الأمم المتحدة

CEDAW

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/MOR/1
3 November 1994
ARABIC
ORIGINAL: FRENCH

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

النظر في التقارير المقدمة من الدول الأطراف بمقتضى المادة ١٨ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

التقارير الأولية للدول الأعضاء

المغرب

94-44712

المحتويات

	الفقرات	الصفحة
مقدمة	١-٢٥	٥
الجزء الأول	٢٦-٨٦	٩
١ - في أي نطاق اجتماعي واقتصادي وسياسي وقانوني عام، تعالج المغرب مسألة القضاء على التمييز ضد المرأة بجميع أشكاله، على النحو المحدد في الاتفاقية؟	٢٦-٤٤	٩
٢ - ما هي التدابير القانونية أو غيرها، المتخذة لتنفيذ الاتفاقية وما هي نتائج التصديق عليها على الصعد الاجتماعية والاقتصادية والسياسية العامة منذ أصبحت الاتفاقية نافذة في المغرب؟	٤٥-٨٥	١١
٢-١ التدابير القانونية	٤٥-٦٤	١١
٢-١-١ إصلاح قانون الأسرة بظهير يحمل القانون الصادر في ١٠ أيلول/سبتمبر ١٩٩٣	٤٥-٥٧	١١
أ - الزواج وتبادل الرضا	٤٥-٤٨	١١
ب - تعديل نظام تعدد الزوجات	٤٩	١٢
ج - تعديل نظام الطلاق	٥٠-٥٣	١٣
د - إصلاح نظام الوصاية	٥٤	١٤
هـ - إصلاح نظام النفقة المعيشية	٥٥-٥٧	١٥
٢-١-٢ تدابير قانونية أخرى	٥٨-٦٤	١٥
٢-٢ تدابير مؤسسية	٦٥-٧٠	١٦
٢-٢-١ الوزارة المسؤولة عن حقوق الإنسان	٦٥-٦٧	١٦
٢-٢-٢ اللجنة البرلمانية للعدل والتشريع وحقوق الإنسان	٦٨	١٦
٢-٢-٣ الخلية "دمج المرأة في عملية التنمية" داخل وزارة الدولة للشؤون الخارجية وفي التعاون	٦٩	١٦
٢-٢-٤ الحركة التنظيمية	٧٠	١٧

المحتويات

	الفقرات	الصفحة
٢-٣ الاجراءات	٧١-٧٢	١٧
٢-٣-١ تعليم حقوق الإنسان	٧١-٧٢	١٧
٣ - هل توجد مؤسسات أو سلطات تسهر على احترام ممارسة مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة؟ وهل تتوفر للمرأة، التي تتعرض للتمييز، وسيلة للطعن يمكنها بموجبها الدفاع عن نفسها؟	٧٣-٧٤	١٧
٤ - ما هي الأساليب المتبعة لتعزيز أقصى تنمية وتقدم للمرأة بغية أن تضمن لها ممارسة حقوقها وحرياتها الأساسية والتمتع بها، في جميع الميادين استنادا الى المساواة مع الرجل؟	٧٥-٨٥	١٨
٥ - هل يمكن التمسك بأحكام الاتفاقية أمام المحاكم أو السلطات الإدارية ويمكنها تطبيقها مباشرة، أو ينبغي قبل ذلك أن تتحول الى قانون أو تعليمات إدارية بغية أن تسري على السلطات المعنية؟	٨٦	١٩
الجزء الثاني	٨٧-٣١١	٢٠
١ - الأحكام الدستورية والتشريعية والإدارية وغيرها من الأحكام النافذة	٨٧-٢٢٩	٢٠
١-١ القوانين المدنية	٨٧-١١٠	٢٠
١-٢ الحقوق السياسية	١١١-١٦٩	٢٤
١-٣ الحقوق الاقتصادية والاجتماعية	١٧٠-٢١٩	٣١
١-٤ الحقوق الثقافية	٢٢٠-٢٢٩	٤٠
٢ - تطور حالة البرامج والمؤسسات	٢٣٠-٣٠٨	٤٢
٢-١ المؤسسات	٢٣٠-٢٣١	٤٢
٢-١-١ المجلس الاستشاري لحقوق الإنسان	٢٣٠	٤٢
٢-١-٢ المجلس الوطني للشباب والمستقبل	٢٣١	٤٢
٢-٢ الاستراتيجية الوطنية للنهوض بالمرأة المغربية لآفاق ٢٠٠٠	٢٣٢	٤٣
٢-٣ الحالة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية	٢٣٣-٣٠٨	٤٣

المحتويات

		الفقرات	الصفحة
٢-٣-١	المرأة والشباب	٢٣٣-٢٦١	٤٣
	أ - الانتخابات المحلية	٢٣٣-٢٣٥	٤٣
	ب - الانتخابات التشريعية	٢٣٦-٢٤٥	٤٤
	ج - وصول المرأة الى الوظيفة العامة	٢٤٦-٢٦١	٤٥
٢-٣-٢	المرأة والأحوال الاجتماعية - الاقتصادية	٢٦٢-٢٨٤	٤٧
٢-٣-٣	المرأة والتعليم والثقافة	٢٨٥-٢٩٨	٥٢
٢-٣-٤	المرأة والصحة	٢٩٩-٣٠٨	٥٤
٣ - القيود والحدود، حتى التي تتسم بطابع مؤقت، المفروضة قانونا أو فعلا أو بأي أسلوب آخر، على التمتع بأي حق من حقوق المرأة		٣٠٩-٣١١	٥٦

المرفقات

(المرفقات (انظر الصفحات من ... الى ...) ليست جزءا من هذا التقرير)

مقدمة

١ - يسود المغرب، وهي بلد مسلم له تقاليد وحضارة علمانية، نظام تشريعي حديث يستقي مصادره من الدين الإسلامي.

٢ - إن مبدأ حقوق الإنسان لا يعتبر مفهوما غريبا عن الإسلام. فقد اهتم الدين الإسلامي في الواقع بالإنسان في مختلف مراحل حياته: منذ يتكون جنينا حتى يصبح راشدا، كما يُعنى بالمرأة باعتبارها فتاة، وأما، وزوجة، وباعتبارها إنسانا، بوضعها على قدم المساواة مع الرجل أمام الالتزامات والحقوق.

٣ - "يا أيها الناس إنا خلقناكم من ذكر وأنثى وجعلناكم شعوبا وقبائل لتعارفوا إن أكرمكم عند الله أتقاكم" (القرآن الكريم، سورة الحجرات، الآية ١٣).

كما ورد في الحديث الشريف ما معناه: "الرجال والنساء إخوة أمام القانون".

٤ - وقد قرر الإسلام المساواة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالحقوق المدنية، سواء كانت المرأة متزوجة أم لا. وفي الواقع يختلف الزواج في الإسلام عن الزواج في معظم المجتمعات الغربية، من حيث أنه لا يقتضي تخلي الزوجة عن اسمها، ولا شخصيتها المدنية، وقدرتها القضائية، وحقها في الملكية. فالمرأة المسلمة تحتفظ بعد الزواج باسمها واسم أسرتها، وتحتفظ بالكامل بحقوقها المدنية وقدرتها على إبرام العقود والالتزامات من جميع الأصناف، حتى أن حقها في الملكية يظل مضمونا. كما تتمتع أيضا بشخصيتها المدنية وبثروتها الشخصية، بمعزل عن الزوج. ولا يحق للزوج أن يستعيد ما قدمه لزوجته على سبيل الهبة؛ كما يتعذر عليه أن يتصرف بأموالها الشخصية، إلا إذا منحته موافقتها بحرية تامة. كما لا يحق للزوج أن يدير ممتلكات زوجته، إلا إذا أجازته، أو منحته وكالة يتصرف بموجبها باسمها، وفي هذا الصدد يحق للزوجة أن تسحب عنه الوكالة، وتعهد بها الى شخص ثالث تختاره.

٥ - وفي هذه التشريعات، لم يفرق الإسلام بين الرجل والمرأة، إلاّ إذا كان هذا الاختلاف قائم على اعتبارات تتصل بطبيعة كل من الجنسين، ومسؤوليتهما في الحياة وما يلائمهما على أفضل وجه، وذلك لضمان المصلحة العامة، ورعاية الأسرة والمرأة.

٦ - كما وضع الإسلام المرأة والرجل على قدم المساواة فيما يتعلق بحق التعليم والثقافة. ويجيز الإسلام للمرأة، مثل الرجل، تحصيل المعرفة في مجال العلوم والآداب والثقافة والحكمة، حتى أنه يلزم المرأة بتحصيل قدر أدنى من المعرفة بغية ممارسة عباداتها، وتحمل مسؤولياتها في الحياة.

٧ - كما قرر الدين الإسلامي المساواة بين الجنسين في مجال حق العمل. لذلك فإن المرأة مؤهلة لشغل الوظائف والقيام بالأعمال التي تتقنها والتي لا تتعارض أبدا مع طبيعتها. ولا يفرض حق العمل على المرأة

أي قيد إلا فيما هو ضروري للحفاظ على كرامتها وصيانتها من كل ما يتعارض وقواعد الأخلاق. ويقضي الإسلام بأن تمارس المرأة عملها في إطار احترام المبادئ الأخلاقية ويمنع أن يؤدي عمل المرأة الى الإضرار بالمجتمع، ويحول دون اضطلاعها بمسؤولياتها الأخرى إزاء زوجها وأطفالها ومسكنها، أو يحملها أكثر من طاقتها، وفي ذات الوقت يفرض على المرأة العاملة احترام تعاليم الشريعة الإسلامية من حيث السلوك الاجتماعي.

٨ - ولا يكتفي الإسلام بالنص فقط على هذه القواعد والمبادئ، بل يعمل على تنفيذها، نظرا لأن التاريخ يشير الى أن تلك القواعد كانت مطبقة بدقة في زمن الرسول وخلفائه، أي خلال العصر الذهبي للإسلام. وينطوي التاريخ في الواقع على مئات الأحداث، غير القابلة للدحض، التي تثبت أن زعماء هذه الفترة قد أسبغوا طابعا مقدسا على مبادئ المساواة في الحقوق.

٩ - وتبين هذه الوقائع أن الإسلام قد قدم للمرأة بوجه عام الشروط اللازمة للتعليم على مستوى عال، واللواتي استطعن الاستفادة منها وصلن الى مراكز لا تتعارض مع مراكز الرجل. أما الجهل الذي ساد في أوساط المرأة المسلمة خلال الأجيال الماضية فإن سببه لا يكمن في النظام التعليمي في الإسلام، بل كان بسبب انحراف المسلمين عن تعاليمه الخاصة بالثقافة والتعليم. إن حقيقة أن الشعوب الإسلامية تقوم بتعليم المرأة في عصرنا الحاضر، لا يشكل أمرا جديدا بالنسبة لتاريخها، بل إنها تعمل فقط على إحياء الممارسات التي اتبعها الرسول وصحابته. وفي الواقع اضطلعت المرأة في تلك الفترة بالعمل في منزلها وخارجه على السواء، وقد حظت بعضهن بالشهرة لأنهن شاركن مشاركة تاريخية في بعض الحروب، مما يجعلهن يستحقن ما يعادل نياشين البطولة المعروفة لدينا.

١٠ - وتجدر الإشارة الى أن تشريع العمل المغربي لا يتضمن أي نص يجيز، بأي شكل، التمييز بين المرأة والرجل، مما يجعل جميع العاملين يتمتعون بنفس الحقوق على قدم المساواة.

١١ - واستنادا الى ذلك قامت المغرب بالتصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية (١٠٠ الى ١١١) المتعلقة بالمساواة في الأجر وبعدم التمييز في مجال العمل والوظيفة على التوالي.

١٢ - وبنفس هذه الروح، فإن مشروع قانون العمل الذي عرض مؤخرا على البرلمان، وضع أحكاما تحظر أي تمييز بين العاملين القائم على الجنس بوجه خاص، مما يخالف مبدأ المساواة في الفرص في مجال العمل وممارسة الوظائف.

١٣ - وتحقيقا لتطبيق مبدأ المساواة هذا، تشكلت هيئة تفتيش العمل، المسؤولة عن رصد تنفيذ أحكام قانون العمل. كما يعتبر الإشراف على تنفيذ تلك الأحكام من اختصاص ضباط الشرطة القضائية.

١٤ - ومن جهة أخرى، فإن المساواة بين الجنسين التي أعلنها الدستور صراحة، تعاني، مع ذلك، من بعض الانحرافات في مجال الأحوال الشخصية.

../..

١٥ - وقد أكد، جلالة الملك، في خطاب ألقاه في ٢٠ آب/أغسطس ١٩٩٢، ضرورة تعديل قانون الأحوال الشخصية ودعا مختلف المنظمات النسائية المغربية الى تقديم مقترحاتها التحريرية اليه.

١٦ - وفي خطاب وجهه الى ما يقرب من أربعين منظمة نسائية في ٢٩ أيلول/سبتمبر ١٩٩٢، بهذه المناسبة، تعرض جلالة الملك للعقبات التي تحول دون تمتع المرأة المغربية بطمأنينتها وحريتها في ممارسة حقوقها، لاسيما تلك الحقوق المرتبطة بالطلاق بأنواعه، وحضانة الأطفال، وحق النفقة وحريتها في الحركة.

١٧ - وعلى الرغم من أنه رفض هذا التمييز الذي يتعارض وتعاليم الإسلام. والحديث ولسنّة الرسول مما يجعل المرأة مساوية لرجل أمام القانون، فقد أكد الملك حدود التعديلات الجارية على قانون الأحوال الشخصية على نحو لا يؤدي الى منع ما أحله الله، ولا إباحة ما حرمه الله.

١٨ - وفي أعقاب ذلك اللقاء، نشطت المنظمات النسائية المغربية في وضع مقترحات لتعديل قانون الأحوال الشخصية، واضطلع بدراستها فريق من فقهاء الشريعة قبل تقديمها الى الملك. وقام جلالة الملك باعتباره أمير المؤمنين بدراسة المقترحات التي عرضت عليه، ونالت موافقته، ثم عُدل قانون الأحوال الشخصية استنادا الى ذلك.

١٩ - وانضمت المغرب الى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في حزيران/يونيه ١٩٩٣.

٢٠ - وبانضمامها الى هذه الاتفاقية استهدفت الحكومة المغربية ربط أحوال المرأة بحقوق الإنسان، والاعتراف بالعلاقة الوثيقة القائمة بين تعزيز حقوق الإنسان والديمقراطية والتنمية الاجتماعية - الاقتصادية، والثقافية. وهكذا، فإن المغرب تلتزم باتباع سياسة تستهدف القضاء على التمييز ضد المرأة، وتقديم تقارير دورية الى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، فيما يتعلق بالتقدم المتحقق في هذا الميدان.

٢١ - إن هذه التدابير التي تتخذها السلطات العامة تدعمها الجهود التي تضطلع بها المنظمات الوطنية المتعددة والمتعلقة بتعزيز أحوال المرأة.

٢٢ - واستنادا الى القواعد المقررة، فإن هذه الوثيقة تشكل التقرير الأول المقدم الى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، بموجب المادة ١٨، الفقرة ١ من الاتفاقية.

٢٣ - إن تطبيق هذا التشريع، فضلا عن اتخاذ الأعراف والممارسات الخاصة بتعزيز المساواة في الحقوق بين المرأة والرجل، يعتبر مهمة تتطلب جهدا متواصلا، واهتماما بالغا، ومتابعة يقظة من جانب السلطات، والمنظمات والأفراد.

٢٤ - ويتضمن هذا التقرير الأول للمملكة المغربية معلومات أساسية بشأن درجة المساواة المتحققة بين المرأة والرجل. ويستهدف تقديم الإطار الذي تجري فيه الجهود المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في المغرب، والتقدم المحرز والعقبات التي تعترض تلك الجهود.

٢٥ - ويحتوي هذا التقرير على جزئين، يجيب كل منهما على الأسئلة المطروحة في التوجيهات العامة المتعلقة بشكل ومضمون التقارير المقدمة بموجب المادة ١٨ من الاتفاقية.

الجزء الأول

١ - في أي نطاق اجتماعي واقتصادي وسياسي وقانوني عام، تعالج المغرب مسألة القضاء على التمييز ضد المرأة بجميع أشكاله، على النحو المحدد في الاتفاقية؟

٢٦ - استنادا الى قيمها الروحية والتزاماتها الدولية، ومراعاة لحقوق الإنسان باعتبارها هدفا بحد ذاتها، وعاملا أساسيا للتنمية الاقتصادية - الاجتماعية، قامت المغرب باتخاذ سلسلة من التدابير على الصعيدين القانوني والمؤسسي تستهدف القضاء على التمييز ضد المرأة بجميع أشكاله.

٢٧ - وتشكل أحوال المرأة أحد الاهتمامات الرئيسية للوزارة المسؤولة عن حقوق الإنسان. وقد عقدت الوزارة، في الواقع، منذ تأسيسها في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٣، عدة اجتماعات عمل مع المنظمات النسائية، أعقبتها باتخاذ استراتيجية عمل تستهدف تعزيز حقوق المرأة في جميع الميادين، بالتعاون مع الإدارات الوزارية المعنية.

٢٨ - وحيث كانت قضية المرأة مرتبطة في السابق الى حد بعيد بالوضع الاجتماعي، فإن النهج الراهن يفضل ربط شؤون المرأة بحقوق الإنسان.

٢٩ - وإذ تشكل المساواة بين الرجل والمرأة هدفا رئيسيا للدولة فإن الإجراء الملائم لتحقيقها يجب أن يكون قائما على مبادئ الشريعة والصكوك القانونية للأمم المتحدة التي صدقت عليها المغرب. وتدور الاجراءات التي تعزز وضع المرأة في النطاق العام التالي:

٣٠ - على الصعيد السياسي، فإن المغرب مملكة دستورية ديمقراطية واجتماعية، ويحكمها دستور تمت الموافقة عليه باستفتاء شعبي في ٤ أيلول/سبتمبر ١٩٩٢، وصودق عليه في ٩ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٢. ويضع هذا النص الجديد أحكاما ترتبط بمزيد من التعزيز لحقوق الإنسان، وتدعيم حقوق البرلمان، ومسؤوليات حكومية أكبر، فضلا عن تكوين مؤسسات تستهدف تعزيز دولة القانون وإرساء قواعد التنمية الاجتماعية - الاقتصادية على نحو متساوق أكثر.

٣١ - وتتجسد في الملك السلطة الدينية والدنيوية. والحكومة مسؤولة أمام الملك والبرلمان. وتوجد اثنتا عشرة لجنة برلمانية دائمة. كما تشكل مجلس دستوري، في ٢١ آذار/مارس ١٩٩٤.

٣٢ - إن المغرب دولة ديمقراطية تعددية. وتنص المادة الثالثة من الدستور على أن الأحزاب السياسية والمنظمات النقابية والمجالس الجماعية والغرف المهنية تساهم في تنظيم المواطنين وتمثيلهم. ونظام الحزب الوحيد نظام غير وارد.

٣٣ - ويوجد على الساحة السياسية في المغرب أحد عشر حزبا وتسع نقابات عمالية، فضلا عن النقابة الوطنية للتعليم العالي، ونقابتين للطلبة.

٣٤ - وتوازيا مع التحولات السياسية العميقة، يضطلع المغرب بمتابعة جهوده الهادفة الى إعادة الهيكلة الإدارية واللامركزية. ويبدو أن تعزيز الأقاليم على صعيد الجماعات المحلية الوارد في دستور ١٩٩٢، من أهم الإصلاحات الجارية خلال السنوات الأخيرة. وذلك فضلا عن التقسيم الإداري للمملكة على مستويين إقليميين إداريين متدرجين على الصعيد غير المركزي الذي يتضمن ٧ جهات اقتصادية، وعلى الصعيد اللامركزي الذي يحتوي على الولايات والعمالات والأقاليم والمقاطعات.

٣٥ - السلطة القضائية مستقلة عن السلطة التشريعية، عن السلطة التنفيذية. و "يعين الملك القضاة بظهير شريف باقتراح من المجلس الأعلى للقضاة". ويتضمن النظام القضائي للمملكة: القضاء المحلي والإقليمي، والقضاء الإداري، ومحاكم الدرجة الأولى، ومحكمة الاستئناف، و "المجلس الأعلى للقضاء"، ومحكمة العدل الخاصة، والمحكمة العليا، والمحكمة الدائمة للقوات المسلحة الملكية. ويتميز النظام القضائي المغربي بالتعددية التشريعية، حيث يشترك النظام القضائي الإسلامي على نحو متساوق مع التشريع الحديث.

٣٦ - وتقوم المغرب حاليا بوضع مخطط وطني للأسرة المغربية، وبرنامج عمل تدرسه وتعتمده اللجنة الوطنية للأسرة التي يشترك فيها ممثلون عن الإدارات الوزارية المعنية، والمنظمات غير الحكومية والجامعات فضلا عن الباحثين. ويدخل عمل هذه اللجنة في إطار السنة الدولية للأسرة.

٣٧ - وقد خضع قطاع الإعلام، خلال الأعوام الأخيرة الماضية، الى تطورات سواء في ميدان الإذاعة المرئية أو الصحافة المكتوبة. وشهد عالم الصحافة التعددي، في آذار/مارس ١٩٩٣، أول حلقة وطنية للإعلام والاتصالات، مما يشكل نقطة انطلاق لنهج جديد يستهدف تكيف الميدان الإعلامي الوطني للتغيرات العميقة الجارية في ميدان الاتصالات على الصعيدين الوطني والدولي.

٣٨ - وعلى الصعيد الاقتصادي، فإن اختيار المغرب للاقتصاد الحر يرجع الى بداية عهد الاستقلال. ويشكل تنظيم التوقيع على اتفاقيات مجموعة الاتفاق العام بشأن التعريفات الجمركية والتجارة (الغات)، في مراكش عام ١٩٩٤، إقرارا سواء للاختيار الحر أو لنتائج برنامج التكيف البنيوي.

٣٩ - ومن جهة أخرى فإن المجلس الوطني للشباب والمستقبل، الذي تأسس في ٢٠ شباط/فبراير ١٩٩١، اضطلع بإنشاء الأحوال الملائمة لدمج الشباب الفعال في النسيج الوطني الاقتصادي والاجتماعي - الثقافي.

٤٠ - إن إصلاح التدريب المهني، الذي يجري منذ عام ١٩٨٥، قد استهدف بشكل أساسي توسيع إطار هياكل التدريب، ووضع تدابير جديدة ووحدات قياسية جديدة للتدريب، والتكيف للمعطيات الاقتصادية والاجتماعية، ولمستلزمات القطاعات المنتجة، ومواصلة تنمية التدريب وتحسين نوعيته للتوصل الى جعله يتسم بفعالية أكبر.

../..

٤١ - وعلى الصعيد الاجتماعي، فإن للمغرب طبقة من السكان الحديثي السن يعيش معظمهم في الريف. وقد بذلت جهود تستهدف تخفيض معدل النمو السكاني الذي يبلغ الآن ٢ في المائة. ويتمتع المغرب بهياكل أساسية صحية وهيئة طبية وشبه طبية تتطور باستمرار لمواجهة احتياجات زيادة السكان.

٤٢ - إن الأهمية الخاصة التي يحظى بها قطاع التعليم من جانب الدولة ينعكس في حجم الاستثمارات التي تخصص له. وتشكل ميزانية التعليم ٢٦,٣ في المائة من الميزانية العامة للدولة. وقد تعرض النظام التعليمي لعدة إصلاحات تستهدف تخفيض التفاوت الإقليمي وضمان تعميم التعليم.

٤٣ - ويتمتع المغرب بتراث ثقافي وحضاري غني ومتنوع. لذلك فقد تقرر تخصيص ١ في المائة من ميزانية الجماعات المحلية الى الثقافة.

٤٤ - كما يملك المغرب هيكلا رياضيا حديثا ومنافسا من أعلى المستويات. وقد حقق الرياضيون المغاربة عدة إنجازات عالمية

٢ - ما هي التدابير القانونية أو غيرها، المتخذة لتنفيذ الاتفاقية وما هي نتائج التصديق عليها على الصعد الاجتماعية والاقتصادية والسياسية العامة منذ أصبحت الاتفاقية نافذة في المغرب؟

٢-١ التدابير القانونية:

٢-١-١ إصلاح قانون الأسرة بظهير يحمل القانون الصادر في ١٠ أيلول/سبتمبر ١٩٩٣:

أ - الزواج وتبادل الرضا

٤٥ - يستهدف هذا التعديل ضمان الحصول على الموافقة الحقيقية للمرأة عند الزواج ويحظر كل ما يعارض ذلك. وفي الحنيفة فإن الفقرة الأولى من المادة ٥ المعدلة في المدونة (قانون الأحوال الشخصية) تقضي بعدم إمكان عقد الزواج إلا بقبول ورضا الزوجة. وفي كل الأحوال فإن الولي لا يتمتع بسلطة إلزامية، مع مراعاة أحكام المادتين ١٢ و ١٣ من المدونة. ويلغى هذا النص والصياغة الجديدة للمادة ١٢ سلطة الالزام على الزواج (الواردة في الفقرة ٤ من المادة ١٢ التي تفترض "الحذر من انحراف الفتاة". ومن جهة أخرى تقضي الفقرة الأولى من المادة ٥ من قانون التعديل بعدم إمكان عقد الزواج إلا بموافقة ورضا الزوجة، فضلا عن التوقيع بالإمضاء من جانبها على عقد الزواج الموثق بتحرير إثنين من الشهود العدول. كما تقضي الفقرة ٤ من المادة ١٢ بأن للمرأة الراشدة اليتيمة من الأب الحق في أن تعين بنفسها وليها أو تفوضه.

٤٦ - وقد أبدت عدة منظمات رغبتها في تجنب التمييز بين اليتيمة الراشدة وغير اليتيمة.

٤٧ - وتقضي المادة ٤١ الجديدة بأن ليس بإمكان الإثنين من العدول القيام بعقد الزواج إلا بتوفر الوثائق التالية:

١ - صورة شهادة الميلاد لكل من الخطيبين إذا كانا مسجلين في سجلات الأحوال المدنية؛

٢ - شهادة إدارية لكل من الخطيبين تشير الى اسميهما الكاملين، ووضعهما العائلي، وتاريخ ومكان الولادة، والسكن «الإقامة، فضلا عن اسم الأسرة (الألقاب)؛

٣ - نسخة من الإجازة التي يمنحها القاضي في حالة كون أحد الخطيبين لم يبلغ سن الزواج؛

٤ - صورة من الإجازة التي يمنحها القاضي لزواج الشخص المجنون أو المعتوه؛

٥ - نسخة من الإجازة التي يمنحها القاضي للزوج الذي يرغب بالزواج بأكثر من زوجة؛

٦ - وثائق تثبت فسخ عقد الزواج وتمام العدة، أو وجود عقد طلاق، أو فسخ عقد الزواج بالاتفاق المتبادل وتقديم التعويض، أو إثبات الطلاق الشرعي أو شهادة تثبت وفاة الزوج؛

٧ - شهادة طبية لكل من الخطيبين تثبت أنهما غير مصابين بمرض معد.

٤٨ - وعلى هذا النحو لم يعد من السهل إخفاء الحالة المدنية أو الزواج السابق أو الأمراض المعدية. والمناقشة لاتزال جارية حول مرض متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز/ السيدا)، حيث يتعارض الخطاب الأخلاقي الديني مع آخر يؤيد حرية الفرد، وعدم الالتزام بالقيام بالفحص اللازم مع توفير وسائل القيام به مجانا وبسرية. وانتظارا لوضع مرسوم بهذا الشأن صدر تعميم (رقم ٤٦/ دال راء، ١٠ في ١٤ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٣) واعتمد بالاتفاق مع وزير العدل والجمعية الوطنية للأطباء، من جانب وزير الصحة العامة، أوقف بموجبه النموذج النمطي لشهادة ما قبل الزواج.

ب - تعديل نظام تعدد الزوجات

٤٩ - والتعديل، الذي جرى يخضع تعدد الزوجات لرقابة القاضي ويفرض إعلام كلتا الزوجتين. وبموجب ذلك فإن المادة ٣٠ من قانون الأحوال الشخصية تقضي بإعلام الزوجة الأولى برغبة زوجها في تكرار الزواج وإعلام الثانية بأنه متزوج بالفعل. وعلى أي حال، إذا كان هناك احتمال لوقوع جور فإن على القاضي أن لا يسمح بتعدد الزوجات.

ج - تعديل نظام الطلاق

٥٠ - إن الإصلاحات التي جرت في عام ١٩٩٣، قد أثرت على المدونة وعلى قانون المرافعات المدنية ومرسوم الالتزامات والعقود. وتهدف تلك الإصلاحات الى جعل الطلاق أكثر صعوبة فضلا عن فرض جزاء مالي على الزوج إذا أساء استعمال حقه في الطلاق.

٥١ - وقد جرى تعديل المادة ٤٨ من المدونة فضلا عن إضافة المادتين ٥٢ مكرر و ١٥٦ مكرر.

(أ) وتقضي المادة ٤٨ بما يلي:

"١ - ينبغي أن يقدم طلب الطلاق الى اثنين من الكتاب العدول يعملان في دائرة اختصاص القاضي حيث يوجد بيت الزوجية.

"٢ - ولا يسجل الطلاق إلا بحضور الطرفين معا، وبعد موافقة القاضي. وإذا تلقى الزوج استدعاء من القاضي ولم يحضر المرافعة، فإن للقاضي أن يجري المرافعة غيابيا في حالة إصرار الزوج على الطلاق".

(ب) ومن جهة أخرى تقضي المادة ٥٢ مكرر بأن على الزوج الذي يقدم على طلاق زوجته أن يقدم لها منحة ترضية، تحدد وفقا لإمكانيات الزوج ووضع المرأة المطلقة. وإذا لم يكن الطلاق قائما على دوافع مقبولة، فإن على القاضي أن يأخذ بعين الاعتبار كل ضرر يصيب المرأة لدى تقدير منحة الترضية.

(ج) وأخيرا، تقضي المادة ١٥٦ مكرر بإقامة مجلس أسرة يكلف بمساعدة القاضي في تنفيذ صلاحياته المتعلقة بشؤون الأسرة.

٥٢ - وقام المشروع بتعديل وإكمال المادة ١٧٩ من قانون المرافعات المدنية:

بما يفيد أن على القاضي أن يقوم، قبل موافقته على الطلاق، بإجراء محاولة مصالحة بين الزوجين بجميع الوسائل التي يعتقد أنها ملائمة ولاسيما بإحالة القضية الى اثنين من المحكمين (رجل وامرأة).

وعلى هذين المحكمين أن يتأكدا من أسباب الخلاف بين الزوجين ويبذلان جهودهما لإجراء المصالحة. وفي حالة المصالحة فإن على المحكمين أن يثبتا الاتفاق في تقريرهما الى القاضي.

وفي الحالة المعاكسة عليهما الإشارة الى أسباب الخلاف في ذلك التقرير.

وعندما يأذن القاضي بالطلاق، فإنه يحدد مبلغ الكفالة التي ينبغي أن يودعها الزوج في صندوق المحكمة، قبل أن يتلقى العدول التصريح بالطلاق، وتضمن هذه الكفالة تنفيذ الالتزامات المترتبة على الزوج، طبقا للفقرة الخاصة بهذا الشأن، وفحواها:

لدى التصديق على عقد الطلاق، يصدر القاضي أمرا يذكر فيه نفقة المعيشة للزوجة خلال فترة العدة، والمكان الذي تتحقق فيه فترة العدة، ومنحة الترضية التي تقدم الى الزوجة مع مراعاة الضرر المحتمل الذي ستتحمله بسبب الطلاق، الذي ليس له مبرر، والمبلغ المتأخر من المهر المؤجل، والنفقة المستحقة للأطفال، وتنظيم زيارة الأب، ويعتبر هذا القرار نافذا بمجرد صدوره ولا يخضع لأي استئناف.

٥٣ - وتعتبر المادة ١٢٤٨ من الظهير المتعلق بالالتزامات والعقود أن من الديون الممتازة على الأموال المنقولة، الضرر الذي يمكن أن يقع على الزوجة في أعقاب طلاق تعسفي.

د - إصلاح نظام الوصاية

٥٤ - يتطلع الإصلاح الصلة بالماضي لأنه يضع الأم، لدى وفاة الأب، وصية شرعية بعده. وتقضي المادة الجديدة ١٤٨ بأن التمثيل الشرعي يجري بالترتيب التالي:

(أ) الأب؛

(ب) الأم الراشدة، في حالة وفاة الأب، أو في حالة فقدانه للأهلية القانونية؛

(ج) الوصي المختار، أو الشخص الذي ينوضه؛

(د) قاضي الوصايات؛

(هـ) الوصي المعين.

والأوصياء القانونيون هم الأب والأم وقاضي الوصايات.

أما الأوصياء المختارون فهم الوصي المعين من جانب الأب فضلا عن الشخص الذي ينوب عنه.

والوصي المعين هو الشخص الذي يعينه قاضي الوصاية.

../..

وتشير الفقرة الثانية من المادة ١٤٨، بعد أن تمنح الوصاية القانونية الى الأم الراشدة، الى عدم إمكانها التصرف بالأموال (غير المنقولة) للقاصر إلا بعد إجازة قاضي الوصايات.

هـ - إصلاح نظام النفقة المعيشية

٥٥ - وموضع الجدة فيها هو اللجوء الى خبير يعمل على تقدير النفقة. وهكذا فإن المادة ١١٩ المعدلة من المدونة تشير الى أنه بغية تقدير النفقة وملحقاتها، ينبغي مراعاة، بالقياس الى المتوسط، موارد الزوج، وحالة الزوجة، ومستوى الأسعار. ويقوم بهذا التقدير الشخص الذي يعينه القاضي، ويبت في ذلك على وجه الاستعجال. ويظل الحكم الأول نافذا بهذا الشأن حتى انقضاء حق النفقة أو حتى يعدل بحكم آخر. وإذ يحافظ الخبير على حق الطعن، فإن أحكام المادة ١٧٩ من قانون أصول المرافعات المدنية تعتبر الحكم نافذا بموجب العقد الأصلي على الرغم من أي طريق للطعن. كما يلغي التعديل دورية طلب النفقة المعيشية.

٥٦ - وعندما يتعلق الأمر بالنفقة المستحقة للزوجة أو الأطفال أو الأب أو الأم، فإن الفقرة ٢ - مكرر - من المادة ١٢٤٨ من ظهير الالتزامات والعقود تعتبرها دينا ممتازا له أولوية على الأموال.

٥٧ - إن وقاية المعوقين من الجنسين ورعايتهم وتعليمهم وتدريبهم ودمجهم في المجتمع قد نالت اهتمام المشرع (مرسوم - قانون رقم ١ - ٩٢ - ٣٠، في ١٠ أيلول/سبتمبر ١٩٩٣).

٢-١-٢ تدابير قانونية أخرى

٥٨ - يقدم قانون الاستثمارات الصناعية الى رؤساء المشاريع الصناعية، من الرجال والنساء، مجموعة تدابير تشجيعية.

٥٩ - كما جرى بمجرد استجابتهم للشروط الواردة في أحكامه، كما جرى إلغاء إذن الزوج للحصول على جواز سفر.

٦٠ - وقدم وزير التجارة والصناعة مشروع ظهير (مرسوم) الى الأمين العام للحكومة، برقم ٢٧٤ في ١٤ نيسان/ابريل ١٩٩٣، يقترح إلغاء المادتين ٦ و ٧ من القانون التجاري الصادر في ١٢ آب/أغسطس ١٩١٣. وتقضي المادة ٦ منه بوجوب الحصول على إذن الزوج بالسماح للزوجة بممارسة التجارة. وبغية تجنب أي تفسير آخر، فإن المادة ١٩ من مشروع القانون التجاري تترك بصراحة للمرأة حرية ممارسة التجارة.

٦١ - وقد ألغى مشروع قانون العمل كذلك الحكم الذي يقضي بالحصول على إذن الزوج للسماح للزوجة بممارسة عمل مأجور.

٦٢ - كما ألغيت المادة ٣٣٦ في مشروع قانون المرافعات الجنائية التي تقضي بأن على الزوجة أن تطلب إذن القاضي للادعاء بالحق المدني ضد زوجها.

٦٣ - ومن جهة أخرى، تطلعا لإجراء تعديلات على قانون العقوبات النافذ، يُتوخى إلغاء جميع الأحكام التي تحتوي أي تمييز ضد المرأة.

٦٤ - ويقضي المرسوم المتعلق بمجلس الأسرة المنصوص عليه في الظهير الذي يحمل قانون ١٠ أيلول/سبتمبر ١٩٩٣ (المادة ١٥٦ مكرر) بمعاملة الزوجين على قدم المساواة.

٢-٢ تدابير مؤسسية

٢-٢-١ الوزارة المسؤولة عن حقوق الإنسان

٦٥ - تقوم هذه الوزارة التي أنشئت في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٣، بتحقيق الدمج المؤسسي لاحترام حقوق الإنسان والدفاع عنها وتعزيزها، في سياسة الحكومة.

٦٦ - وتنصب مهمتها الأساسية على ضمان التنسيق مع المواطنين والتجمعات الشعبية، ودراسة الالتماسات، والحث على احترام حقوق الإنسان. كما تسهر، كذلك، على توافق القانون الداخلي مع الصكوك الدولية ونشر تعاليم حقوق الإنسان بين أفراد المجتمع.

٦٧ - وتعتبر هذه الوزارة الجديدة، على الصعيدين المفاهيمي والعملي، أن حقوق المرأة جزءا لا يتجزأ من حقوق الإنسان، وتولي أهمية خاصة لحقوق جميع فئات المجتمع (النساء، والأطفال، والمسنون ...).

٢-٢-٢ اللجنة البرلمانية للعدل والتشريع وحقوق الإنسان

٦٨ - إن إضافة حقوق الإنسان الى صلب هذه اللجنة يعتبر أمرا مبتكرا للهيئة التشريعية الحالية، ويشهد على الأهمية المتزايدة للمتطلب التشريعي على القانون المدني وعلى الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية للأشخاص.

٢-٢-٣ الخلية "دمج المرأة في عملية التنمية" داخل وزارة الدولة للشؤون الخارجية وفي التعاون

٦٩ - ينصب هدفها الأساسي والمباشر على حشد الموارد المالية والتقنية اللازمة للبرامج والمشاريع الهادفة الى تحقيق مشاركة المرأة ودمجها في عملية التنمية المستدامة، من خلال برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وجميع الهيئات التي تقدم المعونة لأغراض التنمية.

٢-٢-٤ الحركة التنظيمية

٧٠ - بالإضافة الى ٣٢ منظمة نسائية، أنشئت ثلاث منظمات جديدة (الجمعية المغربية للنساء التقدميات، والجامعة الديمقراطية لحقوق المرأة، والجمعية المغربية لحقوق المرأة). وفضلا عن الجمعيات الثلاث لحقوق الإنسان: الجامعة المغربية لحقوق الإنسان (١٩٧٧)، والجمعية المغربية لحقوق الإنسان (١٩٧٩)، والمنظمة المغربية لحقوق الإنسان (١٩٨٨)، أنشئت جمعية رابعة باسم لجنة الدفاع عن حقوق الإنسان (١٩٩٣). ولكل هذه الجمعيات تنظيمات تتعلق بحقوق المرأة أو تولي عناية خاصة لقضية المرأة.

٢-٣ الاجراءات:

٢-٣-١ تعليم حقوق الإنسان

٧١ - بناء على توصية قدمت الى جلالة الملك من خلال المجلس الاستشاري لحقوق الإنسان عقدت مجموعة من المؤتمرات وأدخلت مادة تعليم حقوق الإنسان في مختلف المعاهد العالية للتدريب (مدرسة التدريب المتقدم في كوادر وزارة الداخلية، في القنيطرة، والمعهد الملكي للشرطة في القنيطرة، ورئاسة مدارس الحرس الملكي، والمدرسة العليا للتطبيق المتعلقة بالحرس الملكي في مراكش، والأكاديمية الملكية العسكرية في مكناس).

٧٢ - ومنذ العام الدراسي ١٩٩١-١٩٩٢، شرع بتنظيم دروس حقوق الإنسان في المعهد الوطني للدراسات القضائية. وفي هذا الميدان نظم المعهد حلقة دراسية بشأن "حالة القانون ودور العدالة في المغرب"، وذلك بالتعاون مع جامعة دي بول في شيكاغو.

٣ - هل توجد مؤسسات أو سلطات تسهر على احترام ممارسة مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة؟ وهل تتوفر للمرأة، التي تتعرض للتمييز، وسيلة للطعن يمكنها بموجبها الدفاع عن نفسها؟

٧٣ - فيما يتعلق بمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة فإن هذا المبدأ منصوص عليه في الدستور، والمعاهدة الدولية والنصوص التشريعية والتنظيمية، وكل انتهاك لهذا المبدأ يمكن أن يؤدي الى اتخاذ اجراء قضائي، سواء أمام قضاء القانون العام، أو أمام المحاكم الإدارية (حينما تكون الإدارة متهمة بالتمييز).

٧٤ - وخارج هذه الجهات المرجعية لا توجد مؤسسات متخصصة مسؤولة عن السهر على احترام تطبيق مبدأ المساواة بين الجنسين.

٤ - ما هي الأساليب المتبعة لتعزيز أقصى تنمية وتقدم للمرأة بغية أن تضمن لها ممارسة حقوقها وحرياتها الأساسية والتمتع بها، في جميع الميادين استنادا الى المساواة مع الرجل؟

٧٥ - تختلف الأساليب المتبعة.

٧٦ - النظام القانوني: أي اعتماد قواعد دستورية تشريعية أو تنظيمية تكرس المساواة بين الجنسين أو تحظر التمييز. أما عدم الخضوع للقواعد القانونية أو انتهاكها فيعاقب عليها قضائيا.

٧٧ - التعليم: وهو برنامج عمل تضطلع به كل من الوزارة المسؤولة عن حقوق الإنسان ووزارة التعليم الوطني، على نحو مشترك، يستهدف إعداد أساليب ووسائل تربوية قادرة على نشر حقوق الإنسان داخل المدارس بأنواعها.

٧٨ - تضطلع وسائط الإعلام بعمل هام، سواء في مجال التحسيس والتعليم أو في ميدان شجب ممارسات التمييز:

(أ) الصحف المتخصصة (صحيفة، ٨ آذار/مارس، وصحيفة فرح)؛

(ب) مجموعات أعمال (مجموعة ٩٥ مساواة المغرب، مجموعات استطلاعية، مجموعات المرأة والمؤسسات، مجموعات نساء المغرب آفاق ٢٠٠٠، مجموعات مغربية مواطنو الغد)؛

(ج) الأفلام (عرائس الغاب، أعراس الأغنية، ألف يد ويد، أبواب السماء، بحثا عن زوج زوجتي ...)؛

(د) شرطة الفيديو (البغل الغاضب).

٧٩ - وتضطلع كافة الجمعيات النسائية بأعمال مواظبة موجهة نحو مجموعات نسائية ضعيفة (المرأة الريفية، والنساء الفقيرات، والنساء المطلقات). إن محو الأمية والتعليم المدني والمنزلي والصحي، وتنظيم الأسرة، ومنح القروض، وتشجيع التعاونيات، تشكل محاور رئيسية للأعمال التطوعية لتلك الجمعيات.

٨٠ - إن اهتمام الدولة بالنساء الضعيفات يكمل عمل المنظمات. وبغية تقديم بعض الأمثلة وحسب، فإن وزارة الزراعة تضطلع بدور رئيسي في تحسين أوضاع المرأة الريفية: تدريب المعلمات، وتشجيع التعاونيات والمشاريع الصغيرة المدرة للدخل.

٨١ - وتضطلع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بأعمال ذات أهداف مطابقة: فهي تشن حملة ضد الأمية، وتقوم بأعمال التدريب المهني في ٤٩٥ مركزا خلال العام ١٩٩٣-١٩٩٤، ٥٠ في المائة منها في الأوساط

../..

الريفية، حيث يبلغ عدد المستفيدات ٦٣٣ ١٤ برعاية ٣٢١ ٣ مرشدة، وتضطلع بإنشاء ١٠٤ تعاونية إنتاج يستفيد منها ٦٦٧ ١ شابة، وتعمل على تشجيع التطوع النسائي.

٨٢ - وفي وزارة العدل يزداد الاهتمام بتحسين أحوال السجينات سواء في الميدان الصحي أو في مجال المعونة الاجتماعية ولاسيما في المشاكل المرتبطة بالحالة المدنية، وبرامج محو الأمية، أو إنشاء دور حضانة داخل السجون.

٨٣ - إن سياسة الرقابة الصحية للأم والطفل وتنظيم الأسرة يشكلان محور الاهتمام الدائم لوزارة الصحة العامة التي تعمل على بذل جهود كبيرة في هذا الميدان وتحصل على نتائج مرضية.

٨٤ - ويمكن القول إن الجهود المشتركة التي بذلتها الدولة والمنظمات غير الحكومية منذ انعقاد مؤتمر كوبنهاغن، ولاسيما منذ صدقت المغرب على الاتفاقية، أدت الى مزيد من التحسيس للوسط الاجتماعي بثقافة حقوق الإنسان هذه، التي تتمحور حول عدم التمييز. ومن الطبيعي أن يظل هناك الشيء الكثير الذي ينبغي عمله، ولاسيما في ميدان الحياة الريفية ونحو المجموعات النسائية الأشد ضعفا.

٨٥ - وتجدر الإشارة من جهة أخرى، أن دور الأحزاب السياسية في التحسيس بقضية المرأة وتعزيز حالتها، لا يمكن تجاهله. وتضم هذه الأحزاب مجموعات نسائية جد نشطة، تشترك في مختلف التظاهرات الوطنية والدولية تتعلق بتعزيز حقوق المرأة، وتقوم كذلك بتنظيم حملات لتحسيس الرأي العام بحالة المرأة.

٥ - <u>هل يمكن التمسك بأحكام الاتفاقية أمام المحاكم أو السلطات الإدارية ويمكنها تطبيقها مباشرة، أو ينبغي قبل ذلك أن تتحول الى قانون أو تعليمات إدارية بغية أن تسري على السلطات المعنية؟</u>

٨٦ - لم تتحول الاتفاقية الى قوانين أو تعليمات إدارية. وينتمي المغرب الى مجموعة البلدان التي تدمج الاتفاقيات المصدقة في القانون الوضعي، على نحو مباشر. وتبعا لذلك فإن من الممكن التمسك بأحكام الاتفاقية أمام القضاء والسلطات الإدارية.

الجزء الثاني

١ - الأحكام الدستورية والتشريعية والإدارية وغيرها من الأحكام النافذة

١-١ القوانين المدنية

٨٧ - نظرا لاعتبار الأسرة العنصر الأساسي لكل المجتمع، فإنها تتلقى اهتماما خاصا من جانب السلطات العامة والمنظمات غير الحكومية والجمعيات الطوعية، وتحتل موقعا هاما في برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المغرب. وتهدف هذه التدابير المتسقة الى تعزيز أحوال الأشخاص الذين ينتمون الى الأسرة وضمان الرفاه الاقتصادي والاجتماعي والثقافي.

٨٨ - ومنذ أصبح الكتاب الأول لقانون الأحوال الشخصية نافذا، فقد حدد المشرع سنًّا معينة للأشخاص المرشحين للزواج. وبموجب الفقرة ٢ من المادة ٨ من المدونة النافذة، يتعذر على الفتاة الزواج قبل إتمامها سن الـ ١٥. ولا يجوز أي إعفاء من شرط السن. وتضع الفقرة ٤ من المادة ١٢ من المدونة المبدأ القائل بأن ليس للولي، سواء كان الأب أو غيره، أن يلزم الفتاة المراهقة على عقد الزواج، دون أن تكون قد أعطت موافقتها وإجازتها مسبقا. وتعتبر هذه الموافقة كاملة بموافقة ولي الزواج، حتى إذا كانت الفتاة لم تبلغ سن الرشد المدنية، بيد أنها قد أدركت سن الزواج. وبإمكان الولي أن يتمسك بعدم الكفاءة في الزوج (المادة ١٤ من المدونة). وإذا رفض الولي منح موافقته، واستمر الخلاف بين مرشحة الزواج والولي، يرفع النزاع الى القاضي (المادة ٩ من المدونة). وفي حالة إصرار ولي الزواج على رفضه المتعسف، فللقاضي أن يزوج الفتاة، بموجب نص المادة ١٣ من قانون الأحوال الشخصية. وينبغي أن تكون موافقة المرأة على الزواج غير معيبة ولا خاضعة لأي شرط أو قيد. وتبعا لذلك يمكن تفسير أحكام المادتين ٢ و ٣ في المدونة المتعلقة بالخطبة التي لا تساوي الزواج. ومع ذلك فللمرأة أن تربط موافقتها بشروط معينة لا تتعارض مع صلب الزواج، لدى وضع عقد الزواج الذي يحرره الشهود العدول ويصدق عليه القاضي.

٨٩ - وللزوجة الحق في المهر ويتعهد الزوج بإعالتها. وينتهي حقها في الحصول على النفقة المعيشية بوفاة الزوج، أو بإعفاء صادر عن الزوجة، إذا تعرضت الزوجة لطلاق رجعي، وتركت البيت الذي ينبغي أن تنفذ فيه العدّة القانونية، دون سبب صحيح ودون موافقة الزوج. ولكن ما هي الجزاءات المدنية في حالة رفض الإعالة؟

٩٠ - للزوجة الحق: إما أن ترفع شكواها الى القضاء لتنفيذ هذا الالتزام، مما يؤدي الى إدانة الزوج وتسديده للنفقة نقدا، أو تتمسك بحجة عدم الالتزام بالإعالة لرفع دعوى طلاق. كما يشكل عيب عدم الالتزام بالإعالة من قبل الزوج جانبا من جوانب جريمة ترك الأسرة، التي يعاقب عليها القانون الجنائي.

٩١ - وفيما يتعلق بدعوى عدم الالتزام بالإعالة، تقضي المادة ١٧٩ من قانون المرافعات المدنية بأنه يبت فيها على وجه الاستعجال بمجرد طلب النفقة المعيشية. والقرار الصادر بهذا الشأن ينفذ بموجب الحكم وبصرف النظر عن أي وسيلة للاستئناف. إن إضافة الفقرة ٢ مكرر الى هذه المادة قد أدت الى إثارة مناقشة لدى الهيئة التشريعية ١٩٧٢-١٩٧٨. ويسمح هذا النص (ظهير ١٨ نيسان/ابريل ١٩٧٩) للقاضي، خلال فترة شهر، ابتداء من تقديم الطلب، أن يأمر بأن يقوم الشخص الذي يقع عليه الالتزام، بتقديم نفقة معيشة مؤقتة، مع مراعاة إثبات صحة ذلك الطلب والإدلة المؤيدة له. وذلك حتى يتم الفصل في الموضوع بطبيعة الحال.

٩٢ - وقد اختار المشرع مبدأ فصل الأموال بين الزوجين (المادة ٣٥)، وقرر أن الزواج لا يؤدي بالفعل الى أي مشاركة في الأموال. فالزوجة تحافظ على إدارة مالها الخاص والتصرف به. وبقدر ما يتعلق بأعمال الإدارة، فإن أهلية المرأة المتزوجة تكون فيها كاملة. وباستطاعتها إتمام جميع الأعمال المتعلقة بالإدارة والحفاظ على ذمتها المالية. ولها نفس الحق فيما يتعلق بالتصرف. ولم تأخذ المدونة بالاستثناء الوارد في المذهب المالكي، الذي يقضي بأن الزوجة لا تستطيع أن تتصرف بهبة ما يزيد على ثلث ذمتها المالية دون موافقة الزوج. وتبعا لذلك فإن أهلية الزوجة تعتبر أهلية كاملة، فضلا عن فصل الذمة المالية. وتنظم المادة ٣٩ من المدونة حالة النزاع بشأن ملكية الأموال المنقولة في بيت الزوجية فتقضي بأنه في حالة عدم وجود دليل ثابت، فإن اللوازم التي تستعمل في العادة من جانب الرجل، تكون من حق الزوج بناء على ادعائه المدعوم باليمين. واستنادا الى ادعاءات الزوجة بعد أداء اليمين فإن اللوازم التي تستعمل عادة من قبل النساء، تكون من حقها. أما اللوازم التي تستعمل من جانب الرجل والمرأة دون تمييز، فإنها توزع بين الزوجين، بعد أداء كل منهما اليمين.

٩٣ - وفضلا عن ذلك، فإن المادة الأولى من المدونة، تحتفظ بالمبدأ الفقهي الذي يقرر أن الزوج يعتبر رب الأسرة. لذلك فإن على الزوجة أن تطيع زوجها تبعا للتقاليد (المادة ٣٦ فقرة ٢).

٩٤ - ولا تتحدث المدونة عن السلطة التأديبية التي يمكن أن يمارسها الزوج على زوجته. بل إنها تكتفي بذكر (المادة ١ و ٣٤، الفقرة ٢) الروح التي يجب أن تسود العلاقة بين الزوجين (العلاقات الجيدة، المودة، والاحترام المتبادل). ولكن إذا ضرب الزوج زوجته فإن بإمكانها أن تطلب الطلاق منه (المادة ٥٦ من المدونة). وللزوج الحق في الرقابة على القرارات المتعلقة بالحياة الخاصة لزوجته. وتلك التي تتعلق بالحياة المنزلية. وهو الذي يجهز بيت الزوجية. وعلى الزوجة أن تقدم الاحترام اللازم لوالدي الزوج.

٩٥ - والقانون المغربي يؤدي الى تمييز آخر لصالح الزوج. فالمادة ٢٩ من المدونة تقضي بأنه يحظر على الرجل أن تكون في عصمته أكثر من أربع زوجات في آن واحد. فتعدد الزوجات مباح من الناحية النظرية. وعلى عكس ذلك فإن المرأة تقتصر على الزوج الواحد. ولكن للمرأة أن تشترط في عقد الزواج بأن يلتزم زوجها بألا تشاركها فيه زوجة أخرى، وأن يكون لها الحق في فسخ الزواج إذا جرى انتهاك هذا الالتزام. وحتى في حالة عدم احتفاظ الزوجة بحقها في الاختيار، وقام الزوج بعقد زواج آخر، فبإمكانها أن ترفع الأمر الى القاضي الذي يقيّم الضرر الذي أصيبت به بسبب العلاقة الجديدة. وتقضي الفقرة ٢ من المادة

٣٥ من نفس القانون بالمساواة في المعاملة بين الزوجات في حالة تعددهن. وبموجب الفقرة ٢ من المادة ١١٩، يتعذر على الزوج إسكان الزوجة الثانية في نفس المسكن الذي تسكن فيه زوجته الأخرى، دون موافقة الأخيرة. وقد جرى استكمال مجموعة هذه الأحكام بالتعديلات التي أدخلت في الظهير الذي يتضمن القانون الصادر في ١٠ أيلول/سبتمبر ١٩٩٣ الذي يعدل الأحكام على نحو يخضع تعدد الزوجات للإجازة القضائية.

٩٦ - وفي القانون المغربي لا يحق للمرأة المغربية منح جنسيتها لزوجها (في حالة كون الزوج يحمل جنسية أخرى) ومقابل ذلك فإن التبعية الفعلية الدائمة تعتمد على الزوج والزوجة معا.

٩٧ - وتوجد عدة وسائل لفسخ الزواج: الطلاق القضائي، حق الاختيار (العصمة/ تمليك)، والطلاق بالاتفاق المتبادل والتعويض، والطلاق من جانب واحد الذي يعلنه الرجل. وبشأن هذه المسائل فقد جرى تعديل أحكام المدونة وقانون المرافعات المدنية بالظهير الذي يتضمن القانون الصادر في ١٠ أيلول/سبتمبر ١٩٩٤.

٩٨ - وعلى الصعيد الجنائي، فإن المثلية الجنسية L'homosexualité والعلاقة الجنسية خارج صلة الزوجية، والمساعدة على البغاء أو فعل البغاء، والقوادة، والإغراء العلني، والدعارة أو إفساد القاصرين، والتغرير بالقاصرين، والاعتداء على العفاف، والاغتصاب، تعتبر كلها انتهاكات لحرمة الآداب العامة. والتشريع المغربي يبذل جهده لحماية القيم الأخلاقية في العلاقة الجنسية.

٩٩ - ويبدو أن هناك تمييزا في القانون الجنائي بشأن قمع جريمة الزنا. فهذه الجريمة مستهدفة بوجه خاص في الفقرة الأولى من المادة ٤٩١. ونفس العقوبة تقرر على الزوجة أو الزوج إذا أدين أحدهما بالزنا. بيد أن هذه المساواة تتوقف في حالة العذر القانوني، في حالات القتل، أو الجرح أو الإصابة، الذي يكون في صالح الزوج وحده الذي يكتشف امرأته متلبسة بجريمة الزنا (المادة ٤١٨). ويلاحظ عدم مساواة أخرى بين الجنسين. فمن حيث المبدأ لا يمكن إجراء محاكمة بشأن قضية الزنا إلا بشكوى يقدمها أحد الزوجين (المادة ٤٩١ فقرة ١). ومع ذلك عندما يكون الزوج خارج المملكة وقامت الزوجة بممارسة علاقات زنا، على نحو معلوم من جانب الكافة، فإن بالإمكان محاكمتها تلقائيا من جانب الوزارة (المادة ٤٩١، الفقرة ٢) ولم يرد نص مخالف لذلك.

١٠٠ - يشكل الإنجاب أحد أهداف الزواج. وتعتبر المدونة أن الزواج الذي يستهدف الرغبة في الإنجاب (المادة ١)، يحتفظ بمكانة مفضلة لدى البلوغ، وإتمام الزواج، وفترة العنة، ويتطلب اشتراك الزوجين في السكن (المادة ٤٣، الفقرة ١). وتعدد المدونة من بين حقوق الأسرة، ارتباط الزوجين بالأطفال ثمرة الزواج (المادة ٣٤ فقرة ٤). إن سن الزواج غير مرتفع (١٥ عاما للفتاة). وتجرى المحافظة على النظم المتعلقة بولادات الأطفال (تعدد الزوجات، الطلاق). ويسمح بالطلاق في حالة وجود علة تتعلق بالأعضاء التناسلية (المادة ٥٤). ومنعت أحكام القضاء الشرط الذي يقتضي عزوبة مضيفة الطيران الملكي المغربي، ويعاقب القانون الجنائي على الإخصاء، والإسقاط، ووأد الأطفال.

١٠١ - وتشمل أساليب الإثبات المقبولة لإنشاء البنوة في القانون المغربي على: القرينة على الأبوة الشرعية، وإقرار الأب، وشهادة إثنين من العدول بأن الطفل ابن الزوج وأنه قد ولد نتيجة العلاقة الزوجية بين الزوجين (المادة ٨٩ من المدونة). وتقرر الفقرة الأولى من المادة ٨٣ من نفس القانون آثار البنوة الشرعية على الأب.

١٠٢ - وبالمقابل فإن البنوة الطبيعية من ناحية الأب غير موجودة. فالطفل الطبيعي لا يمكن أن يرتبط بأبيه إطلاقا، لا بالاعتراف الطوعي للأب، ولا بالاعتراف الإلزامي. فالبنوة الطبيعية لا تحدث أثرا إلا بين الطفل وأمه (المادة ٨٣، الفقرة ٢ من المدونة). وبإمكان الأم العزباء أن تمنح اسمها لطفلها، شريطة الحصول على إجازة تحريرية من أبيها أو أمها.

١٠٣ - ويستبعد القضاء البينة على البنوة التي تعتمد على الحالة المدنية (ظهير ١٩١٩ و ١٩٥٠ المعدل)، وينكر البنوة الأبوية القائمة على الوسائل العلمية.

١٠٤ - وعلى نفس المنوال، يقر القانون المدني الكفالة (نظام يقضي بتكفل طفل مشرد)، ولكنه لا يعترف بالتبني.

١٠٥ - وتقع مسؤولية إعالة الطفل على الأب، من حيث المبدأ. ويظل حق النفقة ساريا على البنت حتى يقع عبء إعالتها على الزوج، بينما يستمر لدى الولد حتى يصبح بالغا عاقلا وقادرا على إعالة نفسه. وحتى إذا واصل الولد دراسته، فإن واجب الإعالة يبقى ساريا حتى تنتهي دراسته أو حتى يبلغ سن الرشد.

١٠٦ - واستنادا الى مدرسة الفقه الحنفي، فإن المادة ١٢٩ من المدونة تلزم الأم الثرية أن تقوم بإعالة أبنائها، حينما لا تكون للزوج القدرة على إعالتهم. وهذا الالتزام لا يسري مع ذلك على الأم إلا بصفة استثنائية. فإنها تتحرر من هذا الالتزام بمجرد أن يصبح الزوج أكثر ثراء. وجريمة ترك الأسرة يعاقب عليها القانون الجنائي (المواد ٤٧٩ الى ٤٨٢).

١٠٧ - وتتطلب حضانة الطفل حمايته، قدر الإمكان، من كل ما يمكن أن يضره، وتربيته، والسهر على مصلحته. وتقرر هذا الحكم في المواد ٩٩-١٠٩.

١٠٨ - وكما ذكرنا سابقا، فإن هذه الأحكام قد عدلت بالظهير الذي يتضمن قانون ١٠ أيلول/سبتمبر ١٩٩٣، الذي يعدل نظام الوصاية الشرعية.

١٠٩ - ويعالج الكتاب السادس من المدونة مسألة الميراث. والفكرة الأساسية المعتمدة في هذا النص هو أنه يتعذر تغيير النظام الشرعي للميراث الوارد في القرآن. ويعين القانون الورثة، ويحدد لكل منهم نصيبه ووضعهم النسبي.

١١٠ - ويعتمد النظام القائم على قاعدة مزدوجة: لدى وجود قرابة متساوية الى المورث، تتلقى الأنثى نصف حصة الذكر، وذلك وفقا للقواعد الرسمية للقرآن.

٢-١ الحقوق السياسية

١١١ - اعتمد الشعب المغربي عن طريق الاستفتاء الشعبي دستورا معدلا، في ٤ أيلول/سبتمبر ١٩٩٤ (صودق عليه بالظهير رقم ١٥٥-٩٢-١ الصادر في ٩ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٢)، يشكل مرحلة جديدة في بناء المغرب الحديث.

١١٢ - ويعزز هذا الدستور دولة القانون. فبالإضافة الى الأحكام التي تحمي الحريات الفردية والجماعية التي كرستها المغرب عقب الحصول على استقلالها، يعلن رسميا تمسك المغرب بحقوق الإنسان على النحو المعترف به دوليا.

١١٣ - ويحتوي الدستور المغربي عددا من الأحكام التي تضمن الحقوق المعترف بها في الصكوك الدولية. وهذه حالة، بين حالات أخرى، نصت عليها المادة ٥ التي تذكر أن جميع المغاربة سواء أمام القانون، والمادة ٩ التي تعلن أن الدستور يضمن لجميع المواطنين حرية التجول وحرية الاستقرار وحرية الرأي وحرية التعبير بجميع أشكاله وحرية الاجتماع، وحرية تأسيس الجمعيات، وحرية الانخراط في أية منظمة نقابية أو سياسية. وذلك فضلا عن المادة ١٠ التي تضمن حقوق الحياة الخاصة، والمادة ١٥ التي تضمن حق الملكية.

١١٤ - وهكذا فإن الحقوق السياسية للمرأة مذكورة بصراحة في الدستور وفي الاتفاقيات الدولية التي صدقتها المغرب.

١١٥ - وتنص المادة الثامنة من الدستور على أن "الرجل والمرأة متساويان في التمتع بالحقوق السياسية، ولكل مواطن ذكرا كان أو أنثى الحق في أن يكون ناخبا إذا كان بالغا سن الرشد ومتمتعا بالحقوق المدنية السياسية.

١١٦ - وعلى نفس المنوال، تقرر المادة ١٢ من الدستور أن "يمكن لجميع المواطنين أن يتقلدوا الوظائف والمناصب العمومية وهم سواء فيها يرجع للشروط المطلوبة لنيلها".

١١٧ - ويقرر الظهير الصادر في ٢٤ شباط/فبراير ١٩٥٨، الذي يتضمن النظام العام للوظيفة العامة، أنه ليس هناك أي تمييز بين الجنسين لسريان القانون العام، رهنا بالأحكام الواردة في الأنظمة الخاصة.

١١٨ - ويقر القانون الوضعي مبدأ الوصول المتكافئ للمواطنين الى الأعمال والوظائف العامة. ومع ذلك فإن هذا المبدأ يتضمن استثناءات قانونية فضلا عن تجاوزات عملية.

١١٩ - وتقضي الفقرة الأولى من المادة الأولى من النظام العام للوظيفة العامة بأن لجميع المغاربة الحق في الوصول الى الوظائف العامة على وجه المساواة.

١٢٠ - وفي أعقاب دستوري ١٩٦٢ و ١٩٧٠، فإن دستور ١٠ آذار/مارس ١٩٧٢ المعدل في ١٩٩٢، يقضي بأن "التربية والشغل حق للمواطنين على السواء" المادة ١٣.

١٢١ - وتوازيا مع هذا الإقرار الدستوري لمبدأ الوصول المتكافئ، قام المغرب بالتوقيع على الاتفاقية الخاصة بالحقوق السياسية للمرأة، التي فتحت للتوقيع لأعضاء الأمم المتحدة (١٩٥٣).

١٢٢ - وتفتح الفقرة الثانية من المادة الأولى من النظام العام للوظيفة العامة، للإدارة إمكانية مخالفة مبدأ التساوي في الوصول الى الوظيفة، حيث تضيف هذه الفقرة أنه رهنا بالأحكام المنصوص عليها أو الناجمة عن الأنظمة الخاصة، ليس هناك أي تمييز بين الجنسين في سريان هذا النظام.

١٢٣ - ولا يقدم النظام العام أي إيضاح بشأن تبرير الخروج على المبدأ الخاص بالمساواة في الوصول الى الوظيفة، الذي ستتضمنه النصوص الخاصة. وعلى أي حال فإن هناك ما يدعو الى طرح أمثلة لخروج القانون عن المبدأ [في المرفق* أدرجت نصوص أخرى].

١٢٤ - ففي المقام الأول، المرسوم الملكي الصادر في ٩ آذار/مارس ١٩٦٧ الذي يتضمن نظاما خاصا لموظفي وزارة البريد والتلغراف والهاتف، يحتفظ بوظائف معينة الى أحد الجنسين أو الآخر. فقد حصر ذلك النظام أعمال توزيع البريد في الذكور (المادة ٣)، في حين حصر الكادر الخاص بالمراقبات بصراحة بالإناث (المادة ١٥). ومن جهة أخرى، فإن الفقرة ٢ من المادة ٦، تقضي بأنه مراعاة لطبيعة ومهام العمل الذي يجب أداؤه، فإن فروعا أو اختصاصات معينة تظل محجوزة للمرشحين من أحد الجنسين أو الآخر.

١٢٥ - وفي مجال التقدم للعمل في مجال تعميم بطاقة الهوية الوطنية وتغذية الحاسبة الالكترونية بالمعطيات التقنية، قامت المديرية العامة للضمان الوطني بدعوة الإناث كذلك. وفي هذا الصدد صدر مرسوم ٨ تموز/يوليه ١٩٧٧، الذي يكمل المادة ٤٥ من النظام الخاص لهؤلاء الموظفين، الذي يقضي بإمكان المدير العام للضمان الوطني أن يقوم، بصفة مؤقتة، وخلال فترة خمس سنوات تبدأ من تاريخ نفاذ هذا المرسوم، بتوظيف العمال التقنيين من الجنسين، اللازمين للعمل في تلك المرافق.

١٢٦ - وأما فيما يتعلق بقوات الشرطة وإدارة الجمارك فإن الإناث مستثنيات من هذين المرفقين.

١٢٧ - وفي مجال الأنظمة المحصورة كذلك، فإن ممارسة أعمال المطافئ تظل تقتصر على الرجال فقط.

---

* لا تتضمن هذه الوثيقة المرفقات.

١٢٨ - كذلك فإن تحليل أحكام الأنظمة المتعلقة بالموظفين الذين يستثنون من سريان النظام العام للوظيفة العامة، يخلص الى أن نظام موظفي القوات المساعدة لا يتحدث عن الإناث ويتضمن هذا النظام نصوص مختلفة بشأن الموظفين العسكريين من غير الضباط والضباط.

١٢٩ - ويحدد المرسوم الملكي الصادر في ١٠ شباط/فبراير ١٩٦٦ شروط توظيف ومكافآت الإناث العاملات في الجيش في الخدمات الصحية والاجتماعية للقوات المسلحة الملكية.

١٣٠ - ووضع قرار صادر عن وزير الدولة المسؤول عن الدفاع الوطني صادر في ٢٤ أيار/مايو ١٩٦٦ بدوره، قائمة بالأعمال المتخصصة التي يمكن أن تمارسها الإناث في الجيش في مجال الخدمات الصحية والاجتماعية للقوات المسلحة الملكية على النحو التالي: إن الوظائف المتخصصة التي يمكن أن تمارس من جانب موظفات عسكريات من غير الضباط والمتعلقة بالخدمات الصحية والأنشطة الاجتماعية للقوات المسلحة الملكية، هي: الخدمات الصحية: طالبات الطب، والصيدلانيات، والقابلات، والطالبات الممرضات، والممرضات المجازات، وصاحبات براءات الاختراع الابتدائية العليا والعليا المتخصصة، ومساعدات الممرضات، وسكرتيرات طبيات. خدمات الأنشطة الاجتماعية: طالبات المساعدة الاجتماعية، معاونات المساعدات الاجتماعيات.

١٣١ - وتعالج المادة ٣٨ مكرر ثلاث وأربع مرات، من الظهير الصادر في ١٧ أيار/مايو مسألة الضباط من الموظفات الإناث. وبموجب أحكام المادة ٣٨ مكرر ثلاث مرات، صدر أمر من وزير الدفاع الوطني، اللواء في القوات المسلحة الملكية، في ٣٠ أذار/مارس ١٩٧٧، يُعنى بقائمة بالوظائف المتخصصة التي يمكن أن تمارس من جانب الموظفات الإناث اللواتي يحملن رتبة ضابط، بيد أن المادة الأولى أشارت الى المرافق الصحية فقط (طبيبات، صيدلانيات، جراحة الأسنان، طبيبات بيطريات). وقد سدت هذه الفجوة بالأمر الصادر في ١٩ أيار/مايو ١٩٧٦ من رئيس الوزراء، الذي يضيف خدمات النشاط الاجتماعي (مساعدة اجتماعية). ويستلزم، على نسق المخالفات القانونية، تجاوزات فعلية.

١٣٢ - وليس هناك حكم في الظهير الصادر في الأول من آذار/مارس ١٩٦٣ الذي يتضمن النظام الخاص للإداريين في وزارة الداخلية، ويحظر بصراحة وصول النساء الى وظائف مأموري السلطة. وفي الواقع لا تمارس أي امرأة هذه الوظيفة.

١٣٣ - ويمكن إضافة مثال آخر: فإن مرسوم ٢ شباط/فبراير ١٩٦٤ الذي يتضمن النظام الخاص لسلك الرقابة المالية العامة، لا يحظر رسميا قبول النساء. وعلى الرغم من أن المرأة تستجيب للشروط المطلوبة لتكون مرشحة في هذا السلك، يظل هذا السلك مقتصرا على الذكور في الواقع.

١٣٤ - ونضيف في الختام مثالا آخر يتعلق بسلك مأموري الحراجة، حيث تظل المرأة بعيدة عنه مرة أخرى، بالنظر للأسباب التالية: حياة الوحدة في الغابة، احتمال القيام بجولات على ظهور الخيل.

../..

١٣٥ - وتوازيا مع مبدأ التساوي في الوصول الذي تعرض لمخالفات قانونية واعتداءات واقعية، فإن النظام العام للوظيفة العامة ينص على شروط أخرى للتوظيف.

١٣٦ - وتضع المادة ٢١ من النظام العام للوظيفة العامة شروطا للاضطلاع بالوظيفة العامة تتضمن التمتع بالجنسية المغربية، والتمتع بالحقوق المدنية، والأخلاق الحسنة، فضلا عن تحقيق شروط الأهلية الجسدية المطلوبة لممارسة الوظيفة.

١٣٧ - وتضيف الفقرة ٤ من نفس النص شرطا آخر فحواه أن يكون المرشح في مركز سوي فيما يتعلق بالقانون الخاص بالخدمة العسكرية. وبالرجوع الى المادة الأولى من المرسوم الملكي الصادر في ٩ حزيران/يونيه ١٩٦٦ الذي يتضمن القانون المتعلق بنظام الخدمة العسكرية أن هذا الشرط لا يسري على المرشحات من الإناث لدى توظيفهن في الوظيفة العامة.

١٣٨ - ومع ذلك، فبموجب الأحكام الواردة في الظهير، الذي يتضمن قانون ١٣ آب/أغسطس ١٩٧٣، فإن المرأة خاضعة لاستكمال الالتزامات المتفرعة عن نظام الخدمة المدنية.

١٣٩ - وبغية الدخول في الوظيفة العامة، فإن حدود السن، المفروضة في النظام العام للوظيفة العامة، تسري على كل من الجنسين. ويمكن أن تشكل حدود السن هذه عقبة بالنسبة للمرأة التي ترغب أن تسهر بنفسها على العناية بتربية أطفالها، وأن تمارس الوظيفة العامة، حينما يشب الأولاد.

١٤٠ - وتحدد المادة ٢٢ من النظام العام للوظيفة العامة طرائق التوظيف. والوصول الى مختلف الكوادر يتحقق إما في أعقاب مسابقة على الامتحانات أو المناصب، أو في أعقاب اجتيازات لامتحان الكفاءة المهنية أو بعد إكمال دورة تمرين اختيارية.

١٤١ - ويقضي المرسوم الملكي الصادر في ٢٢ حزيران/يونيه ١٩٧٦ الذي يضع الأسلوب العام لتنظيم المسابقات والامتحانات في مجمل المرافق، بأنه يتعذر على المرشح أن يتقدم الى المسابقات أو الامتحانات أكثر من ثلاث مرات.

١٤٢ - إن أسلوب التوظيف للوصول الى الكوادر المتوسطة والمرؤوسة والذي ينحو الى التعميم، هو أسلوب اجراء المسابقات. فنظام المسابقات يتيح للمرأة ضمان المساواة في الفرص مع المرشحين من الجنس الآخر. وتضمن امتحانات السباق، في الواقع، المساواة للجميع أمام الخدمة العامة. ولهذا الاجراء مميزات معينة بالمقارنة مع العمل في القطاع الخاص. وبناء على ذلك يمكن، نظريا، ضمان عدم التمييز بين المواطنين وبين الجنسين على الأقل في إطار الامتحانات التحريرية.

١٤٣ - وبغية الوصول الى عدد من الكوادر الرفيعة، فإن نظام الوظيفة العامة يقوم، في الغالب، باختيار المرشحين من بين الفائزين في الدورات العادية للمدرسة الوطنية للإدارة قبل إصلاحها أو المؤسسات المتخصصة للدولة.

١٤٤ - ويقتصر الوصول الى مسابقات بعض الوظائف على المرشحين الذين يحملون شهادات معينة (البكالوريوس أو ما يعادلها).

١٤٥ - ولا يمكن ممارسة أي نوع من التمييز بين المرأة والرجل خلال القيام بالمهنة، سواء على نطاق التقدم المحرز أو من حيث الأجر. ولكن المرأة تتمتع في الواقع بفرص أقل كثيرا من الرجل في المجالات المختلفة المقدمة الى الموظفين لتحسين مراكزهم. وهذه اللامساواة الواقعية في مجال المهنة بالإضافة الى المستوى المتدني لتوظيف النساء في الوظيفة العامة، تشكل عقبة أمام مهنة المرأة الموظفة.

١٤٦ - وتخضع المرأة الموظفة، خلال عملها الوظيفي، الى ذات النظام الذي يخضع له زميلها الرجل. ولكن كما هو الحال في مبدأ التساوي في الوصول الى الوظيفة، فإن هذا المبدأ يسير في اتجاه آخر، في الواقع.

١٤٧ - وهنا يلج امرء ميدانا يصعب فيه اخفاء الأدلة الواقعية. ويجوز القول، إن وجود المرأة الى جانب الرجل يظل غير مقبول، حتى الآن، من جانب الموظفين، الذين لايزال عدد كبير منهم حبيس تعصبه للقديم. وبغية أن تسير مهنتها سيرا حسنا، فإن على المرأة أن تقدم براهينها على الصعيد اليومي.

١٤٨ - ويقدم النظام العام الى جميع الموظفين مجالات مختلفة لتحسين مراكزهم. ومن الصعوبة ضبط اللامساواة بين المهن النسائية والرجالية. ومع ذلك يجوز أن يلاحظ أن المهن النسائية تتواصل، بوجه عام، للحصول على الأقدمية. فالمرأة تضطلع بمهن ذات نمط مستقيم. فهي تنتقل من درجة الى درجة دون أن تتغير المرتبة (أو الرتبة). والتقدم من درجة الى درجة يتعلق بالأقدمية وبيانات الرئيس الإداري. ومن الواضح جدا أن ذلك يسري على جميع الموظفين. وفي الواقع، استنادا الى أحكام المرسوم الصادر في ٨ تموز/يوليه ١٩٦٣، حتى الموظف الذي يحصل على أقل قدر من العلامات يجتاز الدرجات العشر التي تقابل المرتبة التي يشغلها، والتي تمثل أقدمية قصوى، مقدارها إحدى وثلاثون عاما. وعلى عكس ذلك، فإن الموظف الذي يحصل على أعلى العلامات يتجاوز نفس هذه الدرجات في فترة أقدمية دنيا مقدارها إحدى وعشرون عاما. وحتى هذا السبيل الثاني يعتبر طويلا. ومع ذلك فإن هذا هو حال معظم النساء الموظفات.

١٤٩ - ومن جهة أخرى فإن الوسيلتين المؤديتين الى الانتقال في المرتبة هما: الترقية بناء على الاختيار، والمسابقة (أو الامتحان المهني).

١٥٠ - والمرأة لا تستفيد إلا نادرا من الترقية القائمة على الاختبار. فتقدير السلطة الإدارية، ومداولات اللجان الإدارية المشتركة والمكونة من أغلبية رجالية، والتي يعتبر تدخلها أمرا لازما لكل ترفيع، تكون في الواقع أكثر انحيازا للرجال منها الى النساء.

../..

١٥١ - ولهذا السبب فإن الترقية بواسطة المسابقة تظل السبيل الذي يضمن، نظريا، المساواة بين الموظفين، بشكل أفضل. ومن جهة أخرى فإن امتحان الكفاءة المهنية مفتوح للموظفين الذين يصلون الى الدرجة الرابعة، فصلا عن المسابقات التي تتيح التقدم في الدرجة على نحو أسرع للناجحين، بينما لا يستطيع الموظف الذي يرشحه رئيسه الإداري للتقدم في الدرجة، أن يستفيد من هذه الترقية القائمة على الاختيار، إلا إذا بلغ الدرجة الثامنة في مرتبته.

١٥٢ - إن عدد النساء اللواتي يشغلن مركز رئيس إدارة أو حتى رئيس قسم، يعتبر قليلا. ومن الواضح جدا، أن وصول المرأة الحديث العهد الى الوظيفة العامة والمستوى المتوسط أو المنخفض، بوجه عام، لاختيارهن للوظيفة، لا يعمل لصالحهن. ومن جهة أخرى فإن ترقية الموظفين، مهما كان جنسهم، الداخلين الى الوظيفة حديثا، تعيقها هيائل العمر للوظيفة العامة.

١٥٣ - ومن جانب آخر، فبسبب جنس المرأة، فإننا نشهد تكيفا في الأنظمة وفقا لأحوال المرأة.

١٥٤ - وخلال انخراطها في المهنة، تضطر المرأة الموظفة، في أوقات معينة، أن تتخلى عن عملها. وقد قدم النظام العام للوظيفة العامة، أحكاما في صالح المرأة المتزوجة وربة الأسرة، ذلك النظام الذي يتيح لها التوفيق بين العمل الوظيفي والالتزامات الأسرية.

١٥٥ - وعلى الرغم من أنه استوحي من النظام العام الفرنسي لعام ١٩٤٦ و ١٩٥٦، إلا أن النظام العام المغربي ظل جامدا، لاسيما في أحكامه ذات الطابع الاجتماعي. واستنادا الى أحكام المادة ٤٦ للنظام العام للوظيفة العامة، فإن النساء الموظفات يستفدن، بالإضافة الى الإجازات الأخرى، من إجازة أمومة بأجر مدتها عشرة أسابيع. وقد حددت طرائق تطبيق هذا النص بالمرسوم الملكي الصادر في ١٢ آذار/مارس ١٩٦٦. وينجم عن هذا الندس أن المستفيدة تتمتع بإجازة أمومة إلزامية مدتها أربعة أسابيع قبل التاريخ المتوقع للولادة (المادة ١ الفقرة ١). وعليها أن تقدم الى رئيسها الإداري شهادة حمل في الشهر الثالث والسادس والثامن للحمل، وينبغي أن يذكر في الشهادة الأخيرة التاريخ المتوقع للولادة (المادة ٢). ويقضي المرسوم الملكي الصادر في ١٢ آذار/مارس ١٩٦٦ بأنه مهما كان التاريخ الواقعي للولادة، فإن إجازة الأمومة ينبغي أن تنتهي في الأسبوع العاشر من بدايتها (المادة ١، الفقرة ٢). وفي حالة الولادة المبكرة، تحسب الإجازة ابتداء من يوم الولادة (المادة ٣).

١٥٦ - وتقتضي إجازة الأمومة دفع أجور الموظفة كاملة كما لو كانت تعمل بالفعل. وللمرأة الموظفة أن تطالب، خلال العام الذي تمتعت به بإجازة الولادة، بإجازتها السنوية.

١٥٧ - إن المرأة الموظفة تحظى بامتياز إذا قورنت بالمرأة الخاضعة للتشريع الاجتماعي. وإن الجزم بأنها تحظى بمعاملة متميزة بالمقارنة بالموظفين الرجال، يعني إنكار المبرر البيولوجي لإجازة الأمومة والسمة الاجتماعية التي لا يمكن إغفالها للأمومة.

١٥٨ - وهكذا، يتعين تأييد الجمعيات النسائية غير الحكومية التي ترى أن على المجتمع أن يعترف بدون تحفظ بذلك الأمر، مع تحمل جميع المسؤوليات التي تنجم عن ذلك، ولاسيما في إزالة أي تمييز ممكن ضد المرأة، استنادا الى التغيب المتعاقب بسبب الأمومة.

١٥٩ - وفضلا عن ذلك، فإذا كانت فترة منع المرأة والموظفة من العمل لفترة أربعة أسابيع قبل الولادة تبدو كافية، سواء لحماية صحة المرأة الحامل والطفل الذي سيولد، فالأمر ليس كذلك بالنسبة لفترة الإجازة الأخرى بعد الولادة. وتبرير ذلك سهلا للجمعيات النسائية غير الحكومية.

١٦٠ - فحتى إذا اعتبرنا أن المشاكل التي تحدث بعد ولادة الطفل هي من شأن الزوجين، إلا أن المرأة هي المعنية بتغذية الطفل، بصفة خاصة، إن لم تكن بصفة منفردة. لذلك فإن هناك حلين ممكنين: ينبغي تحديد فترة الإجازة اللاحقة على الولادة، وهذا أمر ضروري بقدر التدابير المتخذة لمعونة ربة البيت من جانب الدولة (إنشاء دور حضانة، المرغوب فيها) أو تقاسم الأعباء المنزلية على نحو أكثر عدالة.

١٦١ - وبموجب المادة ٥٩ من النظام العام، تتاح للمرأة الموظفة فرصة خاصة، تمنحها الحق، بناء على طلبها، في تربية طفلها، الذي لم يبلغ الخامسة من العمر أو الذي تعرض لعطل يقتضي معه العناية به بشكل مستمر. وهذه الفرصة ينبغي ألا تتجاوز السنتين، ويمكن تجديدها للفترة اللازمة للإيفاء بالشروط المطلوبة للحصول عليها. وإذا كانت المرأة الموظفة تضطلع بالمسؤولية بصفتها ربة الأسرة، فإنها تواصل استلام المخصصات الأسرية في الأحوال المذكورة في النظام النافذ.

١٦٢ - وتضيف المادة ٦٠ من نفس النظام أنه يتاح للمرأة الموظفة، كذلك، فرصة للالتحاق بزوجها، بناء على طلبها، إذا اضطر الأخير، لسبب مهني، أن يقيم على وجه الاستمرار، في مكان بعيد عن المكان الذي تمارس فيه الزوجة وظيفتها. وفي هذه الحالة يمكن للزوجة أن تأخذ فرصة تبلغ مدتها سنتين قابلة للتجديد على أن لا تتجاوز عشر سنوات.

١٦٣ - واستنادا الى هذا الافتراض، لا تستطيع الإدارة أن ترفض إتاحة هذه الفرصة للمرأة الموظفة، التي تنطبق عليها شروط الحصول على هذه الفرصة. وخلافا لذلك، فإن بإمكان الإدارة أن ترفض منح المرأة الموظفة فرصة مشابهة في حالة إصابة الزوج أو الطفل بحادث أو بمرض عضال، لأسباب تتعلق بالعمل (المادة ٥٨، فقرة ١، من النظام العام).

١٦٤ - وفيما عدا الإجازات القانونية للأمومة والمرضية والإجازات الإدارية السنوية، ليس للمرأة الموظفة الاختيار إلا بين العمل المستمر بدوام كامل (في عمل أو خدمة معارة) أو التمتع بفرصة.

١٦٥ - إن الفقرة ٢ من المادة ٧ من الظهير الشريف الصادر في ١٢ أيار/مايو ١٩٥٠ الذي يتضمن تعديل نظام التقاعد الذي تقضي بمنح المرأة الموظفة تخفيضا للسن المطلوبة للإحالة على التقاعد مقداره سنة واحدة لكل طفل من أطفالها.

../..

١٦٦ - وعلى نفس المنوال، فإنه يتيح إمكانية التمتع بالتقاعد المدني مباشرة، إذا كانت المرأة الموظفة إما لثلاثة أطفال أحياء أو قضوا نحبهم بسبب الحرب، أو إذا كان هناك مبرر ... مثل إصابتها هي أو زوجها بعطل أو بمرض عضال، مما يستحيل عليها ممارسة الوظيفة (المادة ١٥ الفقرة الأولى والثانية).

١٦٧ - ولم يأخذ القانون الصادر في ١٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧١ بشأن نظام التقاعد المدني بهذه الأحكام. فلم تعد هناك أي إمكانية لتخفيض سن التقاعد للمرأة، الموظفة، بل أصبح الموظفون من كلا الجنسين، يتساوون في الواجبات، حيث أصبحوا يتعرضون لنفس الاستقطاعات التقاعدية وغيرها من الرسوم الخاصة بإنشاء حق التقاعد.

١٦٨ - وسمح القانون للمرأة الموظفة فيما بعد الاستفادة من الإحالة على التقاعد بعد خمسة عشر عاما من الأقدمية، بدلا من عشرين عاما (الظهير الصادر في ٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٢) وبذلك يأخذ هذا القانون بعين الاعتبار الحالة الخاصة للمرأة.

١٦٩ - وتعالج المادتين ٧ و ٨ من الاتفاقية الحياة السياسية والعامة للمرأة وتتضمن الجنسية. ويعتبر قانون الجنسية المغربي انعكاسا للمنظور الشرعي للزوجين على النحو الذي تصورته المدونة، إذ يكون دور الأم ثانويا هناك. والطفل المولود من أم مغربية ومن أب غير معروف، يعتبر مغربيا في الواقع (المادة ٦، الفقرة ٢ من قانون الجنسية المغربية. وعلى نفس المنوال فإن الطفل المولود في المغرب من أم مغربية وأب عديم الجنسية يعتبر مغربيا (المادة ٧ الفقرة ١). وتمنح الأم لطفلها الجنسية المغربية في أحوال استثنائية. كذلك إذا ولد الطفل في المغرب من أم مغربية وأب أجنبي فإن بإمكانه الحصول على الجنسية المغربية. وينبغي أن تكون له إقامة اعتيادية ومنظمة في المغرب، وأن يعلن عن رغبته في الحصول على الجنسية المغربية خلال فترة سنتين تعقب سن الرشد.

٣-١ الحقوق الاقتصادية والاجتماعية

١٧٠ - تقضي المادة ١٣ من دستور المملكة المغربية على أن "التربية والشغل حق للمواطنين على السواء".

١٧١ - وعلى الصعيد الدولي فإن المغرب ترتبط بالعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وباتفاقيات منظمة العمل الدولية التالية:

الاتفاقية الدولية رقم ٤، بشأن العمل الليلي (المرأة)، التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية (الدورة الأولي في واشنطن في ٢٨ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩١٩ بصيغتها المنقحة بالاتفاقية التي تتضمن التعديل النهائي للمواد لعام ١٩٤٦. صدقت عليه المغرب في ١٣ حزيران/يونيه ١٩٥٦.

الاتفاقية رقم ١٩، بشأن التكافؤ في المعاملة (في حوادث العمل).

../..

الاتفاقية رقم ٤١، بشأن العمل الليلي (المرأة) المنقحة، التي صدقت عليها المغرب في ٢٠ أيار/مايو ١٩٥٧.

الاتفاقية رقم ٤٥، المتعلقة بالأعمال التي تجرى تحت الأرض (المرأة)، صدقت عليها المغرب في ٢٠ أيلول/سبتمبر ١٩٥٦.

الاتفاقية رقم ١٠٠، بشأن الأجر المتساوي.

الاتفاقية رقم ١١١، المتعلقة بالتمييز فيما يتعلق بالعمالة والمهنة.

الاتفاقية رقم ٨٩، المتعلقة بعمل النساء والأطفال في الصناعة ليلا (منقحة).

الاتفاقية رقم ١٠٣، المتعلقة بحماية الأمومة (منقحة).

الاتفاقية رقم ١٥٦، المعنية بتكافؤ الفرص والمعاملة بين العاملين والعاملات: العاملون الذين يضطلعون بمسؤوليات أسرية.

١٧٢ - أما الاتفاقيات التي لا تستهدف المرأة بوجه خاص فإنها مدرجة في مرفقات هذه الوثيقة*. وفيما يتعلق بقانون العمل، فعلى الرغم من أن القانون الوضعي يحظر استخدام القاصرين فإن انتهاكات للقانون تحصل في مصانع إنتاج السجاد. وهناك عقبات ذات طبيعة قانونية. فبغية تفتيش العمل، لا يكلف القانون سلطات قادرة على ضمان احترام سريان قانون حماية الأجراء. فلا شك أن الأجراء من النساء يتعرضن للانتهاكات على نحو أكبر.

١٧٣ - إن الإجراء الخاص بتحرير محضر لا يشكل تهديدا لرب العمل، لأن اجراءات المحاكمة أمام القضاء بطيئة. فضلا عن ضعف مبلغ الغرامة. والجزاء الذي يؤدي الى حد غلق المشروع، يعتبر اجراء نادرا بالأحرى.

١٧٤ - وعلى الصعيد التقني فإن تفتيش العمل يتعرض للانحرافات: طبيعة تكوينه، كثرة أعبائه، العدد القليل من الموظفين العاملين فيه، الافتقار الى الوسائل المادية ....

١٧٥ - وقد تأكد هذا الأمر في دراسة أخيرة صادرة عن البرنامج الدولي لتحسين ظروف العمل وبيئته. بيد أن مشروع إصلاح قانون العمل قام بزيادة عبء الجزاءات، في حالات العود (المادة ٣٥٧). وتستهدف المادة ٣٦٢ استخدام الأطفال والنساء. وتقضي، في حالة الانتهاكات المتكررة، بإعلان الحكم ونشره.

---

* لا تتضمن هذه الوثيقة المرفقات.

١٧٦ - وعلى الصعيد الداخلي، فإن الأحكام الحمائية تتعلق بالصحة والأخلاق، وساعات عمل المرأة العاملة وأمومتها. ويحظر التشريع الأعمال الخطرة وغير الأخلاقية للمرأة، ويفرض على رب العمل إعداد أماكن لعملها.

١٧٧ - وفيما يتعلق بالأعمال الخطرة، فإن التشريع القائم، يمنع المرأة من العمل في أعمال معينة تعتبر خطرة. ولذلك فإن الظهير الصادر في ٢ تموز/يوليه ١٩٤٧ الذي يتضمن تنظيم العمل يقضي في مادته ١٣٦ إصدار قرارات تحدد:

(أ) مختلف أنواع الأعمال التي تمثل اسبابا للخطر تتجاوز طاقة المرأة، مما يحظر ممارستها من جانبها؛

(ب) الأحوال الخاصة التي يمكن أن يعمل في ظلها مختلف أصناف العاملين في الأماكن الضارة بالصحة أو الخطرة، حيث يتعرض فيها العامل الى أشغال ضارة بالصحة. وتحمي المادة ٢٢ من الظهير الصادر في ٢ تموز/يوليه ١٩٤٧ تشغيل المرأة في المناجم تحت سطح الأرض وفي المحاجر.

١٧٨ - ومن جهته، يعالج القرار الوزاري الصادر في ٣٠ أيلول/سبتمبر ١٩٥٠ المتعلق بالأعمال والأثقال التي يمكن أن تحملها المرأة العاملة أو تسحبها أو تدفعها في المؤسسات الصناعية أو التجارية. وبموجب هذا القرار، فإن المرأة، من جميع الأعمار، لا يمكن أن تحمل أو تسحب أو تدفع، سواء في داخل أو خارج المؤسسة، أثقالا تتجاوز أوزانا معينة. وتحدد المادة الأولى من هذا القرار الأوزان التي يمكن أن تتناولها الفتيات أو النساء. كما أنه يقدم مؤشرات مما يتعلق بالنقل في العربات الصغيرة، التي تجري على ثلاث عجلات أو أربع بأنواعها، والعربات ذات العجلتين بأنواعها، والنقل على دراجة ذات ثلاث عجلات. إن نقل الأثقاف على العربات الصغيرة أو غيرها من وسائط النقل المذكورة يمكن أن يكون بين وزن ٤٠ و ١٠٠ كيلوغراما، ولا يمكن أن يتجاوز في أي حال ١٣٠ كيلوغراما بما في ذلك وزن العربة نفسها.

١٧٩ - وعلى العكس من ذلك فإن النقل بالدراجات ذات العجلات الثلاث يحظر على المرأة من كل الأعمار وذلك فضلا عن النقل على عربات تجري على سكة حديد وعربات أخرى.

١٨٠ - وعلى صعيد حماية المرأة كذلك، فإن المادة الثانية من مرسوم ٤ تموز/يوليه ١٩٥٧، تحظر على المرأة مهما كان عمرها العمل في الغرف المبردة.

١٨١ - ويدرج المرسوم الصادر في ٦ أيلول/سبتمبر ١٩٥٧ قائمة بالأنشطة التي تحظر على المرأة. واستنادا الى ذلك يحظر على المرأة أن تعمل في أشغال ميكانيكية معينة مثل التشحيم، والتنظيف، وإصلاح وصيانة الآلات أو الأجهزة الآلية العاملة (المادة الأولى) ويحظر عليها العمل في الأماكن التي تعمل بها الآلات باليد أو بالمحركات الآلية، حيث تكون فيها الأجزاء الخطرة غير مغطاة بأنواع الوسائط الحمائية (المادة ٢). ويحظر المرسوم استخدام المرأة في أماكن المشط اليدوية في صناعة الهلب النباتي (المادة ٤)

كما يحظر استخدام المرأة، التي تتجاوز السادسة عشرة، في العمل في مكائن الخياطة التي تعمل بالدواسة (المادة ١٠).

١٨٢ - وتقضي المادة ١٣ من نفس المرسوم بأن في المؤسسات التي تقوم بالأعمال المذكورة في الجدول ألف (في مرفق المرسوم)، يحظر فيها على النساء دخول الأماكن المخصصة لتلك الأعمال. ويحظر على النساء العمل في الأماكن المذكورة في الجدول جيم (في مرفق المرسوم)، إلا في الأحوال المعينة في الجدول المذكور. وأخيرا فإن المادة ١٧ (من مرسوم - قانون ٢٤ نيسان/ابريل ١٩٧٣) التي تحدد أحوال عمل الأجراء الزراعيين، تستعيد أحكام المادة ٩ من الظهير الصادر في ٩ نيسان/ابريل ١٩٥٨. وتقضي بإصدار أمر يحدد مقدما الأعمال الشاقة المحظورة على المرأة.

١٨٣ - وفيما يتعلق بالأعمال غير الأخلاقية، فإن المادة ١٣ من الأمر الوزاري الصادر في ٥ أيار/مايو ١٩٣٧، الذي يتضمن تنظيم أماكن بيع الجمهور، والأكلات الخفيفة ومحلات بيع الخمور (الماهية)، يقضي بأنه يحظر على المشتثمر استخدام النساء أو البنات في مشروعه دون الحصول على إذن.

١٨٤ - وينبغي لبائع التجزئة الذي ينوي استخدام الإناث، أن يقدم طلبا خاصا، ترفق به شهادة حسن السلوك والآداب، وصورة صحيفة سوابق الأشخاص المطلوبين للعمل. وينبغي أن يذكر، لدى الاقتضاء، في الإذن أسماء النساء أو البنات اللواتي قبلن للعمل في المحل.

١٨٥ - وهذه التعليمات لا تسري على أم صاحب العمل أو زوجته أو بناته أو أخواته أو عماته أو بنات أخواته أو الأقرباء من نفس الدرجة. وكل تغيير في الموظفات النساء يقتضي تقديم طلب جديد مسبق للحصول على الإذن بالطريقة المذكورة أعلاه.

١٨٦ - إن مخالفة صاحب العمل للإجراءات الخاصة بالحصول على الإذن المسبق تعرضه الى عقوبات جنائية.

١٨٧ - ومن جهة أخرى، فإن المادة ٣٦ من الظهير الصادر في ٢ تموز/يوليه ١٩٤٧، قد جاءت لتقرر أن الأوامر الوزارية ستحدد مختلف الأعمال الخطرة على الأخلاق، والتي ستمنع النساء من ممارستها (الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ١٦ عاما). وبهدف حماية الحالة الأخلاقية أيضا، فإن ظهير ٦ أيلول/سبتمبر ١٩٥٧ يحظر استخدام النساء (أو الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ١٦ عاما)، في صنع وإدارة وبيع الكتابات أو المطبوعات أو الاعلانات أو الرسوم أو غيرها من وسائل النشر والتعبير التي يحظر القانون الجنائي بيعها أو عرضها أو نشرها أو توزيعها، باعتبارها مجافية للأخلاق الحميدة (المادة ١١ الفقرة ١).

١٨٨ - ويحظر نفس الظهير استخدام النساء اللواتي لم يبلغن الحادية والعشرين (كذلك الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ١٦ عاما) في الأماكن التي تصنع أو تدار أو تباع فيها الكتابات أو المطبوعات أو الإعلانات

أو الرسوم أو غيرها من وسائل النشر والتعبير، التي، إذا لم تدخل في الممنوعات التي يذكرها القانون الجنائي، فإنها ذات طابع مخل بالأخلاق (المادة ٢، الفقرة ٢).

١٨٩ - وفي حالة العمل المختلط للنساء والرجال، ينبغي إعداد أماكن تضمن الفصل بين الجنسين في أماكن مستودعات الملابس والمغاسل. وعلى رؤساء المؤسسات أن يسهروا على الحفاظ على الأخلاق الحميدة وملاحظة الاحتشام العام (المادة ٣٥ من الظهير الصادر في ٢ تموز/يوليه ١٩٤٧).

١٩٠ - كذلك فإن على المؤسسات التي تعرض فيها السلع أو الحاجيات المختلفة الى الجمهور من جانب النساء، أن توفر عددا من المقاعد تساوي عدد النساء العاملات (المادة ٢٧ من الظهير الصادر في ٢ تموز/ يوليه ١٩٤٧).

١٩١ - وتضيف المادة ١٠ من الأمر الوزاري الصادر في ٤ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٥٢، أنه في المؤسسات من غير تلك المذكورة في المادة ٣٧ من الظهير الصادر في ٢ تموز/يوليه ١٩٤٧، ينبغي تخصيص مقعد ملائم لكل عاملة أو موظفة في مركز عملها، في جميع الحوال التي تكون فيها طبيعة العمل تتعارض مع الجلوس المستمر أو المتناوب.

١٩٢ - وفي جميع الأحوال الأخرى ينبغي تخصيص مقاعد أو مساطب بعدد كاف، تكون تحت تصرف العاملات أن الموظفات، قريبا من أماكن عملهن. وينبغي وضع تعليمات داخلية تحدد الأوقات والأحوال التي يسمح فيها باستعمال هذه المقاعد والمساطب.

١٩٣ - وفضلا عن ذلك، فإن المادة ٢١ من الظهير الصادر في ٢ تموز/يوليه ١٩٧٤ تقضي بتخصيص غرفة خاصة للرضاعة في كل مؤسسة، أو في محل مجاور لكل مؤسسة، تعمل فيها ٥٠ امرأة يزيد أعمارهن عن ١٥ عاما. ويقضي الظهير الصادر في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٦٢ بأن شروط إنشاء غرفة الرضاعة والرقابة عليها ورعاية الأطفال الرضع الموجودين فيها، يمكن أن تحدد بأمر من الوزير المفوض للعمل، بعد إشعار وزير الصحة العامة. وقد حدد الظهير الصادر في ١٤ تموز/يوليه ١٩٦٢ تلك الشروط.

١٩٤ - ومن خلال النصوص المتعلقة بساعات العمل، يقوم المشرع بحماية المرأة العاملة. ففي المؤسسات التي لاتزال غير خاضعة للظهير الصادر في ١٨ حزيران/يونيه ١٩٣٦، فإن مدة العمل محددة بالنسبة لنساء. وتقضي المادة ١٧ من الظهير الصادر في ٢ تموز/يوليه ١٩٤٧، بأن أحكام المواد التالية تسري على المؤسسات المذكورة في الفصل الأول من الباب الأول (من نفس الظهير) مادامت أحكام الظهير الصادر في ١٨ حزيران/يونيه ١٩٣٦ الذي يتضمن قواعد تنظيم أوقات العمل، لم تكن موجهة الى تلك المؤسسات.

١٩٥ - ولا يجوز للمرأة (والأطفال الذين تقل أعمارهم عن ١٦ عاما) أن تقوم بعمل فعلي لفترة تتجاوز عشر ساعات في اليوم، على أن يتخلل هذه المدة عدة فترات للراحة لا تقل عن ساعة لا تمارس فيها أي عمل. وينبغي تنظيم فترات الراحة هذه على نحو لا يمكن للموظفين المحميين أن يشتغلوا بعمل

يستغرق أداؤه ست ساعات متعاقبة، دون توقف لفترة لا تقل عن نصف ساعة. وإذا كانت فترة العمل الواقعية اليومية لا تتجاوز سبع ساعات، فإن هذا العمل يمكن ممارسته، دون توقف، من جانب المرأة (المادة ٧٢ من الظهير الصادر في ٢ تموز/يوليه ١٩٤٧). وتحظر المادة ٧٣ من نفس الظهير رسميا على رب العمل أن يكلف المرأة بأعمال تناوب. ويمكن إصدار أحكام مخالفات مؤقتة بهذا الشأن (المادة ٧٣ من نفس الظهير).

١٩٦ - وبموجب أحكام المادة ٧٥ من الظهير الصادر في ٢ تموز/يوليه ١٩٤٧، فإن على أرباب العمل الخاضعين لأحكام المواد من ٧١ الى ٧٣، أن يعلنوا عن ساعات عمل تحدد أوقات وانتهاء كل فترة من فترات عمل النساء (والأطفال) بحيث لا يمكن استخدام الموظفين المحميين خارج تلك الأوقات. وينبغي أن تبين تلك الأوقات فترات الراحة. وكل تغيير يطرأ على توزيع ساعات العمل ينبغي أن يؤدي الى تعديل أوقات العمل المعينة، ويجب إرسال نسخة من هذا التعديل الى مفتش العمل. وفي حالة تنظيم العمل بشكل دوريات أو فرق، ينبغي إعلان قائمة بأسماء النساء (والأطفال الذين تقل أعمارهم عن ١٦ عاما) على لوحة الإعلانات في المؤسسة على نحو واضح ويسهل الوصول اليه. ويمنع استعمال البطاقات المتنقلة لتسجيل الأسماء.

١٩٧ - وبموجب المادة ١٢ من نفس الظهير، لا يمكن استخدام النساء في أي عمل ليلي في الموسسة أو لدى صاحب عمل مدرج في المادة الأولى من الظهير. ويعتبر عملا ليليا كل عمل يتم تنفيذه بين الساعة ٢٢/٠٠ والساعة ٥/٠٠ (المادة ١٣). فإذا أجيز رب العمل بعدم مراعاة هذا القيد الخاص باستخدام النساء (والأطفال) في العمل الليلي، بغية التعويض عن أيام عمل ضائعة بسبب بطالة نتجت عن الانقطاع العرضي عن العمل أو بسبب قوة قاهرة، لا تتسم بطابع دوري (المادة ٦)، ينبغي إشعار مفتش العمل مقدما.

١٩٨ - ومع ذلك لا يسع رب العمل أن يستفيد من هذه الرخصة المتعلقة بالتعويض إلا خلال خمسة عشر يوما سنويا، دون الحصول على الإذن المسبق من مفتش العمل. كما يمكنه أن يخالف أحكام المادة ١٢، في حالة القيام بأعمال مستعجلة تقتضي تنفيذا مباشرا، بغية تجنب حادث وشيك أو تنظيم تدابير انقاذ، أو إصلاح ما خربته أحداث طارئة أضرت إما بمواد العمل أو بالتنصيبات أو بمباني الموسسة. وفي هذه الحالة فإن بالإمكان استخدام النساء، في العمل الليلي، خلال يوم واحد، على أن يلتزم رئيس المؤسسة بإبلاغ مفتش العمل بالأمر دون تأخير.

١٩٩ - وتذكر المادة ١٥ الحالات الاستثنائية المخالفة لأحكام المادة ١٢ الدائمة والمؤقتة من جانب فئات معينة من المؤسسات.

٢٠٠ - ويحدد الأمر الوزاري الصادر في ٨ آذار/مارس ١٩٤٨ حالات استثناء حظر العمل الليلي. فقد أجيزت في الواقع، مؤسسات صناعية وتجارية معينة على مخالفة المادة ١٢ من الظهير الصادر في ٢ تموز/ يوليه ١٩٤٧ الذي يتضمن كذلك نظام العمل المتعلق بالعمل الليلي للنساء. ويمكن أن تكون المخالفة مؤقتة.

../..

وفي هذه الحالة فإن بإمكان المشروع أن يستفيد من هذا الاستثناء ابتداء من ١ كانون الثاني/يناير الى ٣١ كانون الأول/ديسمبر من نفس السنة، دون أن يتجاوز عدد الأيام العدد المعين، والذي يختلف تبعا للمشاريع (في صناعة الزبدة، الحد الأعلى ٦٠ يوما، مصانع معالجة الفواكه والخضروات ٩٠ يوما). بيد أنه يتعذر استخدام نفس الفئة من العاملين فيما يزيد على ٨ ساعات في كل ٢٤ ساعة، ماعدا معامل التعليب، حيث يمكن أن تبلغ هذه الفترة ١٠ ساعات. كما يمكن أن يكون الاستثناء دائما (المادة ٢ من الأمر) في مشاريع معينة: (أ) أوديتوريا تي. إس. إن؛ (ب) الحانات والمشارب، ومقاصف محطات القطار، والمقاهي، والكانتينات، ومحلات تقديم الأكلات الخفيفة، ودور الحضانة، والنوادي، ومحلاب بيع المثلجات، وبيع عصير الفاكهة، والفنادق، وقاعات طعام الضباط، والموتيلات، والبنسيونات، والمطاعم، والمشاوي، وصالونات الشاي؛ (ج) محلات بيع السكائر؛ (د) الكازينوهات، ودور السينما، وقاعات الموسيقى، والرقص وغيرها من مؤسسات العرض. بيد أن فترة العمل لا يمكن أن تتجاوز ٨ ساعات في المؤسسات المذكورة في الفقرة (أ) و (ج) و ١٠ ساعات في المؤسسات المذكورة في الفقرة (د).

٢٠١ - في المؤسسات المذكورة في الفقرة (ب) يجب ألا تتجاوز فترة الحضور ١٢ ساعة خلال ٢٤ ساعة. وينبغي أن تذكر أسماء رؤساء المشاريع الذين يستفيدون من الاستثناءات الواردة في تلك الحكام والمتعلقة بالعمل الليلي للنساء (والأطفال الذين يقل أعمارهم عن ١٦ عاما) في لوحة الإعلانات على نحو واضح ومقروء في المؤسسة. وهذه اللوحة، التي ينبغي أن تظل معلنة حتى الأول من آذار/مارس من السنة التالية، تتيح لمفتشية العمل أن تدقق احترام التعليمات الواردة في القانون. كما أن ذكر الاستثناء ينبغي أن يثبت، من جهة أخرى، في بطاقة عمل المرأة (المادة ٣، الفقرة ٢).

٢٠٢ - ومن جهة أخرى فإن المادة ١٤ من مرسوم قانون ٢٤ نيسان/ابريل ١٩٧٣، التي تعود الى الأخذ بأحكام المادة ١٠ من الظهير الصادر في ٩ نيسان/ابريل ١٩٥٧، الذي يحدد شروط عمل وأجر العمال الزراعيين، تقضي بأن المرأة لا يمكن أن تشتغل في العمل الليلي. ومع ذلك، يمكن وضع استثناءات على هذه القاعدة من جانب مفتشي القوانين الاجتماعية والزراعية. ويبدأ هذا العمل الليلي بعد ساعتين من غياب الشمس وينتهي قبل ساعتين من شروقها. والترجمة العربية لهذا النص تخلق مشكلة. والجانب الأخير من الحماية التي يستحسن عرضها، يتعلق بالنصوص الخاصة بالإجازات والراحة في حالة الأمومة بالنسبة للمرأة العاملة.

٢٠٣ - وفيما عدا الإجازات والراحة الممنوحة للعاملين من الجنسين، واستنادا الى أحكام المادة ١٨ من الظهير الصادر في ٢ تموز/يوليه ١٩٤٧، فإن التوقف عن العمل الذي يمنح للموظفة خلال إثني عشر أسبوعا متوالية، أثناء الفترة السابقة واللاحقة للولادة، لا يمكن أن يعتبر سببا لفسخ عقد الخدمة من جانب رب العمل. ومع ذلك إذا قام هذا الأخير بفسخ العقد، فإنه يتعرض للعقوبات المنصول عليها في المادة ٥٩ من نفس الظهير، فضلا عن تعويضات الضرر لصالح المرأة، شريطة أن تكون هذه قد أبلغت مستخدمها بسبب غيابها. وفي حالة كون غياب المرأة في أعقاب مرض ثبت بشهادة طبية أنه ناتج عن الحمل أو الولادة، مما تعذر على المرأة أن تستأنف عملها، وتجاوز الغياب الفترة المحددة في الفقرة السابقة، دون أن يتجاوز الخمسة عشر أسبوعا، فلا يسع رب العمل أن يمنحها إجازة خلال ذلك الغياب. وكل اتفاق مخالف لذلك

يعتبر لاغيا بقوة القانون. وتضيف الفقرة ١ من المادة ٩ من الظهير الصادر في ٢ تموز/يوليه ١٩٤٧ أن المرأة عندما تكون في حالة حمل ظاهر، يمكنها أن تترك العمل دون مراعاة ميعاد أجل الإجازة ودون أن تتحمل تعويض انقطاع عن العمل بهذا الشأن. وتقضي الفقرة ٢ من هذه المادة أنه يحظر استخدام المرأة خلال الأسابيع الستة التي تعقب فترة الولادة.

٢٠٤ - ومن جانب آخر، فبموجب أحكام المادة ١٥ من مرسوم قانون ٢٤ نيسان/ابريل ١٩٧٣، الذي يحدد شروط الاستخدام والأجر للعمال الزراعيين، والذي يأخذ بأحكام المادة ٢ من الظهير الصادر في ٩ نيسان/ابريل ١٩٥٨، فإن توقف المرأة عن العمل لفترة خمسة عشر أسبوعا متتالية، خلال الفترة التي تسبق وتعقب الولادة لا يمكن أن تعتبر سببا لفسخ عقد العمل من جانب رب العمل.

٢٠٥ - وينبغي التأكيد على أن النظام القديم للضمان الاجتماعي (الظهير الصادر في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٥٩) يمنح المرأة الحامل بدلا يوميا عن الأمومة خلال الأسابيع العشرة التي تسبق وتعقب الولادة. وكان البدل يعادل نصف الأجر اليومي، على ألا يتجاوز ٥٠٠ درهم شهريا. أي ما لا يزيد عن ٢٥٠ درهم.

٢٠٦ - ومع الإصلاح الذي حدث في الظهير الصادر في ٢٧ تموز/يوليه ١٩٧٢ بشأن الضمان الاجتماعي، فإن على المرأة المضمونة، بغية الحصول على البدل اليومي في حالة الأمومة، أن تثبت أنها قد سددت ٥٤ يوما مستمرة أو منقطعة قسط الاشتراك خلال ١٠ أشهر مدنية من القيد الذي يسبق التوقف عن العمل اللازم لدى الاقتراب من الولادة.

٢٠٧ - وتتسلم المرأة البدل خلال ستة أسابيع منها خمسة أسابيع على الأقل بعد تاريخ الولادة، شريطة أن تتوقف عن أي عمل مأجور خلال فترة استلام البدل وأن تكون مقيمة في المغرب (المادة ٣٧).

٢٠٨ - وتتلقى المرأة تعويضا يعادل نصف أجرها اليومي خلال الأشهر المدنية الثلاثة التي تعقب تاريخ توقفها عن العمل، وعليها أن تقدم شهادة ميلاد الطفل وتقدم طلبا بالتعويض على استمارة مطبوعة يقدمه صندوق الضمان الاجتماعي.

٢٠٩ - وحتى لو روعي الأجر الذي يعتبر سقفا والمقدر بـ ٠٠٠ ٣ درهم، ينبغي ألا يغيب عن الذهن أن جميع النساء اللواتي يعملن بأجر لا ينتفعن من الضمان الاجتماعي.

٢١٠ - وفي نهاية فترة إجازة الأمومة، على رب العمل أن يعيد المرأة الى العمل وبإمكانه أن يستغل فرصة حمل المرأة لتكليفها بعمل آخر غير عملها الأصلي. ولا يحق له أن ينصلها. وإذا رفض رب العمل إرجاعها الى العمل، فإنه يتحمل مسؤوليته المدنية والجنائية. إذ يجب عليه، في الواقع، أن يقدم للمرأة تعويضا عن فسخ العقد المفاجئ، والبدل التعويضي، وأجر الإجازات، وعند الاقتضاء تعويضا عن الفصل إذا كانت لديها خدمة تتجاوز سنة واحدة في المؤسسة، وفضلا عن ذلك فإنه يتعرض لسجن يتراوح بين شهر وستة أشهر، وغرامة تبلغ ٠٠٠ ٥ درهما.

../..

٢١١ - وإذا لم تستأنف المرأة عملها، في نهاية المدة، فإن عقد العمل لا يفسخ بقوة القانون. ولرب العمل الحرية في منح الإجازة، وينبغي مع ذلك أن يعطي المرأة الإخطار القانوني. كما أن بإمكانه أن يستعيدها إذا رغب في ذلك بطبيعة الحال.

٢١٢ - وفي أعقاب إجازة الأمومة، تتمتع المرأة التي استعادت عملها بساعة مخصصة لرضاعة طفلها. وتقضي المادة ٧٠ من الظهير الصادر في ٢ تموز/يوليه ١٩٤٧، بأن للمرأة المستخدمة في المؤسسات المذكورة في المادة الأولى من الظهير، الحق في رضاعة طفلها خلال السنة الأولى محسوبة ابتداء من يوم الولادة وتقوم بهذه الرضاعة خلال نصف ساعة صباحا ونصف ساعة بعد الظهر يوميا خلال أوقات الدوام. وتتمتع بهذه الساعة بمعزل عن أوقات الراحة المعينة بنظام العمل الساري على المؤسسة التي تعمل فيها. وبإمكان الأم، خلال نصفي الساعة هذه، أن ترضع طفلها سواء في غرفة خاصة ملحقة بمكان العمل أو خارج المؤسسة.

٢١٣ - إن الظهير الذي يتضمن قانون ٢٤ نيسان/ابريل ١٩٧٣، الذي يحدد شروط الاستخدام والأجر للعمال الزراعيين يقضي (في المادة ١٥، الفقرة ٣) أنه خلال سنة ابتداء من يوم الولادة، تتمكن الأم العاملة أن تقوم برضاعة طفلها خلال نصف ساعة صباحا، ونصف ساعة بعد الظهر دون أن يؤدي ذلك الى تخفيض الأجر.

٢١٤ - وأخيرا فإن للمرأة العاملة الحق في الأجر. وإن الظهير الذي يتضمن قانون ٣٠ آب/أغسطس ١٩٧٥ قد عدل المادة الأولى من الظهير الصادر في ١٨ حزيران/يونيه ١٩٥٦ المتعلق بالحد الأدنى لأجور العمال والموظفين، الذي يقضي أن الأجر لا يمكن أن يقل عن الحد المحدد في المرسوم، تبعا لجنس وسن العامل. كذلك كان من اللازم أن تلغى بصراحة المادة ٤ من مرسوم ٢٤ نيسان/ابريل ١٩٧٣، المتخذة تطبيقا للظهير الذي يتضمن القانون الصادر بنفس التاريخ، الذي يحدد شروط العمل والأجر للعمال الزراعيين. ومنذ ذلك الحين، أي منذ صدور مرسوم ٤ أيلول/سبتمبر ١٩٧٥ لم يبق أي تمييز بين الجنسين في القطاع الزراعي.

٢١٥ - وفضلا عن ذلك يجري إعادة تقييم حد الأجر الأدنى / ساعات الدوام، بانتظام. وأحدث تقييم جرى في عام ١٩٨٢. وبالإضافة الى الظهير الصادر في ٢ تموز/يوليه ١٩٤٧ الذي يتضمن نظام العمل، فقد جرى تشريع عدة قوانين تستهدف ضمان حق العمل وتعزيز مجال ممارسته، لاسيما الظهير المتعلق بإنشاء دائرة توظيف، الذي يعتبر التوظيف من اختصاص الدولة ويؤكد على مجانيته، والمرسوم الملكي الصادر في ١٤ آب/أغسطس ١٩٦٧، المتعلق بصيانة أنشطة المشاريع الصناعية والتجارية، والذي يمنع غلق المشاريع أو فصل الموظفين من مشاريع معينة، إلا بعد إجازة خاصة من السلطة المختصة، والظهير الصادر في ٦ أيار/ مايو ١٩٨٢ الذي يحدد سن الإحالة على التقاعد ويلزم أرباب العمل على تعويض العمال المحالين على التقاعد بعمال آخرين.

٢١٦ - ويضمن الدستور المغربي حق الإضراب، الذي تقضي مادته الرابعة عشرة بأن "حق الإضراب مضمون. وسيبين قانون تنظيمي الشروط والإجراءات التي يمكن معها ممارسة هذا الحق". ويخضع هذا

الحق، كما هو الحال في عدة بلدان أخرى، الى قيود تنصب على فئات معينة من الموظفين مثل القوات النظامية وغيرها من الوكالات العامة، بسبب الطبيعة الخاصة للوظيفة التي يضطلعون بها.

٢١٧ - وعلى الصعيد النقابي، فإن الدستور المغربي يضمن لجميع المواطنين حرية ممارسة الحق النقابي وفقا للمادة ٩.

٢١٨ - وبغية تطوير التشريع المغربي للعمل وجعله يتماشى والتطورات الاجتماعية - الاقتصادية التي عرفها البلد، فقد وضع مشروع قانون عمل عرض على مجلس النواب لدراسته. وتجري دراسة مشروع قانون العمل هذا باشتراك الجهات الإدارية المعنية، والمنظمات المهنية، لأرباب العمل والعمال، فضلا عن إدارات منظمة العمل الدولية.

٢١٩ - وتستهدف الاتجاهات الكبرى لهذا المشروع، بين أمور أخرى، تعزيز اختصاصات وكالات التفتيش، وتشجيع الحوار بين الشركاء في الإنتاج داخل المشاريع، وتنظيم التدرج والتمهين الصناعي داخل المؤسسات. كما يتضمن المشروع أحكاما تتعلق بعقود العمل، والاتفاقيات المشتركة، وأحوال العمل، ودفع الأجور، والنقابات وممثلي أرباب الأعمال داخل المشاريع.

٤-١ الحقوق الثقافية

٢٢٠ - إن الدساتير التي تعاقبت على المغرب قد اعترفت بحق التعليم للبنات بنفس القدر الذي اعترفت به للأولاد. وتقضي المادة ١٣ من دستور ١٠ آذار/مارس ١٩٧٢، المعدلة في عام ١٩٩٢ بأن "التربية حق للمواطنين على السواء ...". وفضلا عن ذلك فإن الظهير الصادر في ١٣ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٣ يعلن بصراحة الصفة الإلزامية للتعليم. وقد ربطت المادة ٨ من النص تنفيذه بنشرة الأوامر التي لم تر النور. ويضاف الى ذلك فإن هذا الظهير قد نص على عقوبات غير كافية، ولم يحرص على الحماية الخاصة للجنس الآخر

٢٢١ - وقد انضم المغرب الى الاتفاقية الخاصة بمكافحة التمييز في مجال التعليم في ٣٠ آب/أغسطس ١٩٦٨. كما انضم في نفس الوقت الى بروتوكول إنشاء لجنة للتوفيق والمساعي الحميدة يناط بها السعي لتسوية الخلافات التي قد تنشأ بين الدول الأطراف في الاتفاقية الخاصة بمكافحة التمييز في مجال التعليم.

٢٢٢ - ويعلن الدستور المغربي، في الباب الأول، المبادئ الأساسية لحقوق الأفراد والجماعات. وتضمن المادة ٩، بين مواد أخرى، حرية تأسيس الجمعيات وحرية الانخراط في المنظمات. وليس هناك حد لممارسة هذه الحريات إلا بمقتضى القانون.

٢٢٣ - ومن جهة أخرى، فبالانضمام الى منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في ٣ آذار/مارس ١٩٧٤ والى الميثاق الثقافي

الأفريقي في ٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٧٩، التزمت المغرب بتعزيز الثقافة، ومحاربة الأمية وضمان الحريات والحقوق الثقافية.

٢٢٤ - كما انضمت المغرب الى عدة اتفاقيات دولية تستهدف تعزيز الثقافة:

- اتفاقية اليونسكو المتعلقة بتسهيل التداول الدولي للأجهزة والأدوات البصرية والسمعية ذات الطابع التعليمي والعلمي والثقافي، التي اعتمدت في بيروت في ١٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٤٩ (تاريخ الانضمام :٣ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٦٣).

- اتفاقية اليونسكو بشأن استيراد المواد التعليمية والعلمية والثقافية، التي اعتمدت في فلورنسا في ١٧ حزيران/يونيه ١٩٥٠ (تاريخ الانضمام: ٣ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٦٣).

- اتفاقية اليونسكو المتعلقة بحماية التراث الثقافي والطبيعي والعالمي، التي اعتمدت في ١٦ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٢ (تاريخ التصديق: ٣٠ آب/أغسطس ١٩٧٥).

- الاتفاقية الخاصة بحماية الممتلكات الثقافية في حالة وقوع نزاع مسلح، التي اعتمدت في لاهاي في أيار/مايو ١٩٥٤ (تاريخ الانضمام: ٣٠ آب/أغسطس ١٩٦٨).

- الاتفاقية الجمركية المتعلقة بالتسهيلات الممنوحة لاستيراد السلع المستخدمة في المعارض أو العروض المشابهة.

٢٢٥ - ومراعاة لدور الثقافة في ازدهار الفرد، بصرف النظر عن جنسه، فضلا عن المجتمع، وبغية إحياء الحركة الثقافية، فقد تم إنشاء الصندوق الوطني للعمل المشترك، في الأول من كانون الثاني/يناير ١٩٨٣ (الظهير رقم ١-٨٢-٣٣٢ الصادر في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢) وخصص هذا الصندوق لتمويل عمليات إصلاح الآثار التذكارية التاريخية، وشراء الآثار الفنية، والاشتراك في التظاهرات الثقافية المعقودة في المغرب أو في خارجه، والتي لم تكن نفقاتها مدعومة من جانب وزارة الشؤون الثقافية، وإنتاج الأفلام ذات الطابع الثقافي أو حيازتها، وتوزيع الثمن على الأشخاص الذين يساهمون في الأعمال الثقافية.

٢٢٦ - وفضلا عن ذلك، أخذت السلطات المغربية المختصة، منذ استقلال المغرب، على عاتقها تأسيس هيكل مؤسسي دائم يتيح للجميع الاشتراك في الحياة الثقافية. وقامت وزارة الثقافة، بالتنسيق مع التجمعات المحلية، بإنشاء مجمعات ثقافية حديثة موزعة في أرجاء البلد. وتتيح هذه المجمعات تعزيز الحياة الثقافية والفنية للأفراد. وفيما يتعلق بالمكتبات العامة، قامت الوزارة، منذ الاستقلال، بإنشاء ما يزيد على ١٥٠ وحدة، موزعة في أرجاء البلد، فضلا عن مكتبات الجامعات المتخصصة والمكتبات الخاصة.

٢٢٧ - ويستند التشريع الداخلي الهادف الى حماية المصالح الأدبية والمادية المنبثقة من كل نتاج علمي وأدبي وفني، الى الظهير الصادر في ٧ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٣٢، الذي يتضمن تنظيم الشهادة الشرعية، التي تضمن الملكية الفكرية للأعمال المسجلة، والظهير الصادر في ٢٩ تموز/يوليه ١٩٧٠ المتعلق بحماية الأنشطة الأدبية والفنية. ومن جهة أخرى، بغية إيلاء مزيد من الأثر لهذا التشريع، يقضي القانون الجنائي (المواد من ٥٧٥ الى ٥٧٩) بإنشاء عقوبات ضد الأعمال الضارة بالملكية الأدبية أو الفنية. ويتعهد مكتب حقوق المؤلف في المغرب، الذي تأسس استنادا الى الظهير "الصادر في ٨ آذار/مارس ١٩٦٥. بالوصاية على حماية الملكية الفكرية، والأدبية والفنية.

٢٢٨ - وتوازيا مع التشريع الداخلي، قامت المغرب بالانضمام الى عدد معين من الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحماية حقوق المؤلف لاسيما اتفاقية إنشاء المنظمة العالمية للملكية الفكرية، واتفاقية بيرن لحماية الأعمال الأدبية والفنية المعدلة في استكهولم[1]، والاتفاقية العالمية لحقوق المؤلف، بصيغتها المعدلة في باريس.

٢٢٩ - ومن ناحية أخرى، لا تدخر المغرب وسعا لتشجيع الباحثين، والمؤلفين والمثقفين بوجه عام. وقامت وزارة الثقافة بنشر تعميم يستهدف مساعدة المؤلفين وإتاحة حصول الناشرين على مجموعة مهمة من الأعمال الأدبية والعلمية المنشورة في المغرب. ويقف كل من إنشاء الجائزة الكبرى للكتاب في عام ١٩٧٤ والأكاديمية الملكية لتشجيع الباحثين من الجنسين شاهدا مثاليا على ذلك.

٢ - تطور حالة البرامج والمؤسسات

٢-١ المؤسسات

٢-١-١ المجلس الاستشاري لحقوق الإنسان

٢٣٠ - يضطلع المجلس الاستشاري لحقوق الإنسان، الذي تأسس في ٨ أيار/مايو ١٩٩٠، بمساعدة رئيس الدولة في جميع المسائل المتعلقة بحقوق الإنسان. ويضطلع بدور هام في المبادرة بإجراء إصلاحات تشريعية. وقد قام بدراسة مشروع نصوص تتعلق بالحقوق الأساسية. كما أنه دعي لدراسة نصوص تشريعية أخرى (قانون العمل وقانون الإعلام ...).

٢-١-٢ المجلس الوطني للشباب والمستقبل

٢٣١ - قامت هذه الهيئة الاستشارية، التي أنشئت في تموز/يوليه ١٩٩٠، برسم المنظور المؤسسي والديمقراطي المغربي، انطلاقا من تنوع تكوينها، وإبداع مساعيها وتبصرها المتطلع والمتعدد الأبعاد الذي يتميز به مجمل أنشطتها. وعلى صعيد الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية فإن المجلس يعني بالشابات في المدينة والريف على السواء.

٢-٢ الاستراتيجية الوطنية للنهوض بالمرأة المغربية لآفاق ٢٠٠٠

٢٣٢ - وضعت هذه الاستراتيجية في عام ١٩٨٧، من جانب ممثلي الإدارات الوزارية والجمعيات النسائية والباحثين. وقد وردت في مرفق هذه الوثيقة.

٢-٣ الحالة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية

٢-٣-١ المرأة والشباب

أ - الانتخابات المحلية

٢٣٣ - على صعيد الانتخابات البلدية (في ٢٩ أيار/مايو ١٩٦٠) التي نظمت قبل أن تُثبَّت الحقوق الممنوحة للمرأة في دستور ١٤ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٢، من مجموع ١٧٤ ١٧ مرشح، حضر ١٤ مرشحة، ولكن لم تنتخب أي منهن. وخلال الانتخابات المحلية والبلدية، في ١٢ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٦، ٤٧ في المائة من هيئة الناخبين كانت تتألف من النساء. وبلغ عدد المقاعد الشاغرة ٣٥٨ ١٣. ومن مجموع ٦٣٨ ٤٢ مرشح، كان هناك ٧٦ مرشحة مسجلة. وقدم بعض الأحزاب السياسية مرشحات، نال بعضهن ثقة الناخبين على الصعيد البلدي (مثل حزب الاستقلال في مراكش، ومكناس، ومحمدية، والاتحاد الاشتراكي للقوى الشعبية USFP في سيدي قاسم).

٢٣٤ - وفي مجال الانتخابات المحلية والبلدية في ١٠ حزيران/يونيه ١٩٨٣، تقدمت ٣٠٧ من النساء، فاز منهن ٤٣ امرأة، وحظي بعضهن حتى بمركز نائب الرئيس.

٢٣٥ - وحدثت الانتخابات المحلية الأخيرة في ١٦ تشرين الأول/أكتوبر، ١٩٩٢ وغطت كافة الإقليم الوطني. وأبدت المرأة المغربية اهتماما خاصا بتلك الانتخابات، حيث تقدمت ٠٨٦ ١ مرشحة، مقابل ٦٧ في عام ١٩٧٦ و ٣٠٧ في ١٩٨٣. ويشهد هذا التطور على الدور المتزايد للنشاط الذي تضطلع به المرأة في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية للبلد.

وفيما يلي توزيع النساء المنتخبات بحسب الاتجاه السياسي:

- التجمع الوطني للمستقلين	١٧
- الاتحاد الدستوري	١٦
- حزب الاستقلال	١١
- الحركة الشعبية	٧
- الحركة الوطنية الشعبية	٤
- الحزب الوطني الديمقراطي	٥
- الاتحاد الاشتراكي للقوى الشعبية	١٧
- حزب لتقدم والاشتراكية	٢
- دون انتماء حزبي (مستقلات)	٨
المجموع	٨٧ امرأة (من مجموع ٢٣٧ ٢٢ مقعد)

ب - الانتخابات التشريعية

٢٣٦ - ومنذ الانتخابات التشريعية في ١٧ أيار/مايو ١٩٦٣، كان عدد النساء من ٦٩٠ مرشحا لا يعتد به. وقد شغلت المقاعد الـ ٤١٤ من جانب الرجال فقط؛ كذلك تكرر نفس الموقف خلال انتخابات ٢٨ آب/أغسطس ١٩٧٠ بالنسبة لـ ٩٠ مقعدا من المقاعد الشاغرة.

٢٣٧ - وللمرة الثانية، تتيح انتخابات ٣ حزيران ١٩٧٧، فوزا لرجال فقط. فمن مجموع ٩٠٨ مرشح، كانت هناك ٨ مرشحات، ومع ذلك فإن النساء كن يشكلن ٤٨,٥٣ في المائة من الناخبين.

٢٣٨ - وفي الانتخابات التشريعية في ١٤ أيلول/سبتمبر ١٩٨٤، كان عدد المرشحات ١٦ من مجموعة ٣٦٦ ١، ولم تنتخب أي منهن.

٢٣٩ - ومن جهة أخرى، حققت المغرب في ٢٥ حزيران/يونيه ١٩٩٣ خطة حاسمة في تعزيز الديمقراطية عن طريق تنظيم انتخابات تشريعية مكرسة لانتخاب ثلثي أعضاء مجلس النواب أي ٢٢٢ نائبا، عن طريق الاقتراع المباشر الشامل.

٢٤٠ - وكان عدد المرشحين في هذه الانتخابات ٠٤٢ ٢ مقابل ٣٣٣ ١ في عام ١٩٨٨، وكان عدد المرشحات النساء ٢٦، مما يجعل مجمل عدد المرشحين ٠٧٨ ٢.

٢٤١ - ولأول مرة في تاريخ المغرب، جرى انتخاب سيدتين، احتلتا مقعديهما الحالي في البرلمان، وتترأس إحداهما لجنة برلمانية.

٢٤٢ - وقامت المغرب بتنظيم عملية الانتخابات التشريعية في ١٧ أيلول/سبتمبر ١٩٩٣، لاختيار ثلث أعضاء البرلمان، أي ١١١ عضوا، بطريق الاقتراع غير المباشر. وعلى صعيد جماعة الناخبين للأعضاء المحليين قدم حزب الوفاق ٩٨ مرشحا منهم سيدتان تمثلان الاتحاد الدستوري UC والحركة الشعبية MP.

٢٤٣ - وقدم حزب الاتحاد ١٠٢ من المرشحين منهم امرأة واحدة عن حزب التقدم والاشتراكية (PPS) وفي انتخابات غرف التجارة والصناعة بلغ عدد القوائم ١٤ قائمة انتخابية تمثل ما مجموعة ١٤٠ مرشحا، منهم امرأة واحدة لا تنتمي الى جهة سياسية.

٢٤٤ - وأسفرت تجزئة المرشحين لغرف الحرفيين، بحسب التشكيلات السياسية، عن مرشحة واحدة من التجمع الوطني للمستقلين وأخرى لا تنتمي الى جهة سياسية.

٢٤٥ - وفيما يتعلق باللواتي يمثلن العمال، يلاحظ وجود مرشحة واحدة (عن الاتحاد المغربي للعمل) واثنتين (من الاتحاد العام لعمال المغرب) ومرشحة عن القائمة التي تجمع بين النقابيات اللواتي ينتمين الى حزب التقدم والاشتراكية (PPS).

ج - وصول المرأة الى الوظيفة العامة

٢٤٦ - حققت المغرب اليوم خطوة كبيرة في سبيل تقدم المرأة. نظرا لأنه أصبح بإمكان المرأة أن تصل الى جميع الوظائف على صعيد الوظيفة العامة. كان ذلك من ثمرة اشتراكها الأكثر نشاطا في الميادين التي كانت، حتى ذلك الحين، مشغولة من الرجال على نطاق واسع. وتحقق ذلك بفضل تشجيع جلالة الملك.

٢٤٧ - إن تزايد عدد النساء في الوظيفة العامة ظاهرة تحضرنا منذ أكثر من ثلاثين عاما. ففي بداية الاستقلال كان معظم الموظفين الوطنيين المرووسين في الإدارات هم من الرجال. وقد تجاوز فيما بعد عدد النساء المشاركات في الوظيفة العامة ١٦,٦ في المائة في عام ١٩٧٩ و ٢٨,٥ في المائة في عام ١٩٨٦.

٢٤٨ - إن عدد النساء اللواتي يشغلن وظيفة رئيس دائرة أو رئيس قسم جد قليل. ولاتزال نسبة دخول المرأة في الوظيفة العامة منخفضا فضلا عن المستوى المتوسط للاختيار للوظيفة الذي لا يميل لصالحها. ومن جهة أخرى، فإن ترقية الموظفين، من الجنسين، الذين دخلوا الوظيفة مؤخرا، تعيقه هياكل العمر للموظفين العاملين في الوظيفة العامة.

٢٤٩ - واستنادا الى الإحصاء الذي أجرته وزارة الشؤون الإدارية في تموز/يوليه ١٩٧٩، لا يوجد سوى اثنتين من الموظفات الإداريات الرئيسيات وليست هناك أي امرأة تشغل وظيفة مدير أو ما أشبه. وعلى الصعيد التقني للدولة، إذا استثنينا ثماني نساء مهندسات من الخدمات المركزية، من مجموع ٢٦٣، ومن الخدمات الخارجية ثلاث نساء من مجموع ٢١١، لم يبق هناك أي امرأة بدرجة رئيس مهندسين.

٢٥٠ - وقد تغير الوضع في عام ١٩٨٦ تبعا للتدابير التعليمية المتخذة من جانب دائرة التوظيف العام، ومع ذلك لم تنشر أية أرقام بهذا الشأن. وفي الواقع، يلاحظ وجود نساء في بعض الإدارات (بنسب ضعيفة نسبيا) يشغلن وظائف، تتسم بدرجة رئيس دائرة أو رئيس قسم.

٢٥١ - واستنادا الى إحصاء عام ١٩٧٩ كذلك (نفس النتائج لم تكن جاهزة في عام ١٩٨٦)، تشكل نسبة النساء الموظفات من الفئات الدنيا، في الدرجة الخامسة، من الدوائر المركزية، ٥٣,٧ في المائة، بالمقارنة مع الرجال في نفس الكادر الوظيفي و ٢٤,٩ في المائة بالقياس الى المجموع. وتشكل هذه النسب، في الدرجات من ٥ الى ٨، ٣٦,٦ في المائة بالقياس الى الرجال و ٢٦,٨ بالنسبة الى المجموع. أما النساء اللواتي في الدرجات ١٠ و ١١ وخارج السلم الوظيفي، فإن نسبتهن تبلغ ٩,٦ في المائة بالقياس مع الرجال و ٨,٨ بالقياس الى المجموع.

٢٥٢ - وعلى صعيد المرافق الخارجية، تشكل نسبة النساء من الدرجات ١ و ٢ و ٤، ٢٨,٩ في المائة بالقياس الى الرجال، و ٢٢,٤ بالقياس الى مجموع الجنسين. وتشكل هذه النسبة في الدرجتين ٥ و ٨، ١٥,٥ في المائة بالقياس الى الرجال و ١٣,٤ في المائة بالقياس الى مجموع الجنسين. وعلى صعيد الدرجتين ١٠ و ١١ وخارج السلم الوظيفي، فإن نسبة النساء هي ٦,٦ في المائة بالقياس الى الرجال و ٥,٦ في المائة بالقياس الى المجموع الفعلي للجنسين. وتبين هذه النتائج بوضوح أن النساء يتركزن في الوظائف المرؤوسة والمتوسطة.

٢٥٣ - وتظهر النتائج الحقيقية المستحصلة من وزارة المالية، لعام ١٩٨٦، أن نسبة النساء الموظفات تشكل ٢٧,٤ في المائة بالقياس الى الرجال. وعلى صعيد الموظفين تحت التدريب، تشكل النساء نسبة ٣٢,٨ في المائة بالقياس الى الرجال. وعلى صعيد الأعداد الفعلية للعاملين المؤقتين والدائمين، فإن نسبة النساء تشكل ٣١,٣ في المائة للمؤقتات و ٣٤,٤ في المائة للدائمات. ويعني هذا أنه مهما كان الوضع الإداري والتوظيفي فإن النساء يُمَثلن بأقل من الثلث بالقياس الى الرجال.

٢٥٤ - وتمثل الموظفات العازبات، في عام ١٩٨٦، ٣٧,٨ في المائة بالقياس الى الرجال العازبين، بينما تمثل النساء المتزوجات ٢٠,٥ في المائة بالقياس الى الرجال المتزوجين. وبين الموظفين المطلقين أو الأرامل، تمثل النساء الجزء الأكبر، حيث يشكل عددهن ٨١,٤ في المائة للأرامل و ٧١ في المائة للمطلقات.

٢٥٥ - ويبلغ متوسط عمر المرأة الموظفة ٣٠ عاما بينما يبلغ ذلك المتوسط ٣٥ عاما بالنسبة للرجل.

٢٥٦ - وبحسب المجموعات العمرية البشرية، يلاحظ أن مجموع عدد الموظفين الذين تتجاوز أعمارهم الأربعين أضعف كثيرا من مجموع الرجال من نفس المجموعة. وربما يرجع ذلك الى أن المرأة غالبا ما تترك وظيفتها في تلك السن لتتفرغ لرعاية أسرتها. وفي الواقع فإن نسبة وجود المرأة التي تتجاوز الأربعين في الوظيفة العامة هي حوالي ١٣ في المائة بالقياس الى الرجل الذي يمثل ٢٩ في المائة من الوظيفة العامة في السن التي تتجاوز الأربعين.

٢٥٧ - وبحسب الأقدمية في الإدارة، فإن المرأة التي تتجاوز عشرين سنة في القدم تمثل ٨,٣ في المائة، في حين أن الرجل في نفس هذا القدم يشكل ١٦,٥ في المائة. وحوالي ٧٢ في المائة لديهم قدم يقل عن عشر سنوات، وأقل بقليل من ٥٠ في المائة لديهم قدم يقل عن ست سنوات. ويبلغ متوسط القدم لدى المرأة ثماني سنوات يقابله تسع سنوات ونصف لدى الرجل. وتسري شروط التوظيف وتطبيق الأنظمة على الرجل والمرأة على قدم المساواة. ومع ذلك هناك فرق بين متوسط الأجر لدى المرأة والرجل في الوظيفة العامة. وذلك يؤكد حقيقة أن المرأة تشغل وظائف متوسطة ومرؤوسة، بالقياس الى الرجل، الذي يشغل وظائف أعلى وأجور مرتفعة.

٢٥٨ - ولدى وضع مثال توضيحي للأرقام المعروضة، فإن وزارة الأشغال العامة والتدريب المهني والتدريب الوظيفي كانت تستخدم ٤٥١ ٢ امرأة في عام :١٩٩٤ مما يمثل ١٩ في المائة من مجمل الموظفين الذين يبلغ عددهم ٠٠٧ ١٣. وفي الخدمات المركزية للوزارة ترتفع نسبة النساء الى ٣١ في المائة.

٢٥٩ - وقد عهد إ. ١٤ وظيفة تتسم بالمسؤولية الى النساء: ٣ رئيسات أقسام، و ١١ رئيسات فروع.

٢٦٠ - وتتمتع النساء الموظفات في هذه الإدارة بفوائد البرامج المتخصصة للتدريب المستمر ودورات التدريب في المغرب، أو خارجه ومنح دراسية في الخارج دون تمييز بين الجنسين.

٢٦١ - وعلى صعيد التعليم، فإن دور المرأة قد تزايد بشكل كبير، ففي عام ١٩٩٣-١٩٩٤، تشكل النساء ٤٠ في المائة من التعليم الابتدائي. وتبلغ هذه النسبة ٣٢ في المائة من التعليم الثانوي و ٢٢ في المائة من التعليم العالي.

٢-٣-٢ المرأة والأحوال الاجتماعية - الاقتصادية

٢٦٢ - يعتبر دمج المرأة في الخطط الوظيفية للتنمية ومنحها مكانة خاصة، أحد المبادئ الرئيسية التي تقوم بإرساء التنمية الاقتصادية والاجتماعية. إن التنمية الشاملة لكل مجتمع تدين بوجودها، في الواقع، الى مشاركة جميع الطاقات البشرية دون تمييز، علما بأن المرأة تشكل نصف المجتمع.

٢٦٣ - واستنادا الى ذلك قامت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بوضع عدة برامج تتضمن مكافحة الأمية، والتدريب، والتحسيس والإعلام الخاص بشؤون المرأة. وتستهدف تلك البرامج دمج المرأة في الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية للبلد.

٢٦٤ - كما تتوفر الوزارة على تعزيز الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمرأة، استنادا الى المادة ٢ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

٢٦٥ - وهكذا بغية تحقيق أكبر قدر من اشتراك المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، قامت اللجنة الوطنية للمرأة، التي أنشأتها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، بوضع استراتيجية وطنية لتدريب المرأة حتى عام ٢٠٠٠. وتتحدد هذه الاستراتيجية بعدد معين من الأهداف يمكن تلخيصها بثلاثة:

(أ) إعادة النظر في الوضع القانوني للمرأة؛

(ب) تحسين قدرتها ومستوى معرفتها؛

(ج) الحد من العقبات التي تواجهها لدى الاشتراك في الحياة السياسية.

٢٦٦ - وعلى هذا النحو، فقد ارتفع حجم السكان العاملين من الإناث، خلال العقد الأخير، من ١,١٧ الى ٣,٤ من الملايين، وذلك بفضل الجهود المبذولة في ميدان استخدام النساء.

٢٦٧ - ومع ذلك، يجدر التأكيد على أنه رغم هذه الجهود، فإن المرأة المغربية لاتزال تعاني من بعض المشاكل، ومن بينها على وجه الخصوص، النسبة العالية من الأمية (ولاسيما في عالم الريف). والعدد غير المرتفع من الوظائف، المسؤولة داخل الإدارة العامة، والاشتراك المحدد في الحياة الاقتصادية والاجتماعية بوجه عام.

٢٦٨ - وفي ميداني الزراعة، ينبغي ملاحظة التحول من زراعة الكفاف الى الزراعة المدرّة للدخل للمرأة الريفية. وبفضل دخولها الى الدوائر الرسمية، استطاعت المرأة الريفية أن تستفيد من القروض، والمساعدات، والبذور ذات الغلة العالية، والطاقة ... وما الى ذلك، مما كان له أثر كبير على قدرتها الانتاجية.

٢٦٩ - ومع ذلك، على الرغم من أن عدد النساء اللواتي يطلبن خدمات المساعدة الرسمية قد ازداد بشدة، إلا أن مجمل هذا العدد يظل منخفضا عن مجمل عدد الرجال.

٢٧٠ - ولسد هذا العجز، أنشأت وزارة الزراعة مكتبا وطنيا لتعزيز دور المرأة الريفية فضلا عن خلايا دعم وتثقيف في جميع أرجاء البلد. وينصب الدور الرئيسي لهذه الخلايا على ضمان حصولهن على المهارات الكافية، وتوجيههن نحو أنشطة أكثر فائدة، ومنحهن خدمات دعم عامة.

٢٧١ - وقد أدت المساعدة التي قدمت من خلال تلك الآليات الى انبثاق التعاونيات الزراعية التي تميل تدريجيا نحو ميادين مختلفة مثل تربية الدواجن والحيوانات الأليفة والحرف. وتتمتع هذه التعاونيات المعفية من الضرائب، بدعم واسع من الدولة التي تقدم لها مساعدات مختلفة تتراوح بين ٢٠ و ٣٥ في المائة من مجمل تكلفة الاستثمارات.

٢٧٢ - وقد قدم الاحصاء العام للسكان، حتى الان، منظورا جزئيا للأنشطة النسائية، لاسيما في الميدان الزراعي. ويرجع ذلك الى أن الإحصاء الوطني لا يأخذ بعين الاعتبار العمل غير المتهيكل للمرأة الذي يسد سلسلة واسعة من المهام التي منها المهام المنزلية، والأعمال الحرفية والعمل في الاستثمار الزراعي الأسري.

٢٧٣ - ويمكن متابعة تطور معدلات الأنشطة النسائية منذ إحصاء عام ١٩٦٠ حتى التحقيقات الأخيرة في عام ١٩٨٦ (الوسط الريفي) و ١٩٨٦ و ١٩٨٧ (الوسط المدني). فخلال هذه الفترة، كان العدد الإجمالي لسنوات الحياة الفعالة الذي يتراوح بين ١٥ سنة و ٥٩ سنة، حيث يبلغ الحد الأعلى النظري ٤٥ عاما، قد ارتفع بانتظام. كذلك فقد ارتفع هذا الإجمالي بالنسبة للمرأة التي تقيم في المدينة من ٥,٦ سنة الى ٩,٩ سنة. وفي الوسط الريفي: فقد كان لهذا الإجمالي قيمة جد ضئيلة خلال الإحصاءات: ٣,٣ سنة في عام ١٩٦٠ و ٥,٢ سنة في عام ١٩٧١ و ٦,١ سنة في عام ١٩٨٢. وأتاح تحقيق عام ١٩٨٦-١٩٨٧، مع ذلك،

../..

استيفاء الاشتراك المتغير للمرأة الريفية في الأنشطة الاقتصادية: فالعدد الإجمالي لسنوات العمل الفعال هو ٢٦,١ سنة، ونسب الأنشطة تتجاوز ٥٠ في المائة بين ١٥ و ٦٠ عاما.

٢٧٤ - وتمثل المرأة اليوم إمكانيات كبيرة في مجال النشاط الاقتصادي. وفي عام ١٩٨٦، ٢٦ في المائة من العاملين (الناشطين) في الريف و ٤٣ في المائة من الناشطين في المدن هم من النساء. وعلى الأجمال فإن ٣٥ في المائة من الناشطين في المغرب هم من النساء؛ ومقابل كل رجلين ناشطين توجد امرأة واحدة.

٢٧٥ - ومع ذلك، فإن هذه الأنشطة النسائية، التي يزداد تقديرها، تقترن ببطالة واسعة واستخدام جزئي كبير: ويمكن تعريف الاستخدام الجزئي باعتباره حالة ترافق الشخص الذي يعمل أقل من ٣٢ ساعة أسبوعيا (في الوسط المدني) وأقل من ٤٠ ساعة (في الوسط الزراعي)، لأسباب خارجة عن إرادته، كما أنه يبحث عن عمل إضافي أو أنه مستعد لعمل آخر.

٢٧٦ - وتوثر البطالة النسائية في الوسط الريفي على الشابات بوجه خاص: فهناك امرأة عاطلة واحدة من كل خمس نساء تتراوح أعمارهن بين ١٥ و ٤٠ عاما. كما تعاني الخريجات على المستوى الأدنى والمتوسط من نسب عالية جدا من البطالة.

٢٧٧ - واستنادا الى الاحصاءات الرسمية، التي لا تأخذ بعين الاعتبار العمل غير المنظور للمرأة، فإن المرأة الناشطة تقدر بواحدة الى اثنين.

٢٧٨ - وتشارك المرأة في مجمل أجزاء النشاط الاقتصادي، سواء في الوسط الحضري أو الوسط الريفي. وعلى صعيد الوسط الحضري، حوالي نصف النساء الناشطات يعملن في قطاع الصناعة بوجه عام، ولاسيما صناعة النسيج. والقطاع الذي يلي ذلك بالأهمية من حيث اشتراك المرأة، هو الخدمات الشخصية والمنزلية. وفي الوسط الريفي، تتركز الناشطات بوجه خاص في الزراعة وتربية الحيوانات المستأنسة والداجنة التي تشكل ٨٤ في المائة من الأنشطة. وتجمع الصناعة (الحرفية) بقية النساء الناشطات تقريبا (١٤ في المائة).

٢٧٩ - وفيما يتعلق بالمهن فإن المرأة تقدر بواحدة من اثنتين ناشطات باعتبارها عاملة أو قوة عاملة غير زراعية في الوسط الحضري. ويلي ذلك الخدمات التي تضم امرأة واحدة من أربع. وفي الوسط الريفي هناك ثلاث نساء عاملات زراعيات من أربع: كما يلاحظ كثرة المستثمرات الزراعيات أو رئيسات الاستثمارات الزراعي.

٢٨٠ - وخلافا للمتوقع، فإن النساء اللواتي يعملن في القطاع الصناعي في الوسط الحضري لا يشكلن أغلبية (٣٦ في المائة) بل اللواتي يعملن في المساكن (٥٤ في المائة). ومع ذلك فعلى صعيد كل القطاعات المختلطة، تشكل النساء الأجيرات اثنتين من ثلاث. وفي الوسط الزراعي، فإن الأغلبية الساحقة تعمل في المساعدة المنزلية سواء في القطاع الزراعي (٨٨ في المائة) أو القطاع الصناعي (٧٧ في المائة).

٢٨١ - ويتنوع النشاط النسوي تبعا للمناطق الاقتصادية. فإنه متمركز، الى أقصى حد، في الوسط في القطاع الحضري، وفي الشمال الغربي في القطاع الريفي. وعلى العكس من ذلك، يسجل الجزء الشرقي أقل نسبة من مساهمة المرأة في القطاعين الحضري والريفي في نفس الوقت. وتؤثر البطالة والعمالة الجزئية في سكان مدن الجنوب والسكان الريفيين في الجنوب.

٢٨٢ - وفي عام ١٩٩١، كانت المرأة تمثل ٢٦ في المائة من السكان الحضريين الناشطين. ومن جانب آخر، فإن المرأة تشغل، اليوم وظائف في القوات المسلحة، والشرطة، وهيئة القضاء، ومكتب التوثيق الحديث ...

٢٨٣ - وبغية الكفاح ضد بطالة الخريجين، فقد اتخذت تدابير لتشجيع المؤسسات التي تنظم دورات لفائدة هذه الفئة من المرشحين للعمل لأول مرة (الظهير الصادر في ٢٣ آذار/مارس ١٩٩٣ ومرسوم ٥ نيسان/أبريل ١٩٩٣).

٢٨٤ - وهناك مشروع قانون يهدف الى إنشاء صناديق لتشجيع استخدام الشباب، على وشك أن يعرض على البرلمان.

الجدول ١ - هيكل السكان الناشطين من النساء بحسب المستوى الدراسي، بالمقارنة مع متوسط الرجال

	١٩٨٥	١٩٩١	الفارق	
المستوى	نسبة مئوية		١٩٨٥	١٩٩١
لا شيء + قبل المدرسة	٥٨,٢	٥٠,٨	١٩٧	٢١٧
الابتدائي	١٧,٣	١٨,١	٧٧	٧٠
الثانوي	٢٠,٩	٢٥,٨	٦٤	٧١
العالي	٢,٧	٤,٩	٣٨	٥٠
غيرها	٠,٩	٠,٤	-	-
	١٠٠	١٠٠		

الجدول ٢ - تطور هيكل النشاط النسائي في قطاع الخدمات

	الهيكل		نسبة النساء	
	١٩٨٥	١٩٩١	١٩٨٥	١٩٩١
	نسبة مئوية		نسبة مئوية	
إجمالي الخدمات التي تتكون من:	٥٠,٧	٤٩,٥	١٩,٨	٢٤,٥
التجارة	٤,٩	٦,٥	٦,٨	٨,٥
النقل والاتصالات	٠,٩	١,١	٤,٦	٥,١
الخدمات المقدمة الى الجماعات	١٣,٨	١٥,٢	٣٢,٢	٣٥,٤
الإدارة العامة	٧,٠	٦,٩	١٤,٠	١٥,٧
الخدمات الشخصية والمنزلية	٢٠,٨	١٥,٥	٥٥,٤	٥٢,٣
غيرها	٣,١	٤,٣	١٨,٣	٢٠,١

الجدول ٣ - توزيع السكان الإناث الناشطين بحسب الوسط

(الأرقام بالآلاف)

	١٩٧١	نسبة مئوية	١٩٨٢	نسبة مئوية	١٩٩١-١٩٩٠	نسبة مئوية
الحضريون	٢٩٦	٤٨,٢	٦٣٨	٥٤,٠	١ ٠٦٩	٣١,٣
الريفيون	٣١٨	٥١,٨	٥٤٣	٤٦,٠	٢ ٣٦١	٦٨,٧

٢-٣-٣ المرأة والتعليم والثقافة

٢٨٥ - استنادا الى نتائج الاحصاء الرسمي لعام ١٩٨٢؛ ٧٧,٩ في المائة من السكان الإناث في المغرب، الذين تزيد أعمارهم على تسع سنوات لا يعرفون القراءة والكتابة: وتبلغ هذه النسبة ٥٦,١ في المائة بين النساء اللواتي تبلغ أعمارهن ١٠ الى ١٤ سنة. وتزداد باستمرار حتى تبلغ ٩٩ في المائة لدى النساء اللواتي في سن الخامسة والسبعين فأكثر. وفي الوسط الحضري، تبلغ نسبة اللواتي يعرفن القراءة والكتابة ٤٢,٤ في المائة فقط، من إجمالي النساء. إن أهلية معرفة القراءة والكتابة في المجموعة العمرية ١٠-١٤ سنة تبلغ ٧٨,٦ في المائة بينما لا تزيد على ٢,٤ في المائة لدى النساء في سن الـ ٧٥ فأكثر. وفي الوسط الريفي ٩٥,٦ في المائة من النساء لا يعرفن القراءة والكتابة. وفي المجموعة العمرية ١٠-١٤ سنة تكون النسبة ٨٢,٨ في المائة، وتتجاوز الـ ٩٩,٨ في المائة لدى النساء في سن الـ ٧٥ فأكثر.

٢٨٦ - وفي المدارس الدينية، ارتفع عدد الطالبات من ١١٤ ١١٦ في عام ١٩٧٨-١٩٧٩ الى ٣٤١ ٢٠٨ في عام ١٩٨٦، أي بزيادة سنوية يبلغ متوسطها ٧,٦ في المائة للفترة المذكورة. وقد ارتفعت حصة الفتيات من ٢,٤ في المائة في ١٩٧٨-١٩٧٩ الى ٢٩,٣ في المائة في عام ١٩٨٦-١٩٨٧ أي بمعدل ٥ نقاط.

٢٨٧ - إن عدد الفتيات في التعليم قبل المدرسي قد وصل الى زيادة سنوية متوسطها ٩,٢ في المائة خلال الفترة بين ١٩٨٠-١٩٨١ و ١٩٨٦-١٩٨٧. وإذ تمثل هذه الفئة، في بداية الفترة، ما يزيد عدده على النصف (٥١,٢ في المائة)، فإن حصتهن تتضاءل قليلا في نهاية الفترة، ولكنها تظل مع ذلك قريبة من نسبة الفتيات من عدد السكان (٤٧,٣ في المائة).

٢٨٨ - وفي التعليم الابتدائي يبلغ عدد الفتيات ٨٦٨ ٨٥٤ في عام ١٩٨٦-١٩٨٧، مقابل ٥٨٩ ٥٥٥ في عام ١٩٧٥-١٩٧٦. ويبلغ متوسط الزيادة السنوية خلال تلك الفترة (١١ عاما) إذن ٤ في المائة؛ أي أقل بمقدار النصف من نسبة الفتيات في المدارس الدينية أو قبل المدرسية. وإذ ميزنا بين التعليم الخاص والعام، نلاحظ هيمنة التعليم العام، الذي يستقبل ٩ فتيات من مجموع ١٠. ومع ذلك فإن حصة الفتيات تتفوق في التعليم الخاص، ٤٢,٩ في المائة و ٣٨,٢ في المائة، على التوالي لكل من التعليم الخاص والعام لعام ١٩٨٧ ١٩٨٦. وبحسب الوسط، يزداد عدد الفتيات في الوسط الحضري عن الريفي.

٢٨٩ - ويلاحظ أن الزيادة العددية في التعليم الابتدائي ليست منتظمة خلال الفترة المذكورة. فقد ظلت تتجاوز الـ ٦,٧ في المائة خلال الفترة من ١٩٧٨-١٩٧٩ الى ١٩٨٢-١٩٨٣، ثم تباطأت بنسبة ١,١ في المائة في ١٩٨٣-١٩٨٤، وحتى أنها انخفضت خلال الفترة ١٩٨٤-١٩٨٥ و ١٩٨٦-١٩٨٧. إن زيادة الفتيات في التعليم الابتدائي أضعف من زيادة الأولاد، ويسري ذلك على جميع السنوات، والمستويات والأوساط. إن معدل الزيادة ينخفض من سنة دراسية الى أخرى.

٢٩٠ - وإذا كان معدل الزيادة ينخفض مع التقدم المدرسي، ولاسيما من السنة الأولى الى السنة الرابعة الابتدائية، فإن السنة الخامسة تظل مرتفعة جدا رغم انخفاضها. وفي عام ١٩٨٥-١٩٨٦، بلغت هذه النسبة ٣١,٤ في المائة للأولاد و ٢٩ في المائة للبنات.

٢٩١ - وفي التعليم الثانوي تشكل البنات ٣٨,٦ في المائة و ٤٠,١ في المائة للسنوات ١٩٨٢-١٩٨٣ و ١٩٨٦-١٩٨٧ على التوالي. وقد ارتفع عددهن من ٣٨٩ ٣٤٨ الى ٦٦٧ ٤٨١؛ أي بزيادة سنوية معدلها ٨,٤ في المائة. وسواء على صعيد الدورة أو السنة الدراسية، فإن أعمار البنات تقل عن أعمار الأولاد، بما يدل على أنهن يحققن نجاحا أفضل في دراستهن، إذا توفر لهن الوصول الى التعليم الثانوي.

٢٩٢ - وإذا استهدفنا التعليم العام منذ العام الدراسي ١٩٨٧-١٩٨٨، نلاحظ الأرقام التالية لدى الإناث: في المرحلة الابتدائية قبل المدرسية ٢٨ في المائة، الأولية ٣٨ في المائة، ولكن ٢٨,٧ في المائة في القطاع الزراعي؛ في المرحلة الثانوية ٤٠ في المائة في الدورة الأولى، و ٣٨ في المائة في الدورة الثانية، مع وجود اختلاف بين المدن والريف؛ في مرحلة التعليم العالي ٣٥ في المائة. ويظل الاتجاه السائد في غيات التعليم المختلط. وفيما يتعلق بالموضوعات المدرسية؛ إذا تحققت المساواة بين الجنسين في مادة الأدب، إلا أن نسبة الإناث في الاقتصاد تبلغ ٣٨ في المائة فقط، وفي الفروع العلمية ٣١ في المائة، والفروع التقنية والصناعية ٩ في المائة، وأما الاختصاصات التقنية الزراعية فالنسبة جد ضئيلة: ٠,٢ في المائة. وعلى العكس من ذلك، فإن التقنية التجارية تبلغ ٦٨,٥ في المائة تقابلها ٣١,٥ في المائة للرجال، وفي فروع السكرتارية تبلغ النسبة ١٠٠ في المائة.

٢٩٣ - وعلى عكس المرحلة الدراسية الأولى والثانية، بلغ مجمل نسبة البنات في التعليم العالي (١٩٨٦-١٩٨٧) ٣٤,٢ في المائة. وارتفع العدد الإجمالي للبنات من ٠٦٩ ٣ الى ٣٥٩ ٥٠ خلال الفترة من ١٩٧٢-١٩٧٣ الى ١٩٨٦-١٩٨٧، أي بزيادة سنوية متوسطها ٢٢,١ في المائة. وفي عام ١٩٨٢ كانت المرأة تمثل أكثر من ثلث عدد الطلبة في كليات الآداب والعلوم الإنسانية (٣٨,٥ في المائة). وينجذب الطالبات الى العلوم الطبية، والتجريبية والاقتصادية التي تمثل نسب مقدارها ٢٩,٢ في المائة و ١٣,٥ في المائة و ٢٠,٨ في المائة على التوالي. أما كليات الهندسة فإنها لا تحتوي إلا على نسبة ٩,٩ في المائة من البنات.

٢٩٤ - وقد تعرضت الجامعة المغربية الى سيل متزايد من الشابات المغربيات سعيا وراء العلوم والمعارف أملا في الاشتراك جنبا الى جنب مع الشبان في التنمية القطرية.

٢٩٥ - وإذ بلغت نسبة الطالبات ٣٩,٧٦ في المائة خلال سنة ١٩٩٣-١٩٩٤ مقابل ٣٥,٨٦ في المائة خلال سنة ١٩٨٨-١٩٨٩. فإن عددهن قد ارتفع من ٦٧ ٢٦٩ الى ٣٠٩ ٩٣، خلال نفس الفترة.

٢٩٦ - وبسبب هذا التدفق فقد ازداد عدد الفائزات في معظم الاختصاصات. ففي عام ١٩٩٣، فازت ٠٩٦ ٩ فتاة مقابل ٢٠٧ ٥ في عام ١٩٨٩، أي ما يمثل ٤٠,١١ في المائة و ٣٦,٤٨ في المائة من مجموع الخريجين.

٢٩٧ - وانعكست هذه الزيادة في عدد الخريجات إيجابيا في مجال الإحاطة والبحث. وبلغ عدد المعلمات في جميع الفروع ٦٩٨ ١ مدرسة في عام ١٩٩٣-١٩٩٤ أي ما يمثل ٢٢,٤٤ في المائة من العدد الإجمالي للمدرسين مقابل ٣٠٠ ١ في عام ١٩٨٨-١٩٨٩.

٢٩٨ - وعلى نفس المنوال، يبلغ عدد النساء في الكادر الإداري ٧١٤ ٣ (١٩٩٣-١٩٩٤) مقابل ١١٢ ٣ (١٩٨٨-١٩٨٩). مما يمثل ٣٩ في المائة من مجموع الكوادر الإدارية.

٢-٣-٤ المرأة والصحة

٢٩٩ - في المغرب، تُضمن حماية الأمهات خلال فترة معقولة من الزمن، قبل وبعد ولادة الطفل. فقد منحت لهن إجازة بأجر تتراوح بين ١٢ و ١٥ أسبوعا؛ بهذه المناسبة. كما يستفدن من ساعة واحدة للرضاعة يوميا خلال فترة سنة واحدة. (الظهير الصادر في تموز/يوليه ١٩٤٧، الذي يحدد نظام العمل).

٣٠٠ - وفي إطار حماية صحة الأم والطفل، قامت إدارة حماية صحة الأم التابعة لوزارة الصحة، تحقيقا لإعادة البناء التي تضطلع بها منذ عام ١٩٨٧، بوضع هدف عام للوصول الى قدر كبير من الرعاية الخاصة بالأم قبل الولادة وأثنائها، مما يعتبر عاملا حاسما في محاربة وفيات الأمهات أثناء الولادة وبعدها.

٣٠١ - وتنصب أنشطة التنمية وإعادة البناء بشكل أساسي، على إعداد وتجديد وتحسين أحوال الاستقبال والتدريب الصحي، والحصول على مواد طبية - تقنية، وشراء الأشرطة الكاشفة في المديريات الطبية، لكشف وجود السكر والألبومين لدى المرأة الحامل.

٣٠٢ - إن التدريب، المهني، وتجهيز المعدات لمدارس الممرضات القابلات وإعداد دليل مطبوع بشأن الحمل والولادة، أمور تشكل كذلك جانبا من حماية الأمومة. وبمساعدة صندوق الأمم المتحدة للسكان، استطاعت المملكة المغربية أن تحقق خلال هذه السنوات الأخيرة برنامجها بشأن تقوية حماية الأمومة والطفولة والتخطيط العائلي الذي يتعلق بتجهيز المعدات المتنقلة والمواد التقنية الطبية لأربع مديريات طبية. (المشروع MOR 87/P06).

٣٠٣ - إن مجموع هذه الأنشطة قد أسفرت عن عدد من النتائج الإيجابية، لاسيما فيما يتعلق بعدد الزيارات قبل الولادة التي ارتفعت من ٦٧٠ ١٧٥ في عام ١٩٨٨ الى ٨٧٧ ٢٦١ في عام ١٩٩٠. واتسم هذا التحسن بأهمية أكبر في الوسط الزراعي. كما تزايد عدد الزيارات التي تجري بعد الولادة كذلك.

٣٠٤ - ومع ذلك، بغية الوصول الى نتائج أفضل في ميدان تخفيض الحالات المرضية والوفيات الولادية وما بعد الولادة، تنوي السلطات المغربية المختصة تطوير أنشطة صحية أمومية عن طريق تحسين كمية الإشراف على مرحلة قبل الولادة بواسطة تعزيز اختصاصات الموظفين وتحسين بطاقات الإشراف على الحمل، وتحسين الاضطلاع بعملية التوليد عن طريق تطوير اختصاصات الموظفين وتحسين أحوال الاستقبال، وإعداد دراسات وبحوث في ميدان تعزيز حالة الأمومة المجردة عن الخطر.

٣٠٥ - وإذ شُرع منذ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٦ بإنشاء لجنة وطنية لمحاربة مرض متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز/السيدا) وعن طريق وضع هياكل أساسية، فإن برنامج محاربة هذا المرض يعتمد على الاستراتيجية التالية:

(أ) الإعلام والتوعية؛

(ب) الإعلام والتعليم والتدريب؛

(ج) إشراك جميع الإدارات والدوائر المعنية؛

(د) الرقابة الوبائية؛

(هـ) سلامة الدم المحقون، المتحققة ١٠٠ في المائة منذ عام ١٩٨٩؛

(و) الاضطلاع بالعناية بالمرضى.

٣٠٦ - إن انتشار مرض "الإيدز، السيدا" في المغرب يعتبر ضعيفا، مما يجعلها تعتبر بين البلدان شبه السالمة من المرض. وقد أحصت المغرب ١٠٠ إصابة بفيروس متلازمة نقص المناعة المكتسب في ٣١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠، منها ٤٥ حالة إصابة بالمرض و ٨ حالات إصابة بالمركب المتصل بالإيدز، و ٤٧ حالة إصابة لا عرضية.

٣٠٧ - إن انتشار الأمراض التي تنتقل عن طريق الجنس تتناقص في المغرب. وقد أدى البرنامج الذي يعتمد على الإعلام والتعليم والرقابة الى خفض انتشار حالات المرض في البلد.

٣٠٨ - وفضلا عن ذلك فإن المساعدة الدولية تلعب دورا مهما في الجهود التي تضطلع بها المغرب لضمان الممارسة الفعالة لحق التمتع بأفضل حالة صحية ممكنة. وتتعاون المغرب على نحو وثيق مع البلدان الصديقة والوكالات الدولية المتخصصة لاسيما منظمة الصحة العالمية، ومنظمة الأغذية والزراعة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، ووكالة الولايات المتحدة للتنمية الدولية، وصندوق

الأمم المتحدة للسكان، التي تقدم مساعدة تقنية ثمينة وتشترك على نحو واسع في تعزيز برامج محاربة الأمراض الوبائية والمستوطنة، التي سجلت انحسارا واضحا خلال العقود الثلاثة الماضية.

٢ - القيود والحدود، حتى التي تتسم بطابع مؤقت، المفروضة قانونا أو فعلا أو بأي أسلوب آخر، على التمتع بأي حق من حقوق المرأة

٣٠٩ - في إطار المعالجات السابقة، شُرحت القيود ذات الطابع القانوني أو التي فرضت في الواقع على التمتع بحقوق المرأة.

٣١٠ - وتجدر الإشارة أيضا أنه في مجتمع حيث تكون الأمية مرتفعة، لاسيما بين النساء، وحيث الوضع الريفي هو السائد، وحيث المقاومة الثقافية لتحرير المرأة كبيرة، وحيث التأثيرات الاجتماعية عالية، ليس بالإمكان الوصول خلال وقت قصير، الى المساواة في الحقوق نظريا وعمليا بين الجنسين، وهي حالة قد لا تتوفر في أي مكان. ويجدر القول إنه رغم العقبات والمقاومات، فقد انطلقت عمليات تعمل، بتأن وواقعية، عى تحقيق المساواة بين المرأة والرجل. وبفضل عمل الحكومة، ودينامية المجتمع المدني، وتعزيز العملية الديمقراطية، فإن هذه المسيرة الطويلة نحو المساواة، لا يمكن إلا أن تزداد قوة ومنعة. وسيلي هذا الإصلاح الأخير لقانون الأحوال الشخصية، إصلاحات أخرى، حيث ستأخذ المرأة، بلا شك، دورا أكثر نشاطا، مما سيؤدي الى تحقيق تحسن أكيد في وضع المرأة العاملة. ومن جهة أخرى، فإن التعليم وحملات التوعية ستعمل بعمق على تطوير العقليات.

٣١١ - ويتحتم على المملكة المغربية، شأنها شأن عدد من البلدان النامية، أن تواجه عقبات مهمة أثناء تنفيذ سياسة تهدف الى القضاء على التمييز ضد المرأة، إلا أن الحكومة المغربية، في ظل التوجيه الحكيم لجلالة الملك، لا تدخر وسعا للاضطلاع بمسؤولياتها، تطلعا الى إتاحة الفرصة لكل المواطنين، دون تمييز، للتمتع تماما بحقوقهم وحرياتهم على نحو كامل. والإنجازات التي تحققت في هذا السبيل منذ التصديق على الاتفاقية، موضوع هذا التقرير، تثبت ذلك على نطاق واسع.

الحاشية

(١) الأمم المتحدة، مجموعة المعاهدات، المجلد ٨٢٨، الصفحات ٢٢١-٢٩٣.

المرفقات*

المرفق ١: المملكة المغربية - رئيس الوزراء - وزارة التخطيط - "النظام الاقتصادي والاجتماعي للمرأة في المغرب - مجموعة نصوص تحليلية" مديرية الإحصاء CERED

الصفحة

تمهيد ٥
مقدمة ٩

الباب ١: المرأة في الشريعة الإسلامية

مقدمة ١٥
الفصل ١ - الحقوق الأساسية للمرأة ١٧
الفصل ٢ - حول المساواة بين الجنسين ٢٧
الفصل ٣ - الزواج ٣١
الفصل ٤ - الحالة الزوجية ٥١
الفصل ٥ - الطلاق والترمل ٥٩
الفصل ٦ - التركة ٧٥
الفصل ٧ - لبر بالوالدين ٨٥

الباب ٢: المرأة في ميدان القانون الوضعي الخاص

مقدمة ٩٥
الفصل ٨ - المرأة في قانون الأحوال الشخصية والمواريث ٩٧
الفصل ٩ - المرأة في قانون الالتزامات والعقود ١٦٥
الفصل ١٠ - المرأة في القانون التجاري ١٧١
الفصل ١١ - المرأة في قانون المرافعات المدنية ١٧٥
الفصل ١٢ - المرأة في القانون الجنائي ١٨١
الفصل ١٣ - المرأة في قانون المرافعات الجنائية ٢٠٣
الفصل ١٤ - المرأة في قانون الجنسية ٢٠٧

* المرفقات لا يتضمنها هذا التقرير.

الصفحة

الباب ٣: المرأة والحريات العامة

مقدمة ٢١٩

الفصل ١٥ - إقرار حقوق وحريات المرأة ٢٢١

الفصل ١٦ - تنظيم حقوق وحريات المرأة ٢٢٥

الباب ٤: المرأة في تشريع العمل

مقدمة ٢٤١

الفصل ١٧ - المرأة في علاقات العمل ٢٤٣

الفصل ١٨ - المرأة والضمان الاجتماعي ٢٨١

الفصل ١٩ - المرأة وحوادث العمل ٢٩٧

الباب ٥: المرأة في الإدارة العامة

مقدمة ٣٠٥

الفصل ٢٠ - المرأة والتنظيم الإداري ٣٠٩

الفصل ٢١ - المرأة في النظام العام للوظيفة العامة ٣٢١

الفصل ٢٢ - المرأة في الأنظمة الخاصة ٣٥٣

الباب ٦: المرأة والنظم المهنية

مقدمة ٣٩٧

الفصل ٢٣ - المرأة والنظم المهنية ٣٩٩

مرفق ومراجع ٤١١

المرفق ٢: المملكة المغربية - رئيس الوزراء - وزارة التخطيط - "المرأة والأحوال النسائية في المغرب" مديرية الإحصاء CERED

قائمة جداول ورسوم بيانية ..... ك

أولا - المؤشرات الديموغرافية والسكان من الإناث ٢٣

١-١ المؤشرات الديموغرافية ٢٣

١-١-١ الخصوبة والأخلاق ٢٣

١-١-٢ الزواج والطلاق والزواج ٢٦

١-١-٢-١ متوسط العمر لأول زواج ٢٦

١-١-٢-٢ الطلاق والزواج ٢٨

../..

الصفحة

٢-١ السكان الإناث ٢٨

ثانيا - المرأة والتعليم وقطاع الصحة ٤٥

٢-١ التعليم ٤٥

٢-١-١ الطلبة والطالبات ٤٥

٢-١-٢ التعليم ٤٦

٢-٢ قطاع الصحة ٧٥

٢-٢-١ تنظيم الأسرة ٧٥

٢-٢-٢ الرعاية المتاحة للمرأة ٧٥

٢-٢-٣ النساء المستخدمات في القطاع الطبي ٧٦

ثالثا - المرأة والحياة الاقتصادية ٩٩

٣-١ المرأة والعمل الوظيفي ٩٩

٣-٢ المرأة في الوظيفة العامة ١٠٩

٣-٢-١ المرأة الموظفة تبعا للوضع الإداري ١١٠

٣-٢-٢ المرأة الموظفة تبعا للحالة الزوجية ١١٠

٣-٢-٣ المرأة الموظفة تبعا للسن والقدم في الإدارة ١١٠

٣-٢-٤ المرأة الموظفة والأجور ١١١

٣-٣ المرأة والضمان الاجتماعي ١١٩

٣-٣-٢ الخدمات الأسرية ١٢٠

٣-٣-٣ المكافآت اليومية المتعلقة بالولادة ١٢١

٣-٣-٤ معاشات العطل والشيخوخة ١٢١

٣-٤ الأسرة والضرائب ١٣١

رابعا - أحوال الحياة العائلية حيث تضطلع المرأة بدور ربة البيت ١٣٧

٤-١ السمات الاجتماعية والاقتصادية لربات البيوت ١٣٧

٤-٢ الأسرة ومستوى المعيشة ١٣٨

٤-١-١ متوسط النفقات السنوية للفرد الواحد، المستوى والتقدير ١٣٨

٤-١-٢ مستوى معيشة الأسرة حيث تقوم المرأة بدور ربة البيت . ١٣٩

٤-١-٣ توجه الاستهلاك المنزلي حيث تقوم المرأة بدور ربة البيت وسمات ربة البيت ١٤٢

الصفحة

٤-٣ أحوال سكن الأسرة ١٤٣
٤-٤ تملك الأموال الثابتة ١٤٤
خامسا - اجراءات التضامن الاجتماعي في صالح الأسرة ٢٢٥
٥-١ الوضع الراهن للإحصاءات ٢٢٥
٥-٢ الطفل ٢٢٥
٥-٢-١ مراكز التثقيف الاجتماعي ٢٢٥
٥-٢-٢ مراكز حماية الأم والطفل ٢٢٦
٥-٢-٣ مرافق رعاية الطفل ٢٢٦
٥-٢-٤ بيوت الأطفال ٢٢٧
٥-٣ الشباب ٢٢٧
٥-٣-١ بيوت الطلبة ٢٢٧
٥-٣-٢ بيوت الشباب والأنشطة الرياضية ٢٢٧
٥-٣-٣ التدريب المهني ٢٢٧
٥-٤ المرأة ٢٢٨
٥-٤-١ البيت والمركز النسائية ٢٢٨
٥-٤-٢ التعاونيات النسائية ٢٢٩
٥-٤-٣ الورشات النسائية ٢٢٩
٥-٥ المعوقات من النساء ٢٢٩
٥-٦ العمر الثالث ٢٣٠
٥-٧ الأمية ٢٣٠

المرفق ٣: المملكة المغربية - رئيس الوزراء، وزارة النهوض بالاقتصاد. "النشرة الإحصائية السنوية للمغرب، ١٩٩٣" - مديرية الإحصاء، النسخة العربية متوفرة فقط.

المرفق ٤: الاستراتيجية الوطنية للنهوض بالمرأة المغربية الى آفاق عام ٢٠٠٠. روميو، باللغة العربية، ٦٥ صفحة.

المرفق ٥: اتفاقية منظمة العمل الدولية التي صدقتها المغرب.
