



المجلس الوطني لحقوق الإنسان
ⵎⴰⵔⴻⵎ ⵏ ⵓⵎⵎⴰⵔ ⵏ ⵓⵎⵎⴰⵔ ⵏ ⵓⵎⵎⴰⵔ
Conseil national des droits de l'Homme



المقاولة (الأعمال التجارية) وحقوق الإنسان

في التقارير السنوية الخاصة بحالة
حقوق الإنسان بالمغرب

2023 - 2019

@CNDHMAROC



WWW.CNDH.MA
LIBRARY.CNDH.MA





المجلس الوطني لحقوق الإنسان
المجلس الوطني لحقوق الإنسان
Conseil national des droits de l'Homme

المقاولة (الأعمال التجارية) وحقوق الإنسان

فيء التقارير السنوية الخاصة بحالة
— حقوق الإنسان بالمغرب —

2023 - 2019

المقاولة (الأعمال التجارية) وحقوق الإنسان ففي التقارير السنوية الخاصة بحالة حقوق الإنسان بالمغرب

2023 - 2019

منشورات المجلس الوطني لحقوق الإنسان

الرباط - المغرب

©CNDH - 2025

كلمة الرئيسة



آمنة بوعياش رئيسة المجلس الوطني لحقوق الإنسان

العلاقة بين الأعمال وحقوق الإنسان أصبحت قضية استراتيجية محورية، لا تقتصر على النقاشات الأكاديمية أو المؤسسية، بل تمثل مدخلاً أساسياً لتحقيق العدالة الاجتماعية وتعزيز الأمن الإنساني.

تصادف هذه السنة (2025) الذكرى الرابعة عشرة لاعتماد المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، إلى جانب المبادئ العشرة للاتفاق العالمي للأمم المتحدة، التي تشكل إطاراً مرجعياً في أربعة مجالات: حقوق الإنسان، العمل، البيئة، ومكافحة الفساد.

غير أن السنوات الأخيرة كشفت عن مؤشرات مقلقة:

تدهور بيئي متسارع؛

تصاعد التهجير القسري؛

اتساع الفجوات الاجتماعية؛

وتزايد هشاشة الفئات الأكثر ضعفاً.

على المستوى الوطني، تطرح المنظومة التشريعية الوطنية تحديات جديدة، لملائمة القوانين المنظمة لعلاقات الشغل، ودفاتر التحملات الاستثمارية، مع المبادئ الدولية للعمل اللائق، وضمان التوازن بين مصالح الاستثمار واحترام حقوق الإنسان.

وفي ظل الدينامية الاقتصادية التي يشهدها المغرب، تزداد أهمية إدماج البُعد الحقوقي في المشاريع الكبرى، والبنية التحتية، وسلاسل التوريد، بما يضمن بيئة عمل لائقة، خالية من التمييز، تحترم الكرامة الإنسانية وتلتزم بالمعايير البيئية والاجتماعية.

وتطرح المبادئ التوجيهية للعناية الواجبة تحديات تطبيقية تستدعي تطوير آليات وطنية وإقليمية لتفعيلها، وتوسيع دائرة المشاركة لتشمل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان والمجتمع المدني.

من أبرز الرهانات التي يتابعها المجلس الوطني لحقوق الإنسان والمؤسسات النظرية:

1. تضمين حقوق الإنسان في أطر الاستثمار الدولي؛
2. إدماج قضية المناخ ضمن أولويات السياسات الاقتصادية؛
3. ملائمة أهداف التنمية المستدامة مع الالتزامات الحقوقية؛
4. إشراك الفئات الهشة في إعداد السياسات؛
5. التسريع بالمصادقة على الاتفاقية الدولية حول الحق في التنمية والأنشطة التجارية.

وتشمل المجلس الوطني لحقوق الإنسان استراتيجية عمله عدة محاور:

- دعم التدابير الطوعية والإلزامية لضمان احترام الشركات لحقوق الإنسان؛
- رصد الشكايات المتعلقة بالتأثيرات البيئية والاجتماعية للأنشطة الاقتصادية؛
- المساهمة في إعداد ملف المغرب لاستضافة كأس العالم باعتماد مقاربة حقوقية؛
- دعم استراتيجية وطنية لحقوق الإنسان تدمج بُعد الأعمال وحقوق الإنسان؛
- دعوة إلى مقاربة حقوقية في منطقة التجارة الحرة القارية الإفريقية؛
- تنظيم ورشات تكوينية متوازنة جهوياً ونوعياً؛
- عقد لقاءات مع البرلمان والمجتمع المدني من أجل إعداد خطة عمل وطنية؛
- تقديم ملاحظات إلى لجان الأمم المتحدة؛
- إصدار تقريرين حول انشغالات أثر الذكاء الاصطناعي على الاعمال وحقوق الإنسان،

تزرع منطقتانا، العربية والإفريقية بثروات طبيعية وطاقات بشرية واعدة. وهو ما يدعونا إلى تطوير نماذج تنموية تراعي الخصوصيات المحلية وتقوم على احترام حقوق الإنسان، وتشجع المقاولات الصغيرة والمتوسطة على الانخراط الفعّال، وتُشرك المجتمعات في تقييم الأثر الحقوقي للمشاريع.

رهان المقاولات ليس اقتصادياً فقط، بل اجتماعياً وثقافياً وبيئياً وإنسانياً وأخلاقياً بامتياز. فلا تنمية بدون كرامة، ولا استثمار مستدام بدون احترام حقوق الإنسان، ليس باعتباره مجرد وسيلة، بل باعتباره جوهر التنمية الحقيقية والثروة التي لا تُقَدَّر بثمن.

2019

1. أولى المجلس أهمية بالغة لموضوع المساواة وحقوق الإنسان باعتباره من القضايا الناشئة التي لها علاقة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. حيث انخرط منذ سنة 2011 في تعزيز احترام المقاولات لحقوق الإنسان من خلال أنشطة تهدف إلى التحسيس بأهمية هذا الموضوع ورفع قدرات الفاعلين المعنيين حول المعايير الدولية ذات الصلة وخاصة المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. كما ساهم المجلس في المشاورات والحوارات المعيارية التي نظمتها الأمم المتحدة حول الموضوع، بصفة فردية أو بصفته رئيس ثم نائب رئيس مجموعة العمل المعنية بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان التابعة للتحالف العالمي للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان. وهدمت هذه المشاورات والحوارات وضع صك دولي ملزم في مجال المساواة وحقوق الإنسان، وإعداد التعليق العام رقم 24 الصادر عن اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بشأن التزامات الدول بموجب العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في سياق الأنشطة التجارية، وإعداد مشروع إطار الاتحاد الإفريقي للسياسات المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان، وكذا مشروع مفضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان بشأن سبل الانتصاف غير القضائية والمساءلة.

2. شرع المجلس خلال سنة 2019 في اتخاذ مجموعة من التدابير تتعلق أساسا بتعزيز سبل الانتصاف وذلك من خلال تكييف الشكايات الواردة عليه في هذا الموضوع، حيث عالج المجلس خلال سنة 2019 ما مجموعه 19 شكاية شملت قضايا البيئة ونزاعات الشغل، والحق في الصحة، والحق في السكن والنزاع مع الإدارة. كما يتابع المجلس تنفيذ التدابير الحمائية التي تتعلق بمحور المساواة وحقوق الإنسان التي كان قد اقترحها في خطة العمل الوطنية في مجال الديمقراطية وحقوق الإنسان، وذلك لضمان الحماية القانونية للمشتكين. وينخرط المجلس في النقاش الدائر حول إعداد خطة عمل وطنية في مجال المقاولات وحقوق الإنسان بما يستجيب للمعايير الدولية في هذا المجال.

3. خلال شهر مارس 2019، شارك المجلس في مائدة مستديرة حول الملتقيات الرياضية وحقوق الإنسان في إفريقيا بمبادرة من السفارة البريطانية في المغرب ومركز حقوق الإنسان والرياضة الدولي الذي يوجد مقره بجنيف، حيث أكد المجلس أن الرياضة هي إحدى الأدوات الأساسية لتعزيز ثقافة حقوق الإنسان. وحول نفس الموضوع، شارك المجلس في منتدى دولي انعقد بجنيف في نونبر 2019 حول الرياضة وحقوق الإنسان، تميز بمشاركة فاعلين دوليين في هذا المجال من بينهم ممثلو الاتحاد الدولي لكرة القدم (فيفا) ولجان أولمبية من عدة بلدان.

4. في إطار عضويته في آلية الاتصال الوطنية من أجل سلوك مسؤول للشركات، التي ترأسها الوكالة المغربية لتنمية الاستثمارات والصادرات وأحدثتها بلادنا بموجب دورية لرئيس الحكومة صادرة في شتنبر 2014 إعمالا للمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، يعالج المجلس بمعية باقي الأعضاء (قطاعات وزارية ومؤسسات وطنية) الشكايات الواردة على هذه الآلية. وتبذل هذه الآلية غير القضائية للتشكي جهودا للتعريف باختصاصاتها في مجال الوساطة، خاصة بعد أن منحتها الحكومة موارد مالية.

5. على مستوى تعزيز القدرات، شارك المجلس في دورة تدريبية حول المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، وخاصة ما يتعلق بمعالجة الشكايات المرتبطة بانتهاكات حقوق الإنسان التي قد ترتكبها المقاولات، وذلك بمدينة الرباط في أكتوبر 2019.

في مجال الحق في العمل ومعايير الشغل والأعمال التجارية وحقوق الإنسان، يوصي المجلس بما يلي:

• تعزيز الممارسة الاتفاقية لبلادنا، خاصة من خلال المصادقة على البروتوكول الاختياري الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛ والمصادقة على الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم؛ والمصادقة على الاتفاقية رقم 189 المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين؛

• استكمال مسطرة المصادقة على مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب، وملاءمته مع المعايير الدولية، وخاصة ملاحظات لجنة الحريات النقابية المتعلقة بعدم فرض عقوبات حبسية على العمال بسبب مشاركتهم السلمية في الإضرابات وعدم إرغامهم على العمل؛

• تفعيل مؤسسة الحوار الاجتماعي الثلاثي وتقوية آلياته، بما يواكب التطورات التي يعرفها عالم الشغل؛ وتشجيع المفاوضة الجماعية، وخاصة القطاعية؛

• تقوية مؤسسة مفتش الشغل عن طريق تعزيز اختصاصاته وتمكينه من أدوات الاشتغال والموارد المالية واللوجستية الضرورية، ورفع من قدراته؛

• تعديل المادة 288 من القانون الجنائي التي تتضمن أحكاماً زجرية، على نحو يتلاءم مع المادة الثامنة من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتيسير تكوين النقابات؛

• اعتماد التوصية 202 بشأن أرضيات الحماية الاجتماعية الصادرة عن منظمة العمل الدولية والتي تشدد على أن الغاية من أرضيات الحماية الاجتماعية هي القضاء على الفقر وانعدام المساواة والإقصاء الاجتماعي وانعدام الأمن الاجتماعي والتخفيف من وطأتها وتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين؛

• تعزيز ولوج المهاجرين إلى العمل في إطار الاستراتيجية الوطنية التي تبنتها بلادنا في مجال الهجرة واللجوء، وتيسير ولوج المهاجرين في وضعية غير قانونية لمؤسسة مفتش الشغل؛

• تنفيذ التدابير المتعلقة بالمقاوله وحقوق الإنسان الواردة في خطة العمل الوطنية في مجال الديمقراطية وحقوق الإنسان، وخاصة التدبير رقم 211 المتعلق بإعداد واعتماد خطة عمل وطنية في مجال المقاوله وحقوق الإنسان مع إشراك كافة الفاعلين المعنيين

من قطاعات حكومية وبرلمان وقطاع خاص ونقابات وهيئات الحكامة والديمقراطية التشاركية وحقوق الإنسان ومنظمات المجتمع المدني؛

- حث المقاولات على تطبيق مبدأ العناية الواجبة الخاصة بحقوق الإنسان، استرشادا بالدلائل الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي في هذا الشأن؛
- تعزيز التعددية في آلية الاتصال الوطنية من أجل سلوك مسؤول للشركات من خلال توسيع العضوية فيها لتشمل ممثلي النقابات وهيئات أرباب العمل، والرفع من الدعم المالي واللوجستي المخصص لها.

2020

1. يجد الحق في الشغل في ظروف عادلة وملائمة أساسا له في المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وباقي المواثيق الدولية الملزمة ذات الصلة، خاصة المادتين 6 و7 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. كما أن مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان تنص على إطار معياري قوامه واجب الدول في حماية حقوق الإنسان، ومسؤولية الشركات عن احترام هذه الحقوق وضرورة ضمان ولوج الضحايا إلى سبل الانتصاف الفعالة، القضائية وغير القضائية. كما يتعين التذكير بأن الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة يهتم تأمين العمل اللائق للجميع وأن الدستور المغربي يكفل هو كذلك هذا الحق، وخاصة في فصله 31 الذي ينص على تيسير أسباب استفادة المواطنين والمواطنات على قدم المساواة من الحق في الحصول على الشغل والحماية الاجتماعية والتغطية الصحية والتضامن التعاضدي. وأولى المجلس اهتماما خاصا لفعالية الحق في الشغل ولموضوع المقابولة وحقوق الإنسان في تقريره السنوي برسم سنة 2019.

2. لقد شكلت جائحة كوفيد 19 والآثار الاقتصادية والاجتماعية المترتبة عنها محكا غير مسبوق للحكومات والشركات من أجل الالتزام بمعايير حقوق الإنسان. كما أظهرت الآثار المترتبة على حقوق الإنسان والنتائج الاقتصادية للوباء الحاجة الماسة إلى ضمانات أفضل لفائدة العاملين في المصانع، وفي الخدمات الأساسية والنقل، والعمال الزراعيين، والعاملين في المستشفيات أو المهين المرتبطة بها، حيث غالبا ما يكونون الأكثر هشاشة وتعرضا لخطر انتهاكات حقوق الإنسان، كما يرتبط العديد منهم بمشغلهم بعقود مؤقتة، أو بأجور منخفضة ودون حماية اجتماعية، مع أنهم معرضون دائما لمخاطر صحية وغياب شروط السلامة والوقاية الصحية.

3. في هذا السياق، ينبغي التذكير بالركائز الأساسية للمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة، وأولها واجب الدولة في حماية حقوق الإنسان، حيث يجب الالتزام بحماية أصحاب الحقوق في الظروف العادية وفي أوقات الأزمات. كما ينبغي عليها أن تتخذ التدابير الكفيلة بمواجهة الوباء، وأن تتعامل بحزم مع الصدمات الاقتصادية، وحالات إغلاق المقاولات التي تؤثر على العديد من العمال. وثانها، مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان بغض النظر عن كيفية وفاء الحكومات بالتزاماتها وتطبيقها في جميع السياقات. وتحمل جميع الشركات مسؤولية أساسية لمنع ومعالجة الآثار السلبية التي قد تشارك فيها، والحرص على معاملة الأشخاص العاملين بما يحفظ كرامتهم. كما تعتبر العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان شرطا أساسيا للحرص على تحديد أية مخاطر يتعرض لها العاملون في المقاولات والتخفيف من حدتها، ويشمل ذلك اتخاذ تدابير وقائية مناسبة لضمان صحتهم وسلامتهم. كما يجب أن تتضمن العناية الواجبة العمل بجدية على الالتزام بالحوار مع النقابات وممثلي العمال في ما يخص التدابير المتعين اتخاذها في هذا السياق. وتمتد مسؤولية الشركات إلى الآثار السلبية التي تسبب فيها أطراف أخرى تكون مرتبطة بشكل مباشر بعملياتها أو منتجاتها أو خدماتها في إطار العلاقات التجارية.

1 - تطرق المجلس للحق في الشغل في مختلف المنشورات التي أصدرها، وكان آخرها التقرير السنوي لسنة 2019، حيث خصص لذلك فصلا خاصا: https://www.cndh.org.ma/sites/default/files/rapport_annuel.pdf

4. واجه الاقتصاد المغربي تحديات كبيرة بسبب تداعيات جائحة كوفيد 19، حيث من المتوقع أن ينكمش النمو الاقتصادي بنسبة 6,6% سنة 2020. كما تراجعت المداخيل بسبب تأثر العديد من القطاعات، وخاصة تراجع النشاط السياحي، والعائدات الضريبية وتحويلات العمال المغاربة بالخارج. وتوقف نشاط العديد من المقاولات، حيث أكد البحث الذي أعدته المندوبية السامية للتخطيط أن حوالي 57% من المقاولات في المغرب صرحت بأنها أوقفت نشاطها بشكل مؤقت أو دائم وذلك بسبب الأزمة الناتجة عن انتشار جائحة كوفيد 19. وحسب بحث ميداني أجراه الاتحاد العام لمقاولات المغرب، تسبب الفيروس في آثار سلبية على المقاولات، منها تراجع رقم المعاملات، وعدم القدرة لدى العديد من المقاولات على الحفاظ على مناصب الشغل وتزايد آجال الأداء. كما أن خطر الإفلاس يهدد العديد من المقاولات، إضافة إلى انخفاض المبيعات إلى مستويات متدنية، وإغلاق محلات وأماكن البيع بالتقسيط، ونقص السيولة بالنسبة للمقاولات الصغيرة.

5. وقد انعكس هذا الوضع على تأمين التمتع بالحق في الشغل وضمان العيش الكريم والحماية الاجتماعية، حيث فقد عدد كبير من الأجراء عملهم بشكل مؤقت أو دائم، مما ساهم في ارتفاع نسبة البطالة من 9,2% خلال إلى 11,9% خلال سنة 2020. كما قام بعض أرباب العمل بتقليص ساعات عمل المستخدمين وخفض أجورهم و/أو فصلهم وعدم مراعاة العناية الواجبة وزيادة العمالة المؤقتة بأجور منخفضة. ولم يتمكن بعض العاملين، الذين فقدوا دخلهم كلياً أو جزئياً، من الاستفادة من التعويض المحدد في 2000 درهم من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بسبب عدم قيام أرباب عملهم بتقديم الوثائق اللازمة التي تخول لهم الاستفادة من هذه المنحة.

6. وعلى غرار العديد من بلدان العالم، اتخذت السلطات العمومية جملة من الإجراءات الاحترازية للحد من آثار هذه الجائحة على التمتع بالحق في الشغل والحماية الاجتماعية، حيث تم اعتماد العمل عن بعد لبعض فئات الموظفين والمستخدمين⁶. وإصدار دليل يحدد التدابير الأساسية الواجب اتخاذها من قبل الإدارة العمومية بهدف تطبيق العمل عن بعد في ظل الظروف الاستثنائية مع مراعاة طبيعة خصوصية مهام الإدارات المعنية. مقابل ذلك، واصل موظفو قطاعات الأمن والصحة والإدارات الترابية القيام بعملهم الميداني، فضلاً عن العاملين الأساسيين في قطاعات النقل والخدمات اللوجستية والزراعة وإنتاج المواد الغذائية وتجارة التقسيط وتصنيع المنتجات الأساسية. بالموازاة مع ذلك، قامت اللجان الإقليمية المكلفة بمراقبة الوحدات التجارية والصناعية، التي ترأسها السلطات الإدارية المحلية، إلى غاية 12 يونيو 2020، بإجراء زيارات لحوالي 4652 وحدة

2 - حسب توقعات بنك المغرب الواردة في تقرير السياسة النقدية، دجنبر 2020.

3 - النتائج الرئيسية للبحث الظرفي حول تأثير كوفيد 19 على نشاط المقاولات، المندوبية السامية للتخطيط، منشور على موقعها الإلكتروني في أبريل 2020:

<https://www.hcp.ma/region-marrakech/attachment/1916299>

4 - تقرير الاتحاد العام لمقاولات المغرب في يوليوز 2020، العنوان «2 Baromètre CGEM, Impacts Covid-19 - Rapport Enquête»

5 - مذكرة إخبارية للمندوبية السامية للتخطيط حول وضعية سوق الشغل خلال سنة 2020، المندوبية السامية للتخطيط، منشور على موقعها الإلكتروني في فبراير 2021:

https://www.hcp.ma/La-situation-du-marche-du-travail-en-2020_a2650.html

6 - طبقاً لمنتشوري وزير الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة رقم 2020/1 ورقم 2020/2 المؤرخين على التوالي في 16 مارس 2020 و 1 أبريل 2020.

على الصعيد الوطني من أجل الوقوف على مدى التزامها بالتدابير الوقائية والإجراءات الاحترازية الصحية اللازمة، حيث تمت دعوة المخالفين (261 وحدة) إلى ضرورة الالتزام بهذه الإجراءات⁷.

7. ومحاصرة انتشار الوباء، تم إجراء التحاليل المخبرية لعمال الشركات والوحدات الصناعية والمؤسسات البنكية والفضاءات التجارية الكبرى وموظفي ونزلاء المؤسسات السجنية وسائقي سيارات الأجرة وأسواق بيع السمك والخضروات والفواكه بالجملة والمجازر ومحطات بيع الوقود، قصد التأكد من خلو هذه الوحدات والمؤسسات من المصابين بالفيروس. وإلى حدود 12 يونيو 2020، تم إخضاع أكثر من 200 ألف شخص (من بينهم 857 حالة إيجابية) لتحليل الفيروس يشتغلون على مستوى 4827 وحدة تجارية وصناعية وبنكية، وكذا ما يفوق 51.500 سائق سيارة أجرة (18 حالة إيجابية) موزعين على مجموع التراب الوطني⁸.

8. وفي 19 مارس 2020، تم إحداث حساب خصوصي بعنوان «الصندوق الخاص لتدبير ومواجهة وباء فيروس كورونا»، بموجب مرسوم⁹، وذلك إعمالاً لتعليمات جلالة الملك. وتم تخصيص هذا الحساب الذي رصدت له اعتمادات مالية بمبلغ 10 مليارات درهم، بشكل رئيسي لتحمل تكاليف تأهيل الآليات والوسائل الصحية ودعم الاقتصاد الوطني لمواجهة تداعيات هذا الوباء من خلال التدابير التي اقترحتها لجنة اليقظة الاقتصادية¹⁰. وقد فاقت مداخيل الصندوق الاعتمادات المالية المرصودة له، حيث بلغت 32.7 مليار درهم إلى غاية 18 ماي 2020، أنفقت منها 13.7 مليار درهم، حُصفت لدعم المتضررين من التداعيات الاجتماعية والاقتصادية للجائحة، وتجهيز المستشفيات بالمعدات والمستلزمات الطبية¹¹. وقد ساهمت فيه الشركات والمؤسسات، العامة والخاصة، وكذلك الأفراد. واستهدف الدعم الاجتماعي ثلاث فئات من المجتمع، شملت الحاملين لبطاقة المساعدة الطبية «راميد»، والعاملين في القطاع المهيكل والمنخرطين في صندوق الوطني للضمان الاجتماعي، والعاملين في القطاع غير المهيكل.

9. وقد تم اتخاذ العديد من التدابير لمساعدة الأجراء الذين توقفوا عن العمل بسبب الجائحة وأيضاً لفائدة العاملين في القطاع غير المهيكل، منها منح تعويضات شهرية جزافية قدرها 2000 درهم مع الحفاظ على المستحقات المتعلقة بالتعويضات العائلية؛ وتعليق دفع الاشتراكات المستحقة لفائدة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالنسبة للمنخرطين؛ وإطلاق عملية «تضامن» عن طريق دفع تعويضات على مراحل للعاملين في القطاع غير المهيكل والمتوفرين على بطاقة نظام المساعدة الطبية «راميد» اعتماداً على عدد أفراد الأسرة، كما استفاد من هذه العملية العاملون في القطاع غير المهيكل الذين لا يتوفرون على بطاقة «راميد» وفقدوا دخلهم بسبب الحجر الصحي الإجباري.

7 - تصريح وزير الداخلية أمام مجلس النواب بتاريخ 15 يونيو 2020.

8 - نفس المرجع.

9 - مرسوم رقم 2.20.269، منشور بالجريدة الرسمية عدد 6865 مكرر، بتاريخ 17 مارس 2020.

10 - تتألف هذه اللجنة التي يرأسها وزير الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة من عدة قطاعات وزارية وبنك المغرب وممثلين عن الأبنك والشركات. وتم إحداثها في 11 مارس 2020 لتتبع تطور الوضع الاقتصادي والبت في الاستجابات المناسبة من حيث مواكبة القطاعات المعرضة للصدمة الناجمة عن أزمة فيروس كورونا ودعم القوة الشرائية للأسر المتضررة.

11 - تصريح قدمه وزير الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة يوم 19 ماي 2020 في جلسة الأسئلة الشفهية بمجلس المستشارين.

<https://cndh.org.ma/ar/blgt-shfy/blg-shfy-bkshws-ltdbyr-lhrzy-lty-tkhdth-dr-lmjls-llwqy-mn-khtr-ntshr-lwb-20-mrs-2020>

كما شملت التدابير إعفاء مكثري المحلات الحسبية المخصصة للتجارة والحرف والمهن والخدمات، والسكنى ما عدا للموظفين، من أداء الوجيبات الكرائية، وذلك طيلة مدة الحجر الصحي، بناء على تعليمات ملكية.

10. أما بالنسبة للقطاع غير المهيكل، فقد كان وقع حالة الطوارئ الصحية أكثر حدة على العاملين في هذا القطاع، نظرا للهشاشة الاجتماعية والاقتصادية التي يعانون منها، حيث استمر العديد منهم في مزاوله أنشطتهم المهنية خلال فترة الحجر الصحي، وخاصة تجار التقسيط، الذين كانوا معرضين بشكل أكبر لخطر الإصابة بالفيروس بسبب غياب التدابير الوقائية الضرورية.

11. وبخصوص مواصلة العمل داخل المجلس في ظل هذه الأزمة، تقرر تبني العمل عن بعد، مع اعتماد إمكانية الحضور للموظفين الذين يشغلون مناصب المسؤولية والعودة التدريجية لكافة الموظفين. وتم كذلك اعتماد تقنية الفيديو لضمان تواصل دائم بين مختلف المكونات الادارية واللجان الدائمة وأعضاء الأليات الوطنية المحدثة داخل المجلس واللجان الجهوية. وقام المجلس بتعليق أنشطته المحلية والوطنية والدولية في مرحلة أولى، وهو إجراء لم يمس عمليات الرصد ومعالجة الشكايات عبر الإنترنت والهاتف، بالإضافة إلى الأنشطة أو الاجتماعات التي يمكن إجراؤها عن بُعد. كما عمل المجلس على تعقيم مقره الرئيسي ومقرات اللجان الجهوية الـ 12 ومعهد الرباط ادريس بنزكري لحقوق الإنسان منذ ظهور الجائحة، وتوفير المطهرات والقفازات والكمادات للموظفين، وتم نشر التعليمات والارشادات الطبية في مختلف مكاتب المجلس، وفيديو لتوعية موظفي المجلس حول تدابير النظافة اللازمة لتجنب العدوى وانتشار الوباء عبر موقع التواصل الاجتماعي فايسبوك، مباشرة بعد نشر أول المعلومات المتعلقة بفيروس كوفيد 19 12. كما قام المجلس بإجراء تحاليل مخبرية لأطره ومستخدميه بشكل متواصل ومنتظم.

12. ومع العودة التدريجية لممارسة الأنشطة الاقتصادية، تم اكتشاف العديد من البؤر المهنية ساهمت بشكل كبير في الرفع من عدد الحالات المؤكدة ببلادنا، وهو ما طرح إشكاليات ما فتى المجلس يدعو إلى تبنيها في فضاء العمل، من قبيل المسؤولية الاجتماعية للشركات والعناية الواجبة التي ينبغي لها احترامها في إطار المبادئ الناظمة للمقاولة وحقوق الإنسان، حيث تتحمل جميع المقاولات التجارية مسؤولية احترام حقوق الإنسان بشكل مستقل، بحسب ما تنصّ عليه المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، حتى في أوقات الشدائد الاقتصادية وأزمات الصحة العامة. ونورد في هذا التقرير حالتين تم فهما تسجيل بؤر مهنية للفيروس وإصابة عمال، أغلبهم من النساء، وذلك بسبب غياب الوقاية أو عدم كفايتها.

13. تتعلق الحالة الأولى بدائرة لالة ميمونة، فبتاريخ 19 يونيو 2020، تم تسجيل 424 حالة إصابة مؤكدة بفيروس كورونا، أغلبهم من النساء العاملات في معامل ومزارع الفراولة بدائرة لالة ميمونة بإقليم القنيطرة. وبتاريخ 20 يونيو 2020، اتخذت السلطات العمومية عدة إجراءات، منها إجراء التحاليل المخبرية لجميع العاملين في هذه الوحدات، وإغلاق جميع هذه الوحدات، ونقل جميع

حالات الإصابة المسجلة بها إلى المستشفى الميداني بسيدى يحيى الغرب الذي تم إنشاؤه لهذه الغاية ابتداء من يوم الأحد 21 يونيو 2020. كما قررت السلطات العمومية تشديد قيود الحجر الصحي بمجموعة من الجماعات التابعة لأقاليم القنيطرة ووزان والعرانث التي يأتي منها عمال الوحدات المذكورة. وأعلنت السلطات أيضا أنه تقرر فتح تحقيق في هذا الشأن لتحديد المسؤوليات. وفي هذا الإطار، قامت اللجنة الجهوية الرباط- سلا- القنيطرة بالتحري بشأن هذه الواقعة، انطلاقا من تجميع المعطيات عن طريق التواصل مع السلطات العمومية والاتصالات المباشرة بأعضاء من جمعيات المجتمع المدني بإقليم القنيطرة ودائرة لالة ميمونة، وعن طريق رصد ما نشر في مقالات الصحف الورقية والإلكترونية. وقد تبين للجنة الجهوية أن العاملات والعاملين يتم نقلهم إلى الوحدات الصناعية عبر حافلات صغيرة أو عربات مهترئة وغير مرخص لها بالنقل دون احترام المسافة الضرورية المعمول بها في حالة الطوارئ، حيث يتجاوز عدد العاملات أحيانا الطاقة الاستيعابية لهذه المركبات.

14. وتهم الحالة الثانية وحدات صناعية لتصبير السمك بمدينة آسفي، تابعتها اللجنة الجهوية مراكش- آسفي. وتشغل هذه الوحدات حوالي 3 آلاف شخص، حيث تبين إلى غاية 5 يوليوز 2020 إصابة 597 بالفيروس. ويرجع سبب الارتفاع في عدد المصابين والمصابات بالفيروس حسب المصادر الطبية المسؤولة إلى وجود حالات مخالطين لسيدة تشتغل بنفس الشركة. وقد خلفت إصابة هذه السيدة ارتباك واحتقانا كبيرين في صفوف زميلاتها بالعمل اللواتي اعتصمن أمام هذه الوحدات للمطالبة بضرورة استفادتهن من التحاليل المخبرية بغية تجنب أفراد أسرهن انتشار العدوى. ونتيجة لذلك، شددت السلطات الترابية تدابير الحجر الصحي بالمدينة، وخاصة جنوب آسفي الذي يضم تقريبا مجموع الحالات المسجلة في هذه البوثة. وأغلقت جميع الوحدات الصناعية للتصبير وتم توقيف مراكب الصيد البحري عن الاشتغال. ويمكن إرجاع أسباب ظهور هذه البوثة المهنية إلى تقاعس اللجن المكلفة بمراقبة الشروط المنصوص عليها في دفتر التحملات المتعلق بالتدابير الاحترازية الضرورية لتأمين ظروف جيدة للعاملات والعاملين بوحدات تصبير السمك. وفي غشت 2020، قرر وكيل الملك لدى المحكمة الابتدائية بأسفي متابعة بعض المسؤولين عن تسيير وحدة صناعية لتصبير الأسماك بأسفي من أجل خرق أحكام المرسوم بقانون المتعلق بحالة الطوارئ الصحية، وذلك بناء على نتائج الأبحاث القضائية التي أمرت بها النيابة العامة بشأن ظروف وأسباب تفشي مرض كوفيد 19 في تلك الوحدة حيث أبانت عن وجود شبهة الإخلال بالتدابير الوقائية والاحترازية المقررة من لدن السلطات العمومية.

15. كما توصل المجلس بشكائيتين إحداهما حول موضوع تأجيل أقساط القروض لمدة 3 أشهر بسبب الجائحة الذي تم اتخاذه من طرف السلطات المالية، حيث يدعي المشتكي أنه طلب من بنكه عبر صفحة على موقعه مخصصة لهذه الغاية بتأجيل أقساط قرض، إلا أنه تفاجأ بتحميله فوائد التأجيل وعدم توصله بالإشعار الملزم لذلك، موضحا أن هذه الصفحة الإلكترونية لا تشير لذلك ولا إلى شروط الاستعمال. أما الشكاية الثانية، فتتعلق بشخص في وضعية إعاقة يدعي فيها عدم

تطابق مواقيت الحافلات مع المواعيد المعلن عنها في التطبيق المخصص لذلك. وفي هذا الإطار يسجل المجلس عدم وجود شروط الاستعمال في هذا التطبيق والتي من الممكن أن تبعد الغموض الحاصل بشأن التطبيقات المماثلة.

16. وقد أصدر المجلس بتاريخ 27 ماي 2020 نداء «من أجل الالتزام باحترام حقوق الإنسان في عالم الشغل لفترة ما بعد الحجر الصحي: مقاولات تتبنى مبدأ العناية الواجبة من أجل مجتمع قادر على الصمود»¹³، حيث رحب بمختلف التدابير التي اتخذتها السلطات العمومية والاتحاد العام لمقاولات المغرب في إطار استئناف النشاط الاقتصادي والخدمات العمومية، وخاصة الدوريات والدلائل العملية والبرتوكولات. وقدم المجلس في هذا النداء مجموعة من التوصيات إلى الحكومة وأرباب الشغل من أجل احترام الحقوق الإنسانية للعاملين والمستخدمين والمرتفقين وجميع الأشخاص المتواجدين في أماكن العمل أو المصالح العمومية.

17. وفي قطاع المعادن، عملت اللجنة الجهوية درعة-تافيلالت على تتبع وضعية العمال العاملين بالمنجم، والاحتجاجات التي عرفتها جل المناطق المنجمية، وبصفة خاصة الاحتجاجات التي عرفها منجم اميضر منذ سنة 2011. كما رصدت خلال سنة 2020 وقفة احتجاجية دعت إليها النقابة الوطنية للطاقة والمعادن التابعة للكونفدرالية الديمقراطية للشغل، احتجاجا على استدعاء أحد عمال المنجم من أجل تقديمه لدى وكيل الملك بالمحكمة الابتدائية بتغيير في قضية وفاة عامل بالمنجم ذاته. ومازالت اللجنة تتابع هذا الملف المعروض على القضاء. وتجدر الإشارة إلى أن هذه اللجنة أولت أهمية كبرى لملف المقاولات وحقوق الانسان في برنامج عملها من خلال تسطير مجموعة من الأنشطة المرتبطة بمجال المقاولات وحقوق الانسان، منها تنظيم «ندوة جهوية حول المقاولات وحقوق الانسان بجهة درعة تافيلالت».

18. وفي القطاع السياحي، تابعت اللجنة الجهوية درعة-تافيلالت وضعية حقوق العاملين بالقطاع السياحي منذ بداية الحجر الصحي إلى متم شهر دجنبر 2020، حيث تضرر هذا القطاع بشكل كبير، مما انعكس سلبا على وضعية العمال وذوهم اقتصاديا واجتماعيا، ومختلف الأنشطة المرتبطة به من مطعمة ونقل سياحي وصناعة تقليدية وخدمات المرشدين. وقد جرى كذلك رصد مجموعة من الاحتجاجات والمسيرات من طرف أرباب النقل السياحي.

19. وبتاريخ 26 فبراير 2020، شارك المجلس في ورشة حول موضوع «العناية الواجبة في قطاع المنسوجات والأحذية» نظمها آلية الاتصال الوطنية من أجل سلوك مسؤول للشركات¹⁴. وهدفت هذه الورشة إلى تعزيز الفهم حول مفهوم العناية الواجبة في إطار توجهات منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وتنفيذها في السياق الخاص بقطاع النسيج والأحذية. وتميزت الندوة بتقديم دليل لهذه المنظمة بشأن العناية الواجبة من أجل سلوك مسؤول للشركات، وهو دليل عملي

13 - منشور على الموقع الإلكتروني للمجلس بتاريخ 27 ماي 2020 على الرابط التالي:

<https://cndh.ma/ar/actualites/nd-lmjls-lwtny-lhqwq-insn-mn-zl-iltzm-bhtrm-hqwq-insn-fy-lm-lshgl-lftr-m-bd-lhjr-lshy>

14 - تترأسها الوكالة المغربية لتنمية الاستثمارات والصادرات وأحدثتها بلادنا بموجب دورية لرئيس الحكومة صادرة في سبتمبر 2014 إعمالا للمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.

يهدف إلى تقديم الدعم الفعلي للشركات لتنفيذ المبادئ التوجيهية للمنظمة من خلال شرح مفصل للتوصيات المتعلقة بالعناية الواجبة.

20. وعلى ضوء التدابير المتخذة والتحديات المطروحة، يرى المجلس أن الفيروس كانت له آثار وخيمة على التمتع بالحق في الشغل، إذ سبب معاناة كبيرة وكشف درجة كبرى من الهشاشة لدى فئة عريضة من العمال، حيث تعرض عدد كبير منهم للطرْد أو التوقيف ونقص ساعات العمل. كما أدى إلى توسيع قاعدة الفقر وزيادة معدلات البطالة، خاصة في أوساط الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 سنة، حيث انتقلت نسبة البطالة في صفوفهم من 24,9% إلى 31,2% سنة 2020.

21. كما أبانت جائحة كوفيد 19 عن عدد من الاختلالات المرتبطة بتوفير الحماية الاجتماعية، ويعزى ذلك أساساً إلى أن نظام الحماية الاجتماعية في المغرب يتسم بالتداخل وتعدد البرامج وتنوع الفاعلين وعدم وجود نظام استهداف موحد. كما يعاني من اختلالات تؤثر على الكفاءة والفعالية بسبب غياب رؤية متكاملة وشاملة مبنية على احترام حقوق الإنسان. فضلاً عن ذلك، أظهرت الجائحة بجلاء إشكالية عدم تسجيل عدد كبير من الأجراء في مختلف المؤسسات المعنية بالحماية الاجتماعية.

22. ويرى المجلس أن بداية النقاش حول قانون إطار يتعلق بالحماية الاجتماعية أمر إيجابي ومن شأنه أن يساهم في تعزيز الحقوق الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها وأن يوسع التغطية الصحية الإلزامية لتشمل 22 مليون فرد إضافي. ومن شأن هذا القانون أن يضمن تعميم التغطية الاجتماعية لفائدة جميع المغاربة وتعميم التعويضات العائلية التي سيستفيد منها قرابة سبعة ملايين طفل في سن التمدرس، وتوسيع قاعدة الانخراط في أنظمة التقاعد من خلال دمج حوالي 5 ملايين مغربي من الساكنة النشطة غير المتوفرة على أية تغطية تتعلق بالتقاعد، وتعميم التعويض عن فقدان الشغل لفائدة المغاربة الذين يتوفرون على شغل قار، وإنشاء بنية موحدة للتنسيق والإشراف على أنظمة الحماية الاجتماعية.

23. ويرى المجلس كذلك أن اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 102 بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، التي انضمت إليها بلادنا بتاريخ 14 يونيو 2019 من شأنها أن تشكل أرضية مهمة، من بين مرجعيات أخرى، من أجل ملاءمة مشروع القانون-الإطار رقم 09.21 المتعلق بالحماية الاجتماعية وأية نصوص قانونية مرتبطة به مع المعايير الدولية ذات الصلة. كما يمكن للمشرع أن يستأنس بالتوصيتين رقم 202 بشأن الأرضيات الوطنية للحماية الاجتماعية ورقم 204 بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم.

15 - مذكرة إخبارية للمندوبية السامية للتخطيط حول وضعية سوق الشغل خلال الفصل الثالث من سنة 2020، منشورة على الموقع الإلكتروني للمندوبية السامية للتخطيط، بتاريخ 3 نونبر 2020:

https://www.hcp.ma/La-situation-du-marche-du-travail-au-troisieme-trimestre-de-2020_a2619.html

بالنسبة للحق في الشغل والمقاولة وحقوق الإنسان، فإن المجلس يقدم التوصيات التالية:

• ملاءمة النصوص القانونية المرتبطة بالقانون-الإطار رقم 09.21 المتعلق بالحماية الاجتماعية مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية، وخاصة الاتفاقية رقم 102 بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي والتوصيتين رقم 202 بشأن الأرصديات الوطنية للحماية الاجتماعية ورقم 204 بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم؛

• إدراج مقتضى في قانون مالية السنة يتعلق بتمويل الدولة للحماية الاجتماعية، وذلك من خلال إحداث حساب خصوصي للخزينة؛

• تفعيل توصيات المناظرة الوطنية الثالثة للجبايات بما يمكن من تحصيل مداخيل إضافية تسمح بتمويل التغطية الاجتماعية؛

• تفعيل النموذج التنموي الجديد، بما يحقق أهداف التنمية المستدامة ويضمن تعزيز الكرامة الإنسانية والحد من التفاوتات الاجتماعية والمجالية، وعدم ترك أحد خلف الركب، ويجعل الاقتصاد الوطني قادرا على الصمود أمام الأزمات غير المتوقعة مثل الأزمة الوبائية الحالية؛

• توسيع إجراءات الدعم الاقتصادي كي تستهدف بالدرجة الأولى الأشخاص الأكثر هشاشة والمستحقين لها، وخاصة في العالم القروي والأحياء الهامشية في المدن والعاملين في القطاع غير المهيكل، وذلك من خلال اعتماد معايير أكثر مرونة لتسهيل الاستفادة من هذا الدعم؛

• حماية الأجراء في أماكن العمل من خلال تعزيز إجراءات السلامة المهنية والصحية واعتماد العمل عن بعد قدر الإمكان ومنع التمييز والإقصاء وضمان العطل المؤدى عنها؛

• اعتماد الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية كآلية لتقديم حلول عن القضايا المثيرة للقلق الناشئة بفعل جائحة كوفيد 19 وتعزيز المؤسسات المعنية بعلاقات الشغل، وخاصة مؤسسة مفتش الشغل؛

• إجراء حوار اجتماعي مع ممثلي العاملين والمستخدمين من أجل التفاوض، ليس فقط حول شروط السلامة والنظافة ولكن أيضا، حول خطط إنعاش ودعم المقاولات لضمان فعاليتها وتوافقها مع مبادئ العدالة الاجتماعية؛

• إرساء إصلاح شامل وفعال وعادل للأنظمة الثلاث للتقاعد وفق جدول زمنية دقيقة؛

• ضمان فعلية وفعالية الإجراءات الوقائية ضد كوفيد 19 داخل المقاولات وتشجيعها على بذل العناية الواجبة إزاء حماية حقوق الإنسان والبيئة.

2021

1. يجد الحق في الشغل في ظروف عادلة وملائمة أساسا له في المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وباقي المواثيق الدولية الملزمة ذات الصلة، خاصة المادتين 6 و7 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. كما أن مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان تنص على إطار معياري قوامه واجب الدول في حماية حقوق الإنسان، ومسؤولية الشركات عن احترام هذه الحقوق وضرورة ضمان ولوج الضحايا إلى سبل الانتصاف الفعالة، القضائية وغير القضائية. كما تحدد المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة الآثار على مستوى القوانين والسياسات لكيفية تفعيل واجب الحماية من خلال «مزيج ذكي» من التدابير التي تشمل إجراءات ملزمة قانوناً، خاصة عندما لا تنجح التدابير الطوعية في سد الفجوات المتعلقة بحماية حقوق الإنسان. كما يتعين التذكير بأن الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة يهتم تأمين العمل اللائق للجميع وأن الدستور المغربي يكفل هو كذلك هذا الحق، وخاصة في فصله 31 الذي ينص على تيسير أسباب استفادة المواطنين والمواطنات على قدم المساواة من الحق في الحصول على الشغل والحماية الاجتماعية والتغطية الصحية والتضامن التعاضدي. وأولى المجلس اهتماما خاصا لفعالية الحق في الشغل ولموضوع المفاولة وحقوق الإنسان في تقريره السنويين برسم سنة 2019 و2020.

2. وخلال سنة 2021، كان لجائحة كوفيد 19 أثر كبير على التمتع بالحق في الشغل للجميع، مما زاد من نسب الفقر وفاقم أشكال التمييز وعدم المساواة. وحسب توقعات البنك الدولي بخصوص سنة 2021، سيزداد معدل الفقر المدقع وستخسر البلدان منخفضة الدخل عقدا من الزمن. وعلى المستوى الوطني، كان للركود تأثير كبير على الطبقات الاجتماعية الأكثر هشاشة، حيث دفع حوالي مليون شخص إلى الفقر وحوالي 900 ألف آخرين تحت خط الهشاشة³.

3. ورغم التحديات التي فرضتها جائحة كوفيد 19، فإن الاقتصاد المغربي انطلق في مسار التعافي سنة 2021، حيث من المرتقب أن يتحسن بنسبة 6,7%، وهو ما انعكس على نسبة البطالة التي انخفضت إلى نسبة 11,8% 4 بعد تسجيلها نسبة 12,7% وخاصة في أوساط الشباب من الفئة العمرية. ويعزى ذلك إلى تحسن الأنشطة الفلاحية واستئناف العديد من المقاولات لأنشطتها بعد التوقف الذي عرفته السنة الماضية بسبب تداعيات الأزمة الوبائية. ولا تقتصر عواقب جائحة كوفيد 19 على فقدان وظائف الشغل وبالتالي ارتفاع نسبة البطالة، بل تتعداها إلى عواقب شديدة أخرى على صحة العمال وعلى مستواهم المعيشي، حيث لا تزال آثارها الاجتماعية والاقتصادية

1 تطرق المجلس للحق في الشغل في مختلف المنشورات التي أصدرها، وكان آخرها التقرير السنوي لسنة 2020. حيث خصص لذلك فصلا خاصا:

https://www.cndh.org.ma/sites/default/files/rapport_annuel.pdf

2 مقالة متوفرة على الرابط التالي :

<https://blogs.imf.org/2020/08/27/covid-19-without-help-low-income-developing-countries-risk-a-lost-decade/>

3 Impacts de la Covid-19 sur l'économie marocaine : Un premier bilan, Abdelaaziz Ait Ali , Karim El Aynaoui, Fayçal El Hossaini, Badr Mandri, 14 décembre 2020.

4 التقرير الفصلي لبنك المغرب بشأن السياسة النقدية، دجنبر 2021

تصيب النساء والفئات الأكثر هشاشة، وخاصة المهاجرين والعمال الذين هم في «خط المواجهة» لسلاسل التوريد العالمية التي تأثرت بسبب إلغاء الطلبات.

4. إن هذه التحديات تستدعي البحث عن حلول جذرية من أجل تمتيع الشباب المغاربة بحقهم في الشغل، الذي ينعكس على حقوق أخرى من قبيل الحق في التعليم والسكن وفي الصحة وفي الحماية الاجتماعية والعيش الكريم بشكل عام. فضلا عن ورش الحماية الاجتماعية، فإن المجلس يتطلع لأن يتم تنزيل النموذج التنموي الجديد بما يضمن توفير الحلول العملية التي تجعل من الحق في الشغل رافعة للتمتع بباقي الحقوق. كما يرحب المجلس بما جاء في البرنامج الحكومي، وخاصة مواكبة المقصيين من سوق الشغل من خلال برامج مبتكرة، ودعم تمويل النشاط المقاولاتي والحر في المشغل للبيد العاملة، ووضع قواعد واضحة من أجل تكافؤ الفرص، ووضع سياسات قطاعية طموحة من أجل فرص شغل لائقة ومنتجة. كما أن الإصلاح الضريبي الجاري يمكن أن يساهم في تعزيز الحق في الشغل، خاصة من خلال تيسير إحداث مقاولات، وتمويل الاقتصاد الوطني وتعبئة الإمكانيات الضريبية لتمويل السياسات العامة والتماسك الاجتماعي.

5. وواصل المجلس عمله في مجال الوساطة، حيث تفاعل مع طلب تقدم به مجموعة من حاملي شواهد الدكتوراه غير الموظفين، وذلك على خلفية عدم تمكنهم من المشاركة في مباريات التعليم العالي. وتبعاً لذلك، تم تنظيم لقاء تواصل مع هذه المجموعة يوم الثلاثاء 20 يناير 2021، وتم إعداد تقرير في الموضوع وتوجيه مراسلة للقطاع المعني من أجل إطلاق مساعي الوساطة في هذا الملف المطلي، كما حرص المجلس على متابعة النقاش حول هذا الموضوع داخل المؤسسة التشريعية.

6. واستقبل المجلس وفداً عن أطر محضر 20 يوليوز في 08 دجنبر 2021. وقد طرحت هذه المجموعة العديد من الإشكالات الاجتماعية والاقتصادية التي يعانون منها، جراء عدم اتخاذ الحكومات المتعاقبة أية مبادرة بخصوص تفعيل مقتضيات المرسوم الوزاري الاستثنائي رقم 02.11.100 الصادر بتاريخ 24 فبراير 2011. واستقبل المجلس كذلك التنسيق الوطنية لمربيات التعليم الأولي، للتداول حول القضايا التي تهم تسوية أوضاعهن المادية والإدارية وذلك يوم الأربعاء 26 ماي 2021؛ وقد أعد تقريراً حول هذا اللقاء من أجل إطلاق مسطرة الوساطة مع القطاع المعني لمعالجة هذا الملف.

7. ووعياً بأهمية الوساطة، نظم المجلس ولجنته الجهوية فاس-مكناس، في 8 يونيو 2021 بمدينة فاس، ندوة حول «الوساطة الاجتماعية: قراءة في التجربة ومداخل تطويرها، جهة فاس-مكناس نموذجاً». وسعت الندوة إلى الوقوف عند التجارب العالمية في مجال الوساطة الاجتماعية كآلية توافقية لحل النزاعات والمساهمة في تقليص عدد من الملفات الاجتماعية المحالة على القضاء، الخ. كما قاربت الندوة التجربة المغربية في مجال الوساطة الاجتماعية، من خلال عرض نموذج جهة فاس-مكناس، بالنظر لطبيعة بنيتها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والأكاديمية، وذلك من

2019
2020
2021
2022
2023

خلال مداخلات عدد من الأساتذة والباحثين الذين سلطوا الضوء على خصائص هذه التجربة على المستوى الدستوري والتشريعي والمؤسسي، وكذلك على المستوى الأكاديمي.

8. وفي مجال المساواة وحقوق الإنسان، يعيد المجلس التأكيد على وضع خطة وطنية للأعمال التجارية وحقوق الإنسان. ويرى المجلس أن الالتزام الحكومي بتحسين خطة العمل الوطنية في مجال الديمقراطية وحقوق الإنسان يمكن أن يشكل فرصة من أجل تعزيز بنود هذه الخطة، بما يستجيب للتطورات الناشئة والإكراهات التي فرضتها الجائحة في هذا المجال. ويعتبر أن اعتماد مشروع المعاهدة ذات الصلة بالمساواة وحقوق الإنسان يكتسي أهمية كبرى في منع انتهاكات حقوق الإنسان التي قد تتسبب فيها الشركات وفي تقوية سبل الانتصاف القضائية وغير القضائية.

9. ويرى المجلس كذلك أن أي دعم للمساوات من قبل الدولة يجب أن يكون مصحوباً بشرط واضح للالتزام بالامتثال لمعايير السلوك التجاري المسؤول. كما يرى المجلس أن العناية الواجبة تشكل ركيزة أساسية للسلوك المسؤول للشركات، وتعد شرطاً أساسياً للحرص على تحديد أية مخاطر يتعرض لها العاملون في المساوات والتخفيف من حدتها، ويشمل ذلك اتخاذ تدابير وقائية مناسبة لضمان صحتهم وسلامتهم. وتمتد مسؤولية الشركات إلى الآثار السلبية التي تتسبب فيها أطراف أخرى تكون مرتبطة بشكل مباشر بعملياتها أو منتجاتها أو خدماتها في إطار العلاقات التجارية.

10. وقد أولى المجلس ولجانه الجهوية أهمية خاصة لموضوع المساواة وحقوق الإنسان. فإضافة إلى مساهمته الفاعلة في النقاشات الدولية حول الموضوع، حيث يتولى المجلس منصب نائب رئيس مجموعة العمل المعنية بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان التابعة للتحالف العالمي للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان التي تساهم في المناقشات حول وضع صك دولي ملزم في هذا المجال، فإن المجلس ولجانه الجهوية قاموا بالعديد من التدخلات سواء بشكل أحادي الجانب أو في إطار عضويته في آلية الاتصال الوطنية من أجل سلوك مسؤول للشركات.

11. وهكذا، وقعت للجنة الجهوية الرباط- سلا- القنيطرة والاتحاد العام لمساوات المغرب فرع الرباط- سلا- القنيطرة اتفاقية شراكة في 20 أبريل 2021 بمقر الاتحاد العام لمساوات المغرب فرع الرباط- سلا- القنيطرة. وتروم هذه الاتفاقية تعزيز التعاون بين قطاع المساوات واللجنة الجهوية من خلال تكريس فعالية الحقوق واحترام العمل الجمعي وممارسة الحق النقابي ومنع كل أشكال التمييز وتشجيع تكافؤ الفرص والعمل على النهوض بالمساواة بين الرجال والنساء من خلال الحد من القيود التي تعوق الارتقاء المهني للنساء داخل المساواة.

12. واستمرت للجنة الجهوية الداخلة-وادي الذهب في متابعة احتجاجات عمال معمل اسمنت، يخوضون وقفات احتجاجية يومية منذ أن أقدمت إدارة المعمل على توقيف وطرد عمال عقب تكوين هؤلاء لمكتب نقابي حسب ادعائهم. وقد عقدت اللجنة الجهوية مع المنظمين جلسة استماع ادعوا خلالها بأن إدارة المصنع ترفض الاعتراف بوجود مكتب نقابي، ولا تقبل الحوار معهم، وأنها

5 ترأسها الوكالة المغربية لتنمية الاستثمارات والصادرات وأحدثتها بلدنا بموجب دورية لرئيس الحكومة صادرة في شتنبر 2014 إعمالاً للمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.

أقدمت على طرد البعض منهم بشكل تعسفي. وقد اقترحت اللجنة على المعنيين اللجوء لمفتش الشغل ومباشرة المسطرة القضائية، واستمرت اللجنة في متابعة الوقفات التي ينظمها هؤلاء العمال في محيط المعمل إلى حين علمها بحل المشكل من خلال تعويضهم من طرف المسؤولين عن المعمل. كما تتابع اللجنة الجهوية الداخلة-وادي الذهب ملف مستخدمي فندق تم إغلاقه بسبب مشاكل مالية للمكتري، يخوضون اعتصاما أمام بناية الفندق ويطالبون من المشغل صرف مستحقاتهم المالية.

13. وتابعت اللجنة الجهوية بني ملال- خنيفرة احتجاجات منتجي الشمندر السكري أمام معمل أولاد عياد التابع لشركة كوزيمار. وتعود أسبابها إلى عدم قدرة الشركة على استيعاب منتوجات الفلاحين وعدم رضاهم عن التعويضات وعن طريقة القلع الميكانيكي المفروضة من طرف الشركة. ورصدت اللجنة الجهوية استمرار الاحتجاجات على الرغم من بداية الحوار مع إدارة الشركة والمحتجين وممثلهم المهنيين (الغرفة الفلاحية، جمعية منتجي الشمندر السكري). وبعد مرور عدة أسابيع دون رد من طرف إدارة المعمل على المقترحات المقدمة، نظم الفلاحون وقفة احتجاجية بتاريخ 16 مارس 2021 أمام المعمل، تم خلالها استعمال القوة من طرف السلطات العمومية لتفريق المحتجين، وتسجيل إصابات في صفوف بعضهم حيث نقلوا إلى المستشفى الجهوي ببني ملال. وعلى إثر ذلك، تم عقد اجتماع بعمالة الفقيه بنصالح بحضور السلطات المحلية والغرفة الفلاحية بجهة بني ملال خنيفرة، حيث تم الاتفاق على تسوية وضعية 141 فلاحا فورا والشروع في دراسة باقي الملفات الأخرى المتبقية. وعلمت اللجنة الجهوية أن شركة كوزيمار قد قامت مؤخرا بصرف مبلغ 4 ملايين درهم على كافة المتضررين.

14. كما قامت اللجنة الجهوية بني ملال-خنيفرة سنة 2021 بإنجاز تقرير حول اعتصامات واحتجاجات عمال مناجم جبل «عوام» بإقليم خنيفرة التي تعود أسبابها إلى تاريخ 07 فبراير 2020. وجرى حوار بين إدارة الشركة والعمال انتهى بتوقيع ثلاثة محاضر خلصت إلى متابعة الحوار حول مطالب العمال المتمثلة في الزيادة في الأجور، وفي منحة المردودية وتعويضات الكراء والتدفئة والتأمين على الأمراض المهنية ومنح أخرى. لكن بعد ذلك ادعى ممثلو العمال أن الإدارة تتردد في استئناف الحوار، فقرروا بدءا من يوم 10 دجنبر 2020 تنفيذ اعتصام. وتلقى المجلس شكاية بهذا الخصوص ورصدت اللجنة الجهوية بني ملال-خنيفرة هذه الوضعية، حيث بلغ عدد المعتصمين 78 عاملا، تتوزع بين مناجم المنطقة.

15. وفي إطار متابعة تفعيل توصيات المجلس التي تضمنها «التقرير الموضوعاتي حول احتجاجات جرادة»، قامت اللجنة الجهوية بالشرق بثلاثة زيارات لمدينة جرادة، عقدت على إثرها اجتماعات عمل مع السلطات المحلية المعنية وجمعيات المجتمع المدني ومختلف الفاعلين.

16. وعلى صعيد آلية الاتصال الوطنية من أجل سلوك مسؤول للشركات، شارك المجلس في العديد من الأنشطة التي تهم المقاولات وحقوق الإنسان، منها اجتماع نظمته الوكالة المغربية لتنمية

الاستثمارات والصادرات في 15 فبراير 2021 لمناقشة أهمية تنظيم آلية الاتصال وتكوينها وخطة عملها، ولقاء حول موضوع بيئة الأعمال والتنوع البيولوجي؛ وندوة افتراضية في 24 نونبر 2021، حول السلوك المسؤول للشركات. وعرفت هذه اللقاءات مشاركة أعضاء آلية الاتصال وممثلين عن مقاولات مغربية.

17. وفي إطار لقاءات الحماية، ناقش المجلس عن بعد موضوع المقاولات وحقوق الإنسان، والذي خصصت له أربع ندوات حول العمل اللائق (25 مارس 2021)، الصحة والسلامة المهنية، وحقوق الإنسان (29 أبريل 2021)، تشغيل الأطفال في القطاع غير المهيكل (27 ماي 2021)، تقنين الإضراب وحقوق الإنسان (24 يونيو 2021).

18. كما شارك المجلس في الدراسة الاستقصائية التي أجرتها الشبكة الإفريقية للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان حول الأعمال التجارية وحقوق الإنسان والمحيطات المستدامة، في سبتمبر 2021.

19. في مجال الصحة والسلامة المهنية، يرى المجلس أن الإطار التشريعي والتنظيمي الوطني أصبح لا يستوعب كل ما عرفه المجال الاجتماعي والصناعي من تطور، كما أنه بعد مرور أكثر من 10 سنوات على إعداد المسودة الأولى لمشروع القانون الإطار حول الصحة والسلامة المهنية أصبح ضروريا إصدار تشريع وطني فعال وموحد يوظف وينظم الصحة والسلامة المهنية بكل من القطاع الخاص والعالم، مع ما يواكب ذلك من توفير لموارد بشرية كافية للوقاية وممارسة المراقبة.

20. وعلى إثر وقوع الحادث المؤلم بمعمل للخياطة بطنجة صبيحة في 8 فبراير 2021 الذي أدى الى وفاة 28 عامل وعاملة (9 رجال و19 امرأة) غرقا، في معمل يشتغل في القطاع غير المهيكل دون توفير ظروف السلامة وفق المعايير المعمول بها، بحيث أنه متواجد في مرآب في فيلا سكنية، قامت اللجنة الجهوية طنجة-تطوان-الحسيمة بالتقصي والتحري في هذا الحادث، وذلك من خلال إجراء اتصالات هاتفية وعقد لقاءات مباشرة مع مختلف الفاعلين المعنيين والمسؤولين المحليين والجهويين: المديرية الاقليمية لوزارة التجارة والصناعة، ولاية طنجة، جماعة طنجة، جمعية النساء المقاولات، الطبيب الشرعي، جامعة غرف التجارة والصناعة والخدمات بالمغرب و المديرية الجهوية للضمان الاجتماعي، والمفتشية الجهوية للتشغيل بطنجة. وأسفر التحري عن تسجيل عدة خروقات، حيث إنه رغم أن الورشة غير مرخصة فإن شركة أمانديس قد زودتها بالماء والكهرباء من فئة (V 380) الضرورية لتشغيل الآلات الكهربائية القوية. كما تم تسجيل أن السلطات قد تغاضت عن هذه الخروقات، الأمر الذي يتم تبريره بالمرونة بهدف إحداث فرص الشغل. كما أن الورشة تنتهي الى القطاع غير المهيكل، ولا تخضع لأية مراقبة من طرف السلطات المحلية والوصية، وكذا من طرف مصلحة الضمان الاجتماعي. ولاحظت اللجنة الجهوية كذلك محاكمة صاحب المعمل و المعنيين، والتي أسفرت عن تحديد المسؤوليات وإدانة المسؤولين عن هذا الحادث.

6 متوفر على الرابط التالي:

https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/mapping_survey_on_bhr_-_role_of_nhris_-_final_version.pdf

21. وفي موضوع الحق في الإضراب، شكل تقنيته وتنظيمه موضوع نقاش منذ عقود، ساهم فيه مختصون في القانون الاجتماعي، وفاعلون نقابيون، وخبراء منظمة العمل الدولية، وممثلو أرباب العمل بالإضافة الى فاعلين حقوقيين. ويسجل المجلس أن القانون التنظيمي بهذا الخصوص لم يصدر بعد، رغم أن التنصيب عليه منذ دستور 1962، وصولاً إلى دستور 2011، حيث أحييت صيغة أول مشروع لقانون تنظيمي على البرلمان في شتنبر 2016، دون استكمال المسطرة التشريعية.
22. وفي هذا الإطار، تابع المجلس في سنة 2021 صدور قرار جديد عن محكمة النقض 7 في مجال ممارسة الحق في الإضراب، حيث نص على أن ممارسة الإضراب وإن كانت حقاً دستورياً، بغرض الدفاع عن مصالح الأجراء المهنية في إطار التمثيلية النقابية، فإنها مع ذلك تبقى مشروطة بعدم التعسف في ممارسة ذلك الحق، وأن ممارسة الإضراب دون تحديد مدته من شأنها أن تلحق الضرر بالمشغلة، مادام أن الملف خال مما يفيد سبق وجود مفاوضات بخصوص الملف المطلي ودون الوصول الى أي اتفاق، وأن عدم تحديد مدة الإضراب عن العمل ينفي عنه وصف المشروعية ويعتبر تعسفاً.

بالنسبة للحق في الشغل والمقاولة وحقوق الإنسان، فإن المجلس يقدم التوصيات التالية:

- تعزيز الممارسة الاتفاقية لبلادنا، خاصة من خلال المصادقة على البروتوكول الاختياري الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛ والمصادقة على الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم؛
- استكمال مسطرة المصادقة على مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 المتعلق بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب وملاءمته مع المعايير الدولية، وخاصة عدم فرض عقوبات حبسية على العمال بسبب مشاركتهم السلمية في الإضرابات وبعدم إرغامهم على العمل؛
- تفعيل الالتزامات الحكومية في مجال الشغل والمقاولة وخلاصات النموذج التنموي الجديد، بما يحقق أهداف التنمية المستدامة ويضمن تعزيز الكرامة الإنسانية والحد من التفاوتات الاجتماعية والمجالية، وعدم ترك أحد خلف الركب، ويجعل الاقتصاد الوطني قادراً على الصمود أمام الأزمات غير المتوقعة مثل الأزمة الوبائية الحالية؛
- إعداد واعتماد خطة عمل وطنية في مجال المقاولة وحقوق الإنسان مع إشراك كافة الفاعلين المعنيين من قطاعات حكومية وبرلمان وقطاع خاص ونقابات وهيئات الحكامة والديمقراطية التشاركية وحقوق الإنسان ومنظمات المجتمع المدني؛
- تفعيل مؤسسة الحوار الاجتماعي الثلاثي وتقوية آلياته، بما يواكب التطورات التي يعرفها عالم الشغل؛ وتشجيع المفاوضة الجماعية، وخاصة القطاعية؛

- تقوية مؤسسة مفتش الشغل عن طريق تعزيز اختصاصاته وتمكينه من أدوات الاشتغال والموارد المالية واللوجستية الضرورية؛
- جعل الوساطة الاجتماعية محورا أساسيا في صلب السياسات العمومية، والتفاعل مع مبادرات الوساطة المؤسسية كآلية بديلة لحل النزاعات، والانفتاح على المحيط الجامعي من خلال إطلاق ماسترات متخصصة بالوساطة الاجتماعية من أجل تكوين وسطاء معتمدين بشراكة مع قطاع التعليم العالي؛
- حث المقاولات على تطبيق مبدأ العناية الواجبة الخاصة بحقوق الإنسان، استرشادا بالدلائل الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي في هذا الشأن؛
- تعزيز التعددية في آلية الاتصال الوطنية من أجل سلوك مسؤول للشركات من خلال توسيع العضوية فيها لتشمل ممثلي النقابات وهيئات أرباب العمل، والرفع من الدعم المالي واللوجستي المخصص لها.

2022

1. تنص مقتضيات العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على الحق في الشغل، حيث تؤكد على حق كل شخص في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق. كما ينص إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في الشغل، المعتمد عام 1998 والمعدل في عام 2022، على عدة التزامات، منها حرية تكوين الجمعيات والاعتراف بالحق في المفاوضات الجماعية، والقضاء على جميع أشكال العمل الإجباري والإلغاء الفعلي لعمل الأطفال، والقضاء على التمييز في العمل وفي المجال المهني. وينص الدستور المغربي كذلك على أن تعمل الدولة على «تيسير أسباب استفادة المواطنين والمواطنات من الشغل والدعم من طرف السلطات العمومية في البحث عن منصب شغل، أو في التشغيل الذاتي؛ أو ولوج الوظائف العمومية حسب الاستحقاق». أما موضوع المساواة وحقوق الإنسان فهو من المواضيع الناشئة التي يسعى المجتمع الدولي لاعتماد صك ملزم بشأنها.
2. يسجل المجلس تعديل «إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته» خلال الدورة 110 لمؤتمر العمل الدولي المنعقدة بتاريخ 11 يونيو 2022، والذي أضاف حقا خامسا يتمثل في «توفير بيئة عمل آمنة وصحية»، بالإضافة إلى الحقوق الأساسية الأربعة السابقة والتي تتجلى في الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضات الجماعية، والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي، والقضاء الفعلي على عمل الأطفال، والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.
3. ارتفع معدل التضخم بشكل تصاعدي ليستقر في حدود معدل سنوي بلغ 6,6% 1، وهو معدل لم يسجل في المغرب منذ تسعينيات القرن الماضي، وقد أثر ذلك على قدرة المقاولات على التشغيل، وتوسيع حجم القطاع غير المهيكل الذي يعتمد عمالة مؤقتة وهشة وغير قارة. ويسجل المجلس مجموعة من المبادرات التي اتخذتها الحكومة سنة 2022، حيث أحدث قانون المالية لسنة 2022، 26.860 منصبا ماليا في القطاع العام، ومبادرة الحكومة القاضية بإطلاق برنامجي «فرصة» و «أوراش»، لتمويل مشاريع الشباب.
4. تبقى هذه المبادرات دون مستوى الاستجابة للطلب المتزايد على العمل، وخاصة من قبل الخريجين الجدد وحاملي الشواهد العليا، والأشخاص في وضعية إعاقة. ويرى المجلس أن السياق الحالي الذي تطبعه أزمنة محلية وأخرى عالمية، وبطء في النمو الاقتصادي ووتيرة الاستثمار يفرض تحديات غير مسبوقة قد تؤدي إلى انزلاق فئات من المواطنين إلى دائرة الهشاشة والفقر.
5. يسجل المجلس أن عدد مفتشي الشغل لا يتجاوز مفتشا واحدا لكل 16000 أجير، وهو عدد ضعيف مقارنة ببعض الدول 2. ففي غياب عدد كاف من مفتشي الشغل تزداد احتمالات انتهاك حقوق العمال وخرق قوانين الشغل. وفي ظل ذلك، تبقى السلطات الوصية مطالبة بتوفير ضمانات عدم انتهاك حقوق الشغيلة، بما فيها تعزيز قدرة مفتشي الشغل على القيام بمهامهم في مواكبة ديناميات سوق الشغل، ورفع عددهم خلال السنوات القادمة.

1. https://www.hcp.ma/L-Indice-des-prix-a-la-consommation-IPC-du-mois-de-Novembre-2022_a3638.html

2. يصل عدد مفتشي الشغل في دول مثل تونس مثلا إلى مفتش واحد لكل 6000 أجير.

6. شارك المجلس ضمن آلية الاتصال الوطنية من أجل سلوك مسؤول للشركات، في العديد من الأنشطة التي تهم المقابلة وحقوق الإنسان، منها الاجتماع السنوي لنقاط الاتصال الوطنية المنضمة إلى إعلان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بشأن الاستثمار الدولي الشركات متعددة الجنسيات، في باريس 17-18 نونبر 2022. كما خضعت آلية الاتصال الوطنية لاستعراض من قبل الأقران من فرنسا وبولونيا وتركيا، بالإضافة إلى ممثلين عن أمانة المنظمة في الفترة الممتدة من 20 إلى 22 أكتوبر 2022. وقد أسفر هذا الاستعراض عن تقرير تضمن توصيات لتحسين أداء هذه الآلية.
7. ولم تعمل الحكومة بعد على اعتماد خطة عمل وطنية في مجال المقابلة وحقوق الإنسان، باعتبارها جزءا من السياسة العمومية التي تحدد الأولويات والإجراءات التي ستبناها الحكومة لدعم تنفيذ الالتزامات الدولية في المجال، وخاصة المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة في مجال المقابلة وحقوق الإنسان. وتجدر الإشارة إلى أن اعتماد هذه الخطة كان من بين الإجراءات المتضمنة في الخطة الوطنية في مجال الديمقراطية وحقوق الإنسان.
8. تابع المجلس ولجانته الجهوية مجموعة من الوقائع المرتبطة بمجال الشغل والمقابلة والتي تنطوي على احتمال لخرق حقوق الشغلية. وهكذا تابعت اللجنة الجهوية لحقوق الإنسان بجهة فاس - مكناس خلال شهر شتنبر 2022 إغلاق شركة محلية تعمل في مجال النسيج بمكناس، وكانت تشغل زهاء 700 عاملة وعامل، وذلك للوقوف على وضعيتهم والاستماع إلى مطالبهم. وعملت اللجنة على مواكبة بعض الحالات وخاصة من أجل تمكينها من الولوج إلى الحق في الصحة.
9. شارك زهاء 250 شابا وشابة عن الجمعية الوطنية لحملة الشهادات المعطلين فرع فاس بولمان في احتجاجات امتدت ما بين يناير و أبريل 2022، وكانت جل الاحتجاجات سلمية باستثناء الوقفة الاحتجاجية التي جرى تنظيمها أمام بوابة مجلس جهة فاس مكناس، والتي شهدت تدخلا أمنيا أصيب على إثره بعض المعطلين الذين رفضوا مغادرة مكان الاحتجاج، حسب الرصد الذي قامت به اللجنة الجهوية فاس-مكناس.
10. عملت اللجنة الجهوية لجهة درعة - تافيلالت على تتبع وضعية عمال المناجم، والاحتجاجات التي عرفتها المناطق المنجمية بالجهة، بما في ذلك الاعتصامات والإضرابات التي نظمها بعض الأفراد. كما جرى رصد حادث وفاة أربعة عمال بتاريخ 23 دجنبر 2022، بورش بمنطقة الطاوس مرخص للاستغلال المنجمي التقليدي، إثر سقوطهم في قعر حفرة بعمق حوالي 40 مترا. ونظمت نفس اللجنة الجهوية زيارة ميدانية للمستشفى الجهوي بالرشيدية، حيث تم الاستماع إلى أحد الضحايا الناجين من الحادث، الذي أفاد بملازمات الحادث. وقد تم فتح بحث قضائي تحت إشراف النيابة العامة المختصة للكشف عن الظروف والملابسات المحيطة بهذا الحادث.
11. ونظمت اللجنة الجهوية لحقوق الإنسان بجهة درعة تافيلالت بتنسيق مع المديرية الإقليمية للسياحة بإقليم ورززات ندوة حول المقابلة السياحية بجهة درعة تافيلالت على ضوء النموذج

التنموي الجديد، يوم الخميس 17 نونبر 2022 بورزازات حضرها 52 مشاركة ومشاركاً، بهدف فتح نقاش جماعي وتشاركي، للتعرف على الإشكاليات التي تعترض تقدم المقاولات السياحية بجهة درعة تافيلالت، وتسليط الضوء على التوجهات الاستراتيجية التي رسمها التقرير العام للنموذج التنموي الجديد التي تهم المقاولات السياحية.

12. يسجل المجلس استمرار التأخر في تنفيذ الأحكام القضائية، وبالتحديد تلك الصادرة في نزاعات الشغل. وفي هذا الصدد، تلقى المجلس أربع شكايات من المواطنين بشأن امتناع بعض الشركات عن تنفيذ مقررات قضائية صدرت ضدها في إطار نزاعات الشغل الفردية؛ ولم تنفذ إلى غاية كتابة هذا التقرير، رغم مرور عدة سنوات على صدور هذه القرارات.

بالنسبة للحق في الشغل والمقاولات وحقوق الإنسان، يقدم المجلس التوصيات التالية:

- تعزيز الممارسة الاتفاقية لبلادنا، خاصة من خلال المصادقة على البروتوكول الاختياري الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛ والمصادقة على الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم؛
- استكمال مسطرة المصادقة على مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 المتعلق بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب وملاءمته مع المعايير الدولية، وخاصة عدم فرض عقوبات حبسية على العمال بسبب مشاركتهم السلمية في الإضرابات وعدم إرغامهم على العمل؛
- إعداد واعتماد خطة عمل وطنية في مجال المقاولات وحقوق الإنسان مع إشراك كافة الفاعلين المعنيين من قطاعات حكومية وبرلمان وقطاع خاص ونقابات وهيئات الحكامة والديمقراطية التشاركية وحقوق الإنسان ومنظمات المجتمع المدني؛
- تقوية مؤسسة مفتش الشغل عن طريق رفع أعداد المفتشين على الصعيد الوطني وتعزيز اختصاصاتهم وتمكينهم من أدوات الاشتغال والموارد المالية واللوجستية الضرورية؛
- حث المقاولات على تطبيق مبدأ العناية الواجبة الخاصة بحقوق الإنسان، استرشاداً بالدلائل الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي في هذا الشأن؛
- تعزيز التعددية في آلية الاتصال الوطنية من أجل سلوك مسؤول للشركات من خلال توسيع العضوية فيها لتشمل ممثلي النقابات وهيئات أرباب العمل، والرفع من الدعم المالي واللوجستي المخصص لها؛
- السهر على تنفيذ الأحكام القضائية ذات الصلة بنزاعات الشغل.

2023

1. نصت الصكوك الدولية لحقوق الإنسان على الحق في الشغل باعتباره حقا أساسيا من حقوق الإنسان، وضمانة لإعمال حقوق أخرى من حقوق الإنسان. ولكل إنسان حق في أن تتاح له إمكانية العمل بما يسمح له بالعيش بكرامة. كما أن التزام الدولة بموجب الحق في الشغل يتضمن الالتزام بضمان حرية اختيار العمل أو قبوله، ونوع العمل الذي يقوم به الإنسان يعتمد على إمكانية انتفاعه بموارد التعليم والتدريب المهني. كما يقع على الدولة التزامات بإيجاد الشروط المواتية للتمتع بكافة الحقوق الأخرى المرتبطة بهذا الحق من قبيل توفير نظام حماية وسن الضمانات القانونية وتقويتها، وتوفير الظروف المادية خلال فترة العمل، وضمان صحة وسلامة الأجراء.

2. إن توفير الشغل للجميع يبقى بعيد المنال بالنسبة لأعداد كبيرة من المواطنين على اختلاف تكويناتهم ومستوياتهم وأعمارهم أو جنسهم. وتؤكد المعطيات الصادرة عن المندوبية السامية للتخطيط، أن معدل البطالة ارتفع من 11,8% سنة 2022 إلى 13% خلال السنة الحالية، بزيادة قدرها 1,2. وقد انتقل هذا المعدل من 15,8% إلى 16,8% بالوسط الحضري ومن 5,2% إلى 6,3% بالوسط القروي. ويعزى هذا الارتفاع إلى عدة أزمات، منها جائحة كوفيد 19 والجفاف والتضخم، وهي عوامل تؤثر على النمو الاقتصادي ودينامية الاستثمار، مما يجعل بعض القطاعات مثل الفلاحة والصناعة غير قادرة على استيعاب سوق الشغل للأشخاص غير العاملين. كما أكدت نفس المؤسسة أن معدل البطالة يكون أعلى بين الشباب إذ بلغ 35,8%، في حين بلغ المعدل 19,7% بين الخريجين و18,3% بين النساء. ويعتبر معدل البطالة المرتفع والافتقار إلى عمل قار من الأسباب التي تدفع الأشخاص إلى البحث عن شغل في قطاع الاقتصاد غير الرسمي أو غير المهيكل مما يجعلهم، يفتقرون إلى الحماية والتمتع بكافة حقوقهم نتيجة ذلك الوضع.

3. تراجع معدل التضخم السنوي بشكل طفيف من 6,6% سنة 2022 إلى 6,1% سنة 2023 وفق المعطيات الرسمية¹، وعلى الرغم من هذا التراجع إلا أن أسعار المواد الغذائية ارتفعت خلال هذه السنة بنسبة بلغت 12,5%²، وهي نسبة تضخم مرتفعة، أثرت سلبا على القدرة الشرائية لكل الفئات الاجتماعية ورفعت معدلات البطالة وزادت من حجم القطاع غير المهيكل الذي يتحول إلى ملاذ للكثير من المواطنين لإيجاد فرص عمل وبيئة تنتمي فيها العديد من الحقوق، خاصة الاجتماعية منها كالحق في الصحة والحماية الاجتماعية والسلامة المهنية الاستفادة من تقاعد يضمن الحق في عيش كريم. كما أن العمالة غير المهيكلة تهيمن على سوق الشغل الوطني، وهي عمالة هشّة وذات دخل محدود في معظمها وتتميز بتفاوتات كبيرة على مستوى عدد ساعات العمل والأجور والإنتاجية.

4. توضح بيانات الحساب التابع للتشغيل³ هشاشة ظروف عمل النساء، حيث لا يزال معدل عمل النساء ضعيفا في بلادنا، إذ يصل إلى 29,7% فقط على المستوى الوطني. وارتفعت نسبة العمالة

1- L'Indice des prix à la consommation (IPC) de l'année 2023. Lien : https://www.hcp.ma/L-Indice-des-prix-a-la-consommation-IPC-de-l-annee-2023_a3811.html?TOKEN_RETURN

2- L'Indice des prix à la consommation (IPC) de l'année 2023. Lien : https://www.hcp.ma/L-Indice-des-prix-a-la-consommation-IPC-de-l-annee-2023_a3811.html?TOKEN_RETURN

3- المندوبية السامية للتخطيط. تقديم مشروع الحساب التابع للتشغيل.

النسوية غير المهيكلية لتصل إلى 67.6% من إجمالي العمالة النسوية. وتحضر النساء بشكل أكبر في مجالات الفلاحة والصيد البحري والخدمات التجارية، وهي القطاعات ذات القيمة المضافة الضعيفة، والأجور المنخفضة. أما بخصوص طبيعة المناصب التي تشغلها النساء، فلا تتجاوز نسبة من يشغلن مناصب الأطر والتقنيين 15% من النساء النشيطات، في حين أن 71% من هؤلاء النساء هن عاملات. وعلى مستوى خلق المقاولات والتشغيل الذاتي، فلا تتجاوز نسبة النساء 14% من مجمل المشغلين المستقلين والمشغلين في الاقتصاد المغربي. ويرى المجلس أن هذه المعطيات تبين أن النساء ما زلن يعانين من صعوبات في الولوج إلى الشغل، فضلا عن تحديات تقف في وجههن للوصول إلى المناصب العليا التي تمثل نسبة 19,86%، وهو رقم يبقى بعيدا عن تحقيق مبدأ المناصفة المكرس دستوريا.

5. وشكلت وظيفة تفتيش الشغل أدوارا هامة سواء في المجال الرقابي المتمثل أساسا في السهر على ضمان التطبيق الجيد لمختلف النصوص القانونية المؤطرة لعلاقات الشغل عن طريق زيارات المراقبة والتفتيش لمختلف الوحدات الإنتاجية الخاضعة لتشريع الشغل، ومراقبة شروط العمل اللائق ومنها ما يتعلق بتشغيل الأطفال، وضمان حقوق المرأة وحقوق الأجانب والحماية الاجتماعية والأجور والصحة والسلامة المهنية ومدة العمل. ويتطلب هذا العمل إنجاز الزيارات وتحرير المحاضر وتسجيل الملاحظات. وقد تم تحديد مهمة تفتيش الشغل في الاتفاقية رقم 81 المتعلقة بتفتيش الشغل، والاتفاقية رقم 129 حول تفتيش الشغل بالقطاع الفلاحي، وأيضا مقتضيات مدونة الشغل⁴ (المواد من 530 إلى 548).⁵

6. وتجدر الإشارة إلى أن نظام تفتيش الشغل بالمغرب يتكون من جهاز تابع للوزارة المكلفة بالشغل، وأجهزة أخرى للتفتيش تابعة لقطاعات وزارية أخرى خصوصا الأعوان التابعين للإدارة المكلفة بالمعادن والأعوان التابعين للملاحة التجارية وكل الأعوان المكلفين بنفس المهمة من طرف باقي الإدارات. ويبلغ عدد مفتشي الشغل بالمغرب التابعين لوزارة الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والشغل والكفاءات، مفتش واحد مكلف بتغطية 560 مقاولا خاضعة لقانون الشغل، إذ لا يتجاوز عدد مفتشي الشغل 589 مفتشا منهم 415 من يمارس فعليا. فيما يشتغل 343 مفتشا بالمصالح اللامركزية وفق المعطيات التي تضمنتها الميزانية الفرعية لوزارة الشغل للسنة الجارية. ويتكلف هذا العدد القليل من المفتشين الممارسين بتدبير نزاعات الشغل الفردية والجماعية. وقد عرف موضوع تفتيش الشغل مناقشات على مستوى البرلمان من خلال مساءلة القطاع الحكومي عن قلة مفتشي الشغل، والإطار القانوني المتعلق بالنظام الأساسي لمفتشي الشغل. ويرى المجلس أن هذه المعطيات تدل على أن مراقبة تنفيذ المقتضيات القانونية الجاري بها العمل تبقى ضعيفة، مما يقوض حماية حقوق العمال وسلامتهم المهنية والصحية.

4- القانون رقم 65 99- المتعلق بمدونة الشغل. الجريدة الرسمية تحت عدد 5167 بتاريخ 8 دجنبر 2003.

5- نصت المادة 532 على أن أعوان تفتيش الشغل يتكفون بالسهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل. وإعطاء المشغلين والأجراء معلومات ونصائح تقنية حول أجمع الوسائل لمراعاة الأحكام القانونية. وإحاطة السلطة الحكومية المكلفة بالشغل علما بكل نقص أو تجاوز في المقتضيات التشريعية والتنظيمية المعمول بها.

7. ويلاحظ المجلس أنه بالرغم من تحسن ظروف العمل والتطور الذي عرفته القوانين، إلا أنه يسجل استمرار وجود ثغرات تحد من التمتع بكافة الحقوق المرتبطة بالشغل، فالقوانين الوطنية المرتبطة بالتوظيف عموماً تطبق فقط على موظفي القطاع العام والعاملين بالمقاولات والشركات الكبرى، بينما يبقى العديد من المقاولات الصغرى والقطاع غير المهيكل خارجاً عن التنظيم. وفي هذا الإطار، يسجل المجلس التأخر في مراجعة مدونة الشغل الذي كان موضوع نقاشات بين الفاعلين والفرقاء الاجتماعيين. كما يلاحظ غياب القوانين المتعلقة بحرية العمل النقابي والحق في الإضراب.

8. وفي مجال الصحة والسلامة في العمل، لم يصدر بعد مشروع القانون-الإطار الخاص بالصحة والسلامة في العمل رغم مرور عشر سنوات على طرحه. كما تعاني منظومة الصحة والسلامة من العديد من أوجه القصور، ترتبط أساساً بضعف تطبيق مقتضيات مدونة الشغل في القطاع الخاص، حيث إن عدد المقاولات التي تتوفر على لجنة السلامة وحفظ الصحة لا يتجاوز 17 في المائة. في حين تكاد تنحصر المصالح الطبية للشغل في بعض المقاولات الكبرى والمقاولات المنظمة فقط، بالإضافة إلى ضعف ثقافة الصحة والسلامة في العمل، وضعف الحماية الاجتماعية لحوادث الشغل.

9. ويولي المجلس كذلك اهتماماً خاصاً بموضوع المقابولة وحقوق الإنسان. فباعتباره آلية للتظلم، يتوصل المجلس ولجانته الجهوية الاثنتي عشرة بالشكايات في مجال المقابولة وحقوق الإنسان والتي تتم معالجتها وإخبار المشتكين بمآلها وإجراء التحريات بشأنها والتواصل مع السلطات المعنية من أجل إيجاد الحلول المناسبة لتلك الشكايات. كما أنه يحرص على إدراج هذا الموضوع في مختلف التقارير والمذكرات التي يعدها، ومنها المذكرة المتعلقة بالحق في الماء والتي تطرقت إلى أثر الإجهاد المائي على التمتع بالحقوق وعلاقة ذلك بالسلوك المسؤول للشركات، وكذا تقاريره الموضوعاتية حول الذكاء الاصطناعي.

10. ويتمتع المجلس بعضوية نقطة الاتصال الوطنية من أجل سلوك مسؤول للشركات إلى جانب مؤسسات حكومية وممثلين عن أرباب العمل والنقابات في المغرب. وهكذا، شارك المجلس في العديد من الأنشطة التي نظمتها نقطة الاتصال الوطنية، وخاصة الاجتماع السنوي لنقاط الاتصال التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. كما تفاعل المجلس مع الشكايات المعروضة على نقطة الاتصال الوطنية وشارك في دورات التعلم عبر الأقران مع نقاط الاتصال الوطنية النظيرة من أجل تجويد عمل نقطة الاتصال الوطنية.

11. وبنهاية عام 2023، لم تعمل الحكومة بعد على اعتماد خطة عمل وطنية في مجال المقابولة وحقوق الإنسان، باعتبارها جزءاً من السياسة العمومية التي تحدد الأولويات والإجراءات التي ستبناها الحكومة لدعم تنفيذ الالتزامات الدولية في المجال، وخاصة المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة في مجال المقابولة وحقوق الإنسان. وتجدر الإشارة إلى أن اعتماد هذه الخطة كان من بين الإجراءات المتضمنة في الخطة الوطنية في مجال الديمقراطية وحقوق الإنسان. ومن شأن اعتماد خطة

وطنية في هذا المجال أن يجعل بلادنا في مصاف الدول التي اعتمدت خطط منفصلة وقائمة بذاتها في هذا المجال، والبالغ عددها إلى حدود كتابة هذا التقرير 26 دولة.

12. وعلى المستوى الدولي والإقليمي، وبصفته عضواً في مجموعة العمل المعنية بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان التابعة للتحالف العالمي للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، يترافع المجلس إلى جانب نظرائه من المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان من أجل اعتماد صك دولي ملزم قانوناً ينظم، في إطار القانون الدولي لحقوق الإنسان، أنشطة الشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال التجارية، مع تخويل مهام الرصد والانتصاف في إطار هذا الصك للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان. وشارك المجلس في المنتدى السنوي الثاني عشر للأمم المتحدة المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان، في نونبر 2023 بجنيف حول موضوع «نحو تغيير فعال في تنفيذ الالتزامات والمسؤوليات والتعويضات». كما قدم ورقة بخصوص منطقة التجارة الحرة القارية الأفريقية خلال الدورة الثانية للمنتدى الأفريقي حول الأعمال التجارية وحقوق الإنسان الذي عقد في شتنبر 2023 بأديس أبابا.

13. ونظمت اللجنة الجهوية بجهة الرباط - سلا - القنيطرة يوم الأربعاء 22 فبراير 2023 بسلا ندوة حول «المسؤولية الاجتماعية للمقاولات وحقوق الإنسان»، وذلك لمتابعة ترفع المجلس بخصوص التحسيس بمفهوم المسؤولية الاجتماعية للمقاولات.

14. وقام المجلس بزيارة ترويجية للمبادئ التوجيهية الرئيسية للأمم المتحدة المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان بدعوة من السيد داميلولا أولاووي، رئيس فريق الأمم المتحدة العامل المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال. حيث عقد عدة لقاءات مع البرلمان والاتحاد العام لمقاولات المغرب وغرفة التجارة والصناعة بالدار البيضاء، ومنظمات المجتمع المدني والنقابات.

15. وفي الوقت الذي يسجل المجلس بإيجابية الجهود المبذولة في مجال حماية وتعزيز حقوق الإنسان في سياق الأعمال التجارية، إلا أنه يسجل استمرار بعض التحديات من قبيل غياب خطة وطنية في مجال المقابلة وحقوق الإنسان من أجل تنفيذ المبادئ التوجيهية حول الأعمال التجارية وحقوق الإنسان؛ ووجود ثغرات قانونية في ظل تسارع التطورات الأخيرة في مجال الذكاء الاصطناعي مما يطرح تحديات تتعلق باحترام خصوصية الأفراد والجماعات من قبل شركات الإنترنت انطلاقاً من السلوك المسؤول للشركات، مما يفرض التعجيل باعتماد اتفاقية دولية ملزمة في هذا المجال؛ ونقص الوعي بالمفاهيم الجديدة ذات الصلة بالمقابلة وحقوق الإنسان (الاحترام والحماية والانتصاف؛ السلوك المسؤول للشركات؛ العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان وغيرها).

بالنسبة للحق في الشغل والمقاولة وحقوق الإنسان، يقدم المجلس التوصية التالية:

• إدراج مبدأ السلامة والصحة المهنتين في التشريعات المؤطرة للحق في الشغل، وتحيين مختلف التشريعات الوطنية في هذا الباب، وفقا للتعديل الذي أدخله مؤتمر العمل الدولي في 11 يونيو 2022 على «إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته»، والذي نص على مبدأ خامس جديد يتمثل في «توفير بيئة عمل آمنة وصحية»؛

• إصدار مشروع القانون-الإطار المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، ومراجعة مدونة الشغل.

كما يعيد التأكيد على التوصيات السابقة التالية:

• تعزيز الممارسة الاتفاقية لبلادنا، خاصة من خلال المصادقة على البروتوكول الاختياري الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛ والمصادقة على الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم؛

• استكمال مسطرة المصادقة على مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 المتعلق بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب وملاءمته مع المعايير الدولية، وخاصة عدم فرض عقوبات حبسية على العمال بسبب مشاركتهم السلمية في الإضرابات وعدم إرغامهم على العمل؛

• إعداد واعتماد خطة عمل وطنية في مجال المقاولة وحقوق الإنسان مع إشراك كافة الفاعلين المعنيين من قطاعات حكومية وبرلمان وقطاع خاص ونقابات وهيئات الحكامة والديمقراطية التشاركية وحقوق الإنسان ومنظمات المجتمع المدني؛

• تقوية مؤسسة مفتش الشغل عن طريق رفع أعداد المفتشين على الصعيد الوطني وتعزيز اختصاصاتهم وتمكينهم من أدوات الاشتغال والموارد المالية واللوجستية الضرورية؛

• حث المقاولات على تطبيق مبدأ العناية الواجبة الخاصة بحقوق الإنسان، استرشادا بالدلائل الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي في هذا الشأن؛

• الرفع من الدعم المالي واللوجستي المخصص لآلية الاتصال الوطنية من أجل سلوك مسؤول للشركات.



المجلس الوطني لحقوق الإنسان
ⵜⴰⴳⴷⴰⵏⵜ ⴰⴳⴷⴰⵏⵜ ⴰⴳⴷⴰⵏⵜ ⴰⴳⴷⴰⵏⵜ
Conseil national des droits de l'Homme



BUSINESS AND HUMAN RIGHTS

IN CNDH's annual reports on
human rights in Morocco

2019 - 2023



@CNDHMAROC



WWW.CNDH.MA
LIBRARY.CNDH.MA