

اتفاقية حماية الأمم المتحدة (مراجعة) 1952، المعتمدة من  
قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته  
الثامنة والثمانين المنعقدة بجنيف.

**ظهير شريف رقم 1.10.60 صادر في 5 محرم 1433  
(فاتح ديسمبر 2011) بنشر الاتفاقية رقم 183 بشأن  
مراجعة اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة) 1952، المعتمدة  
من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته  
الثامنة والثمانين المنعقدة بجنيف في 15 يونيو 2000<sup>1</sup>.**

الحمد لله وحده،

الطابع الشريف - بداخله:

(محمد بن الحسن بن محمد بن يوسف الله وليه)

يعلم من ظهيرنا الشريف هذا، أسماء الله وأعز أمره أننا:

بناء على الاتفاقية رقم 183 بشأن مراجعة اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة) 1952،  
المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثامنة والثمانين المنعقدة بجنيف  
في 15 يونيو 2000؛

وعلى محضر إيداع وثائق مصادقة المملكة المغربية على الاتفاقية المذكورة، الموقع  
بجنيف في 13 أبريل 2011،

أصدرنا أمرنا الشريف بما يلي:

تنشر بالجريدة الرسمية، عقب ظهيرنا الشريف هذا، الاتفاقية رقم 183 بشأن مراجعة  
اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة) 1952، المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية  
في دورته الثامنة والثمانين المنعقدة بجنيف في 15 يونيو 2000.

وحرر بميدلت في 5 محرم 1433 (فاتح ديسمبر 2011).

وقعه بالعطف:

رئيس الحكومة،

الإمضاء: عباس الفاسي.

1-الجريدة الرسمية عدد 6098 صادرة بتاريخ 23 ذو الحجة 1433 (8 نوفمبر 2012)، ص 5789.

## اتفاقية بشأن مراجعة

### اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة)، ١٩٥٢

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

إذ دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته الثامنة والثمانين في الثلاثين من أيار / مايو ٢٠٠٠،

وإذ يلاحظ الحاجة الى مراجعة اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة)، ١٩٥٢، وتوصية حماية الأمومة، ١٩٥٢ من أجل مواصلة تعزيز المساواة لجميع النساء العاملات وصحة وسلامة الأم والطفل، وبغية الإقرار بتنوع التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدول الأعضاء، فضلاً عن تنوع المنشآت، وتطور حماية الأمومة في القوانين والممارسات الوطنية،

وإذ يحيط علماً بأحكام الميثاق العالمي لحقوق الإنسان (١٩٤٨)، واتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (١٩٧٩)، واتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل (١٩٨٩)، وإعلان ومنهاج عمل بيجين (١٩٩٥)، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن مساواة المرأة العاملة في الفرص والمعاملة (١٩٧٥)، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته (١٩٩٨)، واتفاقيات وتوصيات العمل الدولية الرامية إلى ضمان مساواة العمال والعاملات في الفرص والمعاملة، ولا سيما الاتفاقية بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية (١٩٨١)،

وإذ يأخذ في الاعتبار ظروف المرأة العاملة والحاجة إلى توفير الحماية للحمل التي يتقاسم مسؤوليتها الحكومة والمجتمع،

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بمراجعة اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة)، ١٩٥٢، وتوصية حماية الأمومة ١٩٥٢، وهو البند الرابع في جدول أعمال الدورة،

وإذ قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية؛

يعتمد، في هذا اليوم الخامس عشر من حزيران / يونيو عام ألفين الاتفاقية التالية، التي ستسمى اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠.

## النطاق

### المادة ١

في مفهوم هذه الاتفاقية، ينطبق تعبير "إمرأة" على أي أنثى، دون أي تمييز، وينطبق تعبير "طفل" على أي طفل، دون أي تمييز.

## المادة ٢

- ١ - تنطبق الاتفاقية على جميع النساء المستخدمات، بمن فيهن اللاتي يمارسن أشكال غير نمطية من العمل لدى الغير.
- ٢ - إلا أنه يجوز لأي دولة عضو تصدق على الاتفاقية، وبعد التشاور مع المنظمات المعنية الممثلة لأصحاب العمل وللعمال المعنيين، أن تستثني كلياً أو جزئياً من نطاق انطباق الاتفاقية فئات محدودة من العمال إذا كان من شأن تطبيقها على هذه الفئات أن يثير مشاكل خاصة ذات طبيعة جوهرية.
- ٣ - على كل دولة عضو تستفيد من الامكانيات التي تنص عليها الفقرة السابقة أن تبين في تقريرها الأول الذي تقدمه عن تطبيق الاتفاقية بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية، فئات العمال المستثناة على هذا النحو وأسباب هذا الاستثناء. وعلى الدول الأعضاء أن تصف في تقاريرها اللاحقة التدابير المتخذة بغية توسيع نطاق أحكام الاتفاقية تدريجياً لتشمل هذه الفئات.

## الحماية الصحية

## المادة ٣

تتخذ كل دولة عضو، بعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، تدابير مناسبة لضمان ألا تضطر المرأة الحامل أو المرضع إلى أداء عمل تعتبره السلطة المختصة ضاراً بصحة الأم أو الطفل، أو حيث يقرر تقييم بوجود خطر جسيم على صحة الأم أو صحة طفلها.

## إجازة الأمومة

## المادة ٤

- ١ - من حق أي امرأة تنطبق عليها هذه الاتفاقية الحصول على إجازة أمومة لا تقل مدتها عن أربعة عشر أسبوعاً، عند تقديمها شهادة طبية تبين التاريخ المفترض لولادتها، أو أي شهادة ملائمة أخرى تحددها القوانين والممارسات الوطنية.
- ٢ - تحدد كل دولة عضو طول فترة الإجازة المشار إليها أعلاه بإعلان ترفقه بتصديقها على هذه الاتفاقية.
- ٣ - يجوز لكل دولة عضو أن تودع في وقت لاحق لدى المدير العام لمكتب العمل الدولي إعلاناً آخر تمدد فيه فترة إجازة الأمومة.

٤ - مع المراعاة الواجبة لحماية صحة الأم وصحة الطفل، تشمل إجازة الأمومة فترة إجازة إلزامية بعد ولادة الطفل مدتها ستة أسابيع، ما لم تتفق الحكومة والمنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال على خلاف ذلك على الصعيد الوطني.

٥ - تمتد فترة إجازة ما قبل الولادة بفترة مساوية للفترة الفاصلة بين التاريخ المفترض للولادة وتاريخها الفعلي، دون تخفيض فترة أي إجازة إلزامية بعد الولادة.

### الإجازة في حالة المرض أو المضاعفات

#### المادة ٥

تمنح إجازة قبل فترة إجازة الأمومة أو بعدها، بناء على شهادة طبية، في حالة الإصابة بمرض أو حدوث مضاعفات أو احتمال حدوث مضاعفات ناجمة عن الحمل أو الولادة. ويجوز تحديد طبيعة هذه الإجازة والحد الأقصى لطولها وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية.

### الإعانات

#### المادة ٦

١ - تقدم إعانات نقدية، وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية أو لأي طريقة أخرى تتفق مع الممارسة الوطنية، للنساء المتغيبات عن عملهن في الإجازة المشار إليها في المادة ٤ أو المادة ٥.

٢ - تبلغ الإعانات النقدية مستوى يسمح للمرأة بإعالة نفسها وطفلها في ظل ظروف صحية مناسبة ووفقاً لمستوى معيشة لائق.

٣ - حيثما تنص القوانين أو الممارسات الوطنية على أن تكون الإعانات النقدية المدفوعة في حالة الإجازة المشار إليها في المادة ٤ محددة على أساس الكسب السابق، لا يجوز أن يقل مقدار هذه الإعانات عن ثلثي كسب المرأة السابق أو عن ثلثي المبلغ الذي يؤخذ في الاعتبار لحساب الإعانات.

٤ - حيثما تنص القوانين أو الممارسات الوطنية على استخدام طرائق أخرى لتحديد الإعانات النقدية المدفوعة في حالة الإجازة المشار إليها في المادة ٤، يتعين أن يكون مبلغ هذه الإعانات مساوياً لمقدار المبلغ الناشئ في المتوسط عن تطبيق الفقرة السابقة.

٥ - تضمن كل دولة عضو إمكانية إستيفاء أغلبية كبيرة من النساء اللاتي تنطبق عليهن هذه الاتفاقية، للشروط المؤهلة للحصول على الإعانات النقدية.

٦ - حيثما لا تستوفي المرأة الشروط المؤهلة للإعانات النقدية وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية أو لأي طريقة أخرى تتفق مع الممارسة الوطنية، يكون من حقها الحصول على إعانات

مناسبة من صناديق المساعدة الاجتماعية، شريطة وفائها بمقتضيات إثبات الحاجة للحصول على هذه المساعدة.

٧ - توفر الإعانات الطبية للمرأة وطفلها وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية أو لأية طريقة أخرى تتفق مع الممارسة الوطنية. تشمل الإعانات الطبية، الرعاية قبل الولادة وأثناءها وبعدها، وكذلك الرعاية في المستشفيات عند الضرورة.

٨ - من أجل حماية وضع المرأة في سوق العمل، توفر الإعانات المتعلقة بالإجازة المشار إليها في المادتين ٤ و ٥ من خلال التأمين الاجتماعي الإلزامي أو من الأموال العامة أو بطريقة تقررها القوانين والممارسات الوطنية. ولا يكون صاحب العمل مسؤولاً مسؤولية فردية عن التكلفة المباشرة لأي من هذه الإعانات النقدية المقدمة إلى المرأة العاملة لديه دون إتفاق محدد من صاحب العمل ذلك:

(أ) ما لم تنص على ذلك القوانين أو الممارسات الوطنية في دولة عضو ما قبل تاريخ اعتماد مؤتمر العمل الدولي لهذه الاتفاقية؛ أو

(ب) ما لم تتفق الحكومة والمنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال على ذلك في وقت لاحق على المستوى الوطني.

## المادة ٧

١ - تعتبر أي دولة عضو لم يتطور اقتصادها ونظام الضمان الاجتماعي فيها تطوراً كافياً ملتزمة بالفقرتين ٣ و ٤ من المادة ٦، إذا كانت الإعانات النقدية تقدم فيها وفقاً لمعدل لا يقل عن معدل الإعانات التي تدفع في حالة المرض أو العجز المؤقت وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية.

٢ - على كل دولة عضو تستفيد من الامكانيات التي تنص عليها الفقرة السابقة، أن تبين في تقريرها الأول الذي تقدمه عن تطبيق هذه الاتفاقية بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية، الأسباب التي دعته إلى ذلك والمعدل الذي تقدم الإعانات النقدية على أساسه. ويتعين عليها في تقاريرها اللاحقة، أن تصف التدابير المتخذة بغية زيادة معدل الإعانات تدريجياً.

## الحماية في مجال الاستخدام ومنع التمييز

### المادة ٨

١ - يحرم القانون صاحب العمل أن ينهي استخدام أي امرأة أثناء حملها أو أثناء تغيبها في الإجازة المشار إليها في المادة ٤ أو المادة ٥. أو خلال فترة تعقب عودتها إلى العمل، على أن تقررها القوانين واللوائح الوطنية. وتستثنى من ذلك الحالات القائمة على أسباب لا تمت بصلة إلى الحمل أو الولادة ومضاعفاتها أو الإرضاع. ويقع على عاتق صاحب العمل عبء

الإثبات بأن أسباب الفصل من الخدمة لا تمت بصلة إلى الحمل أو الولادة ومضاعفاتها أو الإرضاع.

٢ - يكفل للمرأة الحق في العودة الى نفس وظيفتها أو إلى وظيفة مماثلة بنفس معدل الأجر عند إنتهاء إجازة أمومتها.

### المادة 9

١ - تتخذ كل دولة عضو تدابير مناسبة لضمان ألا تشكل الأمومة سبباً للتمييز في الاستخدام، بما في ذلك فرص الحصول على العمل - وذلك على الرغم من أحكام الفقرة ١ من المادة ٢.

٢ - تشمل التدابير المشار إليها في الفقرة السابقة حظر الاشتراط على أي امرأة تتقدم لشغل وظيفة ما، أن تجري اختباراً مبيناً للحمل أو أن تقدم شهادة تفيد باجرائها لمثل هذا الاختبار، ما لم تقرر ذلك القوانين أو اللوائح الوطنية لأعمال:

(أ) محظورة أو ممنوعة على المرأة الحامل أو المرضع بموجب القوانين أو اللوائح الوطنية؛ أو

(ب) حيث يكون هناك خطر معترف به أو جسيم على صحة المرأة والطفل.

### الأمهات المرضعات

#### المادة ١٠

١ - يحق للمرأة الحصول على فترة أو فترات توقف يومية أو على تخفيض ساعات العمل اليومية لإرضاع طفلها رضاعة طبيعية.

٢ - تحدد القوانين والممارسات الوطنية المدة التي يسمح فيها بفترات الإرضاع وتخفيض ساعات العمل اليومية وعددها وطولها وإجراءات تخفيض ساعات العمل اليومية. وتعتبر فترات التوقف هذه أو تخفيض ساعات العمل اليومية بمثابة ساعات عمل ويدفع أجرها وفقاً لذلك.

### الاستعراض الدوري

#### المادة ١١

على كل دولة عضو أن تنظر دورياً، بالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال، في مدى ملاءمة تمديد فترة الإجازة المشار إليها في المادة ٤ أو زيادة مقدار أو معدل الإعانات النقدية المشار إليها في المادة ٦.

## التنفيذ

### المادة ١٢

تنفذ هذه الاتفاقية عن طريق القوانين أو اللوائح، ما لم يتم تنفيذها بطرائق أخرى كالاتفاقات الجماعية أو القرارات التحكيمية أو الأحكام القضائية، أو بأي طريقة أخرى تتفق مع الممارسات الوطنية.

## أحكام ختامية

### المادة ١٣

تراجع هذه الاتفاقية اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة)، ١٩٥٢.

### المادة ١٤

ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

### المادة ١٥

- ١ - لا تلزم أحكام هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها.
- ٢ - ويبدأ نفاذها بعد مضي اثني عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديق دولتين عضوين.
- ٣ - ويبدأ بعدئذ نفاذها بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديقها.

### المادة ١٦

- ١ - يجوز لأي دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها لأول مرة، بوثيقة ترسلها إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها. ولا يكون هذا النقض نافذاً إلا بعد انقضاء عشر سنوات على تاريخ تسجيله.
- ٢ - كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية، ولم تستعمل حقها في النقض المنصوص عليه في هذه المادة أثناء السنة التالية لانقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

**المادة ١٧**

- ١ - يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي كل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات وصكوك النقض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة.
- ٢ - يسترعي المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة، لدى إخطارها بتسجيل التصديق الثاني المبلغ به، الى التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

**المادة ١٨**

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات ووثائق النقض التي سجلها طبقاً لأحكام المواد السابقة، كيما يقوم الأمين العام بتسجيلها وفقاً لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

**المادة ١٩**

يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الى المؤتمر العام تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية كلما تراءت له ضرورة ذلك، وينظر فيما إذا كان مما يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كلياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر.

**المادة ٢٠**

١ - إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك-

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو على الاتفاقية الجديدة المراجعة، قانونياً، وبغض النظر عن أحكام المادة ١٦ أعلاه، النقض المباشر للاتفاقية الحالية، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها.

(ب) ابتداء من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة يقفل باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية.

٢ - تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقت عليها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة.

**المادة ٢١**

النص الانكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.