



A
JNE
A

مجلة أكاديمية شمال أوروبا المحكمة - الدنمارك (الإصدار الخامس) بتاريخ 13/10/2019

حقوق العاملات و الحماية من المضايقات الجنسية في أماكن العمل
التشريع الجزائري كنموذج"

**The rights of workers and protection from sexual harassment in the
Workplace
Algerian legislation as a model**

أعداد

Prepared by



أ.د. أمال بن قو

Dr.Prof. Amal Bin Gu

كلية الحقوق و العلوم السياسية

Faculty of Law and Political Science

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم - الجزائر

University of Abdelhamid Ben Badis - Mostaganem - Algeria

benkouamel@yahoo.com

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى التطرق لحقوق العاملات المرتبطة بأهم حق وهو الحق في العمل و عدم التمييز، والذي يشكل الشرعية العالمية و الانطلاقة الأولى لجميع حقوق النساء العاملات، إلا أن هذا الحق قد يصطدم بعوائق بالغة الأهمية و الخطورة تحول دون تجسيده واقعيا، وهي المضايقات الجنسية في أماكن العمل، و توصلنا إلى أن أهم هذه المضايقات التحرش الجنسي الذي جرمه المشرع الجزائري ووقع على مرتكبيه عقوبات جزائية، إلا أننا وجدنا أنّ أفعال التحرش عادة ما تتم في أماكن مغلقة ولا يترك الفاعل فيها أية آثار، وأمام هذا الوضع يصبح إثباتها شبه مستحيلا، كما وجدنا أن المشرع الاجتماعي مازال لم يجرمها في قانونه تاركا قانون العقوبات وحده المتكلف بذلك رغم أن هذا الحق يرتبط بصورة أساسية بحقوق المرأة العاملة المنصوص عليها في قانون العمل الجزائري .

الكلمات المفتاحية: المرأة - التمييز - الحق في العمل - التحرش - الحماية - العقوبة - التشريع الجزائري

Abstract:

This study aims to address the rights of women workers related to the most important right, namely the right to work and non-discrimination. Such a right constitutes universal legitimacy and the first launch of all the rights of the working women. However, this right may be contracted with very important and serious obstacles that may prevent achieving such a right, namely sexual harassment in the workplace. It is found that the most important of these harassment is the sexual harassment which was criminalized by the Algerian legislator and the perpetrators of such penal sanctions will be punished. The researcher unfortunately found that the acts of harassment are usually committed in closed places where the perpetrator does not leave any traces. Thus, the affirmation of this situation becomes almost impossible to be proved. Moreover, it is found that the legislator still does not criminalize such an act in its law, leaving the penal code alone in charge, although this right is essentially related to the rights of working women, which are enshrined in the Algerian labor law.

Keywords: Women, Discrimination, Right to Work, Harassment, Protection, Punishment, Algerian.

المقدمة :

لقد عرفت المرأة بطبيعتها الإنسانية وبتجاربها أن العمل هو الوسط الحقيقي الذي تتبلور فيه شخصيتها واستقلاليتها، وما تحرزه المرأة من أجور نتيجة الجهود المبذولة من جانبها في العمل الإنتاجي (طالبى، 2000:10) كان طريقاً إلى اكتشافها أهمية العامل الاقتصادي في تأكيد إنسانيتها ، فنجد حالياً في ظل التطورات الحديثة أن المرأة دخلت في ميادين اقتصادية عديدة وغير تقليدية، وهذا يرجع لجل التشريعات التي تقرّ بمبدأ المساواة في التشغيل أو الدخول للعمل، وتمنع أي تمييز يكون أساس الجنس أو الحالة العائلية أو أي معيار آخر، على الأقل من خلال الالتزامات التي رتبته الدولة على عاتقها من خلال مصادقتها على مختلف الاتفاقيات المتعلقة بحقوق الإنسان، خاصة " اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة". (تبسي ، 2011 : 27) وبالتالي يعد الحق في العمل أهم الحقوق التي تفتح للمرأة الطريق للمضي قدماً لتحقيق مسارها المهني و إثبات وجودها في سوق العمل، غير أن صون كرامة المرأة وشرفها وسلامتها المادية والمعنوية، خاصة أثناء العمل، لن يتحقق إلا في ظل وجود نصوص دستورية وقانونية ، فكثيراً ما تتجاهل مناقشات حقوق العمال المضايقات الجنسية التي تتعرض لها المرأة في مكان العمل (زهية ، 2018 : 26) والتي تجعلها تحس أن هذا السلوك مهينا و يشكل مشكلة خاصة بالسلامة فيما يتعلق بعملها في المؤسسة ،و يصبح دليلاً على التمييز إذا توافرت للمرأة من الأسباب ما يكفي لاعتقادها بان معارضتها لمثل تلك المضايقات سوف يحرمها من بعض المزايا في نطاق عملها بما في ذلك من فرص الالتحاق بالعمل أو الترقى أو إذا أدى السلوك المشار إليه إلى خلق جو عدائي في مكان العمل،و هذا ما يجعلنا نتساءل عن ما هي أهم الحقوق التي من الواجب أن تتمتع بها العاملة ؟ و هل هي كافية للسماح لها بمباشرة عملها بسلام وطمأنينة ،أم أنها تحتاج إلى حماية صارمة ضد المضايقات الجنسية التي قد تتعرض لها في مكان العمل و تعيق هدفها ؟ وسنتطرق إلى حقوق العاملات في التشريع الجزائري ، وسوف نخصص الشق الأول والشق الثاني لدراسة الحماية من المضايقات الجنسية في مكان العمل، على وفق ما يلي :

أولاً : حقوق العاملات في التشريع الجزائري :

عندما نتحدث عن حقوق العاملات فان أول حق يجب الوقوف عنده، هو حق المرأة في العمل لما يكتسبه من أهمية بالغة على الصعيد الدولي و الوطني لأنه يعطي الانطلاقة الأولى لإثبات وجودها في عالم الشغل ،حيث يعد تكريس حق المرأة في العمل من المسائل التي أسالت الكثير من الحبر والجدل ،ففرق اعدّ دور المرأة لا يتجاوز المنزل وتربية ورعاية الأبناء وفرق آخر رأى أن الحق في العمل تتمتع به المرأة بنفس ما هو مقرر للرجل وفرق ثالث رأى وجوب عدم حرمان المرأة من العمل والمشاركة في

التمنية ،ولهذا نالت هذه المسألة حصتها من قواعد الحماية الدولية ،حيث جاءت المادة الأولى من اتفاقية عدم التمييز في مجال العمل و التوظيف ،بأن الحق في العمل يشمل أيضا الحق في للتكوين المهني (سهام ، 2014 : 58) و في الحصول على اجر مساو للرجل وفي ظروف العمل مماثلة ،لذا من خلال هذه الدراسة سنركز على دراسة حقوق العاملات من خلال حق المرأة في الحصول على عمل ما دام انه الركيزة الأساسية لبناء مجتمع يؤمن و يثمن عمل المرأة ،ثم سنعرج لدراسة حقها في تلقي اجر مماثل و الحصول على تكوين مهني مساو للرجل .

1/- حق المرأة في الحصول على عمل : أدت منظمة العمل الدولية دورا مهما في لفت انتباه الدول الأطراف إلى ضرورة منح النساء الحق في العمل ،كما سعت في العديد من المناسبات لحثها على منحهن الفرص نفسها التي يتمتع بها الرجال في الحصول على العمل ،إذ نجد المادة الثانية من (المشني ، 2011 : 42) الاتفاقية رقم 111 ،تطالب الدول الأطراف بالالتزام بتطبيق سياسة وطنية لترقية المساواة في الحظوظ و المعاملة في مجال العمل و التوظيف ،هدفها القضاء على كل تمييز في هذا المجال ،وهذا ما سعت إليه الجزائر ،حيث جعلت حق النساء في العمل مضمون و دون أي شرط أو قيد وفقا للمادة 59 من دستور 1976 (الدستور ، 96/76 ، 1976) التي أعاد صياغتها التعديل الدستوري الأخير في مادته 55 التي تقضي بان: " لكل المواطنين الحق في العمل" ،كما أن هذا التعديل الدستوري أضاف مصطلحا أو مفهوما جديدا و هو المناصفة في سوق التشغيل،حيث جاء فيه انه : "تعمل الدولة على ترقية التناسف بين الرجال و النساء في سوق التشغيل ،و تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات و الإدارات العمومية و على مستوى المؤسسات " ،كما تم النص على هذا الحق في مختلف قوانين العمل ،بدءا من (قانون 78-12 ، 1978) في كل من مادته السادسة و المادة 55 التي تخضع " التوظيف إلى اعتبارات عامة مرتبطة بالشهادات و القدرات المهنية للعمال مهما كان جنسهم " ،و أعيد التركيز عليه في (القانون رقم 90-11 ، 1990) المنظم لعلاقات العمل،حيث صدر هذا القانون تطبيقا لدستور 1989 (18/89 ، 1989) وقد صرح باعترافه بالمساواة بين العمال و اقر بحقهم في الحماية ضد أي تمييز لشغل منصب عمل من خلال الفقرة الثالثة من المادة السادسة منه التي جاء فيها : "يحق للعمال أيضا في إطار علاقات العمل ما يأتي :.... الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم و استحقاتهم "،والملاحظ على هذا النص انه كرس الحماية من أي تمييز قائم على أساس الجنس،كما انه نص على التمييز القائم عند شغل منصب العمل أي عند الترشيح للعمل و تولي المناصب ،فماذا عن التمييز القائم داخل أماكن العمل و اللامساواة في منح الحقوق المترتبة عن شغل المنصب؟،كما أن التساؤل الذي يطرح بهذا الصدد هو

ما نوع الحماية من التمييز التي اقراها المشرع للمرأة في العمل؟، فهل يقصد المشرع أن هذا النص هو قاعدة أمر في قانون العمل وبالتالي يعد التمييز بين العمال خرقاً لأحكام هذا القانون و يخضع لرقابة مفتشية العمل؟ قد تكون الإجابة عن هذا التساؤل في المادة 17 من قانون 11/90 حيث جاء فيها انه: "يعد باطلاً و عديم الأثر كل إجراء بعنوان اتفاقية جماعية أو عقد عمل من شأنه وضع تمييز مهما يكن ما بين العمال في التشغيل، الأجر، أو ظروف العمل على أساس السن، الجنس...". وقد اعد المشرع هذا النص بمثابة قاعدة أمر تترتب على مخالفتها إلى جانب البطالان، عقوبات جزائية ضمنها في المادة 142 من القانون نفسه، وبالتالي يخضع موضوع التمييز بين الجنسين في العمل إلى رقابة مفتش العمل الذي يحزر المخالفة ضد المستخدم إذا تبين له تمييز ضد المرأة، بعد احترام الإجراءات و الآجال القانونية، ثم تتحرك الدعوى العمومية و تقوم الرقابة القضائية بهذا الشأن

2/- حق المرأة في الحصول على اجر و تكوين مهني مماثل: و معناه مساوي مع الرجل، فبالنسبة للأجر و لأجل محاربة هذه الظاهرة التمييزية جاءت اتفاقية العمل الدولية رقم 100 المتعلقة بالمساواة في الأجور بين اليد العاملة النسوية و الرجالية، لتحث الدول الأطراف من خلال مادتها الثانية على: "اتخاذ الإجراءات الكفيلة بتحقيق المساواة في الأجور بين اليد العاملة النسوية و الرجالية"، وعلى هذا الأساس نجد أن القوانين الجزائرية لا تقيم أي تمييز (العاقلة، 2012: 38) في هذا المجال كونها تخضع للأجر للمبدأ القائل: "التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر"، وذلك بدءاً من المادة 59 من دستور 1976 مروراً بالمادة 7 و 104 من قانون رقم 78-12 و المادة 8 من القانون رقم 82-06، و أخيراً المادة 84 من قانون 11/90، أما بالنسبة للتكوين المهني فباعتباره من فرع من فروع العملية التربوية ككل يهدف إلى إعداد الفرد و تكوينه على نوع من العمل قبل الحصول على منصب شغل أو تحسين و تطوير معلوماته المهنية إذا كان عاملاً أو عاملة داخل مؤسسة ما، و باعتباره من الوسائل الفعالة في تدعيم السياسة التي توضع للتشغيل، و أصبح في مقدمة المسائل المهمة التي لاقت اهتماماً من الحكومات و العمال و أصحاب الأعمال لما له من آثار متعددة و نتائج بارزة في مختلف الهيئات و الميادين، سمح و أعطى للمرأة من خلال قوانينه الحق في تلقي تكوين مهني مرتبط بالحق بالعمل، و حقهن في أن يكون هذا التكوين ملماً بكل اختصاصات و المجالات مثلهن مثل الرجال، وقد أشارت إلى هذه النقطة الحساسة العديد من اتفاقيات حقوق الإنسان كاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 142 المتعلقة بدور التوجيه و التكوين المهني في كشف القدرات البشرية، إذ تنص المادة الأولى الفقرة الخامسة منها على: "ضرورة أن تساعد برامج التوجيه و التكوين المهني التي تضعها الدول على تشجيع كل الأشخاص و على قدم المساواة في تطوير قدراتهم المهنية و ذلك لمصلحتهم و لمصلحة المجتمع ككل"، كما أشارت إلى هذا الحق المادة

11 الفقرة 1 ج من اتفاقية 1979 ، و المشرع الجزائري بقوانينه المعتمدة لم يقيم أي تمييز بل على العكس من ذلك يقوم بتشجيع العمال مهما كان جنسهم في تطوير معارفهم ، إذ تنص المادة 177 من القانون الجزائري رقم 12/78 على (عطا الله ، 2006 : 47) أن : "لكل عامل الحق في تلقي تكوين يمنحه معرفة أساسية تساعده في التحكم في عمله ،" كما انه و باعتبار أن التمهين هو طريقة للتكوين المهني يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي (فاطمة ، 2017 : 5) أثناء العمل ، معترف به يسمح بممارسة مهنة في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي المرتبطة بإنتاج المواد و الخدمات فإنه لم يحرم المرأة منه و ذلك من خلال استقراءنا للمادة 14 من قانون 07/81 التي نصت على أن " يخضع إيواء المتمهينات لشروط تحدد عن طريق التنظيم " وفي هذا النص دلالة على اعتراف المشرع للمرأة بحقها في التكوين عن طريق التمهين ، كما انه من خلال التعديل الأخير لهذا القانون أي المادة الثانية من قانون 09/14 المتعلق بالتمهين ساوى بين النساء و الرجال في الحد الأقصى لسن التمهين و هو 35 سنة ، و إذا كنا من خلال ما سبق ، قد تطرقنا إلى أهم حق يعطي الانطلاقة لعمل المرأة و إثبات وجودها في ساحة العمل ، إلا أن هذا الحق غير كاف إذا لم يحظ بالحماية من أهم مشكل تعاني منه المرأة أثناء ممارستها للعمل ، و هو حقها في الحماية من المضايقات الجنسية في مكان العمل ، والذي قد تضطرها إلى ترك عملها تجنباً لعواقب وخيمة ، قد تمس حياتها الشخصية و العائلية بالدرجة الأولى ، وهذا ما يدفعنا إلى دراسته من خلال ما يلي :

ثانياً: الحماية من المضايقات الجنسية في مكان العمل: إذا كانت المضايقات الجنسية تعني أنواع السلوك الذميمة سواء كان بصورة مباشرة أو ضمنية كالتلامس الجسدي أو المعاكسات الجسدية ، طلب التعطف الجنسي أو الدعوة إليه ، إبداء ملاحظات ذات طابع جنسي ، عرض مواد إباحية ، أو أي سلوك ذميمة آخر ذوا طابع جنسي سواءً كان جسدياً أو لفظياً أو غير لفظي ، فإن المشرع الجزائري عدّ التحرش الجنسي من أنواع المضايقات الجنسية المهينة التي تمس كرامة المرأة وشرفها وسلامتها المادية والمعنوية ، خاصة أثناء العمل ، و ذلك عندما يتدخل رب العمل و عوضاً من أن ينظر إلى المرأة ككفاءة ومهارة وإنسان منتج قادر على العطاء يستغل منصبه للتحرش (حكيمة ، 2013 : 62) والسيطرة على من هنّ تحت سلطته ، و يختزل شخصيتها في جسدها وينظر إليها كموضوع جنسي يجعله يتحرش بها ، وهذا تغيب لكيانها الإنساني والثقافي والاقتصادي والاجتماعي ، لذا كان من الضروري و الحتمي تدخل المشرع الجزائري في هذا المجال ، وهذا ما يظهر من خلال تجريمه لفعل التحرش الجنسي في مكان العمل و توقيع العقوبات جزائية ردية وهذا ما سنتناوله في الجزء الأول من هذه الدراسة ، ثم سوف نعرض على موقع قانون العمل الجزائري من هذه الجريمة ما دام أنها ترتبط بمكان العمل ، و هذا من خلال ما يلي :

1/- العقوبات المقررة لجريمة التحرش الجنسي : إذا كان التحرش الجنسي فعل قبيح وديء ينم عن سوء النية وإضرار الطرف الآخر، وهو ما يبرر تجريمه من الناحية الدينية وتجريمه من الناحية القانونية واستهجانه من قبل الجميع، فعلى الأقل قبل أن نقوم بإظهار العقوبات المقررة له ، لا بد من تعريفه تعريفا قانونيا ،فماذا يقصد بجريمة التحرش الجنسي ؟

لقد عرّفت المادة 341 مكرر من قانون العقوبات الجزائري التحرش الجنسي بأنه: "استغلال السلطة أو الوظيفة أو المهنة بإصدار أوامر للغير أو بالتهديد أو الإكراه وممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية"، وعرّف الفقيه بيكو التحرش الجنسي بأنه: "سلوك عدواني ذو طبيعة جنسية يرتبط بالخوف الذي يستمد أسسه من استغلال النفوذ وعلاقته بالسلطة والإحساس بالعجز أمام سلطة المتحرش".

وهناك من يعرفه بأنه: " عبارة عن مضايقات الهدف منها الحصول على منفعة جنسية أو تحقير أو التقليل من شأن المرأة بشكل عام، سواء كانت بفعل مادي أو بالمزاح الكلامي أو النكتة الجنسية أو الملاحقة بالتلفون، أو أي شكل من أشكال الطلب المباشر والغير مباشر لعلاقة جنسية، إذن فالتحرش الجنسي (عبد العزيز ، 2003 : 52) يجد موقعه في مكان العمل فقط، ومكان العمل هذا يفترض أن يكون الشخص المتحرش هو المسئول في هذه المؤسسة أو الورشة أو الشركة أو الإدارة (عامة كانت أم خاصة)، هذا الشخص بحكم وجوده في العمل يمارس سلطته على الأفراد من بينهم الشخص المرؤوس قد يكون في غالب الأحيان امرأة، وبالتالي فالعلاقة التي تقوم في حالة التحرش الجنسي هي وجود الرئيس مع المرؤوس في علاقة تبعية، من هنا فإن أي سلوك جنسي يأخذ مرجعيته المغلوطة من الفوقية السلطوية الاجتماعية والسياسية والإدارية يصبّ في خانة التحرش، وعند اقترانه برغبات وتعبير جنسية يصبح تحرشا جنسيا، وبالرغم من أن المشرع الجزائري نص في تعريفه للتحرش الجنسي على أن هدف هذا الأخير (سرور ، 1999: 89) هو إشباع الرغبات الجنسية، إلا أنه لا يكون الدافع منه دائما هو الرغبة الجنسية، إذ أحيانا يكون بدافع حب التسلط والسلطة والرغبة في إذلال و إهانة الطرف الآخر - الأضعف -، باستغلال علاقة التفوق السلطوي، الاجتماعي، السياسي، أو الثقافي في المجتمع. إن العقوبات المقررة لجريمة التحرش الجنسي منها ما جاء أصليا ،ومنها ما جاء تكميلا ،فبالنسبة للعقوبات الأصلية نجد أن المشرع الجزائري عدّ هذه الجريمة ،جريمة عادية لا تشترط الاعتياد أو تكرار الاعتداء كي تطبق العقوبة ،رغم أن شرح هذه الكلمة في اللغة الفرنسية يستدعي **التكرار** بما يفيد الإزعاج ،فالمشرع الجزائري جعل العود عاملا لتشديد العقوبة ،وهذا ما أكدته المادة 341 مكرر) قانون رقم 04 - 15 ، 2004) الفقرة الأخيرة ،أما عن عقوبة التحرش الجنسي المقررة قانونا فهي الحبس من شهرين إلى سنة واحدة و بغرامة من 50.000 دج الى 200.000 دج ،وهذا بتطبيقنا

لنص المادة 467 مكرر 3 من قانون العقوبات المعدلة بموجب قانون 22/06 المؤرخ في 12/20/2006 التي تضاعف الحد الأقصى لغرامة الجرح إذا كان الحد الأقصى يساوي أو يفوق 100.000 دج وتجدر الملاحظة انه في حالة العود فان العقوبة المقررة لجنحة التحرش الجنسي ترفع وجوبا إلى الضعف أي تصبح أربع سنوات و 400.000 دج والقاضي يكون ملزما بتطبيقها و هذا حسب ما نصت عليه المادة 54 مكرر 3 من قانون العقوبات ،أما العقوبات التكميلية فالمرشح الجزائري يأخذ بالعقوبات التكميلية المتمثلة في الحرمان من الحقوق المدنية ،هذا ما يظهر من خلال المادة 16 مكرر من قانون العقوبات التي تجيز الحكم على الشخص المدان بالمنع من ممارسة مهنة أو نشاط إذا ثبت للجهة القضائية أن للجريمة التي ارتكبها صلة مباشرة بمزاومتها أو تشكل خطرا في استمرار ممارسته لها ،وهذا المنع لا يمكن أن يتجاوز خمس سنوات في حالة الإدانة ،كما انه يجوز أن يؤمر بالنفاد المعجل لهذا الإجراء .فضلا عن العقوبات التي تقرها المادة 341 مكرر، نتساءل عن إمكانية تطبيق عقوبة إهانة موظف أثناء تأدية وظائفه؟، باعتبار أن الإهانة تشمل جميع صور الاعتداء على الموظف العام سواء كان الاعتداء (أعرب ، 2009 : 18) على شرفه أو كرامته أو إحساسه، وهو ما يمكن تحققه في صور التحرش الجنسي، وإذا ارتبط التحرش بزمن أداء الوظيفة أو بسببها فذلك يثير سؤال حول إمكانية تطبيق مقتضيات جريمة إهانة موظف أثناء تأدية مهامه، خاصة أن القانون والتطبيقات القضائية في مصر مثلا تكتفي بتوجيه الإهانة إلى الموظف سواء أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها، بغض النظر عن الباعث على توجيهها، فمتى ثبت للمحكمة صدور هذه الألفاظ المهينة فلا حاجة لها بعد ذلك للتدليل صراحة، علما أن الجاني قصد بها الإساءة والإهانة.

عندما نتكلم عن العقوبات يثار التساؤل ،حول ما إذا استطاع القاضي الجزائري (سмир ، 2012 :174) أن يجسد تطبيق النص الذي يجرم فعل التحرش الجنسي بعقوبات في الواقع ،وذلك بإصداره لأحكام قضائية في هذا المجال؟ ،نقول انه من الجانب القضائي ، نجد أن نسبة التحرش بالنساء في أماكن العمل تكاد تكون منعدمة في المحاكم ،والموجود منها يعالج بشكل سري ،حيث تلجا معظم النساء المتحرش بهن في أماكن العمل إلى التستر عن مثل هذه التصرفات الخادشة للحياء ،رغم أن القانون واضح و صارم بخصوص التحرشات الجنسية بالنساء العاملات ،وهذا راجع لعدة أسباب أهمها نظرة المجتمع إليها بأنها مذنبية سواء كانت راضية أو لا ،والسبب الثاني أن النساء المتحرش بهن يفضلن السكوت عن هذه الممارسات كون إثبات جرم التحرش أمام القاضي أمر صعب جدا ،نظرا إلى أن معظم هذه القضايا تقتصر إلى غياب الأدلة القانونية المؤكدة للواقعة ،وهو ما يحول مسار القضية في الكثير من الأحيان إلى محاولة تليفيق جرم التحرش في حق هذا الشخص ،ولأول مرة في الجزائر يصدر حكم قضائي في مجال جريمة التحرش الجنسي ، حيث أن القضية رفعت من قبل ثلاث

موظفات في القناة الرابعة في التلفزيون الجزائري (صحافيتان و سكرتيرة) ضد مدير ها في شهر يوليو 2011 بتهمة التحرش الجنسي و ممارسة ضغوطات لا أخلاقية ضدهن ،حيث تمت إحالة القضية للمحاكمة بعد عام من التحقيق ، فصلت محكمة الجزائر في القضية وأدانت المتهم بستة أشهر موقوفة النفاذ و غرامة مالية قدرها 200 ألف دينار جزائري ،و إن كان هذا الحكم مخففا إلا انه يعد خطوة ايجابية جدا سواء من المنظور الاجتماعي و حماية المجتمع من هذه الظواهر حتى و إن كان مرتكبوها من أصحاب النفوذ ،ومن منظور تجسيد حماية حقوق المرأة و كرامتها في ارض الواقع ،و من المنظور الفقهي الجنائي ،وحتى من المنظور القضائي و جرأة القضاة في إصدار أحكام قضائية في هذا المجال .

2/ موقع قانون العمل الجزائري من جريمة التحرش الجنسي:

إن تشريعات العمل لم تورد مواد قانونية خاصة تحمي المرأة العاملة من التحرش بها من قبل مستخدميها في مكان العمل ،على الرغم من أن هذه الظاهرة هي كثيرة الانتشار في الوقت الراهن أو الحالي و أدت إلى القضاء على المسار المهني للكثير من العاملات،وهذا ما يدفعنا للتساؤل عن الأسباب التي دفعته إلى عدم تجريم فعل التحرش الجنسي في قانون العمل و الاكتفاء بتجريمه في قانون العقوبات ،على الرغم من انه غالبا ما يكون مكان العمل هو المكان التي تحدث فيه مثل هذه التجاوزات ؟ ،كما أن الأمر يدفعنا للتساؤل أيضا عن دور مفتشية العمل باعتبارها جهاز مراقبة تطبيق أحكام القانون العمل في غياب النص على فعل التحرش الجنسي في نصوص هذا القانون؟،فبالنسبة لأسباب عدم تجريم فعل التحرش الجنسي في قانون العمل، نجد أن الإصلاحات الهيكلية المتعلقة بسوق العمل تعد عنصرا مهما في أي إستراتيجية لنمو الاقتصاد لخلق فرص عمل ،وقد نتج عن برامج الإصلاح الاقتصادي التي عرفتها الجزائر آثار هامة ،حيث حاولت الحكومة قبل ذلك توفير الحماية الاجتماعية من خلال قوانين الدعم ،في ظل نظام اقتصاد السوق الذي تبنته الجزائر،و قد ألزمتها ذلك أن تدخل في حتمية الاستثمار لإنعاش الشغل و لتحفيز ذلك ،كان على المشرع الاجتماعي أن يهتم برب العمل و يزيل كل العقبات البيروقراطية و يقدم المساعدات التحفيزية لإنشاء مناصب العمل و يشجعه لتفعيل دور المرأة في عالم الشغل بان يسن نصوص قانونية يوازن فيها بين مصلحة رب العمل و المؤسسة المستخدمة التي تسعى إلى تحقيق الربح، و زيادة المرودية و مصلحة المرأة العاملة لإثبات وجودها و كيانها الاقتصادي و الاجتماعي و إظهار دورها بالنهوض بالاقتصاد الوطني ،وهذا ما جعله يؤجل تجريم فعل التحرش الجنسي في القانون الاجتماعي و يكتفي بتجريمه في قانون العقوبات فقط. إن القانون الاجتماعي يتميز بالمرونة ،وهذا مل يجعل المشرع الاجتماعي قادر على أن يتدخل في أي وقت متى استدعت الضرورة لحسم مسألة قانونية معينة في ظل الحفاظ على التوازن المالي و

الاقتصادي و الاجتماعي في أن واحد ،وبالنسبة لدور مفتشية العمل في غياب تجريم فعل التحرش الجنسي في قانون العمل، نجد أن جهاز مفتشية العمل باعتباره جهاز مراقبة مدى تطبيق الأحكام القانونية للعمل م (ذيب، 2005 : 25) قبل المستخدم ،لا يتدخل عند وقوع هذه الجريمة إلا إذا ارتبطت بثبوت واقعة مادية تتعلق بخرق أحكام قانون العمل و الضمان الاجتماعي من طرف المستخدم ،هذا ما سنستشفه من خلال ما يلي :

-بالنسبة لتوجيه الإنذارات و الملاحظات :و الذي يعد تدبير كتابي يتخذه (حفيظة ،2004 : 17) مفتش العمل في حالة ما إذا رأى أن المستخدم قد خرق أحكام قانون العمل ،فهنا يقوم بتحرير إنذار و يمنح المستخدم مهلة لتدارك و إصلاح هذه المخالفة ،ووفقا للمادة 12 من قانون 03/90 المهلة تحدد بثمانية أيام ،عندما يتعلق الأمر بعدم احترام القواعد المتعلقة بالأجر أو تشغيل النساء .

-بالنسبة لتحرير محاضر المخالفة :بالرجوع إلى المادتين 8 و 12(قانون العمل، 2006 : 69) من ق 03/90 ،نجد أنها تخول لمفتش العمل صلاحية تحرير محاضر المخالفات ،كلما رأى أن هناك تقصير في أحكام تشريعات العمل، وهذا في حالة عدم امتثال المستخدم للاعتذارات الموجهة إليه (المادة 2/12 من ق 03/90)،وهنا بعد تحريره لمحضر المخالفة التي تم ضبطها يرسلها إلى النيابة العامة التي تختص بتحريك الدعوى العمومية في جرائم قانون العمل بعد دراستها و تقدير ملائمتها .

من الناحية العملية: نجد أن مفتش العمل في حالة قدمت إليه شكوى من طرف عاملة ضد رب عملها على أساس التحرش الجنسي ،فهنا لا يقتصر دوره سوى على مهمة الإرشاد و التوجيه و المساعدة، حيث وفقا للمادة 2 من ق 03/90 يتولى القيام بتوجيه الإرشادات و النصائح لهذه العاملة ،ويعلمها بان قضيتها ستأخذ بعدا جزائيا ،كما ينبهها بأنه يجب أن تكون لديها أدلة ثابتة و قطعية لإدانة المستخدم ،وذلك لكي لا تكون معرضة هي أيضا للمتابعة الجزائية من قبل المستخدم في حالة ما إذا تحصل على البراءة . إن دور مفتش العمل في توجيه الإنذارات و الملاحظات أو تحرير محاضر المخالفة لا يكون إلا إذا ارتبطت هذه الجريمة بواقعة مادية ملموسة ،مثلا إذا قام المستخدم بوقف اجر العاملة،رغم أنها تمارس عملها بانتظام و دون تغيب لكنها رفضت الانصياع لرغباته الجنسية ، أو تشغيلها ليلا دون الحصول على رخصة من مفتشية العمل أو تشغيلها في وقت متأخر دون حاجة المؤسسة لذلك،كعدم إعطائها تعويض الساعات الإضافية أو حرمانها من العطلة السنوية ،كل هذه الوقائع تعد وقائع مادية ملموسة لديها سبب خطير ألا و هو التحرش الجنسي ، فهنا مفتش العمل يتدخل بسبب الواقعة المادية و يقوم بتوجيه اعتذارات و إذا تطلب الأمر يحرر محضر مخالفة ، أما إذا تعلق الأمر بالتسريح التعسفي ،فهنا يتخذ مفتش العمل و يتبع الإجراءات المتبعة في حالة النزاع

(واضح،2005: 96) الفردي و بعد تحرير محضر عدم المصالحة تتجه العاملة أمام القاضي الاجتماعي للمطالبة بحقوقها ،وهنا يضطر القاضي الاجتماعي إذا ما تبين أن سبب التسريح راجع لعدم انصياع العاملة لرغبات المستخدم الجنسية لوقف النظر في الدعوى الاجتماعية (بعلي ،2000: 36) إلى غاية الفصل في الدعوى الجزائية ،ثم يتم استئناف الدعوى بعد صدور الحكم الجزائي، و تحصل العاملة على جميع حقوقها المقررة في حالة التسريح التعسفي .

الخاتمة :

إن حقوق النساء العاملات يرتبط أساسا بالحق في العمل و عدم التمييز الذي أصبح حاليا مكسبا (الجيلالي،2010: 88) للمرأة العاملة ، و مجرد نص المشرع الجزائري على تجريم فعل التحرش الجنسي الذي هو احد أشكال المضايقات الجنسية التي قد تتعرض لها المرأة في أماكن العمل يعد هو الآخر مكسبا بذاته، سواء من الناحية القانونية أو من الناحية الاجتماعية ،ومن أهم النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة ما يلي :

- أن الحق في العمل بما يرتبط بالحق في اجر و تكوين مهني مساوي مع الرجل ،جسدته الجزائر في دساتيرها و قوانينها الوطنية،واستعانت أحيانا بالتمييز الايجابي الذي هو في مصلحة المرأة العاملة و مكسب لها .

-أن المشرع الاجتماعي اغفل النص على الحق في حماية المرأة العاملة من المضايقات الجنسية وأهمل التحرش الجنسي في قانونه

-أن دور القاضي الجزائري في قضايا التحرش الجنسي هو محدود جدا و يكاد يكون منعدما ،لذا من أهم الاقتراحات التي تقدمها ما يلي :

- ينبغي على المشرع الجزائري تبسيط إجراءات إثبات الجرائم المرتبطة بالمضايقات الجنسية و أهمها التحرش الجنسي ،الذي عادة ما تتم في أماكن مغلقة مما يحقق صعوبة في إثباته،و تطبيق عقوبات رادعة أكثر مما هي عليه خاصة فيما يتعلق بمدة الحبس .

- ينبغي تجريم الأفعال المرتبطة بالمضايقات الجنسية في القانون الاجتماعي،لنصل لحماية المرأة العاملة في كل المراحل سواء كانت مترشحة للتوظيف أو العمل ،أو كانت في إطار تربص أو تكوين أو في مسارها المهني .

-لا بد من نشر الوعي و الوصول إلى تثمين ثقافة المرأة العاملة (شلالا، 2010: 9) المحمية قانونيا من أي تمييز يرتبط بالعمل، و من أي مضايقة جنسية تعيق عملها أو تؤثر على مرد وديتها و رقيها في العمل من العامل الرجل، الهيئة المستخدمة، المجتمع ككل.

قائمة المراجع :

1-النصوص القانونية :

أ- الدساتير الجزائرية

دستور 76 ، الصادر بموجب الأمر 97/76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، الجريدة الرسمية العدد 94 الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1976.

دستور 1989 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 18/89 المؤرخ في 28 فيفري 1989 ، الجريدة الرسمية العدد 9 المؤرخة في 1 مارس 1989
ب- القوانين :

القانون رقم 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي للعامل ، الجريدة الرسمية ، العدد 32.

قانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل المعدل ، الجريدة الرسمية العدد 17. القانون رقم 15-04 المعدل لقانون العقوبات المؤرخ في 10 نوفمبر 2004، الجريدة الرسمية العدد 71 المؤرخة في 10/11/2004.

قانون العمل ، النصوص التشريعية و التنظيمية ، المعهد الوطني للعمل ، 2006.

2-الكتب القانونية :

1. بعلي ، محمد صغير (2000) . تشريع العمل في الجزائر ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة .

2. تبسي ، هالة سعيد (2011). حقوق المرأة في ظل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، منشورات حلبي الحقوقية ، لبنان.

3. ذيب ، عبد السلام (2005). قانون العمل و التحولات الاقتصادية ، دار القصبية للنشر، الجزائر .

4. شلالا ، نعيم (2010). دعاوي التحرش و الاعتداء الجنسي، منشورات حلبي الحقوقية ، لبنان .

5. عبد العزيز ، هبة (2003). التحرض الجنسي بالمرأة ، مكتبة المدبولي ، القاهرة .

6. عطاء الله ، تاج (2006). المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة و الحماية

القانونية ، ديوان المطبوعات الجزائرية .

7. المشيني، منال محمود (2011) . حقوق المرأة بين المواثيق الدولية و أصالة التشريع الإسلامي ،

دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان.

8. واضح، رشيد (2005). منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومه للنشر و التوزيع ،الجزائر .

3-المجلات القانونية :

1.أعرب ، محمد (2009) . التحرش الجنسي في الجزائر من الطابوهات المسكوت عنها ، مجلة جامعة سطيف ،العدد الثاني.

2.سمير ، مداني محمد (2013). الدعاوى المرتبطة بجريمة التحرش الجنسي بالمرأة و إشكالات إثباتها ،مجلة مخبر القاتون الاجتماعي ، العدد الرابع .

3.العاقلة ، زيد محمد (2012) . حقوق المرأة العاملة ،دراسة مقارنة بين الشريعة و القوانين المقارنة ،مجلة الفكر ،جامعة بسكرة ،الجزائر،العدد الثامن .

4-الأطروحات و المذكرات القانونية :

1.الجيلالي ، بوسحبة (2010) . الحماية القانونية للمرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري و التشريعات المقارنة ، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي ،جامعة مستغانم .

2.حفيظة ، حوزي (2004) . دور مفتشية العمل في تطبيق قانون العمل في المؤسسات الإنتاجية الجزائرية ، مذكرة ليسانس في علم الاجتماع تنظيم .

3.حكيم ، حجاج علي (2014/2013). تأثير التحرش الجنسي على الاستقرار المهني للمرأة العاملة ، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع النفسي ،جامعة تيزي وزوا ،الجزائر .

4.زهية ، السي فضيل (2019/2018) . الضمانات المقررة للمرأة العاملة في التشريع

الجزائري،أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في القانون الاجتماعي والمؤسسة ،جامعة مستغانم .

5.سهام ، مؤذن (2015/2014) . الحماية القانونية للمرأة العاملة في اتفاقيات العمل الدولية و تشريع العمل الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الاجتماعي ، جامعة سعيدة .

6.سرور ، طالبي (1999 /2000) . حمية حقوق المرأة في التشريعات الجزائرية مقارنة مع حقوق الإنسان-الظروف العادية -،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الدولي و العلاقات الدولية ، جامعة الجزائر .

7.فاطمة ، عيشوبة (2018/2017) . عقد التمهيدي في قانون العمل الجزائري ،أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم ،تخصص القانون الاجتماعي ،القطب الجامعي بلقايد جامعة وهران .