

تحديد جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل دراسة تحليلية-**الدكتور ميهوب يوسف****المركز الجامعي نور البشير ولاية البيض.****ميهوب علي****باحث الدكتوراه جامعة المنار بالجمهورية التونسية****الملخص:**

يعتبر التحرش الجنسي من بين القضايا التي جلبت اهتمام الباحثين نظرا لشيوعها في مختلف الأوساط وخصوصا في بيئة العمل، حيث تعتبر التشريعات الوضعية هذا النوع من التصرفات جريمة يعاقب عليها وكل هذا من أجل إضفاء أكبر قدر من الحماية في بيئة العمل لما فيها من علاقة تبعية بين رب العمل والعاملين في المؤسسة، حيث تستغل في بعض الأحيان على نحو يتعارض مع القوانين والأخلاق، ولهذا وجب تحديد جريمة التحرش الجنسي المهني ومدى توفير الحماية القانونية للعاملين من هذا النوع من الجرائم بأنواعها الثلاث سواء أكانت تحرش جنسي لفظي أو غير لفظي أو جسدي.

الكلمات المفتاحية: التحرش الجنسي - جرائم بيئة العمل.

Le harcèlement sexuel est l'une des questions qui a attiré l'attention des chercheurs en raison de sa prédominance dans divers milieux, notamment dans le milieu du travail ou la législation sur le statut, considère ce type de comportement comme un délit punissable pour maximiser la protection dans le milieu de travail. LA relation entre l'administration du travail (directeur, patron) et les employés est défini par la loi.

Cette relation est parfois exploitée d'une manière contraire à la loi et à la morale, donc le harcèlement sexuel et l'entendue de la protection juridique devraient être définis pour les employés dans ces types de crimes qu'ils soit verbaux, non verbaux ou physiques.

Mots clés: Le harcèlement sexuel, Crimes de l'environnement de travail.

المقدمة:

إن قضايا حقوق الإنسان في معظم دراساتنا التاريخية ورصد وقائعها كانت تحمل في طياتها الصفة الفردية للإنسان ذكرا كان أو أنثى، وظهر مع تطور العصر ما نطلق عليه الحقوق الاجتماعية وهي الظواهر التي تمس الإنسان ولكن نتيجة شيوعها مع مجموعة من أفراد المجتمع تصبح ظاهرة اجتماعية تخرق حقوق الإنسان الأدبية الفردية والاجتماعية، ولعل من بين الحقوق الاجتماعية هو العمل¹.

وبطبيعة الحال نظرا لتطور المجتمع وتبلور أفكاره أصبحت القوة العاملة تتكون من الجنسين معا الذكر والأنثى فلا يمكننا الاستغناء عنهما، وللمرأة دور كبير في القطاع العملي باعتبارها موردا بشريا لا يختلف عن الرجل من حيث القدرات الذهنية والعملية، وبالتالي اندمجت بصورة ايجابية في الحياة

¹ - حاج علي حكيمة، تأثير التحرش الجنسي على الإستقرار المهني للمرأة العاملة -دراسة ميدانية بولاية تيزي وزو وبومرداس، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، السنة الجامعية: 2013-2014، ص: 02.

العملية. إلا أن ونتيجة العمل المشترك بين الجنسين لوحظت بعض السلوكيات التي من شأنها الإضرار ببيئة العمل بشكل عام والمرأة بشكل خاص، ولعل ما يهمننا حقيقة في هذا الموضوع هو التحرش الجنسي.

فقد حظيت قضية التحرش الجنسي في الآونة الأخيرة باهتمام العديد من الأوساط الإعلامية والأكاديمية والمجتمعية وعلى كافة مستوياتها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية حتى أصبحت جزء من خطاب الحياة اليومية بين النساء في المجتمع، فقديمًا كانت المرأة تخشى أن تتحدث وتصرح بتعرضها للتحرش الجنسي فكن يعتبرنه أمر فيه الحياء، ولكن مع تفاقم المشكلة وزيادتها وتعدد صورها، وجد أن السبيل أمامهن هو التحدث حول هذه المشكلة ومحاولة البحث عن حلول لها إذا أصبحت حقيقية تعني منها النساء في المجتمع بصفة عامة وبشكل يومي سواء في الأماكن العامة أو الأماكن الخاصة كأماكن العمل¹ وهذا ما يهمننا، الأمر الذي يجعلنا نطرح الإشكالية الآتية: **ماهي محددات جريمة التحرش الجنسي في أوساط البيئة المهنية؟**

و لموضوع التحرش الجنسي في بيئة العمل أهمية علمية من أجل تحديد المقصود بجريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل من الناحية القانونية وكذا التطرق إلى نطاقها في إطار التشريع الجزائري وبعض التشريعات الوضعية الأخرى، كما للموضوع أهمية عملية تتمثل في تبيان أشكال التحرش الجنسي والممارسات العملية التي يمكن اعتبارها جريمة تحرش جنسي مهني.

و لكي نتطرق إلى هذا الموضوع اعتمدنا على خطة ثنائية كلاسيكية مبحثين وفي كل مبحث مطلبين تطرقنا في المبحث الأول إلى مفهوم التحرش الجنسي تطرقنا في مطلبه الأول إلى تعريف التحرش الجنسي أما في المطلب الأول تناولنا تمييز مصطلح التحرش الجنسي عن بعض المصطلحات المشابهة، أما فيما يتعلق بالمبحث الثاني فتطرقنا إلى التحرش الجنسي المهني في التشريع الجزائري تناولنا في مطلبه الأول إلى أشكال التحرش الجنسي في بيئة العمل وشروط قيامه وبالنسبة للمطلب لثاني فتطرقنا إلى الحماية القانونية من التحرش الجنسي المهني، وفي الأخير خلصنا إلى خاتمة تطرقنا فيها إلى مجموعة من النتائج والاقتراحات.

و اعتمدنا عند معالجتنا لهذا الموضوع على المنهج الوصفي من أجل وضع الضوابط العامة لجريمة التحرش الجنسي وتحديدها، ثم استدركنا الدراسة بمنهج تحليلي من أجل تحليل النصوص القانونية المتعلقة بجريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل، وتحديد مدى كفايتها لتحقيق الردع العام والقضاء على مثل هذه السلوكيات في أوساط العمل.

المبحث الأول: مفهوم التحرش الجنسي

لقد أولت ظاهرة التحرش الجنسي اهتماما كبيرا في الآونة الأخيرة ولكن قبل الخوض فيها علينا تعريف هذه الجريمة وهذا ما سننتظر إليه في المطلب الأول، أما فيما يتعلق بالمطلب الثاني فسنتناول تمييز مصطلح التحرش الجنسي عن بعض المصطلحات المشابهة.

¹ - حاج علي حكيمة، المرجع السابق، ص: 02.

المطلب الأول: تعريف التحرش الجنسي

إن لفظ التحرش الجنسي مترجم من مصطلح أجنبي، لم يعرفه المشرع الجزائري، وليس له أصول عربية، ولم يتم تحديد معنا جامع شامل له¹، حيث أن أوسع انتشار لهذه الظاهرة وأول نص تجريمي لها كان في الولايات المتحدة الأمريكية، وإذا ما تتبعنا أصل كلمة التحرش فسوف نجدها مشتقة من اللفظ الأنجلوسكسوني *sexual harassment* الذي يعني تصرفات الأشخاص بإساءة استعمال السلطة التي تخولها لهم وظيفتهم قصد الحصول على رغبات ذات طابع جنسي، وبالتالي هو أي تصرف مهما كان الغرض الذي يسعى إليه الفاعل من شأنه إزعاج شخص بطريقة مثيرة له (هذا من الجانب اللغوي)، فرغم كثرة واختلاف التعريفات إلا أن هناك اتفاق على أنه يعني التصرفات التي تنتهك الحقوق الجنسية للمرأة (بطريقة خاصة)، وقد ترجم هذا المصطلح إلى اللغة العربية تحت مسمى "التحرش"².

ومأخوذ التحرش لغة من الفعل حرش أي حرشا وتحرشا، ومعنى حرش الضب أي اصطاده، وحرش البعير حك ظهره ليسرع، وحرش الرجل خدشه، وحرش بين القوم أغرى بعضهم ببعض، وكذلك بين الكلام ومن شاكلها، تحرش به تعرض له، وتحرش بالضب أي اصطاده³. وهو الإغراء والتهيج والإفساد، يقال حرش الإنسان والحيوان أي أغراه وحرش بين القوم أفسد، واحترشه فلانا أي خدعه، واحترش الشيء أي جمعه، وقيل الحراش أي أثر الضرب في البعير يبرأ فلا ينبت له شعر ولا ويره والحريش دابة لها مخالب كخالب الأسد وقرن واحد في وسط هامتها⁴. التحرش الجنسي وفقا للشريعة الإسلامية يعتبر جريمة أخلاقية تمس بالمرأة بشكل مخالف للشرع الذي حفظه الله وأقر حمايته وصانته من شتى أنواع الاعتداء بداية من النظرة وصولا إلى جريمة الزنا

¹ - نبيل صقر، الوسيط في جرائم الأشخاص، دار الهدى، الجزائر، بدون طبعة، 2009، ص: 326، أشار إليه: لقاط مصطفى، جريمة التحرش الجنسي في القانون الجزائري والقانون المقارن، رسالة ماجستير، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر 1، الجزائر، السنة الجامعية: 2012-2013، ص: 12.

² - Patrice Gattegno, Droit penal special, DALLOZ, 4 édition, p: 98.

أشار إليه: لقاط مصطفى، المرجع السابق، ص: 13.

³ - مجدي محمد جمعة، العنف ضد المرأة بين التجريم وآليات المواجهة -دراسة تطبيقية على الإغتصاب والتحرش الجنسي، دار الجامعة الجديدة، مصر، بدون طبعة، 2015، ص: 266، أشار إليه: حامد سيد محمد حامد، العنف الجنسي ضد المرأة في القانون الدولي إطلاله موجزة عن مكافحته طبقا لأحكام الشريعة الإسلامية، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2016، ص: 54.

⁴ - أبي الحسن فارس بن زكرياء، مقابيس اللغة، راجعه وعلق عليه أنسي محمد الشامي، دار الحديث، القاهرة، بدون طبعة، 2008، ص: 200، أشار إليه: حامد سيد محمد حامد، المرجع السابق، ص: 55.

والتي تعتبر هذه الأخيرة من جرائم الحدود¹، وبالتالي تعتبر سلوكا مشينا وخلقاً ضعيفا يدل على خلل في التربية والتوجيه والمتابعة².

و على العموم فإن تعريف التحرش الجنسي هناك من يدل عليه سواء كان من ذكر لأنثى أو من أنثى لذكر أو بين طرفين من نفس الجنس وبالتالي يمكن القول أن التحرش الجنسي هو أي قول أو فعل يحمل دلالات جنسية تجاه شخص آخر يتأذى من ذلك ولا يرغب فيه³، والتعريف بهذا الشكل يجمع بين الرغبة الجنسية والعدوان من طرف إلى طرف بغير تراض، والتحرش قد يكون بنظرة فاحصة متفحصة داعرة ولكن هذا مما يصعب إثباته لذلك القول والفعل أكثر إثباتا⁴. وبالتالي يمكن القول أنه عمل واعي مقصود يقوم به فرد ما عنده نزعة جنسي، شهوة، يريد بأساليب مختلفة سماعية، بصرية، رمزية وحتى ببعض الأحيان جسدية مباشرة مثل الملامسات والتقارب الجسدي أو إثارة جنسية، أو إشباع للذة الجنسية، أو إقتحام لحميمية الآخر، أو اقتحام جسدي، أو اقتحام للمسافة⁵.

المطلب الثاني: تمييز مصطلح التحرش الجنسي عن بعض المصطلحات المشابهة

للتحرش الجنسي مجموعة من المصطلحات المشابهة له ولهذا أردنا في هذا المطلب تبيان الفرق بين التحرش الجنسي وألفاظ أخرى كالمراودة والغزل والزنا وأخيرا هتك العرض، حيث تختلف على النحو الآتي:

أولاً: التحرش الجنسي والمراودة

تختلف المراودة عن التحرش الجنسي الذي أشرنا إليه سابقا حيث أن المراودة تعني الإرادة والطلب برفق ولين، وقيل هي مأخوذة من الرود أي الرفق والتأني يقال أرودي أي أمهني وقيل مأخوذة من راد يرود إذا جاء وذهب لطلب شيء كأن المعنى أنها فعلت في مراودتها له فعل

¹ راجع: نسرين عبد الحميد نسيه، الإجرام الجنسي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، بدون طبعة، 2007، ص: 158.

² خلف بن غريميل بن عايد الشراري، دور المحتسب في مكافحة تحرش بالنساء -دراسة تطبيقية-، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، السنة الجامعية: 1426-1427 هـ، ص: 68.

³ الدكتور محمد المهدي، التحرش الجنسي وصوره المتعددة، تم الإطلاع عليها بتاريخ 22-04-2009 على الموقع الإلكتروني: <http://byotna.kenanaonline.com/posts/6743>.

= أشار إليه: أحمد محمد عبد اللطيف عاشور وآخرون، التحرش الجنسي (أسبابه، تداعياته، آليات المواجهة)- دراسة حالة المجتمع المصري-، متطلب بحثي، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، السنة الجامعية: 2008-2009، ص: 16.

⁴ أحمد محمد عبد اللطيف عاشور وآخرون، المرجع السابق، ص: 17.

⁵ المرجع السابق، ص: 17.

المخادع¹، ولفظ المرادة يصف محاولة امرأة العزيز إغواء النبي يوسف عليه السلام وإغرائه وإثارته لكي يقوم بمواقعتها، ولكنه عليه السلام صمد أمام هذه المرادة، وبالتالي المرادة تجمع معاني الإغواء والإغراء والإثارة في كلمة واحدة²، وهذا ما يختلف عن التحرش الجنسي.

ثانيا: التحرش الجنسي والغزل

الغزل هو ذكر الصفات الجميلة لشخص ما بهدف التودد إليه وإسعاده، ففي المعجم الوجيز غزل غزلا أي شغف بمحادثة النساء والتودد إليهن، وغازل المرأة أي حادثها وتودد إليها³، وهذا ما يختلف تماما عن التحرش الجنسي.

ثالثا: التحرش الجنسي والزنا

إن الزنا تختلف المذاهب الإسلامية في تعريفه ومن أفضل تعريفاته هو تعريف الأحناف حيث عرفوه على أنه وطء الرجل المرأة في القبل في غير الملك وشبهة الملك، وعلى اختلاف التعريفات التي وضعها الفقهاء للزنى فإنها جميع تتفق على أن العنصر الرئيسي في هذه الجريمة هو وطء الرجل المرأة، ومن ثم فأى علاقة بين رجل وامرأة لا تتضمن هذا العنصر أي الوطء لا تعتبر زنى مما يعاقب عليه بعقوبة الحد، وإن كانت تعتبر معصية محرمة شرعا يجب فيها التعزير للفاعل⁴.

رابعا: التحرش الجنسي وهتك العرض

يختلف للتحرش الجنسي عن جريمة هتك العرض حيث تعتبر هذه الأخيرة عبارة عن فعل مخل بالحياء يقع على جسم المجني عليه، ويكون على رجة من الفحش إلى خد مساسه بعورات المجني عليها التي لا يدخر وسعا لصونها وحجبها عن الناس، أو إلى حد اتخاذ المجني عليه أداة للعبث به دون المساس بعورات الغير⁵.

المبحث الثاني: التحرش الجنسي المهني في التشريع الجزائري

ما يهنا حقيقة في هذا المبحث تبيان جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل وفي إطار القانون الإجتماعي ولكن لا يمكننا التطرق مباشرة إلى هذه النقطة دون تحديد أشكال التحرش الجنسي في بيئة العمل وشروط قيامه الذي سننظر إليه في المطلب الأول، أما بخصوص المطلب الثاني سنتناول الحماية القانونية من التحرش الجنسي المهني.

¹ - صديق بن حسن القنوجي البخاري، فتح البيان في مقاصد القرآن، الجزء السادس، المكتبة العصرية، بيروت، بدون طبعة، 1992، ص: 309، أشار إليه: مهند بن حمد بن منصور الشعيبي، تجريم التحرش الجنسي وعقوبته، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، السنة الجامعية: 2008-2009، ص: 21.

² - أدوارد غالي، الجرائم الجنسية، دار غريب، القاهرة، بدون طبعة، 2006، ص: 15، أشار إليه: أحمد محمد عبد اللطيف عاشور وآخرون، المرجع السابق، ص: 13.

³ - حاج علي حكيمة، المرجع السابق، ص: 45.

⁴ - راجع: محمد سليم العوا، في أصول النظام الجنائي الإسلامي -دراسة مقارنة-، دار نهضة مصر، مصر، الطبعة الأولى، 2006، ص: 261.

⁵ - حاج علي حكيمة، المرجع السابق، ص: 45.

المطلب الأول: أشكال التحرش الجنسي في بيئة العمل وشروط قيامه

إن جريمة التحرش الجنسي المهني تأخذ أشكالاً متعددة ولهذا سوف نحاول إبرازها في الفرع الثاني ثم سنتطرق إلى الشروط لواجب توافرها من أجل قيام هذا النوع من الجرائم في الفرع الثاني.

الفرع الأول: أشكال جريمة التحرش الجنسي المهني

إن التحرش الجنسي المهني الذي يكون في بيئة العمل وفقاً للأفعال يقسم إلى:

1- التحرش الجنسي باللفظ: مثل إصدار أقوال فاحشة أو ألفاظ تدعو للممارسة الفحشاء أو ألفاظ واصفة بطريقة مبتذلة ومسيئة لأعضاء جنسية للطرف المفعول به¹. ويتخذ هذا النوع من التحرش المهني الأشكال الآتية²:

- تعليقات ودعابات، حركات، أصوات أو اقتراحات جنسية،
 - همسات بطريقة خادشة للحياء مع إصدار أصوات جنسية،
 - السؤال عن التخييلات الجنسية أو التفصيلات الجنسية أو الماضي الجنسي،
 - إصدار تعليقات جنسية حول ملابس الجسم أو شكل أحدهم.
- 2- التحرش الجنسي غير شفوي:** وفيه يقوم الشخص بالنظرات الموحية والإيماءات والتلميحات الجنسية³، ويكون هذا في حالات مثل:

- عرض صور جنسية أو أفلام،
- رسائل البريد الإلكتروني والملصقات والهدايا والمواد ذات الطبيعة الجنسية،
- تخطي الحدود والمساحة الجسدية للآخر كالاقتراب منه أكثر من اللازم،
- إجباره على التلطف بألفاظ فاضحة.
- تعابير وإيماءات بالوجه والغمز والنظرات الفاحصة.
- القيام بحركات جنسية بواسطة اليد أو الجسد،
- التلصص على الآخرين،
- المداعبة أو الملاطفة⁴.

3- التحرش الجنسي باللمس: مثل الاحتكاك الجسدي والمداعبة الجنسية باللمس باستخدام اليد أو

الجسم كله ضد أماكن حساسة وجنسية بالطرف المرتكب ضده الفعل⁴.

وهناك تقسيم آخر يعتمد على الفقهاء ألا على حسب الهدف منه وطرق استخدامه وهو:

¹ - أحمد عبيد، أفكر حول التحرش الجنسي في مصر، الحوار المتمدن، العدد 2494، 2008، اشار إليه: علاء عبد الحفيظ المجالي، أشكال التحرش الواقع على الطالبات في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن، السنة الجامعية: 2008-2009، ص: 07.

² - R.Nicole, 2007, pp 31-50.

أشارت إليه: حاج علي حكيم، المرجع السابق، ص: 46.

³ - أحمد محمد عبد اللطيف عاشور وآخرون، المرجع السابق، ص: 18.

⁴ - علاء عبد الحفيظ المجالي، المرجع السابق، ص: 08.

- التحرش المساوماتي "le harcèlement marchandage":

ويكون مرتكبا من طرف الرئيس في العمل بترغيب مرؤوسه في امتيازات العمل كالترقية، التحويل إلى مصالح أفضل، الحماية والحفاظ على منصب العمل، العلاوات والمنح، مقابل الحصول على رغبات جنسية¹.

- التحرش بالتخويف "le harcèlement par intimidation":

و تكون بنفس الطلبات الجنسية السابقة، لكن ينعدم فيها التراضي المتبادل بين الجاني والمجني عليه مقابل المنفعة، فيتجه إلى تخويفه بزوال مصلحة أو تقويت فرصة إن لم ينته إلى امتناعه².

الفرع الثاني: شروط قيام التحرش الجنسي

لقيام التحرش الجنسي في بيئة العمل سواء بشكله اللفظي أو غير اللفظي أو الجسدي وجب توفر أحد الشروط التالية كما يوضح تقرير لجنة فرص العمل المتكافئة وهي كالاتي³:
أولاً: عدم الترحيب بها من قبل الضحية ومعناها أن لا نكون أمام تراض بين الطرفين بالنسبة لهذه الأفعال وإلا لا نكون أمام تحرش جنسي مهني.

ثانياً: يعتبر الخضوع لتلك الأفعال صراحة أو ضمناً شرطاً لاستمرار عمالة الفرد.

ثالثاً: يعتبر التجاوب مع تلك الأفعال شرطاً للحصول على ميزة في العمل أو تجنب افتعال صعوبات تعوق أداء أو الوضع المهني للضحية ومن هنا يطلق على هذا النوع التحرش التقاضي.

رابعاً: يسبب الأذى للمتحرش بها ويهدد استقرارها في العمل وشعورها بحس الحال.

وبالتالي فإن الشروط المذكورة سابقاً يجب أن يكون أحدها متوفراً من أجل قيام جريمة التحرش الجنسي المهني وتعتبر من بين الشروط الجوهرية، فلا يمكننا اعتبار أن ترحيب الضحية بالألفاظ الجنسية أو غيرها من قبيل التحرش الجنسي فهذا الأمر تم بترحيب المرأة العاملة ويقبولها، خصوصاً إذا لم يوجد أي ضغط عليها.

المطلب الثاني: الحماية القانونية من التحرش الجنسي المهني

إن التشريع الجزائري منذ سنة 2004 أضاف مادة متعلقة بجريمة التحرش الجنسي في قانون العقوبات⁴ وأقر بالحماية في بيئة العمل من التحرش الجنسي المهني ولكن لم يدرجه في قانون العمل وإنما تطرق إلى هذه الجريمة بصفة عامة في قانون العقوبات وسواء أكانت هذه الجريمة ارتكبت في الوسط الوظيفي أو الوسط المهني وذكر صراحة مصطلح التحرش الجنسي واعتبر أن استغلال

¹ - لقاط مصطفى، المرجع السابق، ص: 21.

² - Pralus Dupuy, le harcèlement sexuel, commentaire de l'article 222-23 du nouveau code pénal et de la loi 92-1179 du 02 novembre 1992 relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail et modifiant le code du matériel et le code de procédure pénale, 1993, p: 53.

أشار إليه: لقاط مصطفى، المرجع السابق، ص: 21.

³ - حاج علي حكيمة، المرجع السابق، ص: 47.

⁴ - القانون رقم 04-15 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-155 المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق لـ 08 يونيو 1966، المنضمين قانون العقوبات الجزائري، الجريدة الرسمية رقم: 71، ص: 10.

الوظيفة أو المهنة من خلال إصدار الأوامر للغير أو التهديد أو الإكراه أو حتى بممارسة الضغوط من قبل شخص وذلك قصد الإجبار على الاستجابة لرغبات جنسية يريدها الشخص، كما وأقر لها عقوبة تتمثل في الحبس من شهرين إلى غاية سنة وغرامة ماليــــــــة من 50.000 دج إلى 100.000 دج، وفي حالة العود فإن المشرع الجزائري ضاعف العقوبة وهذا ما تضمنه قانون العقوبات الجزائري¹.

بالإضافة إلى هذا نجد أن المشرع الجزائري لم يحصر جريمة التحرش الجنسي أثناء ممارسة الضحية للنشاط المهني، بل تعدها واعتبر أن كل استغلال للسلطة بحكم المهنة وفي إطار علاقة رئيس بمرؤوسيه وبالتالي ليس شرطا أن يكون داخل بيئة العمل، وهذا من شأنه إعطاء أكبر قدر ممكن من الحماية.

وبالتالي يمكن القول أن لقيام جريمة التحرش الجنسي وفق التشريع الجزائري يجب توافر ثلاثة شروط وهي كالآتي²:

1 -قيام جريمة التحرش الجنسي يشترط تبعية سلمية أي علاقة تدرج سلمية بين الجاني والمجني عليه حيث أن الجريمة لا تقوم على التحرشات الصادرة من طرف زبون للمؤسسة أو من طرف موظف من نفس الرتبة السلمية.

2 -قيام شخص باستغلال السلطة التي تفوضها له وظيفته بالتحرش بالغير عن طريق إصدار الأوامر، التهديد، الإكراه أو الضغوط أو القيام بتصرفات بديئة أو مذلة، ولا تقوم الجريمة بمجرد التلفظ بعبارات غير محتشمة مثلا أو مخالفة للأداب حتى وإن كانت عبارات فاحشة يتلفظ بها يوميا ما لم تحقق الشرط الثالث.

3 -الهدف من التحرش يكون الحصول على رغبات ذات طابع جنسي، مثل رب العمل الذي يقيم علاقات جنسية مع موظف مقابل المحافظة على مركز هذا الأخير.

و اختلف التشريع الفرنسي مع التشريع الجزائري فمنذ تعديله لقانون العقوبات في 17 جانفي 2002 لم يعد يشترط علاقة رئيس بمرؤوس بين الجاني والضحية، حيث لم يلزم النص أن يكون الجاني شخصا يستغل سلطة وظيفته، وتبعاً لذلك تثبت الجريمة ولو صدر التحرش عن زميل في العمل ومن أحد زبائن المؤسسة بل وحتى ولو صدر التحرش من المستخدم³، بالإضافة إلى هذا نجد أن قانون العمل الفرنسي يعاقب على التحرش الجنسي *Harcèlement sexuel* والتحرش المعنوي *Harcèlement moral*، وتطرق إليهما بالتفصيل بالنص على الجريمة وأركانها وعقوبتها وذهب

¹- تنص المادة 341 مكرر من الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق لـ 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم، على مايلي: "يعد مرتكبا لجريمة التحرش الجنسي ويعاقب بالحبس من شهرين (2) إلى سنة (1) وبغرامة من 50.000 دج إلى 100.000 دج، لفل شخص يستغل سلطة وظيفته أو مهنته عن طريق إصدار الأوامر للغير أو بالتهديد أو الإكراه أو بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية .في حالة العود تضاعف العقوبة".

²- لقاط مصطفى، المرجع السابق، ص: 24.

³- حاج علي حكيمة، المرجع السابق، ص: 77.

أبعد من ذلك عندما تطرق إلى حماية الشهود فيها¹، وبالتالي يظهر أن قانون العمل الفرنسي يعطي تفصيل أكثر للجرائم التي تحدث في ميدان العمل، وبالتالي هو يعطي حماية أكثر للعامل، في حين أن التقنين الفرنسي أعطى حماية عامة ليس إلا، وإن كان يمنع أفعالا تشكل جزءا هاما من الركن المادي لهذه الجريمة كالتهديد والاعتداء مثلا، وهذا ما يمكن اعتباره ثغرة في قانون العلم الجزائري وجب الانتباه إليها بالنص صراحة على جريمة التحرش الجنسي والجزاء الإداري لها والحماية القانونية للشهود عليها من أي إجراء انتقامي أو تعسفي².

و على العموم فإن أغلب التشريعات الوضعية نصت على تجريم التحرش الجنسي كالتشريع التونسي³، في حين أن التشريع المصري لم يأت على ذكر التحرش الجنسي كمفهوم حيث لم يورد له تعريف خاص به، وإنما تضمن بعض الأفعال والسلوكيات التي تحمل معنى التحرش الجنسي، ووضع عقوبات خاصة بتلك الأفعال حيث ذكر جريمة تحريض المارة على الفسق، وجريمة تعرض الأنثى على وجه يخدش حياؤها، وجريمة الفعل الفاضح⁴.

الخاتمة:

تعتبر جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل من أخطر الجرائم التي ترتكب في عصرنا الحالي لما فيها من استغلال لعلاقة التبعية بين رب العمل والعاملين في مؤسسة ما، وبالتالي نجد أن جل التشريعات الوضعية قد نصت على تجريمها مع ذكر عقوبات ملائمة لها، بالإضافة إلى أن هذا النوع من الجرائم يشمل عدة أنماط فقد يكون تحرشا لفظيا أو غير لفظي أو جسدي وتختلف درجة الإثبات الجنائي من نمط لآخر وعلى حسب الحالة وهذا لما في هذه الجريمة من خصوصية. لقد جرم المشرع الجزائري هذا النوع من السلوك ونص عليه في قانون العقوبات وأكد على ضرورة استغلال وجود علاقة التبعية في ميدان العمل بهدف الحصول على رغبات جنسية، كما واعتبر أن التحرش الجنسي هو الذي يكون على الغير أي عى شخص آخر وليس شرطا أن يكون التحرش الجنسي بالمرأة وهذا في حقيقة أمر إيجابي من شأنه حماية جميع العاملين بغض النظر عن الميولات الجنسية لرب العمل، ولأحظنا أن المشرع الجزائري اكتفى بالنص عليها في قانون العقوبات

¹- Patrice Gattegno, droit pénal special, 4e édition. Dalloz, 2001.

أشار إليه: لقاط مصطفى، المرجع السابق، ص: 24.

²- المرجع السابق، ص: 24.

³- القانون التونسي عدد 73 لسنة 2004 المؤرخ في 02 . 08 . 2004 والمتعلق بتفويض المجلة الجزائرية في الفصل 226 ثالثا والفصل 226 رابعا من المجلة الجزائرية وخصصهما لجزر التحرش الجنسي في نص الفصل 3/226 بكونه: "يعاقب بالسجن مدة عام وبخطية قدرها ثلاثة آلاف دينار مرتكب التحرش الجنسي ويعد تحرشا جنسيا كل إمعان في مضايقة الغير بتكرار أقوال أو أفعال أو إشارات من شأنها أن تنال من كرامته أو تخدش حياه وذلك بغاية حمله على الاستجابة لرغباته أو رغبات غيره الجنسية أو بممارسة ضغوط عليه من شأنها إضعاف إرادته على التصدي لتلك الرغبات.

و يضاعف العقاب إذا ارتكبت الجريمة ضد طفل أو غيره من الأشخاص المستهدين بصفة خاصة بسبب قصور ذهني أو بدني يعوق تصديهم للجاني".

⁴- أحمد محمد عبد اللطيف عاشور وآخرون، المرجع السابق، ص: 17.

دون النص عليها في قانون العمل على غرار التشريع الفرنسي الذي قام بالنص عليها في قانون العمل وذكرها بالتفصيل بالإضافة إلى توفير الحماية للشهود من الضغوطات التي قد يتعرضون إليها عند الشهادة في واقعة تحرش جنسي وهذا ما أغفله المشرع الجزائري.

ومن خلال تطرقنا لهذا الموضوع وتحدي نتائجه نقدم بعض الاقتراحات التي نراها مناسبة وتتمثل في:

- 1- يجدر على المشرع الجزائري النص على جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل في القانون الذي له علاقة بهذا الوسط ألا وهو قانون العمل حتى يكون هناك ترابط وحماية مباشرة من القانون المتعلق بشؤون العمل كالقانون الاساسي العام للعامل¹، بالرغم من أن القانون الاجتماعي غير مقنن في تشريع واحد.
- 2- لم يكن أولى على المشرع أن ينص على طرق استغلال المهنة من أجل الاستجابة لرغبات الجنسية وبالتالي كان أجدر ألا يحدد طرق القيام بالاستغلال من أجل التحرش الجنسي ويترك المجال مفتوحا لا محصورا ويترك السلطة التقديرية للقاضي الذي يقوم بدراسة حثيات القضية وأدلة الإثبات الجنائي المتوفرة لديه.
- 3- اشتراط المشرع الجزائري لعلاقة التبعية بين رب العمل وبين العاملين لقيام جريمة التحرش الجنسي ليس بالأمر الحتمي وإنما يمكن أن ارتكاب هذه الجريمة خارج إطار علاقة التبعية فيمكن لزميل في العمل القيام بتحرش جنسي ضد زميلته في العمل بالرغم من أن لهما نفس الدرجة ونفس الوظيفة، وبالتالي علاقة التبعية تجعل بعض العاملين ممن يرتكبوا جريمة التحرش الجنسي لا يطبق عليهم النص التجريمي لأنه يؤكد على وجود علاقة التبعية، ولهذا كان الأولى على المشرع الجزائري عدم النص على علاقة التبعية فيما يخص هذا النوع من الجرائم.
- 4- توفير الحماية للضحية وتقديم ضمانات كافية له من أجل تقديمه لشكوى في حالة التحرش به جنسيا فلا يمكننا وضع نص تجريمي موضوعي دون إعطاء ضمانات كافية للضحية باعتبار أنه سيقوم بالشكوى ضد رئيسه في العمل وهذا ما يمثل مخاطرة بالنسبة للضحية بعمله، ما يجعل في كثير من الأحيان التراجع عن القيام بالشكوى والمتابعة قضائية.

¹ - قانون رقم 78-12 المؤرخ في 01 رمضان 1398 الموافق لـ 05 غشت 1978، والمتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية العدد 32، الصادرة في 04 رمضان 1398 هـ الموافق لـ 08 غشت 1978.