

## حول انعدام أحكام حماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي في قانون العمل الجزائري - دراسة مقارنة -

*On the absence of provisions for the protection of working women from sexual Harassment in the Algerian labor law - a comparative study -*

د. / زوية عزالدين أستاذ محاضر ب

كلية الحقوق سعيد صمدين جامعة الجزائر، [azzeddine.zouba@live.fr](mailto:azzeddine.zouba@live.fr)

تاريخ النشر: 2020/06/08

تاريخ القبول: 2020/05/10

تاريخ الاستلام: 2019/10/23

### الملخص

قام المشرع الجزائري بحماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي في أماكن العمل بموجب قانون العقوبات لسنة 2004. لكن على الرغم من أهمية اعتراف المشرع الجزائري بفعل التحرش الجنسي كجريمة (جنحة)، فإن هذه الحماية الجنائية تبقى غير كافية وغير فعالة في مكافحة التحرش الجنسي. لم يوفر المشرع الجزائري أو يضمن الحماية المهنية للمرأة العاملة ضد التحرش الجنسي في مكان العمل بموجب قانون علاقات العمل رقم 90-11 المؤرخ 21 أبريل 1990. من أجل استيفاء أو استكمال شروط أو متطلبات هذه الحماية الجنائية، يعدل تعديل المادة 341 مكرر بموجب القانون رقم 15-19 خطوة مهمة في مكافحة هذه الجريمة، لكن صمت المشرع الجزائري فيما يتعلق بالأدلة أو طرق إثبات التحرش الجنسي وأيضا في يتعلق بحماية الشهود من شأنه أن يضعف أو يقلل من قيمة هذا التعديل. من أجل تعزيز هذه الحماية وتدعيمها، يجب تبني الأحكام والتدابير اللازمة للوقاية، المرافقة وقمع أو ردع هذه الجريمة.

الكلمات المفتاحية: المرأة العاملة، التحرش الجنسي، جريمة، الحماية المهنية، مكان العمل.

### Abstract:

*The Algerian working woman was protected from sexual harassment in workplaces by the criminal law in 2004. But despite the importance of the recognition of the Algerian legislator of the act of sexual harassment as an offense (a crime), this criminal protection remains insufficient and ineffective in the fight against sexual harassment. The Algerian legislator has not provided or guaranteed professional protection to working women against sexual harassment in the workplace in the Labor Relations Act n°*

90-11 of April 21, 1990. By satisfying the requirements of protection criminal, the amendment of article 341 bis by law N<sup>o</sup>15-19 is a remarkable step forward in the fight against this form of crime, but the silence of the Algerian legislator as regards the evidence or proof processes of sexual harassment and the protection of witnesses weakened and decreases the value of this change. In order to strengthen and concretize this protection, we must adopt necessary provisions and measures of prevention, accompaniment and repression.

**Keywords:** working woman, sexual harassment, an offense, professional protection, the workplace

المؤلف المرسل: زوية عز الدين [azzeddine.zouba@live.fr](mailto:azzeddine.zouba@live.fr)

## 1. مقدمة:

يعد التحرش الجنسي من الوسائل التي استغلها رجال الأعمال لتسريحعاملات ودفعهن لفسخ عقد العمل، فالمرأة التي تتعرض للضغوط الجنسية تكون قلقة نفسيا في مقر عملها الشيء الذي يضعها بين خيارين: حياة القهر والإذلال في حالة الاستجابة، وحالة التعاسة والفقروالحاجة في حالة الرفض، إذ يعجل رفضها بمغادرتها لمنصب عملها.

فإذا كان عمل المرأة يحررها بفعل استقلالها الاقتصادي وبفعل تفتح شخصيتها على العالم الخارجي، فإن التحرش الجنسي يفقدها طعم هذه الحرية ويفقد كرامتها الشخصية، إذ يعتبر هذا الأخير من أهم التحديات أو المعوقات التي تعترضها وتضعف إحساسها بالأمن الأخلاقي.

إن الانتماء النقابي للمرأة العاملة له أهمية كبيرة على استقرار وضعها الاجتماعي ومن ثم النفسي، من خلال تكسيروها للصمت الذي كان يطبع التحرش الجنسي في مكان العمل و الذي كان يعتبر بل وما يزال إلى يومنا هذا من بين الطابوهات والمواضيع المعقدة التي يصعب عليها إثارتها، إذ أن التحرر الحقيقي لها هو تحررها من آفة الابتزاز الجنسي أو من رق الجنس في العمل كما صرحت بذلك الفيلسوفة الروسية ايما جولدمان«لا يوجد مكان اليوم تعامل فيه المرأة العاملة على أساس عملها بل على أساس الجنس ... ولهذا لكي تحتفظ بحقوقها في البقاء والعيش ... وبحقوقها في الاحتفاظ بعملها ومصدر دخلها فان عليها أن تقدم مقابل ذلك جسمها...»، فهذا الانتماء النقابي يساهم في زيارة وعيها أو ثقافتها القانونية ومن ثم

إدراكها لحقوقها خاصة في ظل غياب هيئات و مراكز خاصة تساعد وتوجهها في حالة تعرضها للتحرش الجنسي وهو ما يفسر قلة الشكاوى والتبليغات عن حالات التحرش الجنسي خاصة أمام التعقيدات القانونية بصفة عامة وصعوبة إثبات حالة التحرش أمام القضاء بصفة خاصة نظرا لتحميلها كطرف ضعيف في علاقة قانونية غير متوازنة عبء إقامة الدليل للحصول على اعتراف وحماية من خلال إدانة الطرف المسؤول عن التحرش.

قام المشرع الجزائري استجابة لطلبات وضغوطات الجمعيات النسائية وبعض المنظمات غير الحكومية بمحاولة حماية المرأة العاملة من ظاهرة التحرش الجنسي متداركا بذلك الفراغ الذي كان سائدا، على اعتبار أن النصوص القانونية التي كانت موجودة تضمن وتحصر هذه الحماية فقط في حالات الاعتداءات الجنسية الموثوقة أو الأفعال التي تتطلب اتصالا جسديا بالضحية كالفعل الخل بالحياء أو الاغتصاب، في حين أن التحرش الجنسي لا يقضي بالضرورة وجود هذا الاتصال و إنما قد يأخذ عدة صور مادية سواء ايجابية كحالات الابتزاز أو المساومة على الترقية المهنية المستحقة أو سلبية من خلال التهديد بالطرد من منصب العمل<sup>1</sup>، حيث قام بتعديل قانون العقوبات بموجب القانون رقم 15-04 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004<sup>2</sup> وبذلك أصبح التحرش الجنسي جريمة تأخذ وصف الجنحة طبقا للمادة 341 مكرر، كما حاول المشرع ردعها أكثر من خلال تشديد العقوبات المقررة لها و ذلك بزيادة قيمة أو الحد الأقصى للغرامة المالية بموجب المادة 60 من القانون رقم 23-06 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 المعدل لقانون العقوبات<sup>3</sup>.

أغفل المشرع الجزائري توفير حماية مهنية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في أماكن العمل ضمن أحكام قانون العمل رقم 11-90 المؤرخ في 21 أبريل 1990<sup>4</sup> مكتفيا فقط بمقتضيات الحماية الجنائية، ماعدا ما تمت الإشارة إليه بصفة غير مباشرة ضمن أحكام المادة السادسة المتعلقة بحقوق

<sup>1</sup>- وهذا ما يفسر بطبيعة وهوية المجتمع الجزائري لكونه مجتمع مسلم، لذلك لم يكن الحاجة الى التدخل من أجل تجريم هذه الظاهرة سابقا، باعتبار أن الإسلام أعطى للمرأة مكانة سامية في المجتمع، كما حرص على صون كيانها ووجودها المعنوي. بن قو أمال، التشريع الجزائري وحماية المرأة من التحرش الجنسي في مكان العمل، منشور في الموقع الإلكتروني: [www.asjp.cerist.dz](http://www.asjp.cerist.dz)، اطلع عليه بتاريخ 10-03-2019.

<sup>2</sup>- قانون 15-04 مؤرخ في 10 نوفمبر 2004 يعدل ويتمم الأمر رقم 66- 155 المؤرخ في 8 يونيو 2006 يتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية عدد 71 الصادرة في 10 نوفمبر 2004.

<sup>3</sup>-قانون 23-06 مؤرخ في 20 ديسمبر 2006 يعدل ويتمم الأمر رقم 66- 155 المؤرخ في 8 يونيو 2006 يتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية عدد 84 الصادرة في 24 ديسمبر 2006.

<sup>4</sup>-قانون 11-90 مؤرخ في 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 17 الصادرة في 25 أبريل 1990، معدل ومتمم.

العمال من ضرورة احترام السلامة البدنية والمعنوية للعامل وكرامته<sup>1</sup> والحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليته واستحقاقه كما أن له الحق في الترقية في العمل والدفع المنتظم للأجر المستحق، لكن التساؤل يطرح حول مدى كفاية الحماية القانونية الجزائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي (الحماية في إطار النصوص العامة) في ظل غياب أحكام قانونية خاصة بهذه الحماية في قانون العمل؟

وعليه فإن هذه الدراسة هي دراسة نقدية تحليلية تستهدف إظهار قصور أحكام قانون العمل في توفير الحماية القانونية الكافية والفعالة للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في مكان العمل، من خلال إغفال النص على هذه الجريمة رغم خطورتها واتساعها وتهديدها لاندماج المرأة في عالم الشغل التي أصبحت عنصرا حيويا فيه، هذا القصور يتأكد من خلال مقارنة هذا القانون مع التشريعات الاجتماعية الأخرى، حاولنا في سبيل ذلك دراسة أحكام مدونة الشغل المغربية وتقنين العمل الفرنسي، كل ذلك من أجل اقتراح آليات وضمانات حمائية وظيفية للمرأة العاملة ربما يتم الأخذ بها وتبنيها ضمن مشروع تقنين العمل الجديد قبل طرحه للنقاش مجددا وبصفة جدية مع الأطراف الاجتماعية الفاعلة من نقابات العمال وأصحاب العمل وغيرهم، ولا يفوتني الإشارة أننا سوف نقوم في هذا الإطار بدراسة نصوص وثيقة مشروع قانون العمل لسنة 2014<sup>2</sup> المتعلقة بالتحرش الجنسي بغية إثرائها لتعزيز الدور الرائد أو المتميز للمرأة العاملة ومساهمتها الفعالة في مسيرة التنمية والنهوض بالاقتصاد الوطني.

يفيد تحليل الواقع التشريعي العربي بأن هذه التشريعات في معالجتها لموضوع التحرش الجنسي، قد انقسمت بين تشريعات عاجت منع ومعاينة التحرش الجنسي في مكان العمل بالنص في قوانين العمل، وبعضها أحال في نصوص قوانين العمل على القوانين الجزائية، وبعضها لم يتطرق بالنص لهذه الأفعال لا بالتجريم ولا بالمعالجة في قانون العمل بل سكت عنها، في إشارة إلى اعتبار أنها تخضع للمظلة

---

<sup>1</sup>- يعتبر حق العامل في احترام كرامته وشرفه ومنع الاعتداء على ذلك من الغير من أهم الحقوق التي كرست بمقتضى ديباجة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 10 ديسمبر 1948 وكذلك بمقتضى المادة الأولى منه، بالإضافة إلى تكريس هذا الحق في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية... مما يدل على أن هذا الحق له مكانة هامة تستوجب حمايته. إذ يعتبر التحرش الجنسي من الممارسات والظواهر التي تمس كرامة العامل بغض النظر عن جنسه لما فيه من خدش وتهديد لكرامته.

<sup>2</sup>- يلاحظ أن المشروع التمهيدي لقانون العمل لم يتم نشره في الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، رغم مضي سنوات طويلة على طرح النسخة الأولية منه على النقابات العمالية التي قامت بتسريب هذه النسخة، وهو ما يدل على عدم الجدية في المضي قدما في دراسة وإثراء هذا المشروع من خلال اطلاع الأساتذة والباحثين أو المهتمين بهذه الوثيقة.

التشريعية للقوانين الأخرى، وفي الأخير يلاحظ أن الدول المتقدمة أو الرائدة في مجال احترام حقوق الإنسان بصفة عامة وحقوق المرأة بصفة خاصة قد أقرت حماية مزدوجة جزائية ومهنية في نفس الوقت للوصول الى حماية فعالة وناجعة باعتبار أن آليات كل حماية تكمل الأخرى.

## 2. قصور حماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي في قانون العمل الجزائري

حرص المشرع الجزائري كما تمت الإشارة إليه على ضمان حماية جزائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في مكان العمل، حيث قام بتعديل قانون العقوبات بموجب القانون رقم 04-15 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 وبذلك أصبح التحرش الجنسي جريمة تأخذ وصف الجنحة طبقا للمادة 341 مكررا<sup>1</sup>، هذه الأخيرة تأخذ عدة أشكال أو مظاهر تتجسد أساسا في استغلال صاحب العمل سلطته الوظيفية أو مهنته، أي علاقته الرئاسية أو العلاقة التبعية التي تربطه بالمرأة العاملة، عن طريق إصدار أوامر، تهديد، إكراه أو ممارسة ضغوط عليها من أجل إجبارها على الاستجابة لرغباته الجنسية. كما حاول المشرع ردعها أكثر من خلال تشديد العقوبات المقررة لها وذلك بزيادة قيمة أو الحد الأقصى للغرامة المالية بموجب المادة 60 من القانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 المعدل والمتمم لقانون العقوبات.

لكنه في المقابل أهمل توفير حماية مهنية للمرأة العاملة ضمن أحكام قانون العمل رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 يعاقب من خلالها المستخدم، ويضمن لها المحافظة على جميع الحقوق والامتيازات المرتبطة بمسارها المهني، مكتفيا فقط بمقتضيات هذه الحماية الجنائية، إذ تتمثل مظاهر هذا القصور أنه لم يقرر ضمانات ولا مسؤولية أو جزاءات تأديبية في مواجهة صاحب العمل المرتكب لجريمة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة في مكان العمل خاصة في حالة تعرضها لتحرش معنوي في صورة تأخير الترقية أو تغيير لمكان العمل مثلا أو لتسريح تعسفي و إنهاء غير مبرر لعقد العمل مردد الرئيسي غير المعلن رفضها الاستجابة لزوجاته الجنسية، وذلك بالرغم من مصادقة الجزائر على الاتفاقيات الدولية في هذا الشأن، وبالرغم من التوصيات والنداءات المتكررة من الجمعيات ومنظمات المجتمع المدني التي تعني بحقوق المرأة أو حتى التقارير التي توجهها دوريا مكاتب منظمة العمل الدولية والعربية للجزائر بغرض حثها على تبني تشريعات اجتماعية كفيلة بالقضاء أو التقليل من حجم انتشار واتساع هذه الظاهرة، مما يجعلها فريسة سهلة و عرضة لحالات متكررة لهذا التحرش.

<sup>1</sup> - تنص المادة 341 من قانون العقوبات على ما يلي: «يعد مرتكبا لجريمة التحرش الجنسي ويعاقب بالحبس من شهرين (2) الى سنة (1) وبغرامة من 50.000 دج إلى 100.000 دج، كل 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».

فإذا كانت دعوى النفقة التي ترفعها المرأة وفق مقتضيات قانون الأسرة تهدف أساسا إلى إلزام الزوج على تمكينها من المبالغ والمستحقات المالية للنفقة لتغطية حاجيات الأطفال المشمولين بها، قبل الإقرار بالمسؤولية الجزائية للزوج في حالة امتناعه عن تنفيذ الحكم القضائي المتعلق بها، فإن الأمر كذلك بالنسبة للتحرش الجنسي، فالمرأة العاملة تسعى إلى الحصول على الحماية الوظيفية واستقرار منصب عملها قبل الإقرار بالمسؤولية الجزائية لصاحب العمل، مما يستدعي استحداث آليات و ضمانات قانونية في تشريع العمل لتوفير حماية فعالة لها وتمكن القضاء الاجتماعي من القيام بدوره في هذا المجال، إذ يلاحظ غياب اجتهادات قضائية تسد هذا النقص وتعالج مثل هذه القضايا، تفسر إما بانعدام قضايا مطروحة أو برفض الفصل بداعي عدم الاختصاص<sup>1</sup>.

فأمام غياب تجريم فعل التحرش الجنسي في قانون العمل، لا يمكن الحديث عن دور مفتشية العمل في ردع هذه الظاهرة، مادام أن هذا الجهاز مكلف بمراقبة مدى تطبيق أو خرق الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بالعمل من قبل المستخدم، من خلال تمكينها من جملة من الصلاحيات بمناسبة أداء مهامها كسلطة توجيه الملاحظات والإنذارات لصاحب العمل، وسلطة تحرير محاضر المخالفات في حالة امتناعه عن الامتثال لهذه الإنذارات من خلال إرسالها للنيابة العامة التي تتولى تحريك الدعوى العمومية في جرائم العمل بعد دراستها وتقدير ملائمتها<sup>2</sup>.

إن الاكتفاء بأحكام الحماية الجزائية دون أن تقابلها حماية مهنية وظيفية للمرأة العاملة من ظاهرة التحرش الجنسي يجعلها محدودة الأثر في ردع مثل هذه الأفعال، كما أنه حتى باستقراء نص المادة 341 مكرر من قانون العقوبات يتضح أن المشرع الجزائري قد اكتفى بتقرير عقوبة حبسية بسيطة لهذه الجريمة لا تتجاوز في حدها الأقصى سنة واحدة هذا من جهة، وعلى الرغم من رفعه للحد الأقصى من قيمة الغرامة المالية على مرتكب هذه الجنحة بمقتضى تعديل 2006 إلى 100.000 دج من جهة أخرى، إلا أن ذلك لا يساهم بدوره في تحقيق هذا الغرض أمام قلة هذا المبلغ الذي لا يجعل صاحب العمل يفكر بل

<sup>1</sup>- ان أول قضية طرحت على القضاء في هذا الشأن، والتي تم تناولها إعلاميا تم رفعها من قبل ثلاث عاملات في القناة الرابعة للتلفزيون العمومي الجزائري وتحديدًا من قبل صحفيتين وسكرتيرة ضد مديرهم سنة 2011 بتهمة التحرش الجنسي وممارسة ضغوطات لا أخلاقية ضدهن، حيث أدانت المحكمة بعد سنة من التحقيق (يفسر ربما بصعوبة إثبات هذا الجرم) المتهم بستة أشهر موقوفة النفاذ وغرامة مالية قدرها 200 ألف دينار، وهو حكم قضائي يساهم في تشجيع النساء العاملات على كسر حاجز الصمت والدفاع عن حقوقهن بالرغم من الانتقادات الموجهة إليه، خاصة فيما يتعلق بطول إجراءات المحاكمة من جهة، وتخفيف العقوبة من جهة أخرى.

<sup>2</sup>- لمزيد من التفاصيل حول دور جهاز مفتشية العمل أنظر: قانون 90-03 مؤرخ في 6 فيفري 1990 يتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية عدد 6 الصادرة في 7 فيفري 1990.

ويتردد قبل الإقدام على مثل هذا الفعل، ما يجعل أحكام هذه الحماية الجزائية بدورها مشوبة بالقصور ويستدعي هو الآخر إعادة التدخل من جديد قصد مراجعتها وتدعيمها.

في محاولة لتعزيز هذه الحماية، استحدثت المشرع الجزائري قانونا جديدا يعرف إعلاميا بقانون حماية المرأة من كل أشكال العنف (العنف الجسدي والمعنوي) وهو قانون رقم 15-19 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015 المعدل والمتمم لقانون العقوبات<sup>1</sup>، وهو خطوة أولية متميزة نتمناها باعتبارها تدل على نوع من الجدية في ردع ظاهرة التحرش الجنسي، إذ بعدما كانت تحصر القوانين الجزائرية السابقة هذه الحماية على المرأة العاملة في أماكن العمل، قام المشرع بالتوسع في هذا المفهوم، إذ أصبحت تشمل حماية المرأة بصفة عامة (سواء كانت عاملة أو مائنة في البيت) وحتى خارج أماكن العمل، خاصة على مستوى الفضاءات والأماكن العمومية أين سجلت هذه الظاهرة تنامي أو منحى تصاعدي<sup>2</sup>.

### 3. حماية قانونية مزدوجة للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع المغربي

بالرجوع إلى التشريعات الاجتماعية المقارنة نلاحظ أنها خطت خطوات كبيرة في سبيل حماية المرأة من التحرش الجنسي، إذ اعتبرت المادة 40 من مدونة الشغل المغربية الصادرة بموجب الظهير الشريف رقم 1.03.194 الصادر في 11 سبتمبر 2003 يتعلق بتنفيذ القانون رقم 99-65<sup>3</sup> أن التحرش الجنسي من طرف المشغل أو رئيس المقابلة أو المؤسسة ضد الأجير من الأخطاء التأديبية الجسيمة، دون تمييز في جنسه أي سواء كان ضد عامل أو عاملة (رغم أن الأجير الأنثى من أكثر المعرضين للتحرش الجنسي)، كما اعتبرت أن مغادرة الأجير لشغله بسبب التحرش الجنسي في حالة إثبات ارتكاب هذا الخطأ بمثابة فصل تعسفي<sup>4</sup>، يترتب عليه حق الطرف المتضرر طبقا للمادة 41 من هذه المدونة<sup>1</sup> في المطالبة

<sup>1</sup>- قانون رقم 15-19 مؤرخ في 30 ديسمبر 2015 يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 يتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية عدد 71 الصادرة في 30 ديسمبر 2015.

<sup>2</sup>- وهذا بموجب المادة الخامسة من قانون 15-19 التي نصت على تنميط قانون العقوبات بموجب المادة 333 مكرر 2، إذ تنص على ما يلي: «يعاقب بالحبس من شهرين (2) إلى ستة أشهر (6) وبغرامة من 20.000 دج إلى 100.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من ضايق امرأة في مكان عمومي، بكل فعل أو قول أو إشارة تخدش حياءها. تضاعف العقوبة إذا كانت الضحية قاصرا لم تكمل السادسة عشرة».

<sup>3</sup>- ظهير الشريف رقم 1.03.194 الصادر في 11 سبتمبر 2003 يتعلق بتنفيذ القانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة الشغل، الجريدة الرسمية عدد 5167 الصادرة في 8 ديسمبر 2003، ص: 3969.

<sup>4</sup>- تنص المادة 40 من مدونة الشغل المغربية على ما يلي: «يعد من بين الأخطاء الجسيمة المرتكبة ضد الأجير من طرف المشغل أو رئيس المقابلة أو المؤسسة، ما يلي: -السب الفادح؛ -استعمال أي نوع من أنواع العنف والاعتداء الموجه ضد الأجير؛ -التحرش الجنسي؛ -التحريض على الفساد. وتعتبر مغادرة الأجير لشغله بسبب أحد الأخطاء الواردة في هذه المادة في حالة ثبوت ارتكاب المشغل لإحداها، بمثابة فصل تعسفي».

بالتعويض عن الضرر المترتب عن هذا الإنهاء التعسفي لعقد العمل، وهو ما يسمح له باللجوء إلى إجراءات الصلح التمهيدي بغرض إرجاعه إلى شغله أو حصوله على التعويض وفقا لمقتضيات المواد من 52 إلى 60 من هذه المدونة.

بمحاولة تحليل هذين النصين يلاحظ أن المشرع المغربي كغيره من غالبية التشريعات العمالية قد اكتفى في مدونة الشغل بتكليف التحرش الجنسي ضمن قائمة الأخطاء الجسيمة دون أن يحاول تقديم تعريف لهذه الظاهرة، وأمام هذا الوضع حاول الفقه المغربي أن يستخلص تعريفاً للتحرش الجنسي، إذ ذهب البعض إلى تعريفه بأنه: «كل سلوك ذي طبيعة كل سلوك ذي طبيعة جنسية يصدر من الرجل أو المرأة تجاه الجنس الآخر دون رضاه أو رضاها سواء كان فعلاً أو حركة أو إظهار لصورة أو كلام»<sup>2</sup>، في حين يعرفه البعض الآخر مستعيناً بالتعريفات الفقهية الفرنسية على أنه: «عبارة عن ضغوط ذات طبيعة جنسية ويتناول كل ما قد يؤدي إلى أغراض ذات طبيعة جنسية»<sup>3</sup>.

من خلال هذين التعريفين وجب التأكيد أن مفهوم التحرش الجنسي يختلف باختلاف الديانات والحضارات والثقافات، فما يمكن اعتباره تحرشاً جنسياً في الدول الغربية كفرنسا مثلاً قد لا يعد كذلك في دولة إسلامية، لأن الظاهرة مرتبطة بمستوى الوعي من جهة ولها معايير أخلاقية من جهة أخرى<sup>4</sup>.

تأكد مختلف المنابر الإعلامية والجمعيات الحقوقية المغربية على اتساع انتهاك الحق في الكرامة عبر التحرش الجنسي في الوسط العمالي، فقد ذكر أحد الباحثين أن في مؤسسة واحدة تعرضت حوالي 450 عاملة إلى التحرش الجنسي من طرف رئيسها، الشيء الذي دفع بهن إلى تكسير جدار الصمت من خلال شن إضراب جماعي تنديداً بالمساس بحقهن في الكرامة وللدفع بمستخدمهم لإيقاف ممارسة مثل هذه الأفعال،

---

<sup>1</sup>-تنص المادة 41 من مدونة الشغل المغربية على ما يلي: «يحق للطرف المتضرر، في حالة إنهاء الطرف الآخر للعقد تعسفياً، مطالبته بالتعويض عن الضرر... في حالة تعذر أي اتفاق بواسطة الصلح التمهيدي، يحق للأجير رفع دعوى أمام المحكمة المختصة، التي لها أن تحكم، في حالة ثبوت فصل==الأجير تعسفياً، إما بإرجاع الأجير إلى شغله أو حصوله على تعويض عن الضرر يحدد مبلغه على أساس أجر شهر ونصف عن كل سنة عمل أو جزء من السنة على أن لا يتعدى سقف 36 شهراً».

<sup>2</sup>- عبد الكبير طبيح، أورده عبد اللطيف النقاب، عبد اللطيف النقاب، الحماية القانونية لحقوق الأجراء الشخصية في القانون المغربي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، جامعة القاضي عياض، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، مراكش، 2010-2011، ص: 107.

<sup>3</sup>-أوردته فوزية سربوت، الحماية القانونية للحقوق الشخصية للأجراء في القانون المغربي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، جامعة الحسن الأول كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، سطات، 2014-2015، ص: 65.

<sup>4</sup>-عبد الواحد مولدة، حماية حق الأجير في ضوء الاتفاقيات الدولية، ومدونة الشغل، بحث نهاية تكوين الملحقين القضائيين، الدفعة 34، 2007، المغرب، 2007-2009، ص: 24.



رغم أن الفئة الغالبة من العاملات تفضل الصمت إما حفاظا على منصب العمل أو خوفا من تلوين سمعتها في وسطها الاجتماعي، وهو ما يبقي التحرش الجنسي من الظواهر المسكوت عنها و من ثم لا يتاح للقضاء إمكانية بسط رقابته للحد منها<sup>1</sup>.

نثمن موقف المشرع المغربي في توسيعه لجنس المعنى أو ضحية التحرش الجنسي، وعدم قصره لأحكام هذه الحماية فقط على المرأة العاملة من خلال عمومية مصطلح الأجير الذي ذكره المشرع في المادة 40 من مدونة الشغل، إذ أن ظاهرة التحرش الجنسي لا تخص المرأة دون الرجل بل إنها قد تشملهما معا، فقد يتعرض العامل لذلك في الحالة التي تكون مستخدمته أنثى، أو في حالة ما إذا كان مستخدمه شاذا جنسيا، رغم أن أغلب أن المؤشرات والدراسات تبين أن نسبة التحرش بالعاملات أكبر بكثير من التحرش الجنسي الذي يسجل في صفوف العمال.

ما يعاب على المشرع المغربي وفق رأي أغلب الباحثين هو تناوله فقط التحرش الجنسي الصادر من طرف صاحب العمل دون ذلك الذي قد يقع من زميل في العمل أو الزبائن الوافدين إلى المؤسسة، وهو ما يتضح من خلال قراءة وتحليل مقتضيات المادة 40 من مدونة الشغل، خصوصا أن هناك تقرير كشفت أن 59 في المائة من التحرشات الجنسية في ميدان عمل مضيفات الطيران مثلا كان أبطالها الزبائن المسافرين، وهو ما يجعل مدونة الشغل قاصرة في حماية كرامة العامل في مثل هاته الحالات. هذا الفراغ القانوني حاولت سده إحدى القرارات الصادرة عن محكمة النقض المغربية عندما اعتبرت أن قيام العامل بتحرش الجنسي بزميلة له في مكان العمل وذلك عبر إرسال لها رسالة هاتفية مخلة بالأداب يعد خطأ جسيم يبرر فصله من العمل<sup>2</sup>، لكن يبقى الإشكال مطروحا في حالة الزبون المتحرش نظرا لانعدام علاقة التبعية بينه وبين صاحب العمل من جهة، إضافة إلى صعوبة تصور وقوف صاحب العمل عمليا بجانب الأجير المتحرش به في مواجهة هذا الزبون لاعتبارات مادية متعلقة بالخوف من خسارته في المستقبل من جهة أخرى.

إضافة إلى الآليات الحمائية التي عمل المشرع المغربي على ضمانها للمرأة العاملة في مواجهة التحرش الجنسي بموجب مدونة الشغل المغربية، وتأكيدا لنيته وعزمه على الحد من مثل هذه السلوكيات، نجده قد عمل على تدعيم هذه الحماية من خلال مقتضيات جنائية، إذ قام بإدخال تعديل

<sup>1</sup>- أوردته أيوب العثماني، كرامة الأجير في ميزان مدونة الشغل، [www.hespress.com](http://www.hespress.com)، اطلع عليه بتاريخ: 10 مارس 2019.

<sup>2</sup>- قرار رقم 758 صادر بتاريخ 02-06-2016 عن محكمة النقض المغربية، مجلة القضاء المدني، العدد 12، المغرب، 2015 ص: 166 وما بعدها.

على مستوى القانون الجنائي<sup>1</sup> جعل من خلاله هذه الظاهرة تشكل فعل جرمي معاقب عنه في إطار المادتين 1-503<sup>2</sup> و1-503 مكرر منه<sup>3</sup>.

إن هذه الحماية المزدوجة المهنية والجزائية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في مكان العمل، قد سهر القضاء الاجتماعي المغربي على تجسيدها عمليا، وفي قضية عرضت على محكمة البيضاء الابتدائية بتاريخ 21-12-2006 تتعلق بتسريح إحدى العاملات تعسفا لرفضها الاستجابة للطلبات الجنسية لصاحب العمل<sup>4</sup> اقتنعت المحكمة بناء على معطيات ووقائع القضية بقيام واقعة التحرش الجنسي، وبالتالي قضت بتعويض المتحرش بها عن فصلها التعسفي عن هذا الخطأ الجسيم<sup>5</sup>.

<sup>1</sup>- ظهير شريف رقم 1.59.413 صادر في 26 نوفمبر 1962 يتعلق بالمصادقة على مجموعة القانون الجنائي، معدل ومتمم، الجريدة الرسمية عدد 2640 مكرر صادرة في 5 يونيو 1963، ص: 1253.

<sup>2</sup>- تنص المادة 1-503 المعدلة والمتممة بمقتضى المادة الثانية من القانون رقم 103.13 يتعلق بمحاربة العنف ضد النساء الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.18.19 بتاريخ 22 فبراير 2018، الجريدة الرسمية عدد 6655 صادرة في 12 مارس 2018، ص: 1449 على ما يلي: «يعاقب بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات و بالغرامة من خمسة آلاف إلى خمسين ألف درهم، من أجل جريمة التحرش الجنسي كل من استعمل ضد الغير أوامر أو تهديدات أو وسائل للإكراه أو أية وسيلة أخرى مستغلا السلطة التي تخولها له مهامه، لأغراض ذات طبيعة جنسية».

<sup>3</sup>- تنص المادة 1-1-503 المستحدثة بمقتضى المادة الخامسة من القانون رقم 103.13 السابق الذكر على ما يلي: «يعتبر مرتكبا لجريمة التحرش الجنسي ويعاقب بالحبس من شهر واحد إلى ستة أشهر وغرامة من 2.000 إلى 10.000 درهم أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من أمعن في مضايقة الغير في الحالات التالية:

1. في الفضاءات العمومية أو غيرها، بأفعال أو أقوال أو إشارات ذات طبيعة جنسية أو لأغراض جنسية؛  
2. بواسطة رسائل مكتوبة أو هاتفية أو إلكترونية أو تسجيلات أو صور ذات طبيعة جنسية أو لأغراض جنسية.  
تضاعف العقوبة إذا كان مرتكب الفعل زميلا في العمل أو من الأشخاص المكلفين بحفظ النظام والأمن في الفضاءات العمومية أو غيرها».

<sup>4</sup>- تتلخص وقائعها في قيام صاحب العمل الفرنسي الجنسية بوضع مكتب إحدى العاملات أمام مرحاض في إهانة عمدية لها، ثم قيامه بوضع مجلات للخلاعة فوق مكتبها، إضافة إلى مسكها من يدها التحرش الجنسي كلما حاولت أن تمده أو تسلمه بعض الوثائق، وهو ما واجهه هذا الأخير بالإنكار، وعند الاستماع إلى الشاهد الذي كان يعمل بالشركة ذاتها، أكد أنه سمع أكثر من مرة صاحب العمل يتغزل بها من خلال مجموعة من الأقوال (شعرك جميل، ملابسك جميلة...)، التي لم يسمعه يتفوه بها إلى باقي العاملات.

<sup>5</sup>- حكم صادر عن المحكمة الابتدائية بالدار البيضاء بتاريخ 07-05-2007 منشور على الموقع التالى: [www.ensan.net](http://www.ensan.net)، اطلع عليه بتاريخ 12 مارس 2019.

وإذا كان القضاء وقبله المشرع قد عمل على حماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي، فإن مسألة إثبات التحرش الجنسي والإتيان بالدليل على قيام هذه الواقعة تظل صعبة ومعقدة في ظل تحميل العامل الطرف الضعيف في العلاقة عبء الإثبات، وهو أمر لا يمكن واقعا ومنطقيا إثباته، خصوصا وأن فعل التحرش الجنسي لا يمارس في العلن بل بعيدا عن الأعين، إذ يمارس غالبا في أماكن مغلقة كالمكتب الخاص بصاحب العمل من خلال محاولة استدراج العاملة إليه، كما أن المشرع المغربي لم يوفر حماية قانونية خاصة للشهود من زملاء العاملة في ظل تهديدات صاحب العمل، مما يجعل آلية الحماية قاصرة ومحتشمة، وهو ما جعل المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي المغربي في تقريره الثالث المقدم للحكومة<sup>1</sup> والمنبثق عن دورته 62 العادية التي انعقدت بتاريخ 26 ماي 2016، والذي يحمل عنوان (المساواة بين النساء والرجال: حصيلة وتوصيات) يوصي بتعزيز حماية الضحايا والشهود من يقدم الدعم للنساء، كما طالب بإضفاء مزيد من الواقعية على وسائل الإثبات المطلوبة من الضحايا، وفي سبيل المنع الكلي للتحرش الجنسي اقترح تعريفا له بغية إدراجه في أي تعديل لقانون العقوبات<sup>2</sup>. وفي انتظار ذلك، يستدعي وفق رأينا تدخلا أو دورا ايجابيا للقضاة في إثباته خاصة عن طريق القرائن وفقا لملاسات كل قضية على حدى.

وعليه يمكننا القول أن الحماية القانونية للمرأة العاملة على ضوء مدونة الشغل المغربية ومقتضيات قانون العقوبات حماية أولية متميزة لكنها تبقى غير كافية ومحدودة في ظل النقائص التي تشوبها وفقا لما تم ذكره، وهو أمر غير مستغرب في ظل تخصيص مادتين فقط في المدونة مع إغفال النص على الكثير من التفاصيل التي تدعماها.

#### 4.فعالية الحماية القانونية للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في التشريع الفرنسي

بالرجوع إلى تقنين العمل الفرنسي<sup>3</sup> فنجد أنه قد عمل على توفير حماية فعالة وكاملة للمرأة العاملة من التحرش الجنسي في مكان العمل باعتبارها الطرف الضحية في أغلب الحالات لهذا الفعل، حيث

<sup>1</sup>-التقرير الثالث للمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي المنبثق عن دورته 62 العادية التي انعقدت بتاريخ 26 ماي 2016، والذي يحمل عنوان:(المساواة بين النساء والرجال: حصيلة وتوصيات)، منشور في موقعه الرسمي [www.cese.ma](http://www.cese.ma)، اطلع عليه بتاريخ 10 مارس 2019.

<sup>2</sup>- حيث اقترح تعريف التحرش الجنسي بأنه: «كل تصرف أو سلوك يهدف أو يقوم على اعتبارات جنسية غير مناسبة، كالمضايقات والكلام الفاحش واللمس و السلوكات العدائية أو العنيفة التي تلحق الضرر بالغير بسبب انتمائه أو مظهره الجنسي».

27-La partie législative a été créée par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 ratifiant l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail, modifiée et complétée, et la partie réglementaire a été créée par le décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 relatif au code du travail, modifiée et complétée. [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

خصص العنوان الخامس من الكتاب الأول المتعلق بالأحكام العامة إلى التحرش بنوعيه المعنوي والجنسي، إذ قام بتفصيل جريمة التحرش الجنسي في الفصل الثالث من هذا العنوان من خلال سبعة نصوص قانونية (المواد من L1153-1 إلى L1153-6)، تناولت هذه الأخيرة تحديد تعريف التحرش الجنسي والأفعال المشككة له، فئة أو قائمة الأشخاص المعنيين بهذه الحماية، الحماية المقررة لكل من قام بالشهادة لإثبات هذا التحرش، التكييف أو الأثر القانوني للإجراءات أو الأفعال المتخذة من قبل صاحب العمل بالمخالفة لهذه المقتضيات القانونية، التزامات صاحب العمل في مجال الوقاية السابقة من حالات التحرش في مكان العمل، إنهاؤها ومعاقبة كل مرتكب أو مسؤول عنها، إلزام صاحب العمل بتعيين ممثل مكلف بالتوجيه، الإعلام ومرافقة العمال في مجال مكافحة أو التصدي لحالات التحرش الجنسي، كما تطرق في الأخير إلى الجزاء المترتب في حق أي عامل ارتكب فعل أو أفعال توصف بالتحرش الجنسي.

عرف المشرع الفرنسي التحرش الجنسي من خلال التركيز على ماهية الأفعال المشككة له، حيث نص على أن العامل لا يجب أن يتحمل الأفعال التالية: -حالة التحرش الجنسي الذي يتم إما عن طريق أقوال أو سلوكات ذات دلالة جنسية متكررة تسيء إلى كرامة العامل بسبب طابعها المهين أو المنزل، و إما تخلق ضده وضعية تخويقية أو عدائية أو مسيئة.

كما يعتبر كذلك في حكم التحرش الجنسي كل شكل من أشكال الضغط الخطير، حتى لو تم بصفة غير متكررة، يمارس لغرض حقيقي أو ظاهر وهو الحصول على فعل ذي طبيعة جنسية، سواء كان هذا الأخير مطلوباً لفائدة مرتكبه أو لفائدة شخص آخر من الغير<sup>1</sup>.

قام المشرع الفرنسي بتوسيع فئة أو قائمة الأشخاص المعنيين بالحماية من التحرش الجنسي<sup>2</sup> من خلال التنبيه أن ضحايا هذا الفعل لا تشمل فقط العمال، لذلك تم تمديد هذه الحماية لكل شخص يتواجد في المؤسسة بغرض تكوين أو تدريب، أو حتى كل مترشح لمنصب عمل أو تكوين أو تدريب في هذه

---

28- *L'article L1153-1 du code de travail modifié par l'article 7 de la loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel énonce que: « Aucun salarié ne doit subir des faits: 1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ; 2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».*

<sup>2</sup>- ان المصطلحات المستعملة من قبل المشرع الفرنسي تدل دلالة قاطعة على توسيعه لجنس المعني أو ضحية التحرش الجنسي، وعدم قصره لأحكام هذه الحماية فقط على المرأة العاملة من خلال عمومية مصطلح العامل الواردة في صياغة هذه النصوص القانونية.

«Aucun salarié, aucune personne»

المؤسسة، حيث يمنع عليه معاقبة أو تسريح أو اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق أي شخص من هاته الفئات، سواء كان مباشر أو غير مباشر، لا سيما فيما يتعلق بالأجر، التكوين، إعادة التصنيف، التعيين، التأهيل، الترقية المهنية، النقل، تجديد العقد، كل ذلك بسبب رفضه التعرض أو تحمل التحرش الجنسي<sup>1</sup>.

أولى المشرع الفرنسي أهمية كبيرة للشهادة باعتبارها أهم وسائل إثبات جريمة التحرش الجنسي، لذلك أقر حماية خاصة للشاهد، من خلال منعه معاقبة أو فصل أو اتخاذ أي إجراء تمييزي ضد أي عامل، أو أي شخص محل تكوين أو تدريب في المؤسسة، أو حتى كل مترشح لمنصب عمل أو تكوين أو تدريب في هذه الأخيرة بسبب الإدعاء بشاهدته أو كشفه على وقائع تشكل تحرش جنسيا<sup>2</sup>، كما اعتبر أن كل حكم أو اتفاق يخالف هذه المقتضيات يعتبر باطلا<sup>3</sup>.

اتخذ المشرع الفرنسي جملة من التدابير الحمائية الوقائية من التحرش الجنسي، حيث ألزم صاحب العمل بالقيام بجميع الترتيبات اللازمة لمنع وقوع أعمال التحرش الجنسي ووقفها والمعاقبة عليها، كواجبه بإعلام أو إخطار هذه الفئات عن طريق النشر أو بأية وسيلة ممكنة، في مكان العمل أو عند مدخل المؤسسة، بمقتضيات نصوص قانون العقوبات التي تجرم هذا الفعل، إضافة إلى الدعاوى العمومية أو المدنية التي يمكن تحريكها أو رفعها في حالة التحرش الجنسي، والمعلومات أو تفاصيل الاتصال والتواصل مع السلطات والهيئات المختصة بمثل هذه القضايا<sup>4</sup>.

---

30- L'article L1153-2 du code de travail modifié par l'article 7 de la loi n°2012-954 du 6 août 2012 énonce que: « Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ».

31- L'article L1153-3 du code de travail modifié par l'article 7 de la loi n°2012-954 du 6 août 2012 énonce que : « Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés ».

32- L'article L1153-4 du code de travail énonce que: « Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul ».

33- L'article L1153-5 du code de travail modifié par l'article 105 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel énonce que : « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret ». Conformément à l'article 105 IV de la

وتطبيقا لهذه المقتضيات، ألزم المشرع الفرنسي صاحب العمل أن يضمن محتوى النظام الداخلي الذي ينفرد هذا الأخير بإعداده، وتتولى مفتشية العمل رقابة مضمونه قبل نفاذه أو بداية سريانه، التذكير بالأحكام القانونية المتعلقة بالتحرش الجنسي والأفعال التمييزية المنصوص عليها في قانون العمل.

إدراكا من المشرع الفرنسي بحساسية وخطورة أو صعوبة قضايا التحرش الجنسي، خاصة فيما يتعلق بالتحسيس أو مساعدة ضحايا هذه الجريمة من خلال دفعهم للتبليغ عن هذه الحالات، نجده قد نص على إلزام صاحب العمل في كل مؤسسة تشغل على الأقل 250 عامل بتعيين ممثل مكلف بالتوجيه، الإعلام ومرافقة العمال في مجال مكافحة أو التصدي لحالات التحرش الجنسي.

تنبه المشرع الفرنسي إلى أن جرائم التحرش الجنسي لا تقع فقط من طرف صاحب العمل بل من طرف أي شخص آخر في المؤسسة كحالة التحرش الجنسي من عامل ضد عامل زميل له، لذلك قرر العقوبة التأديبية في حق أي عامل قام بأي فعل من هذه الأفعال<sup>1</sup>.

تعزيزا للحماية القضائية لضحية التحرش الجنسي، خصص المشرع الفرنسي الفصل الرابع للدعاوى القضائية، حيث راعى هذا الأخير صعوبة إثبات هذه الجريمة بالنظر الى مركز المتضرر منها باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة من جهة، ولاعتبارها تقع في الغالب في أماكن مغلقة بعيدة عن الأعين من جهة أخرى كما سبق ذكره، فنظرا لهذه الاعتبارات جعل المشرع يقيم قرينة قانونية بسيطة تجعل هذه الجريمة مفترض وقوعها من قبل صاحب العمل، من خلال قلب عبء الإثبات الذي أصبح يتحمل هذا الأخير مسؤولية إقامة الدليل على انتفاءها أي تأكيد إنكاره بأدلة ملموسة ومقنعة للقاضي، دون نفي الدور الإيجابي الذي قد يلعبه العامل، المترشح لمنصب عمل أو تكوين أو تدريب في هذه المؤسسة في الإثبات، من خلال تقديم العناصر الواقعية التي تترك الاعتقاد بوجود هذا التحرش قائما، حيث على ضوء هذه العناصر يقع على عاتق صاحب العمل أي المدعى عليه في حالة النزاع إثبات أن هذه الأخيرة لا تشكل تحرشا جنسيا، وأن القرار المتخذ من قبله سواء فيما يتعلق معاقبة أو تسريح، النقل، تجديد العقد... في حق المدعي مبرر بعوامل موضوعية وأجنبية عن موضوع النزاع، أي لا علاقة لها بادعاءات المدعي المتعلقة بالتحرش الجنسي.

*loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les présentes dispositions entrent en vigueur au plus tard le 1er janvier 2019.*

<sup>34</sup>-L'article L1153-6 du code de travail modifié par l'article 7 de la loi n°2012-954 du 6 août énonce que : « Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire ».

إذ يشكل أو يبني القاضي قناعته بعد الأمر في حالة الحاجة بكل إجراءات وتدابير التحقيق التي يراها أو يقدر أنها ضرورية ومفيدة لتأكيد أو نفي هذه الواقعة.

إيماناً أو تقديراً لدور العمل النقابي في هذا المجال، فقد أجاز المشرع الفرنسي للمنظمات النقابية التمثيلية في المؤسسة ممارسة أو رفع الدعاوى القضائية المتعلقة بالتحرش الجنسي نيابة عن الطرف المتضرر، إذ يمكن لهذه النقابات القيام بهذه الدعاوى لفائدة العامل شريطة إثبات وجود اتفاق أو موافقة كتابية مسبقة من المعني، لكن يمكن لهذا الأخير التدخل دائماً في الدعوى المرفوعة من قبل النقابة ووضع حد لها أو إنهاء أي التنازل عنها.

حاول المشرع الفرنسي ردع أفعال التحرش الجنسي في مكان العمل من خلال إقرار أحكام جزائية حائية في قانون العمل، حيث خصص الفصل الخامس للعقوبات الناجمة عن خرق النصوص المتعلقة بالتحرش الجنسي والمعنوي، إذ يعاقب بعقوبة الحبس سنة واحدة وبغرامة مالية قدرها 3750 أورو أفعال التمييز المرتكبة نتيجة أو على ضوء هذا التحرش الجنسي وفقاً لما تم تحديده في المادتين L1153-2 و L1153-3 من هذا القانون.

كما يجوز للمحكمة أيضاً أن تأمر كعقوبة تكميلية أو إضافية بنشر الحكم على نفقة الشخص المحكوم عليه وفقاً للشروط المقررة في المادة 131-35 من قانون العقوبات، مع إدراجه بصفة كاملة أو نشر جزء منه في الجرائد التي تحددها، على أن لا تتجاوز هذه التكاليف الحد الأقصى لمبلغ الغرامة المالية المحكوم بها.

إضافة إلى الآليات الحمائية التي عمل المشرع الفرنسي على ضمانها لضحايا التحرش الجنسي بموجب قانون العمل، وتأكيداً لإرادته الحقيقية في ردع هذه الظاهرة، نجده قد عمل على تدعيم هذه الحماية من خلال مقتضيات جنائية<sup>1</sup>، حيث قام بتعريف التحرش الجنسي بموجب المادة 222-33 من قانون العقوبات<sup>2</sup> من خلال تعداد مجموعة من صور أو أركان هذا الأخير، محددًا مفهومه بأنه كل فعل

---

<sup>1</sup> - تعتبر فرنسا أول دولة أوروبية قامت بتجريم التحرش الجنسي في قانون العقوبات، حيث تم ذلك بموجب القانون رقم 684-92 المؤرخ في 22 جويلية 1992 المتضمن إصلاح أحكام قانون العقوبات الذي قدم تعريفاً لهذا الفعل تم إدماجه في المادة 222-33، إذ تم تعديل هذه الأخيرة بموجب القانون رقم 468-98 المؤرخ في 17 جوان 1998 المتعلق بالوقاية وردع أو مكافحة الجرائم الجنسية وحماية القصر، الذي أدخل مفهوم الضغط الرهيب ضمن تعريف التحرش الجنسي، ثم توالت التعاريف ضمن قوانين أخرى مراعية أساساً التحديد الدقيق والكافي لعناصر وأركان هذه الجريمة خاصة بعد قرار المجلس الدستوري رقم 240-2012 بتاريخ 4 ماي 2012 بعدم دستورية تعديل نص المادة 222-33 وفقاً لقانون رقم 2002-73 المؤرخ في 17 جانفي 2002 المتعلق بتحديث سوق العمل لمخالفته المبدأ الدستوري المعروف وهو مبدأ شرعية الجريمة والعقوبة.

<sup>36</sup> - *L'article 222-33 du code pénal modifié par l'article 11 et 13 de loi<sup>0</sup>2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes énonce : « I. - Le harcèlement sexuel est*

يتم من خلاله فرض على أي شخص، بصفة متكررة، أقوال أو سلوكات ذات طبيعة أو دلالة جنسية أو تمييزية، تسيء إلى كرامة العامل بسبب طابعها المهين أو المنذل، و اما تخلق ضده وضعية تخوفية أو عدائية أو مسيئة.

تقوم أيضا هذه الجريمة: - عندما يتم فرض هذه الأقوال أو السلوكات على نفس الشخص من قبل العديد من الأشخاص، سواء بطريقة مدبرة أو منسقة، أو بتحريض أي بإيعاز من أحدهم، حتى في حالة ما إذا لم يقيم كل منهم بالفعل بصفة متكررة ; -عندما يتم فرض هذه الأقوال أو السلوكات على نفس الضحية، على التوالي أو تباعا، من قبل العديد من الأشخاص الذين، حتى في حالة عدم التشاور أو التنسيق بينهم، يعلمون أن هذه الأقوال أو السلوكات تتميز بالتركرار.

كما يعتبر كذلك في حكم التحرش الجنسي كل شكل من أشكال الضغط الخطير، حتى لو تم بصفة غير متكررة، يمارس لغرض حقيقي أو ظاهر وهو الحصول على فعل ذي طبيعة جنسية، سواء كان هذا الأخير مطلوبًا لفائدة مرتكبه أو لفائدة شخص آخر من الغير (وهو ما يمثل الابتزاز الجنسي).

يلاحظ من خلال مقارنة التعريف الذي أورده المشرع الفرنسي للتحرش الجنسي في قانون العمل مع التعريف الذي ذكره في قانون العقوبات، أن هذا الأخير جاء أوسع وأعم من الأول، حاول من خلاله المشرع توفير حماية أكبر لضحية التحرش الجنسي من خلال تحديد صور أخرى لهذا الأخير لم يتم تناولها في التعريف الأول، وهو أمر غير مستغرب باعتبار أن آخر تعديل لتعريف قانون العمل تم بموجب قانون رقم 2012-954 المؤرخ في السادس أوت 2012 المتعلق بالتحرش الجنسي، في حين أن آخر تعديل لتعريف قانون العقوبات قد تم بموجب قانون رقم 2018-703 المؤرخ في 3 أوت 2018 المتعلق بتعزيز مكافحة العنف الجنسي والتمييزي، وهو ما يعبر عن مواكبة تطور مفهوم هذا الأخير بالنظر الى تطور وتنوع مظاهره أو طرقه.

---

*le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. L'infraction est également constituée :1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition. II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. ... ».*



كما يلاحظ من خلال هذين التعريفين أن معيار تكييف أو وصف الفعل المرتكب فيما إذا كان يشكل تحرشا جنسيا من عدمه هو عنصر التكرار، حيث يشترط أن يقوم مرتكب الجريمة بفعل التحرش بصفة متكررة كأصل عام، بينما لا يشترط استثناء توفر هذا العنصر إذا كانت الطريقة المستعملة للوصول الى تحقيق هدف مرتكب الفعل هي الضغط الرهيب حتى وان تم ذلك لفائدة شخص آخر كأن يقوم بذلك المسؤول المباشر تدرجيا عن العامل لفائدة مدير المؤسسة، أو في حالة ما اذا تم هذا التحرش من قبل العديد من الأشخاص، بصفة مدبرة أو بتحريض من أحدهم، كما يشمل أيضا هذا الاستثناء حالة ما إذا تم هذا التحرش من قبل العديد من الأشخاص تباعا مع علمهم بتكرار فعل التحرش الجنسي حتى دون التنسيق بينهم.

قام المشرع الفرنسي لمحاولة تحقيق هذه الأهداف بتشديد عقوبة التحرش الجنسي في قانون العقوبات، فإذا كانت المادة L1155-2 من قانون العمل المعدلة بموجب قانون رقم 954-2012 تعاقب على كل من جنحتي التحرش الجنسي والمعنوي بسنة واحدة حبس وغرامة مالية قدرها 3750 أورو وزيادة عن العقوبات التكميلية التي تم ذكرها، فان نص المادة 222-33 من قانون العقوبات المعدلة بموجب قانون رقم 703-2018 السابق ذكره، والخاصة فقط بجنحة التحرش الجنسي قد رفع عقوبة الحبس إلى سنتين، والغرامة المالية إلى 30000 أورو كمبدأ عام.

يتم زيادة أو تشديد هذه العقوبات إلى الحبس لمدة ثلاثة سنوات وغرامة مالية قدرها 45000 أورو في حالة ما إذا كانت هذه الأفعال مرتكبة:

- 1- من قبل شخص يتعسف أو يسيء استعمال السلطة المخولة له قانونا.
- 2- على قاصر عمره 15 سنة .
- 3- على شخص يكون ضعفه الخاص، ناتج عن عمره، المرض، العاهة، الإعاقة الجسدية أو العقلية، حالة الحمل، وكان ذلك ظاهرا أو معروفا لمرتكب الفعل.
- 4- على شخص يكون ضعفه الخاص أو تبعيته ناتجة عن تدهور أو عدم استقرار وضعه الاقتصادي أو الاجتماعي، وكان ذلك ظاهرا أو معروفا لمرتكب الفعل؛ 5- من عدة أشخاص يقومون بالفعل بصفة فاعل أصلي أو شريك؛ 6- عن طريق استخدام خدمة الاتصال بالجمهور عبر الإنترنت أو عن وسيطة رقمية أو إلكترونية،... الخ<sup>1</sup>.

---

37-L'article 222-33 du code pénal modifié par l'article 11 et 13 de loi n<sup>o</sup>2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes énonce « .III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis : 1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ; 2° Sur un mineur de quinze ans ; 3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou

تضاف إلى هذه الحماية القانونية المهنية والجزائية للمرأة العاملة، الاجتهادات القضائية الكثيرة والمتنوعة للغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية من خلال تفسير و إثراء هذه النصوص القانونية التي تم ترقيتها في الأصل بعد أن كانت تجسد حلول قضائية بمناسبة الفصل في القضايا المعروضة عليها، إذ نذكر من بين هذه الاجتهادات قرارها الصادر في 17 ماي 2017<sup>1</sup>، حيث اعتبرت أن فعل واحد من أفعال التحرش الجنسي المرتكبة من قبل صحاب العمل يعتبر كافيا لتمييز أو تكييف التحرش الجنسي<sup>2</sup>، فإذا كان قانون 6 أوت 2012 لم يكن ساري المفعول زمن وقوع الوقائع، فإن المحكمة تأخذ بالإرادة الجديدة للمشرع باعتبار أنه ابتداء من تاريخ صدور هذا القانون فإن التحرش الجنسي يمكن أن يأخذ صورتين سواء عن طريق أقوال أو سلوكات ذات دلالة جنسية متكررة، أو كل شكل من أشكال الضغط الرهيب حتى لو تم بصفة غير متكررة يمارس لغرض حقيقي أو ظاهر وهو الحصول على فعل ذي طبيعة جنسية، سواء كان هذا الأخير مطلوبًا لفائدة مرتكبه أو لفائدة شخص آخر من الغير، كما اعتبرت المحكمة أن ضحية التحرش الجنسي يمكنه الحصول على جبر أو إصلاح ضررين متميزين أو مختلفين، إذ يقع على عاتق صاحب العمل في الحقيقة التزامين مزدوجين: الالتزام بعدم تعرض أي عامل لفعل التحرش الجنسي طبقا للمادة 1-1153 من قانون العمل من جهة، والالتزام باتخاذ كل التدابير الضرورية للوقاية من أفعال التحرش الجنسي و إنهاءها ومعاقبة مرتكبيها طبقا للمادة 5-1153 من قانون العمل من جهة أخرى، وبذلك يمكن للعامل طلب أو الحصول على جبر الضرر المادي والمعنوي الناجم عن فعل الاعتداء والتحرش من جهة، بالإضافة إلى جبر أو إصلاح الضرر الناتج عن الإخلال بالالتزام بالوقاية أو منع وقوع فعل التحرش من جهة أخرى، شريطة إثبات وجود كل ضرر منهما للحصول على التعويض، وهو أمر ليس بالسهل من الناحية العملية<sup>3</sup>.

---

*connue de leur auteur ; 4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ; 5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ; 6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ; 7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ; 8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait ».*

<sup>38</sup>- *Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 17 mai 2017, 15-19.300, Publié au bulletin, n° de pourvoi : 15-19300, www.legifrance.gouv.fr.*

<sup>39</sup>- « *Un fait unique peut suffire à caractériser le harcèlement sexuel et avoir une double indemnisation* ».

<sup>40</sup>- « *Le salarié peut donc cumuler la réparation : du préjudice physique et moral résultant du harcèlement sexuel, du préjudice résultant du manquement de l'employeur à son obligation de prévention de tels agissements. Cette double réparation repose sur la violation de manquements distincts, reposant sur des textes distincts* ». Marilyn MAUDET BENDAHAN, avocate au Barreau

## 5. أفاق تفعيل الحماية القانونية في ضوء المشروع التمهيدي الجديد لقانون العمل

بعد انتظار طويل، ونظرا لاستمرار ضغط الجمعيات الحقوقية الناشطة في مجال حقوق الإنسان بصفة عامة، وتلك المهتمة بترقية وحماية حقوق المرأة بصفة خاصة، أو حتى تلك الناجمة عن التوصيات والتقارير السنوية المتكررة لمكتب منظمة العمل العربية والدولية الموجودة في الجزائر، طرحت وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي مسودة المشروع التمهيدي لقانون العمل الجديد سنة 2014<sup>1</sup> على منظمات العمال وأرباب العمل للمناقشة و الإثراء قبل تبنيها على مستوى مجلس الوزراء لتقديمها فيما بعد لمصادقة البرلمان الجزائري واعتمادها رسميا.

اعتمد المشروع الجديد لقانون العمل لأول مرة مفهوم التحرش الجنسي في مكان العمل بعد أن كان غائبا في قانون العمل الحالي<sup>2</sup>، من أجل محاولة تحقيق حماية مهنية كافية وفعالة للمرأة العاملة من هذه الظاهرة التي أصبحت تنخر المجتمع الجزائري بالنظر إلى اتساعها، بما تحمله من تداعيات وأثار سلبية تعيق الدور الحيوي والهام الذي أصبحت تلعبه هذه الأخيرة في مسيرة دفع عجلة التنمية والنهوض بالاقتصاد الوطني خاصة مع حجم المسؤوليات والمهام التي أصبحت تتقلدها، ما يفسر الإرادة التشريعية للتدخل لمحاربة هذه الآفة<sup>3</sup>.

---

*de NANTES, Cumul de réparation possible en cas de harcèlement sexuel, <https://www.juritravail.com>, le 26-06-2017.*

<sup>1</sup>- يلاحظ بداية اعتماد مدونة جامعة للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل (un Code au lieu de la loi) من خلال جمع كل الأحكام المتعلقة بالعلاقات الفردية والجماعية للعمل، ممارسة الحق النقابي، مفتشية العمل، طب العمل وغيرها في نص واحد، مع الحرص على التقييم التسلسلي والمهجي المعتمد في صياغة هذه الأخيرة (un livre, titre, chapitre, section, sous-section) وهو ما نتمنه باعتباره يسهل من عمل كل الباحثين والمهتمين بدراسة تشريع العمل، كما أنه يتماشى مع الدور الحديث للدولة في تقنين وجمع النصوص القانونية (la codification).

<sup>2</sup>- جاء إعداد مشروع قانون العمل الجديد عقب التعديل الدستوري لسنة 2011، الذي ينص، في مادته 36، أن الدولة تعمل على ترقية المساواة بين الرجال والنساء في سوق الشغل، وتشجع ترقية المرأة إلى مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وكذا على مستوى المؤسسات، وهو ما أكده أيضا التعديل الدستوري لسنة 2016.

<sup>3</sup>- هذه الإرادة التشريعية لا يمكن الجزم بمدى جديتها أو صحتها، إذ توالت الحكومات ووزراء العمل، ومرت السنوات لكن بقي المشروع حبرا على ورق دون أي تقدم ملحوظ، مما يدل على عدم اعتباره كأولية ملحة من قبل الدولة في الوقت الحاضر.

خصص المشروع الجديد القسم السابع منه للأحكام المتعلقة بالتحرش الجنسي في أماكن العمل من خلال تناول هذه المسألة في أربعة نصوص قانونية (المواد من 56 الى 59 منه) ، حيث عرفت المادة 56 التحرش الجنسي بأنه كل مناورة (حيللة) أو محاولة المناورة من قبل صاحب العمل أو ممثله، من الرئيس أو المسؤول التدرجي (المباشر) مستغلا السلطة التي تمنحها له وظائفه (مهامه)، أو من قبل العامل اتجاه عامل آخر، من خلال التللفظ بتهديدات، فرض اكرهات أو ممارسة ضغوط على عامل آخر من نفس الجنس أو من جنس آخر، يمارس لغرض الحصول على مزايا ذات طبيعة جنسية لصالحه أو لصالح الغير، كما نصت على أن كل تدبير أو إجراء تأديبي يتخذ من قبل صاحب العمل مخالفة لهذه الأحكام يعتبر باطلا وعديم الأثر<sup>1</sup>.

إذ يلاحظ أن هذا التعريف جاء قاصرا ولا يشمل أو يواكب تطور وتنوع حالات وطرق التحرش الجنسي، مما يضعف من حجم هذه الحماية، فالتحرش لا يتم من خلال التللفظ بتهديدات، فرض اكرهات أو ممارسة ضغوط فحسب، وإنما يتم في الغالب عن طريق أقوال أو سلوكات ذات دلالة جنسية متكررة (كالإيحاءات الجنسية) تسيء إلى كرامة العامل بسبب طابعها المهين أو المذل، واما تخلق ضده وضعية تخويقية أو عدائية أو مسيئة، وهو ما يشكل الأثر النفسي السلبي لهذا الفعل، كما أن الضغط الذي يسمح بتكليف فعل مرتكبه على أنه تحرش هو الضغط الخطير، حتى لو تم بصفة غير متكررة، والذي يمارس لغرض حقيقي أو ظاهر وهو الحصول على فعل ذي طبيعة جنسية، سواء كان هذا الأخير مطلوبًا لفائدة مرتكبه أو لفائدة شخص آخر من الغير هذا من جهة، كما أهمل هذا التعريف الأخذ بالاعتبار معيار التكرار في تكليف فعل التحرش مما يصعب من مهمة القضاء في تحديده من جهة أخرى.

إذا كنا نثمن مضمون هذه المادة في اعتبارها أن فعل التحرش الجنسي قد يصدر من قبل صاحب العمل أو ممثله، من الرئيس أو المسؤول التدرجي للعامل مستغلا السلطة التي تمنحها له وظائفه أو حتى من قبل العامل اتجاه عامل آخر، أي عدم حصر واشتراط ارتكاب هذا الفعل من قبل صاحب العمل شخصيا، فان ذلك لا يعتبر كافيا، باعتباره لا يشمل كل فئات الأشخاص المعنيين بالتحرش الجنسي، ذلك

<sup>44</sup> - L'article 56 d'avant-projet de loi portant code du travail du 2014 énonce: « Il est entendu par harcèlement sexuel, toute manœuvre ou tentative d'un employeur ou de son représentant, d'un supérieur hiérarchique abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ou d'un travailleur vis-à-vis d'un autre travailleur, profère des menaces, impose des contraintes ou exerce des pressions sur un travailleur de l'un ou de l'autre sexe, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers. Toute mesure disciplinaire prononcée par un employeur en infraction aux présentes dispositions, est nulle, et de nul effet ».

أن ضحايا هذا الفعل لا تشمل فقط فئة العمال، بل تمتد أيضا لكل شخص يتواجد في المؤسسة بغرض تكوين أو تدريب، أو حتى كل مترشح لمنصب عمل أو تكوين أو تدريب في هذه المؤسسة، مما يستلزم توسيع الحماية القانونية لهؤلاء.

أقرت المادة 57 من هذا المشروع حماية ضحية التحرش الجنسي من خلال مجموعة من التدابير، حيث يمنع على صاحب العمل أن يتخذ في حق أي عامل من أحد الجنسين (عامل أو عاملة) أي إجراء تمييزي أي كان طبيعته، تسريحه، نقله، أو أية عقوبة تأديبية أخرى، بسبب رفضه الرضوخ لأفعال التحرش الجنسي<sup>1</sup>.

توسيعا للضمانات المقررة من أجل ردع التحرش الجنسي، فقد نصت المادة 58 على أن كل شخص ارتكب الأفعال المحددة في المادة 56 أعلاه، يتعرض لعقوبة تأديبية وفقا لأحكام النظام الداخلي، دون الإخلال بالمتابعات الجزائية الممكنة في حق مرتكبها<sup>2</sup>.

أولى هذا المشروع أهمية لخطورة هذه الجريمة، إذ تنبه إلى التداعيات التي يمكن أن تثيرها مثل هذه القضايا على سمعة المؤسسة ومكانتها من خلال تهديد قوتها ودرجة تنافسيتها في السوق، لذلك اعتبر في المادة 59 منه أن كل وشاية كاذبة أو شهادة زور بشأن التحرش الجنسي، تشكل خطأ مهنيا جسيما، دون الإخلال بالمتابعات الجزائية الممكنة في حق مرتكبها<sup>3</sup>.

هو ما أكدته المادة 96 من القسم الرابع المعنون بالتسريح التأديبي من الفصل الخامس المتعلق بتعليق، وقف و إنهاء علاقة العمل، إذ اعتبرت أن التسريح التأديبي يتم في حالة ارتكاب العامل إحدى الأخطاء المهنية الجسيمة، وهي الأخطاء التي يمكن أن يترتب عليها التسريح دون مهلة الأخطار والتعويضات القضائية، حيث ذكرت من بين هذه الأخطاء ارتكاب العامل لفعل التحرش الجنسي، أو قيامه بشهادة زور أو وشاية كاذبة متعلقة بهذا الفعل<sup>4</sup>.

---

<sup>45</sup>-L'article 57 d'avant-projet précédent énonce : « Aucun travailleur des deux sexes ne peut faire l'objet de la part de son employeur, d'une quelconque mesure discriminatoire de quelque nature que ce soit, d'un licenciement, d'une mutation ou d'une sanction disciplinaire, pour avoir refusé de céder aux agissements de harcèlement sexuel ».

<sup>46</sup>- L'article 58 d'avant-projet précédent énonce : « Sans préjudice des poursuites pénales, toute personne ayant commis les actes définis à l'article 56 ci-dessus, encourt une sanction disciplinaire conformément au règlement intérieur ».

<sup>47</sup>-L'article 59 d'avant-projet précédent énonce : « Sans préjudice des poursuites pénales prévues par la législation en vigueur, toute dénonciation calomnieuse ou faux témoignage portant sur le harcèlement sexuel, constitue une faute professionnelle grave ».

<sup>48</sup>- L'article 96 d'avant-projet précédent énonce : « Le licenciement à caractère disciplinaire intervient dans les cas de fautes graves commises par le travailleur. Outre, les fautes graves commises à l'occasion du travail et sanctionnées par la législation pénale, sont considérées comme fautes graves susceptibles d'entraîner le licenciement sans préavis ni indemnités, notamment les actes par lesquels le travailleur : ....Commet le vol, l'abus de confiance, l'insulte,

يتضمن النظام الداخلي في المجال التأديبي وفقاً للفقرة الثانية من المادة 118 من هذا المشروع طبيعة وتكليف الأخطاء المهنية، درجة العقوبات المقررة لها، إضافة إلى الإجراءات التأديبية المتخذة في هذا الإطار<sup>49</sup>، وهو ما يبين الحرص ولو بصفة غير مباشرة على وجوب تضمين صاحب العمل لهذا النظام الداخلي لأول مرة الأحكام المتعلقة بالتحرش الجنسي، سواء فيما يتعلق بتكليفه كخطأ مهني جسيم، أو أيضاً تحديد العقوبات التأديبية المقررة لهذا الأخير، طالما أن ارتكاب هذا الفعل لا يؤدي بالضرورة إلى تقرير عقوبة التسريح التأديبي في حق مرتكبه بل قد يرتب عقوبة أخف شدة وأثراً، خاصة في حالة مراعاة صاحب العمل المعايير أو الظروف الشخصية والموضوعية المحيطة بارتكاب هذا الخطأ وفقاً لما تم النص عليه في المادة 98 من هذا المشروع<sup>50</sup>.

ما يلاحظ أنه إذا كان هذا المشروع قد أولى أهمية كبيرة للشهادة باعتبارها أهم وسائل إثبات جريمة التحرش الجنسي، فإنه قد حرص فقط على حماية صاحب العمل من كل وشاية كاذبة أو شهادة زور، لما قد تشكل من تداعيات سلبية وعلى تشويه سمعة المؤسسة ومكانتها في حالة اتهام هذا الأخير زوراً أو بدون دليل مقنع أو ثابت، إلا أنه أغفل أو تحاشى توفير حماية خاصة للشاهد، من خلال منع معاقبة أو فصل أو اتخاذ أي إجراء تمييزي ضد أي عامل، أو أي شخص محل تكوين أو تدريب في المؤسسة، أو حتى كل مترشح لمنصب عمل أو تكوين أو تدريب في هذه الأخيرة بسبب الإدلاء بشهادته أو كشفه على وقائع تشكل تحرش جنسياً، وهو ما لا يشجع على التبليغ والكشف عن جرائم التحرش الجنسي خوفاً من ردود الفعل الانتقامية من قبل صاحب العمل خاصة الخوف من فقدان منصب العمل.

لم يولي هذا المشروع أهمية للتدابير الحمائية الوقائية من التحرش الجنسي، حيث لم يلزم صاحب العمل بالقيام بجميع الترتيبات اللازمة لمنع وقوع أعمال التحرش الجنسي ووقفها والمعاقبة عليها.

---

*l'incitation à la débauche et le harcèlement sexuel ; fait un faux témoignage ou une dénonciation calomnieuse relative au harcèlement sexuel ;... ».*

<sup>49</sup> - L'article 118 d'avant-projet précédent énonce : « Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe obligatoirement les règles relatives à l'organisation technique du travail, à la sécurité et santé au travail et à la discipline. Dans le domaine disciplinaire, le règlement intérieur fixe la nature et la qualification des fautes professionnelles, les degrés des sanctions correspondantes et les procédures de mise en œuvre ».

<sup>50</sup> - L'article 98 d'avant-projet précédent énonce : « Dans la détermination et la qualification de la faute grave commise par le travailleur, l'employeur doit tenir compte notamment, des circonstances dans lesquelles celle-ci s'est produite, de son étendue et de son degré de gravité, du préjudice causé, ainsi que de la conduite du travailleur au sein de l'organisme employeur avant la commission de la faute ».

كواجبه بإعلام أو أخطار العمال لكل الطرق الممكنة بمقتضيات نصوص قانون العقوبات التي تجرم هذا الفعل، إضافة إلى الدعاوى العمومية أو المدنية التي يمكن تحريكها أو رفعها في حالة التحرش الجنسي.

إذا كان هذا المشروع قد حرص على إلزام صاحب العمل بوجوب تضمين النظام الداخلي للمؤسسة الأحكام المتعلقة بالتحرش الجنسي، سواء فيما يتعلق بتكليفه كخطأ مهني جسيم، أو أيضا تحديد العقوبات التأديبية المقررة له، فإن ذلك لم يتم النص عليه بصفة مباشرة وواضحة، وإنما يستخلص من نص المادة 118 منه التي تجعل المجال التأديبي من بين الأحكام الإلزامية التي يجب على صاحب العمل النص عليها ضمن محتوى هذا الأخير، مما يجعل التساؤل قائما ومطروحا في حالة المصادقة على هذه الوثيقة بهذا الشكل.

لم يراعي هذا المشروع صعوبة إثبات هذه الجريمة، مما يجعل العامل ضحية هذا التحرش الجنسي عاجزا في أغلب الحالات عن تقديم الدليل على قيامها لمعاقبة صاحب العمل عن هذا الفعل، فمركز العامل المتضرر من هذه الجريمة باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة من جهة، وباعتبارها تقع في الغالب في أماكن مغلقة بعيدة عن الأعين من جهة أخرى، هي أسباب تجعل من الصعب بل ومن المستحيل إثبات هذه الجريمة، مما يحد من أهمية وحمائية هذه النصوص القانونية، ويجعل العبء ثقيلًا على عاتق القاضي في حال طرح عليه نزاع في هذا الشأن.

لم يولي هذا المشروع أهمية لدور العمل النقابي في مجال مساعدة والدفاع عن العمال ضحايا التحرش الجنسي، فلم يمكن المنظمات النقابية التمثيلية في المؤسسة ممارسة أو رفع الدعاوى القضائية المتعلقة بالتحرش الجنسي نيابة عن الطرف المتضرر وفقا لشروط وإجراءات قانونية محددة لصحة هذا التمثيل.

لم يحرص هذا المشروع على تفعيل ردع أفعال التحرش الجنسي في مكان العمل من خلال إقرار وتخصيص أحكام جزائية حمائية في قانون العمل، حيث بالرجوع الى العنوان الرابع من هذا المشروع المتعلق بالأحكام الجزائية المطبقة على الكتاب الأول المتعلق بعلاقات العمل، لا نجد أي نص يتناول العقوبات المقررة للتحرش الجنسي في مكان العمل.

## 6. خاتمة:

يشكل التحرش الجنسي داخل أماكن العمل تهديدا لحق العمل وللحق بالخصوصية وللصحة النفسية للعمال ولسلامتهم الجسدية، ومساسا بالحق بعدم التمييز، وعلى الرغم من خطورة هذا الفعل، اكتفى التشريع الجزائري بمقتضيات الحماية الجزائية من التحرش الجنسي، مما لا يوفر حماية مهنية كافية وفعالة للمرأة العاملة من هذه الجريمة، ولا يساهم في ردع هذه الظاهرة التي أضحت تتسع يوما بعد

يوم، خاصة في ظل قصور نصوص قانون العقوبات في تناولها بصفة مفصلة مع غياب نصوص قانونية في قانون العمل تضمن تغطية أوسد هذا الفراغ.

عملت أغلب التشريعات العمالية الحديثة التي تولي اهتماما كبيرا بحقوق الإنسان بصفة عامة، وبحقوق المرأة العاملة بصفة خاصة كالتشريع الفرنسي وبدرجة أقل التشريع المغربي على توفير حماية مزدوجة مهنية وجزائية في نفس الوقت للوصول إلى مفهوم متطور لهذه الحماية، بشكل يساهم في القضاء أو حتى التقليل من جريمة التحرش الجنسي في أماكن العمل، ما من شأنه الحفاظ على الدور الريادي الذي أصبحت تلعبه المرأة العاملة في الدفع أو النهوض بالاقتصاد الوطني عموما، وفي ترقية سوق العمل خصوصا، بالنظر إلى الأدوار التي باتت تتقلدها حاليا حتى في قيادة وإدارة المؤسسات الاقتصادية.

بعد أن كانت مسألة التحرش الجنسي غائبة في قوانين العمل السابقة، فإن المشروع التمهيدي لقانون العمل أفرد محورا خاصا بحماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي في أماكن العمل للوصول إلى حماية مزدوجة وفعالة، وأعطى له تعريفا تشريعيًا، كما عمل على حمايتها من خلال إقرار مجموعة من التدابير، حيث يمنع على صاحب العمل أن يتخذ في حق أي عاملة أي إجراء تمييزي أيا كان طبيعته، كما يمنع عليه تسريحها أو نقلها، أو اتخاذ أي عقوبة تأديبية أخرى في حقها، بسبب رفضها الرضوخ لأفعال التحرش الجنسي.

بالرغم من أليات الحماية التي حرص على توفيرها هذا المشروع التمهيدي، فإن دراسة وملاحظة نصوصه يكفي لتأكيد أنها تظل ناقصة وقاصرة في تكريس حق المرأة العاملة بالتمتع ببيئة سليمة خالية من أي تحرش، ما من شأنه أن يضيء أجواء من الطمأنينة والراحة النفسية في العمل، لذلك نقدم مجموعة من الاقتراحات أو التوصيات بغية تدعيم وإثراء هذه الحماية:

- تحديد تعريف شامل لجريمة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة في أماكن العمل في قانون العمل، مع تحديد أركانه وصوره بدقة عملاً بمبدأ شرعية الجريمة والعقوبة، تسهيلا لعمل القاضي الاجتماعي بشأن تكييف الفعل المرتكب في حالة أي نزاع يعرض عليه.

- إلزام صاحب العمل بتأمين بيئة سليمة في العمل، من خلال النص في قانون العمل على إلزام صاحب العمل باتخاذ إجراءات وقائية لتفادي ومنع وقوع التحرش الجنسي في المؤسسة أو معالجة الموضوع في حال وقوعه، فعلى صاحب العمل مثلا تضمين النظام الداخلي للمؤسسة النصوص المتعلقة بالتحرش الجنسي.

- تحديد عقوبات تأديبية في النظام الداخلي للمؤسسة وفق مبدأ التناسب بينها وبين خطورة أو صورة فعل التحرش الجنسي المرتكبة، مع تشديد العقوبة في حال الابتزاز أو التحرش بقاصرة جاءت



للمؤسسة من أجل التكوين أو التدريب أو في حال ارتكاب التحرش على أشخاص عديدين أو في حال التكرار.

- حماية الشهود من أي تدبير تعسفي أو تمييزي انتقامي، وذلك حماية لحق المرأة العاملة في الادعاء أو التبليغ عن هذا الفعل من جهة، ولحق الشاهد بأداء شهادة عن الأحداث التي عاينها دون خوف من ردة فعل صاحب العمل.

- تبسيط وتسهيل إجراءات إثبات التحرش الجنسي في أماكن العمل بما يتلاءم وخصوصيتها أو طبيعتها، إذ أن أفعال التحرش عادة ما تتم في أماكن مغلقة ولا يترك فيها الفاعل أية آثار، وأمام هذا الوضع يصبح إثبات هذه الجريمة صعبا وشبه مستحيلا خاصة في غياب الشاهد أو أي دليل على ارتكابها، كما ينبغي التشدد في العقوبات الجزائية لهذه الجريمة لمزيد من الردع خاصة فيما يتعلق بمدة الحبس.

- قيام القضاء الاجتماعي بدور ايجابي في مساعدة المرأة العاملة وتسهيل مهمتها في إثبات التحرش الجنسي، من خلال الإقرار بسلطته في القيام بالتحقيق للكشف عن وجود وتوفير أركان هذه الجريمة.

- ضمان حقوق المتضرر من التحرش بترك مكان العمل على مسؤولية صاحب العمل، من خلال تكبيف فعل هذا الأخير بالتسريح التعسفي، لتمكينه من الحصول على تعويض عادل ومنصف يتناسب مع خطورة الأفعال المرتكبة ضده.

بصفة عامة فإنه يمكن القول أن التحرش الجنسي وفقا لعلماء الاجتماع ظاهرة تعبر عن سلوك و ذهنيات أفراد المجتمع، فهو انحراف ترتبط درجة اتساعه وخطورته بدرجة وعي وأخلاق هؤلاء الأفراد، لذلك لا بد من التركيز على الدور الذي يمكن أن تلعبه المساجد في نبذ هذه الظاهرة والتوعية من مخاطرها وانعكاساتها، خاصة أن ديننا الحنيف ما انفك أن يدعو الى الترفع والتحلي بالأخلاق الحميدة، على اعتبار أن القوانين الوضعية مهما بلغت درجة ردعها لهذه الظاهرة فإن ذلك من شأنه التقليل فقط دون القضاء عليها لذلك نقترح:

إقامة دورات تحسيسية تشمل كل من المساجد و الجمعيات والمؤسسات والجامعات والمدارس، مع العمل على تشجيع المرأة بصفة عامة والعاملة بصفة خاصة على التبليغ عن أفعال التحرش الجنسي، وزيادة الوعي لديها بشأن الحماية الجزائية المنصوص عليها في قانون العقوبات لردع هذه الجريمة، وتأسيس مراكز خاصة للإصغاء ومساعدة المرأة، بحيث تستطيع المرأة اللجوء إليها في حال تعرضها للتحرش الجنسي من أجل توجيهها حول كيفية الدفاع عن حقوقها.

قائمة المراجع:

أولا.المذكرات

- عبد الكبير طبيح، أورده عبد اللطيف النقاب، الحماية القانونية لحقوق الأجراء الشخصية في القانون المغربي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، جامعة القاضي عياض، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، مراكش، 2010-2011.
- عبد الواحد مولدة، حماية حق الأجير في ضوء الاتفاقيات الدولية، ومدونة الشغل، بحث نهاية تكوين الملحقين القضائيين، الدفعة 34، 2007 المغرب، 2007-2009.
- فوزية سربوت، الحماية القانونية للحقوق الشخصية للأجراء في القانون المغربي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، جامعة الحسن الأول كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، سطات، 2014-2015.
- ثانيا. مواقع الانترنت
- أيوب العثماني، كرامة الأجير في ميزان مدونة الشغل، [www.hespress.com](http://www.hespress.com)، اطلع عليه بتاريخ: 10 مارس 2019.
- التقرير الثالث للمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي المنبثق عن دورته 62 العادية التي انعقدت بتاريخ 26 ماي 2016، والذي يحمل عنوان: (المساواة بين النساء والرجال: حصيلة وتوصيات)، منشور في موقعه الرسمي [www.cese.ma](http://www.cese.ma)، اطلع عليه بتاريخ 10 مارس 2019.
- بن قو أمال، التشريع الجزائري وحماية المرأة من التحرش الجنسي في مكان العمل، منشور في الموقع الالكتروني: [www.asjp.cerist.dz](http://www.asjp.cerist.dz)، اطلع عليه بتاريخ 10-03-2019.
- حكم صادر عن المحكمة الابتدائية بالدار البيضاء بتاريخ 07-05-2007 منشور على الموقع التالي: [www.ensan.net](http://www.ensan.net)، اطلع عليه بتاريخ 12 مارس 2019.
- *Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 17 mai 2017, 15-19.300, Publié au bulletin, n° de pourvoi : 15-19300, www.legifrance.gouv.fr.*
- *La partie législative a été créée par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 ratifiant l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail, modifiée et complétée, et la partie réglementaire a été créée par le décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 relatif au code du travail, modifiée et complétée. Wwww.legifrance.gouv.fr.*
- *La loi n°2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. <https://www.legifrance.gouv.fr>.*
- *La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son, avenir professionnel. <https://www.legifrance.gouv.fr>.*
- *Marilyn MAUDET BENDAHAN, avocate au Barreau de NANTES, Cumul de réparation possible en cas de harcèlement sexuel, <https://www.juritravail.com>, consulté le 26-06-2017.*

ثالثا. النصوص القانونية

- ظهير شريف رقم 1.59.413 صادر في 26 نوفمبر 1962 يتعلق بالمصادقة على مجموعة القانون الجنائي، معدل ومتمم، الجريدة الرسمية عدد 2640 مكرر صادرة في 5 يونيو 1963.
- قانون 03-90 مؤرخ في 6 فيفري 1990 يتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية عدد 6 الصادرة في 7 فيفري 1990.
- قانون 11-90 مؤرخ في 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 17 الصادرة في 25 أبريل 1990، معدل ومتمم.
- ظهير شريف رقم 1.03.194 صادر في 11 سبتمبر 2003 يتعلق بتنفيذ القانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة الشغل، الجريدة الرسمية عدد 5167 الصادرة في 8 ديسمبر 2003.
- قانون 15-04 مؤرخ في 10 نوفمبر 2004 يعدل ومم الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 8 يونيو 2006 يتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية عدد 71 الصادرة في 10 نوفمبر 2004.
- قانون 23-06 مؤرخ في 20 ديسمبر 2006 يعدل ويتمم الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 8 يونيو 2006 يتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية عدد 84 الصادرة في 24 ديسمبر 2006.
- قانون رقم 15-19 مؤرخ في 30 ديسمبر 2015 يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 يتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية عدد 71 الصادرة في 30 ديسمبر 2015.
- قانون رقم 103.13 يتعلق بمحاربة العنف ضد النساء الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.18.19 بتاريخ 22 فبراير 2018، الجريدة الرسمية عدد 6655 صادرة في 12 مارس 2018.
- L'avant-projet de loi portant code du travail du 2014.*

#### رابعاً. القرارات القضائية

- قرار رقم 758 صادر بتاريخ 02-06-2016 عن محكمة النقض المغربية، مجلة القضاء المدني، العدد 12، المغرب، 2015.