

حماية المرأة العاملة من المضايقة الجنسية في مكان العمل

كريم غانية (1)

(1) أستاذة مساعدة قسم "أ"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة

مولود معمري تيزي وزو، 15000، تيزي وزو، الجزائر

البريد الإلكتروني: krimghania8@gmail.com

الملخص:

رغم المكانة التي توصلت لها المرأة في ميدان العمل إلا أنها مازالت تتعرض للمضايقة و الابتزاز المادي و/أو المعنوي الذي يمس كرامتها و شرفها و حرمتها، و يتجسد تحت تسمية التحرش الجنسي الذي اهتم بتفصيله قانون دون آخر، و لكن هل هذه الأحكام القانونية تحمي الضحية من استغلال السلطة في محيط العمل و التي تؤثر سلبا على سلامتها الجسمانية و النفسية. فإن مدى هذه المشكلة و تفرعاتها لا يزال يتم التقليل منه.

الكلمات المفتاحية:

المرأة العاملة، الحماية، جريمة، مكان العمل، المضايقة، الإجراءات، قانون العقوبات، قانون العمل.

تاريخ إرسال المقال: 2018/06/10، تاريخ قبول المقال: 2019/06/09، تاريخ نشر المقال: 2019/07/31.

لتهميش المقال: كريم غانية، "حماية المرأة العاملة من المضايقة الجنسية في مكان العمل"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، العدد 01، 2019، ص ص. 261-276.

<https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/72>

المقال متوفر على الرابط التالي:

المؤلف المراسل: كريم غانية، krimghania8@gmail.com

The women workers protection against sexual harassment in the workplace

Summary:

One of the aspects of violence in the workplace, which is spreading around the world and growing in Algerian society, is sexual harassment of women. It constitutes an affront to the dignity of the salaried woman and to the integrity of her person. Algerian law provides for a device to fight against this phenomenon. However, the extent of this problem and its ramifications often remain underestimated.

Keywords:

Worker, protection, crime, harassment, procedures, labour law, criminal law.

Protection des travailleuses contre le harcèlement sexuel sur le lieu du travail

Résumé :

L'un des aspects de la violence au milieu du travail, qui se généralise dans le monde et a pris de l'ampleur dans la société algérienne, est le harcèlement sexuel sur les femmes. Il constitue une atteinte à la dignité de la femme salariée et à l'intégrité de sa personne. La loi algérienne prévoit un dispositif destiné à lutter contre ce phénomène. Toutefois, l'étendue de ce problème et ses ramifications restent souvent sous-estimés.

Mots clés:

Travailleuse, protection, crime, harcèlement, procédures, droit du travail, droit pénal.

مقدمة

بدخول العاملة ميادين العمل فصح لها المجال لإبراز كفاءتها و جديتها المهنية، فاستطاعت تقلد مناصب رفيعة في جميع الميادين، ما جعلها تحظى بمكانة قيّمة بين أوساط المجتمع و شرائحه، خاصة أنّ التشريعات و الاتفاقيات المصادقة عليها تقر بمبدأ المساواة في العمل و تقضي على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. لكن، هذا لم يجعلها في مأمن من أطماع النفوس البشرية المريضة التي لازالت متمسكة بالاعتقادات الجاهلية و راكضة وراء السلوكات العدوانية التي تمس بكرامة و شرف المرأة و سلامتها المادية و المعنوية، خاصة في أماكن العمل عن طريق سوء استعمال السلطة و استغلال المنصب للسيطرة و فرض مطالبهم الجنسية أو ممارسة كل أنواع المضايقات و الابتزاز على من هنّ تحت سلطته، فبدلاً من أن ينظر إليها كإنسان منتج ذو مهارة قادر على العطاء، فهو يقلل من شأنها و يعتبرها كموضوع جنسي.

تفتت هذه الظاهرة في المجتمع الجزائري و في أماكن العمل خاصة، سواء في القطاع العام أو الخاص و تعدّ أحد ظواهر العنف التي تتجسد تحت تسمية التحرش ذو الطابع الجنسي مع ذلك لم يجرم هذا الفعل إلا سنة 2004 و كان نتيجة انتشاره في المواقع و استجابة لطلب الجمعيات النسائية.

بالرغم من وضع أحكام خاصة للقضاء على هذا الشكل من العنف بموجب قانون العقوبات و أخرى عامة حسب قانون العمل، فإنّ مدى هذه المشكلة و تفرعاتها لا يزال يتم التقليل من شأنها. من هذا المنطلق بات من الضروري اقتراح مزيد من الحماية القانونية لوضع حد لكل أنواع المضايقات خاصة الجنسية منها.

و لكن بموجب هذه الأحكام هل وفق المشرع الجزائري في ضبط فعل التحرش في مكان العمل؟ وهل يحمي بذلك الطرف الضعيف في العلاقة (الضحية)؟

سنسعى أولاً و قبل كل شيء في تحديد المعيار الذي تقوم عليه هذه الجريمة (المبحث الأول) ثم كيفية التصدي لها (المبحث الثاني).

المبحث الأول: تحديد معيار جريمة التحرش الجنسي

قررت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة¹ أنّه يمكن أن تحدث إساءة بالغة إلى المساواة في العمالة عندما تتعرض المرأة لعنف أساسه نوع الجنس، مثل المضايقة الجنسية في مكان العمل. فحماية المرأة ضد كل شكل من أشكال العنف هو الذي يحدد المساواة الحقيقية في الوظيفة.

¹ -التوصية العامة للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، رقم 19 الدورة الحادية عشر (1992) العنف ضد المرأة، الفقرة 17، انظر، جامعة منيسوتا، مكتبة حقوق الإنسان، تاريخ المراجعة 05-05-2018

- hrlibrary.umn.edu/arab/CEDAWGR.pdf

صحيح أنّ المشرع تأخر في تحديد هذا الفعل، و لكن و بصفة خاصة ابتداء من 2004 اعتبر الابتزاز و المضايقات التي تتعرض لها العاملة أثناء أداء مهامها تحرشا من الناحية القانونية، و معاقب عليه بموجب المادة 341 مكرر من قانون العقوبات¹ التي تنص:

"يعدّ مرتكبا لجريمة التحرش الجنسي، ...، 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. يعدّ كذلك مرتكبا للجريمة المنصوص عليها في الفقرة السابقة و يعاقب بنفس العقوبة، كل من تحرش بالغير بكل فعل أو لفظ أو تصرف يحمل طابعا أو إيحاء جنسيا...".

يتضح مما سبق أنّ التحرش الجنسي عبارة عن مضايقات ذات طبيعة جنسية سواء كان الطلب مباشرا أو غير مباشر (المطلب الثاني) الذي يستمد أسسه من علاقة سلطة أو دون ذلك (المطلب الأول).

المطلب الأول : العناصر المادية المشكّلة للتحرش الجنسي

بالإضافة إلى العناصر المكونة للانتهاكات خاصة العناصر القانونية و العناصر الأخلاقية، حسب نص المادة، نستنتج مختلف العناصر المادية التي تشكل التحرش الجنسي، هذا وفقا لكل حالة من ارتكاب هذه الجريمة، سواء ارتكبت من طرف شخص ذو سلطة (الفرع الأول) أو من أي شخص آخر (الفرع الثاني)، ونيته تتجه إلى تلك الرغبة الجنسية (الفرع الثالث)

الثابت أنّ التحرش الجنسي يمكن أن يأخذ عدة أشكال، و المتحرش يتحدد في الغالب بالرجال الذين يستخدمون قوتهم (السلطة السلمية، السن... ضد المرأة.

يعدّ ظاهرة متقطعة تناسبها المدة، و مظاهره يمكن أن تكون شفوية (دعوة، أسئلة شخصية، اقتراحاتك جنسية، أو أسرار عن الحياة الخاصة...) أو جسمانية (اللمس، العنف الجسدي...)، اللجوء إلى الابتزاز أو خرق الثقة، معتمدين في ذلك على الإكراه و التلاعب المضر. و بهذا فإنّ التحرش يتحول من الإغواء إلى العنف². و مع ذلك، من أجل أن يشكّل الفعل تحرشا حسب نص المادة 341 مكرر، كل هذه العناصر يجب أن تكون مجتمعة معا.

¹ - القانون 15-19، المؤرخ في 30-12-2015، المتضمن قانون العقوبات ، ج.ر. عدد71، المعدل و المتمم للقانون 04-15، المؤرخ في 10-11-2004، ج.ر. عدد 71 المعدل و المتمم.

² - AUTAIN Clémentine, *Les droits des femmes, l'inégalité en question*, Collection Les Essentiels Milans, Paris, 2003, p.40

الفرع الأول: التحرش الصادر عن شخص لديه السلطة

طبقاً للفقرة الأولى من نص المادة 341 مكرر من قانون¹ 19.15، السابقة الذكر، يعتبر معاقبا كل شخص يستغل السلطة التي خولتها له وظيفته أو مهنته بتقديم للغير أوامر، أو تهديدات أو فرض قيود أو ممارسة ضغوطات للحصول على رغبات جنسية و بالتالي، نستنتج من هذه الفقرة أنه لا يمكن متابعة شخص لديه سلطة على أساس التحرش الجنسي إلا إذا اجتمعت العناصر الثلاثة التالية معا:

● عنصر إساءة استخدام السلطة:

التحرش الجنسي معاقب عليه إذ صدر عن صاحب العمل، ممثله أو أي شخص أساء استعمال السلطة المخول له، و يتحدد في النشاط المادي الايجابي الذي يسبب ضررا. المضايقات الجنسية مرتبطة بالخوف المستمد من استغلال النفوذ في مكان العمل و العجز أمام سلطة المتحرش الذي يفترض أن يكون المسؤول.

●العنصر المخالف:

هي التصرفات التي أعطى بها المتحرش الأوامر أو التهديدات أو فرض قيود أو ممارسة ضغط من أي طبيعة جنسية.

ممارسة المتحرش سلوكيات لفظية (إلقاء عبارات التي تعرض همسا في الأذن، إصدار تعليقات جنسية حول شكل أو جسم أحدهم) أو غير لفظية (نظرات فاضحة و تلميحات جسدية) أو اعتمادا على سلوك مادي (اللمس الجسدي و الإكراه و التحسس)، كل ذلك غير مرغوب فيه من قبل الضحية و يسبب الأذى للمتحرش بها، كما يهدد استمرارها في وظيفتها و استقرارها.

● عنصر الطابع الجنسي:

موضوع و الهدف من أفعال المضايقة، و هي إشباع الرغبة الجنسية عن طريق التهديد أو التخويف للحصول على امتيازات جنسية مستغلا السلطة التي تخولها وظيفته.

الفرع الثاني : التحرش الصادر عن الغير

وسّع المشرع من دائرة العقاب الخاصة بالشخص المتحرش، و الذي يتحدد بكل شخص يتحرش بالغير بفعل أو لفظ أو تصرف ذو طابع جنسي، طبقاً للفقرة الثانية من المادة 341 مكرر². بالتالي، بالإضافة إلى العناصر الأخلاقية و القانونية المكونة للانتهاكات، هذه الفقرة أظهرت العنصر المادي، و المحدد بالفعل ذو طابع جنسي، إذن المضايقات تتحدد بالطابع الجنسي.

¹ -قانون 19-15، المرجع السابق

² -قانون 19-15، المرجع السابق

بعد التعديل الأخير لقانون العقوبات سنة 2015 فإنّ المشرع الجزائري لا يعتد فقط بالسلوك العدواني الناتج عن السلطة المباشرة بين المستخدم و العامل، فقد يكون من الموظفين الأعلى رتبة أو حتى من الموظفين الأدنى أو ربما قد يصدر من زميل في العمل أو أحد زبائن الشركة و عملائها.

الفرع الثالث: الإرادة الآثمة والغاية منها

الإرادة هي أساس القصد الجنائي مستندة إلى العلم. فالقصد في التصرفات هو الذي يبيّن إن كان الفعل تحرشا أم لا، فبمجرد أن تكون إرادة المتحرش الاعتداء على الحرية الجنسية¹ للمرأة (الضحية) مع عدم رضاها² و يعلم بخطورة الفعل باستغلال سلطته يعدّ تحرشا.

القصد الجنائي هو تعمد الجاني الاعتداء على الحق المحمي قانونا من أجل تحقيق غرض معيّن، شرط أن يعلم بخطورة الفعل الذي أقدم عليه و تتوافر فيه النية في تحقيق غرضه المباشر في ارتكاب الجريمة، و المتمثل في الحصول على رغبات جنسية بغير رضا المجني عليها.

نية المتحرش في إصدار تلك التصرفات من قول أو فعل أو إشارة، هو الحصول على مزايا ذات طابع جنسي هي التي تدنيه أمام القضاء، على أن يكون الجاني هو المستفيد الوحيد من هذه الرغبات الجنسية دون الغير، خاصة أنّ المشرع أكد ذلك في الفقرتين الأولى و الثانية من نص المادة 341 مكرر -السابقة الذكر- بتحديد عبارة

"...قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية".

" ... يحمل طابعا أو إحياء جنسيا... "

اشتراط الرغبات الجنسية من وراء الفعل لا يقصد به النتيجة الإجرامية، لأنّ جريمة التحرش الجنسي من الجرائم الشكلية تقوم و إن لم يحصل الجاني على هذه الرغبات، و بالتالي يجب أن لا ننتظر استجابة الضحية لرغبات الجاني الجنسية حتى تقوم الجريمة . بذلك يكون المشرع قد سعى إلى توفير حماية للحرية الجنسية قبل المساس بها فعليا³.

إن كان من الصعوبة من الناحية العملية إثبات الغاية المقصودة، لأنّ المتحرش غالبا يستعمل طرقا لا تترك أثرا ماديا يستند عليه، فأغلب الأفعال تكون باستعمال عبارات و ألفاظ قد تفسر على أنّها تحرش، و قد تفسر بسلوك غير لائق لا يصل إلى حدّ الرغبة الجنسية.

¹-محمود نجيب حسين، شرح قانون العقوبات، القسم العام، منشورات الحلبي، لبنان 1998، ص.562

²-عنصر الإجماع أكده قانون العمل الفرنسي في المادة 122-47 المعدلة، إذ تنص: "لا يعاقب أي شخص تعرض للتحرش بالفصل لعدم رضوخه لسلطة معينة تجعله عرضة للتحرش و ذلك بالإكراه"

³-بوزيان سعاد، جريمة التحرش الجنسي، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، دفعة 15، 2007، ص.21.

المطلب الثاني : الوسائل المستخدمة من الشخص المستغل

نجد أن المشرع الجزائري استعمل صيغة الجمع في تحديد وسائل العنف المادي أو المعنوي والتي تم حصرها في الأول بأربعة طرق (الفرع الأول)، ثم أضاف التصرفات (الفرع الثاني) التي يقوم بها أي شخص للحصول على رغباته الجنسية و المحددة في الألفاظ والأفعال.

الفرع الأول: الأفعال المحددة بموجب قانون العقوبات 04-15

حصر المشرع الجزائري فعل التحرش في أربعة طرق إصدار الأوامر (أولاً)، التهديد (ثانياً)، الإكراه (ثالثاً)، ممارسة الضغوط (رابعاً).

أولاً: إصدار الأوامر

طبيعة العلاقة بين الرئيس و المرؤوس تستوجب إصدار الأوامر من طرف الرئيس و ضرورة تنفيذها من قبل المرؤوس، فيمكن أن يستغل هذه السلطة لإصدار أوامر غير مبررة و التي تخرج عن إطار العمل و طبيعة العلاقة التي تربطه بمن يخضع له. و قد تكون شفويا لاستبعاد الإدانة، عن طريق الإشارات بالعين أو اليد، كما يكون من أجل تحقيق مصالح حقيقية و ذلك بالمساومة¹.

ثانياً: التهديد

يؤخذ بمدلوله الواسع ليشمل جميع أشكال العنف المعنوي، و يكون التهديد شفويا أو بواسطة محرر، أو مجرد حركات أو إشارات موجهة للضحية مباشرة أو تمس من تربطه بهم علاقة فتشعره بالقلق و الخوف من إيذائهم، كما يمكن أن يوجه التهديد بواسطة الغير. كل ذلك مرتبط بظروف العمل كعدم تجديد عقد العمل أو الفصل أو الحرمان من الترقية و العلاوات في حالة عدم الانصياع لمطالبته الجنسية. تتحقق الجريمة بمجرد إبتزاز الجاني المجني عليها و لا يترك لها أي خيار إلا تعريض مستقبلها المهني للخطر².

¹ -أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجنائي الخاص، الجزء الأول، الجرائم ضد الأشخاص و الجرائم ضد الأموال، دار هومة، الجزائر، 2005، ص.140

² -نبيل صقر، الوسيط في جرائم الأشخاص، دار الهدى، الجزائر، 2009، ص.331-332.

ثالثا: الإكراه

يكون الإكراه إما ماديا (1) أو معنويا (2).

1: الإكراه المادي

يكون الإكراه ماديا عندما يجبر الشخص على تصرف أو فعل بقوة مادية لا يستطيع مقاومتها، و لا يملك سبيلا لدفعها فتشل إرادته و تفقده حرية الاختيار¹، و على هذا فإن الإكراه المادي ينتزع الرضا عنوة لا رهبة يباشر على جسم الضحية الخاضع و يعدم إرادته كلية. غير أن السؤال الذي يطرح نفسه هو معرفة ما إذا كان الإكراه المادي عن طريق اللمس لا يغير من تكييف الجريمة؟ إذا استعمل الجاني العنف في الخفاء فذلك يشكّل فعلا مخلا بالحياة، و إذا حصلت على مرأى الغير فهو يعدّ فعلا علنيا مخلا بالحياة. فهل قصد المشرع الجزائري الإكراه بنوعية أو الإكراه المعنوي فقط.

2: الإكراه المعنوي

الإكراه المعنوي هو ضغط يوجه من شخص إلى آخر، فيؤلّد فيه حالة نفسية من الخوف و الفزع تجعله يقدم على الإقرار بالقبول ما لم يكن ليقبله اختيارا، إما بالتهديد أو باستعمال الوسائل المادية التي تؤدي إلى العنف و التأثير على الإرادة².

رابعا: ممارسة الضغوط

تتعدد أشكال الضغوط، فقد تكون مباشرة أو غير مباشرة، بمجرد إغواء أو مراودة المرأة داخل مقرات العمل، و كان الضغط يفسر أنّه ابتزاز بالتهديد، و محاولات استقراز، كأن يتم إلزامها بالعمل ساعات إضافية أكثر من باقي الزملاء أو المساس بالوضع المهني للضحية. تعدّ الضغوطات و أشكالها مسألة موضوعية تخضع للسلطة التقديرية للقاضي، فإنّ المشرع الجزائري لم يشترط شكلا معيّنا لها³ في قانوني العمل و العقوبات، عكس التشريع الفرنسي أي اعتمد على "الضغوط مهما كان نوعها" ليفرقها عن الإكراه المعنوي و يعتبرها أقل منه.

¹ -محمود نجيب حسين، مرجع سابق، ص.700

² -مصطفى لقاط، جريمة التحرش الجنسي في القانون الجزائري و المقارن، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع القانون الجنائي و العلوم الجنائية، كلية الحقوق، بن عكنون، الجزائر، 2013، ص.68

³ -مصطفى لقاط، مرجع نفسه، ص.69

الفرع الثاني: الأفعال المحددة بموجب قانون العقوبات 15-19

وسّع المشرع الجزائري من دائرة الوسائل المستعملة للمساومة أو المضايقة في أماكن العمل بموجب قانون 15-19¹ لكل الأفعال التلميحية²، من خلال استعمال ألفاظ أو عبارات و جمل تشكّل تحرشاً شرط أن يكون الهدف هو إشباع الرغبة الجنسية لذلك المتحرش.

تكيف الجريمة بمعيار الإكراه فقط لا يضمن كرامة و شرف المرأة في مكان العمل، لأنّ الأقوال و الأفعال غير الملائمة أخلاقياً تخلف للمرأة إحباطاً³، و هذا ما يتعارض مع مبدأ ميثاق منظمة الأمم المتحدة "سرف و قيمة الشخص الإنساني" و ما أكدته التوصية العامة رقم 19-1992 حول العنف تجاه النساء الصادرة عن لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة: " يتجلى التحرش الجنسي في تصرف غير ملائم يقوم على دواعٍ جنسية". حيث أشارت إلى التصرفات التي تشكل تحرشاً جنسياً على سبيل المثال لا الحصر.

المبحث الثاني: كيفية التصدي لجريمة التحرش الجنسي

صحيح أنّ المشرع جرم الفعل في قانون العقوبات و حدد له عقوبات، لكن هل يجسد ذلك في الواقع؟ سواء بالنسبة للأجهزة المختصة قبل اللجوء إلى القضاء (المطلب الأول) أو الأجهزة القضائية (المطلب الثاني).

المطلب الأول : كيفية التصدي لجريمة التحرش الجنسي قبل اللجوء إلى القضاء

يتحدد سواء بالنسبة للأجهزة الداخلية المرتبطة بمكان العمل و هو دور مفتشية العمل (الفرع الأول) في مدى مراقبة تطبيق أحكام قانون العمل أو بالنسبة للسلطات الأمنية والتزاماتها (الفرع الثاني).

¹-قانون 15-19، المرجع السابق.

²-القانون المتعلق بمكافحة التحرش الجنسي، (قانون المجموعة الأوربية)، التوصية رقم 131/92 الصادرة عن اللجنة الأوربية بتاريخ 27-11-1991 بأنّ التحرش يشكل كل تصرف مادي، شفوي أو غير شفوي مزعج.....تكنم الخاصية الأساسية للتحرش الجنسي في كون الذي يتعرض له يشعر بأنه غير مرغوب فيه، و لكل فرد أن يحدد ما هو التصرف الذي يقبله و ما هو السلوك الذي يعتبره مهيناً.

راجع:

SERIAUX Alain, *Droit et libertés fondamentaux*, Ellipses, Paris, 1998, p.125.

³-التوصية العامة رقم 19-1992، المرجع السابق، الفقرة 18. يمكن أن يكون سلوكاً مهيناً يؤثر مشكلة على مستوى الصحة و السلامة.

الفرع الأول : دور مفتشية العمل

تدخل مفتشية العمل يتحدد بوقوع الجريمة و ثبوت واقعة مادية تعدّ مخالفة لتنظيم العمل من طرف صاحب العمل، مثلا إذا قام المستخدم بتشغيل العاملة ليلا دون الحصول على رخصة من مفتشية العمل أو تشغيلها لساعات إضافية دون غيرها من الزملاء و دون حاجة المؤسسة لذلك، يكون ذلك سببا في المساومة و المضايقة، لذا يتدخل مفتش العمل لتوجيه الإنذارات و الملاحظات¹، و إذا تعدى الأمر إلى الفصل أو التسريح يحرر محضر مخالفة، و إن لم تكن هناك مصالح تلجأ إلى القضاء للمطالبة بحقوقها. بعد اكتشاف القاضي أنذ السبب هو عدم الامتثال أو الخضوع للطلبات الجنسية لصاحب العمل، يوقف النظر في الدعوى العمالية إلى غاية البث في الدعوى الجزائية.

الفرع الثاني: دور السلطات الأمنية

نظرا لاعتبارات اجتماعية، لم يخضع المشرع الجزائري كل صور العنف الممارس ضد المرأة لذات آليات المتابعة، بأشراطه في بعضها ضرورة تقديم شكوى من الضحية، أو وضع حدّ للمتابعة في حالة صفحتها. تبدأ الضبطية القضائية بالبحث و التحري شرط:

أولا: الالتزام بالسرية

باعتبار أنها من جرائم الأخلاق تلتزم بالسرية أكثر للمحافظة على سمعة الضحية و كثرة الكلام و إصاق التهم من جهة، و من جهة أخرى، تقادي انتشارها في الأوساط الشعبية و تداولها حفاظا على حياة الجناة من أجل تقديمهم إلى العدالة.

ثانيا: الكفاءة العلمية

تعدّ الكفاءة ضرورية في مثل هذه الجرائم لجذب الضحية للتقدم أمام المصالح الضبطية القضائية بمجرد إحساسها بالأمان و الراحة للإدلاء بتصريحاتها بكل سهولة و دون خجل (حرج)، خاصة إن كان من يقابلها اختار الألفاظ السليمة و الأماكن المناسبة.

¹المادة 2 من قانون 03-90، المؤرخ في 06-02-1990، المتعلق بمفتشية العمل، ج.ر. عدد 06، معدل و متمم.

ثالثا: التحقيق

يتبع المحقق الإجراءات التالية:

أخذ الأقوال: يقوم بسماع تصريحات الضحية عن كل الوقائع و الأحداث بتفاصيلها التي أدت إلى الواقعة سواء كانت تصرفات شفهوية أو، بالإشارات أو باللمس قام بها الجاني المتحرش و يدون ذلك في محضر رسمي.

إخطار النيابة العامة: يعلم المحقق وكيل الجمهورية المختص بموجب تقرير وإحاطة الملف بالسرية إلى غاية الانتهاء من التحقيق و تحريك الدعوى العمومية.

جمع الاستدلالات الأولية: يتم فتح تحقيق أولي بعد تلقي تعليمات من النيابة العامة، يبدأ المحقق بإثبات الأفعال المنسوبة إلى الشخص المتهم بالاستعانة بشهادة الشهود أو صور أو رسائل تهديدية وابتزازية أو باعتراف الشخص المتحرش.

الوقف تحت النظر: بمجرد ثبوت الأفعال المنسوبة على المتحرش يتم وقفه تحت النظر لمدة 48 ساعة إلى غاية تهيئة الملف و تحويله أمام النيابة العامة.

التقديم أمام النيابة العامة: تقوم الضبطية القضائية بتصرفات لتدخل الخوف في نفس المتحرش و رده لكي لا يظن أنه القانون داخل مكان العمل وأنه محمي من المتابعة نظرا لسرية هذه الجرائم.

التحقيق أمام النيابة العامة: تستطيع سلطة التحقيق إحالة الملف للمحاكمة دون إجراء التحقيق، فبعد التنقيب و التأكد من الأفعال المنسوبة للشخص تحوله أمام قضاء الحكم¹.

المطلب الثاني : كيفية التصدي لجريمة التحرش الجنسي بعد اللجوء إلى القضاء

إن وجود نص عقابي ردعي لا يعني التصدي لظاهرة أو جريمة، إذ يجب أن يجسد تطبيق نص في الواقع بإصدار لأحكام و معاقبة مرتكبيها (الفرع الثالث)، ولا يكون ذلك إلا بالمتابعة القضائية (الفرع الأول)، و إمكانية إثباتها (الفرع الثاني).

الفرع الأول : المتابعة القضائية

بما أنّ المشرع العمالي لم يهتم بتفاصيل هذه الجريمة و بالعواقب فما عليه إلا الرجوع إلى القواعد العامة لتحريك أي دعوى قضائية سواء جنائيا (أولا) أو مدنيا (ثانيا).

¹راجع، أمر 66-155، المؤرخ في 08-06-1966، المتعلق بقانون الإجراءات الجزائية، ج.ر. عدد 53 معدل و متمم.

أولاً: الدعوى العمومية

تحريك الدعوى الجزائية وسيلة تملكها النيابة العامة للمطالبة بالعقاب أمام القضاء الجنائي، و لاستيفاء حق سواء جزائي أو مدني بمجرد علمها. و بالنسبة لجريمة التحرش الجنسي لم يبيّن أو لم يشترط المشرع شكوى الضحية لتحريك الدعوى، و بالتالي قد تتحرك حسب القواعد العامة¹ إما بشكوى الضحية أو بالإبلاغ من الغير. تبحث الجهة القضائية فيما إذا كان السلوك عدوانيا ذو طابع جنسي، سواء كان بفعل مادي أو بالمزاح الكلامي أو الملاحقة أو أي شكل من أشكال المضايقات، كل ذلك قبل بالرفض من طرف الضحية مباشرة أو عن طريق إخبار الزملاء أو المسؤولين الآخرين. كما يمكن للضحية المطالبة بالتعويض على الضرر الناجم عن هذا الفعل.

ثانياً: الدعوى المدنية التبعية

يحق للمتضرر الذي تأذى من جريمة التحرش الجنسي أن يشكّل طرفاً مدنياً ضد الفاعل، و يطلب الحكم بالتعويض عما أصابه من ضرر² ناتج مباشرة عن الفعل الإجرامي سواء كان مادياً بترك العمل أو الطرد منه، أو جسمانياً كالإصابة بالمشاكل الصحية، أو كان معنوياً كاضطرابات في السلوك النفسي للضحية. يخضع تقدير التعويض³ لسلطة قاضي الموضوع، بعد تحديد الضرر عن طريق الخبرة الطبية لإثبات درجة التدهور الصحي الذي لحق بالمدعية. قد تشمل مبلغ التعويضات الأجرة المفقودة أو خسائر متعلقة بالعمل أو التعويض عن الإصابات الشخصية، كما يمكن أن يكون التعويض عينياً بإرجاع الحالة إلى ما كانت عليه قبل وقوع الضرر (و هذا ما يصعب تحقيقه).

¹ -المادة 1 من أمر 66-155، المرجع السابق.

² -المواد 2، 3، 4 و 239 من أمر 66-155، المنظمة لقواعد و إجراءات الادعاء المدني، المرجع السابق.

³ -عبد الله أوهابيه، شرح قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، التحري و التحقيق دار هومة، الجزائر، 2004، ص. 147.

الفرع الثاني: الإثبات

يتحدد إما بالصعوبات التي تجدها الضحية (أولا) أو الاعتماد على القواعد العامة (ثانيا)

أولا: إشكالات الإثبات

تأكيد وجود الحق بالدليل و الحجة أمام السلطة المختصة هو الإشكال الكبير و الصعب في جريمة التحرش، لأنه غالبا ما يتم في معزل عن الآخرين، كما تتخذ الاحتياطات اللازمة لمحو أي أثر للجرم المقبلين على اقترافه.

العقبة التي يمكن أن تلاقي الضحية بعد قرارها للجوء إلى القضاء، هو إقامة الدليل على وقوع السلوك الإجرامي و إثبات أن إرادة الفاعل تتجه إلى ارتكاب فعل التحرش، وهو الأصعب للكشف عنه لأنه أمر داخلي في نفس الجاني لا يترك أثرا ملموسا.

بعد التعديل الجديد لقانون العقوبات، وإعادة النظر في المادة 341 مكرر منه سهل الأمر نوعا ما على الضحية و السلطات المختصة في إثبات هذا السلوك المعيب عندما فتح الباب في الفقرة الثانية من المادة بذكر: "... بكل فعل أو لفظ أو تصرف يحمل طابعا أو إيحاء جنسيا." بمعنى حتى التلميح أو الإشارة يمكن الأخذ بها كدليل، لكن المشكل في تحديدها كطابع جنسي.

حتى بالنسبة للوسائل المحصورة في الفقرة الأولى من نفس المادة، فلا يمكن للتهديد أو الإكراه أو الأوامر أو الضغوط أن تترك أثرا ماديا¹.

ثانيا: اللجوء إلى القواعد العامة

لم يخضع المشرع العمالي الجزائري جريمة التحرش الجنسي إلى قواعد إثبات خاصة رغم انتشار الظاهرة كثيرا في أوساط العمل، ولا في قانون العقوبات رغم التعديلات التي مست النص الخاص بهذا الفعل. وعليه ما على الضحية أو المتضرر إلا اللجوء إلى القواعد العامة² للإثبات الجنائي الوارد في قانون الإجراءات الجزائية (الاعتراف، المحررات، الخبرة، الشهادة، الانتقال للمعاينة، القرائن، أدلة الإثبات العلمية).

- بالنسبة للاعتراف و المحررات تكون نادرة وإن لم نقل مستحيلة، فإنّ المتحرش يعلم أنه ليس هناك أدلة تدينه، خاصة أنّ معظم الأفعال التي يقوم بها تكون في سرية و شفوية
- الخبرة الطبية إلا إذا كان هناك اتصال و عنف جسماني .

¹-قانون 15-19، المرجع السابق.

-المواد 213 إلى 235 من أمر 66-155، المرجع السابق²

- شهادة الشهود، زميل العمل هو الأول الذي يمكن أن يدلي بشهادته على أساس تصرف المتحرش وأقواله التي لا تدع أي شك في رغباته الجنسية، و تعرض الضحية للضغوط و المساومة .
 - المعاينة و القرائن هي التصرفات التي يقوم بها المتحرش من ترقية وظيفية و منح و... لإجبار الضحية على الرضوخ له¹.
 - الأدلة العلمية هي كل الرسائل و المكالمات الهاتفية و التصوير لتقوية إقامة الدليل.
- يعدّ التعديل الذي تم بموجب قانون 15-19 فيما يخص المادة 341 مكرر تقدما ملحوظا لمحاربة مثل هذا النوع من الجريمة، لكن لديها عيوب في ضمان الملاحقة الجزائية للمتحرش من طرف الضحايا و تطبيق العقوبة المحددة في النص. إذ يمكن أن يبقى الجاني دون عقاب نظرا للصعوبات التي تواجه الضحية في إثبات ذنب المتحرش أو خوف الشهود من تقديم شهادتهم.
- و عليه، على المشرع إعادة النظر في نص المادة أو إدراج أحكام خاصة حول مسألة الإثبات و حماية الشهود، سواء في قانون العقوبات أو القوانين المكملة له و خاصة قانون العمل الذي من أولوياته حماية عماله في أماكن العمل.

الفرع الثالث: ضعف الردع القانوني

إنّ تقشي المساومات و الضغوطات على المرأة من أجل الحصول على منصب عمل أو الترقية، أدى بالمشرع لزاما توفير الحماية لها في المكان الذي يفترض أن تأمن على نفسها، فجاء نص المادة 341 مكرر بموجب تعديل قانون العقوبات سنة 2004، ثم عدل هذا النص بموجب القانون 15-19 لتحديد لنا العقوبات المطبقة على الشخص المتحرش أو الممارس لهذه الضغوطات (أولا).

تجريم التحرش الجنسي حماية لحرية و سلامة الفرد جسديا و نفسيا و جنسيا، و التي تعتبر حمايتها مصلحة اجتماعية جوهرية، فتقوم الجريمة إذا مست تلك الحرية أو خرجت عن الحدود التي وضعها لها القانون، فأمكن إدراجها ضمن جرائم انتهاك الآداب، فهل وفق المشرع في تحديد العقوبة؟ (ثانيا).

أولا: العقوبات الأصلية

اعتبر الجريمة، جريمة عادية مع إمكانية مضاعفة العقوبة في حالة العود، أما عن العقوبة المقررة قانونا² هي :

الحبس من سنة إلى ثلاث سنوات و بغرامة مالية من 100.000 دج إلى 300.000 دج في حالة:

¹-أحسن بوسقيعة، المرجع السابق، ص 143.

²-قانون 15-19، المرجع السابق.

- استغلال السلطة بالأمر أو التهديد أو الإكراه أو الضغوطات.
 - التحرش بالفعل أو اللفظ أو أي تصرف ذو طابع جنسي.
- الحبس من سنتين إلى خمس سنوات و بغرامة مالية 200.000 دج إلى 500.000 دج في حالة:
- ضعف الضحية أو مرضها أو عجزها البدني، أو بسبب الحمل.
- تعدّ هذه العقوبات حماية للضحايا، و تحفيزا (تشجيعا) لتقديم شكوى ضد المتحرش بتشديد العقوبات، يعدّ قمعاً بالنسبة لمن قام بالفعل بالمقارنة مع العقوبات السابقة على التعديل.

ثانيا: العقوبات التكميلية

لم ينص المشرع الجزائري صراحة على العقوبات التكميلية فيما يخص التحرش الجنسي و لا يمكن للقاضي الحكم بها¹.

نظرا لخطورة هذه الجريمة و سلبياتها على المجتمع، كان لازما على المشرع إعادة النظر في ذلك باعتبارها جريمة جنحية، و من أجل ردع المتحرش خاصة إذا تم منعه مزاوله بعض الحقوق كحرمانه من ممارسة الحقوق الوطنية و المدنية أو نشر أو تعليق حكم أو قرار الإدانة.

غياب العقوبات القانونية الخاصة لحماية المرأة العاملة من التحرش بها في مكان العمل، و إن أعطى حماية عامة باستعمال عبارات " **يضمن القانون الحق في الراحة، أو في الحماية أثناء العمل**"² فكان على المشرع العمالي أن ينص صراحة على جريمة التحرش الجنسي و الجزاء الإداري لكل من يصدر منه، نظرا للعواقب الناجمة عن هذه الظاهرة في أوساط العمل خاصة العاملات، و التي تؤدي إلى الإضرار بصحتها الذهنية و الجسدية و تعريض مستقبلها المهني للخطر.

و هذا عكس ما نلاحظه في قانون العقوبات، بالرغم من أنه ما يكون مكان العمل هو المكان الذي تحدث فيه مثل هذه التجاوزات، فلماذا لم يجرم هذا الفعل في قانون العمل؟ مع العلم أنّ الجزائر صادقت على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الصادرة سنة 1979.

ربما السبب يعود إلى سوق العمل، و رغبة المشرع العمالي في إثبات و إبراز دور المرأة في النهوض بالاقتصاد الوطني، لما لها مكانة في المجتمع و أغفل تحديده في قانون العمل، لكن هذا لا ينفي عدم مقدرة مراجعة مثل هذه المسألة في ظل الحفاظ على التوازن المالي و الاقتصادي و الاجتماعي في آن واحد.

¹-المادة 9 و 14 من أمر 66-156، المرجع السابق.

²-المادتين 5 و 6 من القانون 90-11، المؤرخ في 21-04-1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر. عدد17، معدل و متمم

خاتمة

من المهم اعتراف المشرع الجزائري بوجود المضايقات و الابتزاز التي تصل إلى جريمة التحرش الواجبة الردع. مما سمح لضحايا هذا الفعل اللجوء بشكاوى إلى السلطات القانونية المختصة، ومع ذلك فإنها لا تزال غير كافية لأنها لا تضمن بشكل فعّال المحاكمة الجزائية للمتحرش.

صحيح أنّ هناك تقديم لشكاوى و معاقبة المتحرش، لكن الضحية تجد عدة صعوبات سواء قبل المتابعة أو أثناء أو بعد المتابعة الجزائية، و بالتالي لمحاربة مثل هذه الظاهرة يجب رفع الوعي الأخلاقي في المجتمع، لأنّ ضحايا التحرش تعاني بصمت خوفا من فقدان منصب عملها من جهة، إذا كان المتحرش هو مديرها أو رئيسها فهي في مركز الضعيف ظنا أنّه ليس هناك إجراءات لإيقاف هذه التصرفات المهينة و الماسة بالكرامة و الشرف، و من جهة أخرى عواقب تلك الأفعال ضارة على صحتها الجسدية و النفسية.

المرأة العاملة تحتاج إلى حماية أكثر فعالية من طرف المشرع خاصة من جانب القانون العمالي. من أجل القضاء أو على الأقل الحدّ من هذه المضايقة و السلوك العدواني خاصة في مكان العمل، يمكن:

- إعادة النظر في جريمة التحرش بطريقة خاصة من الناحية القانونية.
- تجريم هذا الفعل في قانون العمل لحماية المرأة العاملة في كل المراحل، من تربص، تكوين، توظيف...
- دعم عقوبة التحرش بالعقوبات التكميلية وإلا يمكن إرجاع المحكوم عليه إلى المنصب الذي كان يشغله قبل الحكم عليه، و هذا يعدّ إهانة بالنسبة للضحية، بالإضافة إلى توقيع عقوبات تأديبية مادام الجريمة تتعلق بالعمل و السلطة.
- إعادة تنظيم أماكن العمل، حيث أنّ المكاتب المفتوحة و الشفافة أحسن لتقادي التخفي و الوقوع في الاحتكاك و منع التحرش أن يسود.
- تسهيل عملية الإثبات، لأنّه ينعكس سلبا على الضحية في حالة الشكوى دون التوصل إلى نتيجة، إلى الضرر المعنوي و النفسي والاجتماعي.
- النص صراحة على حماية الشهود على الجريمة دون خوف من فقد منصبهم أو حرمانهم من الحقوق القانونية.
- إلزام المؤسسات والإدارات على وضع مدونات أخلاقية وتعليقها و توعية العمال بمضمونها.
- تقديم المهام لمفتشية العمل في هذا المجال يمكن أن يكون لها رأي في اثار التحرش.
- التصدي لهذا التصرف بإعمال المسؤوليات الثلاث: التأديبية و المدنية و الجنائية.