

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة ابن خلدون - تيارت-

كلية الحقوق والعلوم السياسية



فريق ميدان التكوين :

## إذن بالإيداع

أنا الممضي أسفله الأستاذ: ..... بظاهر أعمال  
المشرف على المذكرة الموسومة ب: ..... المادة الجزائية لمرآة العلامة في مجال العمل  
من إعداد الطالب (01) : ..... بوعزة سيفاني  
الطالب (02): ..... هاشمي وابد  
تخصص : ..... تانق حبانثي

امنح الإذن للطلبة بإيداع المذكرة على الأرضية الرقمية لاستكمال إجراءات المناقشة .

الأستاذ المشرف



جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



مذكرة لنيل شهادة الماستر في شعبة الحقوق

التخصص : قانون جنائي

## الحماية الجزائية للمرأة العاملة

إشراف الأستاذ :

- بطاهر أمال

من إعداد الطلبة :

- هاشمي وليد

- بوغدة سفيان

لجنة المناقشة :

<u>الصفة</u>	<u>الرتبة</u>	<u>الأعضاء</u>
<u>رئيسا</u>	<u>أستاذة التعليم العالي</u>	<u>مكي الخالدية</u>
<u>مشرفا مقرررا</u>	<u>أستاذة محاضر "أ"</u>	<u>بطاهر أمال</u>
<u>مناقشا</u>	<u>أستاذ مساعد "أ"</u>	<u>بردال سمير</u>
<u>مدعوا</u>	<u>أستاذة محاضر "أ"</u>	<u>آيت أفتان صارة</u>

السنة الجامعية : 2024/2023

## الشكر والعرفان

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم، انطلاقاً من قول المصطفى: "لا يشكر الله من لا يشكر الناس"، واعترافاً بفضل جميع من ساعدنا في اتمام هذه المذكرة، فجزيل الشكر إلى الدكتورة الفاضلة: بطاهر أمال الذي تفضلت بقبول الإشراف على هذه المذكرة بكل صدر رحب، وكان لنا السند والعون في كل خطوات اعداد هذه المذكرة، نسأل الله أن يبارك لها في جمدها وعملها ومزيدها من النجاحات، وكذلك الشكر موصول لجميع الأساتذة الأفاضل في كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة ابن خلدون تيارت.

كما نوجه شكرنا إلى أعضاء اللجنة الموقرة والمتمثلة في الأستاذة الدكتورة مكي خالدية والأستاذ بردال سمير وأستاذة آيت أفتان سارة على قبولهم مناقشة مذكرتنا. والشكر موصول إلى جميع أفراد عائلتنا، وكل أصدقائنا ، وإلى كل من قدم لنا النصح والمشورة والمعونة.

جزاكم الله خيراً

ولله ولي التوفيق

## الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون

أهدي ثمرة هذا العمل

إلى من جعل الجنة تحت أقدامها وعبدت لي طريق النجاح بدعواتها فيا رب بارك

لي في عمرها وأدمها بالصحة والعافية " أمي الحبيبة "

إلى قدوتي الأولى في الحياة والضوء الذي ينير دربي إلى من علمني كيف أصمد أمام أمواج الحياة وإلى من أعطاني ومازال يعطيني بلا حدود، إلى من رفعت رأسي عاليا افتخارا به "

أبي الحبيب"

إلى زوجتي الجميلة: أهدي مذكري هذه تعبيراً مني عن خالص شكري وتقديري؛ لجهودها خلال فترة دراستي، فقد كانت نعم الزوجة الداعمة .

إلى من حلت بركة وجودها في حياتي، ومن ملأت ضحكاتها الجميلة عمري، أهدي هذه المذكرة، ابنتي هناء شهيناز.

إلى من كان لي الفضل والحظ وكانوا سندا لي في حياتي إخوتي حفظهم الله إلى كل أصدقائي وطلبة دفعتي جامعة ابن خلدون تيارت .

إلى كل من تحمله ذاكرتي ولم تحمله مذكري

**بوغدة سفيان**

## الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون

أهدي ثمرة هذا العمل

إلى من جعل الجنة تحت أقدامها وعبدت لي طريق النجاح بدعواتها فيا رب بارك

لي في عمرها وأدمها بالصحة والعافية " أمي الحبيبة "

إلى قدوتي الأولى في الحياة والضوء الذي ينير دربي إلى من علمني كيف أصمد أمام أمواج

الحياة وإلى من أعطاني ومازال يعطيني بلا حدود، إلى من رفعت رأسي عاليا افتخارا به "

أبي الحبيب " يا رب هو أعلى ما أملك، يا رب يا من تعيد للمريض صحته وتستجيب

دعاء البائس الضعيف، اللهم اشفي أبي وخفف عنه ورد إليه عافيته وصحته.

إلى من كان لي الفضل والحظ وكانوا سندا لي في حياتي إخوتي حفظهم الله إلى كل

أصدقائي وطلبة دفعتي جامعة ابن خلدون تيارت .

إلى كل من تحمله ذاكرتي ولم تحمله مذكرتي

هاشمي وليد

# مقدمة

مقدمة :

لقد حظيت المرأة في القانون الجزائري بعناية وحماية خاصة لعدة اعتبارات أخلاقية واجتماعية وقانونية وتجلت مظاهر الحماية فيما تضمنته مختلف التشريعات من أحكام خاصة بفئة النساء، وهذا ما كرسته قوانين العمل المتتالية بما فيها قوانين الوظيف العمومي. ومما لا شك فيه أن المرأة يتعاطى معها بعدة صفات أو مراكز قانونية فهي، الزوجة الأم البنت المربية العاملة الموظفة السياسية، الإطار في مختلف القطاعات والعضو الفاعل في المجتمع المدني والشريك في التنمية المستدامة.... ومن ثم وجبت إحاطتها بالحماية اللازمة في كل الظروف ومختلف الأوضاع التي يمكن أن تكون عليها ونخصص هذه الدراسة للمرأة العاملة"، بعنوان «الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري.

وبذلك باتت القضية المرأة العاملة تأخذ حيزا كبيرا على الاهتمام العالمي و الاقليمي ؛ و خاصة فيمل يتعلق بالانتهاكات الماسة بها في عملها و التي إنتقلت عنه الصكوك دولية تحظر كل تمييز أو إنتهاكات أو أي شكل من أشكال العنف يمس بها و بكرامتها ؛ أو شخصيتها و التي صادقت عليها العديد من الدول وتبنت تلك الحماية متفاوتة و المتباينة تبعا للسياسة الجنائية المتبعة في كل دولة إذ يراعي في ذلك الى بعض المعايير الثابتة من العادات و التقاليد و العقيدة و كذلك المعايير المتغيرة التي آلى اليها وضع المرأة في المجتمع و خاصة العاملة منها .

اسباب إختيار الموضوع :

وتتمثل أسباب إختيار الموضوع الى أسباب ذاتية مرتبطة بشخصية الباحث وأخرى موضوعية متعلقة بموضوع الدراسة أ وموضوع البحث ؛ فالموضوع بين أيدينا " الحماية الجزائئية للمرأة العاملة " يعود سبب إختيار الى :

1.اسباب الذاتية { الشخصية } :

• الرغبة الشخصية في إختيار عناصر هذا البحث وذلك راجع من المراجع دالة وصلت للعديد من الابحاث و الدراسات الاكاديمية التي تنازلت الى هذا الموضوع و بتالي المساهمة ولو بالقليل لإثراء المكتبة القانونية .

• كما أن جل الباحثين تنازلوا في مذكراتهم جوانب متعددة من النشاطات المرأة وحقوقها ولكنهم لم يتنازلوا بصورة حقيقية موضوع المرأة العاملة و حماية حقوقها ؛ وهذا ما يخفي الى أن أخصص هذه الدراسة الى إبراز مستوى حماية حقوقها في شتى المجالات التي تحققها .

• البحث في مواضيع ذات طابع جزئي و التي لها إرتباط في نفس الوقت بالمرأة .

• تقلد المرأة العديد من الانواع و المناصب مع إنتشار ظاهرة العنف لتتوقف عن العمل يدعو الى حل المشكل البطالة مما يؤدي للمساس بحريتها في العمل .

2.الاسباب الموضوعية :

ومن الاسباب الموضوعية التي تلفت إنتباهي في هذا الموضوع على أنه موضوع في حد ذاته يتضمن عدة مسائل تحتاج الى التوقف عندها و توضيحها ؛ خاصة ما يتعلق منها بالترابط بين مختلف أنواع الحقوق المقررة للمرأة كإنسان و الحقوق التي تتمتع بها و المقررة لجميع العمال .



- الدور الذي تلعبه المرأة في مجال الاجتماعي و الاقتصادي ؛ بإضافة الى الدور القانوني لما يثير من الاشكاليات تتطلب حلول و آراء مختلفة .
- كون عمل المرأة يعتبر من أهم الحقوق و توفير الحماية اللازمة بمثابة تكريس الحق ؛ وهو من المواضيع التي أصبحت تشكل إنتقال دولي ومحلي في إطار حق المواصلة وممارسة الحقوق الدستورية .

#### 🚩 أهداف الدراسة :

- تتمثل أهداف في هذه الدراسة الى التطرق الى مفهوم الحماية الجنائية للمرأة العاملة و اعطاء تعريف شامل وواسع وضبط الشروط بعض المفاهيم العلمية لهذه الدراسة .
- كما أن أهداف هذه الدراسة تتمثل في الوقوف على مدى مساهمة القوانين و التشريعات الدولية و المحلية في توفير الحماية اللازمة لحقوق المرأة العاملة ؛ وكذلك التعرف على حقوق التي يمنحها القانون للمرأة العاملة ومدى تطبيق هذه الحقوق ودرجة إستفادة المرأة العاملة منها .

- الكشف عن مواطن الضعف و القصور في تطبيق الحقوق العالمية ومحاولة الاستفادة منها بشكل كامل .

#### 🚩 أهمية الدراسة :

- نظرا لتزايد و إرتفاع ظاهرة العنف ضد المرأة سلطنا الضوء على هذه الظاهرة من خلال هذه الدراسة التي تشكل أهمية علمية تكمن في التطورات التي شهدتها العالم عامة و المجتمع الجزائري خاصة من أجل الوصول الى حلول جذرية تقضي على هذه الظاهرة .
- يشكل البحث أهمية علمية من أجل البحث الميكانيزمات الفعالة بغيت الوصول الى وضع قوانين من جهة تكون صارمة لحماية المرأة من كل أشكال العنف ومن جهة أخرى توسيع نطاق المسؤولية الجنائية

- ومع إزدياد دور المرأة في العمل نتيجة التطورات الاقتصادية و الاجتماعية العاملة سيتطرق بحثنا الى مراعاة القوانين العالمية لطبيعة المرأة النفسية و الاجتماعية .

• وبالرجوع الى موضوع عمل المرأة لم يعد دورها قاصرا على الرعاية شؤون الاسرة ومتطلباتها بل اضيفت إليه أعباء و مهامات أخرى و بالتالي فمشاركتها في التنمية الاقتصادية و التي تعتبر من المواضيع المهمة و التي أثارت الكثير من الجدل عند الفقهاء وفي الساحة الاقتصادية وحتى الاجتماعية منها هذا الجانب الذي يتطلب المراعاة في التشريعات العمل بين الاحكام تشغيل النساء العاملات بداية من يوم ترشحها كعاملة الى غاية الانتهاء العلاقة المهنية مرورا بتولي المناصب السامية أو غيرها و الترقية و الحماية أثناء العمل ؛ وبتدخل المنظمات الدولية ومنظمات المجتمع الدولي لحماية المرأة العاملة مع التطور التشريعات العالمية تحول الإنشغال في مسألة إترك المرأة الى مسألة حمايتها في العمل بوضع إجراءات وتدابير حماية تحول بدون إستنقاص دورها ؛ أو وضع عراقيل من شأنها إحداث تمييز بينها وبين الرجال .

• غير أن التساؤل الذي يطرح نفسه دائما أمام هذه الاشكاليات يتعلق بمدى ونطاق الحماية القانونية أو الجزائية وحتى الجنائية منها التي تتمتع بها المرأة العاملة في مواجهة الاعتداءات الموجهة إليها من قبل الآخرين ولاسيما بما يسمى بالعنف ضد المرأة العاملة.

✚ المنهج المتبع في الدراسة :

ما يميز هذه الدراسة أنها دراسة متخصصة بالحماية القانونية للمرأة العاملة و بالتالي نقدها ان كانت مجحفة بحق المرأة العاملة ؛ ولقد إعتدنا في هذه الدراسة على المنهج التحليلي و الذي إعتدنا عليه والذي يعتبر أكثر استخداما في المجال القانوني وذلك بطرح منطقي للأفكار بداية من المعطيات الاولية و البديهية مرورا بتحليل و الاستنباط وصولا الى النتائج التي يتم إستغلالها عن الطريق التحليل العقلي و المنطقي مع الاستعانة بالمنهج الوصفي من أجل توضيح وشرح بعض المفاهيم القانونية التي تفرضها طبيعة الدراسة .

### ✚ الدراسات السابقة :

• دراسة { بوطرفة تقي الدين } : الحماية الجزائية للمرأة العاملة في التشريع الجزائري :  
إعتمدت هذه الدراسة على مستوى الحماية التي تستحقها المرأة العاملة في مجال العمل  
وتناولت مجموعة من حقوق من بينها الحقوق الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية ؛  
وإضافة لبحث مدى فعالية الاليات الدولية المنبثقة عن المواثيق المتعلقة بحماية المرأة  
وتتبع التطور العام لمسار الممارسات الوطنية في هذا الاتجاه.

• دراسة { حشانة فردوس } : الحماية الجنائية للمرأة ضد العنف : إعتمدت هذه الدراسة  
بالنظر للمرأة لعدم الاعتراف بمكانتها ودورها الريادي المزدوج فضلا عن السيطرة  
النزعة الذكورية حسب فلسفة الفكرية المتجذرة الامر الذي أدى الى إستضعاف المرأة مما  
جعلها أكثر عرضة للعنف بمختلف أنواعه .

• دراسة { عمر طويل الساق جمال الدين -ربيعي بشرى } : حقوق المرأة العاملة في  
التشريعات العمل و ضمان الاجتماعي : إعتمدت هذه الدراسة الى تعرف على أهم  
المظاهر الحماية المقررة لفائدة المرأة العاملة في تشريعات العمل الجزائرية ؛ سواء كانت  
الحماية مهنية أو إجتماعية أو إقتصادية ؛ وأيضا الى مدى إلتزام المشرع الجزائري  
بوضع إجراءات حماية .

### ✚ صعوبات البحث :

من المصاعب التي واجهناها في هذا البحث نذكرها :  
نقص المراجع المتعلقة بالعقوبات المقررة في قانون العمل .  
نقص الكتب في مجال حماية المرأة العاملة .

### ✚ تقسيمات البحث :

بغيت الوصول الى الاهداف البحث و التأكد من صحة الفرضيات المطروحة تم تقسيم البحث الى فصلين كمايلي :

• الفصل الاول : تطرقنا فيه الى مفهوم الحماية الجزائية وشروط الإستفادة من الحماية و الاساس القانوني الدولي لحماية المرأة العاملة تفرعنا الى التفافيات الدولية و العربية اما بنسبة للمبحث الثاني تناولنا فيه موضوع الحماية للمرأة العاملة أي الحماية الجزائية للصحة الجسدية للمرأة العاملة وتفرعنا من خلاله الى فرعين الفرع الاول تحدثنا فيه عن عدم تشغيل المرأة ليلا وفي الاعمال الشاقة و في الاعمال الخطرة و المضرة و حماية المرأة العاملة من العنف المادي و المعنوي و التحرش المادي و المعنوي .

• الفصل الثاني : في المبحث الاول تطرقنا الى المتابعة الجزائية المقررة في قانون العمل و عقوبات المقررة في قانون العقوبات أي السياسة المنتهجة في قانون العقوبات و صعوبات في تطبيقه .

اما المبحث الثاني: تطرقنا الى المتابعة الجزائية المقررة في قانون العمل فمن خلال هذا المبحث قمنا بتعريف مفتش العمل وتحدث عن مختلف العقوبات التي أقرها قانون العمل .  
إشكالية الدراسة :

ومنه يمكننا طرح الاشكالية الرئيسية التالية :

ماهي الأحكام القانونية التي أرسى من خلالها المشرع الجزائري حماية الجزائية للمرأة العاملة في التشريع الجزائري؟

وللإمام الجوانب هذه الاشكالية إرتأينا الى جملة من التساؤلات الفرعية :

• كيف حمى المشرع الجزائري المرأة العاملة من العنف و الاعتداء ؟

• ماهي العقوبات المقررة في كلا من قانون العقوبات و قانون العمل ؟

وللإجابة على الإشكالية الرئيسية وماتتبعها من الأسئلة الفرعية قسمنا بحثنا هذا الى فصلين :

الفصل الاول : الاحكام العامة المقرر للمرأة العاملة في التشريع الجزائري .

الفصل الثاني : الحماية الاجرائية للمرأة العاملة.

الفصل الأول:

الأحكام العامة المقررة للمرأة

في التشريع الجزائري.

## الفصل الاول : الاحكام العامة المقررة للمرأة في التشريع الجزائري.

تعد حقوق المرأة من بين الاولويات مايبحث عنه الدارسين و الباحثين وبذلك باتت القضية المرأة وخاصة المرأة العاملة تأخذ حيزا كبيرا على أجند الاهتمام العالمي و الاقليمي وخاصة فيما يتعلق بالانتهاكات المتعلقة بكرامتها الانسانية و العنف ضدها التي انبثقت عنها الصكوك دولية تحضر كل انتهاك يمس بصحتها وشخصها والتي صادقت عليها العديد من الدول وتبنت تلك الحماية في نصوصها القانونية ؛ ولكن ايضا جاءت تلك الحماية متفاوتة تبعا للسياسة الجنائية المتبعة في كل دولة اذا يراعي في ذلك الى المعايير الثابتة من العادات و التقاليد و العقيدة و المعايير المتغيرة و التي آل اليها وضع المرأة في المجتمع لذلك يجب تخصيص هذا الفصل لدراسة مفهوم الحماية الجزائية للمرأة العاملة وشروط الاستفادة من هذه الحماية وحمايتها من الانتهاكات النفسية و الجسدية .

## المبحث الاول : ماهية الحماية الجزائية للمرأة العاملة

نظرا لما تتعرض له المرأة من إعتداءات صارخة يوميا، أصبحت هذه الممارسات من أهم القضايا محل الدراسة سواء على المستوى الدولي بشكل عام وعلى المستوى الوطني بشكل خاص وذلك من أجل وضع تكييف قانوني يغطي كل مامن شأنه أن يشكل مساس بحق من حقوق المرأة لذلك كرست جميع الشرائع الحماية جنائية للمرأة العاملة وذلك ضمن قوانينها العقابية<sup>1</sup>

بحيث نتطرق ضمن هذا المبحث الى مطلبين :

## المطلب الاول : مفهوم الحماية الجزائية للمرأة العاملة

## المطلب الثاني : الأساس القانوني الدولي لحماية المرأة العاملة

## المطلب الاول : مفهوم الحماية الجزائية للمرأة العاملة .

يرتبط مفهوم الحماية الجنائية للمرأة العاملة بالمنطقة أو الإقليم الذي تجري فيه الدراسة بحيث تختلف هذه الحماية من منطقة الى أخرى وهذا التباين الاختلاف له ارتباط بالسياسة الجنائية المتبعة في تجريم و العقاب .

أي السياسة الجنائية التي ينتهجها الفكر الجنائي لمواجهة العنف ضد المرأة بفروعها الثلاث { التجريم ؛العقاب ؛ الوقاية } وحتى تستطيع أن نقيم الحماية الجنائية المقررة للمرأة لابد أولا أن نعرف بالمصطلح لرفع لبس حول الموضوع ؛ إنطلاقا من تحديد المعنى بالحماية الجنائية لضبط المجال أو الإطار الذي تدور فيه الدراسة حتى تكون

<sup>1</sup> زقار مريم بوزراة -الحماية الجنائية ضد التحرش الجنسي في التشريع الجزائري محلية التربية و علوم الاجتماعية كلية الحقوق جامعة الجزائر 2018 الصفحة 488 .



الصورة واضحة وتكون مهياة للنقد الدراساتين وتقييمهم إذا كانت تلك الحماية هي المرجوة.

يرتبط الموضوع الحماية الجنائية في الغالب بالفرد وكل ماله علاقة بسلامته ؛ فهو بذلك يعتبر من المواضيع الهامة الذي يستحق المعرفة بشكل دقيق وواضح حتى يصل الإدراك و الوعي الذي يجعل القارئ صاحب نظرة ثاقبة ؛ ويجعل الباحث صاحب فكرة هادفة، وذلك من خلال الوقوف قبل كل شئ على معنى الحماية الجنائية في اللغة فضلا عن توضيح مفهومها في الاصطلاح .

إذن : فمصطلح الحماية الجنائية هو عبارة عن كلمة مركبة من مفهومين

الفرع الاول : تعريف الحماية الجنائية

أولا : تعريف الحماية .

أ : الحماية من الناحية الشرعية : فنجد تباين في تعريفها بين الفقهاء اذ هي إسم من فعل محرم شرعا سواء كان من مال أو نفس أو هي الذنب وما يفعله الإنسان مما يستوجب عليه العقاب و القصاص في الدنيا و الآخرة<sup>1</sup> مع العلم أن الفقهاء إستعملوا مصطلح الجناية ولم نجد مصطلح الحماية الجنائية وكل منهم تعريفه وهو ما سنحاول تناوله بقليل من التفصيل في العنصر الموالي :

<sup>1</sup> هناء عبد الحميد ابراهيم بدر .الحماية الجنائية لدور المرأة في المجتمع – دراسة المقارنة – المكتب الجامعي الحديث 2009 بدون مكان نشر .الصفحة 09 .

## تعريف الجنائية :

هي إسم لما يجنيه المرء من شر وما إكتسبه ؛ وهي تسمية المصدر جنى عليه شرا وهو لفظ عام إلا أنه خص بما يحرم من الفعل<sup>1</sup> .

كما أن هناك تباين بين الفقهاء حول إعطاء تعريف المصطلح الجنائية ومن ثم سوف نتعرف لآراء الفقهاء الشريعة حول المسألة تعريف الجنائية كل وفق منهجية وذلك على النحو التالي :

1. تعريف الجنائية عند المالكية : ما يحدثه الرجل على نفسه أو غيره مما يضر حالا أو مالا و الجنائيات عندهم ثلاثة أقسام وهي جنائية على العبيد و الجنائية على الاحرار و الجنائية على الاموال ؛ وتكون ذات جرائم خطيرة كالقتل<sup>2</sup> فالمالكية يروى أن الجنائية تلك التي يرتكبها بإلحاق الأذى وإضرار يشخص أو غيره في الحال او المال .

2. تعريف الجنائية عند الحنفية : إسم لفعل محرم شرعا سواء حل بمال أو نفس ولكن في لسان الفقهاء يراد بإطلاق إسم الجنائية الفعل في النفوس و الاطراف فإنهم حضوا الفعل في المال بإسم وهو الغضب و العرف غيره في سائر الأساسي ثم الجنائية على النفوس نهايتها من يكون عمدا محضاً ؛ فإنها من أعظم المحرمات بعد الشرك بالله تعالى<sup>3</sup> .

1 زين العابدين بين البحر الرائق شرح كنز الدقائق، ج1، دار الكتاب الإسلامي، دون مكان نشر ، بدون تاريخ نشر ، ص06.

<sup>2</sup> ابي عبد الله محمد بن محمد بن عبد الرحمن المغربي مواهب الجليل لشرح مختصر خليل . الجزء الثامن دون طبعة . دار عالم الكاتب . دون سنة النشر -الصفحة 290 .

<sup>3</sup> شمس الدين السرخسي . المبسوط . الجزء السابع و العشرون دون طبعة . دار المعرفة بيروت 1989 . الصفحة 84

3. تعريف الجناية عند الشافعية : القتل و الجرح و القطع الذي لا يزهد ولا يبين و قتل النفس بغير حق من أكبر الكبائر ؛ و القتل هو كل فعل عمد محض مزهد للروح ؛ فهو عدوان من حيث كونه مزهد.<sup>1</sup>

4. تعريف الجناية عند حنابلة : يرى الحنابلة ان الجناية في الغالب تقع بالجراح لذلك أطلق الجراح بدل الجناية ؛ وهي على مذهبهم كل عدوان على النفس كالقتل أو المال كالسرقة و الإلتاف و الجناية ؛ وهذه الجرائم كلها تدرج تحت ما يسمى بالجناية.<sup>2</sup>

من خلال تعريفات الفقهاء نلاحظ أن هناك إختلاف في تعريف الجناية بإختلاف كل مذهب ويتضح أن هناك إتجاهين لتعريف الجريمة في الفقه الإسلامي فالإتجاه الأول يطلق لفظ الجناية على الأفعال الواقعة على نفس الإنسان أو أطرافه ؛ وهي القتل و الجرح و الضرب و الإجهاض ؛ بينما الإتجاه الثاني يطلق لفظ الجناية على الجرائم الحدود و القصاص كالقتل ؛ و السرقة ؛ ففي الشريعة الإسلامية كل الجريمة هي جناية ؛ سواء عوقب عليها بالحبس و الغرامة أم بأشد منها وعلى ذلك لمخالفة القانونية تعتبر الجناية في الشريعة الإسلامية و الجنحة تعتبر جناية ؛ فالجناية في الشريعة تعني الجريمة أيا كانت درجة الفعل من الجسامة.<sup>3</sup>

نلخص الى أن الإتجاهين يدوران حول الفعل المحرم الذي يقع على النفس أو المال و الإتجاه الثاني يشمل الجرائم التي لها عقوبات مقدرة عن الشريعة الإسلامية.

<sup>1</sup> ابي محمد عبد الله محمد بن احمد بن قدامة . الجزء السابع الحادي عشر . الطبعة الثالثة . دار عالم الكتب . الرياض 1997 . الصفحة 443

<sup>2</sup> ابي محمد عبد الله بن احمد بن قدامة . المرجع نفسه . الصفحة 444 .

<sup>3</sup> عبد القادر هدى ، تشريع الجنائي الإسلامي مقارن للقانون الوضعي ، الجزء الأول ، دون طبعة ، دار الكتاب العربي بيروت ، بدون تاريخ نشر ، بدون مكان نشر ، ص06.

ب : أما من الناحية القانونية :

عند البحث عن مدلول مصطل الحماية فيمكن القول أن هذ المصطلح الفرنسي مأخوذ عن الكلمة اللاتينية protection من الفعل protéger أي حمى، و يعبر هذا المصطلح عن احتياط يرتكز على وقاية شخص أو مال ضد المخاطر و ضمان أمنه و سلامته و ذل بواسطة وسائل قانونية و مادية<sup>1</sup> و اذا كانت الحماية تعني التنظيم القانوني فيمكن القول أن مصطلح الحماية هو مجموع الاجراءات المتخذة من المشرع لحفظ الشيء و الدفاع عنه.<sup>2</sup>

#### ❖ مفهوم الحماية الجنائية:

بالرجوع الى الحماية الجنائية بصفة عامة نجد أن هناك إتجاهات مختلفة بين الفقهاء القانون حول إيجاد تعريف موحد لها ؛ حيث نجد إتجاه يعرفها على أساس ؛ المصالح و الحقوق التي يحميها القانون العقوبات من كل أفعال الغير مشروعة ؛ وإتجاه يعرفها بالنظر الى صاحب المصلحة و الحقوق المرتبطة به .

و عليه فالحماية الجنائية هي أحد أنواع الحماية القانونية بل أهمها و أخطرها تأثيرا على كيان الإنسان و حريته و وسيلة ذلك القانون الجنائي الذي تنفرد قواعده و نصوصه تارة بتحقيق تلك الحماية و قد تشترك معها في ذلك الفرع الآخر من فروع القانون تارة أخرى فهي بذلك تعني سعي المشرع الحثيث نحو توفير الحد الأقصى من الحماية لطائفة المصالح الأساسية و القيم الجوهرية في المجتمع فلكل قاعدة من قواعد القانون غاية تستهدفها و مصلحة تسبغ عليها حمايتها مباشرة لأنها قد تعد ضرورة من ضرورات أمانة أو مصدرا من مصادر تطوره و ارتقائه أو قيمة من القيم التي يعدها المشرع جديرة

<sup>1</sup> الخير سديد، الحماية الجزائية للرابطة الأسرية ، رسالة ماجستير تخصص شريعة و قانون، كلية العلوم الاجتماعية و العلوم الاسلامية، جامعة باتنة، 2005، 2006، ص 13، 14.

<sup>2</sup> نكار محمود، الحماية الجنائية للأسرة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة منتوري قسنطينة، 2010، ص

بالحماية بما تهدف إليه لتحقيق العدالة و استقرار القانون في المجتمع و ضبط السلوك بما يضمن تطور المجتمع باتجاه ما يحقق به تقدمه و تزدهر به حضارته.<sup>1</sup>

والتي قد تشكل مساس فعلي أو محتمل أو مخالفة على إجرائي إنطوائي على هذا الأساس وعليه فالحماية الجنائية هي أحد أنواع القانونية بل و أهمها و أخطرها تأثيرا على الكيان الإنسان وحرياته ووسيلة ذلك القانون الجنائي الذي قد تتفرد قواعده ونصوصه تارة بتحقيق تلك الحماية وقد نشترك معها في ذلك الفرع آخر من فروع القانون وتارة أخرى فهي بذلك تعني سعي المشرع نحو توفير الحد الأقصى من الحماية لطائفة المصالح الأساسية والقيم الجوهرية في المجتمع فكل قاعدة من قواعد القانون غاية تستهدفها ومصلحة تسيع عليها حمايتها مباشرة لأنها قد تعد ضرورة من ضرورات أمانة .

### الفرع الثاني : شروط الاستفادة من الحماية للمرأة العاملة.

يعتبر التحرش الجنسي أحد أشكال العنف الممارسة ضد المرأة بما ينتهك كرامتها ؛و يحرمها من حقها في العمل و ظروف غير لائقة ؛ ويقصد بالتحرش كل نوع من أنواع الاستغلال العاطفي و الجسدي و المضايقة و الإيذاء ويقوم على أشكال مختلفة من السلوك العدائي ؛ ويشتمل على إعتداءات سلبية مستمرة ؛ ذات طبيعة جسدية أو نفسية .<sup>2</sup>

وهو الفعل المنصوص و العاقب عليه بالمادة 341 مكرر في قانون العقوبات لم يكن هذا الفعل مجرما في قانون الجزائري الى غاية تعديل قانون العقوبات بموجب قانون رقم 04-15 المؤرخ في 2004/11/10 وقد جاء تجريمه كردة فعل لنمو التحرش في مواقع العمل و الاستجابة لطلب الجمعيات النسائية .<sup>3</sup>

<sup>1</sup> أحمد فتحي سرور، أصول السياسة الجنائية، دار النهضة العربية، مصر، 1972، ص ص 18، 19.

<sup>2</sup> سي فوزيل زهية، ص 164.

<sup>3</sup> أحسن بوسقيعة -الوجيز في قانون الجزائري الخاص -جرائم ضد الاشخاص -جرائم ضد الاموال وبعض الجرائم الخاصة -جزء الاول -دار الهومة -الطبعة 10 -2009 صفحة 143

وإذا كان قانون العقوبات الى غاية تعديله سنة 2004 يضمن المرأة الحماية من الإعتداءات الجنسية ؛ من خلال تجريمه بفعل مخل بالحياء و الإغتصاب ؛ فإن الحماية مقصورة ؛ على الإعتداءات الجسدية التي تتطلب إتصالا جسديا ؛ و إنما يأخذ شكل إبتزاز ومساومة على ترقبته أو نقل أو حتى الفصل من العمل ؛ بحيث لا يمكن للضحية جلب المضرة ؛ أو الحصول على منفعة ؛ إلا بنزول عند طلبات المعني و الإستجابة لرغبات جنسية.

لا يمكن تصور هذه الجريمة في قانون الجزائري إلا في إطار العلاقة تبعية أي علاقة رئيس بمرؤوسه قائمة بين الجاني و الجاني عليه<sup>1</sup>.

نلاحظ أن المشرع الجزائري من خلال قانون العقوبات حصر جريمة تحرش الجنسي لكل شخص يستغل وظيفته أو مهنته ؛ عن طريق إصدار الأوامر و بالتالي فإنه يقصد المستخدم أو السلطة السلمية التي يعينها كونها الجهة المؤهلة بإصدار الأوامر و التعليمات ؛ وبهذا الحصر فإنه لم يحرم التحرش الصادر عن أحد الزملاء في العمل، وضيق في دائرة حماية العاملة ؛ بحيث لا يمكنها أن تشتكي عليه طبقا لمبدأ شرعية الجرائم القاضي بأنه " لا جريمة ولا عقوبة تعتبر نص القانون " ؛ لذلك فقد أقر مشروع قانون العمل الحماية ضحية التحرش الجنسي من خلال منع أي إجراء تمييزي مهما كان ما يتخذه المستخدم ؛ سواء كان في صورة تسريح ؛ أو تغيير منصب العمل أو إجراءات تأديبية ؛ وذلك سبب رفض خضوع فعل التحرش الجنسي إلى عقوبة تأديبية وفقا للنظام الداخلي وأي إعتبار أن أي تبليغ كاذب أو شهادة زور تتعلق بفعل التحرش الجنسي تشكل خطأ مهنيا جسيما ؛ وهذا دون المساس بالمتابعة الجزائية المنصوص عليها في التشريع المعمول به<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> أحمد بوسقيعة المرجع السابق ص144

<sup>2</sup> المواد من 56 الى 59 من المشروع التمهينة لقانون العمل

**حق المرأة العاملة في الإستفادة من الحماية :**

لقد تدخل المشرع الجزائري ببعض القيود و الضمانات لحماية حقوق الموظف العام ضد التعسف الإدارة ؛ وإستعمالها لسلطاتها وهذا نستوضحه فيما يلي :

**أ : الحق في الحماية الإدارية**

تتمثل الحماية الإدارية في طلب أو شكوى يقدمها الشخص المتضرر الى الجهة الإدارية المختصة ينزع فيها عمل قانوني ألحق به الأذى ؛ والذي أثر سلبا على مركزه من خلال ذلك يتحدد موضوع النزاع من المتضرر و الإدارة .

القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ؛ حملت المادة 175 اختيارا في حالة العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة يقدم التظلم أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد باتخاذ قرار العقوبة و الأحسن بعد تاريخ تبليغها.

**ب : الحق في الحماية من جميع أشكال العنف و الإهانة**

تنص المادة 30 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يونيو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو إعتداء أو تحرش من أي طبيعة كانت أثناء ممارسة وظيفة أو بمناسبةها ؛ ويجب عليها ضمان تعويض لفائدتها من الضرر الذي قد يلحق بها؛ وتحل الدولة في هذه الظروف محل الموظف ؛ في الحصول على التعويض من مرتكب

الأفعال كما تملك الدولة لنفس الغرض حق القيام برفع دعوى مباشرة ؛ أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهات القضائية المختصة<sup>1</sup> .

### أولا : أن يتم العنف بمناسبة العمل :

يعد العنف ضد المرأة في مكان العمل أحد أشكال العنف ومظاهره التي كان لابد من البحث فيه ؛ وفي مدى إنتشاره في المؤسسات الخاصة و الحكومية ؛ ومعرفة أسبابه و مظاهره وأشكاله ؛ الأمر الذي يجعل المرأة تترك العمل أو أن تعاني العديد من الآثار المترتبة عليه ؛ كالقلق أو الإحباط ؛ مما يؤدي ذلك إلى تدني ملحوظ في الإنتاج ؛ كما يؤثر سلبا على الإقتصاد و التنمية ؛ فضلا عن التأثير العميق في نفسية المرأة وعلاقتها الإجتماعية .

وعلى الرغم من مساهمة المرأة في عملية التنمية الإقتصادية و المجتمعية ودخولها سوق العمل ووجود القوانين و التشريعات التي تكفل حرية العمل للمرأة فإنها مازال تعاني الظلم و الهيمنة المجتمع الذكوري ؛ و التمييز النوعي خصوصا في سوق العمل ؛ لذلك سوف أتطرق في تقريرتي الى العنف ضد المرأة في مكان العمل والذي يعرف على أنه فعل عدواني ضد الموظف يخلق بيئة عدائية ولا يقتصر على الإيذاء البدني أو النفسي بل يشمل التهديد و التحفيز .

تعد أيضا مشكلة العنف الموجه ضد المرأة في بيئة العمل ؛ ( العنف الوظيفي ) من المشكلات العالمية التي تعاني منها أغلب بلدان العالم و البلاد العربية و الشرق الأوسط بشكل أكبر ؛ فيجب الوقوف عند هذه المشكلة ومعرفة أنواع العنف الموجه ضد المرأة العاملة و معرفة كل أنواع العنف و التعرف إلى نسب إنتشار هذه الأنواع في بيئة العمل .

<sup>1</sup> عبد الرحمان الخلفي -الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري مجلة الابحاث قانونية و السياسية -



## ❖ العنف الموجه ضد النساء :

فقد عرفه الإعلان العالمي للقضاء على العنف ضد المرأة الصادر في 1993/11/20 على أنه أي فعل عنيف تدفع إليه عصبية الجنس ويترتب عليه ؛ أو يرجع أن يترتب عليه أذى أو معاناة للمرأة سواء من الناحية الجسمانية أو الجنسية أو النفسية بما في ذلك التهديد بأفعال من هذا القبيل أو القسر أو الحرمان التعسفي من الحرية سواء حدث ذلك في الحياة العامة أو الخاصة.<sup>1</sup>

وقد عرفت منظمة الصحة العالمية العنف المجتمعي بأنه حالة الذي يقع في المواقع المؤسسات مثل المدارس وأماكن العمل و السجون ومنازل التمريض {المنظمة الصحة العالمية 2002}.

## 1. العنف ضد المرأة العاملة {الوظيفي} :

هو العنف الموجه للمرأة العاملة من صاحب العمل ورب الأسرة و المجتمع الذي يقوم على أساس التمييز الجنسي وعدم المساواة العدل في الحقوق و الواجبات ويترتب عليه أذى بدني ونفسي وجنسي و قانوني و إقتصادي للمرأة.

## 2. أنواع العنف الموجه ضد النساء في بيئة العمل :

من أنواع العنف الذي تتعرض له الأنثى في بيئة العمل هي :

يختلف مفهوم العنف بأشكاله وأنواعه في مكان العمل من مجتمع الى آخر ومن فرد الى آخر ؛ ومن مؤسسة الى أخرى ؛ فما يفسر على أنه سلوك عنيف هي مؤسسة ما ؛ ينظر إليه على أنه سلوك طبيعي في مؤسسة أخرى ؛ هنا تكمن الصعوبة في تحديد أشكال

<sup>1</sup> ناني كنعان -العنف الموجه ضد المرأة - دار النشر الشاهين الاخباري 5 يونيو 2022

العنف أو الحديث عنها في العمل؛ إلا أنه هناك إجتماع لدى المنظمات الدولية و الحقوقية على مجموعة من النقاط التي يحدد أشكال العنف المختلفة .

ومظاهره في العمل ؛ فقد عرفته المنظمة العمل الدولية جملة من السلوكات وإعتبرتها شكلا من أشكال العنف في العمل على أنحاء الآتية .<sup>1</sup>

### ثانيا : وجود علاقة العمل :

تعتبر جريمة التحرش الجنسي دولية الأصل و المنشأ حيث أكدت عليها العديد من النصوص الدولية كالتوجيه رقم 19 لأمر المتحدة الصادرة في 1992 و إعلان القضاء على العنف و إتفاقية سيداو و الإتفاقية الأمريكية بشأن منع و إستئصال العنف ضد النساء و العقاب عليه سنة 1994 ونظرا لجريمة التحرش الجنسي الموجودة في جميع المجالات الحياة المجتمعية << المدرسة - الأسرة >> فقد حصر المجالات التي تجرم فيها التحرشات ومنها أماكن العمل .

حيث جاء في كل من بروتوكل حقوق المرأة في إفريقيا و المادة 26 من الميثاق الإجتماعي الأوروبي ؛ نصوص مباشرة تصرح بمكافئة المضايقات الجنسية وكل الأفعال السلبية في أماكن العمل و المعاقبة عليها ؛ الامر الذي جعل المشرع الجزائري يستجيب لهذه النصوص من خلال تحديد النطاق وشروط هذه الجريمة في إطار قانون العقوبات<sup>2</sup> وفقا للنص المادة 341 مكرر حيث تمثلت شروطها في :

✓ التبعية السلمية بين الجاني و المجني عليه ؛ أي أن الجريمة لا تقع على التحرشات الصادرة من طرف موظف من نفس الرتبة أو زبون المؤسسة ؛ بحيث ربط الفعل

<sup>1</sup> اني كنعان العنف الموجه ضد المرأة -مرجع السابق

<sup>2</sup> عبد الرحمان خليفي -الحماية القانونية للمرأة العاملة في لتشريع الجزائري - الملتقى الدولي حول المركز القانوني و السياسي للمرأة في التشريعات المغاربية في ظل التعديلات المستحدثة -كلية الحقوق -جيجل 2015

بضرورة صدوره من الرئيس أي الإقتران التحرش الجنسي بنظرية إساءة إستعمال السلطة مما يضيق من مجال الحماية المرأة في مكان العمل.

✓ قيام شخص بإستغلال السلطة بالتحرش الجنسي وذلك بإصداره لأوامر و التهديد أو الإكراه أو الممارسة أو الضغط ,لاتقوم الجريمة عند التلفظ بعبارات غير محتشمة أو مخالفة للأداب.

✓ أن يكون الهدف من التحرش الحصول على رغبات جنسية

✓ أن يكون الفعل بدون رضا المجني عليه .

ومن خلال هذه الأركان يمكن الإشارة الى أنه من خلال طلب العمل ؛ وأثناء التفاوض للحصول على منصب عمل فإنه علاقة الرئيس بالمرشحة لمنصب عمل في هذه الحالة ؛ كما نلاحظ اقتصار الركن المفترض لهذه الجريمة في إستغلال السلطة القانونية.

ان الحماية الحرية الجنسية ؛ واجب أي يشمل التجريم كل الضغوط التي يمكن أن تكن بهذه الحرية وبالتالي إسقاط شرط إستغلال السلطة أسوة بالمشرع الفرنسي وجعله من ظروف التشديد<sup>1</sup>.

كما يأخذ على المشرع أيضا حصره الفعل الجاني في إصداره لأوامر و التهديد أو الإكراه أو ممارسة الضغط ؛ حيث لا تقوم جريمة التحرش خارج هذا الإطار , والى الحكم على المتهم بالبراءة وعلى غير هذا المنهج نهج المشرع الفرنسي بعدم تحديده لطرف معينة كركن مادي للجريمة وجعلها تقوم بكل الضغوط مهما كان نوعها ما يجعل القيام الجريمة ,إثباتها أقل صعوبة من القانون الجزائري<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>مصطفى لقاط جريمة التحرش الجنسي في قانون الجزائري .وقانون المقارن الجزائري .وقانون المقارن مذكرة الماجستير في قانون الجنائي -كلية الحقوق جامعة الجزائر 1-2013 صفحة 62-63

<sup>2</sup>مصطفى لقاط سمرج السابق صفحة 64

لاتقوم جريمة التحرش بأماكن العمل؛ إلا بتوافر القصد الجنائي سواء قصد الجنائي العام المتمثل في العلم بهذه الجريمة؛ وأن تتجه إراد الجاني لإصدار قول أو فعل أو إشارة؛ وهو ما يقيم النية في إستغلال السلطة للحصول على مزايا ذات طابع جنسي؛ أو القصد الجنائي الخاص المتمثل في إنصراف نية المجرم الى غاية معينة في الحصول على رغبات جنسية.

### المطلب الثاني : الأساس القانوني الدولي للحماية للمرأة العاملة .

إذا كانت وظيفة المرأة الأولى هي تربية أبنائها ورعايتهم و القيام بشؤون زوجها وبيتها وهذه الوظيفة لا يمكن أن تقوم بها المرأة على أتم وجه إلا باستقرارها في بيتها؛ فإن خرجت منه تركت ورائه فجوة لا يعني هذا أن المجتمع مستغني عن عمل المرأة كليا؛ وإنما تمت أعمال لا بد أن تقوم بها المرأة؛ وأخرى تحسنها أكثر من غيرها .

لذلك عملت المواثيق و الإتفاقيات الدولية؛ سواء تلك الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة أو عن المنظمات المتخصصة في هذا المجال و المتمثلة أساسا في منظمة العمل الدولية؛ أو المنظمات الإقليمية و المتعلقة على تنظيم حق عمل المرأة وتقدير مبدأ المساواة بين الجنسين قد حاولت تلبية آمال المرأة العاملة؛ وذلك من أجل الحصول على ظروف العمل تكون لائقة ومناسبة لها وعملت على القضاء التمييز ضدها في مجال العمل؛ سواء قبل الإلتحاق به أو أثناء ممارسته؛ ويمكن إجمال أهم فيها من أحكام بهذا الصدد فيما يلي :

- الحق في العمل و المساواة بالرجل في هذا المجال .
- الحق في نفس فرص التوظيف و التطبيق نفس المعايير عند الإختيار .
- الحق في حرية إختيار المهنة و العمل .

- الحق في الترقية ؛ و تلقي التكوين و التدريب .
- الحق في ضمان الإجتماعي و التأمين على الشيخوخة {التقاعد} ؛ و البطالة و المرضى و العجزة
- الحق في الرعاية الصحية و السلامة المهنية و حماية وظيفة الإنجاب و الأمومة .
- العمل بنظام الإجازات مدفوعة الأجر مع ضمان عدم فقدان المرأة العاملة لمنصبها .<sup>1</sup>

ولقد عملت الجزائر منذ أن إستعادة إستقلالها سنة 1962 على التوقيع على الصكوك القانونية الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان و حقوق العمال على وجه الخصوص سواء كانت الصكوك خاصة بحقوق المرأة العاملة فيما يتعلق بالمبادئ و الحقوق الأساسية و المعايير الدولية في العمل ؛ صادقت الجزائر على 59 إتفاقية من بينها الإتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية وثلاثة من بين أربعة إتفاقيات ذات الأولوية الى جانب الإتفاقيات المتضمنة الأحكام الخاصة بتنظيم عمل النساء و التي تمثل الإطار القانوني لحماية المرأة العاملة و الذي يوفر لها ضمانات قانونية بهدف تمكينها من التوفيق بين مسؤوليتها العائلية ووظيفتها المهنية الى جانب ذلك صادقت على إتفاقيات القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة رغم بعض التحفظات ؛ وذلك بعد مشاركتها في المؤتمر الرابع حول المرأة بيكين وجاء في تقريرها المقدم للجنة القضاء؛ على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ؛ الخصاص و الحالة العامة للمرأة في الجزائر وذلك بإعتمادها مؤتمر العمل الدولي و التي تهدف في مجملها الى مناهضة التمييز المرأة العاملة و تحقيق التكافؤ في فرص العمل و المعاملة على قدم المساواة مع الرجل من خلال ماورد في الإتفاقية رقم 100 لعام 1951 المتعلقة

<sup>1</sup> سي فوضيل زهية -الضمانات المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري و المقارن -أطروحة الدكتوراة كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة ابن باديس الجزائر 2017-2018 صفحة 58

بالمساواة في الاجور العمال و العاملات عند تساوي العمل و الإتفاقية 111 لعام 1958 الخاصة لحظر التمييز الدولية.<sup>1</sup>

## 1. الإتفاقيات الدولية :

### أولا : إتفاقية المساواة في الأجور الإتفاقية رقم 100.

إن مؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ؛ وقد جاء الى إنعقاد مجلس الإدارة مكتب العمل الدولي ؛ و إنعقد في دورته الرابعة و الثلاثين في 6 يونيو 1951 ؛ وقد إنتهى القرار بشأن إعتقاد المقترحات المعينة بصدد مبدأ المساواة العمال و العاملات في الأجر لدى تسوي قيمة العمل ؛ الذي يشكل البند السابع في جدول أعمال الدورة ولما كان قد قرر أن تصاح هذه المقترحات في شكل إتفاقية دولية ؛ ويعتمد هذا اليوم 29 من شهر يونيو من عام 1951 ؛ الإتفاقية التالية التي يطلق عليها اسم إتفاقية المساواة في الاجور لعام 1951 و التي جاء فيها كمايلي :

➤مساواة العمال و العاملات في الاجور لدى تساوي قيمة العمل الى معدلات الأجور المحددة دون تمييز سبب إختلاف الجنس .

<sup>1</sup> [http:// www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/equal-remuneration-](http://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/equal-remuneration-convention-1951-no-100/)

[convention-1951-no-100/](http://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/equal-remuneration-convention-1951-no-100/) مكتب المفوض السامي ؛حقوق الانسان ؛منظمة الامم المتحدة اليوم 26 ماي 2024 الساعة 21.30 الإتفاقية رقم 100

## ثانيا : إتفاقية رقم 111 -حظر التمييز في التشغيل .

نظرا لما إعانتته المرأة من تمييز أثناء التشغيل فقد أصدرت الهيئات العالمية المتخصصة نصوصا كثيرة في هذا الشأن لكن النص الأساسي الذي تناول مبدأ المساواة في التشغيل هو الإتفاقية رقم 111 الصادرة عن المنظمة العمل الدولية بتاريخ 25 جوان 1958 في دورتها الثانية والاربعين 42 و التي أصلت لهاذا الموضوع وتمحورت حول التمييز في العمالة و المهن .

وجاءت هذه الإتفاقية تطبيقا للإعلان فيلا ديفليا<sup>1</sup> الذي يضمن فيه حق جميع البشر بصرف النظر عن الأصل أو العقيدة أو الجنس في التمتع بالرفاهية المادية و التقدم المعنوي في جو من الحرية و الكرامة و الأمن الإقتصادي و الفرص المتكافئة وكذلك تماشيا مع روح الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي يعتبر التمييز على أساس الجنس إنتهاكا للحقوق التي تضمنها<sup>2</sup>.

وقد عرفت هذه الإتفاقية التمييز في مادتها الأولى على انه : أي التمييز أو إستبعاد أو التفضيل على أساس الأصل أ، اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي يكون من شأنه إلغاء أو إخلال بتكافؤ الفرص أو المعاملة في العاملة التشغيل أو المهن ؛ وقد استبعدت هذه الإتفاقية التمييز أو الإستبعاد أو التفضيل ؛ إذا كانت طبيعة الوظيفة تتطلب ذلك<sup>3</sup>.

كما عرفت كلمتا " العمالة " و "المهن " على أنه " الإلتحاق بالتدريب المهني و الإلتحاق بالوظائف ومهن المعينة وشروط العمالة وظروفها " <sup>4</sup>.

<sup>1</sup> إعلان فيلا ديفليا الصادر سنة 1944 و المتضمن الدستور المنظمة العالمية للعمل

<sup>2</sup> راجع ديباجة الإتفاقية رقم 111 لسنة 1958

<sup>3</sup> انظر المادة 1 مقرررة 2 من نفس الاتفاقية صفحة 03

<sup>4</sup> انظر المادة رقم 1 المقرررة 3 من نفس الاتفاقية

وفي سبيل التجسيد مبدأ المساواة عند التوظيف فقد إلتزمت الإتفاقية كل عضو على إتباع سياسة وطنية قد عرفتها المساواة في المعاملة و الفرص بالنسبة للعماله و المهن وتقضي على أي تمييز فيهما مع مراعاة الظروف و العادات الوطنية لكل بلد ؛ كما نفت الإتفاقية أن يكون من قبيل التمييز الإجراءات الخاصة بالحماية أو المساعدة الواردة في الإتفاقيات و التوصيات التي أقرها مؤتمر العمل الدولي<sup>1</sup> ؛ ويقصد بذلك الحماية الخاصة المقررة للفئات الحساسة مثل النساء ؛ الاطفال المعوقين .

ومن هذه الأحكام نستنتج مايلي :

✓ أي الإتفاقية أقرت مبدأ المساواة في التوظيف أو التشغيل ومنعت كل تمييز مهما كان نوعه وخاصة ذلك الذي يكون أساسه الجنس

✓ إلزام الدولة المصدقة على هذه الإتفاقية بإتخاذ إجراءات عملية لإقناع الشركاء الإجتماعيين بهذا المبدأ وحسن تجسيده في الواقع ؛ وذلك عن طريق إصدار تشريعات وطنية تتماشى روح هذه الإتفاقية .

✓ مراعاة الظروف و العادات الوطنية لكل بلد في تطبيق هذه السياسة ولقد كان لهذه الإتفاقية صدى واسع عبر العالم إذ تم التصديق عليها من قبل دول كثيرة منها الجزائر .

وادی تبينها في التشريعات الوطنية لكل دولة الى إرتفاع نسبة التوظيف النساء في العالم إذ نلاحظ المدير العام للمكتب الدولي للعمل BIT ؛ في التقرير السنوي خلال الدورة السابعة و الثمانين 87 للمؤتمر العالمي للعمل الذي إنعقد في حنبيق في 08 جوان 1999 - إرتفاع نسبة نشاط النساء بقوله " لقد غير النساء سوق العمل ؛ ففي الدول كثيرة يتحدد تطور التشغيل بإرتفاع نسبة النشاط ونلاحظ هناك أن هناك أن نسبة نشاطهم في إرتفاع .

<sup>1</sup>الجزائر صادقت عليها في 12/06/1969



ويهدف تحديد هذا المجال الى منع كل تأويل فيما يتعلق بماهية المهن الرجالية و النسائية ؛ لذا قد نص المشرع الفرنسي على أنه لا يتخذ مجلس الدولة مرسوما يحدد فيه قائمة الاعمال و النشاطات المهنية التي يكون فيه الإلتواء الى جنس معين شرطا اساسيا محددًا بعد أن أخذ رأي المنظمات العمل ومنظمات أرباب العمل الأكثر تمثيلا على مستوى الوطني.<sup>1</sup>

**ثالثا : حماية المرأة في إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة "سيداو"**

تعتبر إتفاقية سيذاو<sup>2</sup> و إتفاقية الصادرة عن الأمم المتحدة التي تتعلق بالغاء التمييز ضد المرأة ؛ وتعد الحجر الاساس في مجال الحقوق المرأة وقد إعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة باعتبارها إحدى الاتفاقيات الدولية لحقوق الانسان وقد صادقت معظم الدول

<sup>1</sup> انظر المادة 1-123 من قانون العمل الفرنسي -صفحة 04

<sup>2</sup> إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة إعتمدت وعرضت للتوقيع و الأنضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 180/34 المؤرخ في 14/17/

ووافقت على الالتزام بأحكامها وجاءت هذه الاتفاقية تنويجا للجهد الذي بذلته لجنة الامم المتحدة المعنية بوضع المرأة.<sup>1</sup>

**أ.مضمون الاتفاقية :** بموجب المادة 17 تم إنشاء لجنة تسمى لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة عام 1982 مكونة من 23 خبيرا مستقلا مهمتها مراعاة تنفيذ الدول الاطراف لأحكام الاتفاقية.<sup>2</sup>

وعرفت المادة الاولى من اتفاقية سيداو و التمييز ضد المرأة بأنه لا تفرقة أو إستبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره و أغراضه النيل من الإعراف للمرأة . على أساس تساوي الرجل و المرأة بحقوق الانسان و الحريات الاساسية في الميادين السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و المدنية أو في أي ميادين أخرى أو إبطال الاعتراف للمرأة بهذه الحقوق أو تمتعها بممارستها لها بغض النظر عن حالتها الزوجية .

## II. المساواة بين الرجل و المرأة في مجال العمل :

تمثل المرأة نصف الطاقة البشرية لأي مجتمع كان ؛ لذا فهن غير المعقول ألا تستغل هذه الطاقة للمساهمة في النمو و التطور في شتى المجالات .

فعل المرأة للمنتج سواء أكان إقتصادي أو فكريا يمثل ضرورة من ضروريات المجتمع<sup>3</sup>

<http://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instrumentations/conventions->

1

[elimination-all-forms-discrimination-against-women//](http://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instrumentations/conventions-elimination-all-forms-discrimination-against-women/) حقوق الانسان؛ منظمة الامم المتحدة؛ اليوم 26

ماي 2024 الساعة 21.30 اتفاقية سيداو

<sup>2</sup> فطيمة قعاف المرجع السابق - صفحة 57

<sup>3</sup> منال فنجان علك المرجع السابق - صفحة 19

لذا إهتمت المنظمة الامم المتحدة منذ نشأتها بعمل المرأة فطلبت من دول الاعضاء توفير المساواة بين الرجل و المرأة في شروط العمل و في الاجر المتساوي عن العمل المتساوي و في التعويضات<sup>1</sup>؛ وعند التمتع بالحقوق الاقتصادية وفي فرص الترقية دون إخضاع ذلك لأي تمييز باستثناء الاقدمية و الكفاءة<sup>2</sup>.

كما إهتمت منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها بحقوق المرأة فأصدرت العديد من الاتفاقيات الدولية بهذا الشأن<sup>3</sup>.

ومنها اتفاقية حماية الامومة التي وقعت عام 1919 و عدلت ي عام 1952 والتي نصت على حق المرأة العاملة في إجازة الامومة مدتها لا تقل عن اثني عشر أسبوعا تتضمن فترة إجازة إجبارية بعد الولادة مدتها نقل عن ستة أسابيع على أن تكون هذه الاجازات مدفوعة الاجر ؛ ولها الحق كذلك في إجازة إضافية قبل الوضع في حالة الإصابة بمرض ناجم عن الحمل كما يحق لها كذلك تمديد إجازتها الاحقة للوضع في حالة إصابتها بمرض ناجم عن الوضع ؛ ولا يجوز لصاحب العمل أن يعطي إنذارا يفصل أو إشعارا يطرد المرأة خلال إجازة الامومة و للمرأة المرضعة الحق في الحصول على فترات الراحة يومية لإرضاع طفلها تعتبر بمثابة ساعات مدفوعة الأجر ؛ وتطبق هذه الحقوق على كل إمراة لها عقد زواج أو بدونه<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> المادة 23 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان و المادة {5 البند 1} من اتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري

<sup>2</sup> المواد 3 و 6 و 7 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية

<sup>3</sup> Krishna AP.LES DROITS DE LA FEMME- des mohamed bedjaoui . droit international bilan et erspectives tom 2.ed Apedone .paris .1991.p 1177

<sup>4</sup> انظر المواد {2} و {2.3.5.6/3} و {4} و {1/5} و {2} و {6} من اتفاقية حماية الامومة 1952 و الاداة {3/د} من اتفاقية حماية الامومة لسنة 1919 و التي تقابلها المادة {1-3/10} من اتفاقية حماية الامومة لسنة 2000 و المادة {2/10} من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و المادة {2/11-أ} من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

أما فيما يتعلق باتفاقية حماية الامومة لسنة 2000 فقد جاءت أكثر حماية المرأة العاملة حيث رفعت مدة إجازة الامومة الى اربعة عشر أسبوعا تشمل فترة إجازة إلزامية بعد الولادة مدتها ستة أسابيع ولها الحق في فترة إجازة ما قبل الولادة يمكن تمديدتها بفترة مساوية للفترة الفاصلة بين التاريخ المفترض للولادة و تاريخها الفعلي ؛ ولها الحق كذلك في إجازة إضافية تكون إما قبل فترة الاجازة الامومة أو بعدها عند الاصابة بمرض أو حدوث مضاعفات أو إحتمال حدوثها بسبب الحمل أو الولادة ولا يجوز لصاحب العمل أن يفصل المرأة العاملة بسبب الحمل أو تغييبها في الاجازة المذكورة ؛ وخلال فترة تعقب عودتها الى العمل بإستثناء الحالات التي لا تمت بصلة الحمل أو الولادة ومضاعفتها أو الإرضاع وعند الإنتهاء إجازة الامومة ترجع المرأة العاملة الى وظيفتها المماثلة بنفس الاجر .

ولا تشكل الأمومة سببا للتمييز في التوظيف ؛ فلا يجوز منع المرأة الحامل أو المرضعة من تقدم الشغل وظيفه ما ؛ بإستثناء الاعمال المحظورة عليها أو التي تشكل خطر على صحة المرأة أو الطفل.

أما فيما يتعلق باتفاقية المساواة في الأجر فقد طلبت من الدول الاعضاء تأمين المساواة في الاجور بين العمال و العاملات عند تساوي في القيمة العمل ؛ ولا تعتبر حسب هذه الاتفاقية إخلالا لمبدأ المساواة في الاجر عند الوجود إختلاف في العمل الواجب إنجازه ويتضمن الاجر حسب هذه الاتفاقية الاجر أو الراتب العادي الاساسي أو الادنى وجميع التعويضات الاخرى التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة ؛نقدا او عينا لقاء استخدامه له.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>المادتان {1} و {2} من إتفاقية المساواة في الاجور تقابلها المادة {7}حرف أ} من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية الاجتماعية و الثقافية و المادة {1/11}الحرف د} من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة و المادة {3/3} من اتفاقية المساواة في الاجر

## الاتفاقيات العربية :

إدراكا من المشرع العربي للأسباب التي تحول دون مشاركة المرأة العربية في ميدان العمل الإقتصادي ؛ وخاصة نظرة المجتمع للعمل الفني و المهني وضرورة تغيير هذه النظرة ؛ تمكين المرأة على المشاركة الإقتصادية وأخذ دورها في العمل المنتج إقتصاديا حيث نصت المادة {14} من الإتفاقية رقم 191 المشار إليها في الفترة السابقة .

العمل على تغيير نظرة المجتمع التقليدية و التي تقلل من شأن الفني والمهني و تفوق بالتالي حرية اختيار الفرد لنشاطه التعليمي و الإقتصادي ؛ دعم وعي المجتمع بالدور الذي يمكن ان تلعبه المرأة العربية في نفع عجلة التنمية و بأهميته توفر فرص تدريبية متكافئة اقرئها من الذكور .

إن للحكومة هي أكبر موظف وصاحب عمل حيث يمثل موظفو الحكومة نسبة عالية من القوى العاملة ؛ وترتفع نسبة المشاركة المرأة العربية في وظائف الحكومية و القطاع العام وخاصة في مهن التعليم و الصحة ؛ ومع تنفيذ برامج الخصخصة وتراجع دور الحكومة في التوظيف و بيع القطاع العام للقطاع الخاص عند تشغيل المرأة لإرتفاع كلفة اعباء تشغيل المرأة المقارنة بعمل الرجل نتيجة الحماية التي توفرها معايير و التشريعات العمل مثل :

✓إجازة الامومة {عشرة أسابيع}

✓دور الحضانة

✓ساعات الارضاع المستقطعة من وقت العمل

✓تخفيف العمل في الفترة الاخيرة من العمل التي تعقب الولادة

المساواة في حقوق و الحريات النقابية و حق و المفاوضة الجماعية دون تمييز بين الرجل و المرأة وتحفيز و المشاركة المرأة في النشاط النقابي في المواقع التي ترتفع فيها وثيرة

مشاركة<sup>1</sup> المرأة في ميدان العمل ؛ الا ان مشاركة في قيادة النقابات لا تزال ضعيفة من قبل المرأة العاملة ؛ إضافة الى ان تشريعات العمل وتطور شروط وظروف العمل بشكل دائم ومستمر من خلال اتفاقيات العمل الجماعية و التي تحتاج الى تفعيل المشاركة المرأة وشمول حقوقها بأحكام هذه الإتفاقيات ؛ في الاتفاقية رقم {08} المواد {28 مادة} {

حماية الاحداث من الجنسين ذكورا وإناثا من العمل لتمكين الابناء من التمتع بطفولتهم بحيث تم رفع سن الطفولة حتى الثامنة عشر وتأكيد حق التعليم إيماناً بأن الفجوة بيننا و بين الدول المتقدمة سببها نوعية و السياسات التعليم و جدواها الاقتصادية الخاصة بعد تزايد معدلات البطالة بين خريجي الجامعات و المعاهد العلمية لعدم توافق مخرجاتها مع المتطلبات و إحتياجات الاسواق العمل العربية ؛ وكذلك حماية الاطفال من العمل حين تدعوهم الحاجة للعمل لغياب أو الضعف شبكات الامان الاجتماعي ؛ في الاتفاقية رقم {18} إتفاقية حقوق الطفل {1997}

وبالإضافة الى مساواة المرأة و الرجل في تكافئ الفرص التعليم و التدريب و التوجيه المهني ؛ فإن معايير العمل العربية خصت المرأة بتمييز آخر مراعاة لظروف عملها و إنقطاعها لفترات عن العمل بسبب إنجازات الامومة حيث نصت المادة {05} من :

### الاتفاقية العربية رقم {05} :

يجب العمل على ضمان توفير التسهيلات إعادة التدريب المرأة العاملة بعد فترات إنقطاعها المسموح بها عن مجال العمل وهذا النص يحقق إعادة تمكين المرأة من العمل اللائق و المناسب و التعويض ما فاتها من الخبرات نتيجة لإنقطاع عن العمل ؛ أو تقديرا لقدراتها المهنية التي تتأثر بالسن أو الخبرات الجسمانية أو ازدواجية واجبات العمل وواجبات رعاية الاسرة وتربية الاجيال .

### الاتفاقية رقم {15} لعام 1983 بشأن وتحديد وحماية الاجور :

<sup>1</sup> نحو المزيد من الاجراءات للنهوض بالعمل منظمة العمل العربية -مستويات منظمة العمل العربية 2008 -صفحة

المادة {13} منتج المرأة العاملة لأجر المماثل لأجر الرجل وذلك عدد تماثل العمال

الاتفاقية رقم {17} لعام 1993 بشأن عمل الاحداث :

المادة {13} يحدد تشريع كل دولة الضوابط الكفيلة بتطبيق مبدأ التكافؤ الفرص في العمل بين المعوقين وغيرهم عند تساوي القدرات و المؤهلات ؛ كما يكفل تطبيق هذا المبدأ بين الجنسين من المعوقين .

الاتفاقية العربية رقم {18} لعام 1996 بشأن عمل الاحداث :

المادة {1} يقصد بالحدث في المجال تطبيق الاحكام هذه الاتفاقية لشخص الذي أتم الثالث عشر ولم يكمل الثامنة عشر من عمره سواء ذكرا كان أو أنثى  
النصوص السابقة يتضح أن المعايير العمل العربية تحقق المساواة بين المرأة و الرجل  
في :

✓ المساواة وعدم التفريق بين الجنسين في الحماية التشريعية و الرعاية و التي يجب أن يخطى بها رجلا كان أو امرأة .

✓ المساواة في شروط و ظروف العمل .<sup>1</sup>

✓ تكافؤ الفرص في الاستخدام دون تمييز بين المرأة و الرجل .

✓ تكافؤ الفرص في الترقى الوظيفي دون تمييز بين المرأة و الرجل .

✓ المساواة في التعليم و التدريب و التوجيه المهني قبل و بعد الالتحاق بالعمل .

✓ المساواة في الحصول على الاجازات الدراسية مدفوعة الاجر .

✓ المساواة في تكافؤ الفرص في الحق العمل و الترقى الوظيفي أمام المعاقين من الجنس.

✓ المساواة في الاجر عند تماثل العمال .

والى جانب المساواة التامة بين الرجل و المرأة في الحقوق المشار اليها تضمنت هذه

الاحكام مجموعة من الاسس و السياسات التي تحكم الشروط وظروف العلاقات العمل

<sup>1</sup> نحو المزيد من الاجراءات للنهوض بالعمل و تحقيق المساواة في العمل -منظمة العمل العربية .المرجع السابق -

التي تساوي أمامها وفي الاستفادة منها المرأة و الرجل معا على قدم المساواة دون تمييز ومنها :

✓ التأكد على أن العمل حق المواطنين وليس سلعة ؛ بإعتبار العمل هو الوسيلة العيش و الاستمرار الحياة الانسانية ؛ وعلى الدولة واجب التمكين الانسان القادر على العمل و الباحث عنه من الحصول عليه ؛ بما للدولة حق الادارة للموارد الدولة و واجب توفير حياة الكريمة للمواطنين و العمل حق وشرف و واجب ؛ وهذا يتطلب من الدولة توفير للمواطن وتمكينه منه ؛ فإنه في الوقت ذاته واجب على الانسان القادر عليه رجلا كان أو امرأة بخدمة نفسه ومجتمعه و الرقي بمستوى الحياة لتكون حرة وكريمة تليق بالانسانية الانسان ؛ وهذا الحق و الواجب يجب صيانتة وتحسينه بالقيم الاجتماعية التي ترفع من مكانة الانسان العامل مهما كان نوع العمل الذي يقدمه ؛ إن رفع قيم العمل الفكريو اليدوي و تجسيد هذه القيم في السلوك الاجتماعي ؛ و النظرة الى العمل بما يستحقه من احترام و التقدير هي سبيل لوقف الاختلالات سياسات و مستخرجات التعليم و النهوض بالتدريب المهني و الاقبال على المهن في مختلف المجالات .<sup>1</sup>

✓ التأكد على أهمية شمول التشريعات العمل لكل القطاعات المهنية صناعية كانت او تجارية أو زراعية مع التأكيد كثير من النصوص بل و التخصيص إتفاقية خاصة بعمال الزراعة نظرا لما يمثله هذا القطاع الحيوي و المهام الذي يشغل 35 % من القوى العاملة أي نحو {40} مليون عامل ؛ وهذا يؤكد توجه المشرع العربي الى الحماية المرأة العاملة و النهوض بمستوى معيشة المرأة الريفية وتحقيق الامن الغذائي في الوطن العربي ؛ وما لذلك من آثار إيجابية في حماية الاستقلال وتحقيق السيادة الوطنية ؛ و التمكين من مشاركة المرأة في النشاط السياسي و الاجتماعي و الاقتصادي .

<sup>1</sup> نحو المزيد من الاجراءات للنهوض بعمل المرأة وتحقيق المساواة في العمل المنظمة العمل العربية -المرجع السابق



✓ ان الحقوق و الواجبات في مجال العمل اساسها التكافل الذي يقوم على التوازن الاقتصادي و الاجتماعي تحقيقا للعدالة الاجتماعية و النهوض للسلم الاجتماعي ز الخدمة الصالح العام للمجتمع ؛ حيث التوازن يقضي عدم التغليب أي من النشاطين الاقتصادي على حساب الاخر لان التنمية الشاملة تقوم بالانسان ؛ وكل منها يؤثر في الاخر ويتأثر به وجوبا وسلبا ؛ ويجب الاستفادة من تجارب الدول التي غلبت الجانب الاجتماعي على الجانب الاقتصادي مما ادى الى إنهيار هذه التجربة { الاشتراكية } في التطبيق كما فشلت التجارب التي غلبت الجانب الاقتصادي على الجانب الاجتماعي حيث الفوارق الطبقيّة كبيرة و التي هددت وعصفت بلأمن الاجتماعي مما دفع كثيرا من القادة الرأسمالية الى المناداة بالنسبة للعولمة و المراعاة البعد الاجتماعي حتى لا تتحول العولمة الى الوحش كاسر يلحق الضرر بالحضارة البشرية<sup>1</sup>

✓ صدر عن منظمة العمل العربية {19} اتفاقية و {08} توصيات حظيت المرأة فيها برصيد وفرض القواعد التي تحكم عمل المرأة منذ الاتفاقية الاولى بشأن مستويات العمل الصادرة عام 1966 كما حظيت المرأة باتفاقية شاملة لحقوق المرأة العاملة و الاتفاقية رقم {05} لعام 1978 ومن خلال إستعراض هذه الاتفاقيات نلاحظ دور معايير العمل العربية في التمكين الاقتصادي للمرأة العربية .

✓ المساواة بين المرأة و الرجل في المعايير العربية ؛ إن الاتفاقيات وتوصيات العمل العربية تؤكد على المساواة التامة بين المرأة و الرجل وهو ماذهبت اليه جميع التشريعات العمل في الدول العربية بل كانت هناك قواعد الاحكام تشمل الى جانب المساواة التامة تمييزا لصالح المرأة العاملة وذلك تقديرا من المجتمع و المشرع العربي للدور المزدوج الذي تقوم به المرأة العربية العاملة نظرا لدورها في الانتاج و التنمية الاقتصادية الى

<sup>1</sup> نحو المزيد من الاجراءات للنهوض بالعمل المرأة وتحقيق المساواة العمل -منظمة العمل العربية -المرجع السابق -

جانبا دورها في الانتاج و التنمية الاجتماعية بصفقتها اما ومربية اجيال وراعية للأسرة حيث نجد النصوص التالية :

✓ المادة {01} من الاتفاقية رقم {01} لعام 1966 بشأن مستويات العمل : تقرر الاطراف المتعاقدة انها مرتبطة في حدود ما هو منصوص عليه بالجزء الثالث من هذه الاتفاقية بالتزامات الدائنة عن المستويات الموضحة بالجزء الثاني و التي تقوم على اساس الحقوق وواجبات المتبادلة بين العمال واصحاب العمال وعلى إقامة علاقات العمل على اساس متكامل مع مراعاة الاعتبارات الاجتماعية و الاقتصادية ومقتضيات العدالة و الصالح العام للمجتمع .

✓ المادة {04} لكل مواطن قادر الحق العمل المنتج الذي يمكنه من ان يكسب عيشه ؛ وان يحيا حياة كريمة ؛ وعلى الدولة تهيئة فرص العمل بقدر الامكان .

✓ المادة {05} يراعي قانون العمل شموله لجميع فئات العمل بقدر الامكان تعميما لافادة كل عامل بما يكفله القانون من الحماية و الرعاية .

✓ المادة {08} يجب ان تكون الحماية التي تقررها المستويات العمل الواحدة ولا تنطوي على اي تفریق بين العمال كالتفریق بسبب الجنس او اللون او الدين او الرأي السياسي .<sup>1</sup>

### المبحث الثاني : موضوع الحماية الجزائرية للمرأة العاملة .

تتمتع المرأة العاملة بالحقوق العامة مثل الرجل العامل و حقوق خاصة بها تتميزها عنه ؛ ولقد اعترف المشرع الجزائري و الدولي و كذلك الشريعة الاسلامية لهذه الحقوق فإنه لا يكفي مجرد الاعتراف بها بل يجب توفير الحماية لها من التعدي وهذا لضبط ما فعله المشرع الجزائري حيث قدم عدة ضمانات لحماية هذه الحقوق بمختلف القوانين الداخلية

<sup>1</sup> نحو المزيد من الاجراءات للنهوض بعمل المرأة وتحقيق المساواة في العمل -منظمة العمل العربية -المرجع السابق

وكذلك الاسس عدة مؤسسات و هيئات تدافع و تحمي هذه الحقوق<sup>1</sup> كما تحمي المرأة العاملة بصفة عامة ؛ فلما كانت حرية العمل المضمونة لكل شخص ذكر أو أنثى على سواك الفرق بينهما من حيث الحقوق و الواجبات العامة ؛ وهما ما أكدت عليه الهادة 17 من قانون علاقات العمل<sup>2</sup> ؛ حيث تعد كل الأحكام التي تميز بين الجنسين الواردة في الإتفاقيات و الإتفاقيات الجماعية باطلة و عديمة الأثر ؛ إذ يتمتع الجنسين حرية مزاولة العمل ؛ و الحصول على ذات الاجر عندما تتماثل مناصب العمل ؛ و تستخدم ذات المعايير في التصنيف و الرتبة المعنية<sup>3</sup>.

### المطلب الاول : الحماية الجسدية للمرأة العاملة

هناك أسباب تمنع تشغيل النساء في بعض الاعمال التي يقوم بها الرجل على أساس ان قوة النساء العضلية أقل من قوة الرجل ؛ فالاعمال الثقيلة تتطلب مجهودا عضليا كبيرا ؛ وتضر بصحة النساء بصورة وبشكل كبير قد يعود عليها وعلى صحتها بالضرر؛ كما أنه يجب إبعاد المرأة عن الاشغال في الأعمال التي تستخدم نمو الصناعة ؛ وكذلك فمعظم التشريعات القانونية تمنع النساء في الأعمال الشاقة ؛ و الأعمال الليلية<sup>4</sup>.

الى جانب هناك بعض المؤسسات تتوجب و تتطلب الاستمرارية في العمل اي على مدار اليوم في النهار و الليل ؛ و لا شك ان العمل في الليل أشد إرهاقا للمرأة هذا فضلا عن المخاطرة الامنية و الاخلاقية ؛ هنا تدخل المشرع الجزائري من خلال حماية الصحة

<sup>1</sup> ايمان هذيلي - الحماية القانونية للمرأة العاملة بين الشريعة و القانون . مذكرة لنيل شهادة الماستر . كلية الحقوق و العلوم السياسية . جامعة 08 ماي 1954 قالمة الصفحة 08

<sup>2</sup> المادة 17 من القانون 90 / 11 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل الجزائري

<sup>3</sup> الهدفي بشير . الوجيز في شرح القانون العمل . طبعة الاولى 2002 دار الريحانة للنشر و التوزيع الجزائر صفحة

<sup>4</sup> احمد . شرح قانون العمل وفق قانون التشريعات طبعة ثانية 2006 الاردن دار الثقافة . الصفحة 130

الجسدية للمرأة العاملة من خلال منع أو حظر تشغيلي في الاعمال المضرة بصحتها مع تنظيم التشغيل في الاعمال التي تتوافق مع قدراتها و مجهوداتها<sup>1</sup>.

### الفرع الاول : عدم تشغيل المرأة ليلا و في الأعمال الشاقة

#### أولا : عدم تشغيلها ليلا

يقصد بالليل وفق لمعيار الزمني الذي حدده المشرع الجزائري بالفترة الممتدة بين التاسعة ليلا و الساعة الخامسة صباحا وذلك بموجب نص المادة 27 من القانون 11/90 الذي تحدده العمل الليلي<sup>2</sup>.

وقد أكد على ذلك أيضا بموجب نص المادة 29 حيث نجد قانون علاقات العمل الجزائري رقم 11/90 قد ترك مسألة تحديد قواعد و شروط العمل الليلي و الحقوق المرتبطة به الى الاتفاقيات الجماعية ومنع كل مستخدم من تشغيل العاملات في الاعمال الليلية كأصل و ارد استثناءا على هذا القيد تمثل جواز ان يمنع مفتش العمل المختص إقليميا رخصة خاصة عندما تبرز ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل ؛ كما أورد أحكام جزائية تتعلق بمخالفة هذه النصوص تضمنتها المادة 143 من قانون علاقات العمل حيث رتبت عقوبة بغرامة تتراوح ما بين 500 و 1000 دينار جزائري<sup>3</sup>.

#### 1. موقف التشريع من العمل الليلي :

يحرم عمل المرأة الليلي كقاعدة عامة نظرا للبنية التي تتمتع بها المرأة من الناحية الفيزيولوجية من جهة ومن جهة أخرى الاعباء العائلية التي تقوم بها داخل الأسرة ؛ ومع

<sup>1</sup> غيث نضال . الحماية القانونية للصحة البدنية و المعنوية للمرأة العاملة دراسة لنيل شهادة الماجستير 2022 كلية الحقوق اغادير جامعة محمد السادس الرباط المغرب

<sup>2</sup> المادة 27 و 29 من قانون العمل الجزائري 11/90 و الصادر بتاريخ الاعمال

<sup>3</sup> نجية عراب - الحماية القانونية للمرأة العاملة من العنف و الاعتداء في التشريع الجزائري . مجلة البحث الدراسات

هذا الحرمان من العمل من جهة التشريع إلا أنه لم يتأثر بالتوجيه العالمي الذي يرمي الى رفع هذا المنع ؛ وذلك راجع كما يرى المشرع الجزائري الى طبيعة التكوين الفيزيولوجي للمرأة من جهة المتطلبات العادات و التقاليد و التربية و الاخلاقية التي فرضتها تعاليم ديننا الحنيف و المشرع الجزائري كذلك قد حظر تشغيل النساء ليلا لأسباب إنسانية و إجتماعية و حماية لهن ..... اذن تنص المادة 29 من القانون 11/90 { يمنع المستخدم من التشغيل النساء في الاعمال الليلية } ومن الملاحظ من هذه النصوص كلها أن المشرع الجزائري حرم تشغيل النساء مهما كانت وضعيتهن بشرط بلوغ سن معين وهي المحددة ب 19 سنة<sup>1</sup> .

كما يرجع أولا الاهتمام بهذا الام الى الاتفاقيات الدولية وعلى رأسها منظمة العمل الدولية وذلك بالاتفاقية رقم 1919/10/29 بشأن عمل النساء ليلا و التي تحظر على عمل المرأة ليلا إلا باستثناء راجع هنا منع الى اسباب شتى<sup>2</sup> .

وكذلك منع تشغيل عند النساء عند المشرعين وأوردو قيودا متعددة تمنع حق من عمل و حرية التشغيل النساء إلا بترخيص حسب نص المادة 141 من نص القانون<sup>3</sup> .

## 2. موقف الفقه من العمل الليلي :

يذهب أحد الفقهاء الى رفض العمل الليلي للنساء على اعتبار أنه أكثر إهتماما وتعبا من عمل النهار و يكون أثر هذا التعب أكثر خطورة بالنسبة للنساء ليلا ؛ ان العمل الليلي أضر بصحة المرأة باعتبارها تضطر بعد الانتهاء من عملها الى الاستمرار في العمل بالقيام بواجباتها المنزلية ؛ الام الذي من خلاله أصدر وزير القوى العاملة القرار رقم 6

<sup>1</sup> نص المادة 29 من قانون العمل 90/11

<sup>2</sup> حدة بن كواشي . الحماية القانونية للمرأة العاملة في ظل التشريع الجزائري . مذكرة لنيل شهادة الماستر كلية الحقوق

2018/2017 . جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم الصفحة 33.34

<sup>3</sup> نص المادة 141 من قانون العمل 11/90

ويرجع الكثير من الفقهاء الجزائريين منهم الدكتور أحمد سليمان الى طبيعة التكوينية الفيزيولوجية لدى المرأة من جهة و متطلبات العادات و التقاليد من جهة أخرى و التي تفرضها تعاليم ديننا الحنيف حيث تأثر المعايير العربية التي جننا ذكرها الاتفاقية رقم 01 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل رقم 05 لسنة 1976 بأن المرأة العاملة الاتفاقية رقم 06 لسنة 1976 مستويات العمل ؛ وهذه الاتجاهات ترفض عمل المرأة الليلي } بالنسبة للمؤيدين<sup>1</sup>.

## ثانيا : عدم تشغيل المرأة في الاعمال الشاقة

### 1) تعريف الاعمال الشاقة :

تعرف الأعمال الشاقة بأنها الأعمال المضنية التي تفوق الجهد الطبيعي للإنسان و التي غالبا مالا يستطيع العامل الاستمرار فيها لمدة معينة ؛ لذلك فإن أغلب التشريعات بالتفوق مع الاتفاقيات الدولية تمنع النساء من الانشغال بها نظرا للإرهاق الشديد الذي تحدثه<sup>2</sup> ؛ أما عن تشغيل النساء في التشريع الجزائري فيخضع الى أحكام خاصة المشرع الجزائري في قانون 11/90 في المواد 5 فقرة 4 و 6 فقرة 2 الذي أشار بصورة تامة للانشغال النساء سطح الارض الذي يصنف هذا العمل من الاعمال الشاقة<sup>3</sup>.

أما عن المرأة فإنها تختلف عن الرجل من حيث قدرة التحمل وكذلك من حيث طبيعتها فكل هذه الاعتبارات جعلت المشرع الجزائري يضع حدودا لا يمكن تجاوزها وقيودا تفرض على صاحب العمل عند إستخدام المرأة و النساء في الاعمال الشاقة أو غيرها صاحب الاعمال التي حددتها المادة 28 و 29 من القانون 11/90 غير أنه لا يجوز استخدامهم بموجب ترخيص يمنح من قبل مفتش العمل المختص اقليميا .

<sup>1</sup> تاج عطاء الله . العمل الليلي في التشريع العمل الجزائري مجلة الدراسات القانونية العدد 01 جامعة الاغواط

<sup>2</sup> غيث نضال . الحماية القانونية للصحة البدنية و المعنوية للمرأة العاملة . مرجع سبق ذكره

<sup>3</sup> المادة 05 فرع 04 و المادة 06 فرع 02 كم قانون 90/11

أما فيما يتعلق برفع الاعمال و التي تعتبر من الاعمال الشاقة فقد نص المشرع الجزائري على الوزن الذي يمكن للمرأة او الوزن الاقصى الذي يمكن للمرأة العاملة رفعه ب 25 كلغ لمسافات قصيرة فقط دون إستعمال رافعات أو تجهيزات ميكانيكية أما الوزن الاقصى المسموح بحمله لباقي العمال الرجال فهو 50 كلغ و هكذا قد تمكن المشرع الجزائري مع الروح الاتفاقية الدولية رقم 127 الصادرة عن المنظمة العالمية للعمل في دورتها 51 ف 28 جوان 1967<sup>1</sup>.

و الذي و ان لم تحدد الاوزان بشكل حسابي إلا انها رفعت الاطار العام و كلفت الدول المنظمة اليها بهذا العمل ؛ وكذلك الجزائر قد إنضمت الى هذه الاتفاقية و صادقت عليها في 12 جوان كما عفى عن المرأة العاملة من هذا النوع من العمل<sup>2</sup>.

أما عن المادة 55 من القانون 11/90 { يمكن أن تتقيد العاملات من التسهيلات في الظروف العمل يحددها النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة } ؛ و في المعاملات الدولية كالاتفاقيات رقم 42 بشأن تعويض العمال عن الامراض المهنية لعام 1934 و التي حضرت المرأة من بعض الاعمال كالعامل في النوادي و البارات و الملاهي وصلات الرقص وضع الكحول و كافة المشروبات الكحولية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> سهام مؤذن . الحماية القانونية للمرأة العاملة في الاتفاقيات العمل الدولية و التشريع العمل الجزائري . دراسة لنيل شهادة الماستر كلية الحقوق جامعة طاهر مولاي 2015/2014 سعيدة الجزائر

<sup>2</sup> الاتفاقية رقم 42 المتعلقة بتعويض العمال عن الامراض المهنية لسنة 1934 صادقت عليها الجزائر سنة 19/10/1962

<sup>3</sup> الاتفاقية رقم 13 المتعلقة باستعمال الرصاص الابيض 1921 صادقت عليه الجزائر 19/10/1962

## المطلب الثاني : الحماية الجزائرية للصحة النفسية للمرأة العاملة .

أن أبرام العقد العمل للمرأة قد يعرضها الى أشكال مختلفة من الاعتداءات و العنف كالعنف الجسدي و حتى النفسي أو الجنسي سواء ذلك بمناسبة القيام بعملها أو أثناء القيام به ؛ الامر الذي تطلب من المشرع الجزائري حاسة التوفير الحماية اللازمة دون وقوع التحرش أو العنف ضد المرأة العاملة أو أي إعتداء و تمكينها من رد والاعتداء إن هو وقع .... إلا أنها مزالت تعاني من الظلم و الهيمنة <sup>1</sup> .

وتعتبر الصحة النفسية للمرأة العاملة من أهم ما راعى التشريع العالمي وكذلك التشريع الجزائري ؛ ولو أن المشرع الجزائري قد حرص على طبيعة التكوين الجسماني للمرأة العاملة ودورها الحيوي و الرئيسي في بناء الأسرة ؛ لذلك تراه يحذر تشغيل المرأة في بعض الاوقات و العديد من الأعمال التي يمكن أ تتعرض فيها لمخاطر ؛ إذ تكمن العلة في ذلك محاولة المشرع بعض المخاطر عنها و حمايتها غير أن التنازل الذي يطرح هنا يتعلق بمدى نطاق الحماية القانونية التي تتمتع بها المرأة العاملة في مواجهة الاعتداء و العنف الموجه إليها من قبل الاخرين ؛ لذلك فإن الصحة النفسية للمرأة العاملة لا تقل قيمة و ضوابط حماية من الصحة الجسدية <sup>2</sup> .

<sup>1</sup> نجية عراب . الحماية القانونية من العنف و الاعتداء المرأة العاملة . مجلة الباحث الدراسات الاكاديمية المجلد 10 العدد 01 لسنة 2023 الصفحة 458/457

<sup>2</sup> المصاورة . هيثم حماد . الحماية القانونية للمرأة العاملة في مواجهة الاعتداءات الشخصية و العنف . كلية الاعمال المملكة العربية السعودية



## الفرع الاول : حماية المرأة العاملة من العنف المادي و المعنوي :

لغة : ضد الرفض<sup>1</sup>

قانون : استعمال الضغط أو القوة على الشخص بشكل يؤثر على إرادته في إجراء التصرف قانوني معين<sup>2</sup> .

غير أن التعريف السابق يتعلق و يرتبط بعناية الاجبار على إبرام التصرفات القانونية ؛ و المقصود هنا بالعنف يشمل المدلول الواسع من ذلك بكثير كما عرفه البعض على أنه { كل وسيلة قسرية تقع على الاشخاص لتعطيل المقاومة أو إعدامها عندهم<sup>3</sup> .

ويصرف كذلك العنف عند الكثير من الفقهاء بأنه السلوك الذي يؤدي الى إلحاق الأذى الشخصي بالآخر و لاقد يكون الأذى نفسيا أو جسديا<sup>4</sup> و هذا التعريف الاقرب الى موضوعنا الذي قسمناه الى العنف المادي و المعنوي.

أما الهدف من ممارسة العنف ضد المرأة و خاصة العاملة تعطيل المقاومة أو إعدامها لدى المرأة العاملة ويوجد أهداف أخرى من وراء ارتكاب العنف لذا نجد التشريعات المختلفة لجرائم العنف المختلفة سواء كان ذلك العنف المادي متعلق بصحة المرأة الجسدية او المعنوي.

## أولا : العنف المادي

<sup>1</sup> محمد بن ابي بكر الرازي و المختار . الطبعة الاولى 2000 بلد النشر مصر القاهرة . دار النشر دار الحديث الصفحة 251

<sup>2</sup> كرم عبد الواحد . معجم المصطلحات الشريفة و التكوين الطبعة 01 سنة 1995 مصر الصفحة 305

<sup>3</sup> محمد ابو زيد . معجم في علم الاجرام القانوني . دون سنة النشر . القاهرة . دار الكتاب الصفحة 503

<sup>4</sup> مجموعة من الباحثين اشكالية العنف في المجتمع العربي طبعة الاولى 2019 الجزائر الصفحة 137

ويقصد بالعنف المادي أي فعل غير مشروع { غير قانوني } يؤدي إلى إلحاق الأذى بجسم المرأة العاملة ؛ كالقيام بضربها أو جرحها أو صفعها أو ركلها وبغض النظر عما قد يقضي عليه هذا الفعل إذ يقتصر أثره إلى بعض الام و المعاناة لفترة مؤقتة أو وجيزة أو محددة كما قد يقضي مثل هذا الفعل إلى أحداث عامة دائمة لدى المرأة العاملة <sup>1</sup> .

كما يؤدي في ذلك الارتكاب الفعل مباشرة من قبل الفاعل أو إستعانته بأدوات أو أشياء من شأنها إلحاق الأذى بالمرأة العاملة .

كما يدرج المشرع الجزائري في قانون العمل نصوص خاصة حماية العامل من العنف و الاعتداء ؛ في حيث نجد بعض التشريعات قد أدرجت هذه في التشريعات العمل و مثال ذلك ما جاء في نص المادة 29 من قانون الاردني للعمل حيث تنص على { يحق للعامل أم يترك العمل دون إشعار مع إحتفاظه بحقوقه القانونية عن إنتهاء الخدمة و ما يترتب من التعويضات عطل و ضرر وذلك في أي حالة من الحالات التالية ... } { إذ إعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو سببه و ذلك الضرب أ، تحفيز أو بأي شكل من أشكال الاعتداء ... } <sup>2</sup>

الا ان المشرع الجزائري لاحظ خطورة إستغلال صاحب العمل لحالة من السلطة على العمال و ما قد يؤدي إليه ذلك من الاعتداءات على العمال ؛ إذ شدد من العقوبات بعض الجرائم لهذا السبب حيث أنه ينص بموجب النص

<sup>1</sup> مصاروة هيثم حمادة الحماية القانونية للمرأة العاملة في المواجهة الاعتداءات الشخصية و العنف . الصفحة 96

<sup>2</sup> المادة 29 من قانون العمل الاردني

المادة 337 من قانون العقوبات على أنه { إذا كان الجاني من فئة لهم سلطة عليه ؛ أو كان ممن نجد دونه بأجر أو كان خادما بأجر لدى الأشخاص أو المسنين أعلاه .... فتكون العقوبة السجن المؤبد (المادة 337 من القانون العقوبات الجزائري)

### ثانيا : العنف المعنوي

أما عن العنف المعنوي ضد المرأة العاملة فيقصد به أي فعل غير مشروع يؤدي إلى إلحاق الأذى بالصحة النفسية للمرأة العاملة من الناحية المعنوية لها ؛ وهو بالتالي قد يمس المرأة العاملة في شعورها و كرامتها أو شرفها وحتى صحتها ومن قبل ذلك القيام بإهانتها و شتمها و ذمها و تحقيرها كل من شأنه أن يقضي .

نبذها و عزلها أو التشهير بها أو القيام بمراقبتها و خرق خصوصياتها و أسرارها أو هو كل إعتداء لفظي أو إكراه أو تهديد أو إهمال أو حرمان ؛ سواء كانت بغرض مساس بالكرامة المرأة العاملة أو حربيتها و طمئننتها أو بغرض تخويفها أو ترصيدها<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني : حماية المرأة العاملة من التحرش المادي و المعنوي

#### 1. تعريف التحرش

لغة : ضايق أو أزعج أو أنهك

<sup>1</sup> امنة سميع . الحماية الجزائرية لصحة المرأة العاملة . المغرب 2000

قانونا : من الناحية القانونية عرفت المادة 341 مكرر من القانون العقوبات الجزائري التحرش بأنه { إستغلال السلطة أو الوظيفة أو المهنة أوامر بالغة التهديد أو الاكراه أو ممارسة ضغوطات عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية }<sup>1</sup>

وعرف الفقيه بيكو جريمة التحرش الجنسي بأنه {سلوك عدواني ذو طبيعة جنسية يرتبط بالخوف الذي يستمد أسس من إستغلال النفوذ و علاقته بالسلطة و الاحساس بالعجز أمام السلطة التحرش .

إن المشرع الجزائري إعتبر هذه الجريمة عادية لا تشترط الاعتياد أو التكرار الاعتياد كي تطبق العقوبة فالمشرع الجزائري جعل فعل النقود عاملا لتشديد العقوبة ؛ وهذا ما أكدته المادة 341 مكرر الفقرة الاخيرة .

أما في قانون العمل الجزائري 11/90 لم تورد مواد قانونية خاصة تحمي المرأة العاملة من التحرش بها من قبل مستخدميها في مكان العمل ؛ بالرغم من أن هذه الظاهرة كثيرة الانتشار ؛ و أدت الى القضاء كل المسار المهني للكثير من العاملات لذا تم تجريمه في القانون العقوبات الجزائري و عدم تجريمه في قانون العمل ونجد في التحرش الجنسي نوعان المادي و الاخر نفسي أو معنوي.

### أولا : التحرش المادي

<sup>1</sup> بن قو امال . التشريع الجزائري و الحماية المرأة من التحرش الجنسي في مكان العمل جامعة مستغانم الجزائر .

تعتبر جريمة التحرش الجنسي دولية الاصل حيث أكدت عليها العديد من النصوص الدولية كالتوصية رقم 19 الامم المتحدة صادرة في 1992 ؛ و إعلان القضاء على العنف و إتفاقية cedaw ؛ و نظرا لأن جريمة التحرش الجنسي موجودة في جميع مجالات الحياة المجتمعية ؛ المدرسة الشارع الاسرة .. الخ فقد تم حصر المجالات التي تجرم فيها التحرشات ومنها {أماكن العمل }

و التحرش المادي للمرأة العاملة يكون بقيام الشخص بإستغلال السلطة بالتحرش الجنسي وذلك بإصدار أوامر و التهديد و الاكراه أو ممارسة الضبط و لا تقوم هذه الجريمة بدون الرضا المعني عليه<sup>1</sup>.

هنا وحسب المادة 314 مكررة في قانون العقوبات تكون إما بإصدار الاوامر بحيث أن طبيعة العلاقة التبعية بين الرئيس و المرؤوسين ؛ فالرئيس يستغل هذه السلطة لإجبار الضحية للانصياع لرغباته ؛ فمثلا قد يستدعي إحدى العاملات الى المكتب و يأمرها بغلق الباب و خلع ثيابها أو التهديد ؛ وهناك التهديد يكون بمدلول واسع فيتسع و يشمل جميع أشكال العنف المعنوي أو المادي<sup>2</sup>.

و التحرش المادي من صورة أن يطلب المدير من الضحية العاملة بالتقبيل أو إستعمال القوة الجسدية أو القوة المادية و إلا فصلها عن العمل (أمال، صفحة 05).

<sup>1</sup> توصية العامة 19 العنف ضد المرأة لجنة القضاء على تمييز ضد المرأة دورة 1992/11

<sup>2</sup> المتضمن رقم 156/66 المؤرخ في 18 عام 1386 الموافق 08 جوان سنة 1966

فلقد واجه المشرع الجزائري هذه الظاهرة كغيره من التشريعات الأخرى حسب المادة 341 من القانون العقوبات بالسجن من شهرين إلى سنة و بغرامة من 50.000 إلى 100.000 دج و في حالة العودة تضاعف العقوبة<sup>1</sup>.

### ثانيا : التحرش المعنوي

جريمة التحرش الجنسي عديدة ومن ثم فإنه يتعين الإرادة الأئمة و يقصد بها كافة الصور كالتلميح أو الاستعمال ألفاظ و عبارات و جعل تحمل أكثر معنى اذ يكون المعنى المشير إلى الجنس هو الأقرب إلى الصواب الا انه من المستقر عليه فقها و قضاء و قد يندم التحرش المعنوي اذا لم يلجأ إلى استعمال ؛ وسائل التهديد أو الضغط أو الاكراه ؛ فقد قضى بعدم القيام الجريمة حتى و إن سلك الجاني سلوكا سيئا .

يعاقب الفاعل بالحبس من سنة إلى 03 سنوات و بغرامة من 100.000 إلى 300.000 دج و تشدد العقوبة في ظروف سائلة الذكر من سنتين إلى 5 سنوات و بغرامة 200.000 دج إلى 500.000<sup>2</sup>.

نلخص القول ان مختلف التشريعات الداخلية لاسيما قانون العقوبات جاء مواكب للأحكام إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ؛ من خلال إدراج مواد الرداعة للوضع حد ضد المرأة العاملة ؛ حيث رأينا كيف تصل العقوبة إلى السجن المؤبد في حال وفاة الضحية و في 20 سنة في حالة ترتيب عجز الاعاقة دائمة ؛ بالتالي يضمن هذا القانون ويوفر الحماية للمرأة العاملة في

<sup>1</sup> المادة 341 من قانون العقوبات رقم 15/04 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 المعدل و المتمم الامر 15/66 متضمن

قانون العقوبات

<sup>2</sup> المادة 341 من قانون العقوبات

بعض الحالات التي تكون فيها عرضة للعنف سواء بحكم وضعها العائلي أو الاجتماعي أو المهني .

فلا بد من القول أنه ظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة أصبحت ظاهرة عالمية تناولت خطورتها من المجتمع للأخر بحكم الأعراف و التقاليد و الانظمة و الجزائر ليست بمنأى عن هذا الاطار <sup>1</sup>.

إن المجتمع الجزائري لا يزال تخضع فيه المرأة الجزائرية وبشكل مستمر للسيطرة الذكورية سواء الاب أو الاخ أو الزوج الى جانب سلطة الاعراف و التقاليد التي تساهم في إذلال المرأة .

### خلاصة الفصل :

وختاما لفصلنا هذا الذب كانت تتمحور وثائقه حول الحماية الجزائرية للمرأة العاملة ؛ وبعد الدراسات و تحليل الكثير من الاتفاقيات الدولية على غرار الاتفاقية سيداو و القوانين الوطنية التي حمت المرأة العاملة جزائيا من انواع العنف و التحرش ارتكبا الى الدراسة هذه الحماية عن طريق تقييم هذا الفصل الى مبحثين بدأنا بمفهوم الحماية الجزائرية و شروط الاستفادة من هذه الحماية و كذلك تطرقنا الى الطرق التي اتخذتها التشريعات الوطنية و الدولية في حماية المرأة العاملة بخطر و عدم تشغيل النساء في بعض الاوقات و خاصة الليل وكذا في الاعمال الشاقة و الخطيرة التي تعود على صحتها بالسلب كما اولت هذه التشريعات اهتمام نفسي وسيولوجي البدني لصحة المرأة العاملة العاملة بحمايتها من العنف و التحرش الذين يعتبران جريمتان من اخطر الجرائم انتشارا و التي استخدمت جذورها في المجتمعات.

<sup>1</sup> بوبكر تقي الدين الحماية الجزائرية للمرأة العاملة في التشريع الجزائري .مذكرة لنيل شهادة الماستر كلية الحقوق





الفصل الثاني :

الحماية الجزائية للمرأة

العاملة.

## الفصل الثاني : الحماية الجزائرية للمرأة العاملة .

تعد حقوق العمال الشغل الشاغل لطرفي علاقة العمالية وذلك منذ زمن بعيد وتعتبر حقوقهم ضمانا هاما لزيادة الانتاج وتمثل في الحماية الجزائرية الخاصة للعمال و التي ضمنها المرأة العاملة وكذلك مبدأ المساواة و الاقرار مبدأ حقوقها ما أقره المشرع الجزائري في قانون العمل و قانون العقوبات بحماية الجزائرية تمثلت في الاقرار بالعقوبات على مرتكبي العنف ضد المرأة العاملة و حتى التحرش بها التي تعتبر فرع من العمال ككل مع ضمان لها الحرية اجرائية أقرها المشرع الجزائري في قانون الاجراءات .

## المبحث الاول : المتابعة الجزائية المقررة في قانون الاجراءات الجزائي .

لقد وجبت حماية المرأة العاملة بالإحاطة بالازمة في كل الظروف ومختلف الأوضاع التي يمكن أن تكون عليها<sup>1</sup> لذا خصص هذا المبحث الدراسة للحماية القانونية للمرأة العاملة بموجب القانون الجزائري أو قانون العقوبات الجزائري الذي تطرأ الى الحماية المرأة من شتى الاعتداءات و العنف من خلال مرحلة عملها ونظرا الى أن المشرع الجزائري قد كرس حماية للمرأة العاملة ؛ الامر الذي يجعلها مؤهلة للقيام ببعض الاعمال دون الاخرى التي تميزها بالخطورة و الشدة الامر الذي إستوجب معه أن يكون أي مخالفة يترتب عليها جزاء .

وكل هذا الاطار ما يسمى بالقانون العقوبات من أجل ضمان التطبيق السليم للأحكام ؛ خاصة الحماية التي تم سنها لفائدة المرأة العاملة في إطار علاقة العمل؛ لسيما التحرش سواء كان جنسيا أو معنويا الذي غالبا ما تكون هي الضحية له<sup>2</sup>.

كما أن المرأة تتمتع بحماية قانونية في المنظومة الوطنية ؛ لكنها لا تكون فعالة إلا إذا دعمها قانون العقوبات في مختلف مراحل عملها ؛ فقواعد قانون العقوبات و القوانين المكملة له الاصل فيها عدم التفرقة بين الجنسين الرجل و المرأة لكن في العمل صفة خاصة فمعظم قواعده تتميز بالمساواة في التجريم و العقاب ؛ لكنها تتميز المرأة بحماية جزائية خاصة تدعيما لحقوقها القانونية وذلك مراعاة لبعض الاعتبارات الناتجة عن الخصوصية التي تتصف بها المرأة العاملة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> عمر طويل الساق -جمال بشرى -حقوق المرأة العاملة في التشريعات العمل و الضمان الاجتماعي -مذكورة نيل

شهادة الماستر -المركز الجامعي صالحى أحمد بالنعامة -معهد الحقوق و العلوم السياسية 2021/2020 صفحة 02

<sup>2</sup>خوجة الجبالي -الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة -مذكورة الماجستير -جامعة عبد الحميد ابن باديس -مستغانم

كلية الحقوق و العلوم السياسية 2010/2009 -صفحة 71

<sup>3</sup> عمر طويل الساق -جمال بشرى -حقوق المرأة العاملة -المرجع السابق -الصفحة 03

## المطلب الاول : اجراءات المتابعة القضائية

## أولا : تعريف قانون الاجراءات الجزائية .

قبل التطرق للإجراءات التي تتخذها المرأة العاملة ورفع القضية العنف ضدها أمام الجهات المختصة لابد من التطرق الى :

## 1. تعريف قانون الاجراءات الجزائية :

يعرف قانون الاجراءات الجزائية على أنه مجموعة القواعد القانونية التي تتضمن المطالبة القضائية من جانب الدولة بصفقتها شخصا معنويا يحقها الشخص في التوقيع العقوبة على مرتكب الجريمة.<sup>1</sup>

وهو ذلك الفرع من القانون الذي ينظم سلطة إقتضاء الدولة حقها في العقاب ؛ أي عقاب مرتكبي الجرائم من خلال مجموعة القواعد الاجرائية التي تحدد الطرق الاستدلال على المتهم المضمنون إرتكابه للجريمة و التحقيق معه ومحاكمته بهدف تقرير براءته بما لا يشكل في كافة الاحوال إنتهاكا لحرية الافراد أو إنتقاما لحرمتهم { لحقهم } في الدفاع .

كما يتضمن مجموعتين من القواعد :

- المجموعة الاولى : تتضمن مجموعة القواعد التي تهتم بتنظيم الاختصاص وصلاحيات جماعة المتابعة و جهات التحقيق و الحكم وكذا التنفيذ الاحكام .
- المجموعة الثانية : تتضمن القواعد التي تهدف الى الحماية المتهم من خلال التقرير ضمانات الدفاع و التي تتضمن جملة القواعد الواجب على الجهات المتابعة و جهات التحقيق والحكم مراعاتها مع المتهم.

<sup>1</sup> مأمون محمد سلامة . الاجراءات الجنائية في التشريع المصري -جزء 2 .دون طبعة .دار النهضة العربية القاهرة

## الفرع الاول : تحريك الدعوى العمومية

## أولا تعرف الدعوى العمومية :

تعرف الدعوى العمومية على أنها مطالبة الجماعة الممثلة في النيابة العامة أمام القضاء بتوقيع العقوبة على مرتكبي الجريمة<sup>1</sup>.

يعد هذا التعريف الابلغ و الاقرب الى تعريف الدعوى العمومية

## ثانيا : تحريك الدعوى العمومية .

اما عن تحريك الدعوى العمومية هي أول إجراءات المستعملة أمام جهات التحقيق أو الحكم من قبل النيابة العامة أو الطرف المتضرر<sup>2</sup>.

هذا حسب المادة الاولى مكرر من قانون الاجراءات الجزائية<sup>3</sup>.

أما عن اصحاب الحق في التحريك الدعوى العمومية حسب استقراءنا للنص المادة الاولى مكرر من قانون الاجراءات الجزائية نجد .

## 1. حق النيابة العامة في تحريك الدعوى العمومية :

تتولى النيابة العامة تحريك الدعوى العمومية بالنسبة لجميع الجرائم وتقوم برفع الدعوى الجنائية ؛ فإن النيابة تملك حق مباشرتها أمام القضاء<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> سليمان بارش -شرح قانون الاجراءات الجزائية الجزائري- الجزء 1-دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع - الجزائر -2007-الصفحة 52

<sup>2</sup> محمد خريط -مذكرة في القانون الاجراءات الجزائية- طبعة 1 دار الهومة للنشر و التوزيع -الجزائر .2015. صفحة 13

<sup>3</sup> بن شيخ مسعودة -العنف المعنوي ضد في التشريع الجزائري -مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون -جامعة 8ماي 1945 -كلية الحقوق -2022-2023 صفحة 286

<sup>4</sup> دكتور كريم منشد خنياب -الادعاء العام -دار النشر -ALaam pabliskinge -2015- صفحة 138

ولم يشترط المشرع الجزائري في جرائم العنف ضد المرأة العاملة تقديم شكوى التحريك الدعوى العمومية بل تحركها النيابة العامة المباشرة من تلقاء نفسها متى. الى علمها ذلك<sup>1</sup>. وبالتالي فإن تحريك الدعوى العمومية في جرائم العنف ضد المرأة العاملة يكون حق مفعولا للنيابة العامة .

## 2. حق المضرر في تحريك الدعوى العمومية { الشكوى }

كما يمكن للمرأة العاملة المضرورة من الجرائم التي تحدث ضدها بتحريك الدعوى العمومية وفقا للنص المادة التي أجازت " كما يجوز للطرف المتضرر أن يحرك الدعوى طبقا للشروط المحددة في هذا القانون " الفقرة الثانية من المادة الاولى من قانون الاجراءات الجزائية<sup>2</sup>.

كما يمكن للمرأة العاملة كذلك المتضررة من هذه الجريمة تحريك الدعوى العمومية بطريقتين :

✓ أما عن طريق التكليف المباشر بالحضور { الادعاء المباشر } طبقا لما جاء في النص المادة 337 مكرر من قانون الاجراءات الجزائية .

✓ عن طريق الشكوى المصحوبة بإدعاء المدني أمام القاضي التحقيق طبقا للنص المادة 72 من قانون الاجراءات الجزائية وذلك المطالبة بالتعويض الذي أصابها .

### أ : التكليف المباشر بالحضور أمام المحكمة { الادعاء المباشر }

يمثل الادعاء المباشر وسيلة تحريك الدعوى الجزائية أمام القاضي الجزائري من خلال الطلب التعويض عن الضرر الناتج عن الجريمة ؛ أو هو تحريك المضرور من الجريمة

<sup>1</sup> ابن الشيخ مسعودة .بوشخيصة أميرة -العنف المعنوي ضد الزوجة في التشريع الجزائري -المرجع السابق  
<sup>2</sup> المادة 1فقرة 2 رقم 155.66 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون الاجراءات الجزائية حسب آخر تعديل - القانون رقم 19-10 المؤرخ في 11 ديسمبر 2019 المعدل للام 155.66 الجريدة الرسمية العدد 78 -المؤرخة في

الدعوى الجنائية عن طريق إقامته دعواه المدنية بطلب التعويض عن ضرر الجريمة أمام المحكمة الجنائية<sup>1</sup>.

حيث جاء في النص المادة 337 مكرر من قانون الاجراءات الجزائية<sup>2</sup>؛ إستثناءا للمضرر بجريمة ماعدا الجنايات ؛ أن يدعي مباشرة أمام جهة الحكم ؛ بتكليف المتهم بالحضور أمامها ؛ وقد حصر الجرائم .

و جريمة القذف التي تعتبر من أهم الجرائم التي تعاني منها المرأة العاملة التي لها حق في تحريك الدعوى العمومية عن طريق الادعاء المباشر مع احترام الشروط الموجودة في النص المادة.

### شكوى مصحوبة بادعاء المدني أمام قاضي التحقيق

❖ أما المشرع الجزائري أخذ بجواز رفع الادعاء المدني أمام قاضي التحقيق كمبدأ شمل يطبق على كل أنواع الجرائم وأجاز ذلك أمام المحكمة بمقتضى المادة 337 لكن بشروط محددة ومقيدة .

❖ اما المادة 72 من قانون اجراءات الجزائية لا تسمح بتقديم الشكوى مع الادعاء المدني الا في مواد الجنايات و الجرح وعليه لا يجوز لمن لحقه الضرر من مخالفة أن يبادر بتحريك الدعوى العمومية عن طريق الادعاء المدني لان هذا الحق موكل للنياية العامة وحدها ؛ حسب المادة 72 من قانون الاجراءات الجزائية حيث نص على " يجوز لكل شخص متضرر من الجناية أن يقدم شكوى أمام القاضي تحقيق المختص" .

❖ والمادة 73 تنص على " يأمر القاضي التحقيق بفرض الشكوى على وكيل الجمهورية في أجل حمسة أيام وذلك لإداء رأيه .

<sup>1</sup>عمر سعد -أحمد نيهان جبريل -الاساس القانوني و الدستوري و الادعاء المباشر -مجلة الحقوق و العلوم الانسانية - المجلد 14- العدد 02-2021 -صفحة 90 .

<sup>2</sup>المادة 337 من قانون الاجراءات الجزائية.

### الفرع الثاني : إجراءات التحقيق في الجريمة العنف ضد المرأة

بعد الانتهاء من جريمة التحقيق الاولى الذي يتم إجراءه أمام الضبطية القضائية قيم إحالة الملف الى وكيل الجمهورية للاطلاع عليه ؛ فيصدر هذا الاخير إما أمر بحفظ الاوراق وعدم التحريك الدعوى العمومية أو الامر بتحريك الدعوى العمومية و احالتها أمام جهات التحقيق المباشرة التحري و البحث وهو ما يعرف بتحقيق الابتدائي الذي يباشره القاضي التحقيق لذا يوجد نوعين من تحقيق "الاولي و الابتدائي .

#### أولا : التحقيق الاولي

وتتمثل إجراءات التحقيق الاولي {جمع الاستدلالات} في جريمة العنف ضد المرأة العاملة

#### أ : الاستجواب وسماع الشهود

يقوم قاضي التحقيق باستدعاء الشاهد ليذلي بشهادته عملا للمادة 97 من قانون الاجراءات<sup>1</sup>؛ ويعتبر هذا الاخير ملزما بالحضور وحلف اليمين ؛ إما الاستجواب فهو المناقشة و المواجهة المتهم بالتهم ورده عليها ؛ و المناقشة تفصيليا فيها حسب نص المادة 100 من قانون الاجراءات.

#### ب : الانتقال و المعاينة

كما ان الانتقال و المعاينة امر مشترك لتقدير قاضي التحقيق حسب ظروف كل قضية و لقاضي التحقيق عند الانتقال أن يصطحب معه الجراء الذين يفيدون .التحقيق كأخذ بصمات وتحليلها وهذا ما أكدت عليه المادة 79 من قانون الاجراءات الجزائية " يجوز للقاضي التحقيق الانتقال الى أماكن وقوع الجرائم .."

<sup>1</sup>المادة 97 من قانون الاجراءات



## ثانيا : التحقيق الابتدائي :

التحقيق الابتدائي مرحلة يأتي بعد تحقيق الاولي الذي يكون امام الضبطية القضائية ويسبق مرحلة المحاكمة التي يقوم بها قضاة الحكم فهو إجراء من إجراءات التي تستهدف البحث و التحري عن الادلة لجريمة ما وتجميعها لتحديد مدى قوتها وكفاءتها لإحالة المتهم ولمثول محاكمته<sup>1</sup> .

## المطلب الثاني : العقوبات المقررة

إستقراء النصوص العقابية نجد أنها تتكرس مبدأ المساواة في العمل بين المرأة و الرجل في المعاملات العقابية كأصل عام لكن المشرع الجزائري ومراعاة منه الخصوصية للمرأة العاملة وبغرض التوفير الحماية الجزائية لها إتخذ مجموعة من القواعد الموضوعية لحماية المرأة العاملة في وضعية معينة و معاملتها معاملة خاصة تقوم على مبدأ التقرير العقابي تكرسا لمبدأ المساواة الحقيقة ولقد انتهج المشرع الجزائري خلال تعديله الاخير لقانون العقوبات سياسة العقابية تهدف لتعزيز الحماية القانونية للمرأة العاملة ضد أشكال العنف و التعدي خاصة مع تزايد حالات العنف و الاعتداء بشتى صورته سواء داخل الاسرة أو مكان العمل أو حتى في الاماكن العمومية<sup>2</sup> لذا حاول المشرع الجزائري من خلال الاحكام القانون العقوبات في المواد 266 مكرر و 266 و 333 مكرر 03 و المادة

<sup>1</sup> محمد ياسين بن شعيب -مرحلة التحقيق الابتدائي في القانون الجزائري -مذكرة لنيل شهادة الماستر - في الحقوق و العلوم السياسية - تخصص قانون قضائي 8 -قسم قانون الخاص -كلية الحقوق -جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم 2021/2022 -صفحة 09

<sup>2</sup> بوطرفة تقي الدين -حماية الجزائية للمرأة العاملة في التشريع الجزائري -مذكرة لنيل شهادة الماستر -جامعة العربي التبسي -تبسة -كلية الحقوق و العلوم السياسية 2020/2021 -صفحة 59

341 مكرر - نجد بأن المشرع الجزائري قد حصر الجرائم العنف ضد المرأة بصفة عامة فيما يلي :<sup>1</sup>

### الفرع الاول : العقوبات الاصلية

العقوبات الاصلية : وهي العقوبات التي لا يجوز الحكم بها دون أن تقترن اية عقوبة اخرى حسب تعريف القانون العقوبات لها .

حماية المرأة العاملة : إتخذ المشرع الجزائري مجموعة من العقوبات الاصلية لعدة جرائم التي تمس بالمرأة العاملة او حتى تخصها .

### اولا : عقوبة جريمة الضرب و الجرح ضد المرأة العاملة

رتب المشرع الجزائري عقوبات متفاوتة بحسب جسامة الضرر الذي لحق بالضحية غير انه في حالة صفح المرأة {العاملة} تخفف العقوبة.

تشدد العقوبة في :

اذا ثبتت العقوبة تكون من 05 سنوات وغرامة مالية 100.000 الى 500.000 و الحرمان على الاقل بنسبة الى 05 سنوات على الاكثر من حقوق الواردة في المادة 14 من قانون العقوبات<sup>2</sup>.

**المادة 264 :** كل من أحدث عمدا جروحا للغير أو ضربه أو ارتكب اي عمل اخر من اعمال العنف و التعدي يعاقب بالحبس من ستة الى 5 سنوات وبغرامة 100.000 الى 500.000 أما إذا افضى الضرب و الجرح الى الوفاة دون قصد إحداثها فيعاقب الجاني بالسجن المؤقت من 10 سنوات الى 20 سنة .

<sup>1</sup>المواد 266 - 330 333-341 من قانون العفو

<sup>2</sup>المواد 264 و 265 من قانون العقوبات الجزائري

المادة 265 : اذا وجد اصرار أو ترصيد فإن العقوبة تكون السجن المؤبد ..الخ

### ثانيا : عقوبة جريمة الاغتصاب ضد المرأة العاملة

تتمثل عقوبة الجريمة الاغتصاب في صورتها العادية ماجاء في النص المادة 336 من قانون العقوبات يعاقب من 05 سنوات الى 10 سنوات بالسجن في صورتها العادية .

### عقوبة جريمة الاغتصاب في صورتها المشددة

حددها المشرع الجزائري في المواد 336 فقرة 02 و المادة 337 مكررة من قانون العقوبات و التي تتمثل في حالات التي ترتكب بها هذه الجريمة على صغيرة السن وكذلك عندما تكون من محارم المجني عليها .

### ثالثا : عقوبة جريمة التحرش الجنسي

نص قانون العقوبات الجزائري على جريمة التحرش الجنسي حيث يعد مرتكبا لجريمة التحرش الجنسي و يعاقب بالحبس من سنة الى 03 سنوات وبغرامة من 100.000 الى 300.000 و في حالة العودة تضاعف العقوبة شخص يستغل سلطة الوظيفة أو مهنته عن طريق إصدار الاوامر على الاستجابة لرغبات الجنسية .

يعد كذلك مرتكبا للجريمة المنصوص عليها في الفقرة السابقة ويعاقب بنفس العقوبة مل من التحرش بالغير بكل فعل او لفظ او تصرف يحمل طابعا جنسيا وتكون العقوبة من 200.000 الى 500.000 وهي حالة العودة تضاعف العقوبة .

لقد شدد المشرع الجزائري في جريمة التحرش الجنسي وتطرق الى بظرف متعلق بحالة العودة وذلك بعقوبة مضاعفة في حالة العودة ارتكاب الجاني للجريمة مرة اخرى ويستوي

ذلك سواء في صورة بسيطة او صورة المشددة او في كلتا الحالتين تضاعف العقوبة وتصبح كالاتي :

### العقوبة في صورتها المشددة

تضاعف العقوبة في العودة من سنتين الى 06 سنوات لتصبح من 04 سنوات الى 10 سنوات وتدخل العقوبة في حد الجناية بعد ما كانت لها صفة الجرح ومن الغرامة 200.000 الى 600.000 لتصبح 400.000 الى 1000.000 .

غير ان ما يعاب على المشرع الجزائري انه لم ينص على العقوبات التكميلية التي نص عليها في المادة 09 من قانون العقوبات بحيث تنص المادة 14 على ان الحكم بعقوبة تكميلية في مواد الجرح الا اذا نص القانون صراحة وهو ما غفل عنه المشرع في هذا النوع<sup>1</sup> من الجرائم.

### رابعا : عقوبة الجرائم العنف اللفظي و النفسي

عقوبة الحبس : لقد نصت المادة 266 مكررة 01 بالحبس من ستة الى 03 سنوات وهي بذلك تعد جنحة وتدخل تحت تصنيف العقوبات الاصلية<sup>2</sup>.

### خامسا : عقوبة الجرائم السب و القذف

لقد حرم قانون العقوبات الجرائم جريمة القذف و المرتكب ضد المرأة العاملة وحدد عقوبة لها معينة حيث نصت المادة 298 معدلة يعاقب على القذف الموجه الى الافراد بالحبس من 05 سنوات الى 06 سنوات وبغرامة 5000 الى 50000 أو بإحدى العقوبتين.

<sup>1</sup>شيماء بوخالفة .الهام بن رحمون -الحماية الجنائية للمرأة في قانون العقوبات الجزائري -مذكرة لنيل شهادة الماستر

-جامعة غرداية -كلية الحقوق و العلوم السياسية 2022/2021 صفحة 79

<sup>2</sup>المادة 266 من قانون العقوبات

## الفرع الثاني : العقوبات التكميلية

ترتبط العقوبات التكميلية بالعقوبات الاصلية اذا يجوز للمحكمة او قاضي الحكم النطق بها الى جانب العقوبات الاصلية في بعض الجرائم المقررة قانونا ؛ ويعني ذلك ام العقوبات القانونية التكميلية لا تلحق تلقائيا بالعقوبات الاصلية بل يجب ان ينطق بها القاضي للقول بوجودها كما انه لا يجوز الحكم بها لوحدها لأنها تتضمن ايلاما اضافيا قد يلحق بالإبلام الاساسي الذي تتضمنه العقوبة الاصلية<sup>1</sup>.

كما ان العقوبات التكميلية هي العقوبة تضاف الى العقوبة الاصلية بهدف الحصول على المزيد من الردع و الاطلاع وكذلك تهدف الى الوقاية من الجريمة مستقبلا ؛ هذا من اهم ما يميز العقوبات التكميلية ؛ ونظرا لخطورة الجرائم الماسة بالمرأة العاملة و المرأة بصفة عامة و اثارها السلبية على الضحية يظهر اهمية تطبيق العقوبات التكميلية التي لها دور رادع من منع الوقت من ممارسته مهنته او نشاطه اذا ثبت للجهة القضائية ام للجريمة التي ارتكبتها مباشرة بمزاولتها طبقا للمادة 16 مكرر من قانون العقوبات الجزائري وهذا المنع لا يمكن ان يتجاوز 05 سنوات من حالة الادانة خصوصا بالنسبة لجريمة التحرش الجنسي فمن الغير المقبول ترك التحرش مثلا بعمل في نفس المكان الذي ارتكبه به جريمته .

بالإضافة الى ان النشر و التعليق حكم او قرار الادانة له دور التشهير بمرتكب جرائم العنف الجنسي و اعلام كافة بدناءه فعله فهو اجراء رادع يدفع المجرم للتفكير قبل ارتكاب بهذه الممارسة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> هجيرة مسلم -العقوبات التكميلية في قانون الجزائري -مذكرة لنيل شهادة الماستر -كلية الحقوق و العلوم السياسية -

جامعة عبد الحميد ابن باديس -مستغانم -2022/2023 صفحة 18

<sup>2</sup> بوطرفة تقي الدين -الحماية الجزائرية للمرأة العاملة في التشريع الجزائري ص 626 مرجع السابق

### المبحث الثاني : المتابعة الجزائرية المقررة في قانون العمل .

يصطلح مفتش العمل بتنفيذه المهام المتعلقة بتطبيق التشريع العمل و التكوين المهني و التمهين ويسهر على احترام التشريع و التنظيم المعمول بهما في الميادين النظافة و الامن وصحة العمال مع مساعدة جميع الاطراف على الفهم وتطبيق ما جاءت به النصوص بهذا الخصوص ؛ وعليه يساعدهم في عمليات التفاوض الجماعي و بالخصوص في الصياغة الاتفاقيات الجماعة وان يقوم بإجراء الصالح بينهم .

ولتأدية مهامه يتمتع مفتش العمل تماشيا مع توسيع رفعة تدخله في مجال العمل بصلاحيات تزداد بالموازاة مع التوسع تشريع العمل ؛ بحيث اصبح يمارس سلطات غير عادية بالنسبة لموظفي الادارة ؛ فيمكنه دخول أماكن العمل ليلا ونهارا كما يسوغ له الطلب إبلاغه بالسجلات و الوثائق زله أن يجري كل فحص او مراقبة أو تحقيق ؛ كما منحه المشرع صفة الضبطية القضائية<sup>1</sup>.

### دخول الاماكن العمل :

يجوز لمفتش العمل ان يدخل أماكن العمل لمراقبة تطبيق مقتضيات القانونية و التنظيمية بداخلها ؛ ويجوز له أن يقوم بزيارته في النهار و في الليل في اي مكان يوجد به أشخاص بتطلب القانون حمايتهم لمراقبة صحة تطبيق التشريع و الانظمة ويتعلق الامر اذا كان التفتيش يجري ليلا بمراقبة عمل النساء و القصر .

<sup>1</sup> عبد السلام ذيب رئيس الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا للقانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية دار القصة للنشر .الصفحة 320

**مراقبة الوثائق :**

يمكن لمفتش العمل ان يطلع على اية وثيقة واي سجل نص القانون على مسكه قصد مراقبة مطابقة للقانون و الاطلاع على المعلومات الموجودة به ؛ ويجوز له لن ينسخها و ان يستخرج منها جزءا .

**صلاحية التحقيق :**

يجوز للمفتش العمل ان يجري التحقيقات اللازمة لتأكد من عدم مخالفة القوانين و اللوائح وذلك بسماع الشهود و أخذ العينات من المواد المستعملة او الموزعة على العمال قصد اجراء التعابير كما يمكنه طلب المساعدة ذوي الاختصاص في الميادين النظافة و الامن و الصحة العمل .

**سلطات التدخل :**

بالموازاة مع هذه الصلاحيات يتمتع مفتش العمل بالإمكانية توجيه الملاحظات مكتوبة لما يعاين تقصيرا او مخالفات في التطبيق القانون بعد تسجيل هذه المعايينات في السجل ممسوك من قبل صاحب العمل ؛ وعندما يلاحظ مفتش العمل تقصيرا او مخالفات المتعلقة بالنظافة و الامن و الصحة العمل يوجه إنذار لصاحب العمل قصد تصليح الاوضاع غير القانونية ويمنع له <sup>1</sup>.

**المطلب الاول : الاجراءات المتابعة القضائية .**

<sup>1</sup> عبد السلام ذيب رئيس الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا . المرجع نفسه . صفحة 321

في إطار ممارسة مفتش العمل لصلاحياته وسلطاته يقوم بإتخاذ تدابير تهدفها الى الحماية العامل من الحوادث العمل ؛ هذه التدابير تكون بإجراءات منظمة ومرتجة حسب الحالات التي يقوم بمعابنتها ؛ حيث تختلف الاجراءات و التدابير بإختلاف الخطر الذي تم معابنته ؛ وهذا ايضا بالنسبة للآثار المترتبة الاجراءات المتخذة من قبل مفتش العمل .

إن اول ما يقوم به المفتش العمل هو المعاينة المخالفات ؛حيث يقوم بزيارات ميدانية الى اماكن العمل ويقوم بمراقبة الظروف العمل ؛ ويراقب كل الوثائق المتعلقة بالعامل أو بيئة العامل ؛ وعند المعاينة للمخالفة يقوم بتوجيه إنذار من أجل تدارك الخطأ ؛ وتوفير الحماية أكثر للعامل ؛ وفي حالة عدم إمتثال المستخدم للإنذار المقدم له يحرر المفتش العمل محضرا للمخالفات المرتكبة ويحال المستخدم للقضاء .

لكن هناك حالات أين المفتش العمل لا يقوم بكل هذه التدابير و الاجراءات و هذه الحالات عندما يكون هناك خطر وشيك ومحقق الوقوع ويهدد أمن وصحة العمال ؛ هنا مفتش العمل يخطر الجلسات المحلية ممثلا في الوالي و الرئيس المجلس الشعبي البلدي من اجل غلق المؤسسة و إتخاذ تدابير الازمة ويقوم بإخطار النيابة عن طريق المحظر يبين فيه درجة خطورة الوضع .

كل ما يقوم به المفتش العمل من إجراءات إثناء المعاينة المخالفات يرتب آثار قانونية على المستخدم حيث قد يؤدي الى حالة المستخدم على القضاء وكل هذا أستطرقنا اليه في الفرعين {الفرع الاول} تحريك الدعوى العمومية و {الفرع الثاني} الاحالة الى المحاكمة.

**الفرع الاول : إجراءات تحريك الدعوى العمومية من قبل مفتش العمل .**



يقصد بتحريك الدعوى العمومية رفع الدعوى و إيصالها أمام القضاء في الاطار التحقيق أو المحاكمة ؛ وهذا الحق أحيل للنياحة العامة و المدعي المدني كما يكون ذلك من حق الارادات العمومية عن طريق موظفيها في الحالات الخاصة<sup>1</sup>.

وعلى أفراد جميع أعوان الضبطية القضائية قد حول المشرع الجزائري مفتشي العمل الحق في تحريك الدعوى العمومية ؛ وهذا ما أقره المشرع من خلال المادة الاولى من الام رقم 155/66 المتعلق بقانون الاجراءات الجزائية التي نصت على ما يلي : الدعوى العمومية لتطبيق العقوبات يحركها ويباشرها الرجال القضاء أو الموظفون المعهود إليهم بمقتضى القانون<sup>2</sup>.

غير أنه من الناحية الواقعية فإن مفتشية العمل تكتفي بإرسال محاضر المخالفات المكتوبة الى البريد النيابة العامة من أجل مباشرة إجراءات المتابعة ضد المستخدم المخالف ؛ وغالبا ما تغيب عن جميع الجلسات محاكمة المستخدم ؛ وتكتفي بالتمثيل النيابة العامة وتقديم إلتماساتها في الدعوى العمومية .

وغالبا ما يكون تحريك الدعوى العمومية من قبل مفتش العمل بعد إستفادهم لجميع التدابير الاولى ضد المستخدم المخالف ؛ بحيث أنه إذا تحقق المفتش فعلا أثناء زيارته بوجود أي مخالفة حرق الاحكام قانون العمل فإنه يوجد للمستخدم بداية ملاحظات كتابية أو إنذارات يعطي له مهلة لإزالة هذه المخالفات ؛ وبعد الانتهاء هذه المهلة و التحقق من إصدار المستخدم على إرتكاب هه المخالفة رغم إنذار يعمل المفتش على تحرير محضر المخالفة كما يقوم المفتش العمل بتبيان بعض العناصر أو البيانات في محضر المخالفة مثل :

<sup>1</sup> على جدوة المرجع السابق صفحة 164

<sup>2</sup> المادة الاولى من الامر 155/66 المتعلق بقانون أ.ج

الهوية الكاملة للمستخدم وصفته ؛ وكذا طبيعته المخالفة المرتكبة ؛ و النصوص القانونية المنتهكة مع بيان هوية العمال المهنيين بالمخالفة إن كانوا محددين .

• ؛ أو عدم التحديد هويتهم إذا كانت مخالفة تعني جميع عمال المؤسسة المستخدمة إضافة الى تحديد الزيارات السابقة للمفتشين للمؤسسة وبيان حملة التدابير السابقة التي إتخذت ضد المستخدم او اي نتيجة الى جانب البيان نصوص القانونية للمخالفات محل المتابعة وتحديد العقوبات المقررة لذلك .

و الجدير بالذكر أ تحرير هذا المحضر باللغة العربية بأسلوب واضح ودقيق وغير مبهم و في الاخير يوقع مفتش العمل على هذا المحضر ؛ ويختمه بخاتم المفتشية ؛ ويؤخره وهذا الحساب أجل التقادم الدعوى العمومية و التي نصت عليها المادة 09 من الامر 155/66 المتعلق بقانون الاجراءات الجزائية .

بعد الانتهاء المفتش من الاجراءات التحرير هذا المحضر يرسله بواسطة البريد الى النيابة العامة التابعة في إختصاصها الاقليمي للمؤسسة المستخدمة ويراعي مفتشي العمل جميع الشروط و الاجراءات الخاصة بتحريك الدعوى العمومية من قبل رجال القضاء و الموظفين المكلفين بهذا الحق<sup>1</sup>.

وقد أحاط المشرع اعمال المفتش العمل عند التحريك الدعوى العمومية بعده قيود و الضمانات تجعل كل الاجراءات التحقيق و التحري و السرية ؛ وإلزام كل من يقوم بها أو يساهم فيها بكتمان السر المهني وهذا ماورد في نص المادة 16 من الامر رقم 33/37<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> رحماني إلياس .مفتش مركزي للعمل في ولاية بجاية المتعلقة بإختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية

<sup>2</sup> المادة 16 من الامر رقم 33/75

تم بعد ذلك من خلال المادة 18 من قانون 03/90 و التي نصت على مايلي { يجب على مفتشي العمل ان يدرسوا في كنف السرية المطلقة كل العرائض و المعلومات التي يطلعون عليه ؛ كما يجب عليهم أن يحرصوا على عدم كشف هويته المشتكين<sup>1</sup>.

وقد ألزم المشرع بهذا الواجب حتى مغادرتهم لمصلحتهم ؛ وهذا ماورد نص المادة 19 من نفس القانون والتي نصت كما يلي : {يتضمن على مفتش العمل تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في التشريع و التنظيم المعمول بهما أن يتقيدوا بالسر المهني ؛ ولو بعد مغادرتهم مصلحتهم فيها يخص كل طرق المنع أو الجميع المعلومات الاخرى المتصلة بشير المؤسسات وإدارتها الخاضعة لرقباتهم التي يكونون قد إطلعوا عليها أثناء الممارسة ووظائفهم<sup>2</sup>.

وبالرجوع لنص المادة 27 من الامر رقم 155/66 المتعلق بقانون الاجراءات الجزائية نجد ان المشرع قد منح بعض الموظفين و الاعوان العاملين بالادارات و المصالح العمومية صفة الضبطية القضائية وهذا مانصت عليه كمايلي : {يباشر الموظفون و أعوان الادارات و المصالح العمومية بعض سلطات الضبط القضائي التي تناط بهم بموجب القوانين الخاصة وفق الاوضاع وفي حدود المبنية بتلك القوانين<sup>3</sup>.

وقد إعتبر المشرع الجزائري هؤلاء الاعوان و الموظفين من بين الضباط الشرطة القضائية وهذا ماورد بنص المادة 14 من الامر رقم 155/ 66 والتي نصت الى مايلي

يشمل الضبط القضائي :

✓ضباط الشرطة القضائية .

<sup>1</sup>المادة 18 من الامر رقم 33/75

<sup>2</sup>المادة 19 الامر رقم 33/75

<sup>3</sup> المادة 27 من الامر 155/66 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتعلق بقانون الاجراءات الجزائية المعدل و المتمم

✓ أعوان الضبط القضائي .

✓ الموظفين و الاعوان و المنوط بهم قانونا بعض المهام الضبط الفعلي<sup>1</sup>

وحدد بذلك المشرع خمسة أصناف من هؤلاء الاعوان و الموظفين وهم :

✓ أعوان الجمارك التابعين لمصلحة الجمارك .

✓ مفتشي الغابات التابعين لمصلحة إدارة الغابات.

✓ مفتشي الضرائب التابعين لمصلحة الضرائب .

✓ مفتشي الاسعار التابعين لمدرية المنافسة و الاسعار .

✓ مفتشي العمل التابعين لمفتشي العمل .

ويتمتع جميع هؤلاء الاعوان بصفة الضبطية القضائية ؛ و حول لهم المشرع الحق في مراقبة الالتزام المستخدمين بالاحكام القانونية الخاصة ؛ بمجال إختصاصاتهم ؛ وكذا سلطتي البحث و التحري عن المخالفات المرتكبة و تحرير بشأنها محاضر و المخالفات التي يحيلونها الى القضاء المختص لمباشرة الدعوى العمومية و محاكمة المخالفين.<sup>2</sup>

## الفرع الثاني : الاحالة على المحاكمة

### إحالة على المحاكمة :

اذ نلاحظ مفتش العمل ان العمال معرضون للأخطار جسمية بسبب مواقع العمل أو اسبابه العديمة النظافة او الخطيرة يحرر محضرا ويعذر صاحب العمل باتخاذ الاجراءات لجعل هذه الاوضاع كما يخطر الوالي ورئيس الشعبي البلدي لاتخاذ التدابير الازمة .

وفي حالة عدم إمتثال صاحب العمل في ظروف ثمانية أيام للأعدار الموجه له يحرر المفتش العمل ؛ محضرا يقدم للمحكمة في اقرب الآجال ؛ ويكون الحكم قابلا للتنفيذ رغم

<sup>1</sup> المادة 14 من الامر 155/66 المتعلق بقانون الاجراءات الجزائية المرجع نفسه

<sup>2</sup> مولاي ميلاني بغدادي. مرجع نفسه صفحة 164

معارضة و الاستئناف و الجيد أن القاضي المختص هو القاضي الاستعجال نظرا لطبيعة الدعوى .

يعاين المفتش العمل المخالفات ويحرر محاضر عنها طبقا لمقتضيات قانون الاجراءات الجزائية ؛ وتخص هذه المحاضر بقيمة أكبر من تلك التي يمنحها القانون لمحاضر الضبط الشرطة القضائية<sup>1</sup>.

### إخطار النيابة العامة :

يقوم المفتش الولائي المختص بتحرير طلب مرفقا لكل الاوراق الضرورية الى السيد الوكيل الجمهورية لدى المحكمة المختصة وقد أثبت الواقع العملي الى أن الطريقة المتبعة من قبل مفتشي العمل في إحالة محاضر المخالفات الى القضاء المختص ممثلا في النيابة العامة لمحاكمة المستخدم والتوقيع عليه العقوبات المناسبة ؛ تعتبر الطريقة الناجحة و الفعالة في ردع المستخدم و إزالة المخالفات المرتكبة<sup>2</sup>.

ولقد منح المشرع الجزائري هيئة التفتيش العمل بصفة عامة بصفة الضبطية القضائية واعتبر مفتشيها من بين أعوان الضبط القضائي المكلفون بالسهر على المحافظة على الحقوق العمال و حمايتها من أي تعسف من قبل المستخدم<sup>3</sup>.

وقد كرس المشرع هذا الامتياز المفتشي العمل صراحة بداية من خلال المادة 12 من الامر رقم 33/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعي<sup>4</sup> ثم أعاد المشرع تقرير صفة الضبطية القضائية لمفتشي العمل من خلال الفقرة الاولى من المادة 14 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل ؛ و التي نصت على ما يلي : يلاحظ

<sup>1</sup> عبد السلام ذيب رئيس الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا . المرجع نفسه . الصفحة 322

<sup>2</sup> بن يزة جمال - صفحة 213 الى 216

<sup>3</sup> مولاي ميلاني بغدادي - صفحة 163

<sup>4</sup> اعادة 12 من الامر رقم 33/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية

مفتشيو العمل ويسجلو مخالفات التشريع الذي يتولون السهر على تطبيقه وفقا للمادة 27 من الامر رقم 155/66 المؤرخ في 08 يونيو 1966 و المتضمن قانون الاجراءات الجزائية<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني : العقوبات المقررة في قانون العمل

قبل التعرض الى أهم الجزاءات ؛ بمناسبة مخالفات التشريع العمل ؛ أو غيره و التي تمس الحقوق المرأة العاملة أثناء سريان العلاقة العمل انه الرجوع الى نص القانون .

11/90 المعدل و المتمم و المتعلق بعلاقات العمل ؛ و القوانين المعدلة ومنها القانون 29/91 الصادر بتاريخ 91/12/21 و الامر 21/96 الصادر بتاريخ 11/09/1996 و القوانين المكملة ؛ مثل القانون 90.14 و القانون 02/90 الصادر بتاريخ 06.02.1990 و القوانين التي صدرت تطبيقا للقانون العام العامل وخاصة الامر 88.07 الصادر بتاريخ 26/1988 المتعلقة بالصحة و الامن و طلب العمل ؛ بتأكد و الاستقراء أي المشرع الجزائري لم يضع تعريفا لرب العمل ؛ أو المستخدم ؛ واكتفى بالإشارة عند صدور المرسوم الذي يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل 474/97 الصادر بتاريخ 08/12/1997 ؛ إذ نصت المادة الثالثة منه تعتبر مستخدما في المنزل كل شخص طبيعي او معنوي عام او خاص يمارس نشاطا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا يشتغل عاملا أو أكثر في المنزل<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المادة 12 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل الصفحة 04

<sup>2</sup> بوضويرة مسعود .المرجع السابق

هذا وتختلف المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي من حيث قواعد الاسناد عن المسؤولية الجزائية للشخص الطبيعي ؛ ذلك لان الشخص الاول كائن غير مجسد ؛ وغير ملموس و أي مسؤولية غير مطلقة ؛ بل هي مسؤولية مشروطة ؛ بشرط محددة من أجل قيامها و اذ يختلف شرط من هذه الشروط لا تقوم هذه المسؤولية.

وتشكل الشروط الموضوعية للمسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية التي نصت عليها المادة 51 مكرر قانون العقوبات جزائية الركيزة الاساسية لقيام المسؤولية الجديدة التي نظمها المشرع بالقانون الجزائي وهي شروط مستمدة اصلا من طبيعة الشخص المعنوي وتتمثل أساسا الى ارتكاب احد الاجهزة أو ممثلي الشخص المعنوي لحساب هذا الاخير جريمة من الجرائم<sup>1</sup> التي يعاقب عليها الشخص المعنوي بنص القانون<sup>2</sup>.

هذا وقد قررت بعض العقوبات المدنية و الجنائية من مخالفة الاحكام المتعلقة بظروف عمل الاحداث و النساء من طرف الاصحاب العمل<sup>3</sup> اضافة للجزاء المدني المتعلق بطلان كل علاقة عمل تقوم مخالفة لأحكام التشريع المعمول به ويكون البطلان مطلقا و عديم الاثر الا من حيث الاجر المستحق عن العمل رقم تنفيذه<sup>4</sup>.

### أولا : الشخص المعنوي

تشغيل العامل سواء كان مواطن او اجنبيا يتم تراضيا طبقا للمادة 08 من القانون 11/90 وتقوم هذه العلاقة على اي حال بمجرد اداء العمل من قبل العامل لحساب المستخدم ما طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص تنشأ عنها حقوق والتزامات لطرفيها حسب ما يحدده

<sup>1</sup> الامر 66 - 156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 قانون الاجراءات 49 المؤرخة في 11-06-1966 المعدل و المتمم

<sup>2</sup> احمد الشافعي الاعتراف بمبدأ المسؤولية الجزائية للشخص الطبيعي و المعنوي في قانون الجزائري -طروحة الدكتوراة في الحقوق قسم قانون العام جامعة الجزائر 01-بن يوسف بن خدة -كلية الحقوق 2011-2012 صفحة 245

<sup>3</sup> انظر المادتين 140.141 من قانون العمل

<sup>4</sup> بشير الهدفي المرجع السابق صفحة 184

التشريع و التنظيم و الاتفاقيات الجماعية و حقوق العمل الفردية و حقوق التمهين و التكوين التي تم اعدادها طبقا لقانون و التنظيم المعمول به.

ونظرا لإدراك المشرع أن جزاء البطلان غير رادع للمستخدم كان عليه أن يبحث على اي وسيلة اخرى رادعة وهي في نظرة العقوبة الجزائية لكن الاثبات هذه المخالفات يشترط فيه ان يكون بموجب محرر من قبل مفتش العمل طبقا للمادة 136 من القانون 11/90 لذلك نتطرق الى اهم العقوبات المقررة بالمرأة العاملة سواء متعلقة بجرائم التشغيل أو مدة العمل و الحماية الصحية و الامن وكذا المتعلقة بالأجر.

### أ. الجرائم الماسة بتشغيل :

الافعال التي تقع من خلالها المساس بالتشغيل وتتعارض مع القاعدة القانونية الجزائية و بالتالي تطابق ذلك السلوك من النموذج القانوني الذي يرسم السلوك غير المشروع و يتشأ عنها عدة جرائم وليست جريمة واحدة.

فمنها ما تضمنته المادة 140 من القانون 11/90 المعدل و المتمم التي نصت " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج الى 2000 دج على كل توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقرر الا في حالة عقد التمهين المحرر طبقا لتشريع و التنظيم المعمول به " و سن التشغيل الا في حالة محددة بالمادة 15 من القانون 90.11 و قدر في الجزائر ب16 سنة<sup>1</sup>

ولقد كان المشرع الجزائري اكثر وضوحا حين منع التوظيف العمال قبل البلوغ سنة 16 سنة سواء بموجب المادة 44 من القانون 12/78<sup>2</sup> المؤرخ في 05/08/1978 و المادة 12 من القانون 82/06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الذي صدر تطبيقا للقانون 12/78 و 16 سنة وفقا للمادة 15 من القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل ساري

<sup>1</sup> بوضويرة مسعود مرجع السابق -الصفحة 307

<sup>2</sup> ارشد ارشدا .شرح علاقات العمل الفردية و الحماية في ضوء التشريع الجزائري ديوان المطبوعات الجامعي 1991/



المفعول حاليا ؛ لم يكتف المشرع في مجال علاقة العمل بتحديد سن معنية ومن خرق المستخدم ذلك صار هذا السلوك متناقضا مع مضمون القاعدة الجزائية اي المادة 140 من قانون 11/90 السابق الذكر اما المادة 141 من القانون 11/90 نصت على " يعاقب كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان و النسوة مالية تتراوح من 2000 دج الى 4000 دج .

ودفعت تشغيل هؤلاء في مراكز العمل غير الصحية أو خطرة أو في اعمال تتطلب بذل الجهد لا يتناسب مع قوتهم أو مضر بصحتهم أو تتنافى مع الاخلاق بالنظر لطبيعتها أو الظروف التي تتم فيها ومنها المادة 143 من نفس القانون 11/90 التي نصت على " يعاقب كل من مخالف الاحكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية و الاسبوعية و اتساع فترة العمل اليومية<sup>1</sup> .

و الحدود في مجال اللجوء الى الساعات الاضافية و العمل الليلي فيما يخص الشبان و النسوة تتراوح من 500 الى 1000 دج .

اما فيما يخص تعليق علاقة العمل من طرف المستخدم هو انهاء علاقة من طرف لأي سبب من الاسباب سواء كان مشروعاً أو غير مشروع وفقاً للمادة 48 من القانون 11/90 كل المنع يكون محصوراً في حالة ؛ اتخاذ المستخدم قرار يتخذ بموجبه العطلة للعامل ثم يتخذ قرار التعليق أو تقطع هذه العلاقة وغاية المشرع هي تعزيز الراحة للعامل حتى ولو كان هذا القطع او الانهاء له ما يبرره.

ب. عقوبة الجرائم الماسة بالوقاية الصحية و الامن :

<sup>1</sup> الامر 97-03 المؤرخ في 11 يناير 1997 يحدد المدة القانونية للعمل والذي الغى المواد من 21 الى 26 من قانون الحماية الجزائرية جريدة الرسمية 03

المشرع الجزائري اصدر قانون خاص هو الامر 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية و الامن و طلب العمل ادراج من خلاله القواعد و الاحكام المنظمة لأمن وصحة العمال ؛ وافرد التزامات المستخدمين في مجال طلب العمل ؛ وبشكل حكمي لنص على العقوبات في ثلاث مواد منها :

المادة 39 التي تشير الى التزامات المقررة في ذمة المستخدم بموجب المادتين 21 و 22 من نفس القانون و المادة 37 التي تشير الى الالتزامات المنصوص عليها بالمادة 34 و المادة 38 التي تشير الى اغلب المواد التي يصنفها هذا القانون<sup>1</sup>.

و المادة 39 تجرم مخالفة عدم الاطلاع العمال الجدد او الذين نقلوا الى القيام بأعمال جديدة عن طبيعة المخاطر التي ينطوي عليها هذا العمل وعدم تنظيم عمليات التكوين لمصالح العمال المعنيين في هذه المهام وهو الالتزام المنصوص عليه بالمادة 22/21 من نفس القانون ؛ اما المادة 37 من نفس القانون فتجرم استعمال أو وضع أو عرض للبيع أو بيع أو الاستمرار أو ايجار أو تنازل بأي صفة كانت " ويعاقب كل مخالف لأحكام المواد 10/08 و 34 بغرامة 1000 دج الى 2000 دج و في حالة العودة يعاقب المخالف بالحبس من شهرين الى ستة اشهر أو بغرامة مالية من 4000 دج الى 6000 دج او بإحدى هاتين العقوبتين فقط ويمكن تطبيق الغرامة بقدر عدد المرات التي يتعرض فيها للمخاطر بسبب انعدام اجراءات الوقاية الصحية المقررة<sup>2</sup>.

### ج. عقوبة الجرائم الماسة بالأجر :

جاءت المادة 48 من القانون 11/90 التي تحدد النموذج القانوني بجرائم الماسة بالأجر و التي نصت على " يعاقب بغرامة مالية من 500 دج الى 1000 دج كل من دفع الاجر

<sup>1</sup> احمد الشافعي مرجع السابق -الصفحة 33

<sup>2</sup> بوضنوبرة مسعود مرجع سابق الصفحة 385

للعامل دون أن يسلمه قسيمته الراتب المطابقة للأجر المقبوض أو يغفل فيها عنصرا أو عدة عناصر يتكون منها الراتب المقبوض وتضاعف العقوبة حسب عدد الخلافات.

وايضا المادة 149 يعاقب بغرامة تتراوح من 100 دج الى 2000 دج كل مستخدم ينفع للعامل اجرا يقل عن الاجر الوطني المضمون او الاجر الادنى المحدد في الاتفاقية الجماعية او الاتفاق الجماعي للعمل ويمكن للقاضي أن يهتدي بسهولة الوقائع التي تنطبق عليها هذا النص ؛ لكنه هذا القانون نفسه تخلى عن هذا الموضوع عندما رسم النموذج القانوني لجريمة عدم دفع الراتب الاجر عند طول أجل استحقاقه حيث نصت المادة 150 منه " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 100 دج الى 2000 دج .

### ح. عقوبة جريمة عرقلة ممارسة الحق النقابي :

المادة 58 من القانون 90.14 المتضمن كيفية ممارسة الحق النقابي يعتبر الاخلال بالالتزامات المنصوص عليها ضمن أحكام الباب الرابع من هذا القانون عراقيل الحرية الممارسة النقابية من قبل العمال.

وتلك الالتزامات تحكمها المواد من 40 الى 49 من القانون 14/90 و المادة 59 منه نصت على " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 10000 دج الى 50000 دج على اي عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون لاسيما الاحكام الواردة في الباب الرابع منه كل مخالفة لوجوب دفع المرتب -الاجر- عند حلول إستحقاقه حسب عدد مخالفات وفي حالة تتراوح الغرامة من 2000 دج الى 4000 دج وتطبيق حسب عدد المخالفات وبالحبس من ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.

### ثانيا : المستخدم شخص طبيعي

يفهم من خلال نص المادة الثانية من القانون 11/90 المعدل و المتمم و المتضمن علاقات العمل ؛ أن المستخدم يمكن ان يصدر عنه بعض الافعال أو السلوك الذي يعتبر في المفهوم القانوني الجريمة ؛ او مخالفة لقانون العمل قد يكون شخص طبيعي .

فإذا كانت المسؤولية الجزائية تقوم على عنصرين لازميين اولهما الاسناد المادي ؛ للفعل وفقا للمادة 364 من القانون الاجراءات الجزائي وثانيهما الاسناد المعنوي لهذا الفعل ؛ على اساس وجود فوارق بين الجريمة.

ب:إعتبارها الواقعة المنشئة للمسؤولية الجزائية وتقوم هذه الجريمة اذا ثبت القيام منها المادي وهو السلوك الاجرامي سواء كان ايجابيا أو سلبيا وهو ما يعرف بنشاط الاجرامي و النتيجة المتمثلة في الضرر سواء بالمفهوم المادي القانوني وعلاقة السببية و الركن المعنوي المعبر عنه احيانا بالإثم الجنائي أو قصد العصيان الذي يجمع بين القصد الجنائي و الخطأ الغير المعتمد و المسؤولية الجزائية التي لا تتليها على عاتق مقترف الجريمة وهي تتطلب شرطان هما الارادة و العقل ؛ وهذا من المقرر ان لا يعاقب احد الا عن فعله الشخصي و لا يحكم عليه بعقوبة الفعل غيره فغن المسؤولية الجزائية يمكن مع ذلك اني تتولد في بعض الحالات خاصة ؛ وهي الحالات التي يمكن ان ينجم عنها واجب ممارسة نشاط مباشر عن افعال الغير .

وتقوم العلاقة التبعية بالنسبة للعامل حسب المادة 02 من القانون 11/90 وتسري على كل الاشخاص الذين يؤدون عملا يدويا فكريا مقابل مرتب اجر في إطار التنظيم ولحساب الشخص طبيعي او معنوي او خاص او عام يرعى المستخدم<sup>1</sup> .

لقد كرسى المشرع حماية للمرأة العاملة ؛ بمناسبة قيامها بمهامها ؛ واضحى عليها حماية من كل أشكال التحرش الجنسي وهذا ما تضمنته مشروع القانون التمهيدي للعمل<sup>2</sup> .

وفي حالة مخالفة ؛ هذه الاحكام قرر تتبع العمل عقوبات مدنية و الجزائية ففي المادة 341 مكرر من قانون العقوبات الجزائية تعاقب على التحرش الجنسي من شهرين الى سنة واحدة وبغرامة مالية من 50.000 دج الى 200.000 دج وتضاعف العفوية في

<sup>1</sup> بوضنويرة مسعود -مرجع نفسه - الصفحة 225

<sup>2</sup> انظر المواد من 56 الى 59 من مشروع القانون التمهيدي للعمل

حالة العود ؛ وعلاوة على العقوبة الاصلية يجوز الحكم على الجاني بالعقوبات التكميلية الاختيارية في حالة الادانة لجنة<sup>1</sup>.

وتجدر الاشارة الى ان المشرع الفرنسي منذ تعديله قانون العقوبات بموجب قانون 17.01.2002 لم يعد يشترط علاقة الرئيس بمرؤوس بين الجاني و المجني عليه حيث لم يشترط النص ان يكون شخصا يشغل السلطة وظيفته وتبعاً لذلك تقزم الجريمة ولو صدر من المستخدم<sup>2</sup>.

### الفرع الاول : الحبس

وهي الاحكام الجزائية في ظل القانون 11/90 المتعلق بالعلاقات العمل الوارد في الباب الثامن من 08 فإنها تتراوح من عقوبة الحبس لمدة تصل أقصاها 03 أشهر بالإضافة الى العقوبات الشخصية اما المؤسسة كشخص معنوي فإنها معرضة الى العقوبات مثل الغلق الجزئي او الكلي او الى غاية انجاز الاشغال أو الاصلاح الوضع كما يتطلبه القانون.<sup>3</sup>

من خلال الواد 138 و 139 من نفس القانون 90.11 فإن المشرع يشدد على كل الطرق الاحكام هذا القانون ؛ بإعتبار المخلفات المرتكبة من طرف العمال من غير قصده من المخالفات مرتكبة من طرف المسير ؛ اي خطأ هذا المفترض حتى ولو قام به الشخص غير صاحب العمل فالمسؤولية تعود اليه الا إذا ارتكب هذه المخالفة عمدا من طرف العمل و المستخدم يتحمل تلك المسؤولية الجزائية المفترضة ؛ حيث يعاين المفتشوا العمل ويسجلوا المخالفات هي { أحكام القانون طبقا لتشريع العمل }<sup>4</sup>

<sup>1</sup> احسن بوسقيعة مرجع نفسه -الصفحة 148

<sup>2</sup> احسن بوسقيعة -المرجع نفسه الصفحة 144

<sup>3</sup> بخدة مهري .المرجع السابق .الصفحة 267 و 268

<sup>4</sup> المادة 138 من القانون 11.90 المتعلق بعلاقات العمل . المرجع السابق

في نظر المشرع الجزائري فإن الجرائم مخالفة الاحكام المتعلقة بأحكام العمل تعتبر خطيرة لما لها من تأثير بالغ على المرأة العاملة وهذه الخطورة ناتجة عن مخالفة و إنتهاك قواعد هذه أحكام وقد شدد المشرع تفصيلا لما سبق ذكره فإن المواد 140 و142 و150 من قانون أقرت العقوبات وشددت عليها في حالة الفرد ؛ ففي المادة 140 أقرت عقوبة 1000 دج الى 2000 دج ؛ وفي حالة العود تضاعف العقوبة الى الحبس تتراوح من 15 يوما الى شهرين و الغرامة ترتفع الى ضعف 4؛ وفي المادة 142 أقر المشرع بغرامة مالية من 2000 الى 5000 دج وضاعف هذه العقوبة في حالة العود حيث يعاقب المخالف بالحبس لمدة 03 ايام على الاكثر وبغرامة من 2000 الى 10000 دج أو بإحدى هاتين العقوبة<sup>1</sup>.

وفي المادة 150 أقر المشرع بغرامة مالية 1000 دج الى 2000 دج على كل المخالفات وضائف هذه العقوبة في حالة العودة حيث يعاقب بالحبس من ثلاثة أشهر وبغرامة من 2000 الى 4000 دج أو بإحدى هاتيين العقوبتين فقط<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني : الغرامات

تعد العقوبات التي تقررها قوانين العمل على من يخالف أحكامها تأخذ أشكال غرامة المالية وهذه الغرامة غالبا ما تكون غير فعالة وغير مؤثرة على المخالف ؛ على النحو يجعله يبتعد عن ارتكاب المخالفة .

ومن الناحية أخرى فإن مقدار الغرامة التي يقررها القانون في تاريخ صوره لا تكرر مستحقة الا بعد فترة من الزمن وهنا نظرا للحالات الخضم وتدهور الاسعار الصرف العملة في العديد من الدول العربية ؛ لذا فإن الكثير من النصوص القوانين التي تقرر بموجبها العقوبات التي تصبح غير فعالة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المادة 142 من القانون 11.90 المتعلق بعلاقات العمل .المرجع السابق

<sup>2</sup> المادة 150 من قانون ريقم 11.90 المتعلق بعلاقات العمل المرجع السابق

<sup>3</sup> بنيزة جمال . الرقابة مفتشية العمل على تطبيق احكام القانون الاجتماعي .المرجع نفسه الصفحة 248

من خلال التمعن في العقوبات التي أقرها المشرع الجزائري على المستخدمين المخالفين لقواعد الامن و السلامة نجد العقوبات غير كافية و الغرامات غير مجدية ؛ لذلك يتوجب على المشرع الجزائري إعادة النظر في أحكام الجزائية و العقوبات المقررة و المخالفة قواعد التشريعات العمل ويشدد المشرع في العقوبات وتفرض الغرامات مالية باهظة يمكن ان تصل الى نسبة من الرقم الاعمال ؛ وكل هذا يقوم المستخدمين بحرق ومخالفة القواعد المتعلقة بالسلامة الصحية و الامن داخل أماكن العمل .

### خلاصة الفصل :

بعد ما تطرقنا في الفصل الاول وان دراستنا الحماية الجزائية للمرأة العاملة ها نحن قد انهينا دراسة الحماية الجزائية للمرأة العاملة في قانون الاجراءات الجزائية و العقوبات المقررة على من يعتدي عليها في كلا من قانون العقوبات و قانون العمل بحيث قسمنا هذا الفصل وان ارتأينا بان المبحث الاول لمتابعة الجزائية بدءا من التحريك الدعوى العمومية من طرف النيابة العامة او طرف الشخص المتضرر الذي يعتبر المرأة العاملة محل دراستنا و اجراءات التحقيق و الاحالة و الاستعانة من قانون العقوبات و احكام المواد 266 الى 341 وكذلك قانون العمل من حيث اجراءات المتابعة من مفتشي العمل





خاتمة

خاتمة :

يعد موضوع العنف ضد المرأة العاملة من احدى القضايا التي كانت ومازالت محل خلاف وجدل بين الخبراء و المختصين وحل أبرز القضايا كثيرة الجدل التي إتخذتها بعين الاعتبار خلال دراستنا هذه هي كيف حمى المشرع الجزائري المرأة العاملة من العنف و الاعتداء وكل السلوكات الماسة بصحتها النفسية و الجسمية الجسدية رغم انها تواجه التحديات كبيرة في ميادين العمل من مرحلة التشغيل الى الغاية نهاية عقد العمل بالتقاعد و دراسة الحماية المرأة العاملة تطلب منا الوقوف و التطرق الى اهم العناصر في هذا الموضوع أبرزها الماهية هذه الحماية من المفهوم وتعريف الشروط إستفادتها من الحماية مرورا بالخطر من العمل الليلي و الحماية من الاعمال الشاقة و المضرة بالصحة و الخطيرة و التي كانت من اوليات المشرع الجزائري الى غاية التجريم و العقاب المقرر بالمساس لهذه الحماية و الذي يبدا من مرحلة المتابعة الجزائية في التحقيق و ختاماً بالمرحلة المحاكمة مع كيفية سير اجراءاتها وطرق الطعن في احكامها .

لذا النظر في هذه المراحل ا بد من الدولة تضاعف جهودها لضمان الاستمرارية في التحقيق الحماية الازمة للمرأة العاملة لها من القوة بشرية في اغلب المجتمعات لأنها تساهم في النشاط الاقتصادي للبلاد بشكل كبير من خلال المشاركة التي تؤسس مما يستدعي من الدولة اعادة النظر في استراتيجياتها التنموية بهدف الاستفادة من تلك الموارد البشرية النسوية كما حمتها الدول الاخرى من خلال القوانين الدولية المصادق عليها ضمن هذه النقطة تم التوصل الى العديد من النتائج و التوصيات المتمثلة في :

## النتائج :

يتضح من هذه الدراسة " الحماية القانونية للمرأة العاملة " ان الانظمة الدولية و الاقليمية قد حققت تقدما ملحوظا في مجال تحديد الاطار القانوني لحماية الحقوق المرأة العاملة التي كانت في السابق تعاني من عدم وجود القوانين تعترف بحقوقها وحمايتها بموجب صكوك القانونية دولية عامة أو خاصة .

ان النصوص و الاجهزة الدولية المعنية بتلقي الشكاوي وفحصها كلها تكمل بعضها البعض وخاصة منها المجلس حقوق الانسان و لجانه ؛ اما من خلال دراسته الدور التشريعي المتمثلة العمل الدولية تبين لنا فعالية نشاطها التشريعي بفضل تأثير القواعد العمل الدولية عمل التشريعات الداخلية للدول الاعضاء .

✓ بعد عرضنا للأحكام إتفاقية و التوصيات العمل الدولية الخاصة بالمرأة العاملة تبين انها تتفق في مسألة المراعاة تنقيد المرأة بحظر بعض الاعمال حيث وعلى المستوى الوطني لاحظنا تنوع مصادر معتمدة من طرف المشرع الجزائري من أجل حماية المرأة العاملة حيث اعتمد على الاعلانات و الاتفاقيات حقوق الانسان الدولية و الاقليمية في مجال المبادئ الواردة في الاتفاقيات المتخصصة بشكل أكبر وهذا لا يعني خلوها من بعض الجوانب السلبية فلو كان الجانب النظري و القانوني يتجه نحو التحري فإن الجانب التطبيقي للنصوص نأمل ان تتعالج فيه كافة النقائص .

✓ القانون جزائري يعتبر الأكثر إمتيازاً مقارنة مع القوانين الدول العربية وذلك من عدة جوانب ونواحي .

✓ انتهج المشرع الجزائري ضمن قانون العقوبات سياسة ردعية للجرائم الماسة بالحرمة النفسية و الجسدية للمرأة العاملة .

## قائمة المصادر و المراجع

1- المواد القانونية :

- المادة 341 من قانون العقوبات .
- الامر 66 - 156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 قانون الاجراءات 49 المؤرخة في 11-06-1966 المعدل و المتمم .
- الامر 97 - 03 المؤرخ في 11 يناير 1997 يحدد المدة القانونية للعمل -والذي الغى المواد من 21 الى 26 من قانون الحماية الجزائية جريدة الرسمية 03 .
- انظر المواد {2} و {2.3.5.6/3} و {4} و {1/5 و 2} و {6} من اتفاقية حماية الامومة 1952 و الاداة {3/د} من اتفاقية حماية الامومة لسنة 1919 و التي تقابلها المادة {3/10- اتفاقية حماية الامومة لسنة 2000 و المادة {2/10} من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و المادة {2/11-أ} من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة .

➤ خليفي

- راجع ديباجة الإتفاقية رقم 111 لسنة 1958 الجزائر صادقت عليها في 12/06/1969

- ل مواد 266 - 330 333-341 من قانون العفو
- المادة 05 فرع 04 و المادة 06 فرع 02 كم قانون 90/11
- المادة 1-123 من قانون العمل الفرنسي .
- المادة 12 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل .
- المادة 16 من الامر . رقم 33/75 .
- المادة 17 من القانون 90 / 11 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل الجزائري

- المادة 18 من الامر رقم 33/75 .
- المادة 19 الامر رقم 33/75.
- المادة 1فقرة 2 رقم 155.66 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون الاجراءات الجزائية حسب آخر تعديل -القانون رقم 19-10 المؤرخ في 11 ديسمبر

2019 المعدل للام 155.66 الجريدة الرسمية العدد 78 -المؤرخة في 18  
2019/12/

- المادة 23 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان و المادة {5 البند 1} من اتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري
- المادة 266 من قانون العقوبات
- المادة 27 من الامر 155/66 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتعلق بقانون الاجراءات الجزائية المعدل و المتمم .
- المادة 27 و 29 من قانون العمل الجزائري 11/90 و الصادر بتاريخ الاعمال
- المادة 29 من قانون العمل الاردني
- المادة 337 من قانون الاجراءات الجزائية .
- المادة 341 من قانون العقوبات رقم 15/04 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 المعدل و المتمم الامر 15/66 متضمن قانون العقوبات .
- المادة 97 من قانون الاجراءات .
- المادة الاولى من الامر 155/66 المتعلق بقانون .أ.ج
- المادتان {1} و {2} من إتفاقية المساواة في الاجور تقابلها المادة {7حرف أ} من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية الاجتماعية و الثقافية و المادة {1/11}{الحرف د} من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة و المادة {3/3} من اتفاقية المساواة في الاجر
- المتضمن رقم 156/66 المؤرخ في 18 عام 1386 الموافق 08 جوان سنة 1966
- المواد 264 و 265 من قانون العقوبات الجزائري
- المواد 3 و 6 و 7 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية
- المواد من 56 الى 59 من المشروع التمهيينة لقانون العمل .
- نص المادة 141 من قانون العمل 11/90
- نص المادة 29 من قانون العمل 90/11

➤ اعادة 12 من الامر رقم 33/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية

## 2- الإتفاقيات الدولية :

➤ إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة إعتمدت وعرضت للتوقيع و الأتظام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 180/34 المؤرخ في 14/17/1948  
➤ إعلان فيلا ديفليا الصادر سنة 1944 و المتضمن الدستور المنظمة العالمية للعمل  
➤ حقوق الانسان؛ منظمة الامم المتحدة؛ اليوم 26 ماي 2024 الساعة 21.30 اتفاقية سيداو

➤ الاتفاقية رقم 42 المتعلقة بتعويض العمال عن الامراض المهنية لسنة 1934 صادقت عليها الجزائر سنة 19/10/1962

➤ الاتفاقية رقم 13 المتعلقة باستعمال الرصاص الابيض 1921 صادقت عليه الجزائر 19/10/1962

➤ مكتب المفوض السامي ؛حقوق الانسان ؛منظمة الامم المتحدة اليوم 26 ماي 2024 الساعة 21.30 الاتفاقية رقم 100.

## 3- الكتب :

➤ ابي عبد الله محمد بن محمد بن عبد الرحمن المغربي مواهب الجليل لشرح مختصر خليل .الجزء الثامن دون طبعة .دار عالم الكاتب .دون سنة النشر.

➤ نسمى الدين السرحني .المبسوط .الجزء السابع و العشرون دون طبعة . دار المعرفة بيروت 1989 .

➤ ابي محمد عبد الله محمد بن احمد بن قدامة .الجزء السابع الحادي عشر .الطبعة الثالثة . دار عالم الكتب . الرياض 1997 .

➤ زين العابدين البحر الرائق - شرح كنز الدقائق - الجزء الاول دار الكتاب الاسلامي - ومكان نشر دون تاريخ النشر .

➤ عبد القادر عودة . التشريع الجنائي الاسلامي مقارن بالقانون الوصفي - الجزء الاول - دون طبعة - دار الكتابة العربي بيروت - دون تاريخ النشر.

- احسن بوشقيعة -الوجيز في قانون الجزائري الخاص -جرائم ضد الاشخاص -جرائم ضد الاموال وبعض الجرائم الخاصة -جزء الاول -دار الهومة -الطبعة 10 -2009  
صفحة 143
- <sup>1</sup> ناني كنعان -العنف الموجه ضد المرأة - دار النشر الشاهين الاخباري 5 يونيو  
2022
- الهدفي بشير . الوجيز في شرح القانون العمل . طبعة الاولى 2002 دار الريحانة  
للنشر و التوزيع الجزائر .
- احمد . شرح قانون العمل وفق قانون التشريعات طبعة ثانية 2006 الاردن دار الثقافة  
. الصفحة 130 .
- محمد خريط - مذكرة في القانون الاجراءات الجزائري - طبعة 1 دار الهومة للنشر و  
التوزيع -الجزائر . 2015 .
- كرم عبد الواحد . معجم المصطلحات الشريفة و التكوين الطبعة 01 سنة 1995  
مصر .
- محمد ابو زيد . معجم في علم الاجرام القانوني . دون سنة النشر . القاهرة . دار  
الكتاب
- سليمان بارش -شرح قانون الاجراءات الجزائية الجزائري -الجزء 1- دار الهدى  
للطباعة و النشر و التوزيع -الجزائر -2007 .
- محمد بن ابي بكر الرازي و المختار . الطبعة الاولى 2000 بلد النشر مصر القاهرة  
. دار النشر دار الحديث .
- مأمون محمد سلامة .الاجراءات الجنائية في التشريع المصري -جزء 2 .دون  
طبعة .دار النهضة العربية القاهرة 2004 -2005 /جامعة تبسة -2021 -2022 .



4- المذكرات و الرسائل الجامعية :

- بوكرة تقي الدين الحماية الجزائرية للمرأة العاملة في التشريع الجزائري .مذكرة لنيل شهادة الماستر كلية الحقوق جامعة العربي تبسي 2022/2021 تبسة الجزائر .
- عمر طويل الساق -جمال بشرى -حقوق المرأة العاملة في التشريعات العمل و الضمان الاجتماعي -مذكرة نيل شهادة الماستر -المركز الجامعي صالحى أحمد بالنعامة -معهد الحقوق و العلوم السياسية 2021/2020 .
- خوجة الجيلالي -الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة -مذكرة الماجستير -جامعة عبد الحميد ابن باديس -مستغانم كلية الحقوق و العلوم السياسية 2010/2009 .
- احمد الشافعي الاعتراف بمبدأ المسؤولية الجزائرية للشخص الطبيعي و المعنوي في قانون الجزائري -اطروحة الدكتوراة في الحقوق قسم قانون العام جامعة الجزائر 01-بن يوسف بن خدة -كلية الحقوق 2012-2011 .
- ايمان هذيلي - الحماية القانونية للمرأة العاملة بين الشريعة و القانون . مذكرة لنيل شهادة الماستر . كلية الحقوق و العلوم السياسية . جامعة 08 ماي 1954 قالمة .
- بالخير سيد الحماية الجزائرية للرابطة الاسرية . رسال ماجستير تخصص الشريعة وقانون -كلية العلوم الاجتماعية و العلوم الاسلامية جامعة باتنة 2005 -2006 .
- بن شيخ مسعودة -العنف المعنوي ضد في التشريع الجزائري -مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون -جامعة 8ماي 1945 -كلية الحقوق -2022- 2023 .
- بوطفرة تقي الدين -حماية الجزائرية للمرأة العاملة في التشريع الجزائري -مذكرة لنيل شهادة الماستر -جامعة العربي التبسي -تبسة -كلية الحقوق و العلوم السياسية 2021/2020 .
- حدة بن كواشي . الحماية القانونية للمرأة العاملة في ظل التشريع الجزائري . مذكرة لنيل شهادة الماستر كلية الحقوق 2018/2017 . جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم

- الخير سديد، الحماية الجزائية للرابطة الأسرية ، رسالة ماجستير تخصص شريعة و قانون، كلية العلوم الاجتماعية و العلوم الاسلامية، جامعة باتنة، 2005، 2006، ص 13، 14.
- سهام مؤذن . الحماية القانونية للمرأة العاملة في الاتفاقيات العمل الدولية و التشريع العمل الجزائري . دراسة لنيل شهادة الماستر كلية الحقوق جامعة طاهر مولاي 2014/2015 سعيدة الجزائر
- سي فوضيل زهية -الضمانات المقررة للمرأة العاملة في التشريع الجزائري و المقارن -أطروحة الدكتوراة كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة ابن باديس الجزائر 2017-2018
- شيماء بوخالفة .الهام بن رحمون -الحماية الجنائية للمرأة في قانون العقوبات الجزائري -مذكرة لنيل شهادة الماستر -جامعة غرداية -كلية الحقوق و العلوم السياسية 2021/2022
- غيث نضال . الحماية القانونية للصحة البدنية و المعنوية للمرأة العاملة دراسة لنيل شهادة الماجستير 2022 كلية الحقوق اغادير جامعة محمد السادس الرباط المغرب
- محمد يسين بن شعيب -مرحلة التحقيق الابتدائي في القانون الجزائري - مذكرة لنيل شهادة الماستر - في الحقوق و العلوم السياسية - تخصص قانون قضائي 8 - قسم قانون الخاص -كلية الحقوق -جامعة عبد الحميد بن باديس -مستغانم 2021/2022 .
- مصطفى لقاط جريمة التحرش الجنسي في قانون الجزائري .وقانون المقارن الجزائري .وقانون المقارن مذكرة الماجستير في قانون الجنائي -كلية الحقوق جامعة الجزائر 1-2013 .
- نكار محمود . الحماية الجنائية للأسرة - رسالة الدكتوراة . كلية الحقوق و العلوم السياسية - جامعة منشوري قسنطينة 2010
- نكار محمود، الحماية الجنائية للأسرة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة منتوري قسنطينة، 2010، ص 38.
- هجيرة مسلم -العقوبات التكميلية في قانون الجزائري -مذكرة لنيل شهادة الماستر - كلية الحقوق و العلوم السياسية -جامعة عبد الحميد ابن باديس -مستغانم -2022/2023

5- المجالات العلمية :

- عبد الرحمان الخلفي -الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري مجلة الابحاث قانونية و السياسية -عدد خاص .
- نجية عراب - الحماية القانونية للمرأة العاملة من العنف و الاعتداء في التشريع الجزائري . مجلة البحث الدراسات الاكاديمية المجلد 10 العدد 01
- تاج عطاء الله . العمل اليومي في التشريع العمل الجزائري مجلة الدراسات القانونية العدد 01 جامعة الاغواط
- نجية عراب . الحماية القانونية من العنف و الاعتداء المرأة العاملة . مجلة الباحث الدراسات الاكاديمية المجلد 10 العدد 01 لسنة 2023 .
- عمر سعد -أحمدنجهان جبريل -الاساس القانوني و الدستوري و الادعاء المباشر - مجلة الحقوق و العلوم الانسانية -المجلد 14- العدد 02-2021 .
- 6- المحاضرات و الملتقيات الجامعية :

- 7- عبد الرحمان -الحماية القانونية للمرأة العاملة في لتشريع الجزائري - الملتقى الدولي حول المركز القانوني و السياسي للمرأة في التشريعات المغربية في ظل التعديلات المستحدثة -كلية الحقوق -جيجل 2015 .

8- المواقع الإلكترونية:

- <http://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instrumentations/conventions-elimination-all-forms-discrimination-against-women//>
- <http://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/equal-remuneration-convention-1951-no-100/>

الكتب باللغة الأجنبية :

- Krishna AP.LES DROITS DE LA FEMME- des mohamed bedjaoui . droit international bilan et erspectives tom 2.ed Apedone .paris .1991.

## المخلص :

تزايد الاهتمام بحماية المرأة العاملة مع مرور الزمن حيث ينتج عن هذا التطور إيجابيات التي يمكن أن نغفلها كان من أهمها إصدار الاتفاقيات الدولية و الاقليمية {العربية} لحقوق الانسان عديد المعاهدات العامة و المتخصصة ؛ المتعلقة بالمرأة و العمل وكل ما يرتبط به من الحقوق ؛ كما تم العقد عدة مؤتمرات أكد في مجملها على حظر كل أشكال التمييز ضد المرأة منها الاتفاقية سيداو و الاتفاقية رقم 100 و 111 ؛ بما فيعا العاملة وذات الاتجاه تبنته المنظمات الدولية للعمل حيث تم إصدار اتفاقيات منها ما يتعلق بحقوق العمال ككل وما يتضمن مبادئ عن الحقوق النساء العاملات بشكل خاصة ومنه نظمت الانظمة الدولية لنصوص متنوعة في النجال حماية المرأة العاملة .

وكوى الجزائر طرف هذه المنظمات وما يصدر عنها من النصوص قد تبينت الدولة على المستوى الدستوري التشريعي عدة نصوص لحماية المرأة العاملة سواء على المستوى الدستوري أو على المستوى القوانين الفرعية و التنظيمات خاصة منها تلك المتعلقة بأحد الجوانب هذه الفئة كقانون العمل و قانون العقوبات و قانون الوظيفة العمومية ؛ كما إستحدثت عدة المؤسسات من أجل تحقيق الممارسة الفعلية للحقوق المقررة .

كل هذه الجهود تعبر عن البلوغ المرأة العاملة مكانة هامة على كل المستويات ؛ كما يؤكد على إجماع الدولي حول حقيقة منها الاعتراف بالحقوق هذه الفئة و حمايتها ؛ خاصة عندما إتفقت كل النصوص على مبدأ المساواة من جهة اخرى ؛ وقد كان لهذا الاعتبار دور رئيسي دفع المشرعين لمختلف الدول لتقرير الحماية القانونية للمرأة العاملة بشكل خاص ؛ وذلك كم زامات على عاتق أصحاب العمل ووضع قواعد خاصة ؛ تستهدف توفير الحماية للمرأة العاملة و بتالي حمايتها ومساعدتها على التوفيق بين عملها و مسؤوليتها .

## Résumé :

L'intérêt pour la protection des travailleuses s'est accru au fil du temps, car cette évolution entraîne des aspects positifs que nous pouvons négliger. Le plus important d'entre eux a été la conclusion d'accords internationaux et régionaux {arabes} sur les droits de l'homme et de nombreux traités généraux et spécialisés. Relatif à la femme, au travail et à tous les droits qui y sont liés ; Plusieurs conférences ont également eu lieu, qui ont toutes mis l'accent sur l'interdiction de toute forme de discrimination à l'égard des femmes, notamment la Convention CEDAW et les Conventions n° 100 et 111 ; Cette tendance a été adoptée par les organisations internationales du travail, où des accords ont été conclus, dont certains concernent les droits des travailleurs dans leur ensemble, et d'autres incluent des principes sur les droits des travailleuses en particulier, et les systèmes internationaux ont organisé diverses textes dans les domaines de la protection des femmes qui travaillent.

L'Algérie est partie prenante à ces organisations et aux textes édictés par celles-ci. L'Etat a identifié, au niveau constitutionnel et législatif, plusieurs textes visant à protéger les travailleuses, que ce soit au niveau constitutionnel ou au niveau des textes législatifs et réglementaires, notamment. ceux liés à l'un des aspects de cette catégorie, tels que le droit du travail, le code pénal et le droit de la fonction publique ; Plusieurs institutions ont également été créées afin de réaliser l'exercice effectif des droits établis.

Tous ces efforts montrent que les travailleuses ont accédé à une position importante à tous les niveaux. Cela confirme également le consensus international sur un fait, notamment la reconnaissance et la protection des droits de ce groupe. Surtout quand tous les textes s'accordent en revanche sur le principe d'égalité ; Cette considération a joué un rôle majeur en poussant les législateurs de divers pays à décider d'une protection juridique en particulier pour les femmes qui travaillent. Il s'agit d'un certain nombre d'obligations pour les employeurs et de l'établissement de règles particulières. Il vise à assurer la protection des femmes qui travaillent et ainsi les protéger et les aider à concilier leur travail et leurs responsabilités.

## فهرس المحتويات

أ.....	مقدمة :
ب.....	أسباب إختيار الموضوع :
ج.....	أهداف الدراسة :
ج.....	أهمية الدراسة :
د.....	المنهج المتبع في الدراسة :
ه.....	الدراسات السابقة :
ه.....	صعوبات البحث :
ه.....	تقسيمات البحث :
و.....	إشكالية الدراسة :
9.....	الفصل الاول : الاحكام العامة المقررة للمرأة في التشريع الجزائري.
10.....	المبحث الاول : ماهية الحماية الجزائرية للمرأة العاملة.
10.....	المطلب الاول : مفهوم الحماية الجزائرية للمرأة العاملة.
10.....	المطلب الاول : مفهوم الحماية الجزائرية للمرأة العاملة .
22.....	المطلب الثاني : الأساس القانوني الدولي للحماية للمرأة العاملة .
36.....	المبحث الثاني : موضوع الحماية الجزائرية للمرأة العاملة .
37.....	المطلب الاول : الحماية الجسدية للمرأة العاملة .
42.....	المطلب الثاني : الحماية الجزائرية للصحة النفسية للمرأة العاملة .
49.....	خلاصة الفصل :

51.....	الفصل الثاني : الحماية الجزائية للمرأة العاملة
52.....	المبحث الاول : المتابعة الجزائية المقررة في قانون الاجراءات الجزائي
53.....	المطلب الاول : اجراءات المتابعة القضائية
58.....	المطلب الثاني : العقوبات المقررة
63.....	المبحث الثاني : المتابعة الجزائية المقررة في قانون العمل
64.....	المطلب الاول : الاجراءات المتابعة القضائية
71.....	المطلب الثاني : العقوبات المقررة في قانون العمل
80.....	خلاصة الفصل
83.....	خاتمة
84.....	النتائج
85.....	قائمة المصادر و المراجع