



جامعة عبد الرحمان ميرة-بجاية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون الخاص



المعاملة التمييزية بين العمال في قانون العمل الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: المهن القانونية والقضائية

تحت إشراف الأستاذ

اوسيدهم يوسف

من إعداد الطالبتين :

- بن خليفة فطيمة

- شنه مسيفة

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ: حمادي زوبير..... جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية..... رئيسا

الأستاذ: اوسيدهم يوسف.... جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية..... مشرفا ومقررا

الأستاذة: اخلف سامية..... جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية..... ممتحنة

السنة الجامعية 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قَالَ تَعَالَى:

﴿ وَقُلْ رَبِّ أَدْخِلْنِي مُدْخَلَ صِدْقٍ
وَأَخْرِجْنِي مُخْرَجَ صِدْقٍ وَأَجْعَلْ لِي مِنْ
لَدُنْكَ سُلْطَانًا نَصِيرًا ﴾

شُكْرٌ وَتَقْدِيرٌ

نشكر الله سبحانه وتعالى أولاً ونحمده كثيراً على أن يسّر لنا أمرنا
في القيام بهذا العمل.

كما نتقدم بأسمى آيات الشكر والإمتنان والتقدير

إلى اللذين حملوا رسالة العلم والمعرفة

ولا يسعنا في هذا المقام إلا أن نتوجه بالشكر الجزيل والإمتنان الكبير

إلى الأستاذ المشرف الدكتور "أوسيدهم يوسف" على تولّيه الإشراف على هذه المذكرة

وعلى كل ملاحظاته القيّمة

وجزاه الله عن ذلك كل خير

كما لا يفوتنا في هذا المقام أن نتقدم بالشكر الخاص إلى الأساتذة الكرام بشكل عام

ويطيب لنا تقديم خالص الشكر والتقدير لأعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بقبول فحص

وتدقيق هذه المذكرة.

وإلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل وكل من ساعدنا على إتمامه،

وإلى كل من خصّنا بنصيحة أو دعاء.

نسأل الله أن يحفظهم وأن يجازيهم خيراً.

ب. فطيمة، ش. مسيفة -



الإهداء

عطاء الله لك لا يقاس باستطاعتك، وإنما بحجم إيمانك باستطاعته
الحمد والشكر لله لأن هذا ليس بجهدى واجتهادى إنما بفضلك وكرمك على بلغت اليوم
من إنتهاء المسار العلمي فالحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات
اللهم تم على ما تعلمته نصيباً أنتفع به وأجعل هذا العلم والتجربة حجتي يوم أسأل عن
عمرى فيما أفنيتة.

احمد لله وفقني على بلوغى هذه الدرجة العلمية وأن أضع هذه المذكرة كمرجع بالمكتبة
ليستفيد منها كل الطلبة.

إلى أمى وأبى الغاليان حفظهما الله وأدمهما نورا لدربى
وإلى العائلة الكريمة التى ساندتني ولا تزال من أخوة وأخوات
أهدى هذا التفوق وهذا النجاح

إلى رفيقة دربى التى قاسمتني كامل مراحل إنجاز هذه المذكرة وكانت لي خير معين على
ذلك



الإهداء

الحمد لله الذي وفقنا في التثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية

هذه ثمرة الجهد والنجاح بفضلته تعالى.

مهداة إلى الوالدين الكريمين خفضهما الله وأدمهما نور الدربي

ولكل العائلة الكريمة التي ساندتني ولا تزال من إخوة وأخوات مالك وماريا لعلجة،

إلى رفيقات المشوار الدراسي التي قاسمتني لحظاته

رعاهم الله ووفقهم فاطمة كهينة إلى كل من كان لهم أثر على حياتي

ش. مسيفة



قائمة المختصات

قائمة أهم المختصرات:

أولاً: باللغة العربية:

ج.ر.جريدة رسمية

ص: صفحة

ص، ص: من الصفحة إلى الصفحة

ط: طبعة

ق.ع: قانون العقوبات

ثانياً: باللغة الفرنسية:

P : page

Éd : édition

ILO : Organisation internationale du travail.

EEOC : Equal Employment Opportunity commission

OCDE : Organisation de coopération et de Développement Economique

OPU : Offre des Publications Universitaires

مقدمتہ

مقدمة

تسعى منظمة العمل الدولية إلى القضاء على التمييز بين العمال وتكريس مبدأ المساواة وبالتالي تمنع التفرقة أو التمييز الذي يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو على أساس آخر الذي يمكن أن يؤدي إلى إضعاف مبدأ تكافؤ الفرص. يظهر التمييز في مجال العمل بمعاملة العامل بطريقة مختلفة لأسباب ليس لها صلة بمميزات أو متطلبات العمل⁽¹⁾.

يظهر مبدأ عدم التمييز بمفهوم المخالفة بنص المادة 37 من الدستور الجزائري لسنة 2020 أين اعترف بمبدأ المساواة على اعتبار كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يكون التمييز ولا يتدرج به بسبب المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي ظرف شخصي أو اجتماعي، كما كرس القانون رقم 90-11⁽²⁾ المتضمن قانون العمل المبادئ الأساسية للعدالة والمساواة في بيئة العمل في إطار المادة 17 منه، حيث يسعى المشرع إلى تحقيق التوازن بين حقوق العمال وواجباتهم، فيحمي القانون حقوق الأفراد في مواجهة أي تمييز محتمل يواجه العاملين في القطاعات المختلفة في الجزائر، ويواجه العمال تحديات تتعلق بالتمييز سواء كان هذا التمييز متعلقاً بالعرق أو الجنس أو الدين، مما يطرح تساؤلات حول فعالية الإجراءات المتخذة لتحقيق المساواة، فيستند القانون إلى إطار شامل لضمان عدم تعرض أي فئة من العمال للظلم⁽³⁾.

يَحْظُرُ القانون أي معاملة تمييزية بين العمال سواء في العمل أو الترقية أو الأجور... إلخ، ويُلْزِمُ صاحب العمل بتوفير نفس الفرص لجميع العمال دون أي تفرقة قائمة على اعتبارات شخصية، فينص قانون العمل الجزائري على أن جميع العمال يتمتعون بحقوق متساوية ويجب أن يحصلوا على معاملة عادلة في كل مراحل حياتهم المهنية، ورغم هذا تظهر أحياناً ثغرات في تطبيق القانون، مما

(1) المادة 01 و02 من الاتفاقية الدولية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 25 جوان 1958.

(2) - قانون رقم 90-11 المؤرخ في 25 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر.ج.ج عدد 17، الصادر في 26 أبريل 1990، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-29، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر.ج.ج عدد 68، الصادر في 25 ديسمبر 1991، معدل والمتمم بالأمر رقم 96-21، المؤرخ في 9 جوان 1996، ج.ر.ج.ج عدد 43، الصادر في 16 جوان 1996، المعدل والمتمم بالأمر رقم 97-02، المؤرخ في 11 جانفي 1997، ج.ر.ج.ج عدد 3، الصادر في 12 جانفي 1997.

(3) - مزبود بصيفي، "بيئة العمل بين القانون الدولي وقانون العمل الجزائري"، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد 8 عدد 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس، 2022، ص775.

مقدمة

يؤدي إلى استمرار بعض الممارسات التمييزية، فيشدد القانون على مراقبة تطبيق المبادئ الأساسية في جميع المؤسسات.

يُلزم القانون أصحاب العمل باحترام حقوق العمال وتجنب أي شكل من أشكال التمييز في بيئة العمل، فيفرض عليهم توفير بيئة عمل سليمة وعادلة لجميع العمال مع ضمان تكافؤ الفرص عند التشغيل والترقية والتدريب، فيرى البعض أن التحدي الحقيقي يكمن في التنفيذ الفعلي لهذه القوانين على أرض الواقع، وتبقى بعض الممارسات التمييزية غير مرئية وغير مبلّغ عنها من قِبَل العمال أنفسهم، فيتطلب القضاء على التمييز تعاوناً كاملاً بين المؤسسات والجهات الرقابية والعمال.

يتناول قانون العمل مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في أماكن العمل، فيسعى القانون إلى تحقيق التوازن بين الجنسين في فرص التشغيل والترقية والأجور، ويمنع التمييز القائم على الجنس، فرغم هذه التشريعات، فإن الفجوة بين الجنسين ما زالت قائمة في بعض القطاعات، فتعيق بعض العقبات العملية تحقيق المساواة الكاملة بين الجنسين في سوق العمل الجزائري، ويلعب الدور المجتمعي والثقافي دوراً في تعزيز هذه الفجوات، مما يتطلب جهوداً إضافية للقضاء عليها⁽⁴⁾.

يعمل قانون العمل على تعزيز حماية العمال من التمييز عن طريق فرض عقوبات على المخالفين، ويمنح القانون العمال المتضررين من التمييز الحق في تقديم شكاوى أمام الجهات المختصة، وبالرجوع لقانون العقوبات الجزائري نجد أن المشرع الجنائي أدرج جريمة التمييز كجريمة جديدة لم يسبق لها وجود في مختلف التعديلات المتعاقبة التي مست قانون العقوبات، حيث أفرد لها المواد 295 مكرر 01، 295 مكرر 02، 295 مكرر 03، وأصبحت جريمة يعاقب عليها القانون المعدل بموجب القانون رقم 14-01⁽⁵⁾، والمتضمن تعديل قانون العقوبات، كما يسعى المشرع إلى ضمان تكافؤ الفرص في التدريب والتأهيل المهني بين جميع العمال، ويعتبر هذا جزءاً من الجهود

(4) - بن عودة محمد، "حماية المرأة من جميع أشكال التمييز في القانون الجزائري والمواثيق الدولية"، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد 7 عدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي بونعامة، خميس مليانة، 2023، ص 560.

(5) - أنظر المواد 295 مكرر 1، 2 و3 من القانون رقم 14-01، المؤرخ في 4 فيفري 2014، يتضمن تعديل قانون العقوبات، ج.ر.ج. عدد 7، الصادر في 14 فيفري 2014، المعدل والمتمم.

مقدمة

الوطنية لتحسين جودة العمل وضمان حقوق العمال في بيئة عمل عادلة، فيشدد القانون على أهمية مراقبة الالتزام بهذه المبادئ لضمان عدم وجود انتهاكات.

يعزز القانون حقوق العمال في المساواة عن طريق فرض عقوبات صارمة على أصحاب العمل الذين يثبت تورطهم في ممارسة التمييز، ويمنح القانون العمال المتضررين الحق في تقديم شكاوى لحماية حقوقهم، فنصت المادة 142 من القانون رقم 90-11 على أن أي خرق للمبادئ الأساسية في المساواة يعرض صاحب العمل للعقوبات المنصوص عليها، فيلزم القانون السلطات المختصة بإجراء تحقيقات شاملة في أي شكاوى تتعلق بالتمييز، ويهدف ذلك إلى تحقيق العدالة وحفظ كرامة العمال.

تتضح أهمية الدراسة على أهمية الظاهرة التي يتم دراستها وعلى قيمتها العلمية، وما يمكن أن تقدمه من نتائج يمكن الاستفادة منها، وما تحققه من نفع للعلم والباحث والقارئ من الناحية العلمية، وما يمكن تقديمه للمجتمع، حيث يعتبر موضوع المعاملة التمييزية في العمل من المواضيع المثيرة للجدال التي تحتاج إلى دراسة وتحليل أكثر، ودراسة ظاهرة التمييز في مكان العمل وأثرها على المجتمع، ومدى مساهمة المشرع في الحد منها وفقاً لقانون العمل، يسلط البحث الضوء على قانون العمل الجزائري ودوره في القضاء على التمييز وتعزيز مبدأ المساواة.

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على قضية المعاملة التمييزية بين العمال في إطار قانون العمل الجزائري، وتحديد مدى فعالية النصوص القانونية في تحقيق العدالة والمساواة في أماكن العمل، والتعرف على العقوبات التي تؤثر على تنفيذ هذه النصوص بشكل كامل، وتستعرض الدراسة كيف يمكن أن يؤثر التمييز في فرص التشغيل، والترقية، والأجور على مختلف الفئات في سوق العمل، وكما تركز على التحليل النقدي لكيفية مواجهة هذا التمييز وما إذا كانت التشريعات الحالية قادرة على تحقيق المساواة المنشودة، وتسعى الدراسة أيضاً إلى الكشف عن التحديات العملية والثقافية التي تعيق تحقيق المساواة بين الجنسين، وتقديم توصيات للتغلب على هذه العقبات، الأمر الذي دفع بنا إلى طرح الإشكالية الآتية:

ما مدى فعالية دور المشرع الجزائري في مكافحة المعاملات التمييزية بين العمال في

العمل؟

للإجابة على الإشكالية المطروحة أعلاه اعتمدنا على منهجين أساسيين من المناهج المعتمدة في إعداد البحث العلمي، فيتمثل الأول في المنهج الوصفي عندما تطرقنا إلى تعريف بعض المفاهيم كمفهوم التمييز بين العمال وبيئة العمل وغيرها من المفاهيم ذات الصلة بالموضوع، أما المنهج الثاني، فقد اعتمدناه عندما تطرقنا إلى تحليل مجمل النصوص القانونية الهادفة للحفاض على أمن وسلامة العامل، بالإضافة إلى استحضارنا للمنهج الاستقرائي في بعض المواقف خاصة عند بحثنا عن استخلاص موقف المشرع الجزائري من هذا الموضوع.

وعليه ارتأينا لدراسة الإطار المفاهيمي للتمييز بين العمال في مكان العمل (الفصل الأول)،

لننتقل إلى دراسة آثار المعاملات التمييزية في علاقة العمل ووسائل مكافحته (الفصل الثاني).

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للتمييز بين

العمال في مكان العمل

يركز القانون الجزائري على تعزيز العدالة والمساواة في مكان العمل من خلال مكافحة التمييز بكافة أشكاله، ويحدد هذا الإطار المفاهيمي ضرورة حماية جميع العمال من المعاملة غير المتساوية على أساس الجنس، أو الأصل العرقي، أو الدين، أو أي خصائص شخصية أخرى، فيسعى القانون إلى منع أي تمييز قد يؤثر سلبًا على فرص العمل أو الترقيات أو الحصول على حقوق متساوية في بيئة العمل.

يعتمد الإطار القانوني في الجزائر على مبادئ دستورية تضمن حقوق الأفراد في المساواة والعدالة في جميع مناحي الحياة بما فيها العمل، ويجرم القانون الجزائري أي شكل من أشكال التمييز ويؤكد على أهمية تكافؤ الفرص بين جميع العاملين، ويلزم أصحاب العمل بتطبيق سياسات تحظر التمييز وتشجع على بيئة عمل تحترم الكرامة الإنسانية.

يهدف القانون إلى تعزيز وعي العمال وأصحاب العمل بحقوقهم وواجباتهم فيما يتعلق بمكافحة التمييز، فيوفر آليات قانونية تسمح للعمال المتضررين من التمييز بتقديم شكاوى أمام المحاكم المختصة للحصول على الإنصاف، فيعزز القانون الجزائري المساواة في العمل من خلال وضع إجراءات وقائية تضمن عدم وقوع التمييز في بيئة العمل.

يشدد الإطار المفاهيمي على ضرورة تدريب العمال وأصحاب العمل على أهمية احترام حقوق الإنسان ومنع التمييز، ويروج القانون لمبدأ الشفافية والإنصاف في جميع قرارات العمل، بما في ذلك التشغيل والترقية والأجور، ويشجع أصحاب العمل على تبني سياسات توظيف عادلة تأخذ في الاعتبار الكفاءة والمهارة بعيدًا عن أي انحياز أو تحيز.

ولتوضيح هذا العنصر نتولى دراسة الإطار المفاهيمي للمعاملة التمييزية بين العمال في قانون العمل الجزائري ضبط المفاهيم المتعلقة بالمعاملات التمييزية بين العمال (المبحث الأول)، ثم تطبيقات المعاملات التمييزية في العمل والحماية القانونية المقرر لها (المبحث الثاني).

المبحث الأول

ضبط مفاهيم التمييز والمعاملات التمييزية في العمل

يُعرّف القانون الجزائري التمييز في العمل كأى معاملة غير متساوية تُمارس تجاه العمال بناءً على عوامل شخصية لا علاقة لها بالكفاءة المهنية، مثل الجنس، أو العرق، أو الدين، ويُلزم القانون أصحاب العمل بضبط سياساتهم الداخلية لضمان توفير فرص متساوية لجميع العمال في العمل، والترقية، والأجور، ومنع أي ممارسات تمييزية.

يسعى الإطار القانوني إلى ضبط المعاملات التمييزية من خلال آليات تتيح للعمال المتضررين رفع شكاوى قانونية للحصول على حقوقهم، ويدعو القانون إلى تعزيز بيئة عمل تضمن العدالة والمساواة، حيث يتمتع جميع العمال بحقوقهم الكاملة دون أي تمييز، ويشجع على التوعية والتدريب المستمر لمكافحة التمييز في مكان العمل.

وعليه يجدر التطرق الى مفهوم المعاملة التمييزية في العمل (المطلب الأول) والتشريعات المتعلقة بالتمييز في العمل (المطلب الثاني).

المطلب الأول

مفهوم المعاملة التمييزية في علاقة العمل

يُعرّف القانون الجزائري المعاملة التمييزية في علاقة العمل كأى تمييز أو تفريق يمارس ضد العامل بناءً على عوامل شخصية مثل الجنس، أو العرق، أو الدين، بدلاً من الاعتماد على الكفاءة المهنية، ويسعى القانون إلى ضبط هذه الممارسات من خلال تحديد ضوابط ومعايير تضمن العدالة والمساواة بين جميع العاملين.

يهدف الإطار القانوني إلى حماية العمال من المعاملات التمييزية عبر توفير آليات قانونية تمكنهم من التظلم والمطالبة بحقوقهم، ويدعو القانون أصحاب العمل إلى إنشاء بيئة عمل عادلة، تشجع على تكافؤ الفرص وتعزز التوعية بمخاطر التمييز، بما يضمن احترام حقوق جميع العمال.

سننظر إلى تقديم تعارف المختلفة لتمييزية في علاقة العمل (الفرع الأول) وأنواع المعاملات التمييزية (الفرع الثاني).

الفرع الأول

تعريف المعاملة التمييزية في علاقة العمل

يُعرف القانون الجزائري المعاملة التمييزية في علاقة العمل كأى تفرقة أو تفضيل يمارس ضد العامل على أساس غير مهني، مثل الجنس أو العرق أو الدين، مما يؤثر على فرصه في العمل أو الترقيات، ويسعى القانون إلى ضبط هذه السلوكيات من خلال وضع معايير واضحة لضمان العدالة والمساواة في بيئة العمل.

يحمي الإطار القانوني العمال من المعاملات التمييزية عبر توفير آليات قانونية للتظلم والمطالبة بحقوقهم، ويدعو القانون أصحاب العمل إلى تبني سياسات عادلة تشجع على تكافؤ الفرص وتعزز الاحترام المتبادل بين جميع العاملين.

سنستعرض في هذا الموضوع إلى مدلولها اللغوي من خلال المعاجم اللغوية المختلفة (أولاً)، ثم ننتقل إلى بعض التعاريف الفقهية التي تسعى لتوضيح هذا المفهوم القانوني (ثانياً).

أولاً: التعريف اللغوي للمعاملة التمييزية

التمييز (Discrimination) في اللغة يعني "التفريق" بين الأشياء أو الأشخاص، وإظهار الفروق بينها، فيقال: "مَيَّرَ الشيء" أي فرقه عن غيره وبين خصائصه، والمصدر "تمييز" يُستخدم للدلالة على الفصل أو التفريق بين أمرين أو أكثر، سواء كان ذلك بناءً على اختلافات جوهرية أو سطحية⁽⁶⁾.

(6) - ابن منظور، لسان العرب، المجلد 11 - باب قلل-، ط3، دار صادر، بيروت، 2004، ص322.

فالتمييز هو القدرة على إدراك الفوارق بين الأشياء أو الأشخاص، ويشير إلى الفصل بينها بناءً على صفات أو معايير معينة، ويتضمن هذا المصطلح الحكم على الأشياء بأنها تختلف عن بعضها، سواء كان التمييز في السياقات اللغوية أو الاجتماعية أو غيرها (7).

أما مصدر الفعل "عَامَلٌ"، وهو التصرف أو السلوك الذي يُظهره شخص تجاه آخر، سواء كان ذلك في سياق اجتماعي، اقتصادي، أو قانوني، ويشير إلى كيفية التصرف مع الآخرين (8).

يعتبر مصطلح المعاملة التمييزية اجتماع هذين المصطلحين يعني التعامل مع الأشخاص بطرق غير متساوية بناءً على عوامل غير موضوعية، مما يؤدي إلى تفضيل فئة على أخرى أو استبعاد أفراد أو جماعات بناءً على صفات معينة (9).

ثانياً: التعريف الاصطلاحي للمعاملة التمييزية

يُعرفها الفقه الفرنسي "جان ريفيرو" (Jean Rivero) بأنها معاملة مختلفة لأشخاص في وضعيات مماثلة أو متشابهة، دون أن يكون لهذه المعاملة مبرر شرعي أو منطقي، ويعتبر التمييز انتهاكاً لمبدأ المساواة ويُرفض في نطاق القوانين المتعلقة بحقوق الإنسان (10).

يعرفه أيضاً الفقيه "جورج فيدال" (Georges Vedel) بأنه الفصل بين الأشخاص بناءً على معايير غير موضوعية، مثل الجنس أو العرق أو الدين، بطريقة تؤدي إلى منع حقوق أو امتيازات عن فئة معينة دون سبب مشروع (11).

(7) - إبراهيم مصطفى، وأحمد حسن الزيات، وحامد عبد القادر، ومحمد علي النجار، المعجم الوسيط، دار الدعوة، مصر، 1980، ص 473.

(8) - إبراهيم أنيس وآخرون، معجم اللغة العربية المعاصرة، ط. 1، عالم الكتب، مصر، 2008، ص 783.

(9) - حرقاس زكرياء، "الوقاية من التمييز العنصري وخطاب الكراهية في البيئة المجتمعية للمدينة التفاعلية"، مجلة القانون العام الجزائري المقارن، المجلد 7 عدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سعد دحلب، البلدة، 2021، ص.ص 326-327.

(10) - RIVERO Jean, Droit Administratif, 8ème édition, Édition Dalloz, France, 1990, p214.

(11) - GEORGES Vedel, Introduction au droit, 2eme Edition, Dalloz, Paris, 2001, pp78-79.

كما عرف الفقيه "عبد الفتاح عثمان" التمييز في العمل بأنه "التفرقة أو الاستثناء غير المشروع بين العاملين بناءً على معايير غير متعلقة بالكفاءة المهنية، مثل الجنس أو الدين أو اللون، مما ينتج عنه اختلافات غير مبررة في المعاملة أو الفرص"⁽¹²⁾.

أما بالنسبة للفقهاء الجزائريين نجد أن الأستاذ "عبد الله شابي" قد عرفه على بأنه التفرقة غير المبرر بين العمال بناءً على خصائص غير متعلقة بالكفاءة أو الأداء، مما يؤدي إلى تباين غير عادل في الفرص والحقوق، ويشمل التمييز أي تمييز ينطوي على عدم احترام حقوق الأفراد الأساسية في العمل⁽¹³⁾.

أما في التشريع الجزائري فقد عرفه على أنه أي تفرقة أو استثناء أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الإعاقة، ويؤدي إلى إبطال أو إضعاف تكافؤ الفرص أو المعاملة في مجال العمل، ويُعتبر هذا التمييز مخالفة لمبادئ المساواة في الفرص والحقوق التي ينص عليها قانون العمل الجزائري، وخاصة في المادة 17 من القانون رقم 90-11⁽¹⁴⁾، والمتعلق بعلاقات العمل، وهذا ما أكدته نص المادة 02 من القانون رقم 20-05⁽¹⁵⁾ المتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتها التي تنص على: "... هو كل تفرقة أو استثناء أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس الجنس أو العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني أو اللغة أو الانتماء الجغرافي أو الإعاقة أو الحالة الصحية، يستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها على قدم المساوات في المجال السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي..."

(12) - عبد الفتاح عثمان، الحقوق العمالية في التشريعات العربية* الطبعة الثالثة دار النهضة العربية، مصر، 2012، ص 94.

(13) - عبد الله شابي، قانون العمل الجزائري -دراسة مقارنة-، ط.1، دار الفكر الجامعي، الجزائر، 2015، ص 158.

(14) - أنظر المادة 17 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

(15) - المادة 02 من القانون رقم 20-05، المؤرخ في 28 أبريل 2020، يتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتها، ج.ر.ج. عدد 25، الصادر في 29 أبريل 2020.

الفرع الثاني

أنواع المعاملة التمييزية في بيئة العمل

تتعدد أنواع المعاملات التمييزية في العمل بناءً على خصائص الأفراد، حيث يظهر التمييز على أساس الجنس عند منح النساء فرصاً أقل من الرجال في العمل أو الترقية، فيحدث التمييز العرقي عندما تُحرم بعض الفئات من حقوقها بناءً على أصولها العرقية أو الثقافية.

يشمل التمييز أيضاً الدين، حيث يتم معاملة الأفراد بشكل غير عادل بسبب معتقداتهم. يظهر التمييز ضد ذوي الإعاقة من خلال عدم توفير التسهيلات اللازمة لهم أو حرمانهم من فرص العمل المناسبة.

سنتناول في هذا البحث إلى دراسة التمييز الايجابي (أولاً)، ثم دراسة التمييز المباشر (ثانياً)، ودراسة أيضاً التمييز غير المباشر (ثانياً).

أولاً: التمييز الإيجابي في بيئة العمل

عرف القانون الدولي التمييز من خلال مجموعة من العناصر والمعايير المحظورة كالعرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الانحدار الوطني أو الأصل الاجتماعي، بحيث أن كل تمييز أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس المعايير السابقة يعد غير قانوني⁽¹⁶⁾.

عرفه الدكتور "يسري العصار" على أنه تدخل المشرع بإجراء نوع من التفرقة في المعاملة بين أشخاص طبيعية أو معنوية تنتمي إلى مركز قانوني واحد، عن طريق منح ميزة قانونية لفئة محددة بينها، وذلك بهدف تعويض هذه الفئة عن الحرمان الذي تعرضت له قبل تدخل المشرع وتمكينها من الممارسة الفعلية للحقوق التي يكفلها لها الدستور أو القانون⁽¹⁷⁾.

(16) - غاده نير لبيب إحسان، التدابير الإيجابية في القانون الدولي العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص القانون الدولية، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2014، ص 43.

(17) - الأخضرى نصر الدين، "القانون الجزائري بين مثالية المساوات وواقعية التمييز الإيجابي"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، المجلد 6، العدد 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2014، ص 112.

لم يخرج المشرع الجزائري عما ذهبت إليه الاتفاقيات الدولية والتشريعات العمالية الحديثة فنص على مبدأ عدم التمييز في المادة 37 من التعديل الدستوري لسنة 2020⁽¹⁸⁾ على أنه: "كل المواطنين سواسية أمام القانون، لهم الحق في حماية متساوية، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس أو رأي، أو أي شرط، أو ظرف آخر شخصي أو إجماعي"، وعليه فإنه على مستوى التطبيق يصعب وضع حدود فاصلة بين مفهومي عدم التمييز والتمييز الايجابي، كما أن التصادم الذي يبدو بينهما هو في الواقع ظاهريا فقط لأن عدم التمييز لا يمكن تحقيقه في الواقع أحيانا إلا من خلال تكريس مبدأ التمييز الايجابي، ذلك أن حظر التمييز يجب ألا يؤدي إلى إلحاق الضرر بفئات معينة، وهو أمر لا يمكن تحققه إلا من خلال تكريس مزايا تفضيلية لهذه الفئات تحت عنوان التمييز الايجابي⁽¹⁹⁾.

وبمعنى آخر يظهر مبدأ التمييز الايجابي بمثابة إجراء استثنائي لتهديب مبدأ عدم التمييز، ومن ثم يبدو المفهومين متكاملين ولا يمس أحدهما بمشروعية وجود الآخر.

ثانيا: التمييز المباشر في بيئة العمل

هو عدم احترام أو خرق اللوائح والقوانين بشكل صريح، بالإساءة للعمال ومواقفهم على أساس اعتبارات سبق ذكرها، واستثناء الأفراد بمجرد عملهم في هيئات ومنظمات في نظام سابق أو تجاوز العامل لسن معين⁽²⁰⁾.

(18)- أنظر المادة 37 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، ج.ر.ج. عدد 76، الصادر في 8 ديسمبر 1996، معدل ومتمم بموجب القانون رقم 02-03، المؤرخ في 10 أبريل 2002، ج.ر.ج. عدد 25، الصادر في 14 أبريل 2002، ومعدل ومتمم بموجب القانون رقم 08-19، المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج.ر.ج. عدد 63، الصادر في 16 نوفمبر 2008، ومعدل ومتمم بموجب القانون رقم 16-01 المؤرخ في 6 مارس 2016، ج.ر.ج. عدد 14، صادر 7 مارس 2016، المعدل والمتمم بموجب المرسوم رئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المصادق عليه في استفتاء 1 نوفمبر 2020، ج.ر.ج. عدد 82، الصادر في 30 ديسمبر 2020.

(19)- لعقابي سميحة، "مبدأ التمييز الإيجابي لصالح المرأة كإجراء استثنائي لتفعيل حقوقها"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 9 عدد 4، كلية الحقوق، جامعة عباس لغرور، خنشلة، 2018، ص183.

(20)- خديجة فاضل، "مبدأ المساواة في قانون العمل"، مجلة البحوث في العقود وقانون الأعمال، المجلد 7 عدد 4، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائري، 2022، ص135.

يُعالج القانون الجزائري التمييز المباشر من خلال مجموعة من القوانين التي تهدف إلى حماية حقوق العمال وضمان تكافؤ الفرص، ومن أبرز هذه القوانين، القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، والذي ينص على المساواة في المعاملة بين العمال دون تمييز على أساس الجنس أو العرق أو أي عوامل أخرى، ويؤكد القانون على ضرورة توفير ظروف عمل متساوية للجميع، بما في ذلك الأجور وفرص الترقية⁽²¹⁾.

تمنع التشريعات الجزائرية بشكل صريح أي شكل من أشكال التمييز المباشر الذي يمكن أن يؤثر على فرص العمال في التشغيل أو الاستمرار في العمل، وفي حال ثبوت التمييز المباشر في مكان العمل، يتيح القانون للمتضررين تقديم شكاوى أمام الجهات القضائية المختصة أو الهيئات المعنية بحماية حقوق العمال⁽²²⁾.

تشمل التدابير العملية لمكافحة التمييز المباشر أيضاً تعزيز دور المفتشيات العمالية في مراقبة ظروف العمل وضمان تطبيق القوانين المتعلقة بمكافحة التمييز، ويتم تنفيذ حملات توعية وبرامج تدريبية تستهدف أصحاب العمل والعمال على حد سواء بهدف خلق بيئة عمل شاملة ومحترمة⁽²³⁾، وتساهم هذه التدابير في تقليل حالات التمييز المباشر في سوق العمل الجزائري، لكن التحديات لا تزال قائمة، خاصة في القطاعات التي تتسم بممارسات تقليدية قد تركز التمييز، ولذلك تبقى الحاجة ملحة لتعزيز الجهود الحكومية والمجتمعية لمكافحة هذه الظاهرة بشكل فعال ومستدام⁽²⁴⁾.

نلاحظ أنه بالرغم من أن القانون الجزائري يعالج التمييز المباشر ويمنعه، إلا أن تطبيقه في الواقع يواجه بعض التحديات، فيعاني بعض العمال من صعوبة إثبات التمييز المباشر في بيئة العمل، خاصة في القطاعات غير الرسمية أو ذات الهياكل التقليدية، وكما أن ضعف الرقابة وعدم كفاية الوعي القانوني لدى العمال وأصحاب العمل قد يؤديان إلى استمرار بعض الممارسات التمييزية،

(21) - ثوابتي ايمان ريماء سرور، القواعد الدولية للعمل المكرسة لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص القانون لعام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2015، ص 71.

(22) - محمد أبو زهرة، قانون العمل والمساواة، ط. 2، دار العلم للملايين، لبنان، 2008، ص 122.

(23) - أحمية سليمان، آلية تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط. 3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 202.

(24) - BORSALI HAMDAN Leila, Droit du travail, Berti Editions, Alger, 2014, p36.

لذلك يحتاج القانون إلى تعزيز آليات التنفيذ وزيادة الحملات التوعوية لضمان تحقيق المساواة الفعلية في بيئة العمل.

ثالثاً: التمييز غير المباشر في بيئة العمل

يؤكد الدستور الجزائري لسنة 2020 وفقاً للمادة 37 على ضمان المساواة بين المواطنين في الحقوق والواجبات دون تمييز، كذلك يمنع قانون العمل الجزائري التمييز غير المباشر في سياق العمل، حيث ينص على المساواة في فرص العمل والمعاملة العادلة بين العمال، بغض النظر عن الجنس أو العرق أو الدين (25).

التمييز الغير المباشر هو تصرف محايد من شأنه أن يحدث أثراً ضاراً لشخص أو مجموعة من الأشخاص، وقد يمكن إثباته من الناحية الموضوعية عبارة عن حكم موافق للقانون مهما كانت دستوريته، فهو تصرف غير منحاظ لا شك في نية أصحابه، فيعتبر رغم ذلك تمييزاً بمجرد أن ينتج عنه ضرراً في حق شخص أو أشخاص يتميزون بخصوصيات معينة (عرقية، عنصرية، لغوية، دينية، اجتماعية، ثقافية...) دون غيرهم من أفراد المجتمع، هذه الخصوصية هي التي تجعلهم يتضررون دون غيرهم، فلا يشترط من الناحية القانونية توافر قصد الإضرار هنا، بل يكفي إثبات وجود هذا الضرر فقط كنتيجة مباشرة للحكم أو المعيار أو التصرف. فالمعيار الجديد في تحديد التمييز هنا هو المعيار الموضوعي فقط (النتيجة الضارة للفعل) وليس الذاتي أو الشخصي (قصد الفاعل)، وهذا ما اصطلح عليه بالتمييز غير المباشر" أو التمييز غير المقصود أو التمييز الناتج عن أثر ضاري (26).

فيعد التمييز غير المباشر هو أحد أشكال التمييز الذي يتم فيه تطبيق معيار أو إجراء محايد ظاهرياً، ولكن تأثيره يؤدي إلى وضع غير عادل أو غير متكافئ لفئة معينة من الأفراد، في القانون

(25) - أنظر المادة 37 من التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2020، المرجع السابق.

(26) - الدين بو منجل فاتح، "التمييز غير المباشر والتمييز الإيجابي"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 5 عدد

11، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2004، ص.ص 124-125.

الجزائري، يُحظر هذا النوع من التمييز في العديد من المجالات، مثل العمل والتعليم والخدمات العامة، بناءً على مواد من الدستور الجزائري وقوانين أخرى تحمي حقوق الإنسان⁽²⁷⁾.

المطلب الثاني

التشريعات المتعلقة بالتمييز في العمل

تسعى التشريعات المتعلقة بالتمييز في العمل إلى حماية حقوق العمال وضمان المساواة في المعاملة في بيئة العمل، وتواجه هذه التشريعات تحديات متزايدة مع تزايد التنوع في القوى العاملة وظهور أشكال جديدة من التمييز، وتسهم القوانين في الحد من التمييز على أساس الجنس، العرق، الدين، أو أي سمة شخصية أخرى، مما يخلق بيئة عمل عادلة وشاملة.

تفرض التشريعات قيودًا صارمة على ممارسات التمييز من خلال وضع آليات قانونية للتظلم والمعاينة، وتحفز القوانين أرباب العمل على تبني سياسات داخلية تضمن تحقيق العدالة في التعامل مع العمال وتطبيق إجراءات صارمة لحماية حقوقهم.

وعلى هذا الأساس سنقوم بدراسة التجربة الدولية في مكافحة التمييز بين العمال في العمل (الفرع الأول)، ثم دراسة الإطار القانوني الجزائري لمكافحة التمييز بين العمال في العمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول

التجربة الدولية في مكافحة التمييز بين العمال في العمل

تبنت العديد من الدول سياسات قانونية صارمة لمكافحة التمييز بين العمال في العمل، مستندة إلى تجارب دولية ناجحة، فتهدف هذه السياسات إلى تعزيز المساواة في الفرص والمعاملة العادلة بين جميع العمال بغض النظر عن العرق أو الجنس أو الدين، وأسهمت تجارب دول مثل السويد وكندا في تشكيل تشريعات فعالة تشجع التنوع وتمنع التمييز في بيئات العمل.

(27) - ناصر لعراية، القانون الدستوري وحقوق الإنسان في الجزائر، ط.2، دار هومة، الجزائر، 2018، ص 65.

عملت الدول على توفير آليات قانونية لحماية حقوق العمال، وضمان العدالة في أماكن العمل من خلال فرض عقوبات على أرباب العمل المخالفين، فعززت الحكومات برامج التوعية والتدريب للشركات والمؤسسات، مما ساهم في خلق بيئات عمل أكثر شمولية واندماجًا.

لذا سنتطرق إلى تبيان آليات مكافحة التمييز في قوانين العمل الدولية (أولاً)، ثم دراسة تجارب الدول الرائدة في مكافحة التمييز في بيئة العمل (ثانياً).

أولاً: آليات مكافحة التمييز في منظمة العمل الدولية

تعمل قوانين العمل الدولية على تعزيز مبدأ المساواة ومنع أي شكل من أشكال التمييز في بيئة العمل، حيث تسهم هذه القوانين في حماية حقوق الأفراد من خلال ضمان عدم التمييز على أساس الجنس، العرق، الدين، الإعاقة، أو أي عوامل أخرى، ومن أبرز هذه القوانين إعلان فيلادلفيا لسنة 1944، الذي نص على أن: "جميع البشر الحق في العمل... في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص"⁽²⁸⁾.

كما تنص الاتفاقيات الدولية مثل اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) لمكافحة التمييز في العمل رقم 111 لعام 1958 على وجوب توفير فرص متساوية للجميع في مجال العمل دون تمييز⁽²⁹⁾، على ضرورة توفير فرص متساوية للجميع في مجال العمل دون تمييز، وتعد الاتفاقية رقم 156 لعام 1981⁽³⁰⁾ المتعلقة بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين والعمال ذوي المسؤوليات العائلية من أبرز الأدوات القانونية التي تدعم هذا المبدأ، ووفقاً لنص المادة 04 من هذه الاتفاقية، يتم تحديد نطاق المساواة في الفرص والمعاملة بين العمال على مستويين: الأول

(28) - طهير عبد الحكيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2011، ص 83.

(29) - أنظر المادة 01 من اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) رقم 111 لعام 1958 الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة لمكافحة التمييز رقم 111 لعام 1958، صادقت عليها الجزائر الأمر رقم 69-31، المؤرخ في 22 ماي 1969، المتضمن التصديق على اتفاقية التمييز في مجال المهنة والاستخدام، ج.ر.ج. عدد 49، الصادر في 6 جوان 1969.

(30) - محمود مسعد محمود، دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق قانون دولي للعمل، ط.2، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003، ص.ص 144-145.

يتعلق بحرية العمال ذوي المسؤوليات العائلية في اختيار عملهم، والثاني يركز على أخذ احتياجاتهم في الاعتبار عند تحديد أحكام وشروط العمل والضمان الاجتماعي.

تدعو منظمة العمل الدولية الدول الأعضاء إلى اعتماد وتطبيق هذه الاتفاقيات في تشريعاتها الوطنية، فتعتمد الدول على هذه الآليات لمكافحة التمييز من خلال تضمينها في قوانين العمل المحلية وتطوير سياسات وإجراءات فعالة لضمان التنفيذ، وتراقب المنظمة مدى امتثال الدول للاتفاقيات الدولية وتقوم بتقديم المساعدة الفنية عند الحاجة⁽³¹⁾.

تسعى هذه الآليات الدولية إلى تحقيق بيئة عمل شاملة ومنصفة من خلال توفير التدريب والتوعية لصاحب العمل والعمال على حد سواء، فتطور برامج تهدف إلى توعية أصحاب العمل بضرورة احترام التنوع وعدم التمييز في عمليات التشغيل والترقية، وتعزز هذه البرامج المساواة من خلال إزالة الحواجز التي قد تحول دون تحقيقها في سوق العمل، وتفرض بعض الدول الأعضاء تدابير قانونية لمعاقبة منتهكي قوانين مكافحة التمييز، وتفرض هذه التدابير عقوبات قانونية قد تشمل الغرامات أو حتى إغلاق المؤسسات التي تثبت تورطها في ممارسات تمييزية، فتهدف هذه العقوبات إلى ردع المؤسسات عن الانخراط في ممارسات غير قانونية وتعزيز بيئة عمل عادلة⁽³²⁾.

تطبق الدول الأعضاء نظم رقابية لضمان الامتثال للقوانين المتعلقة بمكافحة التمييز، فتطور الدول إجراءات لتلقي شكاوى العمال المتضررين والتحقيق فيها بطريقة شفافة، فتتعاون الدول مع المنظمات العمالية والمدنية لمراقبة ورصد الانتهاكات المحتملة وتوفير سبل الانتصاف القانونية للعمال المتضررين.

تسعى الاتفاقيات الدولية إلى تمكين الفئات المهمشة في المجتمع من خلال إتاحة فرص عمل متكافئة، فتشجع هذه الاتفاقيات على توفير فرص خاصة للأقليات والفئات الضعيفة لضمان إدماجهم في سوق العمل، وتتص أيضاً على وجوب تكييف بيئات العمل لتلبية احتياجات ذوي الإعاقة، مما

(31) - أنظر المادة 01 من اتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) رقم 111 لعام 1958 الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة لمكافحة التمييز رقم 111 لعام 1958، المرجع السابق.

(32) - بن عطا الله نادية، جريمة التمييز العنصري وخطاب الكراهية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، غرداية، 2021، ص 23.

يعزز مفهوم الإدماج والشمولية، وتعمل الدول على تنفيذ برامج لمكافحة التمييز الجنسي في مكان العمل، فتطور هذه البرامج سياسات لضمان عدم التمييز ضد النساء في عمليات التشغيل والترقية، إضافة إلى توفير فرص تدريبية متساوية، فتهدف هذه الجهود إلى القضاء على الفجوة بين الجنسين في سوق العمل وتعزيز المساواة بين الرجال والنساء⁽³³⁾.

تتطلب الآليات الدولية تقديم تقارير دورية من الدول الأعضاء حول جهودها لمكافحة التمييز في العمل، وتراقب منظمة العمل الدولية مدى التزام الدول بتقديم هذه التقارير وتقييم تقدمها في تنفيذ الاتفاقيات الدولية، وتسهم هذه التقارير في تحديد الثغرات الموجودة وتقديم التوصيات المناسبة لتحسين الأوضاع، فتطبق بعض الدول تدابير استباقية لمكافحة التمييز العرقي في العمل، فتطور هذه التدابير سياسات تهدف إلى تعزيز التنوع العرقي وضمان حقوق العمال من مختلف الخلفيات العرقية، وتعمل هذه السياسات على تعزيز بيئة عمل متنوعة وشاملة، مما يساهم في تحقيق الاستقرار الاجتماعي داخل المجتمع⁽³⁴⁾.

تضع الدول سياسات لتعزيز حقوق العمال ذوي الإعاقة ومنع التمييز ضدهم في العمل، فتعتمد هذه السياسات على توفير التكييفات اللازمة في مكان العمل لتمكين هؤلاء العمال من أداء وظائفهم بفعالية، وتساهم هذه الإجراءات في تعزيز مبدأ تكافؤ الفرص وتحقيق الشمولية في سوق العمل⁽³⁵⁾.

ثانياً: تجارب الدول الرائدة في مكافحة التمييز في بيئة العمل

تعمل الدول الرائدة في مكافحة التمييز في بيئة العمل على تطوير سياسات وتشريعات صارمة تضمن المساواة، وتعتمد هذه الدول على إنشاء هيئات رقابية قوية لمتابعة تنفيذ القوانين وضمان عدم حدوث أي انتهاك لحقوق العمال، فتعزز هذه الهيئات الشفافية من خلال تقديم تقارير دورية وتوصيات لتحسين السياسات، فتطور الدول مثل السويد سياسات عمل تستند إلى مبدأ المساواة بين الجنسين، فتعتمد على تشريعات تمنع التمييز على أساس الجنس وتضمن حقوق النساء في الأجور والترقيات،

(33) - بن عطا الله نادية، المرجع السابق، ص 28.

(34) - بو عبد الله سعد، التمييز العنصري والقانون الدولي، ط. 1، مطبعة دار السلام، بغداد، 2002، ص 86.

(35) - نشوان حميد أحمد الفائق، مقاصد الشريعة وأثرها في القضاء على التمييز العنصري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، قسم أصول الفقه، كلية الشريعة والقانون، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان، 2014، ص 132.

وتسهم هذه السياسات في جعل بيئة العمل أكثر توازناً بين الجنسين، فاعتمدت الدول الرائدة في مكافحة التمييز في بيئة العمل على نصوص قانونية صارمة تهدف إلى حماية حقوق العمال وضمان مبدأ المساواة، فاستندت هذه الدول إلى تجارب قانونية ناجحة لإرساء بيئة عمل خالية من التمييز والتفرقة⁽³⁶⁾.

فسنّت الولايات المتحدة قانون الحقوق المدنية لعام 1964 الذي حظر التمييز في العمل على أساس العرق أو الجنس أو الدين أو الأصل القومي، ويفرض القانون على الشركات الالتزام بالمساواة ويتيح للمتضررين رفع دعاوى قضائية أمام "لجنة تكافؤ فرص العمل" (EEOC)⁽³⁷⁾.

طبّق الاتحاد الأوروبي توجيهات قانونية لمنع التمييز في بيئة العمل، تشمل حظر التمييز على أساس الجنس، العرق، التوجه الجنسي، والإعاقة، فألزمت الدول الأعضاء بمواءمة تشريعاتها الوطنية مع هذه التوجيهات، مما عزز مبدأ تكافؤ الفرص بين جميع العمال⁽³⁸⁾.

أقرّت كندا قانون حقوق الإنسان الذي يمنع التمييز في العمل على أسس متعددة مثل العرق، الجنس، والعمر، فتعتمد المحاكم الكندية على هذا القانون في حل النزاعات وتحقيق المساواة بين العمال، مما يعزز التزام الدولة بمكافحة التمييز⁽³⁹⁾.

⁽³⁶⁾– غلاي فاتح، ختيري وهيبة، "التجارب الدولية والعربية الرائدة في مجال المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال"، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، المجلد 5 عدد 1، كلية الاقتصاد، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2020، ص.ص 16-17.

⁽³⁷⁾– Civil Rights Act of 1964, Title VII, U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), available at: EEOC.gov.

⁽³⁸⁾– AUZERO Giles, DOCKES Emmanuel, Droit du travail, 30eme Edition, Dalloz, Paris, 2016, P156.

⁽³⁹⁾– محمد فهمي، زمن المساوات في العمل - التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل-، ط.2، مكتب العمل بجونيف، سويسرا، 2008، ص.ص 66-68.

كما أسست أستراليا قانون التمييز على أساس الجنس وقانون التمييز على أساس الإعاقة بهدف حماية العمال وضمان بيئة عمل عادلة، تتم مراقبة تنفيذ هذه القوانين من قبل اللجنة الأسترالية لحقوق الإنسان التي تتولى متابعة القضايا واتخاذ الإجراءات المناسبة⁽⁴⁰⁾.

طوّرت جنوب إفريقيا إطارًا قانونيًا لمكافحة التمييز في بيئة العمل بعد نهاية نظام الفصل العنصري، فاستحدثت قوانين تفرض على الشركات تحقيق التنوع العرقي وتطبيق مبدأ المساواة بين العمال من مختلف الخلفيات⁽⁴¹⁾.

تعتبر الجزائر جزء لا يتجزأ من هذه التجمعات لاسيما قارة إفريقيا والوطن العربي الامر الذي أدى إلى استجابة الجزائر على مستوى النصوص والهيئات، حيث صادقت على الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب بموجب المرسوم رقم 87-37⁽⁴²⁾ وبرتوكول حقوق المرأة في إفريقيا الملحق بالميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب بموجب المرسوم الرئاسي رقم 16-254⁽⁴³⁾، والميثاق العربي لحقوق الإنسان بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-62⁽⁴⁴⁾.

تجدر الإشارة إلى أن هذه التجارب القانونية، باعتبارها نماذج ناجحة لمكافحة التمييز في بيئة العمل، تعتمد كل دولة على الإطار التشريعي المناسب لمجتمعها، مما يعزز قدرة القانون على حماية حقوق العمال وضمان المساواة.

(40) - محمد علي، قوانين العمل والحماية الاجتماعية، ط.2، دار النشر الدولية، الجزائر، 2023، ص45.

(41) - العابدي رشيد، بنادي محمد الطاهر، مظاهر الفصل العنصري في جنوب إفريقيا (التعليم انموذجاً 1948-1994)، مجلة الأحياء، المجلد 21 عدد 29، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2021، ص769.

(42) - الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لسنة 1981 المنبثق من منظمة الوحدة الإفريقية نيروبي، صادقت عليه الجزائر بالمرسوم رقم 87-37، المؤرخ في 3 فيفري 1987، ج.ر.ج. عدد 6، المؤرخ في 4 فيفري 1987.

(43) - برتوكول حقوق المرأة في إفريقيا الملحق بالميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لسنة 2003 المعتمد من طرف الدورة العادية الثانية لمؤتمر الإتحاد الإفريقي بمابوتو "موزنيق"، صادقت عليه الجزائر بالمرسوم الرئاسي رقم 16-254، المؤرخ في 27 سبتمبر 2016، ج.ر.ج. عدد 58، المؤرخ في 5 أكتوبر 2016.

(44) - الميثاق العربي لحقوق الإنسان لسنة 2004 المعتمد من طرف جامعة الدول العربية "تونس"، صادقت عليه الجزائر بالمرسوم الرئاسي رقم 06-62، المؤرخ في 11 فيفري 2006، ج.ر.ج. عدد 8، المؤرخ في 15 فيفري 2006.

الفرع الثاني

الإطار القانوني الجزائري لمكافحة التمييز بين العمال في العمل

تبنى الإطار القانوني الجزائري مجموعة من التشريعات التي تهدف إلى مكافحة التمييز بين العمال في بيئة العمل، فتسعى هذه التشريعات إلى تعزيز المساواة في الفرص وحماية حقوق العمال بغض النظر عن العرق أو الجنس أو الدين، ويهدف القانون الجزائري إلى خلق بيئة عمل عادلة تحترم حقوق الإنسان وتكافح أي مظاهر تمييزية.

فرض الإطار القانوني الجزائري عقوبات على أرباب العمل الذين يمارسون التمييز أو ينتهكون حقوق العمال، فعملت الحكومة على وضع آليات قانونية للتظلم تتيح العمال المتضررين من التمييز رفع شكاوى وضمان العدالة في معالجة قضاياهم.

وعلى هذا الأساس سندرس كل من حظر التمييز في بيئة العمل في ظل أحكام الدستور (أولاً)، ثم دراسة حظر التمييز في بيئة العمل في ظل قانون العمل (ثانياً).

أولاً: حظر التمييز في بيئة العمل في ظل أحكام الدستور

يعمل الدستور كضمانة أساسية لحظر التمييز في بيئة العمل من خلال نصوص واضحة تكفل حقوق المساواة، وتحمي هذه النصوص الأفراد من التمييز على أساس العرق أو الدين أو الجنس أو الإعاقة أو أي عامل آخر يمكن أن يؤدي إلى تفاوت في الفرص الوظيفية، ويعتمد المشرعون على هذه الأحكام لتشكيل قوانين العمل التي تحمي حقوق العمال وتضمن العدالة⁽⁴⁵⁾، إذ يقر المؤسس الدستوري الجزائري مبدأ المساواة في بيئة العمل من خلال حظر جميع أشكال التمييز بين المواطنين، وتنص المادة 37 من التعديل الدستوري لسنة 2020 على أن: "كل المواطنين سواسية أمام القانون...، فالدولة تلتزم بضمان المساواة في الحقوق والواجبات، مما يشمل حقوق العمال في العمل والمعاملة العادلة بغض النظر عن العرق، الجنس، أو الدين.

(45) - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري -علاقة العمل الفردية-، ط.6، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص.ص 212-213.

يعزز دستور الجزائر حقوق العمال بشكل واضح من خلال عدة مواد قانونية تضمن حقوقهم الأساسية، مثل ما ورد في المادة 66 الحق في العمل وتلزم الدولة بضمان هذا الحق لكل المواطنين، مع السعي لتوفير ظروف عمل لائقة وتكافؤ الفرص، وتُكرس هذه المادة حق العامل في الحماية الاجتماعية، ما يعزز من حقوقه الاقتصادية والاجتماعية ويضمن تأمين معاشات تقاعدية وتعويضات للعجز والمرض⁽⁴⁶⁾.

تنظم الدولة آليات الحوار الاجتماعي بين العمال وأرباب العمل، بهدف ضمان الاستقرار والعدالة في العلاقات المهنية، ويُعد الحوار الاجتماعي وسيلة فعالة لتحقيق التوازن بين الحقوق والواجبات⁽⁴⁷⁾.

تُعزز الدولة حقوق المرأة العاملة من خلال المادة 1/68 التي تنص على: *تعمل الدولة على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل...* تحظر التمييز على أساس الجنس وتلتزم بتكافؤ الفرص في العمل، ما يساهم في تحقيق العدالة والمساواة بين الجنسين في مجال العمل، كما تسعى الدولة إلى حماية العمال من الاستغلال والظروف غير اللائقة من خلال تطبيق قوانين تحمي حقوقهم، فيُشدد الدستور على أهمية احترام حقوق الإنسان في العمل والحفاظ على كرامة العمال⁽⁴⁸⁾.

تشجع الدولة إنشاء نقابات عمالية تُمكن العمال من الدفاع عن حقوقهم، حيث تنص المادة 1/69 على أن: *"الحق النقابي مضمون ويمارس بكل حرية في إطار القانون"*، ويساهم هذا التنظيم في تعزيز دور العمال في الحوار الاجتماعي وتحسين ظروفهم⁽⁴⁹⁾.

تجدر الإشارة إلى أنه لا يوجد نص صريح في أحكام الدستور لحظر التمييز ضد الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في مكان العمل، لذا يتطلب على أصحاب العمل توفير بيئة عمل تتناسب

(46) - أنظر المواد 37 و66 من المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المتضمن التعديل الدستوري الجزائري، المرجع السابق.

(47) - بلعبدون عواد، "دور الحوار الاجتماعي في دعم استقرار المؤسسات وتحقيق السلم الاجتماعي في الجزائر"، *مجلة قانون العمل والتشغيل*، المجلد 6 عدد 4، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2017، ص 47.

(48) - أحمد داود رقية، "مبدأ عدم التمييز في التشغيل ضد المرأة في قانون العمل"، *مجلة قانون العمل والتشغيل*، المجلد 4

عدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2019، ص.ص 11-12.

(49) - موزاوي علي، "مساهمة الحوار والتشاور في قطاع الوظيفة العمومية في الحفاظ على إستقرار العلاقات المهنية"، *مجلة الفكر القانوني والسياسي*، المجلد 6 عدد 2، كلية الحقوق، جامعة عمار ثلجي، الأغواط، 2022، ص.ص 129-130.

مع احتياجات ذوي الإعاقة وتمنع أي شكل من أشكال التمييز ضدهم، يدمجهم في سوق العمل وتحقيق تكافؤ الفرص عملاً بالمادة 37 من التعديل الدستوري لسنة 2020 على: "كل المواطنين سواسية أمام القانون ... لا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه ... أي ظرف آخر شخصي أو اجتماعي"، بالتالي فإن حالة ذوي الاحتياجات الخاصة تدخل ضمن الظروف الشخصية لعدم التمييز في بيئة العمل.

ثانياً: حظر التمييز في بيئة العمل في ظل قانون العمل

أخذ التمييز غير المشروع مكانة معتبرة في قانون العمل، وهذا ما نصت عليه المادة 17 من القانون رقم 90-11، حيث يمنع على المستخدم أثناء عملية التشغيل إبعاد أي شخص بسبب السن والجنس، والوضعية الاجتماعية والنسبية، والقرباة العائلية، والقناعات السياسية أو الانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها، ودمج مبدأ عدم التمييز في القانون الداخلي، فمنح التشريع لهذه القاعدة خاصية النظام العام⁽⁵⁰⁾.

فيما يتعلق بحالة الجنس لم يعد هناك تفرقة بين الجنسين في التشغيل بل أصبح يرتكز على مهارات ومكاسب مهنية، أما الحالة الاجتماعية والنسبية⁽⁵¹⁾، فيحظر على المستخدم إبعاد شخص بسبب هذه الحالة، فمثلاً تمنح المادة 19 من القانون رقم 84-11⁽⁵²⁾ يتضمن قانون الأسرة، للزوجين اشتراط "شروط عمل المرأة" في عقد الزواج وفي عقد رسمي لاحق، ويمكن تفسير هذا الشرط على أنه تمييز بخضوع الزوجة لشروط العقد المبرم بينهما ما لم تتناف مع هذا القانون، فهنا يتعلق الأمر بعمل الزوجة ويعد النص من النظام العام، والتمييز يتم استبعاده عن طريق قانون العمل الذي يعتبر كنص ذو ميزة خاصة.

(50) - فاضل خديجة، المرجع السابق، ص 140.

(51) - BORSALI HAMDAN Leila, Op-Cit, p7.2.

(52) - أنظر المادة 19 من القانون رقم 84-11، المؤرخ في 9 جويلية 1984، يتضمن قانون الأسرة، ج.ر.ح عدد 24 الصادر في 12 جويلية 1984، المعدل والمتمم بالأمر رقم 05-02، المؤرخ في 27 فيفري 2005، يتضمن قانون الأسرة، ج.ر.ح عدد 15 الصادر في 27 فيفري 2005.

كما يقوم قانون العمل في ضمان المساواة في الأجر، حيث تنص المادة 80 على أن: "كل عامل يتلقى نفس الأجر مقابل نفس العمل، دون تمييز قائم على العرق أو الجنس أو الدين"، ويضاف إلى ذلك أن المادة 130 من نفس القانون تحظر بشكل صريح إنهاء العقد بسبب التمييز، مما يعني أن أي قرار بفصل عامل على أساس العرق أو الجنس أو الدين يعتبر غير قانوني وقابلاً للطعن أمام الجهات القضائية المختصة⁽⁵³⁾.

أما فيما يتعل بالتمييز المستند على روابط القرابة، فإنه يتم تفضيل أعضاء من الأسرة في التشغيل بدل من الأجانب خاصة في القطاع الخاص، كما يشترط في بعض اتفاقيات العمل الجماعية تشغيل أقارب العمال خاصة في المؤسسات العمومية الاقتصادية، إلا أنه ومع ظهور الوكالة الوطنية للتشغيل⁽⁵⁴⁾، فطبقاً للمادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77⁽⁵⁵⁾ التي تنص على: "جمع عروض وطلبات العمل ووضعها فيما بينها..."، فأصبح يمر تشغيل طالبي العمل عبر الوكالة الوطنية للتشغيل وهذا لتفادي الممارسات التمييزية التي تستند على روابط القرابة.

وفي حالة قناعات سياسية أو الانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها، فيمنع أي تمييز عند التشغيل مؤسس على الانتماء النقابي أو على ممارسة نشاط نقابي، ومن ثمة يمنع توقيف التشغيل على عدم الالتحاق بتنظيم نقابي أو مغادرة العامل التنظيم الذي ينتمي إليه، وتم تكريس مبدأ عدم التمييز في المادة 50 من القانون رقم 90-14⁽⁵⁶⁾ يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، حيث يتم حماية المترشح عند أو أثناء التشغيل من كل تمييز.

(53) - أنظر المادة 30 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

(54) - بني بشير، "شروط التشغيل وفقاً لأحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 2 عدد 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017، ص 237.

(55) - أنظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77، المؤرخ في 18 فيفري 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيورها، ج.ر.ج. عدد 9، الصادر في 19 فيفري 2006.

(56) - أنظر المادة 50 من القانون رقم 90-14، المؤرخ في 2 جوان 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر.ج. عدد 23، الصادر في 6 جوان 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر.ج. عدد 68، الصادر في 25 ديسمبر 1991، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-12، المؤرخ في 10 جوان 1996، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر.ج. عدد 36، الصادر في 12 جوان 1996.

المبحث الثاني

تطبيقات المعاملات التمييزية في العمل والحماية القانونية المقرر لها

تظهر تطبيقات المعاملات التمييزية في العمل عند تفضيل بعض العمال على آخرين بناءً على معايير غير مهنية، مثل الجنس أو اللون أو العقيدة، فيؤدي هذا التمييز إلى تقليل فرص البعض في الترقية أو الحصول على مزايا، مما يخلق بيئة عمل غير عادلة ويضعف الروح الجماعية.

تعمل القوانين والتشريعات على حماية العمال من هذه المعاملات التمييزية من خلال توفير ضمانات قانونية، وتسهم هذه الحماية في تحقيق التوازن في بيئة العمل، حيث تمنح العمال حق المساواة وتوفر لهم آليات لرفع دعاوى قضائية في حال تعرضهم للتمييز.

سنحاول في هذا المبحث دراسة تطبيقات المعاملات التمييزية في العمل (المطلب الأول)، ثم دراسة الحماية القانونية للمعاملة التمييزية (المطلب الثاني).

المطلب الأول

تطبيقات المعاملات التمييزية في العمل

تشير تطبيقات المعاملات التمييزية في العمل إلى ممارسات تفرّق بين العمال على أساس الجنس أو العرق أو الدين، مما يؤثر على فرصهم المهنية، ويمكن أن تشمل هذه التطبيقات تحديد أجور غير متكافئة، أو توزيع المهام بطريقة غير عادلة، وتعمل القوانين الوطنية والدولية على مكافحة هذه الممارسات لضمان بيئة عمل عادلة ومنصفة للجميع.

تسعى الشركات والحكومات إلى مكافحة هذه الظاهرة من خلال وضع سياسات وقوانين تضمن المساواة بين العمال، وتسهم هذه الجهود في تعزيز بيئة عمل عادلة وداعمة، حيث يتم تقييم الأفراد بناءً على أدائهم وكفاءاتهم بدلاً من معايير شخصية أو تحيزات غير مبررة.

لذا سنحاول دراسة المعاملات التمييزية أثناء العمل (الفرع الأول)، ثم دراسة معاملات تمييزية في محيط العمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول

المعاملات التمييزية أثناء العمل

تحدث المعاملات التمييزية أثناء العمل عندما يتم التفريق بين العمال بناءً على عوامل غير مهنية مثل الجنس أو العرق أو الدين، مما يؤدي إلى تقليص فرص بعضهم في الترقية أو الحصول على مزايا معينة، فتسهم هذه الممارسات في خلق بيئة عمل غير عادلة وتؤثر سلباً على معنويات العمال وأدائهم.

تسعى القوانين والسياسات إلى مكافحة المعاملات التمييزية من خلال توفير حماية قانونية للعمال وضمان حقوقهم في بيئة عمل متساوية، وتساهم هذه الجهود في تعزيز العدالة والمساواة داخل المؤسسات، مما يدعم تطوير بيئة عمل تشجع على الإنتاجية والتعاون.

أولاً: معاملات تمييزية شخصية في العمل

تُعتبر المعاملات التمييزية الشخصية تصرفات غير قانونية تحابي أو تضر فرداً بناءً على خصائص شخصية مثل العرق أو الجنس أو الدين، فتؤدي هذه التصرفات إلى انتهاك مبادئ المساواة والعدالة، مما يخلق بيئة غير متساوية⁽⁵⁷⁾، وهذا التمييز لا بد أن يكون لأحد الأسباب التالية:

- التمييز على أساس الجنس أي هو كل مفاضلة بين البشر في الاعتراف والتمتع بالحقوق والحريات لاختلاف البنية البيولوجية لهم.
- التمييز على أساس العرق وهو تصنيف مجموعة بشرية بأنها مختلفة عن مجموعة بشرية أخرى على أساس الفروق في الذكاء أو القدرات الفطرية الثابتة والدائمة.
- التمييز على أساس اللون وهو أن تعتبر مجموعة بشرية تحمل نفس اللون أنها أفضل من مجموعة بشرية أخرى مغايرة لها في اللون، مما يخلق فكرة لديها بضرورة تمييزها في المعاملة واكتساب

(57)- بلحشر علال، حبار أمال، "تجريم قانون العقوبات الجزائري لظاهرة التمييز العنصري"، مجلة الجزائرية للدراسات الإنسانية، المجلد 2 عدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد بن بلة، وهران، 2020، ص.ص 84-85.

الحقوق والحريات، ويخلق لها شعورا بأنها أعلى من غيرها، وأبر مثال لذلك التمييز الذي باشره البيض ضد السود (58).

- التمييز على أساس النسب وهو المبني على القرابة الشرعية المنصوص عليها في المادتين 40 و41 من القانون رقم 84-11⁽⁵⁹⁾ يتضمن قانون الأسرة، ومن ثم كان الأجدر استعمال عبارة التمييز على أساس القرابة بدلا من النسب.

- التمييز على أساس الأصل القومي، ويسمى كذلك بالتمييز على أساس الأصل الوطني، والمقصود به الجماعة التي تحمل جنسية مختلفة عن الدولة التي تعيش بها (60).

- التمييز على أساس الأصل الإثني هي جماعة تنتمي إلى دولة ما تحمل جنسيتها، ولكنها مخالفة لبقية سكان هذه الدولة في التقاليد والثقافة.

- التمييز على أساس الإعاقة، وذلك بالرجوع إلى نص المادة 02 من القانون رقم 02-09⁽⁶¹⁾ المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، الذي جاء لتأكيد سياسة الدولة في مجال حماية حقوق الإنسان بما يؤدي إلى حماية الفئات الخاصة.

تجدر الإشارة أن هذه التطبيقات على المعاملات التمييزية قد ذكرناها على سبيل المثال لا الحصر، إذ يمكن إضافة إلى هذا ذكر التمييز على أساس السن أو الوضعية الاجتماعية، وكذلك القناعات السياسية وما إلى ذلك.

ثانيا: معاملات تمييزية مهنية في العمل

تفرض التشريعات الجزائرية قيودًا صارمة على ممارسة التمييز في العمل، مما يضمن تقييم الأفراد بناءً على كفاءاتهم وأدائهم بدلاً من عوامل شخصية غير ذات صلة، وتُشدد على أهمية إجراء عملية توظيف شفافة وعادلة تُقيّم كل مترشح بناءً على مؤهلاته ومهاراته، وليس على أساس التحيز

(58) - قسمة جمال، منع التمييز في القانون الدولي لحقوق الإنسان وآثاره، د.ط، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2014، ص110.

(59) - أنظر المادتين 40 و41 من القانون رقم 84-11، يتضمن قانون الأسرة، المرجع السابق.

(60) - قسمة جمال، المرجع السابق، ص126.

(61) - أنظر المادة 02 من القانون رقم 02-09، المؤرخ في 8 ماي 2002، يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم بالجزائر، ج.ر.ج.ج عدد 34، الصادر في 14 ماي 2002.

الشخصي أو العنصري، وتُعزز القوانين من خلال تقديم أمثلة واضحة لممارسات التمييز المحظورة، مما يساعد المؤسسات على تحديد وتنفيذ سياسات مناسبة لمنع التمييز⁽⁶²⁾، وتشمل المعاملات التمييزية المهنية في العمل على:

1. معاملات تمييزية مهنية على أساس الإعلان عن العمل

تُعَدُّ المعاملات التمييزية المهنية على أساس الإعلان عن العمل مسألة حيوية في ضمان المساواة والعدالة في سوق العمل، وتفرض القوانين الجزائرية ضرورة أن تكون إعلانات العمل خالية من أي نوع من التمييز، بحيث تتجنب أي تفضيل أو استبعاد بناءً على الجنس، العرق، الدين، أو أي صفة شخصية أخرى، تهدف هذه القوانين إلى تحقيق فرص متساوية لجميع المتقدمين للوظائف من خلال تعزيز الشفافية والعدالة في عملية الإعلان والتشغيل⁽⁶³⁾.

تُلزم التشريعات المؤسسات بأن تلتزم بمعايير موضوعية عند إعداد إعلانات العمل، مما يضمن أن تكون المحتويات واضحة ومبنية على المؤهلات والمهارات المطلوبة فقط، وتُشدّد على ضرورة أن تكون إعلانات العمل محايدة وشاملة، دون التمييز ضد أي فئة من المتقدمين، فتؤكد القوانين أن أي شرط أو توظيف في الإعلان يتضمن تمييزاً يُعَدُّ انتهاكاً للقوانين ويعرض المؤسسة للمسائلة القانونية.

تشدد التشريعات على ضرورة قيام المؤسسات بمراجعة دورية لإعلانات العمل لضمان التزامها بالمعايير القانونية وعدم وجود تمييز ضمنها، وتفرض المراجعات المستمرة والتدقيق في المحتوى الإعلاني إجراءات وقائية لضمان عدم تكرار الممارسات التمييزية، وتساهم هذه المراجعات في تحسين جودة الإعلانات وضمان تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص لجميع المتقدمين، مما يعزز العدالة والمساواة في سوق العمل.

(62) - عربي أحسن، "التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري"، مجلة النبراس للدراسات القانونية، المجلد 4 عدد

2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشيخ العربي التبسي، تبسة، 2019، ص 21.

(63) - بطاهر أمال، الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في القانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص

القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد بن بلة، وهران، 2017، ص 98.

تجدر الإشارة أن في قانون العمل لم يشر المشرع الجزائري إلى وجوب الإعلان عن العمل إلا أنه إذا تم الإعلان يجب أن يستوفي بعض الشروط للإعلان بصفة عامة، إلا أن الوظيفة العمومية تحتوي على نصوص صريحة وواضحة عن عملية الإعلان المنصوص عليها في المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194⁽⁶⁴⁾ المحدد لكيفيات تنظيم مسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، وكذا التعليم رقم 01 لسنة 2013 المطبقة لأحكام هذا المرسوم⁽⁶⁵⁾.

2. معاملات تمييزية مهنية على أساس السيرة الذاتية الاستثنائية

عندما يبحث أصحاب العمل عن توظيف عمال جدد، قد تظهر المعاملات التمييزية عندما يقومون بإقصاء المرشحين الذين يحملون أصول أو أسماء أجنبية، أو الذين لا يتناسب عمرهم أو جنسهم مع ما هو مذكور في السيرة الذاتية، وبموجب القانون لا يُسمح لأصحاب العمل باستبعاد المرشحين بناءً على هذه الخصائص إلا إذا كانت الوظيفة تتطلب خصائص معينة لا تتوفر في هؤلاء الأشخاص، على سبيل المثال إذا كانت الوظيفة تتطلب القوة البدنية لرفع بضائع ثقيلة، يمكن رفض النساء دون اعتبار ذلك معاملة تمييزية.

باستخدام السيرة الذاتية في الشركات من المتوقع أن يتم تحديد التمييز بسبب الصورة، فستمنع السيرة الذاتية المجهولة أصحاب العمل في اتخاذ قراراتهم بناءً على دوافع ذاتية مثل: الصورة الفوتوغرافية، الاسم، العنوان، الجنس، العمر، تاريخ الميلاد، والجنسية⁽⁶⁶⁾.

(64) - أنظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، المؤرخ في 25 أبريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم مسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج. عدد 26، الصادر في 3 ماي 2012.

(65) - التعليم رقم 01/م.ع.و.ع، المؤرخة في 20 فيفري 2013، تتعلق بتنفيذ أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194، المحدد لكيفيات تنظيم مسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

(66) - بورزيق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية للعمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي طاهر، سعيدة، 2017، ص 41.

3. معاملات تمييزية مهنية على أساس المقابلة في العمل

تشمل عملية التشغيل جميع العمليات التي تسبق احتمال إبرام عقد العمل، فهي فرصة لأصحاب العمل لتقييم طالب العمل على أساس معايير مبنية على المهارات والمؤهلات المطلوبة للوظيفة⁽⁶⁷⁾.

تحدد القوانين الجزائرية المبادئ الأساسية لمنع التمييز المهني خلال عمليات التشغيل، بما في ذلك مقابلات العمل، ويحظر القانون أي شكل من أشكال التمييز في مقابلات العمل، ويشمل ذلك التمييز بناءً على الجنس، العرق، أو الدين... إلخ.

يُوجب القانون على أصحاب العمل توفير بيئة عادلة وشفافة خلال المقابلات لضمان عدم وجود تمييز غير مبرر، يُعتبر تطبيق معايير موضوعية وموحدة جزءاً من الالتزام القانوني لمنع التمييز في عمليات التشغيل، ويتيح القانون للعمال أو المتقدمين للوظائف تقديم شكاوى إذا شعروا بأنهم تعرضوا للتمييز أثناء المقابلة، فتعزز هذه الإجراءات من حماية حقوق الأفراد وتدعم جهود تحقيق العدالة في مجال العمل⁽⁶⁸⁾.

نلاحظ أن قانون العمل يفتقر إلى نصوص قانونية صريحة تعالج موضوع التمييز أثناء المقابلات، مما يتيح المجال لممارسات تمييزية غير منضبطة، وفي غياب هذه النصوص، قد تواجه المؤسسات تحديات في ضمان نزاهة عملية التشغيل وموضوعيتها، مما يستدعي تطوير سياسات وإجراءات واضحة تحد من التمييز وتعزز من الشفافية والمساواة في التشغيل.

(67) - سطوح غنية، "التعيين في الوظيفة العمومية طبقاً للقانون الجزائري"، مجلة دفا تر للبحوث العلمية، المجلد 11 عدد

1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مرسلبي عبد الله، تيبازة، 2023، ص 609.

(68) - نعوم فؤاد، كريوش أحمد، "حماية بيئة العمل بين التشريع الجزائري والدولي"، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد

7 عدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي الشريف بوشوشة، أفلو، 2023، ص 1340.

الفرع الثاني

معاملات تمييزية في محيط العمل

توضح المعاملات التمييزية في محيط العمل عندما يُفضل بعض العمال على الآخرين بناءً على معايير غير مهنية مثل الجنس أو العرق أو الدين، مما يحد من فرص التقدم والترقية للمتضررين، وتسهم هذه الممارسات في خلق بيئة عمل غير متساوية، مما يؤثر على أداء العمال والروح الجماعية في الفريق.

تعمل السياسات القانونية والإدارية على معالجة هذه المشكلات من خلال وضع ضوابط صارمة لضمان المساواة بين جميع العمال، فتساهم هذه الإجراءات في تعزيز العدالة في مكان العمل، مما يشجع على تحسين الأداء ويعزز من تحقيق بيئة عمل صحية ومنتجة.

لذا سنحاول في هذا الفرع دراسة معاملات تمييزية عمودية (أولاً)، ثم دراسة معاملات تمييزية أفقية (ثانياً).

أولاً: معاملات تمييزية عمودية في بيئة العمل

قد يمارس صاحب العمل تمييز بين العمال الذين يكونون تحت سلطته، والتي تكون بصورة عدم التساوي في الأجور بينهم في العمل المتساوي، وكذا في الترقيات والمكافآت إضافة التحرش الجنسي الذي قد يقوم به ضد عامل معين أو عمال معينين.

1. معاملات تمييزية على أساس الأجر

يعتبر عدم التمييز في الأجور أساس التساوي بين العمال، وأن يكون كل من المؤهل، وكل من الخبرة والأقدمية والسن والمهنة متساوون بين العمال لكي يمكن الحديث عن المساواة في الأجور، وقد كرس المشرع مبدأ أجر متساوي عن عمل متساوي في المادة 07 من الأمر رقم 78-12⁽⁶⁹⁾ يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، والمادة 08 من القانون رقم 82-06⁽⁷⁰⁾ المتعلق بعلاقات

(69) - أنظر المادة 07 من الأمر رقم 78-12، المؤرخ في 5 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر.ج.ج عدد 32، الصادر في 8 أوت 1978. (الملغى).

(70) - المادة 08 من القانون رقم 82-06، المؤرخ في 27 فيفري 1982، يتعلق بعلاقات العمل الفردي، ج.ر.ج.ج عدد 9، الصادر في 2 مارس 1982. (الملغى).

العمل الفردية، والتي تركز في الحقيقة المساواة الشكلية والتي تأخذ بعين الاعتبار المساواة في التأهيل والمردود للانتفاع من مزايا واحدة بشرط أن تكون مزاولة العمل مماثلة لكل العمال، وتأكيد لذلك أوجب المشرع الجزائري في المادة 84 من القانون رقم 90-11⁽⁷¹⁾ المتعلق بعلاقات العمل كل مستخدم بضمان المساواة في الأجر بين العمال لكل عمل متساوي القيمة بدون أي تمييز.

2. معاملات تمييزية على أساس الترقية في العمل

يقصد بالترقية بأنه حق العامل بالارتقاء والارتقاء من عمله الحالي إلى عمل آخر ذو مستوى أعلى في السلطة والمسؤولية، كما يقصد بها انتقال العامل من وضعية إلى وضعية أخرى ذات مستوى أعلى وأجر أعلى حالياً ومستقبلاً، حيث يمكن أن تصاحب هذه الترقية زيادة في الامتيازات، كالتغيير في طبيعة الأعمال ودرجة المسؤولية في مجال السلطة⁽⁷²⁾، هذا وفقاً لما جاءت به المادة 61 من القانون رقم 90-11 والتي تنص على: "تجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني. وتكون حسب المناصب المتوفرة وبعا لأهلية العامل واستحقاقه"⁽⁷³⁾، وكذا ما جاءت به المادة 106 من الأمر رقم 06-03 التي تنص على: "تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تُحدد عن طريق التنظيم"⁽⁷⁴⁾.

تفتقر بعض القوانين الوظيفية إلى نصوص قانونية صريحة تعالج موضوع التمييز في الترقية، مما يتيح مجالاً لممارسات غير منضبطة في غياب هذه النصوص، تجد المؤسسات صعوبة في ضمان أن عمليات الترقية تتم بناءً على معايير موضوعية وشفافة، مما يستدعي وضع سياسات

(71) - أنظر المادة 84 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

(72) - مقدم سعيد، الوظيفة العمومية - الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة-، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص.ص 78-79.

(73) - أنظر المادة 61 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

(74) - أنظر المادة 106 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

داخلية واضحة للتأكد من تحقيق العدالة وتفاذي التمييز، مما يعزز من بيئة العمل ويحفز على تحسين الأداء العام⁽⁷⁵⁾.

3. معاملات تمييزية على أساس التحرش الجنسي في العمل

عرف المشرع الجزائري التحرش الجنسي في المادة 341 مكرر من القانون رقم 66-155⁽⁷⁶⁾ العقوبات الجزائرية التحرش الجنسي بأنه: "استغلال السلطة أو الوظيفة أو المهنة بإصدار أوامر للغير أو بالتهديد أو الإكراه وممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية"، بينما عرف الفقيه "بيكو" التحرش الجنسي بأنه سلوك عدواني ذو طبيعة جنسية يرتبط بالخوف الذي يستمد أسسه من استغلال النفوذ وعلاقته بالسلطة والإحساس بالعجز أمام سلطة المتحرش⁽⁷⁷⁾.

وعليه فالتحرش الجنسي، لم يكن فعلا مجرما في القانون الجزائري إلى غاية تعديل قانون العقوبات سنة 2004، حيث جاء كردة فعل لتفاقم ظاهرة التحرش الجنسي في مواقع العمل واستجابة لطلب الجمعيات النسائية، بهذا كرس المشرع حماية جزائية للمرأة من التحرش الجنسي وبذلك يكون قد أخرج هذه الجريمة من دائرة المسكوت عنها سياسيا واجتماعيا وقانونيا إلى دائرة الحظر والمنع القانوني المقترن بالجزاء⁽⁷⁸⁾.

(75) - رقام ليندة، "مساهمة سياسة الترقية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظف"، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة

الأعمال، المجلد 4 عدد 2، كلية الحقوق، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2021، ص 93.

(76) - المادة 341 من القانون رقم 04-15، المؤرخ في 10 نوفمبر 2004، يتضمن قانون العقوبات، ج.ر.ج. عدد

71، الصادر في 10 نوفمبر 2004، المعدل والمتمم بالقانون رقم 24-06، المؤرخ في 28 أفريل 2024، يتضمن قانون

العقوبات، ج.ر.ج. عدد 30، الصادر في 30 أفريل 2024.

(77) - CONTE Philippe, LARGUIER Jean et LARGUIER Marie, Droit pénal spécial, 15eme Edition, Dalloz, Paris, 2002, pp 275-276.

(78) - بوسقيعة أحسن، الوجيز في القانون الجزائري الخاص، ج.1، ط5، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013،

ص 121.

فيعد هذا السلوك غير مرحب به في بيئة العمل مما يؤدي إلى الإساءة أو الانتهاك أو الإذلال، وقد يشمل هذا السلوك كلمات، إشارات، أو أفعال جسدية، فيمكن أن يحدث في أماكن مختلفة مثل مكان العمل أين يستغل صاحب العمل سلطته وعلاقة التبعية التي يتواجد فيه عماله⁽⁷⁹⁾.

ثانياً: معاملات تمييزية أفقية في العمل

تحدث معاملات تمييزية أفقية في العمل عندما يواجه العمال تمييزاً من زملائهم في نفس المستوى الوظيفي بناءً على عوامل غير مهنية مثل الجنس أو العرق أو الدين، وليس فقط من الإدارة العليا، ويظهر هذا النوع من التمييز في التعامل اليومي، من خلال الإقصاء من فرق العمل أو تقليل الفرص للمشاركة في المشاريع الهامة، مما يؤثر على بيئة العمل ويضعف التعاون بين العمال⁽⁸⁰⁾.

يعترف القانون الجزائري بمسألة التمييز في العمل، ويعالجها بشكل عام في إطار قانون العمل الذي يحظر التمييز على أساس الجنس أو الدين أو العرق، ومع ذلك لا توجد نصوص قانونية صريحة تتناول بشكل محدد التمييز الأفقي بين العمال في نفس المستوى الوظيفي، مما يجعل معالجة هذه المشكلة تعتمد بشكل أكبر على السياسات الداخلية للمؤسسات وعلى الوعي الفردي⁽⁸¹⁾، إلا أنه في قانون الوظيف العمومي نص المشرع الجزائري على وجوب الاحترام في إطار نص المادة 52 منه التي تنص على: "يجب على الموظف التعامل بأدب واحترام في علاقته مع رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه"⁽⁸²⁾، أما في إطار القانون رقم 90-11 قد نصت المادة 73 على أنه: "يتم العزل في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي..."⁽⁸³⁾، ويستشف من خلال هذه المادة أنه إذا نص النظام الداخلي للمؤسسة على أن الاحترام واجب ويؤدي إلى العقوبة وهنا يعتبر بين العمال من النظام العام للمؤسسة.

(79)- غواس حسينة، "حماية المرأة من التحرش الجنسي داخل أماكن العمل في التشريع الجزائري"، المجلة الأكاديمية للبحوث

القانونية والسياسية، المجلد 6 عدد 1، كلية الحقوق، جامعة عمار تليجي، الأغواط، 2022، ص 1379.

(80)- فاضل خديجة، المرجع السابق، ص 148.

(81)- محمدي كريم، قانون العمل الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2019، ص 152.

(82)- أنظر المادة 52 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

(83)- أنظر المادة 73 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

تسعى المؤسسات الجزائرية إلى مكافحة هذه الظاهرة من خلال نشر ثقافة المساواة وتطبيق لوائح داخلية تضمن حماية العمال من التمييز الأفقي⁽⁸⁴⁾، تشجع هذه السياسات على تعزيز التعاون وروح الفريق بين العمال، مما يؤدي إلى تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية، وفي ظل غياب نصوص قانونية واضحة، يصبح دور الإدارة في تعزيز ثقافة الاحترام المتبادل ومكافحة التمييز داخل المؤسسة أكثر أهمية لضمان بيئة عمل عادلة ومستدامة⁽⁸⁵⁾.

المطلب الثاني

الحماية القانونية للحد من المعاملات التمييزية في العمل

يُفرض القانون الجزائري حماية قانونية صارمة للحد من المعاملات التمييزية في العمل من خلال سن تشريعات تحظر التمييز بناءً على الجنس، العرق، الدين، أو أي خصائص شخصية أخرى. يُلزم القانون أصحاب العمل بتطبيق سياسات عدم التمييز وتوفير بيئة عمل عادلة لجميع العمال، مما يضمن المساواة في الفرص والتشغيل والترقية.

يُعزز القانون هذه الحماية من خلال وضع آليات للرقابة والتفتيش لضمان الالتزام بتلك السياسات، ويُتيح القانون للعمال تقديم شكاوى إذا تعرضوا للتمييز، ويشدد على ضرورة التحقيق في هذه الشكاوى واتخاذ التدابير المناسبة لمعالجة المشكلات وضمان حقوق الأفراد.

لذا سنتطرق في هذا الموضوع إلى دراسة حماية حقوق العامل أثناء العمل (الفرع الأول)، ثم دراسة حماية حقوق العامل عند نهاية العمل (الفرع الثاني).

(84) - فاضل خديجة، المرجع السابق، ص 151.

(85) - لاطرش إسماعيل، بوحنية قوي، "جرائم التمييز وخطاب الكراهية في التشريع الجزائري - المفهوم وآليات الوقاية والعلاج"، مجلة القانون والمجتمع، المجلد 10 عدد 1، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2022، ص 145.

الفرع الأول

حماية حقوق العامل أثناء العمل

يحمي القانون الجزائري حقوق العامل أثناء العمل من خلال توفير إطار قانوني يضمن السلامة والصحة المهنية، فيلزم القانون أصحاب العمل باتخاذ التدابير اللازمة لحماية العمال من المخاطر المحتملة وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية، وكما يمنع القانون الاستغلال وضمان حقوق العمال في الحصول على أجر عادل وساعات عمل معقولة.

يشجع القانون على احترام حقوق العمال في حرية التنظيم والانضمام إلى النقابات العمالية للمطالبة بحقوقهم بشكل جماعي، ويُعطي القانون الحق للعمال في تقديم الشكاوى والمنازعات العمالية لحل النزاعات وضمان التزام أصحاب العمل بالمعايير القانونية، مما يعزز من بيئة عمل عادلة ومستقرة.

لدراسة هذه الحماية يستوجب علينا تبيان أسس عدم التمييز في الحقوق الأساسية للعامل (أولاً)، ثم دراسة أسس عدم التمييز لسلامة العامل في العمل (ثانياً).

أولاً: أسس عدم التمييز في الحقوق الأساسية للعامل

حرص المشرع الجزائري على تطبيق المساواة بين العمال ونبذ المعاملات التمييزية بينهم، وذلك بوضع ترسانة قانونية تعمل على حماية حقوق العامل من جهة، وكذا تقليص التمييز بين العمال، إذ سن العديد من النصوص القانونية التي تعترف بهذه الحقوق ولعل أبرزها أحكام القانون رقم 90-11 التي تضمن الحق في العمل دون تمييز أي كان شكل، وأيضا استحقاق الأجر بشكل متساوي إن تساوى العمل⁽⁸⁶⁾.

(86) - طاوسي فاطمة، الحماية القانونية للمرأة العاملة -دراسة مقارنة في القانون الدولي والقانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص حقوق الإنسان والحريات العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020، ص.ص 217-218.

إضافة إلى ضرورة توفير كل الإمكانيات اللازمة لتكوين وتدريب العمال في مختلف مجالات نشاطاتهم، وذلك بموجب المادة 57 من القانون رقم 90-11⁽⁸⁷⁾، ويجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى الصالح العمال، كما يجب عليه في إطار التشريع المعمول به أن ينظم أعمالا تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما⁽⁸⁸⁾، وللعامل الحق في الترقية وفقا لنص المادة 61 من القانون أعلاه.

كما للعامل حق أخذ العطل والراحة القانونية ويأخذ هذا الحق عدة صور وأنماط منها ما هو مدفوع الأجر كالراحة الأسبوعية والأعياد القانونية والعطل، حيث نصت المادة 33 من القانون رقم 90-11 على حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع، ويمكن تأجيل يوم الراحة أو التمتع به يوم آخر إذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج حسب المادة 37 من القانون سالف الذكر⁽⁸⁹⁾.

كما تتمتع العاملة فضلا عن أيام الراحة وإجازة الأمومة بإجازتها السنوية كاملة، ولمرة واحدة في السنة، وذلك حفاظا على صحتها وقدرتها ولاستعادة نشاطها وحيويتها، واستراحتها من عناء العمل المتواصل، حيث أكدت المادة 39 على حق العامل في عطلة سنوية مدفوعة الأجر وكل تنازل من العامل عن كل عطلته أو عن بعضها بعد باطلا وعديم الأثر، كما يجوز تمديد العطلة الرئيسية لفائدة العمال الذين يؤدون خصوصا أشغالا شاقة أو خطيرة أو أشغالا تتسبب في متاعب بدنية أو عصبية حسب المادة 45 من قانون علاقات العمل⁽⁹⁰⁾.

فضلا عن هذا للعامل حق التمثيل النقابي والاضراب كما أكدته المادة 1/05 و8 من القانون رقم 90-11⁽⁹¹⁾، على الحق في ممارسة الحق النقابي والحق في اللجوء إلى الإضراب كما أقره

(87) - أنظر المادة 57 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

(88) - بلحاجي أمينة، "التكوين والتدريب كمدخل لبناء رأس المال البشري"، مجلة التنمية البشرية، المجلد 11 عدد 3، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة إبراهيم سلطان شيبوط، الجزائر، 2019، ص.ص 150-151.

(89) - أنظر المواد 33 و37 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

(90) - طاوسي فاطمة، المرجع السابق، ص 220.

(91) - أنظر المادة 1/05 و8 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

المشروع الجزائري في القانون رقم 90-02⁽⁹²⁾، فبالنسبة للتمثيل النقابي فقد صدر القانون رقم 90-14⁽⁹³⁾ المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي وكرس هذا القانون هيمنة النقابة الواحدة المتمثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين على العمل النقابي في مختلف النشاط الاقتصادي⁽⁹⁴⁾.

ثانياً: أسس عدم التمييز لسلامة العامل في العمل

تتضمن الوقاية من حوادث العمل تنفيذ استراتيجيات شاملة تهدف إلى تقليل المخاطر وتعزيز السلامة في مكان العمل، ويشمل ذلك إجراء تقييمات دورية للمخاطر، وتحديد العوامل المحتملة التي قد تؤدي إلى حوادث، ووضع تدابير وقائية مثل تحسين بيئة العمل وتوفير معدات الوقاية الشخصية، تسهم هذه الإجراءات في تقليل احتمالات وقوع الحوادث، مما يساهم في الحفاظ على صحة وسلامة جميع العمال⁽⁹⁵⁾، وهذا ما أكدته المرسوم التنفيذي رقم 91-05 الذي يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل تحت عنوان "تدابير الوقاية من أخطار الحريق"⁽⁹⁶⁾، بين أهمية الوقاية ودورها في حفظ سلامة بيئة العمل من الحرائق والانفجارات.

يسعى ضمان شروط السلامة إلى تنفيذ برامج تدريبية دورية تهدف إلى زيادة الوعي بين العمال حول مخاطر العمل والإجراءات الأمنية اللازمة، وتشمل هذه البرامج تعليم العمال كيفية التعامل الآمن مع المعدات، والقيام بإجراءات الطوارئ بفعالية، فيساعد تطبيق هذه التدابير في تحقيق بيئة عمل آمنة ويضمن التزام الجميع بالقوانين والمعايير الصحية⁽⁹⁷⁾، وتتجلى أهداف التكوين والإعلام

(92) - القانون رقم 90-02، المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وكيفية تسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر.ج. عدد 6، الصادر في 7 فيفري 1990. (معدل ومتمم).

(93) - قانون رقم 90-14، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المرجع السابق.

(94) - طاوسي فاطمة، المرجع السابق، ص 221.

(95) - سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2016، ص 27.

(96) - مرسوم تنفيذي رقم 91-05، المؤرخ في 19 جانفي 1991، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج.ر.ج. عدد 4، الصادر في 21 جانفي 1991.

(97) - بخدة مهدي، القانون الجزائري للعمل، د.ط، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص 241.

من خلال المواد 07 إلى 20 من المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية⁽⁹⁸⁾.

نلاحظ أن المشرع عمل من خلال المؤسسات على ضمان عدم التمييز بين العمال بتطبيق سياسات واضحة تضمن المساواة في تقديم شروط السلامة والتدريب لجميع العمال... إلخ، ويعزز هذا التزام المؤسسة بتحقيق العدالة بين جميع العمال، بغض النظر عن موقعهم أو خلفياتهم، فيحصلون على نفس مستوى الحماية، وتساهم هذه السياسات في تحسين الروح الجماعية والأداء الكلي داخل المؤسسة، مما يدعم تحقيق بيئة عمل آمنة وشاملة.

الفرع الثاني

حماية حقوق العامل عند نهاية العمل

يحمي القانون الجزائري حقوق العامل عند نهاية العمل من خلال ضمان حقوق التعويض عند الفصل التعسفي أو إنهاء العقد بدون سبب قانوني، فيلزم القانون أصحاب العمل بتقديم تعويضات مالية عادلة للعمال الذين يُفصلون دون مبرر مشروع، مما يوفر للعامل حماية اقتصادية في حالات فقدان العمل غير المتوقعة.

يضمن القانون أيضًا للعامل حق الحصول على مستحقاته المالية النهائية، بما في ذلك الأجور المتأخرة، والبدلات المستحقة، وتعويضات نهاية الخدمة، ويُعطي القانون للعامل الحق في اللجوء إلى المحاكم العمالية للحصول على حقوقه الكاملة عند نهاية العمل، مما يعزز من عدالة العلاقة بين العامل وصاحب العمل.

لذا سنتطرق في هذا الفرع إلى دراسة تعويضات نهاية الخدمة وحماية العامل من التعسف (أولاً)، ثم دراسة الحماية الاجتماعية والتقاعد (ثانياً).

(98) - أنظر المادتين 07 و 20 من المرسوم التنفيذي رقم 02-427، المؤرخ في 7 ديسمبر 2002، يتعلق بشروط تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأمراض المهنية، ج.ر.ج. عدد 82، الصادر في 11 ديسمبر 2002.

أولاً: تعويضات نهاية الخدمة وحماية العامل من التعسف

عمل المشرع الجزائري للحد من المعاملات التمييزية بين العمال بتأمين مجموعة من الضمانات لحماية العامل خاصة بعد انتهاء علاقته بالعمل، بحيث تركز في تعويضات نهاية الخدمة، مما يعكس التزام المؤسسات بحماية حقوق العمال، وتُعتبر هذه التعويضات جزءاً أساسياً من عقود العمل، حيث تُحدد بناءً على سنوات الخدمة وطبيعة العمل، مما يوفر للعامل ضماناً مالياً يساعده على الانتقال إلى مرحلة جديدة⁽⁹⁹⁾.

يتم تنظيم مكافأة نهاية الخدمة وفق المادة 72 من القانون رقم 90-11⁽¹⁰⁰⁾ حيث يحق للعمال الذين يتم توظيفهم لفترة غير محددة الحصول على مكافأة نهاية الخدمة في حالة الفصل أو التسريح الفردي أو الجماعي داخل الهيئة المستخدمة، وبعد استنفاد حق الإجازة السنوية المدفوعة، تستحق هذه التعويضات بمعدل شهر واحد عن كل سنة خدمة قضاها العامل داخل الهيئة المستخدمة، بحد أقصى خمسة عشر (15) شهراً، وكما يتم حساب مبلغ هذه التعويضات باستخدام متوسط الأجر الشهري الأفضل للأجر المقبوض والذي تم الحصول عليه خلال السنوات الثلاث الأخيرة⁽¹⁰¹⁾.

قام المشرع بحماية العامل من تعسف المستخدم من خلال وضع نصوص قانونية واضحة، خاصة في حالة ارتكاب خطأ مهني، حيث يُبرز التسريح التعسفي كإجراء غير مشروع، بحيث نص القانون رقم 90-11 من خلال المواد 73 مكرر 1 ومكرر 4⁽¹⁰²⁾، مُحدداً ضوابطه وشروطه بشكل يضمن حماية حقوق العامل، واستندت هذه النصوص إلى ضرورة تحقيق العدالة في معاملة العمال وضمان عدم تعرضهم لفصل غير مبرر، فشدد القانون على أهمية توفير تعويضات مناسبة للعمال

(99) - محمد بن عمر، التشريعات العمالية وحماية حقوق العمال، ط.3، دار الفكر العربي، الجزائر، 2019، ص 134.

(100) - أنظر المادة 72 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

(101) - جادي فايزة، "مسؤولية المستخدم عن الإنهاء غير القانوني لعلاقة العمل"، المجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 4، العدد 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2019، ص.ص 270-271.

(102) - أنظر المواد 73 مكرر 1 ومكرر 4 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

الذين يتعرضون للتسريح التعسفي، مما يعكس التزامه بضمان حقوقهم واستقرارهم المالي في مواجهة الإجراءات غير العادلة⁽¹⁰³⁾.

نلاحظ أن تعويضات نهاية الخدمة وحماية العامل من التعسف جزءًا أساسيًا من حقوق العمل، حيث تضمن هذه الحقوق العدالة والاستقرار الاقتصادي للعمال، ويساهم الالتزام بهذه المبادئ في تعزيز بيئة عمل صحية وأمنة تحترم حقوق الإنسان وتعزز من الإنتاجية العامة للمؤسسات.

ثانياً: الحماية الاجتماعية والتقاعد

تعدّ الحماية الاجتماعية والتقاعد من العناصر الأساسية التي تحكمها النصوص القانونية لضمان رفاهية الأفراد واستقرارهم الاقتصادي، فتحدد النصوص القانونية في العديد من الدول الإطار التنظيمي لنظم الحماية الاجتماعية، حيث تُعتبر هذه القوانين أساسًا لضمان تحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية⁽¹⁰⁴⁾.

تشدد النصوص القانونية على ضرورة تقديم الحماية الاجتماعية بشكل عادل ومنصف لجميع الأفراد دون تمييز، تضمن القوانين أن تكون جميع الخدمات والمزايا المقدمة متاحة لكل الأفراد بناءً على معايير محددة، مما يعزز من الشمولية والعدالة، والتي يركز مجالها في التأمين على المرض، التأمين على الأمومة، التأمين على العجز، التأمين على الوفاة، التأمين على البطالة وأخيراً التأمين على الشيخوخة⁽¹⁰⁵⁾، أي التقاعد بحيث اعتبرت المادة 8/66 من القانون رقم 90-11⁽¹⁰⁶⁾ الإحالة على التقاعد أحد الأسباب الطبيعية لانتهاء علاقة العمل واعتبرت عدم الموافقة الصريحة للعامل في إحالته للتقاعد يعتبر تسريحاً تعسفياً يمنحه الحق في طلب التعويض، ما يؤكد أن المشرع الجزائري

(103) - جادي فايذة، المرجع السابق، ص 272.

(104) - لعرج مجاهد نسيم، "طويطي مصطفى، تحليل واقع الحماية الاجتماعية في الجزائر"، مجلة البحوث الاقتصادية

المتقدمة، المجلد 2، العدد 1، كلية الحقوق، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، 2017، ص 71.

(105) - التيجاني بلعروسي أحمد، قانون العمل، د.ط، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص 156.

(106) - أنظر المادة 8/66 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

عمل جاهدا للحد من تعسف المستخدم وتحقيق مبدأ المساواة حدا للمعاملات التمييزية التي تطال العامل⁽¹⁰⁷⁾.

فتعمل هذه النصوص القانونية على تنظيم عمليات المراقبة والتفتيش لضمان التزام المؤسسات بقوانين الحماية الاجتماعية والتقاعد، فتعتبر هذه الإجراءات جزءاً من جهود الحفاظ على نزاهة النظام وضمان تقديم الدعم المناسب للأفراد، فتشير التشريعات إلى ضرورة مراجعة دورية لمستوى المعاشات التقاعدية بما يتماشى مع التغيرات الاقتصادية والتضخم، تُحدد القوانين آلية لتعديل المعاشات بشكل يضمن قدرتها على تغطية احتياجات المتقاعدين بما يتماشى مع الظروف الاقتصادية المتغيرة⁽¹⁰⁸⁾.

في النهاية، تُعدّ النصوص القانونية هي الأساس الذي يضمن فعالية عدم التمييز في نظام الحماية الاجتماعية والتقاعد، مما يوفر للأفراد الأمان المالي والحماية في مراحل مختلفة من حياتهم، وتسهم هذه النصوص في تحقيق التوازن بين حقوق الأفراد واحتياجات المجتمع، مما يعزز من الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي.

(107) – طاوسي فاطنة، المرجع السابق، ص 221.

(108) – بعلوش إيمان، رمضان رؤى، الحماية القانوني للعامل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد النشير الإبراهيمي، برج بوعرييج، 2023، ص 15.

خلاصة الفصل

يعد التمييز في مكان العمل موضوعا حساسا، حيث يعرف على انه معاملة تفضيلية خاصة بين شخص وشخص آخر، على شكل تقديم رعاية لشخص زيادة عن اقرانه، أو تكون بمثابة مكافئة غير مرجوة، أو على شكل حماية غير مستحقة.

وقد تكون أيضا على أساس تفرقة بسبب علاقة قرابة بين عامل مع المسؤول أو المدير مما يشعر العمال بتلك الخصوصية، ويكون التمييز أيضا بأشكال مختلفة مثل: عدم المساواة في الأجور، والتحرش، وممارسات التشغيل المتحيزة، ظاهرة خطيرة تقتل الهمة والولاء، قد تكون آفة لسبب نفسي لضعف الشخصية وعدم الحصول على كفاءة من أجل التسيير، مما قد يؤثر سلبا على حياتهم المهنية. يمكن أن يؤدي التمييز إلى التوتر والقلق وانخفاض الإنتاجية وحتى فقدان العمل أثناء أو بعد الطلب، لذا قام المشرع لحماية العامل من مختلف أشكال التمييز التي يواجهها العامل بنصوص قانونية ملزمة سواء أثناء أو بعد الخدمة.

إلا أنّ لهذه المعاملات التمييزية آثار على المجتمع بأسره إما اقتصاديا أو اجتماعيا أو حتى قانونيا، لذا استوجب ردع هذه المعاملات وهذا سندرسه في الفصل الثاني.

الفصل الثاني

أثار المعاملات التمييزية في

علاقة العمل ووسائل

مكافئته

تمثل أثار المعاملات التمييزية في علاقة العمل موضوعًا حيويًا يتطلب اهتمامًا خاصًا بالنظر إلى تأثيره العميق على الأفراد والمؤسسات، فيؤدي التمييز إلى تراجع فعالية العمال وإضعاف الروح المعنوية في مكان العمل، مما ينعكس سلبيًا على الإنتاجية والابتكار، وتشمل أثار المعاملات التمييزية تباين الأجور، وصعوبة الترقيات، وتباين الفرص التدريبية، مما يعزز شعورًا بالظلم لدى المتضررين.

يسهم التمييز في تعزيز التوتر والنزاع بين العمال، مما يؤدي إلى بيئة عمل غير صحية، ويعاني الأفراد المتأثرون من التمييز من تأثيرات نفسية سلبية مثل التوتر والاكتئاب، مما يزيد من معدلات الغياب والإصابات المرتبطة بالعمل، ويؤدي هذا في النهاية إلى انخفاض الكفاءة العامة والإضرار بسمعة المؤسسة، ويسعى المشرع إلى مكافحة التمييز من خلال اعتماد سياسات واضحة وشاملة تهدف إلى تحقيق المساواة في الفرص، تتضمن هذه السياسات تدريب العمال على التنوع والاندماج، ووضع آليات فعالة للإبلاغ عن حالات التمييز والتعامل معها بجدية، فيعزز تحسين التشريعات وتطبيقها الصارم في بيئة العمل من تحقيق نتائج إيجابية في مكافحة المعاملات التمييزية.

لذا سندرس في هذا الفصل النتائج العامة في حظر المعاملات التمييزية في العمل (المبحث الأول)، ثم دراسة آليات مكافحة المعاملات التمييزية في العمل (المبحث الثاني).

المبحث الأول

النتائج العامة في حظر المعاملات التمييزية في العمل

يتميز حظر المعاملات التمييزية في العمل في تعزيز بيئة عمل أكثر عدلاً وشفافية، مما يعزز الثقة بين العمال وأرباب العمل، ويقلل الحظر من الفروقات غير المبررة في الأجور والفرص المهنية، مما يعزز المساواة بين العمال.

يعزز الحظر من رضا العمال ويقلل من التوتر والنزاع في مكان العمل، مما يساهم في تحسين الروح المعنوية والإنتاجية، ويوفر التزام المؤسسات بالقوانين الخاصة بمنع التمييز بيئة عمل صحية تتيح لجميع أفراد المجتمع تحقيق إمكاناتهم الكاملة مما يزيد من قدرتها التنافسية في السوق، ويعزز تطبيق القوانين الخاصة.

للإمام بالموضوع يجب علينا تبيان النتائج الاقتصادية والاجتماعية لحظر المعاملات التمييزية في العمل (المطلب الأول)، ثم دراسة النتائج القانونية لحظر المعاملات التمييزية في العمل (المطلب الثاني).

المطلب الأول

النتائج الاقتصادية والاجتماعية لحظر المعاملات التمييزية في العمل

يعزز حظر المعاملات التمييزية في العمل العدالة الاقتصادية عبر تقليل الفجوات في الأجور والفرص بين الأفراد، فيدفع هذا إلى تحسين الكفاءة الاقتصادية للمؤسسات ويزيد من قدرتها التنافسية، مما يساهم في نمو مستدام.

يسهم الحظر في تعزيز التكافؤ الاجتماعي، مما يحسن العلاقات بين العمال من خلفيات متنوعة، ويعزز هذا التعاون والانسجام في بيئة العمل، مما يؤدي إلى رضا أعلى للموظفين وسمعة إيجابية للمؤسسات.

لدراسة هذه النتائج يجب دراسة نتائج اقتصادية لحظر المعاملات التمييزية في العمل (الفرع الأول)، ثم دراسة نتائج اجتماعية لحظر المعاملات التمييزية في العمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول

نتائج اقتصادية لحظر المعاملات التمييزية في العمل

يسهم حظر المعاملات التمييزية في العمل في تحسين الكفاءة الاقتصادية للمؤسسات، من خلال تحقيق توزيع عادل للفرص والأجور، فيقلل هذا من الفجوات الاقتصادية ويعزز من الابتكار والإنتاجية، مما يدفع المؤسسات إلى تحقيق أداء أفضل في السوق.

يعزز الحظر من القدرة التنافسية للمؤسسات عبر جذب واستبقاء المواهب المتنوعة، مما يساهم في نموها ونجاحها المستدام، ويوفر بيئة عمل عادلة تعزز من الالتزام والولاء، مما ينعكس إيجابياً على الأرباح والإيرادات.

لذا سندرس في هذا الفرع إلى دراسة المنظومة القانونية في ضبط الممارسات الاقتصادية (أولاً)، ثم دراسة الآثار الاقتصادية للمعاملة التمييزية (ثانياً).

أولاً: المنظومة القانونية في ضبط الممارسات الاقتصادية

تحدد المنظومة القانونية أطر تنظيمية لضمان عدم تمييز المعاملات الاقتصادية، مما يساهم في خلق بيئة تجارية عادلة، وتفرض النصوص القانونية قواعد تحظر التمييز في المعاملات التجارية حسب ما جاء به المواد 404، 710 و 1044 من الأمر رقم 75-59⁽¹⁰⁹⁾، سواء كان على أساس العرق أو الجنس أو الدين، لضمان تكافؤ الفرص لجميع الأطراف، وتعمل التشريعات على تعزيز الشفافية من خلال فرض متطلبات للإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالمعاملات التجارية، ويساهم

(109) - أمر رقم 75-59، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون التجاري، ج.ر.ج.ج. عدد 101، المؤرخ في 19 ديسمبر 1975، معدل ومتمم بالقانون رقم 22-09، المؤرخ في 05 ماي 2022، يتضمن القانون التجاري، ج.ر.ج.ج. عدد 32، المؤرخ في 14 ماي 2022.

الفصل الثاني آثار المعاملات التمييزية في علاقة العمل ووسائل مكافئته

هذا الإفصاح في منع التلاعب وتعزيز الثقة بين الشركات والمستهلكين⁽¹¹⁰⁾، وذلك بالحصول على معلومات واضحة وشفافة حول المنتجات والخدمات حسب ما جاءت به المادة 08 من القانون رقم 03-09⁽¹¹¹⁾، كما نجد أيضا العديد من النصوص القانونية العامة الاقتصادية التي تعمل على مكافحة التمييز ولعل أبرزها ما جاء في الأمر رقم 03-03⁽¹¹²⁾، أين حدد العديد من الممارسات التعسفية التي تقوم بها المؤسسات الاقتصادية كالتعسف في وضعية التبعية الاقتصادية أو الهيمنة الاقتصادية، وكذا التعسف في مجال الأسعار والاستئثار⁽¹¹³⁾.

يشدد القانون الجزائري على أهمية الرقابة والمراجعة لضمان التزام المؤسسات بقواعد عدم التمييز، حيث تُراقب الجهات الإدارية والقضائية الالتزام بهذه القوانين بشكل دوري، وهذا ما نستشفه من خلال المادة 40 من القانون رقم 88-01⁽¹¹⁴⁾، ويُعزز هذا من فعالية المنظومة القانونية في منع الممارسات التمييزية، فتشجع النصوص القانونية على تقديم الشكاوى والتظلمات ضد الممارسات التمييزية من خلال توفير آليات قانونية فعالة، فتُساعد هذه الآليات في تسوية النزاعات بشكل سريع وعادل كون القانون الاقتصادي له ميزة السرعة، مما يعزز من حماية حقوق الأفراد والشركات⁽¹¹⁵⁾، يطبق القانون الفرنسي رقابة صارمة على الممارسات التجارية لضمان عدم استغلال السوق أو

(110) محمد أحمد، التنظيم القانوني للمعاملات الاقتصادية في العصر الحديث، ط.2، دار الكتاب العربي، الجزائر، 2022، ص45.

(111) قانون رقم 03-09، المؤرخ في 25 فيفري 2009، يتعلق بحماية المستهلك وقمع الغش، ج.ر.ج.ج. عدد 15، الصادر في 08 مارس 2009، المعدل والمتمم بالقانون رقم 18-09، مؤرخ في 10 جويلية 2018، يتعلق بحماية المستهلك وقمع الغش، ج.ر.ج.ج. عدد 35، الصادر في 13 جوان 2018.

(112) أمر رقم 03-03، المؤرخ في 19 جويلية 2003، يتعلق بالمنافسة، ج.ر.ج.ج. عدد 43، الصادر في 20 جويلية 2003، المعدل والمتمم بالقانون رقم 10-05، المؤرخ في 15 أوت 2010، يتعلق بالمنافسة، ج.ر.ج.ج. عدد 46، الصادر في 18 أوت 2010.

(113) بن براهيم مليكة، القيود الواردة على مبدأ المنافسة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص القانون العام لأعمال، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013، ص36.

(114) أنظر المادة 40 من الأمر رقم 88-01، المؤرخ في 12 جانفي 1988، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ج.ر.ج.ج. عدد 46، الصادر في 13 جانفي 1988 (المعدل والمتمم).

(115) محمد أحمد، المرجع السابق، ص51.

الفصل الثاني آثار المعاملات التمييزية في علاقة العمل ووسائل مكافئته

التلاعب به، ويفرض القانون عقوبات رادعة على الأنشطة غير القانونية مثل الاحتكار والاحتيايل، مما يضمن حماية المنافسة الحرة⁽¹¹⁶⁾.

تُفرض العقوبات الرادعة على الشركات التي تنتهك قوانين منع التمييز، حيث تُعتبر هذه العقوبات وسيلة لضمان الالتزام بالمعايير القانونية، وتُسهم العقوبات في تقليل التجاوزات وتعزيز الممارسات التجارية العادلة التي سندرسها لاحقاً بالتفصل.

ثانياً: الآثار الاقتصادية للمعاملة التمييزية في العمل

تعاني الاقتصاديات التي تسود فيها المعاملات التمييزية من تأثيرات سلبية بارزة، كما يتضح من النصوص القانونية الجزائرية التي تحظر التمييز، يعزز قانون العمل الجزائري، وفقاً لأحكام المادة 19 من القانون رقم 90-11⁽¹¹⁷⁾، حقوق الأفراد في العمل دون تمييز، وتساهم هذه النصوص في حماية حقوق العمال وضمان بيئة عمل متساوية، مما يحسن الأداء الاقتصادي العام.

تؤثر المعاملات التمييزية على استقطاب الاستثمارات الأجنبية، حيث يبرز من خلال أحكام القانون رقم 22-18⁽¹¹⁸⁾، فإن الاستثمارات تحتاج إلى بيئة عادلة ومساواة في المعاملة، وتمنع المعاملات تمييزية من توفير هذه البيئة، مما يقلل من جاذبية الجزائر للاستثمار الأجنبي ويؤثر سلباً على النمو الاقتصادي⁽¹¹⁹⁾.

(116)– WISE Michael, Obligations de services non commerciaux et leur libéralisation, Droit et politique de la concurrence en France, **Revue sur le droit et la politique de la concurrence**, Vol. 7, Num 1, Éditions de l'OCDE, Paris, 2015, pp21-22.

(117)– أنظر المادة 19 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

(118)– قانون رقم 22-18، المؤرخ في 24 جويلية 2022، يتعلق بالاستثمار، ج.ج.ج عدد 50، الصادر في 28 جويلية 2022.

(119)– هباش ثيزيري، معزوي حنان، الضمانات الممنوحة في الاستثمار الأجنبي في ظل القانون رقم 16-09 أي فعالية للقاعدة القانونية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون العام الاقتصادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2020، ص14.

الفصل الثاني آثار المعاملات التمييزية في علاقة العمل ووسائل مكافئتها

تزيد المعاملات التمييزية من معدلات البطالة وتؤدي إلى ارتفاع التكاليف الاجتماعية، حيث تؤكد المادة 34 من القانون رقم 90-11⁽¹²⁰⁾ على ضرورة تعزيز فرص العمل وتقليص البطالة، وتعزز المعاملات التمييزية من تزايد الأعباء الاجتماعية، مما يتطلب من الحكومة استثمارات إضافية في برامج الدعم والتشغيل، مما يتقل كاهل الميزانية العامة⁽¹²¹⁾.

تشير النصوص القانونية إلى أهمية تشجيع الشركات على اتباع قوانين عدم التمييز لضمان بيئة اقتصادية مستقرة، بحيث يدعم قانون حماية حقوق الإنسان بالمساواة في المعاملة، كما هو مذكور في الدستور الجزائري المنصوص عليها في المادة 37 من التعديل الدستوري لسنة 2020⁽¹²²⁾، وتساهم هذه القوانين في تحقيق استقرار اقتصادي واجتماعي، وتعزز من فعالية الاقتصاد الوطني بشكل عام.

الفرع الثاني

نتائج اجتماعية لحظر المعاملات التمييزية في العمل

تسهم حظر المعاملات التمييزية في العمل في تعزيز العدالة الاجتماعية داخل بيئات العمل المختلفة، وتوفر السياسات التي تحظر التمييز فرصاً متساوية لجميع الأفراد، مما يؤدي إلى تحسين التوازن الاجتماعي وتعزيز الانسجام بين العمال، فتساهم هذه السياسات في بناء ثقافة من الاحترام والمساواة، مما يعزز التماسك الاجتماعي داخل المؤسسات.

تؤدي هذه الإجراءات إلى تحسين العلاقات بين العمال وأرباب العمل، مما يعزز بيئة عمل أكثر إيجابية وأقل توتراً، وتعزز المساواة في المعاملة من فرص التنوع والابتكار، حيث يتمكن الأفراد من تقديم مساهماتهم بناءً على مهاراتهم وكفاءاتهم بدلاً من خلفياتهم الشخصية.

(120) - أنظر المادة 34 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

(121) - هارون بشير، أثر الاستثمار الأجنبي المباشر على النمو الاقتصادي -دراسة حالة الجزائر وسنغافورة-، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص السياسات التجارية والمالية الدولية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2022، ص 25.

(122) - أنظر المادة 37 من التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2020، المرجع السابق.

الفصل الثاني آثار المعاملات التمييزية في علاقة العمل ووسائل مكافئتها

لذا سنتطرق إلى دراسة مضمون المعاملات التمييزية في المجال الاجتماعي (أولاً)، ثم دراسة الآثار الاجتماعية للمعاملة التمييزية (ثانياً).

أولاً: مضمون المعاملات التمييزية في المجال الاجتماعي

يعرف التمييز من المنظور الاجتماعي على أنه مجموعة من الأفكار التي تعبر عن الصورة السلبية لمجتمع، لا يتحقق فيه التضامن الاجتماعي ولا وجود تكافؤ الفرص بين المواطنين بحيث ليس هناك ديمقراطية سياسية واقتصادية واجتماعية للإنسان من ناحية العمل والصحة والتربية وتنمية المواهب وحرية التعبير والعيش اللائق والتأمينات من الأخطار والمرض المهني والعجز والشيخوخة والوفاة⁽¹²³⁾.

تحدد النصوص القانونية الجزائرية التمييز بأنه تصرف يتناقض مع مبادئ المساواة والعدالة الاجتماعية، وتعزز المادة 37 من الدستور الجزائري مبدأ المساواة بين المواطنين، مؤكدةً عدم جواز التمييز بينهم في الحقوق والواجبات، وتضع القوانين الاجتماعية إطاراً قانونياً لمكافحة التمييز في أماكن العمل، تنص المادة 17 من القانون رقم 90-11⁽¹²⁴⁾ على وجوب توفير بيئة عمل خالية من التمييز، وضمان الحقوق المتساوية لجميع العمال، وتوفر المادة 07 من القانون رقم 84-11⁽¹²⁵⁾ حماية للأفراد من التمييز داخل الأسرة، حيث تعزز مبادئ المساواة في الحقوق والواجبات بين أفراد الأسرة.

ثانياً: الآثار الاجتماعية للمعاملة التمييزية في العمل

تعد المعاملات التمييزية في العمل نوع من أنواع التصنيف الاجتماعي التي من خلالها التمييز بين الأشخاص أو الجماعات وفقاً لأسس معينة تدل على الاختلاف، إذ يعزز التمييز في العمل

(123) - محمد شوقي الزين، التمييز الاجتماعي وإعادة البناء في الجزائري، دار الهدى، الجزائر، 2018، ص 102.

(124) - أنظر المادة 17 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

(125) - أنظر المادة 07 من القانون رقم 84-11، يتضمن قانون الأسرة، المرجع السابق.

الفصل الثاني آثار المعاملات التمييزية في علاقة العمل ووسائل مكافحتها

خاصة في الصمت الاجتماعي الذي يتكرس خاصة في التمييز الإيجابي خدمة للمؤسسة، أما التمييز السلبي فله آثار سواء للعمال أو المؤسسة على حد سواء، وأهمها⁽¹²⁶⁾:

- تقلل المعاملات التمييزية من الرضا الوظيفي والروح المعنوية للعمال.
- تؤثر المعاملات التمييزية على التماسك داخل الفريق والعمل الجماعي.
- تؤدي المعاملات التمييزية إلى إضعاف ثقة العمال في الإدارة وقيادة الشركة.
- تسبب المعاملات التمييزية في تزايد الشكاوى القانونية والنزاعات.
- تؤدي المعاملات التمييزية إلى تقويض الجهود المبذولة لتعزيز التنوع والشمولية في مكان العمل⁽¹²⁷⁾.

- تقلل المعاملات التمييزية من قدرة المؤسسات على جذب المواهب والكفاءات.
- تحرم المعاملات التمييزية من الوظائف والترقيات والتدريب الضروري لحياتك المهنية.
- تؤدي المعاملات التمييزية إلى أضرار نفسية طويلة المدى، مثل اضطرابات القلق أو الاكتئاب أو الإجهاد اللاحق للصدمة.
- تؤدي المعاملات التمييزية إلى الشعور بالإهمال أو العزلة، مما قد يعطل قدرتك على تكوين علاقات اجتماعية صحية⁽¹²⁸⁾.

نستنتج أن المعاملات التمييزية في المجال الاجتماعي تؤدي إلى تأثيرات سلبية جسيمة على التوازن الاجتماعي والاقتصادي، ويُفضي التمييز السلبي في العمل إلى خلق بيئة غير عادلة تؤثر على فرص الأفراد في النمو والتطور المهني، ويساهم هذا التمييز في تعزيز الفجوات الاجتماعية وتعميق التفاوتات الاقتصادية بين الأفراد، ويؤثر كذلك على معنويات الموظفين ويحد من قدرتهم على الإنتاجية والإبداع، ويعزز قانون العمل الجزائري من ضرورة مكافحة التمييز.

(126) - بتقة ليلي، "علاقة التمييز في العمل بالصمت التنظيمي للعاملين"، مجلة أفاق للبحوث والدراسات، المجلد 5، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2022، ص 498.

(127) - BENCHERIF Ahmed, *Les effets sociaux de la discrimination au travail*, 1ère édition, Éditions Sociales, Algérie, 2023, p45.

(128) - مراد رمزي خرموش، دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم اجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014، ص 14.

المطلب الثاني

النتائج القانونية لحظر المعاملات التمييزية في العمل

يضمن حظر المعاملات التمييزية في العمل حماية حقوق الأفراد وفقاً لأحكام القانون، مما يعزز من سلامة النظام القانوني، فيؤدي هذا الحظر إلى تطبيق مبادئ العدالة والمساواة، ويجعل القوانين أكثر فعالية في معالجة الشكاوى المرتبطة بالتمييز، فيعزز هذا السياق من دور القضاء في حماية حقوق العمال وتحقيق العدالة في بيئات العمل.

يعمل الحظر على تحسين فعالية تطبيق القوانين المتعلقة بالعمل، مما يساهم في تعزيز الشفافية والمساءلة في المؤسسات، فيرفع هذا الوضع من مستوى الالتزام بالمعايير القانونية، ويشجع الشركات على الامتثال للأنظمة القانونية، مما يعزز من الاستقرار القانوني والعدالة في سوق العمل.

لإمام بهذا الموضوع يجب دراسة الآثار القانونية للمعاملة التمييزية أثناء التشغيل (الفرع الأول)، ثم دراسة الآثار القانونية للمعاملة التمييزية أثناء تنفيذ عقد التشغيل (الفرع الثاني).

الفرع الأول

الآثار القانونية للمعاملة التمييزية أثناء التشغيل

تؤدي المعاملات التمييزية أثناء التشغيل إلى انتهاك حقوق العمال، مما يعرض أصحاب العمل للمساءلة القانونية، ويعزز هذا الانتهاك من احتمالية رفع دعاوى قضائية ضد المؤسسات التي تمارس التمييز، مما يضعها في مواجهة عقوبات قانونية وغرامات مالية، ويسهم هذا الوضع في تزايد النزاعات العمالية، مما يعطل بيئات العمل ويضر بسمعة الشركات.

يدفع تكرار حالات التمييز إلى تدخل الجهات القانونية بشكل متزايد، مما يعزز من دور القانون في حماية حقوق العمال، وتفرض القوانين المتعلقة بمكافحة التمييز التزامات صارمة على أصحاب العمل لضمان توفير بيئة عمل عادلة، وفي حال عدم الالتزام، تتعرض الشركات لخطر فقدان التراخيص وتكاليف قانونية كبيرة.

الفصل الثاني آثار المعاملات التمييزية في علاقة العمل ووسائل مكافئتها

سنتطرق في هذا الفرع إلى دراسة آثار المعاملات التمييزية عند عرض العمل (أولاً)، ثم دراسة آثار المعاملات التمييزية عند إجراء العمل (ثانياً).

أولاً: آثار المعاملات التمييزية عند عرض العمل

تنجر عن المعاملة التمييزية آثار غير مشروعة في عرض التشغيل، وعدم تنصيب العمال بواسطة الوكالة الوطنية للوكالة الوطنية للتشغيل طبقاً للمادة 07 من القانون رقم 04-19⁽¹²⁹⁾ المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، والتي تجمع عروض العمل طبقاً للمادة 05/ب من المرسوم التنفيذي رقم 06-77⁽¹³⁰⁾ يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، عملاً بالمادة 17 من القانون رقم 90-11⁽¹³¹⁾.

يترتب عن مخالفة تبليغ العروض عن كل منصب شاغل لم يتم التبليغ عنه جزاء جمالي والمتمثل في غرامة تتراوح ما بين 10.000 دج إلى 30.000 دج، ويمكن للمستخدم عرض عمل عن طريق الصحافة ويشمل العرض أسباب تمييزية وهنا يمكن أن يشمل عرض التشغيل أسباب تمييزية باللجوء إلى التشغيل المباشر من قبل المستخدم يسقط الضوء على الفشل لنقص الشفافية، وتتسم الوضعية الاقتصادية بارتفاع نسبة البطالة، ويتعرض رؤساء المؤسسات إلى ضغوطات لتوظيف أشخاص بالأفضلية سواء خارج المؤسسة كالأصدقاء والزبائن، أو من قبل العمال وذلك بإعطاء الأولوية للتوظيف لأبنائهم بعد تقاعد الآباء أو عجزهم عن العمل، أو في حالة وفاتهم⁽¹³²⁾.

لا يمكن للمستخدم في عرض العمل استبعاد القصر الذين هم مقبولون للعمل طبقاً للمادة 1/15 من القانون رقم 90-11 والتي تحدد العمر الأدنى للتوظيف بـ 16 سنة، وهذا بالسماح للطفل القاصر من العمل كعامل أجير، ويراعى في تشغيل القاصر ألا تكون الأشغال خطيرة، وألا

(129) - أنظر المادة 07 من القانون رقم 04-19، المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، ج.ر.ج. عدد 83، الصادر في 26 ديسمبر 2004.

(130) - أنظر المادة 05/ب من المرسوم التنفيذي رقم 06-77، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، المرجع السابق.

(131) - أنظر المادة 17 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

(132) - فاضل خديجة، المرجع السابق، ص 148.

الفصل الثاني آثار المعاملات التمييزية في علاقة العمل ووسائل مكافئته

تضر بصحته أو تمس بأخلاقيته طبقا للمادة 3/15 من القانون رقم 90-11⁽¹³³⁾، أي يجب على المستخدم أن يبرر رفض تشغيل القاصر إذا كانت طبيعة العمل محاطة بالخطر وأن تحمل ضرر على صحته.

يعتبر تشغيل العمال الأجانب داخل التراب الوطني محظور وفقا للمادة 02 من القانون رقم 81-10⁽¹³⁴⁾، ويصبح مباحا إذا ما تحصل العامل الأجنبي على رخصة عمل مؤقتة أو جواز عمل، أي يتم تقييد مبدأ حرية العمل في إبرام عقد العمل بجواز العمل أو رخصة العمل المؤقتة، ويستوجب منح رخصة عمل مؤقتة أو جواز العمل توفر مجموعة من الشروط، وفي حالة استيفاء الأجنبي لهذه الشروط يمكن للمستخدم تطبيق أحكام المادة 21 من قانون 90-11، ويعني إعطاء الأولوية في التشغيل للعامل الجزائري على حساب العامل الأجنبي والتي تقتضيه المصلحة العامة، والاستثناء الوارد على مبدأ عدم التمييز المنصوص عليه في المادة 17 من القانون رقم 90-11⁽¹³⁵⁾ يهدف إلى المحافظة على مناصب العمل للعمال الجزائريين، وكذلك إعطاء فرص العمل للشباب وخاصة الشباب حاملي الشهادات من خلال إدماجهم في بعض القطاعات⁽¹³⁶⁾.

ثانيا: آثار المعاملات التمييزية عند إجراء مقابلة العمل

تترتب آثار عن المعاملات التمييزية عند إجراء مقابلة العمل في مساءلة المستخدم لطالب التشغيل سواء من حيث الأسئلة أو من خلال الطريقة التي يخضع لها المترشحون للتشغيل، يجب على المستخدم أن يعمل بكل شفافية ويتقيد بالمعلومات التي تكون لها علاقة بالنشاط المهني، فلا

(133) - أنظر المادة 1/15 و 3 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

(134) - أنظر المادة 02 من القانون رقم 81-10، المؤرخ في 11 جويلية 1981، يتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، ج.ر.ج. عدد 28، الصادر في 14 جويلية 1981، (الملغى).

(135) - أنظر المادة 17 و 21 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

(136) - KORICHE Nasr-Eddine Mohammed, Les transformations du Droit Algérien du travail entre statut et contrat, détermination des conditions de travail une déréglementation sélective, OPU, Alger, 2009, p106.

الفصل الثاني آثار المعاملات التمييزية في علاقة العمل ووسائل مكافئتها

يجوز للمستخدم أن يشترط معلومات في المترشح غير مرتبطة بمجال العمل، مساءلة المترشح عن الخبرة المهنية والمؤهلات العلمية⁽¹³⁷⁾.

ومن آثار المعاملات التمييزية مساءلة المستخدم المترشح للتشغيل عن حياته الخاصة، وهذا يشكل مساس بالحياة الخاصة، ويمكن للمترشح أن يتمسك بفكرة الحقوق والحريات المضمونة بالدستور لسنة 2020، والقانون المدني رقم 75-58⁽¹³⁸⁾، وهذا بغية حماية الحياة الخاصة للمترشح للتشغيل، وفيما يتعلق بتشريع العمل يمكن أن يستند تقييد سلطة تقصي المستخدم على أساس المادة 17 من القانون رقم 90-11⁽¹³⁹⁾ والتي تحظر كل تمييز بين العمال، وهذا يؤدي إلى اعتبار أن طلب معلومات من قبل المستخدم المتعلقة بالظروف الشخصية للمترشح للتشغيل هي غير شرعية، ولهذا وجب الأخذ في الحسبان أن قرار التشغيل يشكل تمييزاً ويتربط عن إنشاء المعلومات الشخصية التي تمس الحياة الخاصة لطالب التشغيل عقوبة جزائية تراوح ما بين 50.000 دج إلى 100.000 دج.

وينجر أيضاً عن المعاملات التمييزية مساءلة المستخدم للعامل خلال إجراء مقابلة العمل على نشاطاته النقابية والتي هي حق له وفقاً للمادة 50 من القانون رقم 90-14⁽¹⁴⁰⁾، تعزز هذه القاعدة القانونية العدالة وتضمن أن يكون قرار التشغيل مبنياً على الكفاءة والأداء وليس على الانتماءات النقابية، تسهم حماية الحقوق النقابية في خلق بيئة عمل عادلة تعزز من فرص التشغيل المتساوية لجميع المتقدمين، ولا يجب أن تكون الحالة الصحية للمترشح للتشغيل محل أسئلة من قبل المستخدم، بل يجب أن يخضع لفحوصات طبية خاصة بالتشغيل، ويتعين على المستخدم أن يأخذ بعين الاعتبار

(137) - سعيد عبد الله، التمييز في العمل وإجراءات التوظيف، ط.2، دار النهضة العربية، لبنان، 2018، ص 95.

(138) - أمر رقم 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، ج.ر.ج. عدد 78 صادر في 30 سبتمبر 1975، معدل ومتمم بالقانون رقم 07-05 مؤرخ في 13 ماي 2007، المتضمن القانون المدني، ج.ر.ج. عدد 31 صادر في 13 ماي 2007.

(139) - أنظر المادة 17 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

(140) - أنظر المادة 50 من القانون رقم 90-14، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المرجع السابق.

رأي طبيب العمل طبقاً للمادة 17 من القانون رقم 88-07⁽¹⁴¹⁾ يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

الفرع الثاني

الآثار القانونية للمعاملة التمييزية أثناء تنفيذ عقد التشغيل

تؤدي المعاملات التمييزية أثناء تنفيذ عقد التشغيل إلى انتهاك حقوق العمال، مما يخلق بيئة عمل غير عادلة، ويُعاني العمال المتعرضون للتمييز من تأثيرات سلبية على الصحة النفسية والأداء المهني، مما يزيد من التوتر والقلق.

يُمكن أن تترتب على المعاملات التمييزية تبعات قانونية، مثل اللجوء إلى القضاء للمطالبة بالتعويض، وتُلزم القوانين أرباب العمل بتوفير بيئة خالية من التمييز، وعند حدوث انتهاكات، قد يُطلب من صاحب العمل إجراء تعديلات لضمان الامتثال للقوانين وحماية حقوق العمال.

سنتطرق في هذا الفرع إلى دراسة آثار المعاملات التمييزية والمتعلقة بالنظام الداخلي للمؤسسة (أولاً)، ثم دراسة آثار المعاملات التمييزية في حقوق العامل أثناء تنفيذ عقد التشغيل (ثانياً).

أولاً: آثار المعاملات التمييزية المتعلقة بالنظام الداخلي للمؤسسة

تلتزم الأنظمة الداخلية للمؤسسات باتخاذ تدابير وقائية ضد المعاملات التمييزية، وتؤكد على ضرورة وضع لوائح وأنظمة داخلية تعزز من المساواة وتضمن حقوق العمال، ويشترط القانون على المؤسسات إبلاغ العمال بحقوقهم والتزاماتهم من خلال لوائح واضحة ومكتوبة، تتعلق بظروف العمل ومعايير الأداء، ويساهم وضع نظم واضحة وصارمة في تقليل فرص التمييز ويعزز بيئة عمل عادلة ومستدامة⁽¹⁴²⁾.

(141) - المادة 17 من القانون رقم 88-07، المؤرخ في 26 جانفي 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن الطب العمل، ج.ر.ج.ج عدد 4، الصادر في 27 جانفي 1988. (الملغى)

(142) - مخلوف كمال، "حرية الإرادة في عقد العمل بين النسبية وضوابط التقيد"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 6، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2022، ص 58.

الفصل الثاني آثار المعاملات التمييزية في علاقة العمل ووسائل مكافئته

يشمل النظام الداخلي على مضمون قانوني كالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية... إلخ، وحظر المساس بالحقوق الأساسية للعمال طبقاً للمادة 78 من القانون رقم 90-11⁽¹⁴³⁾، وذكر هذه المقتضيات من النظام العام، أما ما يضيفه صاحب العمل من مقتضيات على ما جاء في القانون، يكون جائزاً ما لم يبلغ أو يحد من حقوق العمال الواردة في القوانين والاتفاقيات الجماعية، وإذا تم إلغاء هذه المقتضيات فإنه لا يمس بالنظام الداخلي⁽¹⁴⁴⁾.

يمكن للمستخدم إدراج قواعد إضافية في النظام الداخلي للمؤسسة لتحسين سير العمل وكفاءته، مثل تطوير إجراءات التعامل مع الشكاوى أو تعزيز نظام المكافآت والتحفيز، وتساهم هذه القواعد في تعزيز الانضباط وتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة، ومع ذلك يجب التمييز بين ما يمكن تضمينه في النظام الداخلي وما لا يمكن، ولا يمكن أن يشمل النظام الداخلي مسائل تتعلق بالتفاوض الجماعي، حيث يتم تحديد هذه النقاط من خلال الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، فتتناول المادة 120 من القانون رقم 90-11 موضوعات محددة يجب معالجتها عبر التفاوض الجماعي، مثل شروط العمل والأجور وساعات العمل، وهذه الاتفاقات تتطلب تنسيقاً خاصاً ولا يمكن دمجها في النظام الداخلي الذي يركز على القواعد الداخلية والإجراءات التنظيمية⁽¹⁴⁵⁾، فيجب أن يحترم النظام الداخلي مضمون اتفاقية واتفاق العمل الجماعية.

ويلتزم المستخدم باحترام حقوق العمال، ولكن بممارسة هذه الحقوق من قبل العمال لا يجب أن تلحق ضرراً غير متناسب مع المؤسسة، ويحظر على المستخدم التمييز في ممارسة سلطة التوجيه، ويتمتع العامل داخل المؤسسة بمجموعة من الحقوق الأساسية نصت عليها المادتين 05 و06 من القانون رقم 90-11⁽¹⁴⁶⁾، إلا أن الصعوبة تثار فيما يتعلق بتقييد مضمون حقوق العمال، فحقوق وحرية العامل هي مرتبطة بالتزامات المستخدم.

(143) - أنظر المادة 78 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

(144) - BORSALI HAMDAN Leila, Op-Cit, p301.

(145) - أنظر المادة 120 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

(146) - أنظر المادتين 05 و06 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

الفصل الثاني آثار المعاملات التمييزية في علاقة العمل ووسائل مكافئتها

ولا يجب أن يشمل النظام الداخلي على شروط تلغي حقوق العمال التي يكون مصدرها القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات الجماعية، حيث يحترم النظام الداخلي حقوق العمال المقررة قانونا كالحق النقابي والحق في الإضراب، ويحترم حظر التمييز على أساس الجنس أو السن، ويجب أن تكون نصوص النظام الداخلي مطابقة مع الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية المطبقة في المؤسسة، وأن لا تكون شروط النظام الداخلي أقل فائدة من تلك المنصوص عليها في الاتفاقية الجماعية أو عقد العمل طبقا للمادة 118 من القانون رقم 90-11⁽¹⁴⁷⁾.

يترتب عن الإلغاء والحد من حقوق العمال الغاء الشرط طبقا للمادة 78 من القانون رقم 90-11⁽¹⁴⁸⁾، وتكون الشروط الأكثر نفعا للعامل في مضمون النظام الداخلي صحيحة وتطبق عليه عندما لا ينص التشريع على ذلك، وهذا ما اتجهت إليه المحكمة العليا في قرارها رقم 141632⁽¹⁴⁹⁾ لكن حيث أن ما نص عليه القانون هو بطلان مقتضيات النظام الداخلي التي تحد أو تنقص من حقوق العمال حسب ما تقرها لهم القوانين والأنظمة السارية المفعول بما ليس هو الحال بالنسبة للمقتضيات النظام الداخلي التي تكون أرحم بالعامل في المجال التأديبي مما جاء في القانون في نفس المجال⁽¹⁵⁰⁾.

ثانيا: آثار المعاملات التمييزية في حقوق العامل أثناء تنفيذ عقد التشغيل

يحظر التشريع الجزائري المعاملات التمييزية أثناء تنفيذ عقد التشغيل لضمان حقوق العمال والمساواة بينهم، ويعتبر قانون العمل رقم 90-11 أحد الأسس القانونية التي تعزز من حقوق العمال، حيث ينص على ضرورة عدم التمييز في جميع مراحل العمل، ويهدف هذا القانون إلى حماية حقوق العمال وتعزيز بيئة عمل عادلة للجميع⁽¹⁵¹⁾، حيث يتمتع المستخدم بمجموعة من الصلاحيات

(147) - أنظر المادة 118 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

(148) - أنظر المادة 78 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

(149) - قرار المحكمة العليا، صادر عن الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 141632، صادر بتاريخ 17 جانفي 1997، مجلة

المحكمة العليا، صادرة عن قسم الوثائق، عدد 1، الجزائر، 1997، ص 97.

(150) - فاضل حميدة، المرجع السابق، ص 150.

(151) - بوشامة مراد، قانون العمل الجزائري: شرح وتحليل، ط.3، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 2019، ص 150.

الفصل الثاني آثار المعاملات التمييزية في علاقة العمل ووسائل مكافئتها

كالتوجيه والإدارة والتنظيم والتأديب بغية ضمان السير الحسن للمؤسسة، فلا يجب أن يمارس المستخدم التمييز بين العمال أثناء إنجاز الأعمال الموكلة إليهم، ولكن يلزم باحترام الحقوق المقررة للعامل في القانون والاتفاقيات الجماعية⁽¹⁵²⁾.

ولعل أهم الأسباب التي تنتج آثار قانونية في التمييز بين العمال أثناء تنفيذ العقد هو إنهاء المستخدم لعلاقة العمل بصفة تمييزية وتعسفية، وبالرجوع إلى القواعد العامة تبنى المشرع الجزائري نظرية التعسف في استعمال الحق، فقد نص في المادة 124 مكرر من القانون 75-58⁽¹⁵³⁾ على ما يلي: "يشكل الاستعمال التعسفي للحق خطأ لا سيما في الحالات الآتية:

- إذا وقع نقص إضرار بالغير.
- إذا كان يرمي للحصول على فائدة قليلة بالنسبة إلى الضرر الناشئ للغير.
- إذا كان الغرض منه الحصول على فائدة غير مشروعة".

وبتأمل هذه المادة وإسقاطها على قانون العمل يلاحظ أنه يعد الإنهاء تعسفي لعلاقة العمل في ثلاثة حالات⁽¹⁵⁴⁾:

- لا يحق للمستخدم إنهاء عقد العمل بنية إلحاق الضرر بالعامل، سواء كان هذا الضرر واضحاً أو غير معلن، وتعتبر هذه التصرفات غير قانونية، وتندرج ضمن الممارسات التي تتنافى مع مبادئ العدالة والإنصاف في علاقات العمل.
- يعتبر المستخدم متعسفاً في استعمال حقه إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها قليلة الأهمية وهنا يمكن القول أنّ هناك نوعين من الطرد التعسفي، الأول الطرد التعسفي المباشر نتيجة إخلال بالعقد والطرد التعسفي غير المباشر أي يقوم المستخدم بمضايقات حتى يقوم العامل بتقديم استقالته أو يقوم بتغيير في منصب عمله.
- يتضح لنا من النص السابق أنه ليس لرب العمل الحق في أن ينهي عقد العمل لتحقيق مصالح تتعارض مع أحكام القانون أو مع الآداب العامة والنظام العام، مثل إنهاء عقد عمل لإحدى المعاملات

(152) - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 118.

(153) - المادة 124 من القانون رقم 75-58، يتضمن القانون المدني، المرجع السابق.

(154) - جادي فايزة، المرجع السابق، ص 269.

الفصل الثاني آثار المعاملات التمييزية في علاقة العمل ووسائل مكافئتها

لإرغامها على القيام بعلاقة غير مشروعة معه، فهذه العلاقة منافية للآداب العامة وترمي إلى هدف غير مشروع لا يقره القانون.

تجدر الإشارة أن للتمييز آثار قانونية سلبية، أبرزها الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل، ويحظر القانون إنهاء العمل بشكل تمييزي، إذ يُعتبر ذلك تعدياً على حقوق العمال ويمكن اعتباره تعسفاً في استعمال الحق، ويمنع التشريع أيضاً إنهاء العقود بهدف تحقيق أهداف غير مشروعة، مما يعزز حماية العمال من الطرد التعسفي سواء كان ذلك بشكل مباشر أو غير مباشر، فتشدد الأحكام القانونية على ضرورة احترام حقوق العمال وتجنب استغلال السلطة لتحقيق مصالح غير قانونية، وقد يقوم المستخدم بممارسات تمييزية أخرى، مثل إصدار أوامر تؤثر سلباً على ظروف العمل، أو تعديل بنود عقد العمل دون مبرر، أو تغيير القواعد الأساسية للعمل، مما يخلق بيئة غير عادلة للعمال تحت سلطته⁽¹⁵⁵⁾.

(155) – مويح عمر، حماية العامل من تعسف المستخدم، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017، ص 24.

المبحث الثاني

آليات مكافحة المعاملات التمييزية في العمل

تؤدي المعاملات التمييزية أثناء تنفيذ عقد التشغيل إلى انتهاك حقوق العمال، مما يخلق بيئة عمل غير عادلة، يُعاني العمال المتعرضون للتمييز من تأثيرات سلبية على الصحة النفسية والأداء المهني، مما يزيد من التوتر والقلق، لذا قام المشرع باستحداث وسائل وقائية تعمل على إزالة المعاملات التمييزية ومكافحتها.

ويُمكن أن تترتب على المعاملات التمييزية تبعات قانونية، مثل اللجوء إلى القضاء للمطالبة بالتعويض، وتُلزم القوانين أرباب العمل بتوفير بيئة خالية من التمييز، وعند حدوث انتهاكات، قد يُطلب من صاحب العمل إجراء تعديلات لضمان الامتثال للقوانين وحماية حقوق العمال.

سننظر في هذا المبحث إلى دراسة الوسائل الوقائية لمكافحة المعاملات التمييزية في العمل (المطلب الأول)، ثم دراسة الوسائل الردعية لمكافحة التمييز في العمل (المطلب الثاني).

المطلب الأول

الوسائل الوقائية لمكافحة المعاملات التمييزية في العمل

تعتمد الوسائل الوقائية لمكافحة المعاملات التمييزية في العمل على تنفيذ سياسات واضحة وشاملة، تتضمن هذه السياسات تطوير إجراءات تضمن المساواة في فرص العمل والترقية دون تمييز.

تشمل الوسائل الوقائية أيضاً توعية العمال وأرباب العمل على أهمية المساواة وكيفية التعامل مع الشكاوى المتعلقة بالتمييز، وتعزز هذه التدريبات الوعي وتوفر أدوات عملية للتعامل مع المواقف التمييزية، وتُعتبر تقديم المساعدة القانونية والتقارير الدورية من الإجراءات الفعالة التي تضمن استمرار تطبيق السياسات بفعالية وكفاءة.

سندرس في هذا الفرع الوسائل الإدارية لمكافحة التمييز في العمل (أولاً)، ثم دراسة الوسائل القضائية لمكافحة التمييز في العمل (ثانياً).

الفرع الأول

الوسائل الإدارية لمكافحة المعاملات التمييزية في العمل

تسعى الوسائل الإدارية لمكافحة المعاملات التمييزية في العمل في القانون الجزائري إلى تطبيق سياسات واضحة تضمن تكافؤ الفرص لجميع العاملين، تعتمد هذه السياسات على مراجعة دورية لعمليات التشغيل والترقية لضمان عدم وجود تمييز.

تشمل الوسائل أيضًا إنشاء لجان خاصة للتعامل مع شكاوى التمييز وتقديم التوجيه والإرشاد للموظفين، وتعزز هذه اللجان الشفافية والمساواة في المعاملة، وتعمل على تحسين بيئة العمل بما يتماشى مع القوانين واللوائح الجزائرية.

سنتطرق في هذا الفرع إلى دراسة دور طب العمل لمكافحة التمييز في العمل (أولاً)، ثم تبيان دور المنظمة النقابية لمكافحة المعاملات التمييزية في العمل (ثانياً)، وأخيراً دراسة دور مفتشية العمل لمكافحة المعاملات التمييزية في العمل (ثالثاً).

أولاً: دور طب العمل لمكافحة التمييز في العمل

يعمل طب العمل على تعزيز بيئة عمل صحية من خلال الوقاية من الأخطار المهنية وتوفير الفحوصات الطبية اللازمة لضمان قدرة العمال على أداء مهامهم بكفاءة، يتضمن ذلك تقييم الحالة الصحية العمال وتقديم استشارات للهيئات المستخدمة بشأن التعديلات الضرورية في بيئة العمل لتقليل أخطار التمييز المرتبطة بالحالة الصحية⁽¹⁵⁶⁾، ويعد طبيبا مؤهلا حسب المرسوم التنفيذي رقم 120-93⁽¹⁵⁷⁾ والمادة 16 من القانون رقم 07-88⁽¹⁵⁸⁾.

(156)– BENKHELIFA Ali, Médecine du travail : Prévention et pratique, 1ere Edition, Éditions El-Djazair, Algérie, 2019, p92.

(157)– مرسوم تنفيذي رقم 120-93، المؤرخ في 15 ماي 1993، يتعلق بتنظيم طب العمل، ج.ر.ج. عدد 33، الصادر في 19 ماي 1993.

(158)– أنظر المادة رقم 16 من القانون رقم 07-88، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المرجع السابق.

الفصل الثاني آثار المعاملات التمييزية في علاقة العمل ووسائل مكافئته

يحظر استخدام الوضع الصحي للعامل كوسيلة للتمييز أو الإقصاء من العمل بسبب مرضه أو عجزه، ويمنع القانون استبعاد العامل من المنصب بناءً على حالته الصحية دون إجراء فحوصات طبية شاملة، ويتعين على طبيب العمل إجراء الفحوصات الإلزامية والتكميلية لتقييم قدرة العامل على أداء وظيفته وفقاً لمعايير التشغيل، ويتطلب الوضع الصحي تثبيت الحالة المرضية بشكل دقيق قبل اتخاذ أي قرارات تتعلق بالاستبعاد من المنصب⁽¹⁵⁹⁾.

ينتج عن إنهاء علاقة العمل دون توافر العجز الكلي أو النهائي آثار سلبية خطيرة على العامل، مثل التسريح التعسفي، ويتطلب الأمر من العامل رفع دعوى قضائية للمطالبة بتسوية وضعيته، بما في ذلك العودة إلى منصبه السابق وتعويضه عن الأضرار التي لحقت به، وأكدت المحكمة العليا في قرارها رقم 619805⁽¹⁶⁰⁾، أن التسريح التعسفي يترتب عليه آثار حسب المادة 73 من القانون رقم 90-11⁽¹⁶¹⁾، حيث يحق للعامل العودة إلى منصبه أو منصب مماثل، ويشير القضاء الجزائري إلى أن العامل لا يُفصل بسبب عجز من الصنف الأول ما لم يكن عجزه كلياً ونهائياً، كما هو موضح في القرار المذكور أعلاه.

يؤثر قرار طبيب العمل بشكل مباشر على استمرارية أو إنهاء علاقة العمل، ويركز دور طبيب العمل على حماية صحة العمال من الأخطار المهنية، ومنع تدهور حالتهم الصحية في بيئة العمل، فيعمل طبيب العمل على التأكد من قدرة العامل على أداء مهامه بكفاءة، ويعزز الصحة في بيئة العمل لضمان استمرار العلاقة المهنية، ويجب أن يتطلع الطبيب إلى جميع الفحوصات الطبية للتأكد من حالة العامل بشكل شامل⁽¹⁶²⁾.

(159) - فيساح جلول، التزامات الهيئات المستخدمة في مجال طب العمل في القانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2016، ص 212.

(160) - قرار المحكمة العليا، صادر عن الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 619805، صادر بتاريخ 7 أكتوبر 2010، مجلة المحكمة العليا، صادرة عن قسم الوثائق، عدد 1، الجزائر، 2011، ص 186.

(161) - أنظر المادة 73 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

(162) - فيساح جلول، المرجع السابق، ص 213.

الفصل الثاني آثار المعاملات التمييزية في علاقة العمل ووسائل مكافحتها

يكتسي طب العمل أهمية كبرى في مجال الشغل ذلك أنه يعمل على المحافظة على القدرة الإنتاجية للعامل والتوازن النفسي وذلك في مختلف المجالات، حيث أنه من الناحية القانونية يعتبر طب العمل التزاما يلقي على عاتق الهيئة المستخدمة، ذلك أنه يعد حقا ثابتا وأصيلا من بين الحقوق المقررة قانونا تحت طائلة العقوبات الجزائية، وكذا الإدارية المتمثلة في الغرامات المالية، وكذا غلق المؤسسة المستخدمة إذا لوحظ خطر وشيك يمس سلامة العمال وعدم مراعات تدابير الأمن والصحة وكذا النظافة (163).

أما من الناحية الاقتصادية فيعد العامل العنصر الأول في الاقتصاد الوطني، إذ أن رفع الكفاية الإنتاجية للعامل وتحسين أداء الخدمة مرتبط برفع مستواه الصحي، فالعامل الذي لا تراعى سلامة صحته في المؤسسة المستخدمة يكون مستوى أداء الخدمة التي يقدمها متدني جدا، الأمر الذي يجعله عنصرا غير فعال وغير منتج، مما يؤدي بتكبد المؤسسة لخسائر ناتجة عن عدم الاهتمام بالجانب الصحي للعمال (164).

ثانيا: دور المنظمة النقابية لمكافحة المعاملات التمييزية في العمل

تعتبر نقابات العمل أداة مهمة في تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، وتهدف النقابات إلى تنظيم هذه العلاقة بطريقة تضمن حقوق العمال وتحسين شروط عملهم، فتسعى إلى وضع شروط واضحة للسلوك داخل المؤسسة ومعاملة العمال، مما يساهم في منع التمييز وحماية حقوق الأفراد في مختلف الحرف والأعمال (165).

تلعب النقابة دور هام في الدفاع عن حقوق العمال بالحماية الميدانية داخل الهيئة المستخدمة ضد أي انحراف من جانب المستخدم، بما تتمتع به من صلاحيات المشاركة في الوقاية من الخلافات

(163) – شعنة أمينة، عتو الموسوس، "طب العمل كآلية لحماية حقوق العمال في التشريع الجزائري"، المجلة الجزائرية لقانون الأعمال، المجلد 2، العدد 1، كلية الحقوق، المركز الجامعي أحمد زيانة، غليزان، 2021، ص 201.

(164) – فيساح جلول، المرجع السابق، ص 214.

(165) – MAHMOUD Ali, Le rôle des syndicats dans l'amélioration de l'environnement de travail, 2eme Edition, Maison de la pensée arabe, Égypte, 2018, p45.

الفصل الثاني آثار المعاملات التمييزية في علاقة العمل ووسائل مكافئتها

في العمل وتسويتها طبقاً للمادة 38 من القانون رقم 90-14⁽¹⁶⁶⁾، وإن اقتضى الأمر التفاوض خارج الهيئة المستخدمة على مستوى مفتشية العمل لتقاضي التقاضي أمام الجهات القضائية، كما أنها تعتبر الرقيب الأفضل على مباشرة صاحب العمل لسلطاته، خاصة إذا اتجهت ارادة المستخدم إلى إدخال تغييرات هامة في مجال الانتاج أو التنظيم وما ينجم عنها من انتهاء عقود العمل حسب نص المادة 113 من القانون رقم 90-11⁽¹⁶⁷⁾.

كما يتمتع ممثلو العمال بنوع من الحصانة والامتياز في الإدلاء بالآراء، والدفاع عن مصالح العمال المهنية بموجب مركزهم التمثيلي، ولهذا لا يمكن لأي مندوب أو ممثل للعمال أن يكون موضوع تسريح أو تحويل أو أية عقوبة تأديبية أيا كان نوعها بسبب النشاطات التي يقوم بها بحكم مهمته التمثيلية، كما يعد باطلاً وهداماً الأثر كل تسريح يستهدف مندوباً نقابياً يتم من دون اخطار المنظمة النقابية مسبقاً⁽¹⁶⁸⁾.

تجدر الإشارة إلى أن النقابات تعتبر مؤسسات مجتمعية تعنى بتنظيم شؤون المهنة الفنية وحماية حقوق أعضائها، تسهم النقابات في رفع مستوى المهارات وتوفير بيئة عمل مريحة وآمنة، مما يساهم في تحسين معيشة الأعضاء ويعزز من فعالية العمل في مختلف المجالات.

ثالثاً: دور مفتشية العمل لمكافحة المعاملات التمييزية في العمل

تعتبر مفتشية العمل جزءاً أساسياً من النظام القانوني الجزائري لضمان حقوق العمال، حيث تقوم المفتشية بمراقبة مدى التزام المؤسسات بتطبيق مبادئ المساواة وعدم التمييز في العمل، ويعتبر جهازاً حكومياً وهو العمود الفقري لإدارة العمل، وكذا إستراتيجية تتشابه فيها كل جوانب التنمية الوطنية وتهتم بكل الفئات الاجتماعية (العمال وأصحاب العمال)⁽¹⁶⁹⁾.

(166) - أنظر المادة 38 من القانون رقم 90-14، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المرجع السابق.

(167) - أنظر المادة 113 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

(168) - طربيت سعيد، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، ط.2، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر،

2014، ص 141.

(169) - مراد ليلي، دور مفتشية العمل في حماية حقوق العمال، ط.1، دار الفكر القانوني، الجزائر، 2018، ص 145.

الفصل الثاني آثار المعاملات التمييزية في علاقة العمل ووسائل مكافئتها

تعزز مهام تفتيش العمل من القضاء على المعاملات التمييزية وضمان المساواة بين العمال في الأجر، ويتمتع مفتش العمل بصلاحيات ومهام رقابية تخوله مراقبة تطبيق المستخدمين للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل، سواء كانت جماعية أو فردية، فيسهم التفتيش في ضمان تحقيق المساواة في الأجر من خلال زيارته الميدانية إلى أماكن العمل في أي وقت، ومراجعة دفاتر الأجور التي تُسجل فيها الأجور القاعدية، العلاوات، والتعويضات لكل عامل⁽¹⁷⁰⁾.

تعمل مفتشية العمل على التحسي والتوعية بأهمية المساواة في مكان العمل من خلال إصدار تقارير وإحصاءات توضح حالة الامتثال للقوانين المناهضة للتمييز، وتقديم توصيات لتحسين السياسات الداخلية للشركات، وتعمل المفتشية على تنسيق الجهود مع النقابات العمالية ومؤسسات حقوق الإنسان لتوفير دعم قانوني واستشاري للعمال الذين يتعرضون للتمييز، وتستند هذه الجهود إلى نصوص قانونية تمنح مفتشي العمل الحق في توجيه إنذارات أو فرض عقوبات على الشركات التي لا تلتزم بتعليمات مكافحة التمييز⁽¹⁷¹⁾.

تمتد صلاحيات مفتش العمل إلى مراقبة مدى احترام الاتفاقيات الجماعية للمساواة في الأجر، يمكن للمفتش اتخاذ إجراءات قانونية عند ملاحظة وجود تمييز في الأجر بين العمال، والإعلام والإرشاد، وكذا تسوية نزاعات العمل سواء بالتسوية الداخلية أو بالمصالحة أو بالوساطة والتحكيم⁽¹⁷²⁾.

(170) - أحمد بن عبد الله، مفتشية العمل ودورها في تطبيق قانون العمل، ط.2، دار النشر الجامعية، الجزائر، 2015، ص102.

(171) - ياعيش الزهرة، مفتشية العمل في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص تسيير المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد أحمد دراية، أدرار، 2017، ص43.

(172) - خوجة سمير يوسف، "دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل وترقية الحوار الاجتماعي في المؤسسات المستخدمة الجزائرية"، مجلة رؤى للدراسات المعرفية الحضارية، المجلد 9، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2023، ص49.

الفرع الثاني

الوسائل القضائية لمكافحة المعاملات التمييزية في العمل

تضمن الوسائل القضائية في القانون الجزائري مكافحة المعاملات التمييزية في العمل من خلال توفير حق اللجوء إلى القضاء، فيُسمح للموظفين بتقديم شكاوى رسمية ضد التمييز أمام المحاكم المختصة، مما يساهم في تحقيق العدالة والإنصاف.

تعتمد هذه الوسائل أيضًا على تفعيل العقوبات القانونية ضد أرباب العمل الذين يثبت تورطهم في ممارسات تمييزية، وتساهم هذه العقوبات في ردع التمييز وتعزيز الالتزام بالقوانين، مما يخلق بيئة عمل أكثر عدلاً وأماناً للجميع.

لذا سنتطرق إلى دراسة دور القضاء وتنوع الأحكام الصادرة عن المحكمة الاجتماعية ضد المعاملات التمييزية (أولاً)، ثم دراسة طرق الطعن في الأحكام الصادرة عن المحكمة الاجتماعية ضد المعاملات التمييزية (ثانياً).

أولاً: دور القضاء وتنوع الأحكام الصادرة عن المحكمة الاجتماعية ضد المعاملات التمييزية
أجاز القانون أن تصدر المحكمة الابتدائية الفاصلة في المسائل الاجتماعية في بعض الحالات أحكاماً ابتدائية تكون نهائية وغير قابلة للطعن فيها لا يطرق الطعن العادية ولا غير العادية، باعتبار أن موضوعها لا يتحمل التأخير⁽¹⁷³⁾، وتتمثل هذه القضايا:

– حالة صدور عقوبة تأديبية دون احترام الإجراءات التأديبية حسب المادة 21 من القانون رقم 90-04⁽¹⁷⁴⁾.

– حالة عدم تسليم شهادات العمل وكشوف الرواتب أو الوثائق الأخرى حسب المادة المذكورة أعلاه.

(173) – مويلح عمر، المرجع السابق، ص 67.

(174) – أنظر المادة 21 من القانون رقم 90-04، المؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر.ج. عدد 6، الصادر في 7 فيفري 1990.

الفصل الثاني آثار المعاملات التمييزية في علاقة العمل ووسائل مكافئتها

- حالة التسريح التعسفي في العمل وفقا لنص المادة 73 مكرر 4 من القانون رقم 90-11⁽¹⁷⁵⁾.

كما تتميز الأحكام الصادرة عن المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية بالإنفاذ المعجل، حيث مكن المشرع الجزائري قضاء العمل إصدار أحكام معجلة قابلة للتنفيذ دون أن تحوز على قوة الأمر المقضي فيه، رغم إمكانية الطعن فيها بطرق الطعن العادية وغير العادية⁽¹⁷⁶⁾، ولقد أعطى المشرع الجزائري هذه الضمانات حماية لحقوق العامل من كل أشكال التعسف والمعاملات التمييزية التي قد تطال العامل في بيئة العمل، بالرغم من الإشكالات القانونية المثارة أمام القاضي الاجتماعي الاستعجالي خاصة مثل سكوت المشرع عن التشكيكية النازرة في الدعوى الاستعجالية وإشكالية سقوط أمر على رضى المتضمن تنفيذ محضر المصالحة⁽¹⁷⁷⁾.

كما أن هناك أحكام ابتدائية عادية، والتي لا يمكن تنفيذها إلا بعد استنفادها لجميع طرق الطعن، وكذا كافة إجراءات التقاضي، وجميع الضمانات القضائية المقررة لأطراف المنازعة العمالية بقوة القانون، فهي لا تحوز حجية الأمر المقضي فيه إلا بعد استكمال جميع الإجراءات، وهو ما نصت عليه المادة 2/38 من القانون 90-04⁽¹⁷⁸⁾ أنه: "لو على المحكمة أن تصدر حكما في أقرب الآجال باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية"، وتُشجع الأحكام الصادرة عن المحكمة الاجتماعية على تعزيز آليات الرقابة والتفتيش على المؤسسات، لضمان تطبيق سياسات مكافحة التمييز بشكل فعال، وتُساهم هذه الأحكام في تحسين سياسات العمل⁽¹⁷⁹⁾.

(175) - أنظر المادة 73 مكرر 4 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

(176) - سليمان حميدة، تعسف المستخدم في إطار ممارسة سلطاته، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016، ص 192.

(177) - حلحال مختارية، "إشكاليات الحماية القضائية للعامل وفقا للتشريع الجزائري"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد

5، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مصطفى إسطمبولي، معسكر، 2020، ص 374.

(178) - أنظر المادة 2/38 من القانون رقم 90-04، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المرجع السابق.

(179) - سليمان حميدة، المرجع السابق، ص 193.

الفصل الثاني آثار المعاملات التمييزية في علاقة العمل ووسائل مكافئتها

وللقضاء دور كبير في تفسير المفاهيم، فقد حددت الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا حالات تحقق التمييز في قرارها الصادر رقم **289675**⁽¹⁸⁰⁾ ب: لا تمييز بين العمال بمفهوم المادة 17 من القانون **90-11** إلا إذا كان العمال في نفس الحالة والوضعية ويخضعون لنفس الشروط المهنية". وقد قضت أيضا ببطان كل تمييز في الأجر في قرار رقم **501846**⁽¹⁸¹⁾ ب: "لا تمييز بين عمال نفس المؤسسة من حيث الأجرة"، ومن أحكام القضاء في هذا الخصوص ومما قضى به، أن مبدأ المساواة يمثل الضمانة الرئيسية لصون الحقوق والحريات في مواجهة صور التمييز التي تنال منها أو تُقيد ممارستها، وكما أن للقضاء السلطة الواسعة في التحقق من واقعية وموضوعية الأسباب التي استند إليها رب العمل لتبرير الاختلاف في أجور عماله⁽¹⁸²⁾.

ثانيا: طرق الطعن في الأحكام الصادرة عن المحكمة الاجتماعية ضد المعاملات التمييزية

تُعد طرق الطعن في الأحكام الصادرة عن المحكمة الاجتماعية من الأدوات القانونية الأساسية لحماية حقوق العمال ضد المعاملات التمييزية، ويستند الطعن في الأحكام إلى نصوص قانونية تتيح للعمال وأرباب العمل فرصة إعادة النظر في الأحكام الصادرة، من خلال تقديم طعن أمام محكمة أعلى، فتُساهم هذه الإجراءات في ضمان فحص الأحكام القضائية بشكل دقيق، مما يعزز من ثقة الأطراف في نظام العدالة⁽¹⁸³⁾، وهناك طرق طعن عادية وأخرى غير عادية لحماية للعامل من المعاملات التمييزية وتتمثل فيما يلي:

(180) - قرار المحكمة العليا، صادر عن الغرفة الاجتماعية، ملف رقم **289675**، صادر بتاريخ 12 جانفي 2005، مجلة

المحكمة العليا، صادرة عن قسم الوثائق، عدد 2، الجزائر، 2005، ص 235.

(181) - قرار المحكمة العليا، صادر عن الغرفة الاجتماعية، ملف رقم **501846**، صادر بتاريخ 6 ماي 2009، مجلة

المحكمة العليا، صادرة عن قسم الوثائق، عدد 1، الجزائر، 2009، ص 421.

(182) - بوكلي حسن شكيب، هوط لعرج، "المساوات في الأجر بين العمال وفقا للمادة 84 من القانون رقم **90-11**"، مجلة

الدراسات الحقوقية، المجلد 8، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي طاهر، سعيدة، 2021،

ص 376.

(183) - عبد الرحمن عبيد، العدالة الاجتماعية وحقوق العمال في القانون الجزائري، ط. 2، دار الكتب الجزائرية، الجزائر،

2018، ص 112.

1. طرق الطعن العادية في كل من

– المعارضة التي منحها المشرع للخصم المتغيب المراجعة الحكم، أو القرار الغيابي الصادر ضده وتحوله إعادة النظر في النزاع، سواء أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية الصادرة للحكم، أو أمام المجلس القضائي باستثناء قرارات المحكمة العليا التي لا تقبل المعارضة فيها وفقا للمادة 328 من القانون رقم 08-09⁽¹⁸⁴⁾.

– الاستئناف فيخول لطرفي النزاع رفع الأمر إلى درجة أعلى للحصول على حكم أحسن وأفضل من الحكم الصادر، غير أن هذا الطريق يخدم كثيرا العامل إذ عادة ما يلجأ إلى رفع استئنافه عن حكم قلص من حقوقه، فيطالب إما بإلغاء الحكم، أو تعديله جزئيا، أو كليا وفقا لما جاء في المادة 332 من القانون رقم 08-09⁽¹⁸⁵⁾.

2. الطعن بالطرق غير العادية

أجاز المشرع الجزائري للعامل استعمال طرق طعن غير عادية وذلك في حال لم يتمكن من استخدام الطرق العادية للطعن، وفي حالات استثنائية بغية الحفاظ على حقوقه، إلا أن هذه الطرق لا توقف تنفيذ الحكم القضائي عكس ما هو مطبق في طرق الطعن العادية، وتتمثل في⁽¹⁸⁶⁾:

– أن الطعن بالنقض الذي يعتبر نوع من الرقابة القضائية على تطبيق القانون، كما أنه لا يشكل امتدادا للخصومة الأولى، ولا درجة من درجات التقاضي حتى يصح أن يكون للخصوم فيه من الحقوق والمزايا ما كان لهم أمام جهة الموضوع من تقديم طلبات، كما أن اللجوء إلى طريق الطعن بالنقض حضرته حالات محددة في نص المادة 348 من القانون رقم 08-09⁽¹⁸⁷⁾.

– التماس إعادة النظر هو منح الاختصاص للنظر في الطعن بالالتماس لنفس الجهة القضائية مصدرة القرار، فهو لا يهدف إلى إصلاح التقدير الخاطيء، وإنما إعادة النظر لأجل تقدير جديد في

(184)– أنظر المادة 328 من القانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر.ج. عدد 21، الصادر في 26 فيفري 2008، المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-13، المؤرخ في 12 جويلية 2022، يتضمن قانون الإجراءات المدنية، ج.ر.ج. عدد 48، الصادر في 17 جويلية 2022.

(185)– أنظر المادة 332 من القانون رقم 08-09، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق.

(186)– حلحال مختارية، المرجع السابق، ص376.

(187)– أنظر المادة 348 من القانون رقم 08-09، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق.

ضوء ظروف جديدة، لذا يضيف هذا الطريق حماية قصوى للعامل، إذ لهذا الأخير اللجوء إلى الطعن بالتماس إعادة النظر في القضية، باعتبار أن الحكم الصادر في الخصومة لا يخدم العامل، فله المطالبة بإلغائه أو تعديله لكن بشروط حددتها المادة 392 من القانون رقم 08-09 المذكور أعلاه.

- اعتراض الغير الخارج عن الخصومة يقوم به طرف خارج عنه له مصلحة فيما قضى به الحكم أو القرار أو الأمر المطعون فيه، كما يمكن للعامل أن يطالب باستعمال حقه في التدخل في الخصومة كلما رأى أن الحكم أو القرار الصادر عنها له مصلحة فيه (188).

يهدف المشرع من إقرار هذه الطرق إلى تعزيز حماية العامل، نظرًا لمركزه القانوني كمدع غالبًا، حيث يعمل على تصحيح الأخطاء القضائية غير المتعمدة من قبل القاضي، الذي قد يرتكب الأخطاء رغم حسن نواياه، وتسعى هذه الإجراءات أيضًا إلى منع استغلال المستخدم للقضاء وتحاييله.

المطلب الثاني

الوسائل الردعية لمكافحة المعاملات التمييزية في العمل

تسعى الوسائل الردعية في القانون الجزائري إلى مكافحة المعاملات التمييزية في العمل من خلال فرض عقوبات صارمة على المخالفين، وتركز هذه الوسائل على تأكيد الالتزام بالقوانين وحماية حقوق العمال عبر تطبيق العقوبات المناسبة.

تعمل السلطات القضائية على تعزيز فعالية هذه الوسائل من خلال تنفيذ إجراءات قانونية شديدة، فيشمل ذلك محاكمة المتورطين في التمييز وتطبيق العقوبات، مما يساهم في ردع أي محاولة لخرق قوانين العمل وتحقيق العدالة.

لذا سنتطرق في هذا المطلب إلى دراسة العقوبات المدنية لمكافحة المعاملات التمييزية في العمل (الفرع الأول)، ثم دراسة العقوبات الجنائية لمكافحة المعاملات التمييزية في العمل (الفرع الثاني).

(188) - بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية على ضوء القانون رقم 08-09 المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-13، ج. 2، ط. 4، بيت الأفكار للنشر والتوزيع، الجزائر، 2022، ص 325.

الفرع الأول

العقوبات التأديبية والمدنية لمكافئة المعاملات التمييزية في العمل

تعلم العقوبات التأديبية في القانون الجزائري على مكافئة المعاملات التمييزية في العمل من خلال فرض إجراءات مثل التنبيه، التوبيخ، أو الفصل من العمل، وتهدف هذه العقوبات إلى تصحيح سلوك الموظفين والمسؤولين وضمان احترام القواعد المتعلقة بالمساواة وعدم التمييز.

تفرض العقوبات المدنية غرامات وتعويضات مالية على الجهات المخالفة لتعزيز حماية حقوق العمال، وتسعى هذه العقوبات إلى ردع المؤسسات عن ممارسة التمييز وتوفير تعويض للمتضررين، مما يعزز بيئة عمل عادلة ومتساوية للجميع.

سندرس في هذا الفرع العقوبات التأديبية لمكافئة المعاملات التمييزية في العمل (أولاً)، ثم سنتطرق إلى دراسة العقوبات المدنية لمكافئة المعاملات التمييزية في العمل (ثانياً).

أولاً: العقوبات التأديبية لمكافئة المعاملات التمييزية في العمل

تعتبر المعاملات التمييزية كما أشرنا سابقاً متعددة ومختلفة بالتالي تختلف معها العقوبات التي تصدر ضدها وكلها جاءت لحماية العامل من كل اضطهاد أو تمييز قد يمسّه سواء كان التمييز عمودي أو تمييز أفقي، وهذا الأخير غالباً ما تكون العقوبة ضده تأديبية، وفي هذا الصدد فإن المخالفات أو الأخطاء التأديبية، التي قد يرتكبها العامل تحرك في مواجهته العقوبات التأديبية، لم يتطرق إليها المشرع الجزائري بكيفية محددة ودقيقة وحصرية، حيث اكتفى ببيان بعض الأخطاء التي اعتبرها على سبيل المثال جسيمة⁽¹⁸⁹⁾، فإن العقوبات التأديبية وعلى خلاف ذلك، تكون في الغالب منظمة بكيفية واضحة، سواء في النظام الداخلي للمؤسسة، أو في الاتفاقية الجماعية إن وجدت بل

(189) - عسال عبد القادر، "الضمانات القانونية للعامل في قانون العمل الجزائري"، مجلة القانون العام الجزائري والقارن، المجلد 8، العدد 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس، 2022، ص 270.

الفصل الثاني آثار المعاملات التمييزية في علاقة العمل ووسائل مكافئتها

إنه وحتى التشريع، وبالنظر إلى أثر هذه العقوبات التأديبية على الحياة المهنية للعامل، فإنه يتكفل بتحديدتها⁽¹⁹⁰⁾.

الملاحظ أن المشرع الجزائري لم يحدد العقوبات التأديبية، تاركا تنظيم هذه المسألة إلى الأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة.

تُصنّف العقوبات التأديبية وفق خطورة وجسامة الأخطاء المرتكبة، بشكل مشابه للعقوبات الجنائية، وتنقسم عموماً إلى ثلاث درجات: الدرجة الأولى تتضمن عقوبات مثل الإنذار والتوبيخ، بينما تشمل الدرجة الثانية عقوبات كالتوقيف المؤقت عن العمل. أما الدرجة الثالثة فتشمل عقوبات أشد كالنقل الإجباري من وظيفة إلى أخرى أو من مكان عمل إلى آخر، بالإضافة إلى الفصل النهائي من العمل⁽¹⁹¹⁾.

ويميز الفقه بين العقوبات التأديبية من حيث طبيعة العقوبة، بين العقوبات ذات الطبيعة المعنوية أو الأدبية كالإنذار والتوبيخ، والعقوبات ذات الصفة المالية مثل حرمان العامل من التعويضات والمكافآت أو الامتيازات المالية أو خصم جزء من الأجر، والعقوبات المهنية كأن ينقل العامل من مكان عمله إلى مكان آخر، أو الحرمان من الترقية، فإن لصاحب العمل سلطة توجيه مجموعة من العقوبات إلى العامل نتيجة لارتكابه خطأ ما وذلك بموجب سلطته التأديبية التي يمتلكها، وهذه العقوبات تختلف بحسب اختلاف جسامة الخطأ المرتكب من قبل العامل⁽¹⁹²⁾.

ثانياً: العقوبات المدنية لمكافئة المعاملات التمييزية في العمل

يحدد التشريع الجزائري العقوبات المدنية كوسيلة فعالة لمكافئة المعاملات التمييزية في العمل، حيث تهدف هذه العقوبات إلى ردع المخالفين وحماية حقوق العاملين، ينص قانون العمل الجزائري، خاصة في المادة 17 من قانون 90-11⁽¹⁹³⁾، على ضرورة احترام المساواة ومنع التمييز بين

(190) - هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية-، د.ط، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2019، ص94.

(191) - محمد شرفي، القانون الإداري والعقوبات التأديبية، ط.2، دار الخلدونية، الجزائر، 2015، ص78.

(192) - عسال عبد القادر، المرجع السابق، ص272.

(193) - أنظر المادة 17 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

الفصل الثاني آثار المعاملات التمييزية في علاقة العمل ووسائل مكافئتها

العمال، إذا ثبت وقوع التمييز، يلزم صاحب العمل بتعويض العامل عن الأضرار التي لحقت به، مما يعزز من العدالة ويحمي حقوق الأفراد.

تُلزم القوانين أصحاب العمل بتقديم تعويضات مالية للعمال المتضررين من التمييز وفقاً للمادة 4/73 من القانون رقم 90-11⁽¹⁹⁴⁾، والتي تشمل التعويض عن الأضرار المادية والمعنوية، وتفرض هذه التعويضات لضمان أن يحصل العامل على حقه كاملاً وأن يشعر بالعدالة في بيئة العمل، وتساعد هذه الإجراءات في تقليل الحوادث التمييزية وتحفيز المؤسسات على الالتزام بالقوانين واللوائح.

تشدد التشريعات على ضرورة توجيه العقوبات المدنية للمؤسسات نفسها، وليس فقط الأفراد المسؤولين عن التمييز، وتُفرض غرامات مالية على المؤسسات التي تُثبت انتهاكها لقوانين مكافحة التمييز، مما يساهم في تعزيز مسؤولية المؤسسات عن توفير بيئة عمل عادلة، فيعكس هذا الإجراء التزام الحكومة بتحقيق العدالة ومنع التمييز في جميع المؤسسات⁽¹⁹⁵⁾.

كما أقر المشرع الجزائري على عقوبة البطلان (أي بطلان عقد العمل) في علاقات العمل الفردية ولم يقرر عقوبات جزائية رغم التمييز الفعلي الحاصل في مثل هذه العلاقات.

الفرع الثاني

العقوبات الجنائية لمكافحة المعاملات التمييزية في العمل

تستهدف العقوبات الجنائية في القانون الجزائري تعزيز مكافحة المعاملات التمييزية في العمل من خلال فرض عقوبات شديدة على المخالفين، تركز هذه العقوبات على تقديم محاكمات عادلة للأفراد المتورطين في التمييز، مما يساهم في ردع الممارسات غير القانونية.

تعمل السلطات القضائية على تطبيق هذه العقوبات بكفاءة لضمان حماية حقوق العمال. يشمل ذلك التحقيق الدقيق في الشكاوى وتطبيق العقوبات الجنائية مثل الحبس أو الغرامات الكبيرة، مما يعزز من تأثير القانون في مواجهة التمييز في بيئة العمل.

(194) - أنظر المادة 4/73 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

(195) - عسال عبد القادر، المرجع السابق، ص 275.

الفصل الثاني آثار المعاملات التمييزية في علاقة العمل ووسائل مكافئتها

سندرس في هذا الفرع عقوبات الشخص الطبيعي لممارس المعاملات التمييزية (أولاً)، ثم سنتطرق إلى دراسة عقوبات الشخص المعنوي لممارس المعاملات التمييزية (ثانياً).

أولاً: عقوبات الشخص الطبيعي لممارس المعاملات التمييزية

تفرض التشريعات الجزائرية عقوبات صارمة على الأفراد الذين يمارسون المعاملات التمييزية في مكان العمل، بهدف ردع هذه السلوكيات وحماية حقوق العمال، فتنص المادة 17 من قانون 90-11 على حظر التمييز في العمل وتُعتبر مخالفة هذا الحظر فعلاً غير قانوني يستوجب العقاب، ويُمكن أن تُفرض عقوبات تشمل الغرامات المالية، والتعويضات، وحتى الفصل من العمل في حالات التمييز الجسيمة⁽¹⁹⁶⁾.

عملاً بالمادة 295 مكرر 1 و2 من القانون رقم 01-14⁽¹⁹⁷⁾، نجد أن العقوبات التي يتعين على القاضي الحكم بها إذا ما ثبتت تهمة التمييز في حق الفاعل تنقسم إلى قسمين: الحبس أو الغرامة.

– **عقوبة الحبس**: نظراً لطبيعة العقوبة فلا يحكم بها إلا ضد الأشخاص الطبيعيين، وحددت مدتها الفقرة الثانية من المادة 295 مكرر 1 والتي جاء فيها: "يعاقب على التمييز بالحبس من (06) أشهر إلى (03) سنوات"⁽¹⁹⁸⁾.

والملاحظ على هذه العقوبة هو حرص المشرع الجنائي على إعطاء هذه الجريمة وصف الجنحة، وذلك لمنح السرعة في معالجة هذه القضايا على مستوى القضاء، وكذلك لتفادي ثقل الإجراءات المطبقة على مستوى محكمة الجنايات⁽¹⁹⁹⁾، وعاقب المشرع بنفس العقوبة كل من يقوم علناً بالتحريض على الكراهية أو التمييز، وذلك في الفقرة الثالثة من المادة 295 مكرر 1، والتي

(196) – هدفى بشير، المرجع السابق، 105.

(197) – أنظر المادة 295 مكرر 1 و2 من القانون رقم 01-14، يتضمن تعديل قانون العقوبات، المرجع السابق.

(198) – أنظر المادة 295 مكرر 1 الفقرة الثانية من القانون رقم 01-14، يتضمن تعديل قانون العقوبات، المرجع السابق.

(199) – جاوي حورية، "جريمة التمييز العنصري في التشريع الجزائري"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، المجلد

17، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2022، ص 520.

الفصل الثاني آثار المعاملات التمييزية في علاقة العمل ووسائل مكافئتها

جاء في منتها: "يعاقب بنفس العقوبات كل من يقوم علنا بالتحريض على الكراهية أو التمييز ضد أي شخص أو مجموعة من الأشخاص بسبب انتمائهم العرقي أو الإثني أو ينظم أو يروج أو يشجع أو يقوم بأعمال ادعائية من أجل ذلك" (200).

– **عقوبة الغرامة:** وهي عقوبة طبقها المشرع الجنائي على مرتكب جريمة التمييز، سواء كان الفاعل شخصا طبيعيا أو معنويا، وذلك نظرا لطبيعة العقوبة، إلا أن المشرع فرق بين الغرامات المطبقة على كليهما، إذ تساهل في الغرامة المطبقة على الشخص الطبيعي مقارنة بالشخص المعنوي (201).

وبالرجوع إلى أحكام الفقرة الثانية من المادة 295 مكرر 1 يتبين لنا أن المشرع الجنائي قد حدد الغرامة المالية المتعلقة بالشخص الطبيعي مرتكب جريمة التمييز فنص: "يعاقب على التمييز ... وبغرامة من 50.000 دج إلى 150.000 دج" (202).

أما بالنسبة لأحكام المادة 30 من القانون رقم 20-05 فنصت على أنه: "يعاقب على التمييز ... بالحبس من سنة 6 أشهر إلى ثلاث 3 سنوات، وبغرامة من 60.000 دج إلى 300.000 دج" (203)، فعقوبة الشخص المحرض بحسب نص المادة 2/30 من نفس القانون أنه: "يعاقب كل من يقوم علنا بالتحريض على ارتكاب الجرائم المنصوص عليها في هذه المادة أو ينظم أو يشيد أو يقوم بأعمال دعائية من أجل ذلك ما لم يشكل الفعل جريمة يعاقب عليها القانون بعقوبة أشد بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات وبغرامة من 100.000 دج إلى 300.000 دج" (204).

وقد شدد المشرع العقوبة طبقا لأحكام المادة 31 من القانون رقم 20-05 بنصها على أنه: "يعاقب على التمييز ... بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 500.000 دج".

(200) – أنظر المادة 295 مكرر 1 الفقرة الثالثة من القانون رقم 14-01، يتضمن تعديل قانون العقوبات، المرجع السابق.

(201) – بلحشر غلال، حبار أمال، المرجع السابق، ص 87.

(202) – أنظر المادة 295 مكرر 1 الفقرة الثانية من القانون رقم 14-01، يتضمن تعديل قانون العقوبات، المرجع السابق.

(203) – المادة 30 من القانون رقم 20-05، يتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافئتهما، المرجع السابق.

(204) – المادة 2/30 من القانون رقم 20-05، يتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافئتهما، المرجع السابق.

الفصل الثاني آثار المعاملات التمييزية في علاقة العمل ووسائل مكافحتها

- إذا كانت الضحية طفلاً أو سهل ارتكاب الجريمة حالة الضحية الناتجة عن مرضها أو إعاقتها أو عجزها البدني أو العقلي.
- إذا كان لمرتكب الفعل سلطة قانونية أو فعلية على الضحية أو استغل نفوذ وظيفته في ارتكاب الجريمة.
- إذا صدر الفعل عن مجموعة أشخاص سواء كفاعلين أصليين أو كمشاركين.
- إذا ارتكبت الجريمة باستعمال تكنولوجيات الإعلام والاتصال⁽²⁰⁵⁾.

جاء في نص المادة 33 من نفس القانون أنه: "يعاقب بالحبس من سنين إلى خمس سنوات وبغرامة من 500.000 دج إلى 1000.000 دج كل من يشيد أو يشجع أو يمول بأي وسيلة الأنشطة، أو الجمعيات أو العظيماات أو الجماعات التي تدعو إلى التمييز ..."⁽²⁰⁶⁾.

من خلال ما سبق ذكره نلاحظ أن المشرع الجزائري شدد نوعاً ما من عقوبات مرتكبي فعل التمييز خاصة فيما يتعلق بالغرامة هذا مقارنة بالعقوبات التي سنها سابقاً في قانون العقوبات، الشيء الذي يبين أن هذه الجريمة أصبحت تهدد استقرار البلاد وتماسك الشعب الجزائري.

ثانياً: عقوبات الشخص المعنوي لممارس المعاملة التمييزية

تُحدد القوانين الجزائرية عقوبات صارمة على الشخص المعنوي الذي يرتكب أفعال تمييزية، وتستند هذه العقوبات بشكل أساسي إلى المواد المنصوص عليها في قانون العقوبات الجزائري، ويعاقب الشخص المعنوي الذي يثبت تورطه في ممارسات تمييزية، بغرامات مالية يمكن أن تصل إلى مبالغ كبيرة، مما يعكس حرص المشرع على ردع هذه السلوكيات⁽²⁰⁷⁾.

تُفرض على الشخص المعنوي الذي يتورط في أفعال تمييزية عقوبات إضافية تشمل تقييد النشاطات التجارية أو حتى حل الكيان المعنوي، فتستند هذه الإجراءات إلى مواد قانونية مثل المادة

(205) - المادة 31 من القانون رقم 20-05، يتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتها، المرجع السابق.

(206) - المادة 33 من القانون رقم 20-05، يتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتها، المرجع السابق.

(207) - فريجة حسين، شرح قانون العقوبات الجزائري - جرائم الإعتداء على الأشخاص - جرائم الإعتداء على الأموال -، ط.3،

ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص284.

الفصل الثاني آثار المعاملات التمييزية في علاقة العمل ووسائل مكافئته

18 مكرر من القانون رقم 20-06⁽²⁰⁸⁾، والتي تهدف إلى منع تكرار هذه الأفعال وضمن التزام الكيانات التجارية بالمعايير القانونية والأخلاقية، إذن حسب ما جاء في نص المادة أعلاه أن العقوبات التي تطب على الشخص المعنوي في مواد الجنيات والجنح هي:

– الغرامة التي تساوي مرة إلى خمس مرات الحد الأقصى للغرامة المقررة للشخص الطبيعي في القانون الذي يعاقب على الجريمة.

– واحدة أو أكثر من العقوبات التكميلية الآتية:

✓ حل الشخص المعنوي.

✓ غلق المؤسسة أو فرع من فروعها لمدة لا تتجاوز خمس سنوات.

✓ الإقصاء من الصفقات العمومية لمدة لا تتجاوز خمس سنوات.

✓ المنع من مزاوله نشاط، أو عدة أنشطة مهنية أو اجتماعية بشكل مباشر أو غير مباشر، نهائياً أو لمدة لا تتجاوز خمس سنوات.

✓ مصادرة الشيء الذي استعمل في ارتكاب الجريمة أو نتج عنها.

✓ نشر وتعليق حكم الإدانة.

✓ الوضع تحت الحراسة القضائية لمدة لا تتجاوز خمس سنوات، وتنصب الحراسة على ممارسة النشاط الذي أدى إلى الجريمة أو الذي ارتكبت الجريمة بمناسبة⁽²⁰⁹⁾.

سعى المشرع الجزائري إلى حماية العامل من التمييز بمختلف أشكاله إلا ما تقتضيه المؤهلات والكفاءة المهنية، لذلك وضع أحكام جزائية تسلط على كل من يعرف هذا المبدأ يتمثل في عقوبات مالية تتراوح من 100.000 دج إلى 200.000 دج⁽²¹⁰⁾، وهذا ما نص عليه المشرع في المادة

(208) – أنظر المادة 18 مكرر من القانون رقم 20-06، المؤرخ في 28 أبريل 2020، يتضمن تعديل قانون العقوبات، ج.ر.ج.ج عدد 25، الصادر في 29 أبريل 2020.

(209) – جاوي حورية، المرجع السابق، ص 522.

(210) – بوعزيز ليندة، "المرأة في قانون العمل الجزائري"، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، مجلد 6، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي المقاوم الشيخ أمود بن مختار، إيليزي، 2021، ص 291.

الفصل الثاني آثار المعاملات التمييزية في علاقة العمل ووسائل مكافئتها

142 من القانون رقم 90-11⁽²¹¹⁾، وأكدته أيضا المادة 99 من القانون رقم 17-11⁽²¹²⁾، كما إضافة مضاعفة العقوبة في حالة العود بحث تنص على أنه: "يعاقب بغرامة من 100.000 دج إلى 200.000 دج، كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامها إقامة التمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل، كما وردت في المادة 17 من هذا قانون.

يعاقب المخالف في حالة العود بغرامة من 200.000 دج إلى 500.000 دج...".

تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد أقر عقوبات عديدة على الشخص المعنوي تشمل الغرامات والعقوبات التكميلية كالمصادرة والمنع من مزاولة النشاط... إلخ، وهذه العقوبات يمكن تضمينها على الشخص المعنوي الذي يمارس معاملات تمييزية عن طريق ممثلها الشرعي.

(211) - أنظر المادة 142 من القانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

(212) - أنظر المادة 142 من القانون رقم 17-11، المؤرخ في 27 ديسمبر 2017، يتضمن قانون المالية لسنة 2018، ج.ر.ج. عدد 76، الصادر في 28 ديسمبر 2017.

خلاصة الفصل

تؤدي المعاملات التمييزية إلى تأثيرات سلبية على علاقة العمل، حيث تخلق بيئة غير عادلة وتؤثر على معنويات العاملين، فيحظر قانون العمل الجزائري، خاصة المادة 17 من قانون 90-11، التمييز على أساس الجنس، أو العرق، أو الدين أو الانتماء السياسي، ويؤكد على المساواة بين جميع الأفراد في مكان العمل، فتضر هذه المعاملات التمييزية بالإنتاجية وتؤدي إلى انخفاض ولاء العاملين، مما ينعكس سلباً على الأداء العام للمؤسسة.

تفرض القوانين الجزائرية على أصحاب العمل ضرورة اتخاذ تدابير فعالة لمكافحة المعاملات التمييزية، بما في ذلك وضع سياسات واضحة ونظم داخلية تعزز المساواة، فيلزم القانون المؤسسات بإنشاء قنوات تظلم فعالة تتيح للعاملين تقديم شكاواهم بسرية وأمان، وتسهم هذه القنوات في ضمان معالجة أي انتهاكات بشكل عادل وسريع، مما يعزز من العدالة في بيئة العمل.

أقر المشرع الجزائري العديد من العقوبات لدحض المعاملات التمييزية في بيئة العمل بداية من الجزء التأديبي الذي يمارسه المستخدم والجزاء المدني حماية لحقوق العامل من هذه المعاملات وصولاً إلى العقوبات الجنائية أين أدرجها كجريمة مستقلة في قانون العقوبات التي لم يسبق لها وجود في مختلف التعديلات المتعاقبة التي مسته، حيث أفرد لها المواد 295 مكرر 01، 295 مكرر 02، 295 مكرر 03، وأصبحت جريمة يعاقب عليها القانون المعدل بموجب القانون رقم 14-01، والقانون رقم 20-05 يتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتها.

خاتمة

خاتمة

تعتبر المعاملات التمييزية بين العمال من أكثر التحديات التي تواجه القوانين العمالية في الجزائر، وقد ركز قانون العمل الجزائري على توفير إطار قانوني يمنع هذا النوع من التمييز ويضمن حقوق جميع العمال بغض النظر عن جنسهم أو عرقهم أو ديانتهم، غير أن التطبيق العملي لهذا القانون يواجه صعوبات وتحديات تستدعي إعادة النظر في بعض جوانبه.

يحمي قانون العمل الجزائري العمال من جميع أشكال التمييز طوال حياتهم المهنية من خلال وضع قواعد تحمي حقوقهم وتضمن المساواة في علاقات العمل، ويتبنى القانون مبدأ المساواة كركيزة أساسية لضمان العدالة بين العمال في كل مراحل العمل، سواء في التشغيل أو الأجور أو الترقية.

يعتبر مبدأ المساواة آلية مركبة وغير محددة في تطبيقها بشكل صارم، حيث يتكيف مع مختلف الحالات العملية، فيساعد هذا المبدأ في مواجهة العديد من أشكال اللامساواة المهنية، مثل التمييز في الأجور أو الفرص المتاحة للترقية. تسهم هذه الآلية في تحسين بيئة العمل وضمان العدالة بين جميع العمال.

تستطيع قاعدة المساواة مواجهة التمييز المهني بشكل فعال، خصوصًا فيما يتعلق بالفجوات في الأجور بين الجنسين، فيشدد القانون على أهمية تحقيق المساواة في الأجر بين الرجال والنساء، ويعتبر هذا جزءًا من التزامات أرباب العمل في تطبيق القوانين بشكل صحيح.

يحمل التفاوض الجماعي في قانون العمل الجزائري أهمية كبيرة، حيث يجب أن تتضمن هذه المفاوضات التدابير التي تهدف إلى ضمان المساواة المهنية بين الرجال والنساء، ويتطلب هذا تفعيل الاتفاقات الجماعية بين العمال وأرباب العمل لتحقيق بيئة عمل خالية من التمييز وتعزيز من العدالة المهنية.

توصلت الدراسة إلى نتائج مهمة تفيد بأن قانون العمل الجزائري يحتوي على نصوص لحماية العمال من التمييز، ولكن التطبيق العملي لهذه النصوص يحتاج إلى تعزيز، واقترحت الدراسة ضرورة زيادة التوعية بين العمال حول حقوقهم القانونية، وضمان أن التفاوض الجماعي يشمل تدابير فعلية لتحقيق المساواة المهنية في كل القطاعات.

خاتمة

النتائج

- أظهر القانون الجزائري حماية من التمييز في النصوص الأساسية، لكنه يفتقر إلى تفاصيل عملية توضح كيفية تطبيق هذه الحماية بشكل فعال.
- ركز قانون العمل الجزائري على حماية المرأة العاملة وضمان مساواتها بالرجل، لكن هناك حالات تتطلب توسيع الحماية لتشمل الفئات المهمشة الأخرى، إذ تشكل المساواة ضماناً مهمة لتحقيق العدالة.
- وضع القانون غرامات وعقوبات محددة ضد المستخدمين الذين يميزون بين العمال، ولكن تفعيل هذه العقوبات يبقى ضئيلاً في الواقع العملي.
- تبين أن التمييز يبدأ في مراحل التشغيل، حيث يتم تفضيل بعض الفئات على الأخرى بناءً على معايير غير قانونية.
- لاحظت الدراسات ضعف الرقابة الفعلية على تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بالتمييز، مما يؤدي إلى استمرار بعض الممارسات التمييزية.
- يظل وعي العمال بحقوقهم القانونية محدوداً، مما يسهم في استمرار تعرضهم للتمييز دون تقديم شكاوى قانونية.
- لم تسجل المحاكم العديد من القضايا المتعلقة بالتمييز، مما يعكس إما نقص الوعي القانوني أو ضعف ثقة العمال في نظام العدالة.

التوصيات

- يجب تعزيز تطبيق القوانين المتعلقة بمنع التمييز بين العمال من خلال تفعيل العقوبات بصرامة.
- ينبغي إطلاق حملات توعوية تهدف إلى تعزيز فهم العمال بحقوقهم القانونية في مواجهة التمييز.
- يتعين تحسين آليات الرقابة من خلال تشكيل لجان متخصصة لرصد حالات التمييز في أماكن العمل بتفعيل الدور الرقابي لمفتشية العمل وذلك بتدعيمها بالوسائل المادية والبشرية اللازمة.
- يجب تشجيع العمال على تقديم شكاوى ضد المشغلين الذين يمارسون التمييز من خلال تبسيط إجراءات تقديم الشكاوى القانونية.

خاتمة

- ينبغي تعزيز ثقة العمال في النظام القضائي من خلال تسهيل الوصول إلى العدالة وتحسين الإجراءات القضائية المتعلقة بالتمييز، وتوعية المرأة بدور القضاء الاجتماعي.
- يتعين تعديل التشريعات المتعلقة بالتمييز لتوفير حماية أقوى ضد التمييز غير المباشر.
- يجب إدراج عقوبات جزائية على المستخدمين مرتكبي المعاملة التمييزية في علاقات العمل الفردية.
- يجب تحفيز المؤسسات التي تلتزم بتطبيق السياسات العادلة وتجنب التمييز من خلال تقديم حوافز مالية أو امتيازات أخرى.
- إذا كانت المادة 17 من القانون رقم 90-11 تنص صراحة على مبدأ عدم التمييز، فإنه من الضروري النص صراحة على مبدأ عام للمساواة في المادة 17 المذكورة أعلاه.
- يجب إنشاء بوابة رقمية مخصصة للشكاوى المتعلقة بالمعاملات التمييزية، وتوفير الإحصائيات التي تعطي نظرة حقيقة حول مدى تفعيل النصوص القانونية لمكافحة المعاملات التمييزية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

I. الكتب

1. إبراهيم أنيس وآخرون، معجم اللغة العربية المعاصرة، ط.1، عالم الكتب، مصر، 2008.
2. إبراهيم مصطفى، وأحمد حسن الزيات، وحامد عبد القادر، ومحمد علي النجار، المعجم الوسيط، دار الدعوة، مصر، 1980.
3. ابن منظور، لسان العرب، المجلد 11 -باب قلل-، ط3، دار صادر، بيروت، 2004.
4. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري -علاقة العمل الفردية-، ط.6، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
5. أحمد بن عبد الله، مفتشية العمل ودورها في تطبيق قانون العمل، ط.2، دار النشر الجامعية، الجزائر، 2015.
6. أحمية سليمان، آلية تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط.3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
7. بخدة مهدي، القانون الجزائري للعمل، د.ط، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
8. بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية على ضوء القانون رقم 08-09 المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-13، ج.2، ط.4، بيت الأفكار للنشر والتوزيع، الجزائر، 2022.
9. بو عبد الله سعد، التمييز العنصري والقانون الدولي، ط.1، مطبعة دار السلام، بغداد، 2002.
10. بوسقيعة أحسن، الوجيز في القانون الجزائري الخاص، ج.1، ط.15، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
11. بوشامة مراد، قانون العمل الجزائري: شرح وتحليل، ط.3، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 2019.
12. التيجاني بلعروسي أحمد، قانون العمل، د.ط، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.

قائمة المراجع

13. سعيد عبد الله، التمييز في العمل وإجراءات التوظيف، ط.2، دار النهضة العربية، بيروت، 2018.
14. طربيت سعيد، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، ط.2، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
15. عبد الرحمن عبيد، العدالة الاجتماعية وحقوق العمال في القانون الجزائري، ط.2، دار الكتب الجزائرية، الجزائر، 2018.
16. عبد الفتاح عثمان، الحقوق العمالية في التشريعات العربية" * الطبعة الثالثة دار النهضة العربية، القاهرة، 2012.
17. عبد الله شابي، قانون العمل الجزائري -دراسة مقارنة-، ط.1، دار الفكر الجامعي، الجزائر، 2015.
18. فريجة حسين، شرح قانون العقوبات الجزائري -جرائم الإعتداء على الأشخاص- جرائم الإعتداء على الأموال-، ط.3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015.
19. قسمية جمال، منع التمييز في القانون الدولي لحقوق الإنسان وآثاره، د.ط، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2014.
20. محمد أبو زهرة، قانون العمل والمساواة، ط.2، دار العلم للملايين، بيروت، 2008.
21. محمد أحمد، التنظيم القانوني للمعاملات الاقتصادية في العصر الحديث، ط.2، دار الكتاب العربي، الجزائر، 2022.
22. محمد بن عمر، التشريعات العمالية وحماية حقوق العمال، ط.3، دار الفكر العربي، الجزائر، 2019.
23. محمد شرفي، القانون الإداري والعقوبات التأديبية، ط.2، دار الخلدونية، الجزائر، 2015.
24. محمد شوقي الزين، التمييز الاجتماعي وإعادة البناء في الجزائري، دار الهدى، الجزائر، 2018.
25. محمد علي، قوانين العمل والحماية الاجتماعية، ط.2، دار النشر الدولية، الجزائر، 2023.
26. محمد فهمي، زمن المساوات في العمل -التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل-، ط.2، مكتب العمل بجونيف، سويسرا، 2008.

قائمة المراجع

27. محمدي كريم، قانون العمل الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.
28. محمود مسعد محمود، دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق قانون دولي للعمل، ط.2، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003.
29. مراد ليلي، دور مفتشية العمل في حماية حقوق العمال، ط.1، دار الفكر القانوني، الجزائر، 2018.
30. مقدم سعيد، الوظيفة العمومية - الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة-، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
31. ناصر لعرابة، القانون الدستوري وحقوق الإنسان في الجزائر، ط.2، دار هومة، الجزائر، 2018.
32. هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل -علاقات العمل الفردية-، د.ط، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.

II. الأطروحات والمذكرات الجامعية

أ. أطروحات الدكتوراه

1. بظاهر أمال، الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في القانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد بن بلة، وهران، 2017.
2. ثوابتي ايمان ريما سرور، القواعد الدولية للعمل المكرسة لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص القانون لعام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2015.
3. سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2016.
4. سليمان حميدة، تعسف المستخدم في إطار ممارسة سلطاته، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.

قائمة المراجع

5. طاوسي فاطنة، الحماية القانونية للمرأة العاملة -دراسة مقارنة في القانون الدولي والقانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص حقوق الإنسان والحريات العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020.
6. فيساح جلول، إلتزامات الهيئات المستخدمة في مجال طب العمل في القانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2016.
7. نشوان حميد أحمد الفائق، مقاصد الشريعة وأثرها في القضاء على التمييز العنصري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، قسم أصول الفقه، كلية الشريعة والقانون، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان، 2014.
8. هارون بشير، أثر الاستثمار الأجنبي المباشر على النمو الاقتصادي -دراسة حالة الجزائر وسنغافورة-، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص السياسات التجارية والمالية الدولية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2022.
- ب. المذكرات الجامعية
- ب.1. مذكرات الماجستير
1. بن براهيم مليكة، القيود الواردة على مبدأ المنافسة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص القانون العام لأعمال، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013.
2. طهير عبد الحكيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2011.
3. غاده نير لبيب إحسان، التدابير الإيجابية في القانون الدولي العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص القانون الدولية، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2014.

قائمة المراجع

4. مراد رمزي خرموش، دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم اجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2014.

ب.2. مذكرات الماستر

1. بعطوش إيمان، رضاني رؤى، الحماية القانوني للعامل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعرييج، 2023.

2. بن عطا الله نادية، جريمة التمييز العنصري وخطاب الكراهية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، غرداية، 2021.

3. بورزيق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية للعمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي طاهر، سعيدة، 2017.

4. مويلح عمر، حماية العامل من تعسف المستخدم، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017.

5. هباش ثيزيري، معزوزي حنان، الضمانات الممنوحة في الاستثمار الأجنبي في ظل القانون رقم 09-16 أي فعالية للقاعدة القانونية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون العام الاقتصادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2020.

6. ياعيش الزهرة، مفتشية العمل في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص تسيير المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد أحمد دراية، أدرار، 2017.

III. المقالات الجامعية

1. أحمد داود رقية، "مبدأ عدم التمييز في التشغيل ضد المرأة في قانون العمل"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 4 عدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2019، ص.ص 9-24.

قائمة المراجع

2. الأخصري نصر الدين، "القانون الجزائري بين مثالية المساوات وواقعية التمييز الإيجابي"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، المجلد 6، العدد 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2014، ص.ص 83-137.
3. بتقة ليلي، "علاقة التمييز في العمل بالصمت التنظيمي للعاملين"، مجلة أفاق للبحوث والدراسات، المجلد 5، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2022، ص.ص 490-500.
4. بلحاجي أمينة، "التكوين والتدريب كمدخل لبناء رأس المال البشري"، مجلة التنمية البشرية، المجلد 11 عدد 3، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة إبراهيم سلطان شيبوط، الجزائر، 2019، ص.ص 143-160.
5. بلحشر علال، حبار أمال، "تجريم قانون العقوبات الجزائري لظاهرة التمييز العنصري"، مجلة الجزائرية للدراسات الإنسانية، المجلد 2 عدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد بن بلة، وهران، 2020، ص.ص 75-93.
6. بلعبدون عواد، "دور الحوار الاجتماعي في دعم إستقرار المؤسسات وتحقيق السلم الاجتماعي في الجزائر"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 6 عدد 4، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2017، ص.ص 40-67.
7. بن عودة محمد، "حماية المرأة من جميع أشكال التمييز في القانون الجزائري والمواثيق الدولية"، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد 7 عدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي بونعامة، خميس مليانة، 2023، ص.ص 598-616.
8. بني بشير، "شروط التشغيل وفقا لأحكام الإتفاقيات الجماعية للعمل"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 2 عدد 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017، ص.ص 236-250.
9. بوكلي حسن شكيب، هوط لعرج، "المساوات في الأجر بين العمال وفقا للمادة 84 من القانون رقم 90-11"، مجلة الدراسات الحقوقية، المجلد 8، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي طاهر، سعيدة، 2021، ص.ص 358-383.

قائمة المراجع

10. جادي فايزة، "مسؤولية المستخدم عن الإنهاء غير القانوني لعلاقة العمل"، المجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 4، العدد 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2019، ص.ص 265-283.
11. جاوي حورية، "جريمة التمييز العنصري في التشريع الجزائري"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، المجلد 17، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2022، ص.ص 504-527.
12. حرقاس زكرياء، "الوقاية من التمييز العنصري وخطاب الكراهية في البيئة المجتمعية للمدنية التفاعلية"، مجلة القانون العام الجزائري المقارن، المجلد 7 عدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سعد دحلب، البليدة، 2021، ص.ص 322-339.
13. حلحال مختارية، "إشكاليات الحماية القضائية للعامل وفقا للتشريع الجزائري"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 5، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مصطفى إسمبولي، معسكر، 2020، ص.ص 369-382.
14. خديجة فاضل، "مبدأ المساواة في قانون العمل"، مجلة البحوث في العقود وقانون الأعمال، المجلد 7 عدد 4، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2022، ص.ص 134-160.
15. خوجة سمير يوسف، "دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل وترقية الحوار الاجتماعي في المؤسسات المستخدمة الجزائرية"، مجلة رؤى للدراسات المعرفية الحضارية، المجلد 9، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2023، ص.ص 33-54.
16. الدين بو منجل فاتح، "التمييز غير المباشر والتمييز الإيجابي"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 5 عدد 11، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2004، ص.ص 123-144.
17. رقام ليندة، "مساهمة سياسة الترقية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظف"، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، المجلد 4 عدد 2، كلية الحقوق، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2021، ص.ص 89-105.

قائمة المراجع

18. سطوح غنية، "التعيين في الوظيفة العمومية طبقا للقانون الجزائري"، مجلة دفاتر للبحوث العلمية، المجلد 11 عدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مرسلبي عبد الله، تيبازة، 2023، ص.ص 602-618.
19. شعنة أمينة، عتو الموسوس، "طب العمل كآلية لحماية حقوق العمال في التشريع الجزائري"، المجلة الجزائرية لقانون الأعمال، المجلد 2، العدد 1، كلية الحقوق، المركز الجامعي أحمد زيانة، غليزان، 2021، ص.ص 197-206.
20. العايدي رشيد، بنادي محمد الطاهر، مظاهر الفصل العنصري في جنوب إفريقيا (التعليم انموذجا 1948-1994م)، مجلة الأحياء، المجلد 21 عدد 29، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2021، ص.ص 765-776.
21. عربي أحسن، "التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري"، مجلة النبراس للدراسات القانونية، المجلد 4 عدد 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشيخ العربي التبسي، تبسة، 2019، ص.ص 11-39.
22. عسال عبد القادر، "الضمانات القانونية للعامل في قانون العمل الجزائري"، مجلة القانون العام الجزائري والقارن، المجلد 8، العدد 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس، 2022، ص.ص 265-286.
23. غلاي فاتح، ختيري وهيبة، "التجارب الدولية والعربية الرائدة في مجال المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال"، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، المجلد 5 عدد 1، كلية الاقتصاد، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2020، ص.ص 13-34.
24. غواس حسينة، "حماية المرأة من التحرش الجنسي داخل أماكن العمل في التشريع الجزائري"، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 6 عدد 1، كلية الحقوق، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، 2022، ص.ص 1372-1391.
25. لاطرش إسماعيل، بوحنية قوي، "جرائم التمييز وخطاب الكراهية في التشريع الجزائري - المفهوم وآليات الوقاية والعلاج-"، مجلة القانون والمجتمع، المجلد 10 عدد 1، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2022، ص.ص 139-157.

قائمة المراجع

26. لعرج مجاهد نسيمة، "طويطي مصطفى،" تحليل واقع الحماية الاجتماعية في الجزائر"، مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة، المجلد 2، العدد 1، كلية الحقوق، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، 2017، ص.ص 124-145.

27. لعقابي سميحة، "مبدأ التمييز الإيجابي لصالح المرأة كإجراء إستثنائي لتفعيل حقوقها"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 9 عدد 4، كلية الحقوق، جامعة عباس لغرور، خنشلة، 2018، ص.ص 180-196.

28. مخلوف كمال، "حرية الإرادة في عقد العمل بين النسبية وضوابط التقييد"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 6، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2022، ص.ص 56-72.

29. مزبود بصيفي، "بيئة العمل بين القانون الدولي وقانون العمل الجزائري"، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد 8 عدد 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس، 2022، ص.ص 770-784.

30. موزاوي علي، "مساهمة الحوار والتشاور في قطاع الوظيفة العمومية في الحفاظ على إستقرار العلاقات المهنية"، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد 6 عدد 2، كلية الحقوق، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، 2022، ص.ص 122-142.

31. نعوم فؤاد، كربوش أحمد، "حماية بيئة العمل بين التشريع الجزائري والدولي"، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد 7 عدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي الشريف بوشوشة، آفلو، 2023، ص.ص 1338-1350.

IV. النصوص القانونية

أ. الدستور

دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المصادق عليه في إستفتاء 28 نوفمبر 1996، المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، ج.ر.ج. عدد 76، الصادر في 8 ديسمبر 1996، معدل ومتمم بموجب القانون رقم 02-03، المؤرخ في 10 أبريل 2002، ج.ر.ج. عدد 25، الصادر في 14 أبريل 2002، ومعدل ومتمم بموجب القانون

قائمة المراجع

رقم 08-19، المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج.ر.ج.ج عدد 63، الصادر في 16 نوفمبر 2008، ومعدل ومتم بموجب القانون رقم 16-01 المؤرخ في 6 مارس 2016، ج.ر.ج.ج عدد 14، صادر 7 مارس 2016، المعدل والمتم بموجب المرسوم رئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المصادق عليه في استفتاء 1 نوفمبر 2020، ج.ر.ج.ج عدد 82، الصادر في 30 ديسمبر 2020.

ب. الاتفاقيات التي إنظمت إليها الجزائر

1. إتفاقية منظمة العمل الدولية (ILO) رقم 111 لعام 1958 الخاصة بالتمييز في مجال الإستخدام والمهنة لمكافحة التمييز رقم 111 لعام 1958، صادقت عليها الجزائر الأمر رقم 69-31، المؤرخ في 22 ماي 1969، المتضمن التصديق على إتفاقية التمييز في مجال المهنة والإستخدام، ج.ر.ج.ج عدد 49، الصادر في 6 جوان 1969.
2. الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لسنة 1981 المنبثق من منظمة الوحدة الإفريقية نيروبي، صادقت عليه الجزائر بالمرسوم رقم 87-37، المؤرخ في 3 فيفري 1987، ج.ر.ج.ج عدد 6، المؤرخ في 4 فيفري 1987.
3. الميثاق العربي لحقوق الإنسان لسنة 2004 المعتمد من طرف جامعة الدول العربية "تونس"، صادقت عليه الجزائر بالمرسوم الرئاسي رقم 06-62، المؤرخ في 11 فيفري 2006، ج.ر.ج.ج عدد 8، المؤرخ في 15 فيفري 2006.
4. بروتوكول حقوق المرأة في إفريقيا الملحق بالميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لسنة 2003 المعتمد من طرف الدورة العادية الثانية لمؤتمر الإتحاد الإفريقي بمبوتو "موزنبيق"، صادقت عليه الجزائر بالمرسوم الرئاسي رقم 16-254، المؤرخ في 27 سيبتمبر 2016، ج.ر.ج.ج عدد 58، المؤرخ في 5 أكتوبر 2016.

ج. النصوص التشريعية

قائمة المراجع

1. أمر رقم 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، ج.ر.ج. عدد 78 صادر في 30 سبتمبر 1975، معدل ومتمم بالقانون رقم 07-05 مؤرخ في 13 ماي 2007، المتضمن القانون المدني، ج.ر.ج. عدد 31 صادر في 13 ماي 2007.
2. أمر رقم 75-59، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون التجاري، ج.ر.ج. عدد 101، المؤرخ في 19 ديسمبر 1975، معدل ومتمم بالقانون رقم 22-09، المؤرخ في 05 ماي 2022، يتضمن القانون التجاري، ج.ر.ج. عدد 32، المؤرخ في 14 ماي 2022.
3. أمر رقم 78-12، المؤرخ في 5 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر.ج. عدد 32، الصادر في 8 أوت 1978. (الملغى).
4. قانون رقم 81-10، المؤرخ في 11 جويلية 1981، يتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، ج.ر.ج. عدد 28، الصادر في 14 جويلية 1981، (الملغى).
5. قانون رقم 82-06، المؤرخ في 27 فيفري 1982، يتعلق بعلاقات العمل الفردي، ج.ر.ج. عدد 9، الصادر في 2 مارس 1982. (الملغى).
6. قانون رقم 84-11، المؤرخ في 9 جويلية 1984، يتضمن قانون الأسرة، ج.ر.ح. عدد 24 الصادر في 12 جويلية 1984، المعدل والمتمم بالأمر رقم 05-02، المؤرخ في 27 فيفري 2005، يتضمن قانون الأسرة، ج.ر.ح. عدد 15 الصادر في 27 فيفري 2005.
7. أمر رقم 88-01، المؤرخ في 12 جانفي 1988، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ج.ر.ج. عدد 46، الصادر في 13 جانفي 1988 (المعدل والمتمم).
8. قانون رقم 88-07، المؤرخ في 26 جانفي 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن الطب العمل، ج.ر.ج. عدد 4، الصادر في 27 جانفي 1988. (الملغى)
9. قانون رقم 90-02، المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وكيفية تسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر.ج. عدد 6، الصادر في 7 فيفري 1990. (معدل ومتمم).
10. قانون رقم 90-04، المؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر.ج. عدد 6، الصادر في 7 فيفري 1990.

قائمة المراجع

11. قانون رقم 90-11 المؤرخ في 25 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر.ج.ج عدد 17، الصادر في 26 أبريل 1990، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-29، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر.ج.ج عدد 68، الصادر في 25 ديسمبر 1991، معدل والمتمم بالأمر رقم 96-21، المؤرخ في 9 جوان 1996، ج.ر.ج.ج عدد 43، الصادر في 16 جوان 1996، المعدل والمتمم بالأمر رقم 97-02، المؤرخ في 11 جانفي 1997، ج.ر.ج.ج عدد 3، الصادر في 12 جانفي 1997.
12. قانون رقم 90-14، المؤرخ في 2 جوان 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر.ج.ج عدد 23، الصادر في 6 جوان 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر.ج.ج عدد 68، الصادر في 25 ديسمبر 1991، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-12، المؤرخ في 10 جوان 1996، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر.ج.ج عدد 36، الصادر في 12 جوان 1996.
13. قانون رقم 02-09، المؤرخ في 8 ماي 2002، يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم بالجزائر، ج.ر.ج.ج عدد 34، الصادر في 14 ماي 2002.
14. أمر رقم 03-03، المؤرخ في 19 جويلية 2003، يتعلق بالمنافسة، ج.ر.ج.ج عدد 43، الصادر في 20 جويلية 2003، المعدل والمتمم بالقانون رقم 10-05، المؤرخ في 15 أوت 2010، يتعلق بالمنافسة، ج.ر.ج.ج عدد 46، الصادر في 18 أوت 2010.
15. قانون رقم 04-15، المؤرخ في 10 نوفمبر 2004، يتضمن قانون العقوبات، ج.ر.ج.ج عدد 71، الصادر في 10 نوفمبر 2004، المعدل والمتمم بالقانون رقم 24-06، المؤرخ في 28 أبريل 2024، يتضمن قانون العقوبات، ج.ر.ج.ج عدد 30، الصادر في 30 أبريل 2024.
16. قانون رقم 04-19، المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، ج.ر.ج.ج عدد 83، الصادر في 26 ديسمبر 2004.
17. قانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر.ج.ج عدد 21، الصادر في 26 فيفري 2008، المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-13، المؤرخ

قائمة المراجع

- في 12 جويلية 2022، يتضمن قانون الإجراءات المدنية، ج.ر.ج.ج عدد 48، الصادر في 17 جويلية 2022.
18. قانون رقم 03-09، المؤرخ في 25 فيفري 2009، يتعلق بحماية المستهلك وقمع الغش، ج.ر.ج.ج عدد 15، الصادر في 08 مارس 2009، المعدل والمتمم بالقانون رقم 09-18، مؤرخ في 10 جويلية 2018، يتعلق بحماية المستهلك وقمع الغش، ج.ر.ج.ج عدد 35، الصادر في 13 جوان 2018.
19. قانون رقم 01-14، المؤرخ في 4 فيفري 2014، يتضمن تعديل قانون العقوبات، ج.ر.ج.ج عدد 7، الصادر في 14 فيفري 2014، المعدل والمتمم.
20. قانون رقم 11-17، المؤرخ في 27 ديسمبر 2017، يتضمن قانون المالية لسنة 2018، ج.ر.ج.ج عدد 76، الصادر في 28 ديسمبر 2017.
21. قانون رقم 05-20، المؤرخ في 28 أبريل 2020، يتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتها، ج.ر.ج.ج عدد 25، الصادر في 29 أبريل 2020.
22. قانون رقم 06-20، المؤرخ في 28 أبريل 2020، يتضمن تعديل قانون العقوبات، ج.ر.ج.ج عدد 25، الصادر في 29 أبريل 2020.
23. قانون رقم 18-22، المؤرخ في 24 جويلية 2022، يتعلق بالإستثمار، ج.ر.ج.ج عدد 50، الصادر في 28 جويلية 2022.

د. النصوص التنظيمية

د.1. المراسيم

1. مرسوم تنفيذي رقم 05-91، المؤرخ في 19 جانفي 1991، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج.ر.ج.ج عدد 4، الصادر في 21 جانفي 1991.
2. مرسوم التنفيذي رقم 93-120، المؤرخ في 15 ماي 1993، يتعلق بتنظيم طب العمل، ج.ر.ج.ج عدد 33، الصادر في 19 ماي 1993.

قائمة المراجع

3. مرسوم تنفيذي رقم 02-427، المؤرخ في 7 ديسمبر 2002، يتعلق بشروط تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأمراض المهنية، ج.ر.ج. عدد 82، الصادر في 11 ديسمبر 2002.

4. مرسوم تنفيذي رقم 06-77، المؤرخ في 18 فيفري 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، ج.ر.ج. عدد 9، الصادر في 19 فيفري 2006.

5. مرسوم تنفيذي رقم 12-194، المؤرخ في 25 أبريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم مسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج. عدد 26، الصادر في 3 ماي 2012.

د. 2. القرارات

1. قرار المحكمة العليا، صادر عن الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 141632، صادر بتاريخ 17 جانفي 1997، مجلة المحكمة العليا، صادرة عن قسم الوثائق، عدد 1، الجزائر، 1997، ص 97.
2. قرار المحكمة العليا، صادر عن الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 289675، صادر بتاريخ 12 جانفي 2005، مجلة المحكمة العليا، صادرة عن قسم الوثائق، عدد 2، الجزائر، 2005، ص 235.
3. قرار المحكمة العليا، صادر عن الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 501846، صادر بتاريخ 6 ماي 2009، مجلة المحكمة العليا، صادرة عن قسم الوثائق، عدد 1، الجزائر، 2009، ص 421.
4. قرار المحكمة العليا، صادر عن الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 619805، صادر بتاريخ 7 أكتوبر 2010، مجلة المحكمة العليا، صادرة عن قسم الوثائق، عدد 1، الجزائر، 2011، ص 186.

هـ. العلمية

1. التعلية رقم 01/م.ع.و.ع، المؤرخة في 20 فيفري 2013، تتعلق بتنفيذ أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194، المحدد لكيفيات تنظيم مسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

V. الاتفاقية الدولية

1. الاتفاقية الدولية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 25 جوان 1958.

ثانيا: المراجع باللغة الفرنسية

I. Ouvrages

1. AUZERO Giles ،DOCKES Emmanuel ،Droit du travail3 ،eme Edition ، Dalloz ،Paris2 ،016.
2. BENCHERIF Ahmed ،Les effets sociaux de la discrimination au travail ، 1ère édition ،Éditions Sociales ،Alger2 ،023.
3. BENKHELIFA Ali ،Médecine du travail : Prévention et pratique1 ،ere Edition ،Éditions El-Djazair ،Alger2 ،019.
4. BORSALI HAMDAN Leila ،Droit du travail ،Berti Editions ،Alger ، 2014.
5. CONTE Philippe ،LARGUIER Jean et LARGUIER Marie ،Droit pénal spécial15 ،eme Edition ،Dalloz ،Paris2 ،002.
6. GEORGES Vedel ،Introduction au droit2 ،eme Edition ،Dalloz ،Paris ، 2001.
7. KORICHE Nasr-Eddine Mohammed ،Les transformations du Droit Algérien du travail entre statut et contrat ،détermination des conditions de travail une déréglementation sélective ،OPU ،Alger2 ،009.
8. MAHMOUD Ali ،Le rôle des syndicats dans l'amélioration de l'environnement de travail2 ،eme Edition ،Maison de la pensée arabe ،Le Caire2 ،018.
9. RIVERO Jean ،Droit Administratif8 ،ème édition ،Édition Dalloz ، Paris199 ،0.

II. Articles

1. WISE Michael ‘Obligations de services non commerciaux et leur libéralisation ‘Droit et politique de la concurrence en France ‘Revue sur le droit et la politique de la concurrence ‘Vol. 7 ‘Num 1 ‘Éditions de l'OCDE ‘ Paris2 ‘015.

III. Textes Juridiques

1. Civil Rights Act of 1964 ‘Title VII ‘U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) ‘available at : EEOC.gov.

الفہم س

قائمة المختصرات

1 مقدمة

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للتمييز بين العمال في مكان العمل

8 المبحث الأول: ضبط مفاهيم التمييز والمعاملات التمييزية في العمل

8 المطلب الأول: مفهوم المعاملة التمييزية في علاقة العمل

9 الفرع الأول: تعريف المعاملة التمييزية في علاقة العمل

9 أولاً: التعريف اللغوي للمعاملة التمييزية

10 ثانياً: التعريف الإصطلاحي للمعاملة التمييزية

12 الفرع الثاني: أنواع المعاملة التمييزية في بيئة العمل

12 أولاً: التمييز الإيجابي في بيئة العمل

13 ثانياً: التمييز المباشر في بيئة العمل

15 ثالثاً: التمييز الغير المباشر في بيئة العمل

16 المطلب الثاني: التشريعات المتعلقة بالتمييز في العمل

16 الفرع الأول: التجربة الدولية في مكافحة التمييز بين العمال في العمل

17 أولاً: آليات مكافحة التمييز في منظمة العمل الدولية

19 ثانياً: تجارب الدول الرائدة في مكافحة التمييز في بيئة العمل

22 الفرع الثاني: الإطار القانوني الجزائري لمكافحة التمييز بين العمال في العمل

22 أولاً: حظر التمييز في بيئة العمل في ظل أحكام الدستور

24 ثانياً: حظر التمييز في بيئة العمل في ظل قانون العمل

26 المبحث الثاني: تطبيقات المعاملات التمييزية في العمل والحماية القانونية المقرر لها

26 المطلب الأول: تطبيقات المعاملات التمييزية في العمل

27	الفرع الأول: المعاملات التمييزية أثناء العمل
27	أولاً: معاملات تمييزية شخصية في العمل
28	ثانياً: معاملات تمييزية مهنية في العمل
32	الفرع الثاني: معاملات تمييزية في محيط العمل
32	أولاً: معاملات تمييزية عمودية في بيئة العمل
35	ثانياً: معاملات تمييزية أفقية في العمل
36	المطلب الثاني: الحماية القانونية للحد من المعاملات التمييزية في العمل
37	الفرع الأول: حماية حقوق العامل أثناء العمل
37	أولاً: أسس عدم التمييز في الحقوق الأساسية للعامل
39	ثانياً: أسس عدم التمييز لسلامة العامل في العمل
40	الفرع الثاني: حماية حقوق العامل عند نهاية العمل
41	أولاً: تعويضات نهاية الخدمة وحماية العامل من التعسف
42	ثانياً: الحماية الاجتماعية والتقاعد
44	خلاصة الفصل

الفصل الثاني

أثار المعاملات التمييزية في علاقة العمل ووسائل مكافحته

47	المبحث الأول: النتائج العامة في حظر المعاملات التمييزية في العمل
47	المطلب الأول: النتائج الاقتصادية والاجتماعية لحظر المعاملات التمييزية في العمل
48	الفرع الأول: نتائج إقتصادية لحظر المعاملات التمييزية في العمل
48	أولاً: المنظومة القانونية في ضبط الممارسات الإقتصادية
50	ثانياً: الآثار الاقتصادية للمعاملة التمييزية في العمل
51	الفرع الثاني: نتائج إجتماعية لحظر المعاملات التمييزية في العمل
52	أولاً: مضمون المعاملات التمييزية في المجال الاجتماعي

52	ثانيا: الآثار الإجتماعية للمعاملة التمييزية في العمل
54	المطلب الثاني: النتائج القانونية لحظر المعاملات التمييزية في العمل
54	الفرع الأول: الآثار القانونية للمعاملة التمييزية أثناء التشغيل
55	أولا: آثار المعاملات التمييزية عند عرض العمل
56	ثانيا: آثار المعاملات التمييزية عند إجراء مقابل للعمل
58	الفرع الثاني: الآثار القانونية للمعاملة التمييزية أثناء تنفيذ عقد التشغيل
58	أولا: آثار المعاملات التمييزية والمتعلقة بالنظام الداخلي للمؤسسة
60	ثانيا: آثار المعاملات التمييزية في حقوق العامل أثناء تنفيذ عقد التشغيل
63	المبحث الثاني: آليات مكافحة المعاملات التمييزية في العمل
63	المطلب الأول: الوسائل الوقائية لمكافحة المعاملات التمييزية في العمل
64	الفرع الأول: الوسائل الإدارية لمكافحة المعاملات التمييزية في العمل
64	أولا: دور طب العمل لمكافحة التمييز في العمل
66	ثانيا: دور المنظمة النقابية لمكافحة المعاملات التمييزية في العمل
67	ثالثا: دور مفتشية العمل لمكافحة المعاملات التمييزية في العمل
69	الفرع الثاني: الوسائل القضائية لمكافحة المعاملات التمييزية في العمل
69	أولا: دور القضاء وتنوع الأحكام الصادرة عن المحكمة الاجتماعية ضد المعاملات التمييزية ..
71	ثانيا: طرق الطعن في الأحكام الصادرة عن المحكمة الاجتماعية ضد المعاملات التمييزية
73	المطلب الثاني: الوسائل الردعية لمكافحة المعاملات التمييزية في العمل
74	الفرع الأول: العقوبات التأديبية والمدنية لمكافحة المعاملات التمييزية في العمل
74	أولا: العقوبات التأديبية لمكافحة المعاملات التمييزية في العمل
75	ثانيا: العقوبات المدنية لمكافحة المعاملات التمييزية في العمل
76	الفرع الثاني: العقوبات الجنائية لمكافحة المعاملات التمييزية في العمل
77	أولا: عقوبات الشخص الطبيعي لممارس المعاملات التمييزية
79	ثانيا: عقوبات الشخص المعنوي لممارس المعاملة التمييزية

82	خلاصة الفصل
83	خاتمة
87	قائمة المراجع
104	الفهرس

المعاملة التمييزية بين العمال في قانون العمل الجزائري

ملخص

يحمي القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل العمال من التمييز من خلال تبني مبدأ المساواة في جميع مراحل علاقات العمل، فينص القانون على منع التمييز بين العمال على أساس الجنس أو العرق، ويشدد على تحقيق المساواة في الأجور والفرص المهنية، ورغم ذلك يواجه القانون تحديات في تطبيق النصوص المتعلقة بالتمييز، حيث يعاني التطبيق العملي من ضعف الرقابة والتوعية.

يركز قانون العمل على تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال المفاوضات الجماعية، التي يجب أن تتضمن تدابير تضمن العدالة بين الرجال والنساء في سوق العمل، فيتطلب هذا تعزيز الآليات القانونية لضمان الالتزام الفعلي بهذه القوانين، بالإضافة إلى تحسين ثقافة العمل في المؤسسات.

يشدد القانون على أهمية تحسين وعي العمال بحقوقهم القانونية للتصدي لأي ممارسات تمييزية قد تواجههم، ومن الضروري تفعيل النصوص القانونية بشكل صارم، وضمان تحقيق الرقابة الفعالة لتقليل التمييز وتعزيز المساواة في بيئة العمل الجزائرية.

الكلمات المفتاحية: التمييز، المساواة، قانون العمل، الأجور، المفاوضات الجماعية، الرقابة.

Résumé

La loi n° 90-11 relative aux relations de travail protège les travailleurs contre la discrimination en adoptant le principe de l'égalité à toutes les étapes des relations de travail. Cette loi interdit explicitement la discrimination entre les travailleurs fondée sur le sexe ou la race et met l'accent sur l'égalité des salaires et des opportunités professionnelles. Cependant, la loi rencontre des défis dans l'application des dispositions relatives à la discrimination, car l'application pratique souffre d'un manque de surveillance et de sensibilisation.

La loi sur le travail se concentre sur la promotion de l'égalité des sexes à travers les négociations collectives, qui doivent inclure des mesures garantissant l'équité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Cela nécessite le renforcement des mécanismes juridiques pour assurer une conformité effective à ces lois, ainsi que l'amélioration de la culture de travail au sein des institutions.

La loi souligne l'importance de sensibiliser les travailleurs à leurs droits légaux afin de faire face à toute pratique discriminatoire qu'ils pourraient rencontrer. Il est nécessaire d'appliquer strictement les dispositions légales et de garantir une surveillance efficace pour réduire la discrimination et promouvoir l'égalité dans l'environnement de travail algérien.

Mots-clés : Discrimination, Égalité, Loi sur le travail, Salaires, Négociations collectives, Surveillance.