

جامعة عبد الرحمان ميرة _ بجاية _
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم قانون الأعمال

مساواة المرأة بالرجل في ميدان العمل

(دراسة مقارنة بين الاتفاقيات الدولية والقانون المقارن)
و القانون الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص: القانون العام للأعمال

من إعداد الطالبة:

قابلي سعاد

إشراف الأستاذ

عسالي عبد الكريم

لجنة المناقشة

الأستاذ.....رئيسا

الأستاذ.....مشرفا

الأستاذ.....ممتحنا

السنة الجامعية 2015-2016

إهداء

إلى روح أُمِّي و أُمِّ إنسانة بالوجود أُمِّي رحمة الله عليها التي
علمتني الحروف الأولى و لم تبخل عليّ بدعواتها و التي لطالما انتظرت
هذا اليوم.

إلى روح أُمِّي الثانية خالتي الحبيبة رحمها الله التي يعود لها الفضل
لاتهامي دراستي.

إلى أبيي الحبيب حفظه الله ، إلى إخوتي و أخواتي سدي في الحياة
و أبنائهم و أزواجهم.

إلى خطيبي الذي تحمّلني و إلى عائلته ، إلى كلّ أفراد عائلتي.
إلى صديقاتي العزيزات ، نسرين ، نوال ، أمال ، كريمة ، ياسمينه ،
سيليا و عائلاتهن.

إلى أستاذي في التبرص حمّاش زكري و كنان صورايا .

إلى كلّ الذين يعرفونني من قريب أو بعيد

لهم أهدي ثمره هذا العمل المتواضع.

الباحثة

شكر و عرفان

أشكر الله الكريم الذي وفقني في إنجاز هذا العمل المتواضع.
أشكر أستاذي المشرف "مسالي عبد الكريم" الذي تحملني ، و
أشكره على ما بذله من نصح و توجيهات لاتمام هذا البحث.
كما أتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ "مختاري عبد الكريم" الذي كان
لي عوناً في مشواري الدراسي و الذي كان المصباح الذي أثار طريقي .
أشكر صديقتي "مخلوطي كريمة" التي قدمت لي يد العون في
عملي هذا.
أشكر خطيبي على مساعدته لي في البحث عن المراجع.
أشكر زميلتي نسرين التي بدأت في إنجاز هذا العمل و التي
أسحبت لظروفي خارج عن إرادتها.
كما أتقدم بالشكر و العرفان لصديقتي نوال لترجمتها لي للنصوص
الإنجليزية.
و لا يفوتني أن أتقدم بالشكر للجنة التي شرفتني بقبولها مناقشة
هذا الموضوع.
أشكر كل من ساهم في إنجاز هذا العمل.

مقدمة

من الثابت أن حقوق الإنسان وحرياته الأساسية لصيقة بشخصه، كما أن كمال إنسانيته أو نقصانها مرهونة بما يتمتع به من حقوق، وما ينعم به من حريات، فقد اكتسبت القضايا ذات البعد الإنساني أهمية كبيرة في جل المجتمعات خاصة بعد نهاية الحرب العالمية وما خلفته من دمار وسلب للحقوق التي يستحقها كلّ فرد بصفته إنسان.

بالتالي أصبح لزاما على المجتمع الدولي احترام مفهوم حقوق الإنسان و تيقن أنّ هذا الموضوع يعتبر ضرورة من الضروريات، وقد أصبح هذا الاهتمام واضحا من خلال عقد المؤتمرات والندوات و كذا إنشاء عدد معتبر من المنظمات الدولية التي تهدف إلى تحقيق نظام عالمي لحماية هذه الحقوق و بالتالي أصبح الإنسان يمثل غاية كل النظم الدولية وباتت حقوقه موضوعا أساسيا تكفلت المواثيق الدولية بحمايته والحفاظ عليه.⁽¹⁾

ومن أهم مبادئ حقوق الإنسان مبدأ المساواة بين البشر، و الذي يعتبر حجر أساس لكل منظومة من منظومات حقوق الإنسان و لعلّ أهم مساواة المساواة بين الرّجل والمرأة، فالتمييز والتفاوت القائم بينهما كان معروفا منذ القدم والمرأة هي وحدها كانت محل هذا التمييز.

اختلفت نظرة المجتمع و الشعوب إلى المرأة عبر التاريخ باختلاف الأمم والحضارات، فهناك من المجتمعات من احترمتها و اعترف بحقها و هناك من احتقرها، وأعطى للرجل كل الحقوق واعتبروا المرأة لا حقوق لها. و لقد مرت نظرة المجتمعات بعدة مراحل مختلفة، فالليونانيون مثلا اعتبروها أقلّ مرتبة من الرّجل بحيث لم تكن تتمتع بأيّة مكانة اجتماعية، وذلك في ظلّ النظام الطبقي الذي كان يسود هذه المجتمعات، فالمساواة عندهم اقتصر على الرّجال فقط في حين عاشت المرأة مسلوية الإرادة.⁽²⁾

1-محمد محي الدين، محاضرات أُلقيت على طلبة السنة الثانية حقوق في حقوق الإنسان، ، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003/2002 (غير منشور)ص 40.

2- نظرة المجتمعات للمرأة في الحضارات المختلفة، انظر الموقع الالكتروني التالي: ويكيبيديا الموسوعة الحرة www.wikipedia.org

أما في الصين فلقد عاشت المرأة ظلماً كبيراً فقد كانت نظرة الصينيين لها كحيوان معتوه حقير، وفي الهند لم تكن المرأة بأحسن حال فكانت تحرق وتدفن مع زوجها بعد وفاته أما بالنسبة للمجتمعات الرومانية فالمرأة كانت عبارة عن متاع وسلعة مملوكة للرجل وجردت من أهلية التصرف وأهلية التعامل وكانت تعامل معاملة العبيد.

وبالعودة إلى مركز المرأة قبل الإسلام أي في العصر الجاهلي، فاستمرت التقاليد تحقيرها، حيث شاعت لديهم عادة وأد البنات، واعتبرت كعار على أهلها و كانت محل رهن أو بيع، ليأتي الإسلام ليرسخ أصولاً و شرع للمرأة حقوقاً لم يسبق لأمة من الأمم أن عرفتها وذلك على مرّ العصور فأعاد للمرأة مكانتها، فتحصلت بذلك على حقوقها كاملة. (3)

فالله سبحانه و تعالى لا يفرق بين المرأة و الرجل، بل أقربهما إليه من كان قلبه أشد استنارة ومن كان إيمانه به أعظم، فرفع الإسلام عن المرأة وزر الإهانات التي عرفتتها عبر التاريخ و عبر مختلف العصور و الحضارات السابقة، فأعلن للمرأة إنسانيتها و أهليتها عن طريق وضعه الأسس والقوانين التي تكفل لها المساواة والحقوق وعلى الرغم من ذلك ظلت المرأة تعاني من سلب لحقوقها وعدم مساواتها بالرجل في جميع نواحي الحياة، فخرجت من صمتها لتؤكد على ضرورة المساواة بين الجنسين.

فالمساواة لغة هي تكافؤ في القيمة والقدر المتشابهة ، أما في القانون تعني أن جميع الأفراد متماثلين في المراكز القانونية في اكتساب الحقوق والحريات العامة والتزامهم بالواجبات على المساواة وبدون تمييز أو تفريق يكون أساسه الجنس، من منطلق أن الأفراد يولدون ويعيشون أحرار متساوين أمام القانون.

حيث نجد أن جذور هذا الموضوع امتدت بعيداً في التاريخ الإنساني، فلقد بذلت مجهودات كثيرة من طرف المجتمع الدولي لبلورة مبدأ المساواة بين المرأة والرجل، وتمّ تكريسه في عدد كبير من الوثائق والإعلانات والعهود والمواثيق الدولية والعربية واعتبرته مبدأ يجب اعتماده وإقراره في الأنظمة الداخلية.

3-ابن القرية الفلاح المعتصم، المرأة قبل الإسلام و بعده، مقال منشور على الموقع التالي: www.saaaid.femal.org اطلع عليه بتاريخ 2016/05/13.

وبالعودة إلى الديانات السماوية نجد أنها اعترفت بحرية الإنسان وبمساواته مع غيره من بين البشر، ولكن ما نلاحظه أنه بالرغم من اعتراف الدول بهذا المبدأ إلا أنه عرف ومرّ بالعديد من المشاكل والأزمات منها معاناة البشرية من التفرقة بين الناس في المعاملة والتمييز بينهما في الحقوق، العرف، الأصل، الجنس، لون البشرة، والمعتقدات الفكرية، الدينية السياسية إلى غير ذلك من العوائق. (4)

أمام هذا الوضع لم تجد الفئات المقهورة سبيلاً للتخلص من معانات التمييز و التفرقة إلاّ بالتضحية بالأرواح، فكانت سببا في قيام العديد من الثورات ويعود الفضل إلى هذه الثورات في تغيير مجرى التاريخ و ظهرت النظرة الحقيقية لمعنى الحرية والمساواة اللتان لا يمكن تفرقة واحد منهما عن الأخرى .

شهد العالم على الثورة الأمريكية التي كانت من أبرز نتائجها وثيقة إعلان الاستقلال الأمريكي عام 1776 التي أكدت على مبدأ "الناس خلقوا متساوين وقد منحهم خالقهم حق الحياة والحرية"(5)، إضافة إلى الثورة الفرنسية في 1789 (6).

الأمر الذي فسح المجال للتشريعات الأخرى ببذل مجهودات أثمرت ميلاد موثيق ومعاهدات دولية تم من خلالها تكريس مبدأ المساواة والإعلان عن حقوق الإنسان التي تتعدد كالحق في الحياة والسلم.

نحن بدورنا نسلط الضوء على إحدى أهم الحقوق وهو حق الإنسان في العمل الذي يعتبر جزء من دراستنا، فالحق في العمل من الحقوق الاقتصادية للإنسان.

4-طارق محمد السويدان، المرأة و تخلف نظرة المجتمع لها، مقال منشور على الموقع الإلكتروني التالي: www.suwaidan.orgطلع عليه بتاريخ 2016/06/25.

5-جوردنس وود، (ترجمة نادر سعادة) ،الثورة الامريكية، ط1، الأهلية للنشر و التوزيع، الأردن، 2006، ص 5.

6-تعتبر الثورة الفرنسية من أهم الثورات التي شهدها عام 1789 هي أول ثورة قدمت اعترافا حقيقيا لمبدأ مساواة المرأة بالرجل، وذلك بصورة الثلاث: المساواة، الاقتصادية، السياسية، القانونية وعلى اثر هذا الاعتراف تم الإفصاح عن إعلان حقوق الإنسان والمواطن الفرنسي عام 1779. أنظر في ذلك : هاني جودة، الثورة الفرنسية، أهداف و اسباب و نتائج، مقال متوفر على الموقع الإلكتروني التالي: www.HANI_GOUDA_blog.org، اطلع عليه بتاريخ 2016/07/2.

فتكريس هذا الحق يقتضي بتكريس المساواة بين الرجل و المرأة باعتبار المرأة تمثل حسب إحصائيات منظمة العمل الدولية نصف سكان العالم، وثالث القوة العاملة و تملك واحد من الألف من الممتلكات في العالم و تحصل على عشرات من الآلاف من الدخل العام لذا من غير المعقول ألا تستغل هذه الطاقة لنمو و تطوّر دولهن في شتى المجالات.

و الإشكالية المطروحة : إلى أي مدى يمكن القول أن هناك مساواة بين المرأة و الرجل في اطار القوانين الدولية و الداخلية للعمل.

للإجابة على الإشكالية السابقة رأينا أنه من الضرورة القيام بدراسة مقارنة قائمة على منهجية تحليلية بين الاتفاقيات الدولية والقانون المقارن و القانون الجزائري مقسمين موضوعنا إلى فصلين، حيث نتناول في الفصل الأول إلى الحماية القانونية الدولية لمبدأ مساواة المرأة بالرجل في ميدان العمل، أما الفصل الثاني تناولنا فيه تكريس مدى مساواة المرأة بالرجل في ميدان العمل بموجب القانون الجزائري.

الفصل الأول

الحماية القانونية الدولية لمبدأ مساواة المرأة بالرجل في ميدان العمل

العمل نشاط إنساني قديم الوجود والهدف منه هو تلبية الحاجيات ومختلف الرغبات وخاصة تحقيق خلافة الإنسان على وجه الأرض والمساهمة في التطور والرفي الاجتماعي. ولقد عرف العمل تطورا كبيرا، و أخذت قيمته تنمو و تزداد مع مرور الوقت حتى أصبح العمل مقدسا ومقدرا و أضحي سبيل الرفي و النمو، وفي هذا الصدد نجد أن العمل لا يقتصر على الرجل لوحده إنما يشمل المرأة باعتبارها شريكة للرجل في مواقع العمل والإنتاج. وما يلاحظ في الآونة الأخيرة اقتحام المرأة عالم الشغل من بابه الواسع، الأمر الذي رافقته مجموعة من التغيرات فرضتها طبيعة المرأة وظروفها وشروط عملها مغايرة لتلك التي تتعلق بالرجل. لهذه الأسباب اهتمت دول العالم بتنظيم عمل المرأة وذلك بوضع مجموعة من الضوابط التي تكفل حمايتها ومساواتها بالرجل.

وعليه سيتم التطرق في هذا الفصل إلى مساواة المرأة بالرجل في ميدان العمل على ضوء الاتفاقيات الدولية (مبحث أول) و كذا ما نصت عليه القوانين الداخلية للدول (مبحث ثاني).

المبحث الأول

مساواة المرأة بالرجل في العمل على ضوء الاتفاقيات الدولية

تعتبر قضية حقوق المرأة من القضايا التي إهتم المجتمع الدولي بحمايتها و أصبح الحفاظ على الكرامة الإنسانية ضرورة من الضروريات، ونظرا لأهمية هذه المسألة عملت هيئة الأمم المتحدة على ترقية وحماية حقوق المرأة واهتمت بوضعية النساء عبر العالم وذلك منذ نشأتها⁽¹⁾.

وفي هذا الصدد أبرمت الكثير من الاتفاقيات الدولية حول النساء تم التركيز فيها دائما على ضرورة أن تتمتع المرأة بكامل حقوقها والزامية اتخاذ جميع التدابير لمحاربة أي اعتداء يمكن أن يقع على هذه الحقوق⁽²⁾ ، وما تجدر الإشارة إليه أن حق المرأة في الحصول على العمل يعتبر من أهم الحقوق التي لعبت منظمة العمل الدولية على حمايتها ، كما سعت في العديد من المناسبات لمنح نفس الفرص التي يتمتع بها الرجال في الحصول على عمل⁽³⁾.

و تعتبر المعاهدات الدولية سواء العامة أو الخاصة من بين الآليات التي ساهمت في تكريس هذا المبدأ، وهذا ما سوف يتم توضيحه من خلال هذا المبحث الذي سنوضح فيه كل المعاهدات الدولية سواء العامة أو الخاصة التي اهتمت بهذا الموضوع:

حيث أننا سنخصّ بدراسة مساواة المرأة بالرجل في اطار الاتفاقيات العامة (مطلب أول) وكذا مساواة المرأة بالرجل في اطار الاتفاقيات الخاصة (مطلب ثاني).

¹ - نص ميثاق هيئة الأمم المتحدة على ضرورة تحقيق المساواة بين النساء و الرجال في كل من ديباجته : المادة الأولى و

المادة 55 منه. أنظر www.un.org charter-united-nations

² - أنظر إعلان بكين:

Nation unis, rapport de la quatrième Conférence sur les 15 Septembre 1995 Paragraphe03 :

femmes

www.aljazeera.Net .

³ -راجع في ذلك المادة الثانية من الاتفاقية رقم 111 (منظمة العمل الدولية) :اتفاقية رقم111 المتبنية من قبل المؤتمر

العام لمنظمة العمل الدولية في 25 جوان 1958 والتي صادقت عليها الجزائر في 22 ماي 1965 بموجب الأمر رقم

69- 31. المؤرخ في 28/05/1969، ج ر عدد 49، ص 612.

المطلب الاول

مساواة المرأة بالرجل بمجال العمل في اطار الاتفاقيات العامة

تمثل النساء نصف الطاقة البشرية لأي مجتمع، لهذا فإنه من غير المعقول ألا تستغل هذه الطاقة للمساهمة في نمو و تطوير دولهن في شتى المجالات. (4)

كانت المرأة خلال الأزمة الاقتصادية العالمية التي مست العالم في 1929 أول ضحاياها، ففي الولايات المتحدة الأمريكية مثلا (مهد الأزمة) كانت النساء المتزوجات يمنعن أو يفصلن من العمل ليحتلّ مكانهنّ الرجال آنذاك.

ولو تمنعنا في هذه النقطة أن العاملات اللواتي فصلنا من عملهن، ليشغلوا الرجال لوجدنا أنّهن كنّ في أمس الحاجة للعمل مثلنّ مثل الرجال كونهنّ لديهنّ عائلات على عاتقهن، فربما هذه أرملة و لها أبناء تعيرهم، أو هذه عزباء و أهلها فقراء فيستوجب عليها مساعدتهم و مساعدة نفسها (5).

جاءت الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان في الفترة التي أعقبت الحرب العالمية الثانية لردّ الاعتبار لمكانة المرأة في العمل وعدم جعلها أضحية خلال الأزمات، من بينها العهدان الدوليين لسنة 1966 الخاصين بالحقوق الاجتماعية والثقافية والآخر الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (الفرع الأول) والاتفاقيات ذات العلاقة المبرمة في إطار منظمة العمل الدولية (الفرع الثاني).

⁴ - طالبي سرور، حماية حقوق المرأة في التشريعات الجزائرية مقارنة مع اتفاقيات حقوق الإنسان، الظروف العادية، بحث لنيل شهادة ماجستير في القانون الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، 2000، ص 40.

⁵ - عبد القادر بلطاس، تداعيات الأزمة المالية العالمية، ليجند للنشر، الجزائر، 2009، ص 137-138.

الفرع الأول

مساواة المرأة بالرجل في مجال العمل في ظلّ العهدين الدوليين لسنة 1966

العهدين عبارة عن معاهدتين دوليتين ملزمتين ترتبان التزامات قانونية على عاتق الدول الأطراف فيهما، كما أن هاتين الاتفاقيتين أنشأتا نظاماً دولياً للرقابة لضمان تطبيق الحقوق والحريات الواردة فيهما، وهما تهدفان إلى توفير مختلف الضمانات لحماية الحقوق والحريات، بما في ذلك حقوق المرأة في العمل ومساواتها فيه بالرجل و هذا أكثر ما يهمننا في هذه الدراسة ⁽⁶⁾. و نظرا لتمتعهما بطابع عالمي و ملزم فإنهما يُعتبران خطوة هامة إلى الطريق لحماية حقوق الإنسان عامة و حقوق المرأة خاصة على الصعيد العالمي ، فقد بلغ عدد الدول الأطراف في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية إلى غاية الأول من كانون الثاني 1998 مائة وسبع و ثلاثون دولة (137)، في حين بلغ عدد الدول الأطراف في العهد الدولي الخاص بالحقوق السياسية والمدنية لغاية ذات التاريخ (140) ⁽⁷⁾.

أولاً: العهد الدولي الخاص بالحقوق السياسية والاجتماعية و الثقافية

يعتبر هذا العهد إحدى الاتفاقيتين الدوليتين التي حولت الحقوق الواردة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان إلى قواعد قانونية ملزمة، والذي اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم (2200) (د-21) المؤرخ في 1966/12/16 ، ودخل حيز التنفيذ في 1976/1/3 طبقاً للمادة (27) منه، ذلك بعد مصادقة (35) دولة وإيداع وثيقة التصديق لدى الأمانة العامة وقد أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة بأغلبية 105 أصوات وبدون معارضة ⁽⁸⁾.

⁶- عمر اسماعيل سعد الله، مدخل للقانون الدولي لحقوق الإنسان، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص 189.

⁷- الدول العربية الأطراف في العهدين هي: الأردن، وتونس، وليبيا، وسوريا، والعراق، ولبنان، والمغرب، ومصر، والسودان، واليمن، والصومال والجزائر.

⁸- شاشوا نور الدين، الحقوق السياسية و المدنية و حمايتها في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2007 ، ص 07.

تنص المادة 2/2 من هذا العهد على ما يلي : "تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بأن تضمن جعل ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذا العهد بريئة من أي تمييز بسبب العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسياً أو غير سياسياً، أو الأصل القومي أو الإجماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب "

يفهم من خلال هذه المادة أنه على الدول الأطراف أن تعمل على ضمان المساواة في الحقوق المذكورة في هذا العهد من بينها عدم التمييز بين الرجال و النساء . (9)

كما أضافت المادة 3 منه على أن تتعهد الدول الأطراف على تحقيق المساواة بين الذكور والإناث في التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد.

و نلاحظ القسم الثالث من العهد أنه من المادة 6 الى 15 يتضمن:

الحق في العمل والتدريب والتوجيه، و الحق في التمتع بشروط عمل عادية ومرضية، والحق في تشكيل النقابات والانضمام إليها، والحق في الإضراب، الحق في الضمان الاجتماعي والأمن الغذائي والصحي.

إضافة الى ذلك حق الأسرة والأمهات والأطفال والمراهقين في أكبر قدر ممكن من الحماية والمساعدة، والحق في مستوى معيشي كافٍ، والحق في الصحة البدنية والعقلية. (10)

حق كل فرد في الثقافة والحياة الثقافية، وحق التعليم الابتدائي إلزامياً ومتاحاً بالمجان للجميع، وتيسير التعليم الثانوي والمهني والفني والتعليم العالي.

ففي القسم الثالث نجد في بعض المواد انه لم يخص بالذكر المرأة إنما تحدث بصفة عامة عن كل شخص ويفهم أنه يقصد النساء و الرجال، فبالعودة إلى أحكام المادة 07/أ نجد أنها تخص بالذكر المرأة .

⁹-الشافعي محمد بشير، قانون حقوق الإنسان مصادره و تطبيقاته الوطنية و الدولية، ط2 ، منشأة المعارف، مصر، 2004.

¹⁰-عمر إسماعيل سعد الله، مدخل إلى القانون الدولي لحقوق الإنسان، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003 ص

بالإضافة كذلك إلى المادة 2/10 التي تنص على وجوب توفير حماية خاصة للأمهات خلال فترة الأمومة (قبل الوضع و بعده) مع وجوب منح الأمهات العاملات اثناء فترة الأمومة إجازة مدفوعة الأجر أو مصحوبة باستحقاقات ضمان اجتماعي كافية (11).

ثانيا:العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية

يتألف الميثاق من مقدمة وثلاث وخمسين مادة موزعة على ستة أجزاء ،كررت المقدمة والجزئين الأول والثاني من هذا الميثاق ما ورد حرفياً في الميثاق الأول أما بقية الأجزاء، من الثالث إلى السادس، فعالجت بالتفصيل حقوق الإنسان المدنية والسياسية.

حيث نجد معظم نصوصه تطرقت إلى الضمانات التي تكفل للإنسان حقوقه، نجد في ذلك المواد 2 منه و أحكام المادة 3/8 ما يلاحظ أنها لم يخصص جنس معين. (12)

في هذه المواد لم يخص بالذكر جنس معين انما يقصد فيها كلا الجنسين ايّ الرجال والنساء على حد سواء(13)، فلا ينبغي إلزام ايّ شخص القيام بعمل إلزامي أو السخرة (14).

¹¹ = -وحياني جيلاني ، مظاهر المساواة بين الزوجين في قانون الأسرة الجزائري على ضوء الاتفاقيات الدولية ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، قانون الأسرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، سنة 1999 ص 12.

¹² - المادة 2 «يستوجب على الدول الأطراف احترام الحقوق المعترف بها في هذا العهد مع ضمان هذه الحقوق لكل الأفراد الموجودين في إقليمها و الداخلين في ولايتها دون أي تمييز بسبب من الأسباب بما في ذلك التمييز الجنسي».

3/8 "لا يجوز اكره أحد على السخرة أو العمل الإلزامي"

¹³-السخرة: هي خدمة إجبارية بغير أجر معلوم.

أعمال السخرة هي أعمال بلا أجر و ليست مفروضة على من يقوم بها.

¹⁴-حبوش وهيبة، الحقوق الشخصية و الدينية بين العهد الدولي للحقوق المدنية و السياسية و الشريعة الإسلامية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 2003 ص29.

الفرع الثاني

الاتفاقيات المبرمة في إطار المنظمة الدولية للعمل

عملت منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها عام 1919 على محاربة ومقاومة كلّ مظاهر التمييز بين الرجل و المرأة في مجال العمل، وذلك بوضع مجموعة من الاتفاقيات والتوصيات التي تحثّ على ضرورة تحقيق هذا النوع من المساواة موفّرة اطاراً قانونياً يضمن للنساء المساواة في المعاملة⁽¹⁵⁾، ولقد انبثقت عن هذه المنظمة مجموعة من الاتفاقيات تضمنت معايير تنظم عمل المرأة، من حيث شروط و ظروف العمل، وملائمة أدائه مع تمكين المرأة من أداء وظيفتها الاجتماعية مع حمايتها من أيّ استغلال أو ظلم يمكن أن يلحق بها⁽¹⁶⁾.

حيث شهدت هذه المنظمة إقرار اتفاقيتين في هذا الموضوع الأولى، الاتفاقية رقم (3) بشأن حماية الأمومة، الثانية الاتفاقية رقم 4 بشأن عمل المرأة ليلاً.

تمنح اتفاقية رقم 03 حول حماية الأمومة الحق للنساء فيأخذ إجازة مرتبطة بحملهن لمدة 3 أشهر مقسمة على النحو الآتي: ستة أسابيع قبل الولادة وستة أسابيع أخرى بعد وضع حملهن، وذلك من أجل الحفاظ على صحتهنّ وصحة جنينهنّ.

وكما منحت اتفاقية حماية الأمومة في مادتها 3 فقرة (د) الحق في التغيب مرتين في النهار لمدة نصف ساعة و ذلك لإرضاع أطفالهنّ⁽¹⁷⁾.

¹⁵-عبد الباسط عبد المحسن، ورقة عمل حول الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية، دراسة للواقع و المأمول في ضوء معايير العمل الدولية و العربية، الورشة الأولى لمؤتمر قضايا المرأة و تحديات العصر، ورشة الحقوق الاقتصادية للمرأة العربية، البحرين 1967 ص 6.

¹⁶-محمود سلامة، الوسيط في عقد العمل الفردي، منشورات جامعة البحرين، ج1، ط1، البحرين، 1999، ص 585.

¹⁷-صلاح محمد دياب، شرح أحكام قانون العمل و التأمينات الاجتماعية، ط1، منشورات جامعة البحرين، المنامة، 2013، ص 128.

تجدر الإشارة إلى أن منظمة العمل الدولية قد سبق لها إرساء مبدأ تكافؤ الفرص في المعاملة بين الرجل و المرأة لأول مرة في إعلان فيلادلفيا الذي أعتمد سنة 1944 و أصبح جزءاً من دستور المنظمة.

واصل مؤتمر العمل الدولي النظر في شتى المسائل ذات الصلة بالموضوع و ذلك على مرّ تسعة عقود من الزمن وهو عمر منظمة العمل الدولية، أقر من خلالها عدة اتفاقيات وتوصيات دولية تضمنت معايير تنظم عمل المرأة، من حيث شروط وظروف هذا العمل، وموائمة أدائه مع تمكين المرأة من أداء وظيفتها الاجتماعية مع حمايتها من أيّ استغلال أو ظلم يمكن أن يلحقها بسبب ذلك (18)

هذه المبادرة العالمية أتت بنتيجة جدّ مرضية بحيث ارتفعت نسبة النساء العاملات في عدّة دول سواء المتقدمة منها و المتخلّفة، تأكيدا على نظرتها إلى المبادئ الخاصة بالمساواة وعدم التمييز، حيث أقر مؤتمر العمل الدولي في عام 1998 إعلان منظمة العمل الدولية التي تتضمن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

بحيث أن هذا الأخير اعتبر إعلان هذه المنظمة من بين الاتفاقيات الثماني الأساسية التي تلتزم الدول الأعضاء في المنظمة بالمبادئ الواردة فيها بحكم عضويتها في المنظمة، وإن لم تكن قد صادقت عليها، فحققت المنظمة نجاحا كبيرا و يظهر ذلك جليا من خلال مصادقة 166 دولة على الاتفاقية رقم 100، و 168 دولة على الاتفاقية رقم 111 (19).

حرصت هذه المنظمة على وضع مبادئ المساواة وعدم التمييز بين الجنسين، فعمدت إلى إقرار اتفاقيتين دوليتين بشأنهما وهما كالآتي:

أ - الاتفاقية الدولية رقم 100 بشأن التمييز في الأجور التي أقرها مؤتمر العمل الدولي عام 1951 :

تعد الاتفاقية رقم 100 لسنة 1951 بشأن مساواة العمال و العاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، بداية تأكيد معايير العمل الدولية على مبدأ المساواة في الأجور بين العمال والعاملات حيث ترسي هذه الاتفاقية مبدأ عاما هو أنّه يتعيّن على الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية أن تعمل على كفالة مبدأ المساواة في الأجر وأن تضمن تطبيق هذا المبدأ.

¹⁸-GERARD LYON _CAEN JEAN PELISSIER_Droit du travail,16em edition,Précis Dalloz,Paris,1992 , p 56.

¹⁹-طالبني سرور،المرجع السابق ص 43.

إذ نجدها في بعض الدول منخفضة بنسبة تتجاوز 30 % أو حتى 40 % مقارنة مع أجور الرجال كما هو عليه الحال في سويسرا واليابان وأحتى في بعض القطاعات بفرنسا⁽²⁰⁾، وهذا ما دفع الدول للانضمام و المصادقة على هذه الاتفاقية، وعدد الدول التي صادقت على هذه الأخيرة هو 166 دولة.

كما أكدت هذه الاتفاقية رقم 100 لسنة 1951 التوصية رقم 90 لسنة 1951 و الخاصة بالتساوي في الأجر، و قد نصت هذه التوصية على أن تقوم الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية باتخاذ إجراءات مناسبة لضمان تطبيق مبدأ المساواة في الأجور⁽²¹⁾.

ب- الاتفاقية الدولية رقم 111 بشأن الاستخدام والمهنة

صادق على هذه الاتفاقية 168 دولة⁽²²⁾، وهي تعد من الاتفاقيات الأساسية الصادرة عن منظمة العمل الدولية لمواجهة التمييز بين المرأة و الرجل في مجالات الاستخدام و المهنة، لعبت هذه الاتفاقية دورا مهما جدا في لفت انتباه الدول الأطراف إلى ضرورة الأخذ بهذه الاتفاقية⁽²³⁾ فهي تعد أكثر من مجرد وثيقة تكرر الإطار العام لتكافؤ الفرص والمعاملة أو إنقاصه سواء عن طريق التشريعات أو السياسات أو الممارسات الوطنية التي تنتهجها الدول، إذ نجد المادة الثانية

²⁰-محمد أحمد اسماعيل ، المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري و المقارن، مبدأ المساواة و تكافؤ الفرص، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000، ص 14 .

²¹- تجدر الإشارة إلى ان الاتفاقية الصادرة عن منظمة العمل الدولية هي التي يجري تصديق الدول الأعضاء عليها لتصبح جزء من تشريعاتها الداخلية حسب الإجراءات الدستورية المطبقة لديها، في حين التوصية الدولية هي غير ملزمة و نترك تطبيقها للدول الأعضاء حسب رغبة كل دولة و ترجع العلة في وجود توصيات إلى جانب بعض الإتفاقيات دون أن تقوم بالتصديق على الإتفاقيات التي تعالج نفس الأحكام.أنظر : تقرير مكتب العمل الدولي، تكافؤ الفرص في المساواة في المعاملة بين الرجل و المرأة، المقدم إلى مؤتمر العمل الدولي، 1985، ص108 .

²²-أحمد البرعي ، "تنظيم عمل المرأة في القانون المصري المقارن " - مؤتمر المرأة العاملة وتحديات القرن القادم - القاهرة 1995 ص 26، و محمود سلامة جبر، الحماية الدولية و العربية للمرأة العاملة، مجلة الحقوق، عدد 2، ، جامعة الكويت، 1999، ص 295 و ما يليها.

²³-عبد الباسط عبد المحسن، "الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية، دراسة للواقع و المأمول في ضوء معايير العمل الدولية و العربية"، الورشة الأولى لمؤتمر و تحديات العصر، البحرين، 2012، ص 120.

من هذه الاتفاقية تطالب الدول بالالتزام بتطبيق سياسة وطنية مناسبة لترقية المساواة في الحقوق و المعاملة في مجال العمل، و كذا المادة الثالثة من ذات الاتفاقية التي التزمت الدول بكفالة المساواة و عدم التمييز وأنشطة التوجيه المهني و التدريب المهني و خدمات التوظيف⁽²⁴⁾.

²⁴-محمود سلامة، المرجع السابق، ص 587 .

المطلب الثاني

مساواة المرأة بالرجل في إطار الاتفاقيات الخاصة

والقوانين الداخلية للدول في مجال العمل

عملت الأمم المتحدة من خلال القوانين الدولية لحقوق الإنسان على تأكيد مبدأ المساواة و حق كل إنسان في التمتع بالحقوق و الواجبات دون تمييز في ذلك من خلال عدد من الاتفاقيات الخاصة بقضايا المرأة منها: الاتفاقية الدولية الخاصة بالحقوق السياسية للمرأة عام 1952، والاتفاقية الدولية بشأن جنسية المرأة المتزوجة عام 1975، و اتفاقية الرضى بالزواج عام 1962، بالرغم من كل هذه الاتفاقيات إلا أن حقوق المرأة لا تزال تعاني انتهاكات ، فحاولت الأمم المتحدة مقارنة هذه الحقوق إلى أن تم التوصل إلى اتفاقية تخص هذا المجال تتمثل في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) (الفرع الأول) إضافة إلى اتفاقيات إقليمية أخرى (الفرع الثاني).

الفرع الأول

المساواة في اطار اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979

إذا كان الإعلان العالمي لحقوق الإنسان قد مكن الإنسانية قاطبة من تحسين الأفكار و المبادئ المتعلقة بها، فإن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تعتبر بمثابة إعلان عالمي مصغر خاص بالنساء، وهي تمثل الاتفاق الدولي الأكثر شمولاً في المجال (25).

و بتحليل نصوص هذه الاتفاقية نجد أنها تطرقت إلى تعريف التمييز و ذلك بموجب المادة الأولى منها، حيث جاء هذا التعريف شاملاً ينطبق على جل نصوص الاتفاقية يشمل التمييز ضد المرأة كالنفرة أو اختلاف في المعاملة أو استبعاد أو تقييد يتعلق أساساً بالجنس، ويكون من آثاره وأغراضه النيل من الاعتراف بالمرأة، وذلك على قدم المساواة مع الرجل في التمتع بالحقوق الإنسانية، السياسية، الإقتصادية، الاجتماعية، والثقافية وأية حقوق أخرى (26).

تعتبر هذه المادة بمثابة حجر الأساس لكل القضايا، المتعلقة بالتمييز القانوني أو الواقعي الذي يمكن القياس عليه للقضاء على كافة أشكال التمييز، حتى وإن تحفظت الدول المصادقة على الاتفاقية على بعض المواد إلا أن هذه الأخيرة تكفي لتحقيق المساواة كونها تمثل جوهر الاتفاقية وأساسها القانوني، وتلزم الدول باتخاذ خطوات ملموسة للقضاء على التمييز ضد المرأة.

كما أعطت اتفاقية سيداو حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في التعليم، و كذا التوجيه المهني و الوظيفي، و ذلك للوصول إلى درجات علمية في المؤسسات التعليمية سواء تعلق الأمر بالحديث عن المناطق الريفية أو المناطق الحضرية (27)، و هذه المساواة مكفولة في المدارس أو التعليم العام التقني و المهني، و كذا التعليم العالي، و جميع أنواع التدريب المهني (28).

25- عبد الحكيم مصطفى عبد الرحمان، جنسية المرأة المتزوجة و آثارها في محيط الأسرة، طبعة 19، مكتبة النص، مصر، 2000، ص 11-13.

من المتعارف عليه في الممارسة الدولية في مجال هذه الاتفاقية أنها ترمز إليها اختصاراً باللغة الانجليزية

Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women (CEDAW)

26- وحياني جيلاني، المرجع السابق، ص 18.

27- عمر اسماعيل سعد الله، المرجع السابق، ص 113.

28- وحياني جيلاني، المرجع السابق، ص 18.

تنص المادة 10/أ على ما يلي: "تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة؛ لكي تكفل للمرأة حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في ميدان التعليم، وبوجه خاص لكي تكفل - على أساس تساوي الرجل والمرأة:

(أ) نفس الظروف للتوجيه الوظيفي والمهني،⁽²⁹⁾ وللوصول إلى الدراسات والحصول على الدرجات العلمية في المؤسسات التعليمية في جميع الفئات، في المناطق الريفية والحضرية على السواء، وتكون هذه المساواة مكفولة في المرحلة السابقة للانتحاق بالمدرسة، وفي التعليم العام والتقني والمهني، والتعليم التقني العالي، وكذلك في جميع أنواع التدريب المهني.

يفهم من نص هذه المادة أنه من العدل أن تتاح للمرأة نفس الفرص الوظيفية المتاحة للرجل إذا ما تساويا في المؤهلات والكفاءة، شريطة توفير الظروف المناسبة، وضمان عدم تعرضها لأعمال شاقة أو عمل ليلي يعرضها للخطر.

ضف إلى ذلك نص المادة 11 التي تدعو الدول الأطراف إلى اتخاذ جميع ما يقتضي الحال اتخاذه من تدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل.

من خلال ما سبق ذكره يمكن القول أن اتفاقية CEDAW تعتبر من أهم الاتفاقيات الدولية الساعية للقضاء على التمييز ضد المرأة حيث جمعت مختلف الشواغل و الهوم التي تخص المرأة، هذه الاتفاقية هي بداية هامة في حياة المرأة حيث مهدت لرفع كل أنواع التمييز ضد المرأة و ذلك من خلال ادماجه لمجموعة من الاتفاقيات والقرارات التي ترجمت ميلاد هذه الاتفاقية .

نستخلص أنه من حق كل شخص مهما كان جنسه في الحصول على منصب شغل وفي التمتع بكل الفوائد التي تنجر عنه، من أجر وتكوين مهني وذلك في ظروف مماثلة.

■ ضمان الحقوق المتساوية في العمل وفرص العمل.

■ ضمان الحق في حرية اختيار العمل والمهنة و الحق في التدريب.

²⁹ -المادة 10 من اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة، محضر موجز للجلسة رقم 794، الدورة 39، الولايات المتحدة الأمريكية، 2007.

■ ضمان الحق في المساواة في الأجر وفي جميع المزايا المتصلة بالعمل من إجازات، علاوات، ترفقيات.... الخ.

■ ضمان الحقوق المتساوية في التقاعد والمرض والعجز والشيخوخة والبطالة.

■ ضمان الحماية من التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة وذلك من خلال منع فصلها بسبب الزواج والحمل والأمومة، وإعطائها إجازة أمومة مدفوعة وتوفير الخدمات المساندة، كمرافق العناية بالأطفال التي تمكّن الوالدين من الجمع بين العمل والحياة العائلية (30)

الفرع الثاني

الاتفاقيات الإقليمية حول المساواة بين المرأة والرجل في مجال العمل

إيماناً بالمجتمعات بأن الثقافة العمالية والتدريس هما قيمة إنسانية كبيرة لتطوير الإقتصاد تؤكد أهمية الحاجة الملحة لطبيعة ظروف التنمية في الدول من أجل بناء إقتصاد وطني وخلق التنمية الاجتماعية والثقافية، ولما كانت الطبيعة العاملة تعدّ ركيزة أساسية لحمايتها سيلزمها تذليل كافة الصعوبات والعقبات التي يقف عائقا أمام هذه المجتمعات، سواء تعلق الأمر بالرجل أو المرأة، وفي هذا الصدد تمّ إعداد مجموعة من الاتفاقيات الغربية منها والعربية (31).

أولاً: بعض الاتفاقيات الغربية الخاصة بحماية المرأة العاملة

لما كانت التنمية الاقتصادية والتقدم الاجتماعي لشعوب الدول الغربية يمثلان مسألة أساسية عاجلة تأتي في المرتبة الأولى من أهداف هذه الدول، ولما كان العمل يعتبر عاملاً أساسياً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ولما كانت مراعاة الدولة للمبادئ الأساسية للعمل هي المنطلق على الطريق الأول إلى تحسين أحوال العمل داخل المجتمعات الغربية وتحقيقاً لذلك أقرت هذه الأخيرة لمجموعة من الاتفاقيات.

³⁰-أوسوكين عبد الحفيظ، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضدّ المرأة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة وهران ، 2013 ، ص 18.

³¹-محمد أمين الميداني، "النظام الأوروبي لحماية حقوق الإنسان"، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009، ص 38.

أ- اتفاقية روما (الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان)

أول اتفاقية جماعية تم تحضيرها وصياغتها في رحاب منظمة مجلس أوروبا هي اتفاقية حماية حقوق الإنسان و الحريات الأساسية وهذه الأخيرة تم التوقيع عليها بمدينة روما بتاريخ 4 أكتوبر 1950 والتي دخلت حيز التنفيذ في 3 سبتمبر 1953⁽³²⁾، حيث نصت المادة 4 من الاتفاقية على حظر الاسترقاق والعمل الجبري⁽³³⁾.

يفهم من نص هذه المادة أنه لايجوز اجبار أي إنسان مهما كان جنسه على القيام بأي عمل كان غصبا عنه، بالإضافة إلى الإشارة في نفس المادة إلى استبعاد مفهوم العمل الإجباري⁽³⁴⁾.

³²-GONA M ROSENFELD and BRUNO TARDIEN , Artisans de Democratie, Edition Quart Mond, Paris,1998, p 187.

³³- أنظر: بسيوني محمود شريف، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، المجلد الثاني، دار الشروق، القاهرة، 2003، ص 3.

أنظر أيضا ناظم عارف ،مساواة المرأة بالرجل في ميدان العمل دراسة مقارنة ، مقال موجود على الموقع الإلكتروني التالي: www.arablawninfo.com ، اطلع عليه بتاريخ 2016/08/16.

³⁴- جاء نص المادة 04 كالآتي :

« 1- لا يجوز استرقاق أي إنسان ولا استعباده.

2- لا يجوز إلزام أي إنسان بتأدية عمل جبري أو إلزامي.

3- لا يعتبر 'عملاً جبرياً أو إلزامياً بحسب هذه المادة:

أ) أي عمل متطلب بشكل عادي، من شخص خاضع للاحتجاز وفقاً للشروط المنصوص عليها في المادة 5 من هذه الاتفاقية،

أو فيا لإفراج المشروط؛

ب) أي خدمة ذات طابع عسكري أو خدمة أخرى بديلة تحل محل

الخدمة العسكرية الإلزامية، في حالة المستنكفين ضميرياً

في البلدان حيث يُعترف بشرعية الاستنكاف الضميري؛

ج) أي خدمة متطلّبة في حال وجود أزمات أو كوارث تهدد حياة أو رفاهية الجماعة

د) أي عمل أو خدمة تشكل جزءاً من الالتزامات المدنية العادية».

ب- الميثاق الاجتماعي الأوربي (المعدل)

نجد في هذا الميثاق أنه قد تم تكريس ضمان الحقوق الاجتماعية بما فيها الحق في العمل، فنجد الجزء الأول منه الذي يحث على حق المرأة في العمل و مساواتها مع الرجل في هذا الميدان وتمتعها مثلها مثل الرجل في ظروف عمل عادلة و صحية (35).

نجد معظم المواد التي حثت على حق كل إنسان في الحصول على عمل في المادة 1، وتمّ الحرص على أن ضرورة توفر ظروف عمل عادلة و آمنة وصحية ذلك في المادة 2 و3، والحق في الحصول على أجر مماثل ومكافأة عادلة في المادة 4، كما كرس في المادة 8 حماية خاصة للمرأة الحامل، إضافة إلى المادة 20 التي تنص على تكافؤ الفرص والمعاملة في مسائل التوظيف دون تمييز بسبب الجنس مع النص على تحسين ظروف وبيئة العمل في المادة 20، وختمها في المادة 26 بالنص على حق المرأة في الكرامة اثناء العمل . (36)

ثانيا: الاتفاقيات التي أصدرتها منظمة العمل العربية بشأن التمييز بين الرجل والمرأة

تفاوتت التشريعات العربية في النص على مساواة المرأة بالرجل في مختلف الميادين، السياسية والمدنية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية فجاء بعضها بنص صريح وجاء البعض الآخر بعبارات عامة يستفاد منها ضمنا إقرار مبدأ المساواة (37).

أصدرت منظمة العمل العربية منذ نشأتها إلى حدّ الآن 16 اتفاقية عمل عربية إضافة إلى 6 توصيات تضمنت الحد الأدنى من الحقوق التي يتعين على الدول العربية توفيرها للعمال في العديد من المجالات، من بينها المساواة في الحقوق بين النساء والرجال في مجال التشغيل (38).

³⁵-حقوق الإنسان في مجال إقامة العدل، صكوك حقوق الانسان الاقليمية الرئيسية و آليات تنفيذها: دليل بشأن حقوق الإنسان خاص بالقضاة و المدعين العامين و المحامين ،الفصل الثالث ص 98. وثيقة موجزة على الموقع الإلكتروني

النالي: WWW.ABHATOO.NET.MA

³⁶- بسيوني، محمود شريف، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، المجلد الثاني، دار الشروق، القاهرة، 2003. وقد

نشرت هذه الوثيقة بتصريح من [المعهد الدولي لحقوق الإنسان بجامعة دي بول شيكاغو](http://www.unhcr.org/refugees/1998/12/43d4d4d4.html) .ص7.

³⁷-محمود سلامة، المرجع السابق، ص 645.

كرست الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل، مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التشغيل بين المرأة و الرجل بحيث قرّرت أن تكون الحماية التي تقرّها معايير العمل واحدة و ألا تتطوي على أية تفرقة بين العمّال، كالتفرقة بسبب الجنس وهذا وارد في مادتها الأولى، إضافة الى المادة 42 منها تقرر صراحة المساواة في تقرير الأجور دون تمييز بين الجنسين (39).
ثم جاءت الاتفاقية العربية رقم 5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة تبين الأصل العام بشأن المساواة بين المرأة والرجل في مجال التشغيل والاستخدام، بحيث تحث على ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل و المرأة في كافة مجالات العمل، عند تساوي المؤهلات والصّاحية، كما يجب مراعاة عدم التفرقة بينهما في مجالات الترقّي في الوظيفة (40).

بعد عشر سنوات من تطبيق الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966، وجدت منظمة العمل العربية أن هذه الاتفاقية لم تعد تتماشى مع التطورات الاجتماعية التي حدثت منذ صدورّها ورغبة في النهوض بالمستويات التي نصت عليها هذه الاتفاقية إلى مرتبة أفضل، معاً لأخذ في الاعتبار ما استحدثت من مستويات دولية وعربية في تشريعات العمل، فتضمنت الاتفاقية احكاماً أكثر تطوّراً من الاتفاقية القديمة.

فنصت المادة 42 منها صراحة على أن تمنح المرأة العاملة اجر مماثل لأجر الرجل، وذلك عندما يكون العمل نفسه (41).

الاتفاقية العربية رقم 15 لعام 1983 تتضمن تحديد وحماية الأجور فنصت المادة 13 منها على "تمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل و ذلك عند تماثل العمل "

³⁸ -رانية رشدية، حماية صحة المرأة العاملة في بيئة العمل ، ورشة العمل القومية، تنمية المهارات المهنية و القدرات التنافسية للمرأة العربية، دار الباحث للنشر و التوزيع، دمشق، 2009، ص 6 .

³⁹ -علي محمد رضا الطحان، ضمان المساواة في الأجر في الشريعة الإسلامية و النظريات الوضعية، دراسة مقارنة، مقال موجود على الموقع الإلكتروني التالي: efpedia.com/arabLaw-content/uploads : اطلع عليه بتاريخ 2016/06/1.

⁴⁰ -أنظر نص اتفاقيات و توصيات العمل العربية حتى مارس 1983، منشورات العمل العربي، 1984، مصر، ص 13.

⁴¹ -يوسف الياس ، تقرير لجنة الخبراء القانونيين في دورتها 31، منظمة العمل العربية، مصر، 2010، ص 9 .

والملاحظ في هذه المادة أنها أعادت من جديد النص على مبدأ المساواة في الأجر بين الجنسين و ذلك تأكيداً على ضرورة الالتزام بهذا المبدأ.

لمبحث الثاني

المساواة في اطار القوانين الداخلية للدول

تعد قضية المرأة المسألة التي تسعى جميع الدول في الوقت الراهن لحلّها، بغضّ النظر عن إمكانياتها و درجة تطوّرها، وذلك بالعمل على توفير الشروط التي تكفل حمايتها ورعايتها ، وقد شهدت العقود الأخيرة تواجد على نطاق واسع للمرأة في سوق العمل، حتى أضحت عملها من سمات المجتمعات المعاصرة.

غير أن حجم تواجد المرأة في أسواق العمل ونوعيته يتوقف على طبيعة اقتصاديات الدول و درجة تطورها، كما أن مزاحمة المرأة للرجل في العديد من مجالات العمل قد أوجد بعض المعطيات التي تتطلب توفير شروط معينة لعمل المرأة نظراً لاختلاف طبيعتها عن الرجل، هذا ما دفع بالمنظمات الدولية. مثل منظمة العمل الدولية لوضع ضوابط معينة تكفل حماية المرأة و توفير حد أدنى من الشروط الإنسانية التي يجب توفيرها حتى أضحت في العديد من الدول تنظيماً متكاملاً يوفر للمرأة الحماية القانونية اللازمة التي تراعي طبيعتها الأساسية .

المطلب الأول

المساواة في الدول الأنجلوسكسونية (الولايات المتحدة الأمريكية نموذجاً)

على غرار التنظيم الدولي العالمي و الأوربي، يعد النظام الأمريكي لحماية حقوق الإنسان ظاهرة من ظواهر ما بعد الحرب العالمية الثانية، هذا رغم اهتمام الدول الأمريكية ببعض المسائل التي تدخل ضمن الحقوق الدولية للإنسان، كمثّل حماية الأقليات و حقوق العمال و ظروف العمل، وذلك قبل الحرب العالمية الثانية بل يرجع اهتمام الدول الأمريكية بضرورة حماية حقوق الإنسان إلى بداية 1826، لما دعا المفكر الأمريكي "سيمون يولي فار" إلى اتحاد كنفدرالي للدول الأمريكية التي في التراث اللاتيني. (42)

فضلا عن أن المؤتمر التاسع للدول الأمريكية الذي عقد في بوغوتا عام 1948، قرر تأسيس منظمة الدول الأمريكية، فقد اعتمد الإعلان الأمريكي لحقوق الإنسان وواجباته وميثاق الدول الأمريكية للضمانات الاجتماعية.

واليا يشتمل النظام الأمريكي لحماية حقوق الإنسان على العديد من الصكوك، وهي الإعلان الأمريكي لحقوق الإنسان وواجباته والاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان، وواجباته والبروتوكول الملحق بالاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان وواجباته بشأن إلغاء عقوبة الإعدام القسري، والاتفاقية الأمريكية لمنع العنف ضد المرأة والمعاقبة عليه والقضاء عليه، والاتفاقية الأمريكية لمنع التعذيب والمعاقبة عليه، والاتفاقية الأمريكية بشأن الاختفاء الإضافي الملحق بالاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان وواجباته والخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بروتوكول سان سلفادور،

⁴² - زيدان لونس، الضمانات القضائية لحقوق الإنسان في وقت السلم، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الدولي، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2010، ص 87.

والاتفاقية الأمريكية لمنع كافة أشكال التمييز تجاه المعوقين، وإعلان المبادئ بشأن حرية الرأي والتعبير . (43)

الفرع الأول

الإعلان الأمريكي لحقوق الإنسان

تعتبر الولايات المتحدة الأمريكية من أهم دول العالم ديمقراطية، و ذلك لما كفله دستورها من ضمانات للمواطن الأمريكي في مجال الحقوق و الحريات، و من مظاهر تكريس القانون الامريكي لمبدأ المساواة هو تأسيس منظمة الدول الأمريكية التي عرفت ميلاد الإعلان الأمريكي لحقوق الإنسان وواجباته و أول ما تطرّق إليه هذا الأخير هو مبدأ المساواة من خلال ما جاء في ديباجته " كلّ البشر يولدون أحرار و متساوون في الكرامة و الحقوق "(44).

و باستقراء نصوص هذا الإعلان نجد أنها اعتبرت أن الوفاء بالواجبات من قبل الأطراف هو مطلب أساسي للحقوق، و الواجبات و الحقوق متلازمة لا يمكن الاستغناء عن طرف منها، و نجد الإعلان الأمريكي لحقوق الإنسان أكّد على المساواة بين الاشخاص بقوة القانون بعيدا عن كلّ شكل من أشكال التمييز.

ضف إلى ذلك المادة 07 منه التي نصت على الحق في تكوين أسرة و حمايتها، كما ركّزت المادة 14 على الحق في العمل و المعاملة العادلة، دون أن ننسى المادة 37 التي تحتّ على واجب الأشخاص تجاه دولتهم على العمل: "من واجب كل شخص العمل بقدر ما تسمح به قدرته وإمكانياته لكل يحصل على وسائل الرزق أو ينفع مجتمعه"(45).

فمن خلال هذا الإعلان نجد أن الشعوب الامريكية تقدّر كرامة الفرد بصفة عامة و المرأة بصفة خاصة، و أقرّت ذلك في دساتيرها الوطنية أن الهدف الأساسي من المؤسسات القضائية

⁴³ - عزت سعد السيد البرعي، حماية حقوق الإنسان في ظلّ التنظيم الدولي الإقليمي، دار النهضة العربية، القاهرة ، 1985، ص 404.

⁴⁴ - القرار 30 الذي اتخذته المؤتمر الدولي التاسع للدول الأمريكية 1948، نشرت الوثيقة بتصريح من المعهد الدولي لحقوق الإنسان.

⁴⁵ - بسيوني محمود شريف ، المرجع السابق ، ص 2.

والسياسية هو حماية حقوق الإنسان الأساسية، لا تنشأ من حقيقة أنه مواطن لدولة معينة، لكن تقوم على صفات إنسانية فالحماية الدولية لحقوق الإنسان يجب أن تكون هي الدليل الأساسي لقانون أمريكي متطور والضمانات التي توفرها الأنظمة الداخلية للدول تمثل النظام الأساسي التي تقرها الدول الأمريكية⁽⁴⁶⁾.

الفرع الثاني

البروتوكول الملحق بالاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان

تم إصدار الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان بتاريخ 22 نوفمبر 1969 في سان خوسيه بكوستاريكا و هذه الأخيرة تضمنت 82 مادة تتعلق بمجموعة واسعة من الحقوق المدنية والسياسية، وإن كانت لا تتناول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للأفراد الخاضعين لولاية الدول الأطراف على نحو مباشر؛ إلا أنها تتضمن صياغة واسعة تشير إلى الأحكام الخاصة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الواردة في ميثاق منظمة الدول الأمريكية⁽⁴⁷⁾. ثم أصدر البروتوكول الإضافي للاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بروتوكول "سان سلفادور" عام 1988 والذي دخل حيز التنفيذ في 1999 وتناول هذا البروتوكول أحكام تتعلق بكل من:

الالتزام بعدم التمييز الذي ورد في المادة 3 " تتعهد الدول أطراف هذا البروتوكول بضمان ممارسة الحقوق المذكورة فيه دون تمييز من أي نوع بسبب الجنس أو اللون أو التنوع أو الدين أو الآراء السياسية أو غيرها أو بسبب الأصل القومي أو الاجتماعي أو الوضع الاقتصادي أو المولد أو أي ظرف اجتماعي آخر " ⁽⁴⁸⁾.

⁴⁶ -بسيوني، محمود شريف، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، المجلد الثاني، دار الشروق، القاهرة، 2003، ص 3.

⁴⁷ - البروتوكول الملحق بالاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان، انظر الموقع الإلكتروني التالي:

www.oas.org/juridico/English/Sigs/b-52 .

⁴⁸ - Valasquez Rodriguez, p.I-A Court HR , Case Judgment of July 29, 1988, Series C, No. 4, 151.

نصّ البروتوكول الحقّ في العمل وذلك في نصّ المادة 6 " 1 - لكل شخص الحق في العمل ويشمل الفرصة في ضمان وسائل معيشية توفر له وجوداً كريماً ولائقاً عن طريق أداء نشاط يتم اختياره بحرية ويكون مشروعاً ومقبولاً.

2- تتعهد الدول الأطراف باتخاذ الإجراءات التي تجعل الحق في العمل نافذ المفعول بشكل كامل - خاصة فيما يتعلق بتحقيق التوظيف الكامل والتوجيه المهني وتطوير مشروعات التدريب الفني والمهني وخاصة تلك الموجهة للمعاقين، وتتعهد كذلك الدول الأطراف بتنفيذ وتقوية البرامج التي تساعد على ضمان الاهتمام المناسب بالأسرة حتى تتمتع النساء بفرصة حقيقية في ممارسة الحق في العمل" (49) .

كما نصّت المادة 7 من نفس البروتوكول على الحقّ في ظروف عمل عادلة و منصفة ومرضية مثلما نجده هنا في نفس المادة : " تقرر الدول الأطراف هذا البروتوكول بأن الحق في العمل الذي تشير إليه المادة السابقة يسلم جدياً بأن كل فرد سيتمتع بذلك الحق تحت ظروف عمل عادلة ومنصفة ومرضية فقط والتي تتعهد الدول الأطراف بضمانها في تشريعاتها الداخلية - وخاصة فيما يتعلق(50).

⁵⁰- TREATY AMERICAN CONVENTION ON HUMAN RIGHTS: www.OAS.ORG consulter le 14/05/2016.

⁵⁰- جاء في المادة 7 من البروتوكول الملحق بالاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان: (أ) المكافأة التي تضمن - كحد أدنى

- لكافة العمال الأوضاع المعيشية الكريمة واللائقة لهم ولأسرهم، والأجر العادل لما يساويه من عمل دون تمييز،

(ب) حق كل عامل في ممارسة حرفته وتكريس نفسه للنشاط الذي يحقق آماله، وفي تغيير العمل وفقاً للوائح المحلية ذات العلاقة.

(ج) حق كل عامل في الترقى في عمله - الغرض الذي من أجله توضع في الاعتبار مؤهلاته وتخصصه وأمانته وأقدميته، واستقرار الوظيفة التي تخضع لطبيعة كل صناعة ومهنة وأسباب الفصل العادل من الخدمة، وفي قضايا الفصل الجائر - يكون للعامل الحق في التعويض عن الضرر أو العودة إلى العمل أو الحصول على أي إعانات أخرى ينص عليها التشريع المحلي.

(د) السلامة والصحة العامة أثناء العمل.

(هـ) حظر العمل الليلي أو ظروف العمل غير الصحية أو الخطيرة، وبصفة عامة - حظر كافة أنواع العمل الذي يعرض الصحة والسلامة والأخلاق للخطر بالنسبة للأشخاص تحت سن الثامنة عشرة، وبالنسبة للأشخاص القصر

ونجد أن المادة 8 تنصّ على الحقّ النقابي: " - تضمن الدول الأطراف:

(أ) حق العمال في إنشاء نقابات مهنية:

يجوز للعمال إنشاء نقابات أو الانضمام إلى الموجودة منها، والتي يختارونها بغرض حماية وتعزيز مصالحهم، وكامتداد لذلك الحق - تسمح الدول الأطراف للنقابات المهنية بإنشاء اتحادات وطنية أو اتحادات كونفدرالية أو الانضمام إلى تلك الاتحادات القائمة بالفعل، وكذلك إقامة منظمات نقابية مهنية دولية والانضمام إلى تلك التي يختارونها، وتسمح الدول الأطراف كذلك للنقابات المهنية والاتحادات الكونفدرالية للعمل بحرية.

(ب) الحق في الإضراب.

يجوز أن تخضع ممارسة الحقوق المذكورة أعلاه فقط للقيود التي ينص عليها القانون بشرط أن تكون مثل هذه القيود مميزة لمجتمع ديمقراطي وضرورية لحماية النظام العام أو لحماية الصحة العامة أو الأخلاق أو حقوق وحريات الآخرين، ويخضع أفراد القوات المسلحة والشرطة والخدمات العامة الأساسية الأخرى للقيود التي ينص عليها القانون، لا يجوز إجبار أحد على الانضمام إلى نقابة مهنية.

تحت سن السادسة عشرة - يخضع يوم العمل للأحكام التي تتعلق بالتعليم الإلزامي، على ألا يمثل العمل في أي الأحوال عائقاً أمام الحضور إلى المدرسة أو الحد من الانتفاع من التعليم المتاح.

(و) الحد المعقول من ساعات العمل - سواء اليومية أو الأسبوعية - وتقل الأيام في حالة العمل الخطير أو غير الصحي أو في حالة العمل الليلي،

(ز) الراحة ووقت الفراغ الإجازات مدفوعة الأجر وكذلك التعويض عن الإجازات القومية.

المطلب الثاني

المساواة بين المرأة و الرجل في الدول الفرنكفونية (فرنسا كنموذج)

أخذت معظم الدول الفرنكفونية بعين الاعتبار الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر 1948 كهدف لتأمين الاعتراف بالحقوق التي نصّ على تطبيقها عالمياً، و إحدى الوسائل لبلوغ حماية و تطوير حقوق الإنسان و الحريات الأساسية.

وفرنسا كدولة فرنكفونية اهتمت بهذا الموضوع، حيث أدرجت مساواة المرأة بالرجل في الدستور الفرنسي لسنة 1948 هذا الأخير الذي يضمن للمرأة حقوقها في جميع الميادين بما في ذلك ميدان العمل.

ولقد تبنت فرنسا معايير أولية ذات طابع حمائي لحماية المرأة كون هذه الأخيرة أولاً و قبل كلّ شيء أمّاً و لهذا أحاطها بحماية خاصّة.

وإذا عدنا أدرابنا للقوانين الفرنسية القديمة لوجدنا أنها اهتمت بموضوع عمل المرأة نذكر على سبيل المثال قانون 2 نوفمبر 1892 الذي حدد مدّة عمل المرأة ب 11 ساعة في اليوم، كما نصّ نفس القانون على منع عمل المرأة الليلي⁽⁵¹⁾، كما نصت على هذا الموضوع عدّة قوانين نذكر منها قانون 22 ديسمبر⁽⁵²⁾ 1972 (فرع أول) وقانون رودي (فرع ثاني).⁽⁵³⁾

⁵¹—Loi du 2 novembre 1892 sur le travail des enfants, des filles et de femmes dans les établissements industriels ., Voir le site du portail du droit français ; www.Legifrance.gouv.fr ; consulté le 05/08/2016.

⁵²—Loi N°72-1143 du 22 Decembre 1972 relative a l'egalité de remuneration entre les hommes et les femmes , Voir le site du portail du droit français ; www.Legifrance.gouv.fr ; consulté le 05/08/2016 .

⁵³—FRANCOIS DELUGA, L'egalité professionnelle femme-homme, Territoriaux nous agissons, le CNFPT, imprimerie de Lile, 2014, page 5.

الفرع الأول

قانون 22 ديسمبر 1972

المتعلق بالمساواة في الأجور بين الجنسين

بعد الحرب العالمية الثانية تغيّر الهدف الأساسي المشرع الفرنسي ، فبعدما كان دوره حمائي يحمي المرأة باعتبارها أمّاً، تتصف بالحساسية أصبح دوره ضامناً للحقوق، حيث جاء قانون 22 ديسمبر 1972 ليكرس مبدأ مساواة المرأة بالرجل في الأجر وذلك عند القيام بنفس العمل، كما تدعم هذا القانون بالقانون 04 جويلية 1975 التي تمنع أيّ تمييز في الجنس في منح الوظيفة. وما تجدر الإشارة إليه أن قانون 22 ديسمبر 1972 استوحى من الاتفاقيات الدولية، وأول ما تحدّث عليه بموجب مادته الأولى هو إلزامية ضمان المساواة في الأجور فيما يتعلق بنفس العمل وهذا حسب تصريح السيدة Troisier Solange (54).

الفرع الثاني

قانون رودي 13 جويلية 1983

صدر قانون رودي في 13 جويلية 1983 ليدعم و يكمل قانون المساواة في الأجور بين الرجال والنساء عن العمل ذي القيمة المتساوية من 22 ديسمبر سمّي كذلك نسبة إلى وزيرة حقوق

⁵⁴ - راجع في ذلك المادة 3 من القانون رقم 72-1143 ، المرجع السابق.

المرأة الفرنسية إيفيت رودي (1981_1986) و جاء هذا القانون لمكافحة التمييز ضد المرأة في العمل خصوصا فيما يتعلّق بفرص العمل و الراتب (55).

استبعد هذا القانون كلّ شكل من أشكال التمييز و ذلك في جميع جوانب المجال المهني (التوظيف، الأجور، الترقيات، التدريبات....)، ضف إلى ذلك أنه عدّل قوانين 1972-1975 عن طريق إزالة مفهوم القيمة العادلة من أيّ تمييز و تحديد مفهوم متساوي للقيمة، و بالتالي استحقاق الأجور يكون مماثلا لدرجة الممارسة أو القدرة الناتجة والمسؤوليات، ضف إلى ذلك فلقد ألزم هذا القانون الشركات بإعداد تقرير سنوي عن الوضع المقارن بين الرجال و النساء في العمل، الغرض من هذا التقرير (CSR) هو إضفاء الطابع الرسمي و قياس عدم المساواة في العمل. (56)

كمثال على ذلك إعداد التقرير من قبل مدير الشركة /يتم إحالة هذا التقرير للمراجعة من قبل مجلس الأعمال (RSC) هذا الأخير الذي يعتبر كأداة للتشخيص الذي من شأنه تحليل وضع المرأة و الرجل في الشركة، و في الأخير يتم تحديد الإجراءات اللازمة لإزالة الفوارق.

⁵⁵-Laurence Pecaut-Rivolier ,Lutter contre les discriminations au travail : un défi collectif, Rapport sur les discriminations collectives en entreprise, ministère du travail,France 2013, page 39.

⁵⁶- «Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes», Dossier Documentaire, in Polle ressources intégration , lutte contre les discriminations et pour l'égalité (PRILDE) ,ARiFOR, France 2006, page 4. Voir le site : www.ccre.org/gome_page.htm consulté 24/10/2015.

المطلب الثالث

مساواة المرأة و الرجل في الدول العربية (مصر كنموذج)

لم يكن وضع المرأة في العالم العربي مختلف عما كان عليه في مناطق أخرى من العالم، حيث مرّ هذا الوضع بمراحل من التمييز، ممّا أدّى لخضوع المرأة للقيود على حقوقها و حرياتها، و الملاحظ أنّ المرأة العربية لم تتحرّر بشكل عام من رواسب التربية التقليدية، و هذا ما ينعكس على نظرتها إلى نفسها وإلى دورها، وإمكانياتها و مجالاتها و مساحة حركتها و مدى طموحاتها في الحياة العامة، كما ينعكس على مقاربتها لعمله.

فكثيرا ما نرى النساء المتعلّقات يخرجن إلى العمل بنظرة مؤقتة و كأنه مرحلة بين مرحلتين : مرحلة الدراسة و مرحلة الزواج، وهذا ما يبعدها عن المهنة الحقيقية والجدية والاستمرارية والالتزام ويفقد المرأة صورة الشريك الرئيسي والفاعل المؤثر المساوي للرجل في الحقوق والواجبات، و بالتالي يلقي ظلما مظلما على عملها كقيادتها في مرتبة صنع القرار على كيانها كذات مستقلة لها حقوقها وآمالها وإرادتها وطالما

لعبت نساء مصر دورا مؤثرا في السياسة، والمجتمع المصري الأمر الذي أدب إلى دراسة وضعية المرأة وتكريس حمايتها بموجب دستور وقانون العمل المصريين.

الفرع الأول

تكريس مساواة المرأة بالرجل في الدستور المصري

اعتبر الدستور المصري العمل حقًا وواجبًا ولقد نظمته في عدّة مواد و ألزم الدولة بتمكين المواطنين من ممارسة هذا الحقّ، كما نصّ على ضرورة كفالة خطّة اقتصادية تضمنه، وحظي المؤسس المصري الإجبار على القيام بعمل بموجب القانون، و الهدف منه هو أداء خدمة وبمقابل عادل، كما كان موقف الحكومة المصرية من العمل على أنه حقّ للمواطنين و ليس منحة، وأنّه قائم على الاختيار الحرّ باستثناء العمل الإلزامي في الخدمة العامة التي وضع لها شروط خاصّة محدّدة في الدستور، وباستقراء نصوص هذا الأخير أنّه وضع مكانة هامّة للمرأة.

حيث كفلت المادة 11 منه للمرأة حقّها في العمل، و القيام بواجباتها تجاه الأسرة ذلك بشرط عدم إخلالها بأحكام الشريعة الإسلامية ، ضف إلى ذلك نصوص 12،13،14 من الدستور التي اعتبرت ان العمل حقّ وواجب و شرف تكفله الدولة، و ان الوظائف العامة حقّ للمواطنين دون تفرقة بينهم، و خصّ المرأة بحماية خاصّة، إذ ألزم الدولة بالتوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة و عملها في المجتمع و مساواتها بالرجل في ميادين الحياة السياسية، الاجتماعية، الثقافية، الإقتصادية دون الإخلال بالشريعة الإسلامية.(57)

الفرع الثاني

تكريس مساواة المرأة بالرجل بموجب قوانين العمل المصرية

وردت أحكام تشغيل النساء في قانون العمل المصري و ذلك في الفصل الثاني من الكتاب الأول من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، حت تعتبر هذه الأحكام بمثابة الضمانات التي أقرّها لحماية المرأة ووضعت المادة 88 من هذا القانون مبدأ المساواة بين المرأة و الرجل في ميدان العمل وذلك بنصّها على ما يلي : "تسري على النساء العاملات جميع الاحكام المنظمة لتشغيل العمّال دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم"

⁵⁷-الدستور المصري وثيقة متوفرة على الموقع الإلكتروني التالي:

www.constituteprojet.org./constitution_egypt_2014 . consulter le 15/07/2016..

و بالعودة إلى استقراء مواد قانون العمل المصري نجد أنه نظم احكام خاصة بعمل المرأة الليلي و ذلك بموجب القرار رقم 183 لسنة 2003، ضف إلى ذلك نصّ المادة 90 التي منعت كلّ أشكال التمييز بين المرأة و الرجل في ميدان العمل⁽⁵⁸⁾.

كما نصّ على حق الزوج أو الزوجة في إجازة بدون مرتب لمصاحبة الزوج أو الزوجة إذا رخص لأحدهما للسفر للخارج للعمل أو للدراسة لمدة ستة أشهر على الأقل ويسري هذا الحكم سواء كان الزوج المسافر يعمل في الحكومة أو القطاع العام أو قطاع الأعمال العام أو القطاع الخاص، ويتعين على السلطة الإدارية أن تستجيب لطلب الإجازة في جميع الأحوال.

كما لا يميز قانون العاملين بين الرجل والمرأة في سن الإحالة للتقاعد أو في الحق في مكافأة نهاية الخدمة أو المعاش أو أي استحقاقات مالية أخرى مترتبة على الاستقالة أو التقاعد⁽⁵⁹⁾.

كان قانون العاملين المدنيين في الدولة يقرر للمرأة العاملة وحدها إمكانية العمل نصف الوقت المقرر للعمل الرسمي مقابل نصف الأجر المستحق لها لكن القانون 179 لسنة 2005 سوّى بين الرجل و المرأة في هذا الحق.

كما هناك حماية خاصة مكرّسة للمرأة و ذلك في فترة الحمل والوضع و يتمثل ذلك في كل من:

- الحق في إجازة الوضع و نصت على ذلك المادة 1/70 من قانون الطفل .
- حظر فصل العاملة أثناء إجازة الوضع و ذلك منصوص عليه في المادة 92 من قانون العمل.
- الحق في إجازة رعاية الطفل المادة 72 من نفس العمل .⁽⁶⁰⁾

⁵⁸-أصدر وزير القوى العاملة القرار رقم 183 لسنة 2003 بشأن تنظيم شغل النساء ليلا و أحكامه- يحظر تشغيل النساء ليلا في أنه منشأة صناعية أو أحد فروعها ما بين الساعة السابعة مساء و الساعة السابعة صباحا- يجوز في الأحوال العادية تشغيل النساء في هذه الفترة- لا يسري هذا القرار على العاملات اللّائي يشغلن وظائف إدارية إشرافية و فنية.

يشترط لإمكان الترخيص بتشغيل النساء ليلا في الأحوال الإنسانية المنصوص عليها أن يوفّر صاحب العمل كافّة ضمانات الحماية و الرعاية و الأمن للنساء العاملات و يصدر هذا الترخيص عن مديرية القوى العاملة و الهجرة المختصة بعد التحقق من توفر كافة الضمانات و الشروط المقررة.

⁵⁹-مارلين تادرس، المرأة بين الواقع و القانون في مصر، من كتاب المرأة العربية الوضع القانوني والاجتماعي، وحدة الطباعة و الإنتاج الفني بالمعهد العربي لحقوق الإنسان، تونس 1996 ، ص223-224 .

- تخفيض ساعات العمل للمرأة الحامل نصّ المادة 2/70 من قانون العمل .

- حق العاملة المرضعة في فترة راحة إضافية المادة 71 نفس القانون.

-الحق في الإستفادة من خدمات دار الحضانة المادة 73 .

أما صور التمييز التي نرصدها ضد المرأة في مجالات العمل أو الوظيفة العامة، فلا سند لها من القانون، بل هي ممارسات واقعية تفسرها ثقافة مجتمعية تتبنى التمييز ضد المرأة في مجالات العمل كما في غيره من مجالات الحياة الأخرى⁽⁶¹⁾.

في نهاية فصلنا هذا يمكن القول أننا قد استندنا في هذا الفصل إلى منظومة حقوق المرأة في ميدان العمل للاستفادة منها ولقد اقتبسنا البعض من نصوصها وملائمتها مع قرارات مؤتمر الحوار الوطني ومع النصوص المقترحة في هذا المشروع ، وفي مقدمتها الاعلان العالمي لحقوق الانسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية السياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والاتفاقيات الدولية لحماية جميع الاشخاص و بروتوكول منع وقمع و معاقبة الاتجار بالأشخاص خاصة الاطفال والنساء المكمل لاتفاقية الامم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الحدود.

كما رجعنا إلى بعض دساتير الدول العربية والأجنبية للاستفادة منها مثل الدستور المصري والفرنسي، ومن خلال ما سبق ذكره يتضح أنّ المجتمع الدولي إيماناً منه بأهمية المرأة و دورها في مجال العمل وباعتبار أنّ العمل حقّ وشرف للنساء ، فقد سعى إلى تكريس هذا الحق على أساس مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين المرأة و الرجل لكلّ منهما الحق في أن تتاح له امكانية كسب رزقه و فرصة الحصول على عمل مناسب لقدراته يختاره أو يقبله بحرية، حيث سعى المجتمع الدولي من خلال مختلف الاتفاقيات والمؤتمرات والمواثيق والمعاهدات الدولية إلى كفالة حق المرأة في الأجر بما يضمن لها ولأسرتها عيشة كريمة وحققها في الحصول على الإيجارات والتقاعد والتأمين الاجتماعي والصّحي.

⁶⁰-نادية رمسيس فرح، المرأة المصرية بين القانون والواقع، كتاب المرأة العربية الوضع القانوني والاجتماعي، المرجع نفسه، ص 251-252.

⁶¹-المرجع نفسه، ص 253.

كما نظم القانون الدولي حقوق العاملات المتعلقة بالأجور والاعانات والتعويضات والإجازات، التقاعد والتأمين الاجتماعي والرعاية الصحية والحماية ضد مخاطر العمل وشروط السلامة المهنية و أيّ حقوق أخرى للعمال تكفلها اتفاقيات العمل والعمال الدولية، كما كفل للمرأة حق إنشاء النقابات والاتحادات العمالية والمهنية والانضمام إليها من أجل حماية حقوقهن ومصالحهن المشروعة حتى أنها تمارسه بكل حرية و استقلال دون تدخل من أية جهة ، و لا يجوز إخضاع هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون الدولي لحماية الأمن و السلامة العامة و الآداب العامة (62).

ما يمكن قوله أنه رغبة من الدول لتدعيم الحماية الدولية لمبدأ مساواة المرأة بالرجل في ميدان العمل، سعت هي الأخرى إلى بذل مجهودات جبارة وذلك في قوانينها الداخلية، وكنموذج على ذلك القانون الجزائري و هو الموضوع الذي نتطرق إليه في الفصل الثاني من هذا البحث.

⁶² -أنظر في ذلك: القرار رقم 15، فريق التنمية الشاملة ، وثيقة الحوار الوطني الشامل ص 254. وثيقة موجودة على

الموقع الإلكتروني التالي: www.ar.wikisource.org/

الفصل الثاني: حماية المرأة في مجال العمل بموجب القانون الجزائري

أبدت الأمم المتحدة اهتماما خاصة بوضعية النساء في سائر المعمورة ، وعملت جاهدة منذ نشأتها على حماية و ترقية المرأة والدليل على ذلك الكمّ الهائل من الاتفاقيات الدولية التي وضعتها والتي ترمي إلى حماية النساء في كلّ المجالات.

ومسيرة لهذا التوجّه انضمت الجزائر إلى العديد من اتفاقيات حقوق الإنسان سواء أكانت عامة أو خاصّة بحقوق المرأة⁶⁶، وذلك منذ استقلالها من تاريخ 05 جويلية 1962 فالجزائر تعدّ طرفا في العديد من الاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق المرأة

يمكن القول أنه قد لفت انتباهنا الاهتمام الجزائري التدريجي بوضعية حقوق المرأة وحمايتها، الأمر الذي دفعنا إلى التعمّق أكثر في الممارسة الجزائرية و تسليط الضوء على تكريس الجزائر لحق المرأة في العمل و مساواتها مع الرجل في هذا المجال و ذلك من خلال مختلف الإتفاقيات التي انضمت إليها الجزائر و التي بفضلها استتجت الآليات القانونية لضمان المساواة (المبحث الأول) و الآليات الهيكلية (المبحث الثاني).

⁶⁶ كلمة عامة تدلّ على الاتفاقيات التي وضعت لضمان الحقوق المدنية و السياسية ، أمّا خاصة فهي للتعبير عن الاتفاقيات التي وضعتها خصيصا لحماية المرأة .

المبحث الأول

الآليات القانونية لضمان المساواة

تعتبر الجزائر من الدول التي تأثرت بما ورد في الإعلانات والمواثيق والعهود الدولية حول حماية حقوق الإنسان بشكل عام، وتقرير مبدأ المساواة بشكل خاص حيث ذهبت في سياق ذلك إلى إقراره في مختلف قوانينها بداية من الدستور ثم التشريعات.⁽⁶⁷⁾

إنّ وضعية المرأة داخل المجتمع جد مهمة في تطور البنية الاقتصادية و الاجتماعية حيث بعد الاستقلال استطاعت أن تلتحق بميادين عديدة نظرا لتطور حاجات المجتمع الجزائري المتزايدة يوما بعد يوم، كما أن التحاقها بمجالات التعليم وخروجها إلى ميدان العمل سببا كافيا لتحسين وضعيتها وإثبات وتأكيدها مكانتها الحقيقية داخل المجتمع.⁽⁶⁸⁾

وتتجسد المساهمة الفعلية للمرأة الجزائرية في عملية التغير الجذري في كل مجالات الحياة في المجتمع الجزائري من خلال ما تضمنه خطاب الرئيس الراحل هواري بومدين عاقب انعقاد مؤتمر الاتحاد العام لنساء الجزائريات في 23 نوفمبر 1967 الذي صرح في خطابه "أن مسؤولية المرأة ليست أقل من مسؤوليات الرجل خاصة إذا تعلق الأمر بالبناء وتشيد الوطن".⁽⁶⁹⁾

كما جاء في الميثاق الوطني لسنة 1986 "بأن عمل المرأة أصبح اليوم حقيقة ملموسة فيجب أن يقترن بقواعد صارمة تخصص لضمان حماية الأمومة وضبط التكيف اللازمة لأعمال التي تمارسها المرأة وإيجاد ظروف الضرورية لتوسيع مجال أعمالها".⁽⁷⁰⁾

⁶⁷-زيدان لوناس، مرجع سابق، ص .

⁶⁸-دودو نعيمة، تأثير عمل المرأة في معدلات الخصومة- دراسة ميدانية- رسالة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم الاجتماع، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2011، ص 36.

⁶⁹-زعة هدى، المرأة العاملة وصراع الأدوار داخل الأسرة، رسالة ماجستير، تخصص علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 2004، ص 62.

⁷⁰-عبد العزيز وطبان، الاقتصاد الجزائري (ماضيه وحاضره من 1930 إلى 1985)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 310.

المطلب الأول

الحماية الدستورية لمساواة المرأة بالرجل في ميدان العمل

أخذت المرأة الجزائرية مكانتها في الدستور انطلاقاً من المكاسب التي حققتها إبان الثورة التحريرية الكبرى جنباً مع جنب أخيها الرجل بهدف بناء دولة ديمقراطية ذات نظام اجتماعي يكفل المساواة بين جميع الجزائريين و الجزائريات في جميع الميادين.

نجد مختلف الدساتير التي عرفت الجزائر كفلت المساواة لكل المواطنين و المواطنات في ممارسة حقوقهم السياسية، الاجتماعية، الاقتصادية، والثقافية وذلك بإزالة كل العقبات في كل الميادين المذكورة . (71)

بالعودة إلى موضوعنا نجد أن معظم مواد الدستور تحتّ على حقّ المرأة في هذا الإطار كما أدرج الدستور مشاركة المرأة بجانب الرجل لتسيير الشؤون العمومية و القدرة على تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة و ضمان الحرية لكل فرد .

فنحن من أجل تدعيم موضوعنا هذا إرتأينا إلى تتبع مختلف المراحل التي مرت بها قضية مساواة المرأة بالرجل في ميدان العمل و ذلك عبر مختلف الدساتير الجزائرية بداية من دستور 1963 وصولاً إلى التعديل الأخير لسنة 2016 و هذا ما سنبينه فيمايلي:

⁷¹ -مسراتي سليمة، نظام الرقابة على دستورية القوانين في الجزائر على ضوء دستور 1996 واجتهادات المجلس الدستوري الجزائري ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2012.

الفرع الأول

المساواة في اطار النصوص الدستورية

يعتبر الدستور الوثيقة الأساسية التي تضمن الحقوق و الحريات العامة والفردية، فيعتبر حقّ العمل من الحقوق المكرّسة في جميع دساتير العالم عبر التاريخ، الأمر الذي سار عليه الدستور الجزائري، وذلك في مختلف مراحل صدوره ، وفي مختلف تعديلاته بداية من دستور 1963 إلى غاية دستور 1996 ومختلف التعديلات 2008، 2015 و 2016 الذي نصّ صراحة على أنّه لكل مواطن الحق في العمل دون تمييز⁽⁷²⁾

أولاً: تكريس مبدأ مساواة المرأة بالرجل في مجال العمل في اطار دستور سنة 1963

بعد الاستقلال واصل الشعب الجزائري كفاحه لتحقيق ثورة ديمقراطية شعبية ، فمضت الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية توجّه نشاطها إلى طريق تشييد البلاد و من أهمّ المبادئ التي قامت بها هذه الثورة: الشروع في اصلاحات زراعية وانشاء اقتصاد وطني ينهض العمال بيشري وانتهاج سياسة اجتماعية لفائدة الجماهير كي يرتفع مستوى معيشة العمّال وتطوير البلاد ومحو الأمية وتنمية الثقافة القومية وتحسين السكن والحالة الصحية العامة.

وبالعودة إلى مواد دستور 1963⁷³ نجد أنّه أبرز تكريس مبدأ مساواة المرأة بالرجل فنصت المادة 3/10 من الدستور على ما يلي: "تتمثل الأهداف الأساسية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية في تشييد ديمقراطية اشتراكية و مقاومة استغلال الانسان للإنسان في جميع أشكاله ، وضمان حقّ العمل و مجانية التعليم ."

⁷²-تقرير حول تحليل الوضع الوطني " الحقوق الإنسانية للمرأة و المساواة على أساس النوع الاجتماعي"، تعزيز المساواة بين الرجل و المرأة في المنطقة الأورومتوسطية، برنامج ممول من قبل الإتحاد الأوربي ، الجزائر، 2010 ، ص 21.

⁷³ - دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1963 الصادر بموجب الامر رقم - ، المؤرخ في ٠١ ج. ر. ج. ج. د. ش، العدد 64 لسنة 1963، ص 888 (باللغة الفرنسية)

كما عبّر الدستور عن المجهودات المبذولة في حماية حقوق الإنسان و ذلك بنصّها في المادة 11 منه وذلك بانضمامها إلى كلّ منظّمة دولية تسعى لمصالح الشعب الجزائري، وكما عبّر دستور 1963 صراحة على تكريس الجزائر لمبدأ مساواة المرأة بالرجل المادة 12 منه بنصها: "لكل مواطن من الجنسين نفس الحقوق و الواجبات "

كما اعترفت المادة 20 من نفس الدستور بنصّها على ما يلي: الحق النقابي وحق الاضراب ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف بها وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون"

من خلال استقراء مواد دستور 1963 نجد أن المؤسس الجزائري سعى إلى تكريس مبدأ مساواة المرأة بالرجل ، وذلك منذ الاستقلال و اعتبره من أهم مبادئ قيام جمهورية جزائرية ديمقراطية.

ثانيا: تكريس مبدأ مساواة المرأة بالرجل في مجال العمل في إطار دستور 1976

جاء في ديباجة دستور 1976 أنه من الدعائم الأساسية التي تقوم عليها الدولة الجزائرية بعد استعادة كامل سيادتها، مشاركة الجماهير الشعبية في تسيير الشؤون العامة و الأمر الذي يضمن عمل الشعب الجزائري في كلّ الميادين من أجل تعزيز الرقي الاقتصادي، الاجتماعي الثقافي.

فالجزائر اليوم تحتلّ مكانة هامة و بارزة على المستوى الدولي و ذلك بفضل ما اكتسبته بوقوفها إلى جانب القضايا العادلة في العالم ، كما أنها استطاعت أن تفرض نفسها بما بذلته على المستوى⁽⁷⁴⁾ الداخلي من مجهودات تتميز بتوخي العدالة في توزيع الدخل القومي حيث نصت المادة 39 من دستور 1976 على أنه:

"تضمن الحريات الأساسية و حقوق الإنسان و المواطنين كل المواطنين متساوين في الحقوق والواجبات "يلغى كل تمييز قائم على أحكام مسبقة تتعلق بالجنس أو العرق أو الحرفة "

⁷⁴ - دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1976 الصادر بموجب أمر رقم 76-97، المؤرخ في 22

نوفمبر سنة 1976، ج ر عدد 94 لسنة 1976.

من خلال نصّ المادة السالف الذكر نلاحظ أن المؤسس الجزائري كرس مبدأ مساواة المرأة بالرجل باستعماله لمصطلح الحرفة أي في ميدان العمل، كما ضمن للمرأة حقوقها و ذلك من خلال نصّ المادة 42 من الدستور الجزائري 1976⁽⁷⁵⁾.

كما نجد أن المؤسس الجزائري من خلال دستور 1976 قد أعطى أهمية كبيرة لعنصر العمل حيث نصّت المادة 59. كما أن المادة 24 منه اعتبرت العمل واجبا و شرفا في نفس الوقت و يرتبط حق العمل بأخذ حصة من الدخل القومي و يخضع للمبدأ القائل "التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر".

كما ضمن للمرأة الجزائرية حقها في الانخراط في النقابة، و هذا الحق مضمون بقوة القانون ، حسب المادة 60 منه، و ضمن كذلك هذه الحماية من خلال المواد 61 و 62 و 63 منه⁽⁷⁶⁾، ونصت المادة 81 بصفة صريحة رامية إلى مشاركة المرأة في تشييد البلاد و التنمية الوطنية و ذلك بإقحامها في مجال العمل⁽⁷⁷⁾.

رابعا: تكريس مبدأ مساواة المرأة بالرجل في ميدان العمل بموجب دستور 1996

لم يغفل المؤسس الجزائري من خلال دستور 1996 عن موضوع مساواة المرأة بالرجل في ميدان العمل ، حيث نجد أن معظم مواده تناولت هذا الموضوع ، فبالعودة إلى أحكام المادة 29 منه جاءت واضحة تكرر فيه هذا المبدأ بنصها : " كل المواطنين سواسية أمام القانون و لا يمكن أن نتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط آخر شخصي أو اجتماعي ".⁽⁷⁸⁾

⁷⁵ -يضمن الدستور كل الحقوق السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية للمرأة الجزائرية .

⁷⁶ -انظر نصوص المواد 61،62،63، من دستور 1976 .

⁷⁷ -قانون رقم 06/79 مؤرخ في 07 يونيو سنة 1979 يتضمن التعديل الدستوري، ج ر 28، ص 637.

⁷⁸ - تقرير حول تحليل الوضع الوطني " الحقوق الإنسانية للمرأة و المساواة على أساس النوع الاجتماعي"، المرجع السابق، ص 45.

كما أعطى حماية خاصة لحق العمل، بنصه في المادة 55 منه "لكل المواطنين الحق في العمل الذي القانون أثناء العمل هذا العمل الذي يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة الراحة مضمونة، يحدد القانون كيفية ممارسته" و بالعودة كذلك إلى نص المادة 56 منه نجد أن المؤسس الجزائري اعترف بالحق النقابي و الحق في الإضراب هذا الأخير الذي حدد له حدود ممارسته. من خلال نصوص مواد دستور 1996 نجد أنه أولى حماية للعمل بوجه عام و للمرأة بوجه خاص⁷⁹.

⁷⁹-مرسوم رئاسي رقم 96-483 مؤرخ في 07 فيفري 1996، يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج ر عدد 09 ، الصادرة في 08 ديسمبر 1996.

الفرع الثاني

الضمانات الدستورية

أولاً: مبدأ سمو المعاهدات

تنصّ المادة 132 من دستور 1996 على ما يلي: "المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية، حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور تسمو على القانون".⁽⁸⁰⁾ من خلال نصّ هذه المادّة نفهم أنّ المعاهدات التي تمّ المصادقة عليها من طرف رئيس الجمهورية حسب الشّروط المنصوص عليها في الدّستور تسمو على القانون، ولو ترجمنا كلمة قانون من النّصّ الفرنسي نجد أنّه يقصد بكلمة قانون loi التشريع ومنه نفهم أنّ المعاهدات لا تسمو على الدّستور إنّما تسمو على ما يأتي بعده.

كما نجد المادّة 168 من نفس الدّستور التي تنصّ على: "إذا ارتأى المجلس الدستوري عدم دستوريّة معاهدة أو إتفاق أو اتفاقية فلا يتمّ التصديق عليها".

نفهم أنّ إذا تبين للمجلس الدّستوري أنّ نصوص اتفاقية ما أو معاهدة ما لا تتماشى و أحكام الدّستور أي عدم دستوريّتها فلا يتمّ التصديق عليها .

ثانياً: مبدأ الرقابة على دستورية القوانين

نعني بالرقابة مراقبة ما إذا كان النّصّ يتطابق مع أحكام الدّستور أم العكس وذلك احتراماً لمبدأ سموّ الدّستور، حيث ينبغي على كلّ نصّ تشريعيّ أن يكون مطابقاً لأحكام الدّستور وإلاّ تمّ إلغاؤه⁽⁸¹⁾.

⁸⁰ - دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996 (معدل)، المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 07 ديسمبر سنة 1996، ج. ر. ج. د. ش. العدد 76، لسنة 1996، ص 06، المعدل بموجب القانون رقم 02-03 مؤرخ في 10 أبريل سنة 2002، ج. ر. ج. د. ش. العدد 25 لسنة 2002، ص 13، والقانون رقم 08-19 مؤرخ في 15 نوفمبر سنة 2008، ج. ر. ج. د. ش. العدد 63 لسنة 2008، ص 08، والقانون رقم 16-01 مؤرخ في 06 مارس سنة 2016، ج. ر. ج. د. ش. العدد 14 لسنة 2016، ص 03.

تنص المادة 169 من الدستور على أنه: "إذا ارتأى للمجلس الدستوري أنّ نصّا تشريعياً أو تنظيمياً غير دستوري، يفقد هذا النصّ آثاره ابتداء من يوم قرار المجلس"
 مثال افتراضي لو عدّل قانون العمل مثلاً وأصبح ينصّ على تمكين المرأة من عطلة أمومة سنوية قدرها 15 يوماً مثلاً في حين يتمتع الرجال بشهر فإنّ هذا القانون يعتبر غير دستوري نظراً لإخلاله بمبدأ المساواة⁽⁸²⁾.

⁸¹==مختاري عبد الكريم، الممارسة الجزائرية في مجال المعاهدات الدولية على ضوء دستور 1996، مذكرة ماجستير في القانون الدولي لحقوق الإنسان، كلية الحقوق جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2004، ص 147.

⁸²- بوسطة شهرزاد، مبدأ الرقابة على دستورية القوانين وتطبيقاته في التشريع الجزائري، مجلة الاجتهاد القضائي، عدد 4، 2008، ص 7.

المطلب الثاني

الحماية التشريعية لمساواة المرأة بالرجل في ميدان العمل.

التشريع هو مجموعة النصوص القانونية التي تصدرها الهيئة التشريعية في الدولة و المطبقة لأحكام و مبادئ الدستور، و تحتل هذه القواعد المرتبة الأولى من بين مصادر قانون العمل في العصر الحديث بسبب توسع تدخل الدولة في تنظيم مجال العمل و علاقاته الفردية والجماعية. نذكر من بين هذه القوانين قانون العمل الصادر في 21 أبريل 1990 و القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الفردية في العمل وغيرها من القوانين والتشريعات التي تعتبر من اختصاص البرلمان بحكم الفقرة 18 من المادة 122 من الدستور، هذه التشريعات سوف نتطرق إليها بالتفصيل في هذا المطلب لمعرفة مدى تكريس التشريع الجزائري لمبدأ مساواة المرأة بالرجل في مجال العمل وهذا في الفرع الأول ، أما الفرع الثاني نتطرق إلى مدى حماية المرأة في ميدان العمل في اطار النصوص والأحكام التنظيمية .

يتدخل البرلمان في اطار صلاحيته لحماية المرأة العاملة و ضمان مساواتها بالرجل (فرع أول) كما يستعمل رئيس الجمهورية سلطته التنظيمية لحماية المرأة في المجالات الغير مخصصة للبرلمان (فرع ثاني).

الفرع الاول

التكريس التشريعي لحماية المرأة العاملة

أولاً: حماية المرأة العاملة بموجب قانون العمل

نظرا للفوارق الطبيعية بين الرجل و المرأة ، فقد أفردت معايير العمل الجزائرية مجموعة من الحقوق للمرأة العاملة سواء ما يتعلق بتأكيد المساواة بينها و بين الرجل في مجال التشغيل أو على صعيد المساواة في الأجور ، وحظر تشغيلها في بعض المهن والصناعات التي تتناسب مع طبيعتها إضافة إلى حماية المرأة من الفصل أو الإنهاء استنادا إلى ظروف زواجها حملها أو وضعها.⁽⁸³⁾

ولقد نصّ المشرّع الجزائري في مختلف قوانين العمل بداية من القانون رقم 78-12⁽⁸⁴⁾ على تكريس مبدأ المساواة المرأة بالرجل ، حيث جاء في نصوص المواد 06 و 55 على أنه يخضع التوظيف إلى اعتبارات مرتبطة بالشهادات و القدرات المهنية للعمال مهما كان جنسهم ، إضافة إلى قانون 90-11 المعدل و المتمم الذي يحمي المرأة من أي تمييز قائم بينها و بين الرجل للحصول على منصب العمل⁽⁸⁵⁾ و يرتب على ذلك أنه يعتبر باطلا كل شرط يتضمنه عقد العمل أو الاتفاقية الجماعية يقيم فيها التمييز بين الرجل و المرأة في مجال الترشح للوظيفة⁽⁸⁶⁾.

يرتب على ذلك أنه يعتبر باطلا كل شرط يتضمنه عقد العمل أو الاتفاقية الجماعية يقيم فيها التمييز بين الرجل و المرأة في مجال الترشح للوظيفة⁽⁸⁷⁾ ولم يقف المشرع عند هذا الحد بل إلى المسؤولية الجزائية على إمضاء الاتفاقية الجماعية التي تكرر مثل هذا التمييز.

⁸³ - " الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي "، تقرير حول تحليل الوضع الوطني، ص 21.

⁸⁴ - قانون رقم 78-12 الصادر في 05 أوت 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32، ص 724.

⁸⁵ - أنظر نص المادة 06 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 يتضمن علاقات العمل المعدل و المتمم ، ج ر عدد 17 ص 562.

⁸⁶ - أنظر نص المادة 17 من القانون 90-11، المرجع نفسه،

⁸⁷ - المادة 24 من دستور 1996 ،

نصّت مختلف قوانين العمل بدء من القانون رقم 78_12 في كل من المادة 6 والمادة 55 التي تخضع التوظيف إلى اعتبارات عامة مرتبطة بالشهادات والقدرات المهنية للعمال ،مهما كان جنسهم، وأعيد التركيز عليه في القانون رقم 90-11 ،المنظم لعلاقات العمل من خلال مادته السادسة.

حثّ هذا القانون على عدم التفرقة في إبرام عقد العمل و الحقوق الإجتماعية المرتبطة بالعمل إضافة إلى إقرار تمييز ايجابي يتفادى تشغيل المرأة في الأعمال المضرة بالصحة (طبيعة أو مكانا أو توقيتا) هذا القانون يترجم أحكام الدستور الهادفة إلى القضاء على التمييز ضدّ المرأة في مجال العمل.

الأصل أن حرية العمل مكفولة لكل شخص ذكر أو انثى على السواء فلا فرق بينهما من حيث الحقوق والواجبات العامة وهذا ما نصت عليه المادة 17 من قانون العمل الجزائري⁸⁸.

ثانيا: حماية المرأة العاملة بموجب قانون الأسرة

إن المرأة في اطار قانون الأحوال الشخصية الجزائري لها وضعية خاصة مقارنة مع الوضعية التي يطالب بتحقيقها للنساء من قبل مختلف اتفاقيات حقوق الإنسان المنظمة لهذا الموضوع و لكي نبرز هذه الوضعية لمعرفة ما إذا كان القانون الجزائري يقيم تمييزا بين النساء و الرجال ارتأينا إلى التعرض إلى حقوق المرأة في اطار قانون الأسرة الجزائري .

تنصّ المادة 19 من قانون الأسرة على ما يلي :".للزوجين ان يشترطا في عقد رسمي لاحق كل الشروط التي يريانها ضرورية ولاسيما شرط عدم تعدد الزوجات و عمل المرأة ما لم تتنافى هذه الشروط مع احكام هذا القانون" (89).

⁸⁸ حيث نصت عليه المادة 17 من القانون رقم 90-11 بقولها " تعد باطلة وعديمة الأثر كل الاحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها ان تؤدي الى تمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال التشغيل و الأجرة أو ظروف العمل، على اساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية والقراية العائلية والقناعات السياسية والانتماء لنقابة او عدم الانتماء اليها.

⁸⁹ -قانون رقم 84-11 مؤرخ في 09 يونيو 1984 يتضمن قانون الأسرة ، ج ر عدد 24، ص 910، المعدل و المتمم.

فمن خلال هذه المادة يتضح أن قانون الأسرة لم يتحدث بصفة مباشرة عن حق المرأة في العمل إنما بإمكانها أن تتفق مع زوجها على هذا.

نرى أنه رغم التعديلات المتعاقبة التي أقرها المشرع الجزائري، سعيًا لإكساب المرأة حقوقًا في ميدان العمل، إلا أنه تبقى مساهمات غير كافية، رغم جميع التعديلات التي أقامها و التي يرون أن المرأة اكتسبت حقوقًا عديدة إلا أن هذه الحقوق ما هي إلا حبرا على ورق لماذا؟ كون المرأة لا تزال دمية حية في يد الرجل الذي يسيرها.

حيث من هذه المادة يفهم أن الكلمة الأخيرة تعود للزوج لهذا فيقومان بإضافة ورقة أو عقد لاحق لعقد الزواج أين يتم فيه إضافة الشروط التي يتفقان عليها، فهنا نرى أن حق المرأة بالعمل مرهون بموافقة زوجها، إذ أنها ليست من تقرر والكلمة الأخيرة تعود لزوجها فلا نرى أي حق للمرأة في العمل.

كما نصّ هذا القانون على أنه لا يشكّل عمل المرأة عائقًا في إسقاط حقّها في الحضانة وهذا ما نصت عليه المادة 2/67 "لا يمكن لعمل المرأة أن يشكل سببا من أسباب سقوط الحق عنها في ممارسة الحضانة"⁽⁹⁰⁾.

كما أن هذا القانون يجرّد المرأة من هذا الحق ألا و هو الحضانة بسبب عمل المرأة إذا كان هذا الأخير غير لائق أو غير شريف ففي هذه الحالة تسقط منها الحضانة كون انه أخلت أحد الشروط المادة 3/67 "غير أنه يجب في جميع الحالات مراعاة مصلحة المحضون".

فلا يمكن لأطفال أبرياء العيش رفقة أم أخلاقها فاسدة لأنهم سيتربون على هذه الحالة ويصبحون فاسدي الأخلاق.

⁹⁰ - نستخلص من المادة أن قانون الأسرة أعطى حماية للمرأة العاملة المطلقة في حضانة أبنائها إذ لاتسقط عنها الحضانة بحجة عملها، فالمرأة العاملة الحق في حضانة أبنائها إلا إذا كانت هناك أمور أخرى تفقدها حضانتها مثلا كزواجها من شخص أجنبي.

ثالثا: حماية المرأة العاملة بموجب قانون العقوبات

هناك عدة مواد مذكورة في قوانين جزائرية مختلفة تحمي النساء من التمييز في مجال العمل و الجدير بالذكر أن المشرع الجزائري أحسن ما فعله لكونه لم يتوقف عند تحريم التمييز بين النساء والرجال في هذا المجال بل ذهب الى أبعد من ذلك حيث قرر عقوبات جزائية لكل من يخالف قاعدة التمييز بين الجنسين و ذلك وفقا لما نصت عليه المادتين 89 و 92 من القانون 82-06⁽⁹¹⁾ و هذه العقوبات تتراوح في الغرامة المالية من 1000 دج إلى 4000 دج، والحبس من يوم إلى 15 يوم⁽⁹²⁾.

اعتبر المشرع الجزائري التمييز في مجال الأجور بمثابة جنحة أخضعها لنفس العقوبات المقررة لجنحة شهادة الزور، حيث ان المستخدم الذي يخالف القواعد السالفة الذكر فيخضع حسب المادة 115 من القانون رقم 78_12 الى العقوبات المقررة في المادة 228 من قانون العقوبات الجزائري والمتمثلة في الحبس من ستة اشهر الى سنتين و بغرامة من 600 الى 6000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين⁽⁹³⁾.

كما أن التّحرّش الجنسي لم يكن مجرما في القانون الجزائري الى غاية تعديل قانون العقوبات بموجب القانون رقم 04-15 و قد جاء تجريمه كردة فعل لزيادة التحرش الجنسي في مواقع العمل و استجابة لطلب الجمعيات النسائية .

⁹¹-القانون رقم 82-06 المؤرخ في 1982/02/27، يتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 09 ، 457 .

⁹²-طالبي سرور، المرجع السابق ، ص 43 .

⁹³-الأمر رقم 66-156 ، المؤرخ في 1966/06/08 ، يتضمن قانون العقوبات، ج ر عدد 49، ص 702،

المعدل و المتمم

الفرع الثاني

حماية المرأة العاملة في اطار التنظيم

إن تتنوع مجالات العمل وطابعه الواقعي المرن أدى إلى إصدار نصوص قانونية فنية وعملية لتنظيم مختلف هذه الجوانب، وتتولى الهيئة التنفيذية عملية إصدار هذه النصوص والأحكام عن طريق المراسيم الرئاسية التي يصدرها رئيس الجمهورية، ثم رئيس الحكومة بواسطة المراسيم التنفيذية طبقا لنص المادة 125 من دستور 1996، حيث يعود إليه الاختصاص التنظيمي في مجال تطبيق القانون، كما يضطلع أيضا أعضاء الحكومة كل في نطاق اختصاصه بالمجال التنظيمي عن طريق القرارات الإدارية و المناشير والتعليمات في حدود الصلاحيات المفوضة إليهم⁽⁹⁴⁾.

إن هذه النصوص التنظيمية تحتل جانبا هاما في المجال التنظيمي للعمل لعدم قدرة النصوص التشريعية الإحاطة بمختلف جوانبه العملية كما هو الشأن بالنسبة لتنظيم مجال منازعات العمل والأحكام التنظيمية الخاصة بمجال الوقاية الصحية والأمن في محيط العمل وكذلك القوانين الأساسية الخاصة لبعض الفئات من العمال ، ونخص بالذكر المرأة العاملة التي تعتبر موضوع بحثنا.

إن المادة 7 و 104 من القانون 12_78 ، وكذا المادة 8 من القانون 06_82 ، وكذا المادة 34 من المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11 فيفري 84 المعدل للقانون رقم 83-11⁽⁹⁵⁾ التي تنص على ضرورة القيام بالرقابة الصحية قبل و بعد الولادة، على الحاملات حسب هذه المادة، القيام بفحوص طبية وذلك في نهاية الشهر الثالث أثناء الشهر السادس في الشهر الثامن وأخيرا شهرين على الأكثر بعد الولادة من هنا يظهر تخوف واهتمام المشرع الجزائري بصحة النساء الحوامل.

⁹⁴-. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل :علاقات العمل الفردية و الجماعية، دار الجسور للنشر و التوزيع ، الجزائر، 2006 ص 33.

⁹⁵-مرسوم رقم 84-27 ، مؤرخ في 11/09/1984، يحدد كفايات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02/07/1983، و المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، ج ر عدد 07، ص 211 .

ولقد نصت على هذا الحق المادة 36 من المرسوم رقم 82-302⁹⁶ المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية بنصها على أنه يعتبر لاغيا وبدون أثر كل تسريح يبلغ في هذه الفترة أي فترة إجازة الأمومة⁹⁷.

كما كانت قد طالبت بذلك المادة 11 فقرة 2 حرف (أ) سالف الذكر، وهنا نجد المشرع اعاد نص هذه المادة و ذلك في المادة 46 من القانون رقم 82_302 لكن اضاف بعض التعديلات وهي رفع المدة الى ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم ابتداء من يوم الولادة خلال مدة الأشهر الستة الموالية .

كما نجد نص المادة 29 من القانون 83_11 التي تجبر النساء الحوامل على التوقف عن العمل أسبوعا على الأقل قبل تاريخ الوضع.

⁹⁶-مرسوم 82-302، مؤرخ في 11/09/1982 يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل، ج ر عدد 37، ص 1797.

⁹⁷إلا أنه يؤخذ على هذه المادة كونها توقفت عند اعتبار هذا الإجراء باطل دون تقرير عقوبات على من قام به.

المبحث الثاني

الآليات الهيكلية لحماية المرأة العاملة

استحدثت المشرع الجزائري مجموعة من الأجهزة و ذلك من أجل تعزيز دور الجزائر في تحقيق غاياتها المتمثلة في ترقية حقوق المرأة و تكريس مساواتها بالرجل في ميدان العمل. و من أجل تفادي وقوع المرأة في نزاعاة عند تأدية عملها فقام المشرع باستحداث مفتشية العمل(مطلب أول) كما قام باستناد هذه المهام إلى هيئات المجتمع المدني (مطلب ثاني) ، كل هذا سنتطرق إليه بالتفصيل في هذا المبحث.

المطلب الاول

الهيئات الرسمية

سعى من القانون الجزائري إلى تكريس مبادئ المساواة و ضمان الحماية للمرأة العاملة، أسند المشرع الجزائري مهمة إرسائها إلى مجموعة من المؤسسات هذا ما يتم التطرق إليه في هذا المطلب المؤسسة القضائية (الفرع الأول) والمفتشية العامة للعمل (الفرع الثاني).

الفرع الاول

المؤسسة القضائية

سعى القضاء منذ أن صدر، إلى إحداث التوازن بين الحاكم والمحكومين، وحماية الحقوق والحريات الفردية والجماعية، ومثل القضاء في جسم المجتمع، كمثل جهاز المناعة في الجسم البشري، فإن القضاء يقاوم الشطط في استعمال السلطة، والتجاوز في الاختصاصات، وعيب السبب، ورفع التعدي المادي، و التعسف، وإذا ضعف جهاز المناعة في الجسم البشري، يصاب ذلك الجسم بالعلل والأسقام، وإذا ضعف القضاء الإداري ينتظر التظلم والتعسف في المجتمع. فالنظام القضائي في الدولة يمثل سيادتها القانونية القائمة على احترام حقوق الإنسان فيما يوفره من مبادئ و تتمثل هذه المبادئ في حقّ كلّ مواطن أيّا كان باللجوء إلى القضاء ،ومبدأ استقلالية القضاء ،مبدأ المساواة .

أولاً: حقّ اللّجوء إلى القضاء

يعتبر حق اللجوء إلى القضاء من الحريات العامة فهو حق دستوري مكفول لكل شخص فلن يكون لاستقلالية القضاء أي معنى إذا لم يستطع المواطن اللجوء إلى القضاء بكل حرية للدفاع عن حقوقه الأساسية " فلا قانون بلا قاض ولا حق أو واجب قانوني بلا قضاء يفرضه و خصومة تكون أداة في حمايته⁽⁹⁸⁾ .

⁹⁸-وجدي راغب فهمي دراسات في مركز الخصم امام القضاء المدني،مجلة العلوم القانونية و الإقتصادية ،جامعة

عين شمس، العدد 1، 1976 ص ص 115-116.

فهو من بين الحريات التي يكفلها الدستور للأفراد وهذا ما نجده في الفقرة الثانية من نص المادة:140 من الدستور التي تنص على:"الكل سواسية أمام القضاء، وهو في متناول الجميع ويجسده احترام القانون فمن حق الفرد اللجوء إلى القضاء فالقانون وجد أساسا ليحمي الفرد والمتقاضي من أي تعسف أو انحراف يصدر من القاضي،و يقصد بالكلّ في هذه المادة كلا الجنسين أي من حقّ الرّجال و النساء اللّجوء إلى القضاء و لا تمييز بينهما بحيث أنّ الدستور كفل لكلّ فرد التمتع بهذا الحقّ⁽⁹⁹⁾.

ووفقا للمادة150 من الدستور التي تنص على:" يحمي القانون المتقاضي من أي تعسف أو أي انحراف يصدر من القاضي" و من هنا كذلك نفهم من لفظ المتقاضي الرجال بما فيهم النساء. ونجد القانون نظم القواعد الأساسية التي تركز حق اللجوء إلى القضاء وتم التأكيد على ذلك في المادة:12 من قانون الإجراءات المدنية التي تحدد كيفية رفع دعوى مدنية .

وحق اللجوء إلى القضاء من الأمور الهامة التي لا يجوز للأشخاص أيّا كان جنسهم التنازل عنها بصورة مطلقة إلّا في حالات خاصة تعرف بالاستثناءات على مبدأ حق اللجوء إلى القضاء وتتمثّل هذه الاستثناءات في كلّ من حالة الاتفاق، حالة النّصّ التشريعي ،و عندما يسقط الحق في رفع الدّعى بناء على ما يقرّره القانون لكن هذا ليس موضوع دراستنا فنكتفي بذكر الحالات دون التفاصيل.

ثانيا: مبدأ استقلالية العدالة

يتعلق مبدأ استقلالية القضاء بعدم التدخل والتأثير في أعمال السلطة القضائية، وقد سعت الجزائر لاعتماد هذا المنهج، حيث تبنت هذا المبدأ، فبعدما اعتُبر دستور 1976 القضاء وظيفة من وظائف الدولة، إلى جانب الوظائف الأخرى⁽¹⁰⁰⁾، أي أنها سلطة غير مستقلة، جاء دستور 1989

⁹⁹-وجدي راغب، المرجع نفسه،ص 119.

¹⁰⁰-السلطة القضائية في القانون الجزائري، 2013 انظر الرابط التالي:

http://droit7.blogspot.com/2013/10/blog-post_6050.html

للتأكيد على تمتع السلطة القضائية بصفة الاستقلالية في مواجهة السلطتين التشريعية والتنفيذية، باعتبار أن هذا الدستور اعتمد مبدأ الفصل بين السلطات.

وبصدور دستور 1996، أقرّ المشرع المبدأ أكثر وأكد عليه، حيث أصبح القضاء بموجبه مستقلاً قضاءً وسلطةً، والقاضي لا يخضع إلا للقانون، فكرّس الدستور هذا المبدأ في المادة 138 التي تنص على أن: القضاء مستقل عن كل الضغوطات التي من شأنها التأثير على سير أعماله لأن ذلك أمر تملّيه طبيعة العملية القضائية إذ أن ما تقوم به المحاكم أمر لا يمكن أن يتم دون استقلالية يتمتع بها رجال القضاء.

ثالثاً: مبدأ المساواة أمام القضاء

كانت المساواة أمام القضاء وما زالت غايةً سامية، وهدفًا عزيزاً تسعى إليه الشعوب الحرة. إن المساواة أمام القضاء من أهم المبادئ الأساسية لقيام نظام عادل وسليم فالمساواة هي حق التّساوي في اللجوء إلى القضاء و تعامل المحاكم جميع الناس معاملة متساوية.

وقد أقرّ المشرع هذا المبدأ في نص المادة: 140 من الدستور إذ تنص على "أساس القضاء مبدأ الشرعية و المساواة الكل سواسية أمام القضاء، وهو في متناول الجميع ويجسده احترام القانون..، من نصّ هذه المادّة نفهم أنّ يحقّ لأيّ كان أن يلجأ إلى القضاء فهذه المادّة تخاطب الرّجال و النّساء على حدّ سواء دون تمييز .

كما نصت المادة 8 من القانون العضوي رقم: 04-11 المؤرخ في 6 سبتمبر 2004 الذي يتضمن القانون الأساسي للقضاء¹⁰¹ يتّضح أن القضاء للجميع بلا تمييز في الأفراد بسبب الأصل أو الجنس أو اللون أو اللغة أو الآراء الشخصية فالكلّ سواسية في القضاء¹⁰².

والتجسيد الفعلي لهذا المبدأ لا يتأتى طبعاً إلا بتحقيق أمرين الأول هو المساواة التامة بين الخصوم أمام القضاء فلا يمكن للقاضي أن يميّز في الحكم بين الرّجل و المرأة و لا بين أسود

¹⁰¹ -القانون رقم 04-11 المؤرخ في 6 سبتمبر 2004 الذي يتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج ر عدد 57، ص 13.

¹⁰² المادة 8 تنص على أنه: "يجب على القاضي أن يصدر أحكامه طبقاً لمبدأ الشرعية والمساواة ولا يخضع في ذلك إلا للقانون وأن يحرص على حماية المصلحة العليا للمجتمع".

وأبيض ولا بين فقير وغنيّ فما عليّ سوى تطبيق واحترام القانون بالعدل ، وثانيهما هو وحدة المعايير الشرعية والقانونية المطبقة والتي تقضي أن تكون المعاملة واحدة لجميع الأطراف دون تمييز .

إن تحقق المساواة بين الخصوم أمام القضاء، يأتي عن طريق وحدة الجهات القضائية المختصة، والتي ينبغي أن يختلف اختصاصها بسبب موضوع النزاع دون النظر إلى أشخاص المتقاضين، وكذلك وحدة القانون المطبق الذي يقتضي أن تكون المعاملة أمام القضاء مماثلة بين كل الخصوم، حينئذ لا يكون القاضي مخلا بمبدأ المساواة أمام القضاء حين يستعمل سلطته التقديرية ويقضي بأحكام مختلفة تبعا لاختلاف كل قضية.

وأساس هذا المبدأ الشريعة الإسلامية حيث نجد عدة آيات وأحاديث تتحدث عن المساواة فقد روت عائشة رضي الله عنها أن قريشا أهمهم شأن المرأة المخزومية التي سرقت فقالوا من يكلم فيها رسول الله، ومن يجترئ عليه إلا أسامة بن زيد، فكلمه أسامة فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم "أنتفع في حد من حدود الله؟" ثم قام فخطب فقال "أيها الناس إنما أهلك الذين من قبلكم أنهم كانوا إذا سرق فيهم الشريف تركوه وإذا سرق فيهم الضعيف أقاموا عليه الحد، وأيم الله لو أن فاطمة بنت محمد سرقت لقطعت يدها".

الفرع الثاني

دور المفتشية العامة للعمل في تكريس مساواة المرأة بالرجل في مجال العمل

تدعمت المنظومة التشريعية في الجزائر بحملة من الإجراءات تتعلق بتدخل مفتشية العمل من أجل فرض الرقابة الكافية على إجراءات التشغيل و تنصيب العمال و اجبارية الانتساب إلى الضمان الاجتماعي و ذلك من خلال صدور جملة من النصوص القانونية¹⁰³ والذي جاء ليزيل الاشكال القائم بالنسبة لتدخل مفتشية العمل في تطبيق أحكام المرسوم رقم 63-154 لسنة 1963 المتعلق بمراقبة التشغيل و تنصيب العمال⁽¹⁰⁴⁾.

وفي نفس السياق أعيد تقييم مفتشية العمل (صدور مراسيم تنفيذية خلال سنة 2005 يتعلق بتنظيم وسير المصالح على المستويين المركزي و اللامركزي ، فبالعودة إلى صلب موضوعنا نجد أن المهمة الأساسية لمفتشية العمل هي السهر على تطبيق قانون العمل جملة وتفصيلا، وللتفصيل أكثر في هذا الموضوع ارتأينا إلى إعطاء نبذة عن المفتشية (الفرع الأول) ومهامها (الفرع الثاني).

¹⁰³ القانون رقم 04-17، المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي والقانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل.

¹⁰⁴—Decret N° 63-153 du 25 Avril 1963, relatif au control de l'emploi et au placement des travailleurs, JO N° 27 ? P 407.

أولاً: نبذة عن المفتشية العامة للعمل

المفتشية العامة للعمل عبارة عن هيئة موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، صدرت مهامها في المرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 6 جانفي 2005 الذي يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل ووظيفتها، بتصور التدابير والوسائل اللازمة لإنجاز المهام التي يخولها إياها التشريع والتنظيم المعمول بهما⁽¹⁰⁵⁾.

ثانياً: مهام مفتشية العمل

تختص مفتشية العمل بالمهام المخولة لها بمقتضى القانون 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990⁽¹⁰⁶⁾، و هي مكلفة بـ:

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل و الوقاية الصحية وأمن العمال.
- تقديم المعلومات و الإرشادات للعمال و لمستخدميهم فيما يخص حقوقهم و واجباتهم و الوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية.
- مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل.
- إجراء المصالحة قصد انقاء الخلافات الجماعية و تسويتها.
- تبليغ و توضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال و مستخدميهم⁽¹⁰⁷⁾.
- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.
- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل و اقتراح التدابير الضرورية لتكيفها و تعديلها.

¹⁰⁵-عبد الباقي سليم ، نشأة و تطوّر تشريعات العمل، محاضرات الدورة التدريبية ، حول تفتيش العمل ، مكتب

العمل العربي، بغداد، 1976، ص، 13.

¹⁰⁶-قانون رقم 90-03 مؤرخ في 06/02/1990 يتعلق بمفتشية العمل ، ج ر عدد 6، ص 237.

¹⁰⁷-خنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر، التطور والآفاق ، مذكرة لنيل شهادة الماستير في القانون العام، "جامعة

الجزائر كلية الحقوق، بن عكنون، 2012، ص ص 11-12 .

- يمارس تفتيش العمل في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو متهنون من الجنسين باستثناء بعض فئات المستخدمين المشار إليها في قانون العمل.

مهام المفتشية تطبق من غير أي تمييز على كل من الرجال و النساء .

فمثلا إذا كان هناك مشكل في العمل تعرض له أحد العمال في عمله فتقوم المفتشية بالإجراءات اللازمة لمساعدته نفس الشيء إذا كان ذلك العامل المرأة فلا فرق و لا تمييز بين الجنسين (108).

إن مشكلة العمل والعمال تعد من أدق المشاكل التي تواجهها الدول والتي تسعى جاهدة إلى حلها نظرا لما لهذه المشكلة من خطورة خاصة على الاستقرار الاجتماعي ولما للإصلاح الاجتماعي العمالي من أثر بعيد في تقدم المجتمعات وانتعاشها؛ وذلك لأن العمال هم عصب الحياة وعلى سواعدهم يقوم صرح الإنتاج في كل دولة (109).

مقابلة شخصية مع رئيسة قسم مفتشية العمل لولاية بجاية

في مقابلة لي مع السيدة ماندي رئيسة قسم المفتشية العامة للعمل التي صرحت أن أكثرية الشكاوي التي يتلقونها من العمال الرجال كون أن الرجال أكثر جرأة لتقديم الشكاوي حتى أن هؤلاء لا يخافون من خسارة مركزهم المهم أن يتحدثوا و يشكون بهمهم و يصل الأمر بهم إلى رفع شكاوي قضائية .

أما معدل النساء اللاتي يشكين همهن إلى المفتشية فهو ضئيل جدًا لماذا ؟

فلو عدنا إلى المجتمع الذي نعيش فيه لوجدنا المرأة لا تزال عار على المجتمع لأن لو اشتكت عاملة يقوم رب عملها بالاتصال مباشرة بأبيها أو أخيها أو زوجها و هؤلاء خوافا من الفضائح يلجؤون لضربها و معاقبتها و إجبارها على السكوت إما على المكوث بالبيت أو الاستمرار، فتقوم هذه الأخيرة مباشرة بسحب شكاوها من المفتشية لئلا تصل القضاء لأن هذا الأمر يراه أهلها عار

¹⁰⁸-خنيش رابح ، المرجع نفسه، ص 13 .

¹⁰⁹-عبد الباقي سليم ، المرجع السابق ، ص 14 .

على عائلاتهم حتّى و إن تعرضت هذه المسكينة لانتهاك حقوقها أو للتحرّش و ذلك لأتفه الأسباب (110).

بعض الإحصائيات للشكاوى المقدمة من طرف العمال

Année	Nombre de plaintes	Plaintes déposées par des femmes	
2013	1302	54	4.15%
2014	1590	57	3.58%
2015	518 1 ^{er} et 2eme trimestre	36	6.35%
Total	3410	147	4.31%

¹¹⁰ -مقابلة مع رئيسة قسم المفتشية العامة للعمل السيدة ماندي ،لولاية بجاية بتاريخ 2015/08/16.

المطلب الثاني

تكريس هيئات المجتمع المدني لحماية المرأة العاملة

على الرغم من أنّ الكثير من تشريعات العمل الوطنية حرصت على النصّ صراحة على تأكيد مبدأ المساواة بين المرأة و الرجل في أحكام التشغيل متى تماثلت أوضاع عملهم، إلا أنّ بعض القوانين أغفلت النصّ على هذا المبدأ الذي يعدّ أهمّ الضمانات القانونية التي تكفل حماية المرأة لذا نجد أنّ الجزائر ضمنت هذا الحقّ و يكمن ذلك من خلال إنشاء عدّة هيئات و جمعيات ، و هذا ما سوف نفصل فيه في هذا المطلب.

الفرع الأول

المجلس الوطني للنساء

تأسس المجلس الوطني للنساء بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97-98¹¹¹ وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-199 حدد صلاحيات الوزيرة المنتدبة لدى رئيس الحكومة المكلفة بالتضامن الوطني و العائلة و يخضع في قواعده لأحكام هذا المرسوم.

المجلس الوطني للنساء جهاز استشارة و تشاور و اقتراح و تقويم في مجال السياسة الوطنية للمرأة.

أولاً: مهام المجلس الوطني للنساء

يقوم المجلس في إطار مهامه بما يلي:

- 1- يشارك بآرائه و توصياته و اقتراحاته في تحديد استراتيجيات و منسجمة من شأنها أن تضمن التكفل بحاجات المرأة و طموحاتها بما في ذلك الجالية الجزائرية النسوية المقيمة في الخارج في الميادين الإقتصادية، الاجتماعية و الثقافية.
- 2- يسهم في ازدهار قيم المجتمع الوطنية و في التفتح على الرقي و المعرفة العالميين.
- 3- يسهم في ترقية الحركة الجمعوية التي تسعى لخدمة المرأة و في تطويرها في شتى المجالات.
- 4- يشجع تأطير الإتصال والإعلام والثقافة في الأوساط النسوية.

¹¹¹ - مرسوم تنفيذي رقم 97-98 المؤرخ في 29 مارس 1997 متضمن إنشاء مجلس وطني للمرأة، ج ر عدد 18 ص 6.

5-يسهر على تقييد سياسة منسجمة للأنشطة التي يبادر بها المجلس خدمة للمرأة.

6-يضمن ترقية المرأة الجزائرية و تدعيم الحركة النسوية الجهوية والعالمية وتمثيلها.

ثانيا: مساعي المجلس الوطني للنساء

سعيًا منه في تدعيم قضية المرأة فالمجلس يجتمع مرتين خلال السنة في دورة عادية بناء على استدعاء رئيسه، كما يمكن له ان يجتمع زيادة على دورتيه العاديتين في دورة غير عادية بناء على استدعاء رئيسه أو بطلب من ثلثين من عدد أعضائه.

مثلما يقوم أيضا بإنجاز و تكليف من ينجز كلّ الأشغال والدراسات والتحقيقات وسبر الآراء التي لها علاقة بالمرأة، يحثّ المجلس الوطني للنساء السلطات المختصة على اتخاذ أيّ قرار ذات طابع تشريعي أو تنظيمي له علاقة بهدفه، و ينظم الملتقيات والمؤتمرات والندوات التي يتدرج ضمن مجال نشاطه، وتوطد علاقات التعاون والتبادل مع الهيئات الدولية التي لها أهداف مماثلة.

الفرع الثاني

الجمعيات المحلية

أولاً: جمعية المرأة الفاعلة لحماية حقوق المرأة العاملة

من بين الجهات التي تسعى إلى تكريس و تدعيم حقوق المرأة و حمايتها من أجل تحقيق المساواة بينها و بين الرجل نجد عدة جمعيات خيرية فاعلة و ناشطة في هذا المجال الحساس الذي يمس و يعني المرأة بصفة عامة خاصة ان هذه الاخيرة كثيرا و غالبا ما تكون عرضة و محل ضغوطات عديدة تتعرض لها سواء في مكان عملها أو في محيطها الاسري.

ورغبة منا في تدعيم موضوعنا هذا إرتأينا الى دراسة نموذج من هذه الجمعيات التي في هذا المجال و هي جمعية المرأة الفاعلة فقد اقتصرنا دراستنا لهذا النموذج على لمحة تاريخية لهذه الجمعية والأهداف، وإن صح التعبير النتائج التي حققتها في هذا المجال .¹¹²

جمعية المرأة الفاعلة¹¹³ تترأسها السيدة اللويزة مرزوق ،الكائن مقرها في شارع ولاية بجاية ،هدفها ليس تحقيق الربح إنما السماح انشغالات المرأة من كل الجوانب ومحاولة التقليل من الضغوطات وذلك معنويا وجسديا.

تقوم هذه الجمعية بتنشيط واعداد مجموعة من البرامج الاجتماعية والثقافية التي تهتم المرأة بصفة عامة منها:

*النشاطات الرياضية :

تتوفر الجمعية على قاعات رياضية تمارس فيها النشاطات الرياضية بمختلف انواعها وفق برنامج يتم اتباعه من طرف النساء اللواتي انضمين إلى هذه الجمعية منها الرقص الكلاسيكي، اليوغا.

¹¹² وثيقة مقدمة من طرف مديرة الجمعية العامة للمرأة الفاعلة.

¹¹³ ولقد تأسست جمعية المرأة الفاعلة يوم 2011/09/11.

***النشاطات السياحية:**

خبرات استكشافية استطلاعية إلى مناطق سياحية مختلفة و أعالي الجبال مثل سيدي موسى، رأس كربون منها خرجة إلى أعالي جبال تيكجدة يوم 2016/03/25.

***النشاطات الفنية:**

قامت الجمعية بإعداد برنامج "miss bejaia" احياء لليوم العالمي للمرأة 2016/03/08 ، و الهدف من هذا البرنامج هو ابراز مواهب المرأة وإقحامها في عالم الشغل في عدة مجالاتها منها الخياطة الحلاقة صناعة الحلويات الطرز و النسيج و صناعة الحلي و ذلك ابرازا ان المرأة اقتحمت عالم الشغل مثلها مثل الرجل و اختتم البرنامج يوم 2016/03/12 بحفلة غنائية ثم استدعاء مجموعة من الفنانين و تكريم النساء المتفوقات في هذا البرنامج و سيم اعداده مثله في 23 أفريل 2016.

***النشاطات الخيرية:**

تقديم مساعدات خيرية منها:تقديم المقاعد المتحركة ،الحفاظات أدوية للنساء اللواتي يعانين من أمراض مختلفة لذا تلمس الجانب الانساني لهذه الجمعية ،كما لا يفوتنا ذكر برنامج الجمعية الذي يخص الطفل قيامه اليوم العالمي للطفل في شهر جوان المقبل¹¹⁴.

¹¹⁴ هذه الجمعية تهدف حقا الى تشجيع فعالية و دور المرأة في مجال العمل و ذلك من مختلف النواحي و اعطاء حرية أكثر للمرأة من أجل التعبير عن انشغالاتها من أجل منافسة الرجل.

ثانيا: منظمة الإتحاد الوطني للنساء الجزائريات

تنظيم جماهيري مستقلّ، ذات طابع اجتماعي بالدرجة الأولى تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية و تسير طبقا للقوانين السارية المفعول في هذا المجال، مقرّها المركزي ب 19 شارع البكري، بلدية بن عكنون ولاية الجزائر لا يمكن نقله إلاّ مراعاة للشروط والإجراءات القانونية المنصوص عليها في التشريعات السارية المفعول والمعمول بها في هذا المجال ولا يحدّد نشاط المنظمة مدّة زمنيّة معيّنة⁽¹¹⁵⁾.

تعتمد المنظمة على النمط الهرمي في تشكيلها، و تمارس نشاطها على المستوى الوطني كله، كما أنها تنشط في أوساطها الجاليات النسوية الجزائرية في الخارج، وتعمل المنظمة وفق ما يسمح لها القانون على تحقيق أهدافها الرامية أساسا إلى تحقيق ترقية واندماج العنصر النسوي بفعالية في حركية البناء الوطني، ولتكون المرجع دوما مكتملة الحقوق في المجتمع و عاملة بفعالي.

بالتالي فسح المجال للمنظمة للعمل في مختلف المجالات الاجتماعية، الثقافية، الخيرية، الإنسانية، التاريخية و خاصة التكوينية⁽¹¹⁶⁾ و يمكن حصر الأهداف فيما يلي:

- 1- تسهر على تطبيق القوانين المتصلة بضمان احترام حقوق المرأة.
- 2- تمكين المرأة من الاضطلاع بمهامها في أداء واجبها عملا بالقوانين السارية المفعول.
- 3- تكريس المساهمة الفاعلة للمرأة في بناء المجتمع الديمقراطي العادل و إرساء دعائمه.
- 4- التكفّل بكلّ ما من شأنه تحقيق ترقية المرأة و تجسيد وجودها و تفعيل مساهمتها في بناء المجتمع.

5- توعية المجتمع عامة و خاصة منها الهيئات المعنية بشؤون المرأة.

6- توعية الجماهير بدور المرأة في ميدان العمل لتحقيق الأهداف الوطنية.

¹¹⁵-راجع في ذلك نصوص المواد 1-2-3-4 من القانون رقم 12-06 المؤرخ في 12 يناير 2012 المتعلق بالجمعيات،

¹¹⁶-راجع في ذلك المادة 6 المرجع نفسه .

يتم تقييم المنظمة على مستوى مختلف هيئاتها، من خلال تقارير النشاط المقدم من مسيراتها في الهيئات المخولة لها بنص القانون الأساسي لها⁽¹¹⁷⁾ ومن الأهداف أو المساعي التي تسعى إليه نجد:

- تجنيد و استعمال القدرات الفئوية من النسوة والمنخرطات لإنشاء هيئات هذه الشرائح في مختلف مستويات هرمها التنظيمي و بالتالي تدعيم عالم الشغل بهذه الفئة.
- تنظيم بعض منخرطاتها في نوادي متخصصة، وهذا بحسب الفئات المهنية: النادي الإعلامي، القانوني، الطبي، التعليمي و ما إلى ذلك ممن الفئات الإجتماعية في تعداد منخرطاتها .
- إلى جانب المرأة تعمل المنظمة على تأطير الفتاة عبر الوطن من خلال ما يسمّى " شبيبة الإتحاد الوطني للنساء الجزائريات" وتوضع كيفية إنشاء هذه الهيئات وكيفيات تنظيمها من خلال قانون خاص لكل منها⁽¹¹⁸⁾.

¹¹⁷-راجع المادة 52 من القانون رقم 12-06 المرجع السابق.

¹¹⁸- راجع المادة 72 ، المرجع السابق.

خاتمة

في نهاية بحثنا هذا يمكن القول أن القانون الدولي لحقوق الإنسان أرسى قواعد دولية يضمن من خلالها كرامة المرأة سواء فيما يخص الحقوق المدنية والسياسية أو الحقوق الاقتصادية والثقافية، وذلك من خلال معالجة آفات العنف ضد المرأة وتمكينها من الحصول على منصب عمل لتطبيق معايير مماثلة عند التوظيف مما يستبعد كل أشكال التمييز في الابتعاد لا سيما تنظيم مسابقات منفصلة، ورفض تجنيد المرأة لسبب الحمل أو أي سبب آخر وطيد الصلة بحالة الأمومة، والنص على تعويضات ملائمة في حالة مخالفة المبدأ، كما أوجب القانون الدولي ضرورة الربط بين المجهود المبذول في العمل والمكافأة، بحيث أقر بمساواة المرأة بالرجل في الحصول على الأجر، هذا الأخير يشمل بتضمن كل المبالغ التي تستفد منها بمناسبة

أداء الوظيفة، كما أقر لمساواة بين الجنسين في الضمان الاجتماعي سواء من جانب الحماية التي توفرها (الحماية ضد المرض، العجز عن العمل، والشيخوخة وحوادث العمل والأمراض المهنية و البطالة، والاعانات الاجتماعية كما عني لصحة المرأة الحامل و كفل لها اوجه الحماية و منح لها الحق في عدم الاشتغال ليلا، والحق في عدم تعريضها للخطر، الحق في الغياب عن العمل، الاستفادة من عطلة الأمومة تتراوح بين 14 شهر و 18 شهر، كما اقرها حق عدم إمكانية فصلها من العمل لسبب الحمل أو في فترات الأمومة، و لها الحق في العودة إلى منصب عملها الأصلي بعد انقضاء تدابير الحماية المقررة للأمومة .

من خلال كل هذا نجد ان القانون الدولي لحقوق الإنسان أعطى درجة مرموقة في التكفل بالحقوق الانسانية للمرأة على النحو الذي سبق الإشارة إلى أنه لم يصل إلى حد الكفاية باعتباره كثير من النقائص، هذا الأمر دفع بالقوانين الداخلية للدول إلى تكريس و تعزيز القانون الدولي لحماية المرأة و ضمان مساواتها بينها و بين الرجل في ميدان العمل، منها القانون الداخلي المصري، الفرنسي، الأمريكي و الجزائري ، هذا الأخير الذي اتفق مع القانون الدولي في مجالات مساواة بين الجنسين في المسائل المالية (حرية التصرف في المال، المساواة في الإرث) و المساواة في العمل (التمهين ، الترشح لمنصب العمل ، عدم التمييز تجاه المرأة بسبب حالتها الزوجية، الأجر، الحماية من العمل المرهق ، الحماية ضد التحرش الجنسي ن الحقوق المرتبطة بالأمومة).

و لقد استمدّ المشرع القانون الجزائري كلّ هذه الأحكام من مبادئ الشريعة الإسلامية ما يشنّد النقض الملاحظ في القانون الدولي، وفي الأخير يمكن القول أنّ المرأة هي نصف المجتمع ليس رقما بل فكرا وعلما و شراكة وهي التي تصنع النصف الآخر إذن هي أمّة لحالها.

قائمة المراجع

أولا/ باللغة العربية:

1/ الكتب:

- 1-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
- 2-الشافعي محمد بشير، قانون حقوق الإنسان مصادره و تطبيقاته الوطنية و الدولية، طبعة ثانية، منشأة المعارف، مصر، 2004.
- 3- بلطاس عبد القادر، تداعيات الأزمة المالية العالمية، لجند للنشر، الجزائر، 2009.
- 4- بلغيث عمارة، الوجيز في شرح الإجراءات المدنية، دار العلوم للنشر و التوزيع، 2004 .
- 5- بن رجّال آمال، القانون الاجتماعي ،حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، منشورات برتي ،الجزائر، 2009 .
- 6- سعد الله عمر اسماعيل، مدخل للقانون الدولي لحقوق، ط2 ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990.
- 7- سعيد بو الشعير،المجلس الدستوري في الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر، 2012.
- 8- صلاح محمد دياب، شرح أحكام قانون العمل و التأمينات الإجتماعية، الطبعة الأولى، منشورات جامعة البحرين، المنامة، 2013.
- 9- عبد الحكيم مصطفى عبد الرحمان، جنسية المرأة المتزوجة و آثارها في محيط الأسرة، طبعة 19، مكتبة النّصر، مصر، 2000.
- 10-عبد الغني بسيوني عبد الله، مبدأ المساواة أمام القضاء وكفالة حقّ التقاضي، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2011.
- 11- عزت سعد السيد البرعي، حماية حقوق الإنسان في ظلّ التنظيم الدولي الإقليمي، القاهرة ، 1985.

- 12- مارلين تادرس، المرأة بين الواقع و القانون في مصر، من كتاب المرأة العربية الوضع القانوني والاجتماعي، وحدة الطباعة و الإنتاج الفني بالمعهد العربي لحقوق الإنسان، تونس 1996 .
- 13- محمد أمين الميداني، نظام الأوروبي لحماية حقوق الإنسان، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009.
- 14- محمد أحمد اسماعيل ، المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري و المقارن، مبدأ المساواة و تكافؤ الفرص، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000.
- 15- محمود سلامة، الوسيط في عقد العمل الفردي، منشورات جامعة البحرين، الجزء الأول، الطبعة الأولى، البحرين، 1999.
- 16- مسراتي سليمة، نظام الرقابة على دستورية القوانين في الجزائر، على ضوء دستور 1996 واجتهادات المجلس الدستوري الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر، والتوزيع، 2010.
- 17- رمسيس فرح، المرأة المصرية بين القانون والواقع، كتاب المرأة العربية الوضع القانوني والاجتماعي، وحدة الطباعة و الإنتاج الفني بالمعهد العربي لحقوق الإنسان، تونس 1996 .
- 17- هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل :علاقات العمل الفردية و الجماعية ، دار الجسور للنشر و التوزيع ، حي الصنوبر البحري المحمدية، الجزائر، 2006 .
- 18- وطبان عبد العزيز، الاقتصاد الجزائري "ماضيه وحاضره من 1930 إلى 1985"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
- 19- يحيوي اعمر، المساواة في الحقوق بين الرجل و المرأة في القانون الدولي و التشريع الجزائري، الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، تيزي وزو، 2010.
- 20- يوسف الياس، تقرير لجنة الخبراء القانونيين في دورتها 31، منظمة العمل العربية، مصر، 2010.

2/- الرسائل و المذكرات الجامعية:

أ- مذكرات الماجستير:

- 1- بن زيان مليكة، عمل المرأة و انعكاساته على العلاقات الأسرية، دراسة ميدانية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، تخصص علوم التربية، كلية العلوم الإنسانية و العلوم التربوية والأطفونية، جامعة قسنطينة، 2004.
- 2- دودو نعيمة، تأثير عمل المرأة في معدلات الخصومة- دراسة ميدانية- رسالة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم الاجتماع، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2011.
- 3- زعري هدى، المرأة العاملة وصرح الأدوار داخل الأسرة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 2004.
- 4- زيدان لونس، الضمانات القضائية لحقوق الإنسان في وقت السلم، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الدولي، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2010.
- 5- شاشوا نور الدين، الحقوق السياسية و المدنية و حمايتها في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقاسم، تلمسان، 2007.
- 6- طالبي سرور، حماية حقوق المرأة في التشريعات الجزائرية مقارنة مع اتفاقيات حقوق الإنسان، الظروف العادية، بحث لنيل شهادة ماجستير في القانون الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، 2000
- 7- مختاري عبد الكريم، الممارسة الجزائرية في مجال المعاهدات الدولية على ضوء دستور 1996، مذكرة ماجستير في القانون الدولي لحقوق الإنسان، كلية الحقوق جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2004.

ب- مذكرات الماستر:

- 1- أوسوكين عبد الحفيظ، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة وهران ، 2013.
- 2- خنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر، التطور والآفاق ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، "جامعة الجزائر كلية الحقوق، بن عكنون ، 2012.

3- المقالات:

- أحمد البرعي، تنظيم عمل المرأة في القانون المصري المقارن، مؤتمر المرأة العاملة و تحديات القرن القادم، القاهرة، 1995
- 2- أحمد راغب، حق المرأة في العمل ، مدخل لكرامتها و كرامة المجتمع ، ورقة موقف حقوقية من الجدل الخاص بعمل المرأة، مركز هشام مبارك للقانون ، القاهرة 2010 .
- 3- بوسطة شهرزاد، مبدأ الرقابة على دستورية القوانين وتطبيقاته في التشريع الجزائري، مجلة الاجتهاد القضائي، عدد 4، 2008.
- 4- رشدية رانية ، دار ، حماية صحة المرأة العاملة في بيئة العمل ، ورشة العمل القومية، تنمية المهارات المهنية للمرأة العربية و القدرات التنافسية الباحث للنشر و التوزيع، دمشق، 2009
- 5- نادية برج ب، فتحة عقاب، وضعية المرأة في الجزائر ، الجمعية الجزائرية للتنظيم العائلي، لجنة المرأة ، 1995.
- 4/- النصوص القانونية:
- أ/ الدساتير:
- 01- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1963 (باللغة الفرنسية) .
- 02- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1976 الصادر بموجب الأمر رقم 97-76، المؤرخ في 22 نوفمبر سنة 1976، ج. ر. ج. ج. د. ش، العدد 94 لسنة 1976، ص 1292.
- 03- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989 المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18، المؤرخ في 28 فيفري سنة 1989، ج. ر. ج. ج. د. ش. العدد 09، لسنة 1989، ص 234.
- 04- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996 (معدل)، المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 07 ديسمبر سنة 1996، ج. ر. ج. ج. د. ش. العدد 76، لسنة 1996، ص 06، المعدل بموجب القانون رقم 02-03 مؤرخ في 10 أفريل سنة 2002، ج. ر. ج. ج. د. ش. العدد 25 لسنة 2002، ص 13، والقانون رقم 08-19 مؤرخ في 15 نوفمبر سنة 2008، ج. ر. ج. ج. د. ش. العدد 63 لسنة 2008، ص 08، والقانون رقم

16 - 01، مؤرخ في 06 مارس سنة 2016، ج. ر. ج. د. ش، العدد 14 لسنة 2016، ص 03.

05- دستور جمهورية مصر العربية لسنة 2014، استفتاء 14 و 15 جانفي سنة 2014، ج. ر. ج. م. ع، العدد 03 مكرر (أ)، الصادرة في 18 جانفي سنة 2014.

ب/ المعاهدات الدولية:

- ميثاق هيئة الأمم المتحدة، الموقع في 26 جوان 1945 .
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 10 ديسمبر 1948، المصادق عليه بموجب المادة 11 من دستور 1963، ج ر عدد 64، ص 887.
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية الموافق عليه من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة يوم 16 ديسمبر 1966 ، و قد صادقت عليه الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-67 المؤرخ في 16 ماي 1989، ونشر بالجريدة الرسمية عدد 11 لسنة 1997.
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية و الإجتماعية و الثقافية الموافق عليه من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة يوم 16/12/1966، و قد صادقت عليه الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-67 المؤرخ في 16/05/1989 ، و نشر بالجريدة الرسمية عدد 11 لسنة 1997.

- الاتفاقية رقم (3) بشأن حماية الأمومة .
- الاتفاقية رقم 4 بشأن عمل المرأة ليلا.
- الاتفاقية الدولية رقم 100 بشأن التمييز في الأجور التي أقرها مؤتمر العمل الدولي في 29/05/1951، و التي دخلت حيز النفاذ في 23/05/1953.
- اتفاقية رقم 111 المتبناة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 25 جوان 1958 والتي صادقت عليها الجزائر في 22 ماي 1965 بموجب الأمر رقم 31-69.
- اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة ، الممتمدة من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة بقرارها 180/34 المؤرخ في 17/12/1979 ،صادقت عليها الجزائر بتاريخ

1996/01/22 و تحفظت على المواد 2، 2/9، 4/15، 16، 1/29، ج ر عدد 6 المؤرخة بتاريخ 1996/01/24..

- الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان و الحريات الأساسية الموقع عليها في روما بتاريخ 11/04/1950 والتي دخلت حيز التنفيذ في 3 سبتمبر 1953 .

- الميثاق الاجتماعي الأوروبي (المعدل)

- الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل.

- الاتفاقية العربية رقم 5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة تبين الأصل العام بشأن المساواة بين المرأة والرجل في مجال التشغيل والاستخدام.

- العربية رقم 15 لعام 1983 تتضمن تحديد وحماية الأجور

- الإعلان الأمريكي لحقوق الإنسان، الصادر بموجب قرار منظمة الدول الأمريكية رقم 30 الذي اتخذته المؤتمر الدولي التاسع للدول الأمريكية سنة 1948.

- البروتوكول الملحق بالاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان 1969.

- اتفاقية رقم 03 حماية الأمومة المؤرخة في 1919/11/28، أعيد مراجعتها في 1952 بموجب

اتفاقية 103، وهناك مشروع إعادة مراجعتها مرة ثانية عرض على المؤتمر الدولي للعمل في

دورته 87 أي بتاريخ 1999/06/17.

- اتفاقية رقم 04 بشأن عمل المرأة ليلا لسنة 1919 ، و لقد أعيد تعديل هذه الاتفاقية جزئيا في

سنة 1934 بموجب الاتفاقية 41، كما أعيد تعديلها مرة ثانية في سنة 1984 بموجب الاتفاقية

رقم 89 التي دخلت حيز التنفيذ في 1951/02/27.

ج/ النصوص التشريعية

ج-1: القوانين العضوية:

- القانون العضوي رقم 11-04 المؤرخ في 6 سبتمبر 2004 الذي يتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج ر عدد 57، ص 13.

ج-2 : القوانين العادية

1- قانون رقم 78-12 الصادر في 05 أوت 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32، ص 724.

2- قانون رقم 06/79 مؤرخ في 07 يونيو سنة 1979 يتضمن التعديل الدستوري، ج ر 28، ص 637.

3- القانون رقم 82-06 المؤرخ في 1982/02/27، يتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 09 ، 457.

4- قانون رقم 84-11 مؤرخ في 09 يونيو 1984 يتضمن قانون الأسرة ، ج ر عدد 24، ص 910، المعدل و المتمم.

5- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 يتضمن علاقات العمل المعدل و المتمم ، ج ر عدد 17 ص 562.

6- قانون رقم 90-03 مؤرخ في 1990/02/06 يتعلق بمفتشية العمل ، ج ر عدد 6، ص 237.
القانون رقم 11-04 المؤرخ في 6 سبتمبر 2004 الذي يتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج ر عدد 57، ص 13.

7- القانون رقم 04-17، المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

8- القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل

9- القانون رقم 12-06 المؤرخ في 18 صفر 1433 الموافق ل 12 يناير 2012 المتعلق بالجمعيات.

د- النصوص التنظيمية

د-1 المراسيم

1- مرسوم 82-302، مؤرخ في 11/09/1982 يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل، ج ر عدد 37، ص 1797.

2- مرسوم رقم 84-27 ، مؤرخ في 11/09/1984، يحدد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02/07/1983، و المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، ج ر عدد 07، ص 211 .

د-2 المراسيم الرئاسية:

1-مرسوم رئاسي رقم 89-18 مؤرخ في 28 فيفري 1989، يتعلق بنشر تعديل الدستور الموافق عليه في استيفاء 23 فيفري 1989، ج ر عدد 09 الصادرة في 01 مارس 1989 .

2- مرسوم رئاسي رقم 96-483 مؤرخ في 07 فيفري 1996، يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج ر عدد 09 ، الصادرة في 08 ديسمبر 1996.

د-3 المراسيم التنفيذية

1-مرسوم تنفيذي رقم 97-98 المؤرخ في 29 مارس 1997 متضمن إنشاء مجلس وطني للمرأة، ج ر عدد 18 ص 6.

د-4 الأوامر:

الأمر رقم 66-156 ، المؤرخ في 08/06/1966 ، يتضمن قانون العقوبات، ج ر عدد 49،ص 702، المعدل و المتمم.

التقارير:

1- تقرير مكتب العمل الدولي، تكافؤ الفرص في المساواة في المعاملة بين الرجل و المرأة، المقدم إلى مؤتمر العمل الدولي، الدور 1985، 71.

2- حقوق الإنسان في مجال إقامة العدل، صكوك حقوق الانسان الاقليمية الرئيسية و آليات تنفيذها: دليل بشأن حقوق الإنسان خاص بالقضاة و المدعين العامين و المحامين ،الفصل الثالث

3- تقرير حول تحليل الوضع الوطني للحقوق الإنسانية للمرأة و المساواة على أساس النوع الاجتماعي، الجزائر، 2008 .

تقرير حول تحليل الوضع الوطني " الحقوق الإنسانية للمرأة و المساواة على أساس النوع الاجتماعي"، تعزيز المساواة بين الرجل و المرأة في المنطقة الأورومتوسطية، برنامج ممول من قبل الإتحاد الأوربي ، الجزائر، 2010

5/القرارات:

1- القرار 30 الذي اتخذه المؤتمر الدولي التاسع للدول الأمريكية 1948، نشرت الوثيقة بتصريح من المعهد الدولي لحقوق الإنسان.

المحاضرات:

1- عبد الباقي سليم ، نشأة و تطوّر تشريعات العمل، محاضرات الدورة التدريبية ، حول تفتيش العمل ، مكتب العمل العربي، بغداد، 1976

2- محمد محي الدين، محاضرات أقيمت على طلبة السنة الثانية حقوق في حقوق الإنسان ، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2002/2003 (غير منشور).

6/ مواقع الانترنت:

1-السلطة القضائية في القانون الجزائري، 2013، انظر الرابط التالي:
<http://droit7.blogspot.com/2013/10/blog->

2- نظرة المجتمعات للمرأة في الحضارات المختلفة، انظر الموقع الالكتروني التالي: ويكيبيديا الموسوعة الحرة www.wikipedia.org

3- ابن القرية الفلاح المعتصم، المرأة قبل الإسلام و بعده، مقال منشور على الموقع التالي: www.saaaid.female.org اطلع عليه بتاريخ 2016/05/13.

4-طارق محمد السويدان، المرأة و تخلف نظرة المجتمع لها، مقال منشور على الموقع الإلكتروني التالي: www.suwaidan.org

5- نص ميثاق هيئة الامم المتحدة على ضرورة تحقيق المساواة بين النساء و الرجال في كل من ديباجته : المادة الأولى و المادة 55 منه. أنظر www.un.org charter-united-nations

6-حقوق الإنسان في مجال إقامة العدل، صكوك حقوق الانسان الاقليمية الرئيسية و آليات تنفيذها: دليل بشأن حقوق الإنسان خاص بالقضاة و المدعين العامين و المحامين ،الفصل الثالث ص 98. وثيقة موجزة على الموقع الإلكتروني التالي:

WWW.ABHATOO.NET.MA

7 - البروتوكول الملحق بالاتفاقية الامريكية لحقوق الإنسان،انظر الموقع الإلكتروني التالي:
www.oas.org/juridico/English/Sigs/b-52 .

8-TREATY AMERICAIN CONVENTION ON HUMAN RIGHTS:

www.OAS.ORG

9- «Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes», Dossier Documentaire, in Polle ressources intégration , lutte contre les discriminations et pour l'égalité (PRILDE) ,ARiFOR, France 2006, page 4. Voir le site : www.ccre.org/gome_page.htm consulté 24/10/2015.

10-الدستور المصري وثيقة متوفرة على الموقع الإلكتروني التالي:
www.constituteprojet.org./constitution_egypt_2014 . consulter le 15/07/2016.

11-القرار رقم 15 ،فريق التنمية الشاملة ، وثيقة الحوار الوطني الشامل، وثيقة موجودة على الموقع الإلكتروني التالي: www.ar.wikisource.org/

12- السلطة القضائية في القانون الجزائري، 2013 انظر الرابط التالي:
http://droit7.blogspot.com/2013/10/blog-post_6050.html

ثانيا/ باللغة الأجنبية

Ouvrages :

1- Gerard Lyon et Caen Jean Pélissier, Droit du travail, 16^{ème} edition, Précis Dalloz, Paris, 1992.

2- **Gona Rosenfeld et Bruno Tardien** , Artisans de Democratie, Edition Quart Mond, Paris,1998.

Revues :

– **François Deluga**, l'égalité professionnelle femme-homme, Territoriaux nous agissons, le CNFPT, imprimerie de Lile, 2014.

Textes Juridiques :

1-Decret N° 63-153 du 25 Avril 1963, relatif au control de l'emploi et au placement des travailleurs, JO N° 27 ? P 407.

2-Loi du 2 novembre 1892 sur le travail des enfants, des filles et de femmes

dans les établissements industriels.

3- Loi N°72-1143 du 22 Decembre 1972 relative a l'égalité de remuneration entre les hommes et les femmes.

Divers :

1-**Laurence Pecaut-Rivolier** ; Damien pons ,Lutter contre les discriminations au travaille : un defi collectif, Rapport sur les discriminations collectives en entreprise, dossier documentaire, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

2-Valasquez Rodriguez, p.I-A Court HR , Case Judgment of July 29,.1988, Series C, No. 4,. 151

الفهرس

الموضوع	الصفحة
مقدمة.....	1
الفصل الأول: الحماية القانونية الدولية لمبدأ مساواة المرأة بالرجل في ميدان العمل.....	5
المبحث الأول: مساواة المرأة بالرجل في العمل على ضوء الاتفاقيات الدولية.....	6
المطلب الأول: مساواة المرأة بالرجل بمجال العمل في اطار الاتفاقيات العامة.....	7
الفرع الأول: مساواة المرأة بالرجل في مجال العمل في ظلّ العهدين الدوليين لسنة 1966.....	8
أولاً: العهد الدولي الخاص بالحقوق السياسية والاجتماعية والثقافية.....	8
ثانياً: العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.....	10
الفرع الثاني: الاتفاقيات المبرمة في اطار المنظمة الدولية للعمل.....	11
أول: الاتفاقية الدولية رقم 100 بشأن التميز الأجور عام 1951.....	12
ثانياً: الاتفاقية الدولية رقم 111 بشأن الاستخدام والمهنة.....	13
المطلب الثاني: مساواة المرأة بالرجل في إطار الاتفاقيات الخاصة والقوانين الداخلية للدول في مجال	
العمل.....	15
الفرع الأول: المساواة في اطار الاتفاقيات القضاء على جمع أشكال التمييز ضد المرأة 1979.....	16
الفرع الثاني: الاتفاقيات الإقليمية حول المساواة بين المرأة والرجل في مجال العمل.....	18
أولاً: بعض الاتفاقات الغربية الخاصة بحماية المرأة العاملة	18
أ- اتفاقية روما (الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان).....	19
ب- الميثاق الاجتماعي الأوروبي (المعدل).....	20
ثانياً: الاتفاقيات التي أصدرتها منظمة العمل العربية بشأن التمييز بين الرجل والمرأة.....	20
المبحث الثاني: المساواة في اطار القوانين الداخلية للدول.....	22

المطلب الأول: المساواة في الدول الأنجلوسكسونية (الولايات المتحدة الأمريكية).....	23
الفرع الأول: الاعلان الأمريكي لحقوق الإنسان.....	24
الفرع الثاني: البروتوكول الملحق بالاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان.....	24
المطلب الثاني: المساواة في الدول الفرنكفونية (فرنسا كنموذج).....	25
الفرع الأول: قانون 22 ديسمبر 1972.....	30
الفرع الثاني: قانون رودي 13 جويلية 1983	30
المطلب الثالث: المساواة في الدول العربية (مصر كنموذج).....	31
الفرع الأول: تكريس مساواة المرأة بالرجل في الدستور المصري.....	31
الفرع الثاني: تكريس مساواة المرأة بالرجل بموجب قوانين العمل المصرية.....	32
الفصل الثاني: حماية المرأة في مجال العمل بموجب القانون الجزائري.....	35
المبحث الاول: الآليات القانونية لضمان المساواة.....	36
المطلب الأول: الحماية الدستورية لمساواة المرأة بالرجل في ميدان العمل.....	37
الفرع الأول: المساواة في اطار النصوص الدستورية.....	38
أولاً: دستور 1963 (تكريس مبدأ مساواة المرأة بالرجل في مجال العم في اطار العمل في اطار دستور 1963).....	38
ثانياً: تكريس المساواة في اطار دستور 1976.....	39
رابعاً: تكريس مبدأ مساواة المرأة بالرجل في ميدان العمل بموجب دستور 1996.....	40
الفرع الثاني: الضمانات الدستورية.....	42
أولاً: مبدأ سمو المعاهدات.....	42
المطلب الثاني: الحماية التشريعية لمساواة المرأة بالرجل في الميدان العمل.....	44
الفرع الأول: الحماية في اطار التشريع.....	45

أولاً: حماية المرأة العاملة بموجب قانون العمل.....	45
ثانياً: حماية المرأة العاملة بموجب قانون الأسرة	46
رابعاً: حماية المرأة العاملة بموجب قانون العقوبات.....	48
الفرع الثاني: حماية المرأة العاملة في اطار التنظيم.....	49
المبحث الثاني: الاليات الهيكلية لحماية المرأة العاملة.....	51
المطلب الأول: الهيئات الرسمية.....	52
الفرع الأول: المؤسسة القضائية.....	52
أولاً: حق اللجوء إلى القضاء.....	52
ثانياً: مبدأ استقلالية العدالة.....	53
ثالثاً: مبدأ المساواة أمام القضاء.....	54
الفرع الثاني: دور المفتشية العامة للعمل في تكريس مساواة المرأة بالرجل في مجال العمل.....	56
أولاً: نبذة عن المفتشية العامة للعمل.....	57
ثانياً: مهام مفتشية العمل.....	57
المطلب الثاني: تكريس هيئات المجتمع المدني لحماية المرأة العاملة.....	60
الفرع الأول : المجلس الوطني لحقوق الإنسان.....	60
أولاً: مهام المجلس الوطني للنساء.....	60
ثانياً: مساعي المجلس الوطني للنساء.....	61
الفرع الثاني: الجمعيات المحلية.....	62
أولاً: جمعية المرأة الفاعلة.....	62
ثانياً: منظمة الإتحاد الوطني للنساء الجزائريات.....	64
خاتمة.....	66
قائمة المراجع.....	68
الفهرس.....	77

ملخص الموضوع:

تعتبر قضية مساواة المرأة بالرجل من أهم القضايا التي اهتم المجتمع الدولي بتكريسها . و أصبح هذا الموضوع من الأولويات و ذلك نظرا لأهمية هذه المسألة، فعملت هيئة الأمم المتحدة والمنظمات الدولية ذات العلاقة على ترقية وحماية حقوق المرأة، وذلك من خلال إبرام الكثير من الاتفاقيات العالمية والإقليمية حول المرأة في هذا المجال. بينما عملت القوانين المقارنة الى تكريس هذه المساواة على مستوى التشريعات الداخلية و في هذا الإطار انضمت الجزائر إلى جملة من الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة و سخرت قانونها الوطني لتجسيدها سواء على مستوى القوانين أو المراسيم، غير أن هذه الحماية تبقى غير كافية في ظل وجود نقائص يجب تداركها مستقبلا.

Résumer

Le principe d'égalité entre les sexes dans le milieu du travail à été sujet d'une protection internationale engagée par les nations unies ainsi que par les organisations internationales relatives au domaine du travail.

Les Etats de leur part ; ont engagé une protection juridique et institutionnelle de principe du quel a été suivi par l'Algérie à travers son appareil législatif, réglementaire ainsi qu'institutionnel.

Cependant cette protection demeure insuffisante, du moment qu'elle a besoin d'avantage d'action dans ce sens.

مقدمة

الفصل الأول

الحماية القانونية الدولية لمبدأ مساواة
المرأة بالرجل في ميدان العمل

الفصل الثاني

حماية المرأة في مجال العمل بموجب القانون الجزائري

خاتمة

الفهرس

قائمة المراجع