الأحكام الجزائية لحماية المرأة العاملة في التشريع الجزائري

The Criminal Provisions for the Protection of Working Women in Algerian Legislation

بطاهر أمال ♦

جامعة تيارت/ الجزائر

مخبر البحث في تشريعات حماية النظام البيئي

amel.bettaher@ univ-tiaret.dz

تاريخ الإرسال: 2025/09/30	تاريخ القبول: 2025/12/05	تاريخ النشر: 2025/12/25

الملخص:

أصبحت المرأة تحتل مكانة هامة في القطاع الاقتصادي إذا أصبحت وبدون منازع الشريك الفعال في عملية التنمية الاقتصادية بعد ان فرضت نفسها في اغلب المناصب والمراكز والوظائف في مجال العمل.

لذلك سعد التشريعات الدولية للعمل وتبعتها في ذلك التشريعات الداخلية ومنها التشريع الجزائري الذي يسعى جاهدا لتوفير حماية قانونية متكاملة للمرأة العاملة حتى تتمكن من أداء دورها المزدوج كعاملة وام وزوجة.

غير ان هذه الجهود مازالت تتعثر وتحتاج للكثير من التعديل والتحسين سواء كان ذلك في قانون العمل أو قانون العقوبات

الكلمات المفتاحية: الحماية – المرأة العاملة - الصحة الجسدية- الصحة النفسية- العقوبات–إجراءات المتابعة.

Abstract:

Women have come to occupy a significant position in the economic sector, becoming an undeniable and active partner in the process of economic development. They have successfully established their presence in most positions, offices, and professions across various fields of work. Consequently, international labor legislations have evolved to address this reality, followed by domestic legal systems, including Algerian legislation, which strives to provide comprehensive legal protection for working women, enabling them to fulfill their dual roles as employees, mothers, and wives. However, these efforts continue to face challenges and require substantial reforms and improvements, both in labor law and in the penal code.

♦ المؤلف المرسل

Keywords: Protection; Physical Health; Working Woman; Follow-up Procedures; Penalties.

المقدمة:

ذهبت كل التشريعات الوطنية إلى محاولة إعادة الاعتبار للفئات التي تعاني من التمييز عن طريق تفضيلها قانونيا بموجب أحكام قانونية وإرساء آليات ومؤسسات تمثل ضمانة قانونية لعدم التمييز وخاصة ذلك القائم على أساس الجنس.

فبالرغم من أن المرأة تمكنت من حجز مكانة هامة في مجال العمل في كل اقتصاديات الدول وذلك لمنافستها الرجال في كل الأعمال والأنشطة والمهن وحتى تلك التي تتطلب مجهود عضلي إلا أن تشغيل المرأة عادة ما يصطدم بالعديد من العقبات التي تجعل أصحاب العمل يمتنعون عن تشغيلهم وخاصة ما يتعلق بالبنية الجسدية للمرأة وحالتها المورفولوجية التي لا تسمح لها بالقيام ببعض الأعمال الشاقة وعدم إمكانية العمل في الليل لاعتبارات إنسانية و اجتماعية، إضافة إلى حالات الحمل و الولادة، والذي يجعل المستخدم في حاجة إلى قدرة مالية أكبر لمواجهة مثل هذه الحالات وتكييف العمل بما يتناسب مع هذه الأخيرة.

وتكريسا لما وقع عليه المشرع الجزائري من اتفاقيات دولية وتبنيها لتصبح جزءا من المنظومة التشريعية: كاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة[1] والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية اتجه المشرع الجزائري إلى ترقية حقوق المرأة في العمل محيطا إياها بنظام قانوني ذو قواعد أمرة تعتبر من النظام العام لقانون العمل الذي توجها بفرض عقوبات تضمن حماية العاملة إذا خالف المستخدم التزاماته القانونية وتعرضه لرقابة مفتش العمل

ولم تتوقف حماية المرأة العاملة في قواعد قانون العمل فقط بل تعدتها إلى اعتبار بعض المخالفات المرتكبة ضدها من قبيل الجرائم إذا تعرضت لها أثناء العمل أو بمناسبته وتعرض الفاعل لمتابعة جزائية تنتهي بعقوبات متضمنة في قانون العقوبات.

ويقصد **بالحماية الجنائية** كما عرفها الفقه: هي تلك الحماية بالقدر الكافي الذي يحقق الردع الخاص في نفس صاحب العمل[2] أوهي الحماية من الناحية القانونية التي تعبر عن احتياط يرتكز على وقاية شخص أو مال من خطر والحفاظ على أمنه وسلامته بطرق قانونية ومادية[3].

---

[1] المادة 11 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد امرأة المعتمدة في 18 ديسمبر 1979 من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة والتي تتضمن حق المرأة في العمل بالتساوي مع الرجل – الحق في المساواة في الأجر – منع فصلها من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتي صادقت عليها الجزائر بموجب الأمر 96-03 المؤرخ في 1996/01/10 ج ر عدد 3

[2] د/ناهد العجوز، "الحماية الجنائية للحقوق العالية"، منشأة المعارف، الطبعة الأولى،1996 ، ص 815

[3] فاطمة قفاف، "تعزيز الحماية الجنائية للمرأة في قانون العقوبات الجزائري"، أطروحة دكتوراه ،كلية الحقوق و العلوم السياسة، جامعة محمد خيفر، بسكرة، 219-2020 ص14.

ومنه يمكن تعريف الحماية الجزائية بضرورة توفير قواعد قانونية تضمن للمرأة العاملة الحصول على حقها أو استعادته وربطها بقواعد إجرائية تمكنها من ذلك.

فما هي الأحكام القانونية الموضوعية والإجرائية التي أرسى من خلالها المشرع الجزائري حماية المرأة العاملة؟

وسنحاول من خلال دراستنا الإجابة على هذه الإشكالية من خلال نقطتين أساسيتين:

الأولى: الأحكام الموضوعية المقررة لحماية المرأة العاملة.

الثانية: الأحكام الإجرائية المقررة لحماية المرأة العاملة.

المبحث الأول: الأحكام الموضوعية لحماية المرأة العاملة.

أقر المشرع الجزائري للمرأة العاملة حقوقا مماثلة للرجل في العمل وزاد على ذلك حقوقا خاصة تميزها عنه تتطلبها خصوصيتها الطبيعية وقدرتها البدنية التي تجعلها أقل قوة وأدنى تحملا لبعض الأعمال والأشغال الشاقة التي تؤثر على صحتها البدنية والنفسية معا وتؤثر على مستوى أدائها في العمل وعلى مردوديتها.

ومن الحقوق الخاصة التي تشكل ضمانة لحماية المرأة العاملة وقيد على المستخدم أثناء التوظيف وأثناء سريان علاقة العمل:

المطلب الأول: الحق في حماية صحة العاملة الجسدية

إن معظم التشريعات العالمية المقارنة بما فيها التشريع الجزائري ذهبت الى منع تشغيل النساء ليلا لعدم قدرتهن على مواصلة العمل لساعات متتالية في بعض المهن التي تقتضي الاستمرارية، كما منع تشغيلها في الأعمال الشاقة والتي تتطلب جهدا عضليا كبيرا، والخطرة وهي تلك التي تستعمل فيها موادا ضارة.

أولا: منع تشغيل المرأة ليلا.

لا يزال المشرع الجزائري متمسكا بعدم تشغيل النساء ليلا في نص المادة 1/29 من قانون العمل [1] وذلك بغض النظر عن أعمارهن.

يعتبر العمل الليلي في مفهوم الاتفاقية الدولية للعمل رقم 89 لسنة 1998 التي صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962 عن أنه تعني كلمة الليل فترة إحدى عشر ساعة متعاقبة على الأقل، تشمل فترة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة وتقع بين العاشرة مساءا والسابعة صباحا،..[2]

[1] و عرفه المشرع الجزائري بأنه: يعتبر كل عمل ينفذ بين التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا عملا ليليا.

[2] المادة الثانية من الاتفاقية الدولية للعمل رقم 89 المراجعة لسنة 1948 المنشورة على موقع الاتحاد النسائي. https://gwu.ae>content>uploads>QJTWTOMIO تاريخ الدخول 2025/05/05 ساعة الدخول 10:15

وجعلتها مكرســـة في قانون العمل الجزائري ويرجع موقف المشرـع برأينا الى خطورة الآثار التي يرتبها العمل الليلي على المرأة والذي يعود إلى طبيعة البيئة المحافظة للمجتمع الجزائري القائم على عادات وتقاليد تقيدها أحكام الدين الإســلامي، وكذا البيئة الاجتماعية والدور الذي تلعبه المرأة في أسرتها من تنظيم الحياة اليومية ولم يفرق المشرع الجزائري في سن العاملات عند حظر العمل الليلي.

ولم يطلق المشرع الجزائري هذا المنع بل استثناه في الفقرة الثانية من المادة 29 تحت مسميات الضرورة اذ نص على إمكانية تشغيل النساء أو العاملات ليلا في حالة متطلبات المنصب أو خصوصية النشاط وطبيعته[1]وربطها بضرورة الحصول على رخصة من مفتش العمل المختص إقليميا ويفترض أن تكون سابقة لكونها شرطا للسماح للعاملات بالعمل ويستوي أن تكون هذه الرخصة فردية أو جماعية كما يشترط أن يكون العمل الليلي خاضعا لرقابة مفتش العمل الإقليمي.

وتوجه المشرــع الجزائري كل هذه الأحكام بجزاءات مدنية وجزائية تتمثل الأولى في إقرار البطلان لكل بند أو مادة مخالفة للأحكام التشرــيعية المتعلقة بعمل المرأة ليلا وارد في عقود العمل أو الاتفاقيات الجماعية[2] وجزائية تتمثل في فرض غرامات مالية على كل مستخدم مخالف للأحكام الخاصة بالتشغيل الليلي للنساء وشروطه.[3]

غير أنه ما يؤخذ على المشرع حصره لساعات العمل الليلي وتحديده بين التاسعة ليلا حتى الخامسة صباحا دون مراعاة الفرق بين ساعات عمل النهار والليل في فصل الشتاء والصيف.

كما أنه لم يذهب إلى تحديد النشــاطات والمناصــب التي يســمح فيها للمرأة بالعمل ليلا عكس ما ذهبت إليه التشريعات المقارنة.[4]

كما أنه أغفل ما نصت عليه التوصية رقم 178 الصادرة سنة 1990 عن مكتب العمل الدولي والتي أوصت بتقديم تسهيلات للعاملات ليلا مثل توفير النقل أو تقديم منح للتنقل – توفير سكنات قريبة من مكان العمل – توفير دور حضانة للعاملات ليلا...[5]

ثانيا: منع تشغيل المرأة في الأعمال الشاقة والخطرة.

رغم أن المشرــع الجزائري لم يتطرق إلى هذا النوع من الحماية صراحة في قانون العمل الجزائري حيث اكتفى في نص المادة 3/15 بإشارة إلى منع تشغيل القصر في هذا النوع من الأعمال دون التطرق للمرأة العاملة.

---

[1]الفقرة 2 من نص المادة 29 من قانون 90-11 السابق الذكر

[2]نص المادة 135 من قانون 90-11 السابق الذكر

[3]نص المادة 143 من قانون 90-11 السابق الذكر

[4]اسراء أحمد سعد صبيحات،"المرجع السابق"، ص72

[5]اسراء أحمد سعد صبيحات، "حماية قانونية للمرأة العاملة في الاتفاقات الدولية وقانون العمل الأردني"، أطروحة ماجيستير، كلية الدراسات العليا – قانون- ، جامعة أردنية، 2013، صفحة 37

إلا أنه أورد هذا المنع في نصـوص سـابقة مثل قانون 88-07 المعلق بالوقاية الصـحية والأمن وطب العمل [1]الذي يمنع عمل المرأة في أعمال تقتضي مجهود يفوق طاقتها وقدرتها الجسدية وذلك منعا للإضرار بصحتها.

وكذلك في المادة 26 من المرسوم 91-05[2] الذي حظر المشرع الجزائري بموجبها تشغيل النساء في حمل أوزان كبيرة أو نقلها من مكان إلى آخر وحدد أقصى حمولة يمكن أن ترفعها من على الأرض ب25 كلغ.

وتأتي هذه الحماية نظرا لضعف البنية الجسدية مقارنة بالرجل والتي قد تسبب لها إرهاقا وضعفا يؤثر على صحتها. أما عن منع تشـغيل المرأة في الأماكن التي تسـتعمل فيها الأجهزة و المواد الإشـعاعية فنلاحظ انه خص المرأة الحامل والمرضـعة فقط بالحماية وأحاطها بتدابير وقائية خاصـة بعد إعلام طبيب العمل والمسـتخدم بحالتها حتى يتسنى تحويلها الى مكان عمل آخر ملائم لها[3] .

ومن ثمة نلاحظ أن المشرـع الجزائري لم يمنع عمل المرأة في أماكن خطيرة ولم يمكنها من الحماية اللازمة وحصرـها فقط في المرأة الحامل والمرضـعة بما يعني أن الأولى بالحماية هو الجنين أو الطفل حديث الولادة وهو ما يتعارض مع مبدأ منع الأعمال التي من شأنها إلحاق الأذى بصحة المرأة.

على العكس من التشرـيعات المقارنة كالتشرـيع المصرـي الذي نص صراحة في نص مادته 90 على منع تشـغيل النساء في الأعمال الخطيرة والشاقة المضرة بصحة المرأة الجسدية والنفسية، وتحدد هذه الأعمال بناء على قرار من الوزير المختص.[4]

وجاء هذا التحديد لاحقا بموجب القرار الوزاري حدد فيه كل الأعمال التي تضرـ بصـحة المرأة وقدرتها الإنجابية وعلى جنينها وهي: أعمال ذات مخاطر كيميائية، فيزيائية، بيولوجية وهندسية.[5]

وربط ذلك بعقوبات جزائية تضـمنها المادة 248 من القانون رقم 12 لسـنة 2003 تتراوح من 500 جنيه الى 1000جنيه وتتعدد الغرامة بحسب عدد العمال وتتضاعف في حالة العدد.[6]

وهو نفس ما ذهب إليه القانون الأردني الذي أحاط المرأة بأحكام و ضوابط تكفل لها الحماية الصحية والنفسية بمنع تشـغيلها في بعض الأعمال والصـناعات الخطيرة والشـاقة، وعمد في نص المادة 69 من قانون العمل الأردني إلى وزير العمل بتحديد الأعمال الخطيرة والشاقة.[7]

---

[1] نص المادة 11 من قاانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل المؤرخ في 26جانفي 1988ج ر عدد 4

[2]المرسوم التنفيذي 91-05 المتضمن القواعد العامة للحاية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل ج ر عدد 4

[3] المادة 36 مرسوم 06-117 المؤرخ في 11 أفريل 2005 المتعلق بتدابير الحماية من الاشعاعات المؤذية ج ر 27

[4]المادة 90 من قانون العمل الموحد رقم 12 سنة 2003 الصادر في 07 أفريل 2003 ج ر عدد 14 مكرر

[5]القرار الوزاري رقم 43 بسنة 2021قرار صادر بتاريخ 19 أفريل 2021 ج ر عدد 91 منشور على موقع وزارة القوى العاملة والتشغيل http://www.menpower.gov.eg

[6]المادة 248 من القانون 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل المصري سابق الذكر المنشور علو موقع الوزارة القوى العاملة والتشغيل http://www.menpower.gov.eg

[7]اسراء أحمد سعد الصبيحات، المرجع السابق، صفحة 68

ويرى الفقه أن عدم التصريح أو إغفال المشرع للأحكام وضوابط تشغيل النساء في الأعمال الخطرة و الشاقة ليس ناتجا عن عدم مصادقة المشرع الجزائري على الاتفاقية الدولية رقم 45 لسنة 1935 وصادقت على الاتفاقية العربية رقم 05 التي تعتبر ملزمة لها.[1]

المطلب الثاني: الحق في حماية الصحة النفسية للمرأة العاملة والأخلاقية.

خروج المرأة للعمل قد يجعلها عرضة للمساس بحقوقها الشخصية لدى ممارسة حقها في العمل أو بسببه، وقد يحدث ذلك داخل أماكن العمل لذلك أرسى المشرع الجزائري حماية خاصة للمرأة العاملة من كل أشكال العنف الواقع عليها والذي قد يؤثر سلبا عليها.

أولا: حماية العاملة من العنف المادي واللفظي.

يعرف إعلان القضاء على العنف ضد المرأة في مادته الأولى بأنه: "أي فعل عنيف تدفع إليه عصبية الجنس ويترتب عليه أو يرجع لأن يترتب عليه أذى او معاناة للمرأة سواء من الناحية الجسمانية أو الجنسية أو النفسية بما في ذلك التهديد بأفعال من هذا القبيل أو القسر أو الحرمان التعسفي من الحرية سواء حدث ذلك في الحياة العامة أو الخاصة".[2] ونلاحظ أن هذه المادة ساوت بين كل أعمال الاعتداء سواء كان مادي أو نفسي أو معنوي.

وعرف الفقه الفرنسي- العنف المادي بأنه "كل مساس حقيقي بجسم الإنسان على وجه ينال من سلامته أو يلحق الأذى به"،[3] كما عرفه آخرون بأنه كل مساس بسلامة المجني عليه يكون من شانه إلحاق الأذى و التعدي عليه وهذا المساس والإيذاء هو الحد الأدنى للعنف الذي قد يصل الى الجرح والقتل[4]، أما العنف المعنوي يقصد به كل فعل من شأنه الإضرار بنفسية المرأة العاملة ومشاعرها أو عواطفها دون ترك آثار جسدية أو مادية واضحة على جسمها[5].

وعرفه آخرون أنه كل فعل غير مشروع يؤدي إلى إلحاق الأذى بالمرأة العاملة من الناحية المعنوية وهو بالتالي قد يمس المرأة العاملة في شعورها أو كرامتها أو شرفها أو سمعتها مهما كان الوسيلة كالإهانة والشتم أو التحقير أو التشهير بها[6].

---

[1] طاوسي فاطنة، "الحماية القانونية للمرأة العاملة: دراسة مقارنة في القانون الدولي والجزائري" –كلية الحقوق والعلوم السياسة -، جامعة محمد خيفر بسكرة – 2020/2019 ص234

[2] المادة 1 من اعلان القضاء على العنف ضد المرأة، المعتمد بدون تصويت في قرار رقم 48-104 صادر عن الجمعية العامة للامكم المتحدة في 20 ديسمبر 1993 منشور على موقع الأمم المتحدة http://www.un.org تاريخ الدخول 2025/05/15 وقت الدخول 18:57

[3] مريفان مصطفى رشيد، "جريمة العنف المعنوي ضد المرأة"، المركز القومي للإصدارات القانونية، الطبعة الأولى، 2016، القاهرة، ص53.

[4] نفس المرجع، ص56.

[5] ربيعة رضوان، "أنماط العنف ضد المرأة وسبل الحماية القانونية"، مجلة المنار للبحوث والدراسات القانونية والسياسة، العدد1، جوان 2017، جامعة المدية، ص218.

[6] هيثم حامد الماصورة، الحماية القانونية للمرأة العاملة في مواجهة الاعتداءات الشخصية والعنف – دراسة مقارنة – كلية الاعمال – جامعة الملك عبد العزيز – السعودية، ص231.

إن المشرع الجزائري لم يورد أي نص قانوني بخصوص حماية المرأة العاملة من العنف أيا كان نوعه أثناء العمل أو بمناسبته رغم نصه على ضرورة احترام السلامة البدنية والمعنوية للعمال و الحفاظ على كرامتهم[1] على العكس من بعض التشريعات العربية للعمل التي نصت صراحة على حماية العمال من كل أنواع العنف الممارس ضدهم بسبب العمل أو أثناءه.[2]

على العكس مما ورد من حماية صريحة للموظف بما فيه المرأة الموظفة من كل تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء من أي طبيعة كانت التزام يقع على عاتق الدولة و التي يجب عليها أن تضمن له حق في التعويض من الضرر الذي قد يلحق به[3].

كما أنه أدرج عقوبات جزائية في قانون العقوبات لكل من يقوم بإهانة او التعدي على الموظف وذلك ضمن الفصل الخاص بالجنايات والجنح المرتكبة من الأشخاص ضد النظام العمومي وتتراوح من شهرين الى سنتين بالنسبة للحبس والغرامة من 1000د ج الى 500000د ج لكل من يهين موظف بالقول او بالإشارة ، الكتابة أو إرسال وتسليم أشياء وذلك أثناء تأدية وظائفهم أو بمناسبتها [4]

كما أنه خص موظفي وعمال القطاع الصحي بحماية خاصة بموجب الأمر 20-01 المتمم لقانون العقوبات والصادر في الجريدة الرسمية عدد 44، والذي يعتبر

القانون الأساسي لحماية ممنيي الصحة في الجزائر والذي شدد فيه المشرع العقوبات لتصل الى الحبس خمس سنوات وغرامة مالية معتبرة وقد تشدد لتصل إلى عشر سنوات إذا كان الاعتداء بسلاح وهي الحماية المفتقدة لدى العاملات في القطاع الخاص وحتى العمال حيث لا نجد المشرع يحميهم بأي عقوبة للعنف الممارس ضدهم بسبب القيام بأعمالهم ولا يبقى للمرأة العاملة إلا الرجوع للقواعد العامة الموجودة في قانون العقوبات للحصول على حقها.

ثانيا: حماية المرأة العاملة من التحرش.

تجد الحماية من التحرش الجنسي- مصدرها في المواثيق الدولية ويعرف بأنه من أوجه العنف الواقع على المرأة حيث نجد الإعلان المتضمن القضاء على العنف ضد المرأة يعرفه بأنه :"العنف البدني والجنسي- والنفسي- الذي يحدث في إطار المجتمع العام بما في ذلك الاغتصاب والتعدي الجنسي- والمضايقة الجنسية والتخويف في مكان العمل وفي مؤسسات التعليمية وأي مكان أخر والاتجار بالنساء وإجبارهن على البغاء".[5]

---

[1] المادة 4 من قانون90-11 السابق الذكر.

[2] المادة 1/29 من التشريع الأردني للعمل التي تجيز للعامل نسخ عقد العمل بمجرد ارتكاب صاحب العمل أي اعتداء او من ينوب عنه او بمثله في العمل أثناء العمل او بمناسبته وذلك بالضرب او التحقير أو أي شكل من اشكال الاعتداء مع احتفاظه بكل حقوقه القانونية المترتبة عن انتهاء الخدمة من عطل وتعويضات. منقول من هيثم حامد المصاروة، المرجع السابق ص104-105

[3] المادة 30 من الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المؤرخ في 15 يوليو 2006 ج ر عدد 46

[4] نص المادة 144 من قانون العقوبات الجزائري المعدل والمتمم.

[5] المادة2/2 من اعلان القضاء ضد المرأة السابق الذكر19:16

والملاحظ أن التشريع الدولي اعتبره غير محدود النطاق او المجال بحيث أطلق مجال ممارسة التحرش الجنسي حتى خارج أماكن العمل على عكس من المشرع الجزائري.

حيث أننا لا نجد أي نص قانوني في قانون العمل يجرم التحرش الجنسي- الواقع ضد المرأة العاملة ولا حتى في قانون الوظيفة العمومية رغم إقرار المشرع الجزائري بضرورة احترام السلامة الجسدية والنفسية للعامل والموظف والمحافظة على كرامتها في العمل.[1]

كما أن إدراجه كفعل مجرم في قانون العقوبات كان حديثا جدا حيث اقره المشرع الجزائري بموجب القانون 04-15 المتمم والمعدل لقانون العقوبات[2] والذي عالجه المشرع من خلال مادته 34/1 مكرر جريمة التحرش الجنسي- ولم يتعرض لتعريفه وإنما قام بتعداد الأعمال التي تعتبر من قبيل التحرش أوانه عدد صور التحرش الجنسي- الواقعة أثناء العمل.

وما يستخلص من هذه المادة ان المشرع الجزائري قد حصر- وقوع هذه الجريمة في حال توفر علاقة تبعية أي أنها تقوم من من له سلطة أو وصاية على من هو تحت سلطته وإمرته .

وتظهر من خلال إصدار أوامر للغير او التهديد او الإكراه او ممارسة ضغوط وهو ما يشكل الأفعال المكونة للركن المادي للجريمة.

كما انه ما يحسب للمشرع الجزائري انه لم يحصر- وقوع التحرش الجنسي- للمرأة العاملة أو الموظفة وإنما جاءت العبارة عامة دون تحديد الجنس بنصه على الغير مما يمكن أن يكون ذكرا أو أنثى.

وشدد المشرع الجزائري العقوبة بعد تعديل قانون 06-23 والذي رفع فيه عقوبة جنحة التحرش الجنسي- من 100الف دينار ج إلى 300 ألف دينار مع الإبقاء على عقوبة الحبس من سنة إلى 3 سنوات.

وبالرغم من كل ذلك نجد أن معالجة المشرع الجزائري لجريمة التحرش الجنسي ما زال بعيدا كل البعد عن تحقيق حماية قانونية فعالة للمرأة العاملة والموظفة والمرأة بصفه عامة وذلك:

- ان المشرع الجزائري قد حصر- وقوع جريمة التحرش الجنسي- من الرئيس على مرؤوسيه من العمال والموظفين نافيا إمكانية حدوثه من طرف عمال في نفس الدرجة أو الرتبة.

- ان توجه المشرع يجعل جريمة التحرش محصورة في مجال العمل يجعل عرضة للانتقاد إذا كان من الأولى إدراج هذه الأحكام في قانون العمل والوظيفة العامة واعتبارها أخطاء مهنية وجزائية في نفس الوقت.

- تشديد عقوبة الحبس ضد مرتكب جريمة التحرش ومعاقبته تأديبيا على العكس من المشرع الفرنسي الذي عالج جريمة التحرش الجنسي- في قانون العقوبات وقانون العمل الفرنسي- بداية من تعريف التحرش الجنسي- في نص المادة L 1153-1 بأنه كل سلوك صادر عن شخص من اجل الحصول على مزايا جنسية وتعريف التحرش

[1] المادة 06 من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل سابق الذكر، والمادة 30 من الامر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية

[2] القانون رقم 04-15 المتضمن تعديل قانون العقوبات الصادر في 10 نوفمبر 2004 ج ر عدد 71

المعنوي في نص المادة L 1152-1 بأنها كل أعمال تحرش يتعرض لها الأجير بصفه متكررة يكون الهدف منها تدهور ظروف عمله أو انتهاك حقوقه وكرامته.[1]

وكانت هذه النقطة هي التي جعلت المشرع الفرنسي- في صدارة الدول التي اعترفت بالتحرش المعنوي وساهم قضائها بملء الفجوة التي تركها التشريع بتحديد بعض صور التحرش المعنوي ومنها : طرق إدارة العمل او إدارة مسؤول الموظفين على نحو قد يسبب لهم الاجتهاد، الانهيار العصبي والقلق[2]

وذهب المشرع الفرنسي- إلى أقصى- حدود الحماية بعيدا عن العقوبات الجزائية المقررة في المادة 222-33-2[3] عندما اعتبر تحرش المعنوي سببا من أسباب فسخ عقد العمل وبطلانه إذا ثبت وجود تحرش معنوي على العامل.

المبحث الثاني: الأحكام الإجرائية المقررة لحماية المرأة العاملة.

ويقصد بها مجموع إجراءات المتابعة القضائية المتخذة من قبل المرأة العاملة للمطالبة بالحماية في مكان العمل والتي تشكل الضمانة الإجرائية لتطبيق الأحكام الموضوعية المقررة للحماية التي سنها وكراسها المشرع الجزائري سواء في قانون الإجراءات الجزائية أو في قانون العمل.

المطلب الأول: المتابعة الجزائية المقررة في قانون الإجراءات الجزائية والعقوبات المقررة.

يقصد بها تحريك الدعوى العمومية أمام الجهة القضائية من طرف المضرور (العاملة) استثناء على المبدأ ان النيابة العامة هي صاحبه الدعوى العمومية وهي التي تتولى تحريكها

بذلك منح المشرع هذا المبدأ الحق للمضرور او الضحية الحق في تحريك الدعوى العمومية وذلك ما تنص عليه الفقرة الثانية من المادة الأولى مكرر من قانون الإجراءات الجزائية المعدل والمتمم[4] وبالتالي إضافة إلى الحق في الشكوى يكون للمرأة العاملة تحريك الدعوى العمومية عن طريق الشكوى المصحوبة بادعاء مدني او عن طريق الاستدعاء المباشر.

---

[1]Code de Travail Français, version en vigueur au 26/01/2022 publié sur le site Legifrance, le 24/05/25.22 :45
ترجمة شخصية

[2]بدر الدين يونس، التحرش المعنوي في مكان العمل بين الاعتراف الدولي باضراره ومحدودية الاضرار الناتجة عنه، مجلة العلوم الانسانية جامعة قسنطينة، مجلد 34 عدد 2 صفحه 429

[3]Code penal français, version en vigeur le 23 mars 2024, Legifrance entrée le 24/05/25 le 22 :54

[4]قانون 17-07 المؤرخ في 27/3/2017 المعدل والمتمم لقانون الاجراءات الجزائية

أولا: تحريك الدعوى العمومية عن طريق الشكوى.

وتعرف شكوى على أنها: "إجراء يباشره المجني عليه او وكيل الخاص عنه يطلب فيه من القضاء تحريك الدعوى العمومية في جرائم معينة يحددها القانون على سبيل الحصر لإثبات مدى قيام المسؤولية الجنائية في حق المشكو في حقه"[1]

وعلية فان المشرع يشترط ضرورة تقديم شكوى من طرف المجني عليه المتضرر الى الجهات المختصة حتى يتم تحريك الدعوى العمومية تغليبا للمصلحة الشخصية للضحية في هذه الجرائم عن المصلحة العامة[2].

ورغم أن المشرع لم يشترط ضرورة تقديم الشكوى لتحريك الدعوى العمومية[3]، ألا انها تبقى الوسيلة الأكثر ملائمة على أساس أنها جريمة سرية تتم عادة بين العاملة المجني عليها والجاني خلسة وفي أماكن مغلقة تجعل العلم بها نادرا ما يحدث الا اذا أعلمت العاملة عن ذلك وذلك عكس ما ذهب اليه المشرع التونسي من ضرورة اشتراط تقديم شكوى من المجني عليها لتحريك الدعوى وجعلها قيدا على تحريك الدعوى العمومية[4]. لكن ذلك لا يمنع من تحريك الدعوى عن طريق البلاغ والذي يختلف عن الشكوى في انه كل ما يرد من معلومات الى علم ضابط الشرطة القضائية وإخبار عن جريمة معينة تمكنه من تحريك الدعوى العمومية[5].

ثانيا: تحريك الدعوى عن طريق الادعاء المدني.

أجاز المشرع الجزائري للشخص المضرور إمكانية تحريك الدعوى العمومية عن طريق الشكوى المصحوبة بالادعاء المدني وذلك بموجب بنص المادة 72 من قانون الإجراءات الجزائية[6]، ويلجا عادة لهذا الإجراء لضمان إشراف قاضي التحقيق مباشرة على عملية التحقيق وتفادي طول إجراءات جمع الاستدلالات والتحري التي تقوم بها الضبطية القضائية عند تقديم الشكوى[7]. غير ان هذا الإجراء لا يكون مقبولا الا بتوفر جملة الشروط المنصوص عليها في المواد 72 حتى 75 من قانون الإجراءات الجزائية:

- كتابة الشكوى: يفهم من نص المادة 73 انه يجب ان تكون الشكوى مصحوبة بادعاء مدني مكتوبة
- وقوع جريمة (جناية أو جنحة) ويفهم من ذلك عدم قبول الادعاء المدني في المخالفات

---

[1] عبد الله لوهايبية، شرح قانون الاجراءات الجزائية، دار هومة لطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر سنة 2005، صفحة 96

[2] منصوري المبروك، عقباوي محمد عبد القادر، "دور شكوى المجني عليه في تحريك الدعوى العمومية في القانون الجزائري - دراسة مقارنة-، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور الجلفة، العدد 11، سبتمبر 2018 صفحة 466

[3] مصطفى لقاط، جريمة التحرش الجنسي في القانون الجزائري والقانون المقارن، مذكرة لنيل شهادة ماجيستير -كلية الحقوق -، بن عكنون جامعة الجزائر1، 2012-2013، صفحة 77

[4] نفس المرجع، صفحة 77

[5] نفس المرجع، صفحة 78

[6] المادة 72 من قانون الاجراءات الجزائية المعدل والمتمم

[7] محمد خريط، قاضي التحقيق في النظام القضائي الجزائري، الطبعة الثالثة، 2010، دار هومة الجزائر، صفحة 29

- ان يحدث المضرور ضرر مادي أو معنوي ناتج عن الجريمة المدعى بشأنها
- ضرورة إيداع كفالة في أمانة الضبط تغطية لمصاريف الادعاء المدني تحت طائلة عدم قبوله شكلا وذلك بعد تحديد قيمته من طرف قاضي التحقيق[1]

ومتى كان الادعاء المدني وسيلة لتحريك الدعوى من طرف المضرور فهي تمنحه الحق في تحريك الدعوى العمومية وان يتأسس مدنيا في الدعوى حتى يحتفظ بحقه في المطالبة بالتعويضات المحتملة متى كانت الشكوى جادة وأدت إلى إدانة المشتكي منه

ومنه يمكن للمرأة العاملة وفقا لما سبق الادعاء مدنيا ضد المتحرش بها في مكان العمل مع ضرورة احترام الشروط السابقة الذكر التي يمكن ان تضاف إليها ضرورة ان يكون المتهم مسمى ومعلوم فلا يعقل تقديم ادعاء مدني ضد مجهول لان العاملة يفترض فيها العلم بمن يتحرش بها مع ضرورة وجود ضرر ناتج عن هذا الفعل اي توفر علاقة سببية بين التحرش والضرر اللاحق بها معنويا كالقلق والاكتئاب ماديا كالاستقالة من العمل او الطرد منه[2]

كما أنها تعتبر الوسيلتان الأنسب لتحريك الدعوى العمومية من طرف العاملة المتضررة في كل عنف مادي او معنوي تتعرض له داخل مكان العمل او بمناسبته ما دام ان المشرع الجزائري لم يتعرض في قانون العمل الى اي إجراءات متابعة تسمح للعاملة بالمطالبة بالحماية من العنف الممارس ضدها سواء كان ماديا او معنويا داخل العمل مع إمكانية طلب تعويض مناسب للضرر الذي يلحق بها جراء هذه الأفعال.

ثالثا: العقوبات المقررة لحماية المرأة العاملة

ان كل العقوبات المقررة لجريمتي العنف والتحرش الممارس ضد المرأة العاملة جاءت متضمنة في قانون العقوبات المعدل والمتمم ولم يخصص المشرع الجزائري أحكاما خاصة لعقوبات ضد المساس بالسلامة الجسدية والمعنوية وحتى الاقتصادية والجنسية للمرأة وكانت كل التعديلات منصبة على حماية المرأة في اطار العلاقة الزوجية وليس خارجها[3]

ولم يفرق المشرع الجزائري في العقوبات بين الرجل والمرأة في قانون العقوبات وبالتالي لا مجال الا لتطبيق ما ورد في احكام المواد 264 وما يليها والتي تعاقب كل من يحدث جروحا للغير بسبب الضرب او اي أعمال اخرى من الحبس من سنة الى خمس سنوات وغرامة من إلى 100000دج إلى 500000دج[4].

[1] المادة 75 من قانون الاجراءات الجزائية المعدل والمتمم

[2] لقاط مصطفى، المرجع السابق، صفحة 79

[3] فاطمة قفاف، " تعزيز الحماية الجنائية للمرأة في قانون العقوبات الجزائري - دراسة مقارنة -"، كليه الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، 2019-2020، صفحة 72

[4] المواد من 264 الى 267 من قانون العقوبات المعدل والمتمم

اما بخصوص العنف المعنوي قد اورد المشرع حكما خاصا في نص المادة 333 مكرر اثنين على تطبيق عقوبة الحبس من شهرين الى ستة اشهر على كل من يتسبب في مضايقة امرأة في مكان العمل قوة او فعلا او إشارة تخدش حيائها[1]

اما عن التحرش الجنسي- فقد عمل المشرع الى تعديل المادة 341 مكرر بموجب القانون رقم 15-19 المتضمن تعديل العقوبات الى رفع عقوبة التحرش الجنسي- بعدما كانت من شهر حبس الى سنة حبس وغرامة من 150,000 الى 100,000 لتصبح من سنة حبس الى 3 سنوات حبس ومن 100 ألف دج الى 300 ألف دج.

ويلاحظ من ذلك توجه المشرع الى تشديد العقوبة بشقيها البدني المالي مع عدم منح القاضي السلطة التقديرية في إعمالها وإنما يقتضي في جريمة التحرش الجنسي تطبيق العقوبتين معا

ورغم كل هذه التعديلات الا أنها لا تزال تحتاج إلى التعزيز بعقوبات خاصة في مجال العمل واعتبار التحرش الجنسي جريمة تأديبية وخطأ مهني جسيم يقتضي عقوبة تأديبية لما فيه من اخلال بنظام العمل والمساس بصحة وسلامة العامل ويؤثر على وتيرة استمرارية العمل سواء كان في القطاع الخاص او الوظيفة العامة

المطلب الثاني: المتابعة الجزائية المقررة في أحكام قانون العمل والعقوبات المقررة.

أولا: إجراءات المتابعة الجزائية في قانون العمل.

إن مخالفة قانون أحكام قانون العمل المتعلقة بإقرار حماية للمرأة العاملة والتي تعتبر ضمانة لحماية الحقوق الخاصة بالمرأة في العمل تعرض صاحب العمل الى المسائلة الجزائية باعتباره صاحب المؤسسة المستخدمة والمسؤول عن تنظيم سير العمل وضمان احترام حقوق العمال في إطار علاقة التبعية التي تربطهم به.

و تخضع أحكام قانون العمل لرقابة مفتشية العمل وهو الجهاز الذي توكل إليه مهمة مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية و الجماعية ، و ظروف العمل و الوقاية الصحية و أمن العمال[2]، و تتم هذه الرقابة من خلال أعوان مفتشية العمل الذي يطلق عليهم اسم مفتش العمل و الذي يتمتع بصفة ضابط الشرطة القضائية في مجال العمل و العمال[3]

ويتمتع هؤلاء الأعوان كل الصلاحيات والسلطات التي تمكنهم من الدخول إلى أماكن العمل من اجل الرقابة على التطبيق السليم والمنتظم لأحكام قانون العمل، وخاصة تلك المتعلقة بحماية حقوق العمال والعاملات و ذلك من خلال عدة وسائل أوكلها أليهم المشرع الجزائري:

---

[1] المادة 333 مكرر 2 من قانون العقوبات المعدلة والمتممة بالقانون 17-07

[2] المادة 1/1 من قانون 90-03 المتضمن مقدسية العمل الصادر في 6/ 2/ 1990 المعدل المتمم منشور في منشورات....-الجزائر طبعة 2006-2007

[3] المادة 4 نفس القانون

- سـلطة الدخول إلى أماكن العمل والاطلاع على الوثائق الموجودة على مسـتوى المؤسـسـة (دفاتر- سجلات ووثائق)

- امكانية اجراء كل فحص او مراقبة يراها ضرورية في تنفيذ مهمته[1]

ولما كانت حماية المرأة تخضع لقواعد آمرة لا يمكن للمستخدم المساس بها لما ذكرناه سابقا من ظروفها الجسدية والنفسـية إضـافة الى متطلبات وعادات وتقاليد المجتمع التي جعلت المرأة العاملة تسـتفيد من قواعد حماية كدعم تشغيلها ليلا وعدم تشغيلها في الاعمال الخطرة والضارة.

فإذا اكتشـف مفتش العمل مخالفة أو خرقا سـافرا للأحكام الآمرة وخاصـة ما تعلق منها بتشـغيل النسـاء فعليه إتباع خطوات التالية:

1- توجيه محضر امتثال للمستخدم الذي يكون ملزما بتنفيذه عن طريق رفع المخالفة والخرق خلال 8 ايام.

2- إذا قام المستخدم بالامتثال خلال هذه المدة يتوقف عمل المفتش.

3- إذا لم يقم المستخدم بالامتثال خلال المدة المحددة فإنه يقوم بتحرير محضر مخالفة ضده.

4- يقوم مفتش العمل بإخطار الجهة القضائية المختصة ممثلة في وكيل الجمهورية المختص إقليميا.

5- يفصل القاضي خلال الجلسة الأولى بحكم قابل للتنفيذ رغم المعارضة و الاستئناف[2].

ثانيا: العقوبات المقررة في قانون العمل.

جمع المشرع الجزائري في قانون العمل بين الجزاء المدني والجزاء الجنائي.

- **الجزاء المدني**

رتب المشرـع الجزاء المدني على كل مخالفة لأحكام قانون العمل الآمرة وذلك في نص المادة 135 وما يليه من قانون العمل التي تتضـمن بطلان كل علاقة عمل غير مطابقة للأحكام التشـريعية و التنظيمية المعمول بها في مجال العمل[3].

كما أقرت البطلان لكل بند مخالف لأحكام قانون العمل أدرج في عقد العمل ومثال ذلك اسـتخدام المرأة ليلا او في أعمال شاقة وخطرة وتحل محلها بقوة القانون.

[1] المادة 5 من القانون 90- 03 المتضمن مفتشية العمل السابقة الذكر

[2] المادة 12 من القانون نفسه

[3] المادة 135، 136، 137 من قانون 90- 11 السابقة بالذكر

- **الجزاء الجنائي**

لم يكتف المشرع الجزائري بترتيب جزاء مدني على مخالفة أحكام العمل وذلك لما تتضمنه من حماية للعمال الأجراء الذي يضعون جهدهم البدني و/أو الفكري تحت تصرف المستخدم مقابل قوتهم وقوة عائلاتها، بل أضاف له عقوبات جزائية قد تصل إلى الحبس.

حيث كيفّ المشرع الجزائري كل خرق من قبل المستخدم على انه مخالفة يعاقب عليها بالغرامة المالية و التي تضاعف عند العود.

أما العقوبة التي قررها المشرع لأحكام المتضمنة تشغيل النساء فهي ما ورد في نص المادة 141 من قانون 90-11 من فرض غرامة مالية تتراوح من 2000 دج الى 4000 دج[1]

وأضاف في نص المادة 143 حكم مخالفة المستخدم لمنع استخدام النساء ليلا والذي رتب عليه غرامة مالية تتراوح من 500دج الى 1000دج وتبقى هذه العقوبات زهيدة بالنظر الى قيمتها المنخفضة لذلك وجب على المشرع الجزائري اعادة النظر فيها حتى يضمن أن تؤدي وظيفتها في الردع ولا يمكن للمستخدم مخالفتها إذا كانت قيمة الغرامة كبيرة وتشديد العقوبات المرتبطة بحقوق المرأة العاملة لتتمكن من ضمان حقوقها وكرامتها.

خاتمة:

محاولة من المشرع الجزائري بتكريس وتطبيق التزاماته الدولية بعد مصادقته على الاتفاقيات الدولية الخاصة بالعمل وبالأخص حماية المرأة العاملة خاصة بعد توسع الدور الذي تلعبه المرأة في مجال العمل، حيث تمكنت من شغل جميع المناصب والقيام بأغلب الأعمال حتى التي كانت حتى وقت قريب حكرا على الرجال فقط. ومراعاة لبنيتها الجسدية و صحتها النفسية و حفاظا عليها من ما قد يؤثر على مركزها الاجتماعي كأم و زوجة و تماشيا مع اعتبارات إنسانية، اجتماعية و دينية يفرضها المجتمع الجزائري الإسلامي المحافظ، تماشيا مع كل ذلك أرسى المشرع قواعد قانونية و إجراءات يضمن بها حماية حقوق المرأة العاملة سواء أثناء قيام بعملها داخل أماكن العمل أو بمناسبته و تنقسم هذه القواعد بين قانون العمل و قانون العقوبات يتمثل بعضها في: منع المرأة العاملة من العمل ليلا، منع استخدام المرأة في الأعمال الشاقة و الضارة بها- حماية المرأة من العنف مادي كان أو معنوي

كما لجأ مؤخرا الى تعديل قانون العقوبات من اجل تكريس حماية خاصة للمرأة العاملة من التحرش الجنسي تماشيا مع تطور التشريع العالمي الدولي وكذا ما يعرف المجتمع من انتشار العنف ضد العاملات بصفة عامة ورافق كل ذلك بإجراءات تمكن العاملات من المطالبة بالحماية و التعويض عن ما قد يصيبهن من أضرار مادية ومعنوية قد تصل إلى حد ترك العمل والانهيار العصبي و ذلك من خلال إجراءات الرقابة المفروضة من طرف

[1]تنص المادة 141 من قانون 90- 11 على انه: « يعاقب كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان و النسوة بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج الى 4000 دج و تطبقه كلما تكررت المخالفة»

مفتشـية العمل في قانون العمل وكذا طرق تحريك الدعوي العمومية طبقا لقانون الإجراءات والتي تتيح للعاملة متابعة كل من يسيء إليها متوجا كل ذلك بعقوبات جزائية تتراوح من الغرامة إلى الحبس.

غير أنه بالرغم من كل المجهودات التي بذلها المشرـع لبناء نظام كامل الحماية المرأة العاملة الا أن هناك جملة من التناقض التي توصـلنا إليها في دراسـتنا هذه لا بد له من اسـتدراكها ومحاولة تعديل وتتميمها، وسـنحاول تبيانها تباعا:

1) عدم تفرقة المشرع الجزائري في تحديده لساعات العمل الليلي بين فصلي الصيف والشتاء.
2) عدم تحديد قائمة المناصـب والوظائف التي يمكن للمرأة العمل.... ليلاً وترك تقدير ذلك لمفتش العمل المسؤول في منع الرخصة.
3) عدم تحديد المشرـع الجزائري وبالدقة الأعمال التي تعتبر من قبيل الأعمال الشـاقة، الضـارة والخطرة في قانون 90- 11 والقوانين المكملة له.
4) ضعف وضآلة قيمة الغرامة التي تعتبر العقوبة الجزائية الموقعة على المستخدم عن مخالفة الأحكام الآمرة التي تحمي المرأة العاملة.
5) عدم إدراج العنف ضد المرأة والتحرش الجنسي كأخطاء مهنية تأديبية تستحق العقوبة التأديبية في قانون العمل. وتجريمها في ذات القانون مع عدم النص على أحكام لحماية المرأة من هاته الأفعال داخل أماكن العمل وإلزام المستخدم بضمان توفير الحماية للعاملات.
6) عدم منح مفتش العمل صلاحية رفع ملاحظات بخصوص التحرش والعنف داخل أماكن العمل.
7) عدم نص المشرـع الجزائري ما قانون العمل على التحرش المعنوي داخل العمل والذي قد يتم بأفعال غير جنسية تكون أكثرها للضغط بأساليب وسائل العمل.
8) عدم نص المشرع الجزائري في قانون العقوبات على التحرش الموازي وهو الذي يتم من الزملاء في العمل على المرأة العاملة أو حتى الزبائن أو مرتادي مكان عملها والاكتفاء بضرورة توافر السلطة السلمية وا ستعمال الأوامر كصورة من صور التحرش.

المراجع:

النصوص القانونية:

الاتفاقيات:

1. الاتفـاقيـة الدوليـة للعمـل رقم 89 المراجعـة لسـنـة 1948 المنشـورة على موقع الاتحـاد النسـائي. https://gwu.ae>content>uploads>QJTWTOMIO تاريخ الدخول 2025/05/05 ساعة الدخول 10:15
2. اتفاقية القضـاء على جميع أشـكال التمييز ضـد امرأة المعتمدة في 18 ديسـمبر 1979 من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة والتي صادقت عليها الجزائر بموجب الأمر 96-03 المؤرخ في 1996/01/10 ج ر عدد 3.

3. اعلان القضاء على العنف ضد المرأة، المعتمد بدون تصويت في قرار رقم 48-104 صادر عن الجمعية العامة للامكم المتحدة في 20 ديسمبر 1993 منشور على موقع الأمم المتحدة http://www.un.org تاريخ الدخول 2025/05/15 وقت الدخول 18:57.

القوانين الوطنية:

1. قانون 90- 11الصادر في21 ابريل 1990 المتضمن علاقات العمل في الجريدة الرسمية عدد 17 العدل والمتمم.
2. قانون 90-03 المتضمن مفتشية العمل الصادر في 6/ 2/ 1990 المعدل المتمم منشور في منشورات. بيرتي. - الجزائر طبعة 2006- 2007
3. قانون العقوبات المعدل والمتمم بالقانون 17-07المادة 30 من الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المؤرخ في 15 يوليو 2006 ج ر عدد 46
4. قانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل المؤرخ في 26جانفي 1988ج ر
5. قانون 17-07 المؤرخ في 27/3/2017 المعدل والمتمم لقانون الإجراءات الجزائية
6. المرسوم التنفيذي 91-05 المتضمن القواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن عدد4 العمل ج ر عدد 4
7. مرسوم 06-117 المؤرخ في 11 أفريل 2005 المتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤذية ج ر 27

القوانين الأجنبية:

1. قانون العمل الموحد المصري رقم 12 سنة 2003 الصادر في 07 أفريل 2003 ج ر عدد 14 مكرر.
2. القرار الوزاري رقم 43 بسنة 2021قرار صادر بتاريخ 19 أفريل 2021 ج ر عدد 91 منشور على موقع وزارة القوى العاملة والتشغيل المصرية http://www.menpower.gov.eg
3. القانون 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل المصري سابق الذكر المنشور علو موقع الوزارة القوى العاملة والتشغيل http://www.menpower.gov.eg
4. Code de Travail Français, version publié sur le site Legifrance entré en vigueur le 26/01/2022,entrée le 24/05/25.h 22m45
5. Code penal français, version en vigeur le 23 mars 2024, Legifrance entrée le 24/05/25 le 22 :54.

المؤلفات

1. مريفان مصطفى رشيد، "جريمة العنف المعنوي ضد المرأة"، المركز القومي للإصدارات القانونية، الطبعة الأولى، القاهرة، 2016.
2. محمد خريط، قاضي التحقيق في النظام القضائي الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة الجزائر، 2010.
3. عبد الله لوهايبية، شرح قانون الاجراءات الجزائية، دار هومة لطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2005.
4. ناهد العجوز، "الحماية الجنائية للحقوق العالية"، منشأة المعارف، الطبعة الأولى1996.

أطروحات الدكتوراه

1. فاطمة قفاف، "تعزيز الحماية الجنائية للمرأة في قانون العقوبات الجزائري"، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق و العلوم السياسة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 219-2020 .

2. طاوسي فاطنة، "الحماية القانونية للمرأة العاملة: دراسة مقارنة في القانون الدولي والجزائري"، أطروحة دكتوراه– كلية الحقوق والعلوم السياسة -، جامعة محمد خضير بسكرة – 2020/2019.

رسائل الماجستير

1. اسراء أحمد سعد صبيحات، "حماية قانونية للمرأة العاملة في الاتفاقات الدولية وقانون العمل الأردني"، أطروحة ماجيستير، كلية الدراسات العليا – قانون- ، الجامعة الأردنية، 2013 .
2. مصطفى لقاط، جريمة التحرش الجنسي في القانون الجزائري والقانون المقارن، رسالة ماجيستير -كلية الحقوق -، بن عكنون جامعة الجزائر1، 2012-2013.

المقالات

1. بدر الدين يونس، "التحرش المعنوي في مكان العمل بين الاعتراف الدولي بأضراره ومحدودية الإضرار الناتجة عنه،" مجلة العلوم الإنسانية جامعة قسنطينة، مجلد 34 عدد 2 ، جوان 2023 .
2. منصوري المبروك، عقباوي محمد عبد القادر، "دور شكوى المجني عليه في تحريك الدعوى العمومية في القانون الجزائري - دراسة مقارنة-، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور الجلفة، العدد 11، سبتمبر 2018.
3. ربيعة رضوان، "أنماط العنف ضد المرأة وسبل الحماية القانونية"، مجلة المنار للبحوث والدراسات القانونية والسياسة، العدد1، جوان 2017، جامعة المدية..
4. هيثم حامد المصاروة، الحماية القانونية للمرأة العاملة في مواجهة الاعتداءات الشخصية والعنف – دراسة مقارنة – مجلة الشريعة و الاقتصاد، جامعة الأمير عبد القادر، قسنطينة، حجم 3، عدد5