

الإطار القانوني لظاهرة العنف النفسي في العمل

– أيت وراس ليلة، عضو مخبر-مجتمع تربية عمل-

– الدكتور خلفان رشيد أستاذ محاضر صنف أ، رئيس فرقة مخبر-مجتمع

تربية عمل- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس، جامعة تيزي وزو

مقدمة:

يعتبر موضوع العنف النفسي في العمل من المواضيع الهامة التي تشغل تفكير الدارسين في مجال البحث حول هذه الظاهرة الخطيرة التي تعتبر إحدى أعراض التحولات العميقة في منظمات العمل وعدم الاستقرار الوظيفي و هذا ما جعلها معقدة وحديثة في الوقت ذاته، لتصبح في القرن الحاضر محل دراسة وبحث في مختلف التناولات النفسية والقانونية معا، لكون أن الأمر يتعلق بدراسة و تفسير سلوك منحرف يصدر من الفرد، لذا ارتكز المفهوم القانوني للظاهرة على مدلول المساس بكرامة الشخص من خلال الاعتداء عليه نفسيا وجسديا¹.

نظرا للخطورة التي تكتسي ظاهرة العنف النفسي في العمل، عمدت الكثير من دول العالم لاسيما الغربية منها إلى سن العديد من النصوص القانونية التي وصفت من خلالها التعرض للعنف النفسي في مكان العمل جريمة يعاقب عليها القانون، في حين تغيب مثل هذه النصوص القانونية في الكثير من دول العالم الثالث منها الجزائر التي لا نجد في تشريعها ولا مادة قانونية واحدة تجرم التعرض للعنف النفسي في العمل و تعاقب على ارتكابه، لذا يبقى ضحايا العنف النفسي في العمل كل ما يصبون إليه هو أن يروا يوما المعتدي يتعرض لعقوبة

¹soncheza Margarita & Mazas, enjeux éthique et socialité au défi dans le phénomène du harcèlement psychologique, Revues Org/103, Editions Nota bene, 2009, p52.

واقصاء بسبب تعريضه للعامل إلى سلوكيات عدائية ماسة بصحته الجسمية والنفسية.

على هذا الأساس تكتسي ظاهرة العنف النفسي في مجال العمل أهمية قصوى خاصة بسبب ضالة النصوص القانونية في مختلف تشريعات دول العالم تجرم ظاهرة العنف النفسي في العمل وهذا هو موضوع بحثنا الذي ننطلق فيه من الإشكالية التالية: ما واقع ظاهرة العنف النفسي في العمل من الناحية القانونية؟ وللإجابة على هذا السؤال ارتأينا أن نتعرض أولاً إلى تقديم بعض التعاريف للعنف و العنف النفسي في العمل.

1/ تعريف العنف:

يعرف العنف في العمل " أنه كل وضعية يتعرض من خلالها العامل إلى الاضطهاد والتهديد كما يعتدي عليه نفسياً و جسماً أثناء تأديته أو تنفيذه لعمله" من خلال التعريف المقدم يظهر أن العنف في العمل هو كل اعتداء جسدي أو نفسي يقع على العامل وهو يزاول مهامه في مكان العمل، و إن كان الاعتداء الجسدي و المساس بالسلامة الجسمية للعامل هي واقعة يمكن رؤيتها وإثباتها من الناحية الطبية، فالاعتداء النفسي على العامل هو أخطر أنواع العنف التي يصعب إثباتها لكون أن الأمر يتعلق بشكل من أشكال العنف غير الظاهر و الذي يمس مباشرة بالسلامة العقلية والنفسية للعامل، ومن هذا المنطلق يستوجب الأمر تعريف العنف النفسي في العمل مع تقديم بعض المصطلحات المستعملة في بعض الدول للتعبير عن هذه الظاهرة.

2/ تعريف العنف النفسي في العمل:

لا يوجد تعريف محدد متفق عليه حول ظاهرة العنف النفسي في العمل، كما لا يوجد تعريف عام وشامل يمكن تطبيقه على كل الحالات و على هذا الأساس نجد أن المصطلحات المستخدمة للتعبير عن ظاهرة العنف النفسي في العمل تختلف من ثقافة إلى أخرى و من دولة لأخرى، كما ان هذه المصطلحات هي المتداولة في النصوص القانونية التي سنتها مختلف الدول في تشريعاتها حول العنف النفسي في العمل.

فمثلا في أوروبا الشمالية يستعمل مصطلح: (Mobbing) أي (malmener) ما يعني الرعونة والقسوة والمعاملة السيئة، كما يستعمل كذلك مصطلح (Mobbing) في السويد وإيطاليا بمعنى استعمال القوة¹.

يستعمل في بريطانيا وأستراليا مصطلح: (Workplace Buylling) بمعنى الضغط من طرف الشخص الأكثر قوة، كما يستعمل أحيانا هذا المصطلح ليعبر عن ظاهرة التحرش النفسي في المدارس. في بعض الدول الأمريكية كالولايات المتحدة الأمريكية يعرف العنف النفسي بمصطلح: (Abuse employee harassment, workplace terrorism)

بمعنى استعمال القوة والترهيب في العمل، أما في كندا عرف مصطلح العنف النفسي في العمل ب(Harcèlement psychologique au travail) بمعنى التحرش النفسي في العمل، وفي ألمانيا يستعمل مصطلح: (Bossing) واستخدم في البرتغال مصطلح: (Psycho-Terreur) بمعنى العنف و الترهيب في مكان العمل².

¹MarnaIsabels, Guerrero, development of moral harassment or Mobbing, law in sweden and France as au step Towards in legislation, International Economic law and developing countries, volume 27, 2004, p 477.

²Ben Brik Eric, la souffrance au travail au harcèlement moral vous voulez comprendre, conférence de CGT Laborit, CHU, paris, 2010, p 6.

لقد ساد لدى الفرنكفونيون لاسيما أوروبا الغربية كفرنسا مصطلح: (Harcèlement moral) بمعنى التحرش المعنوي، ويستعمل كذلك مصطلح (violence psychologique au travail) بمعنى العنف النفسي في العمل¹. ولقد قدم (soares,2002) تعريف لخص من خلاله مجموعة من التعاريف التي قدمها بعض الباحثون حول العنف النفسي في العمل كما يلي:

يعرف العنف النفسي في العمل، أنه كل فعل يمس عن طريق تكراره وخطورته بكرامة ووحدة العامل والعاملة، ويمكن أن يتخذ عدة أشكال حيث يأتي خاصة عن طريق السب والاحتقار والتهديد والابتزاز واتهامات تكون في بعض الأحيان علانية وأحيانا أخرى يعبر عنها بنصف كلمة وكذا تلميحات لا معنى لها وأعمال انتقامية غير مبررة، و انتقادات مستمرة موجهة أكثر نحو شخصية العامل أكثر ما هي موجهة نحو العمل المنفذ أو المنجز بحد ذاته، لذا فالعنف النفسي هو معاناة مفروضة في مكان العمل بطريقة مستمرة ومتكررة وإرادية، يصدر من طرف شخص أو عدة أشخاص، على شخص آخر باستعمال كل الوسائل المرتبطة بالعلاقات والمنظمة ومحتوى ظروف العمل، حيث يتم تحريفها عن أهدافها - الوسائل - وتوجيهها وجهة أخرى، كما يظهر العنف النفسي في العمل عن طريق رغبة مقصودة أو غير مقصودة للإضرار والتدمير².

من بين التعاريف الأخرى للعنف النفسي في العمل التعريف الذي قدمه كلا

¹Faulx Daniel & Delvaux Sophie, le harcèlement moral au travail, phénomène objectivable ou concept horizon, analyse attique des définitions des phénomènes de victimisation au travail, Revues Org/3192, 2005, p 4.

²Soares Angilo, quand le travail devient indécent, le harcèlement psychologique au travail, Québec, Montréal, 2002, p 6.

من (Leymann & Tallgen, 1989) اللذان يعتبران العنف النفسي في العمل سيرورة غير منتهية ومستمرة من العروض والسلوكات العدائية تصدر من طرف شخص أو عدة أشخاص تجاه شخص أقل سلطة¹.

من هنا نستنتج ان العنف النفسي في العمل هو سلوك يهدف إلى احتقار العامل والتقليل من شأنه وضرب مصداقيته في العمل من اجل التشكيك في قدراته و إقصائه من عالم الشغل.

3/ واقع ظاهرة العنف النفسي في العمل من الناحية القانونية مع عرض بعض السوابق القضائية في مجال محاربة الظاهرة:

تظهر مساعي العديد من دول العالم في محاربة ظاهرة العنف النفسي في العمل من خلال النصوص القانونية الواردة في تشريعاتها الداخلية بما فيها من قوانين مثل قانون العمل، القانون المدني وقانون الضمان الاجتماعي، قانون العقوبات... الخ، كما تظهر هذه المساعي على الصعيد الدولي في مختلف المواثيق العالمية التي تدعو إلى عدم تعريض الإنسان إلى العنف، معتمدة في ذلك على إبراز مدى أهمية كرامة الإنسان و مدى وجوب حماية القانون لهذه الكرامة و عدم المساس بها من خلال الاعتداء عليه جسديا ونفسيا، حيث جاء في ديباجة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان "...ولما كان تناسي حقوق الإنسان وازدراؤها قد أفضيا إلى أعمال همجية آذت الضمير الإنساني....ولما كان من الضروري أن يتولى القانون حماية حقوق الإنسان لكي لا يضطر المرء آخر الأمر إلى التمرد على الاستبداد والظلم...."، كما تضيف المادة (5) من ذات

¹Leymann Heinz, Mobbing and psychological Terror at Workplaces, vol.5 N° 2, springer publishing company, 1990,p 120.

الميثاق" لا يعرض أي إنسان للتعذيب و لا للمعاملات القاسية أو الوحشية أو الإحاطة بالكرامة¹.

فالمحافظة على كرامة الإنسان، هو حق متأصل وهو مصدر كل الحقوق الأخرى، لذا جاء في ديباجة العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية "....بأن هذه الحقوق تنبثق من كرامة الإنسان الأصيلة فيه..." وكما جاء في العهد ما يضمن صحة العامل و عدم تعريضه للأخطار وعدم ممارسة السياسات الاحتقارية والتمييزية بين العمال، حيث جاء في المادة(7) فقرة (أ) من العهد "...على الدول الأطراف في العهد أن توفر لجميع العمال كحد أدنى، أجرا منصفا و مكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل و دون أي تمييز.." و جاء في الفقرة(ب) " ظروف عمل تكفل السلامة و الصحة"وتضيف الفقرة (ج) " تساوي الجميع في فرص الترقية داخل عملهم إلى مرتبة أعلى ملائمة و دون إخضاع ذلك إلا إلى اعتباري الاقدمية والكفاءة"²

إن عدم استعمال السياسات الاحتقارية والتمييزية في العمل قد كان مضمونا بالاتفاقية رقم(111) الصادرة عن المكتب الدولي للعمل لسنة (1958) التي دعت إلى محاربة التمييز والسلوكات التمييزية في مكان العمل³.

كما نصّت المادة (2/26) من الميثاق الاجتماعي الأوروبي الذي تمت مراجعته عام (1996)، على توفير محيط عمل خال من العنف من خلال ما يلي

¹Voir Déclaration universelle des droits de l'homme(1948) adoptée et proclamée générale des nations unies 10 décembre 1948, document de travail RL-DEA-PARIS, 2012, p 105.

²Voir Pacte international relatif au droit économique, soucieux et culturel, DOC, entrée en vigueur le 3 janvier 1976, A/6316,1996, p.3

¹⁰.voire convention n⁰ (111) 1958 de Bureau international du Travail, 2003,p 5.

"على الدول الأعضاء التي أمضت على الميثاق، أن تكون مسؤولة على جعل منظمات العمل و أصحاب العمل، على وجوب ترقية نوعية حماية العمال في ما يخص مادة الأفعال المستتكرة أو العدائية والهجومية الموجهة بطريقة متكررة ضد كل عامل في مكان العمل أو من خلال علاقاته في العمل، وان تتخذ كل الإجراءات المناسبة من أجل حماية العامل ضد كل هذه السلوكات " حتى وان دُكر في الفصل الثالث من الميثاق أن هذا النص لا يلزم الدول الأعضاء على سن قوانين تعاقب على العنف النفسي، حتى و أن كان الميثاق قد اعترف بمبدأ الحق في كرامة العامل¹.

ولقد ورد في قانون العمل الفرنسي في مادته (2-230.L) "يكون على عاتق أصحاب العمل وجوب ضمان العامل و حماية صحته و التنبؤ بالأخطار، و كذا حماية العامل منها" كما نصت المادة (170) من قانون الحداثة الاجتماعي الفرنسي " يعاقب بالحبس و غرامة مالية قدرها (15000 أورو)، كل فعل يوصف بالتحرش المعنوي الذي يكون من خلال سلوكات متكررة اتجاه الآخرين، التي تهدف وتنتج آثار تؤدي إلى ظروف عمل متدهورة يمكن أن تمس بحقوق وكرامة العاملين، و كذا الإضرار بصحتهم العقلية و بمستقبلهم المهني.

كما تضيف المادة (171) انه في حالة التحرش المعنوي أو الجنسي، يتم تعيين وسطاء ذوي قدرات عقلية في مجال الحماية من التعرض للعنف النفسي تكون مهمتهم الدفاع على الأشخاص الذين يتعرضون للعنف النفسي و الجنسي

¹Voir charte sociale européenne, service de la charte social européenne et du code européenne de sécurité sociale, conseil de l'Europe F-67075, Strasbourg 3 mai 1996, p 17

في منظمات العمل، كما يعمل الوسيط على محاولة تقريب و جهات النظر بين المعتدي و المعرض للعنف النفسي و محاولة إجراء عملية الصلح بينهما بهدف إزالة وضعية التحرش النفسي.

أما المادة (178) المستوحاة من المادة (L-1152) من قانون العمل الفرنسي، فقد نصت صراحة على انه لا يمكن تعريض أي عامل إلى السلوكات المتكررة للتحرش المعنوي التي تهدف إلى جعل ظروف العمل متدهورة وكذا المساس بكرامة العامل و الإضرار بصحته الجسمية و العقلية و تعريض مستقبله المهني للخطر¹.

لقد ركز التعريف الذي قدمه المشرع الفرنسي للعنف النفسي في العمل، على اعتباره مجموعة من السلوكات المتكررة التي تمس بصحة الفرد وتعريض صحته النفسية و العقلية ومستقبله المهني للخطر.

لهذا يمكن القول أن التشريع الفرنسي قد أعطى أهمية لهذه الظاهرة وضمنها عقوبات تحمي العامل من تعسف مسؤوله، ويظهر هذا من خلال بعض الأحكام التي أصدرتها في هذا الصدد، مثل قرار محكمة النقض الفرنسية في (21 جوان 2006) الذي ورد فيه أن مدير جمعية تبنى سلوك وحشي واحتقاري و مهين اتجاه العديد من العمال و على هذا الأساس كان محل متابعة من طرف العمال وكذلك الجمعية بسبب عدم ضمان أمن العمال الضحايا، حيث أصدرت محكمة النقض قراراً، أكدت فيه مسؤولية هذا المدير وعليه وجوب تعويض العمال الضحايا، إذ جاء في حيثيات القرار أنه كان يجب على صاحب العمل أن يقوم

¹²voir Loi n 2002-73 du 17/01/2002 de modernisation sociale, journal officiel de la république française, de 18/01/2002, n 1008, p 37.

بضمان الأمن والصحة للعاملين في المؤسسة وخاصة عدم تعريضهم للعنف النفسي¹.

وقد نص القانون السويدي بأمر صادر من المجلس الوطني للصحة والأمن في العمل السويدي (the national examinations safety and Health board in occupationnel, 1993 إلى وضع كل الوسائل والإجراءات ضد المضايقات في العمل ومن بين هذه الإجراءات نجد مثلاً، يمنع شتم و مخاصمة العامل أو تجاهله أثناء العمل ومضايقته بأشكال متعددة مثل التهديد، والتحرش الجنسي، ردود أفعال أو اتجاهات انتقادية أو سلبية كاحتقار العامل، مراقبة العامل بدون إعلامه بذلك و ذلك بهدف إزعاجه العقاب والإقصاء الموجه ضد العامل بدون أسباب موضوعية ومبررة كأن تكون العقوبات في شكل تحويلات غير مبررة ، الإحالة إلى العجز...إلخ.

ومن جهته ركز القانون البلجيكي المؤرخ في (11) جوان (2002) المتعلق بالوقاية من العنف النفسي في العمل، أساساً على إبراز الدور المهم في وصف الأفعال التضييقية المتكررة عند تشكل العنف النفسي².
أما في مقاطعة (Québec) ورد في جوان (2004) تشريع جديد عدل القانون الخاص بمعايير العمل والذي منح للعامل الحق في العيش في مكان عمل خال من العنف النفسي، و ذلك من خلال نص المادة

¹Combalbert Nicolas, la souffrance au travail, comment agir sur les risques psychosociaux, Armand colin, paris, 2010, p 27.

²Di Martine Vittorio & Hoel Helge& cary &L.cooper, prévention du harcèlement et de la violence au travail, fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, office des publications officielles des communautés européennes, Luxembourg, 2003, p 8.

(81-18) التي تنص " إن العنف النفسي هو كل سلوك تضيقني يظهر عن طريق سلوكات، إشارات وأفعال متكررة غير مرغوب فيها، وهي أفعال تمس بالكرامة والوحدة النفسية و الجسمية للعامل، و تشكل بالنسبة إليه محيط عمل شاق"¹.

كما تنص المادة (81-20) من ذات القانون أن سن أي قانون حول معايير العمل يجب أن يرتكز على إدراج قوانين حول العنف النفسي، و أن يُشكل هذا المفهوم جزءا يُدرج في كل اتفاقية عمل وانطلاقا من هنا اكتسب العمال الحق في رفع شكاوي مؤسسة في حالة التعرض للعنف النفسي في مكان العمل إذ منذ دخول هذا القانون حيز التنفيذ، استقبلت لجنة معايير العمل الكبائية(2005-2006) عددا من الشكاوي فاق التوقعات وذلك من خلال استقبال (2687) شكاوى حول التعرض للعنف النفسي في العمل²

أما في إيطاليا فقد نصت المادة (4) من القانون المؤرخ في 26 سبتمبر (2001) على ضرورة إنشاء وحدات الحماية ضد العنف النفسي و هذا في كل مراكز الصحة و الأمن، كما نصت المادة (6) من ذات القانون أن يتواجد بوحدات الحماية من العنف النفسي خبير في قانون العمل لضمان الحماية للعمال وطبيب مختص في الصحة العمومية و إحصائيين نفسانيين و اجتماعيين تخول إليهم مهمة محاربة العنف النفسي في العمل³.

¹Katherine lippel, le harcèlement psychologique au travail, portrait des recours juridiques au Québec et des décisions rendues par la commission des lésions professionnelles, revuesorg/3184Edition Elise Ledoux, 2005, p 5.

²Marchand Nicole, la loi québécoise sur le harcèlement psychologique au travail entre judiciarisation et juridicisation, Revues Org/110 vol n^o2, 2009,p 81.

³Voir lorho Frank &Hilp Ulrich, Idem,p.20

وفي أستراليا صدر قانون في (6) جويلية (2006) عن وزارة الحماية و الوقاية في العمل ضد العنف والعنف النفسي في العمل، و هو قانون عملي نصت المادة (57) منه على إجراءات الوقاية المطبقة في مجال العمل لحماية الشباب العمال من مختلف أشكال العنف التي يصادفونها في مكان عملهم، كالعنف الجنسي و الاعتداء الجسدي والعنف و التهديد اللفظي¹.

بعض السوابق القضائية في مجال محاربة ظاهرة العنف النفسي في العمل:

لقد كانت الأحكام و القرارات القضائية التي صدرت من مختلف الدول مؤسسة طبقا للقوانين التي سنتها في هذا المجال و التي اعتبرت أن العنف النفسي في العمل جريمة يعاقب عليها القانون وفيما يلي عرض بعض السوابق القضائية الصادرة عن محكمة العمل ببروكسل حول العنف النفسي في العمل:

حكم محكمة العمل ببروكسل الصادر بتاريخ 2006/03/28 تحت رقم RG. 121.417

في حكم صدر عن محكمة العمل ببروكسل بتاريخ 2006/03/28 أدانت بموجبه مسؤول عرض إحدى عامليه بالمؤسسة إلى عنف نفسي في مكان عمله وكذا طرده من العمل بحجة الإهمال، إذ توصلت قناعة المحكمة انه كان على صاحب العمل أن يبذل كل جهوده من أجل تحسين ظروف عمل العامل عوضا من طرده من عمله، و على هذا الأساس كانت دعوى الضحية مؤسسة طبقا للمادة (32) من قانون الأمن وراحة العامل أثناء تأديته لعمله، إذ قضت المحكمة على صاحب العمل بأن يدفع للضحية مبلغ قدره (8400 أورو) بسبب تعريضه

¹Cod of practice, violence, aggression and bullying at work, with the commission for occupational safety and health, Australia, 2010, p 8.

للعنف النفسي في عمله، إضافة إلى مبلغ (2500 أورو) تعويضاً عن الطرد التعسفي من العمل.¹

حكم محكمة العمل ببيروكسل الصادر بتاريخ 2006/11/17 تحت رقم RG. 3653/05

وفي حكم آخر صدر عن محكمة العمل لبيروكسل بتاريخ 2006/11/17 توصلت من خلاله قناعة المحكمة، أن ما تعرض إليه إحدى عمال مؤسسة من طرف مسؤوليه يعتبر عنف نفسي موجه ضد العامل عبر سلوكات عدائية ظهرت من خلال وضع العامل على الهامش و منعه من المشاركة في اجتماعات العمل الرسمية، تعتمد التأخر في دفع مقابل ساعات العمل الإضافية بالمقارنة مع باقي العمال احتقار العامل و عزله من خلال منعه من التواصل مع باقي زملائه في العمل، وعلى اثر هذه السلوكات العدائية أسست المحكمة قرارها القاضي بأحقية العامل في التعويض على الأضرار الملحقة به من خلال تعويض مالي قدره (25000 أورو)²

حكم محكمة العمل ببيروكسل الصادر بتاريخ 2007/10/30 تحت رقم RG 02581/07

وفي حكم آخر صدر كذلك عن محكمة العمل ببيروكسل بتاريخ 2007/10/30 ضد مدير إحدى الشركات ببيروكسل الذي انتهج سياسة عمل وفق طرق قمعية كانت ضحيتها عاملة و هذا من خلال توجيه لها سلوكات احتقارية إضافة إلى قلة الاحترام التي انتهت إلى طرد العاملة و إقصائها من العمل ولقد تبين

¹ Voir la décision du Tribunal de travail de Namur de 28/03/2006 RG 121.417

² Voir la décision du Tribunal de travail de Bruxelles de 17/11/2006 RG 3653/05

للمحكمة من خلال التحقيق المجري في القضية، أن السلوكات الاحتقارية الممارسة من طرف مدير الشركة قد تسببت في العديد من حالات انتحار مسييري داخل الشركة، ولقد قضت المحكمة على مدير الشركة بإدانته بارتكاب جريمة العنف النفسي على العاملة و دفع لها تعويض مالي قدره (50000 أورو) بسبب ما ألحقه لها من ألم نفسي و كذا عن الطرد التعسفي¹.

حكم محكمة العمل ببيروكسل الصادر بتاريخ 2007/12/04 تحت رقم RG 8237/05

ولقد صدر حكم من ذات المحكمة بتاريخ 2007/12/04 اثرى شكوى تقدم بها مسير مصلحة الاتصالات ضد مدير المؤسسة التي يعمل بها، أين اعترفت من خلال المحكمة بوجود وضعية عنف نفسي موجهة ضد العاملين بالمؤسسة و هذا من خلال مجموعة من سلوكات تمثلت في الشتم و السبب العاملين و معاملتهم بطريقة محرجة و مهينة، عدم منح لهم الثقة في الأعمال التي يؤدونها، توكيل لهم مهام قليلة جدا بالمقارنة مع مسؤولياتهم وخلق جو من الرهبة في محيط العمل، ولقد اعتبرت المحكمة أن مثل هذه السلوكات فيها تهديد و مساس بشخصية العامل و كرامته ووحدته الجسمية و النفسية ووضع مستقبله المهني في خطر، وعلى هذا الأساس قضت المحكمة على صاحب العمل بإدانته بارتكاب جريمة العنف النفسي ضد الضحية وبالتالي بتعويض العامل بدفع مبلغ مالي قدره (23000 أورو) جبرا عن الضرر النفسي².

¹ Voir la décision du Tribunal de travail de Bruxelles de 30/10/2007 RG 02581/07

² Voir la décision du Tribunal de travail de Bruxelles de 04/12/2007 RG 8237/05

حكم محكمة العمل ببروكسل الصادر بتاريخ 2009/04/29 تحت رقم RG 50.863

كما صدر كذلك عن ذات المحكمة حكم مؤيد من طرف مجلس قضاء بروكسل بتاريخ 2009/04/29 قضى بإدانة صاحب عمل في مؤسسة، عرض إحدى عاملاته للعنف النفسي و هذا عبر مجموعة من الأفعال تمثلت في التهديد المستمر وعدم التسامح معها لمجرد ارتكاب أتفه الأخطاء ناهيك عن قلة الاحترام و سلوكات لا أخلاقية موجهة ضدها، ولقد توصلت قناعة المحكمة إلى أن المسؤول الإداري قد استغل سلطته الشرعية من أجل ممارسة العنف النفسي على العاملة و هذا بهدف ضرب استقرارها في العمل و المساس بكرامتها، وعلى هذا الأساس قضت المحكمة على صاحب العمل بأن يدفع للعاملة تعويض مالي قدره (2500 أورو) على أن يكون دفعه بالتضامن مع المؤسسة باعتبارها شخص معنوي مسؤول عن ما حدث للعاملة، مع تعيين خبير طبي من أجل تحديد مدة العجز عن العمل إن كانت كلية أو جزئية و الناجمة عن تعريض العاملة للعنف النفسي.¹

يظهر من خلال بعض النماذج و السوابق القضائية المعروضة حول محاربة ظاهرة العنف النفسي في العمل، أن القوانين الدولية و المحلية أدرجت مفهوم العنف النفسي في العمل، في حين تغيب هذه القوانين في التشريع الجزائري إذ لا يوجد أي مادة تعرضت إلى مفهوم العنف النفسي في العمل أو التحرش في مجال العمل بصفة عامة ماعدا بعض النصوص التي لم تأت صريحة، بل أن

¹ Voir la décision du Tribunal de travail de Bruxelles de 29/04/2009 RG 50.863

مضمونها قد يفهم منها منع تعريض الإنسان وبكل الأدوار التي يؤديها في المجتمع لهذه الظاهرة، و مثال ذلك ما نص عليه دستور (1996) في مادته (34) "أن الدولة تضمن حرمة الإنسان و يحضر أي عنف بدني أو معنوي أو أي مساس بالكرامة" وتضيف المادة (35) " يعاقب القانون على المخالفات المرتكبة ضد الحقوق و الحريات و على كل ما يمس بسلامة الإنسان البدنية و المعنوية"¹.

تشير المادة (30) من قانون الوظيفة العامة، إلى وجوب حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهابة أو شتم أو قذف أو اعتداء أثناء ممارسته لوظيفته أو بمناسبةها، وما ورد بصفة ضمنية بالمادة (6) من قانون العمل الذي نص على أنه "يحق للعمال في إطار علاقة العمل وجوب احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم ، و الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائمة على أهليتهم واستحقاقهم".²

كما نصت المادة (144) من قانون العقوبات الجزائري " يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين، أو بإحدى العقوبتين كل من أهان قاضيا أو موظفا عموميا ، بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بإرسال أو تسليم أي شيئا لهم أو بالكتابة أو الرسم

¹المادة 34 من الدستور الجزائري، الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في ديسمبر 1996، المعدل للقانون 02-03 والجريدة الرسمية رقم 25 المؤرخة في 2002، ص.7

² المادة 30 من قانون الوظيفة العامة الجزائري، 2006، ص. والمادة 6 من قانون العمل الجزائري 2007، ص.78

بمناسبة تأديتهم لمهامهم، وذلك قصد المساس بشرفهم و باعتبارهم أو الاحترام لسلطتهم¹.

ولقد ورد بالتشريع العمل الجزائري بعض النصوص القانونية التي تضمن حماية العامل من الأخطار المهنية بما فيه العنف بمختلف أشكاله، وهذا من خلال السعي إلى تنمية قدراته وذلك بتكوينه في مجال العمل و للحفاظ على سلامته الجسمية و المعنوية أثناء تواجده في مكان عمله، حيث يلعب طبيب العمل دور هام في توفير السلامة المعنوية و الجسمية للعامل الجزائري، فطب العمل نص عليه قانون العمل في الباب الخاص بالوقاية الصحية وطب العمل، حيث ورد بالمادة(12) منه أن مهمة طب العمل هي الحفاظ على اكبر قدر ممكن من راحة العمال البدنية و العقلية في كافة المهن و حماية العمال من الأخطار التي يمكن أن تتجر عنها الحوادث أو الأمراض المهنية و كل الأضرار اللاحقة بصحتهم، كما نصت المادة (17) من ذات القانون على أنه يتعين على المؤسسة أن تأخذ بعين الاعتبار آراء طبيب العمل وتضيف المادة (18) "ضرورة إجراء التحاليل والفحوصات الطبية للعامل ، و يوصي باتخاذ كل إجراء ضروري للمحافظة على صحة العامل".

ولحماية العامل الجزائري من الإخطار المهنية التي يشكل التعرض للعنف النفسي إحداها، نص قانون العمل الجزائري على الإعلام و التكوين في مجال العمل في المادة (19) التي تنص على أن الإعلام و التكوين المتعلق بالأخطار المهنية، واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة، كما تضيف المادة (20) انه يجب أن تتدرج

¹ المادة 144 من قانون العقوبات الجزائري، 2005، ص.63

قواعد الوقاية الصحية والأمن المتعلقة بالأخطار المهنية، ضمن برامج التعليم والتكوين المهني¹.

ويظهر دور مفتشي العمل في القانون الجزائري من خلال حرص هذه الهيئة على الوقاية الصحية للعامل وذلك ما يظهر في قانون العمل في الباب الخاص بصلاحيات مفتشي العمل، حيث تنص المادة(9) منه " إذا لاحظ مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يوجه إلى المستخدم أعدارا بالامتثال للتعليمات..". كما تسهر مفتشية العمل على تسوية بعض النزاعات التي تنشأ بين العمال في مجال العمل و ذلك من خلال الوساطة التي تنتهجها هذه الهيئة لحل هذه النزاعات، ولقد تطرق تشريع العمل الجزائري إلى الوساطة في حل هذه النزاعات في الباب الخاص بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها في المادة(10) منه والوسيط بمفهوم هذه المادة هو شخص يشترك طرفي النزاع في تعيينه ويعمل على اقتراح تسوية ودية مع أن المادة لا تنص صراحة على طبيعة هذا النزاع بين صاحب العمل و العامل الذي يمكن أن يكون عنف نفسي².

4/ مشكل لجوء العامل الجزائري إلى القضاء بسبب التعرض للعنف النفسي في مكان العمل:

يضمن القضاء للأفراد حماية من كل الأخطار التي يتعرضون إليها في كل المجالات لاسيما لما يتعلق الأمر بالعمل و العامل، و الحماية التي يضمنها

¹ المادتين 19 و 20 من قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص.369.

² المادة 10 من قانون العمل الجزائري مرجع سابق، ص.6.

القضاء لضحايا العنف النفسي في العمل تظهر من خلال مختلف النصوص القانونية التي يسنها في مجال حماية العامل من السلوكات العدائية، وخاصة من خلال منح الحق للعامل في اللجوء إلى المحاكم لرفع شكاوي ضد الشخص الذي يمارس السلوكات العدائية في العمل و يعرض حياة العاملين للخطر، وتجد ضحية العنف النفسي في العمل عدة عراقيل لإثبات واقعة الاعتداء النفسي و تكمن هذه العراقيل خاصة في الإتيان بدليل، حيث أن زملاء العمل حتى إن حظروا واقعة الاعتداء النفسي إلا أنهم عادة لا يتعاونون مع الضحية في كشف الحقيقة من خلال الإدلاء بشهادتهم أمام القضاء¹.

إن اللجوء إلى القضاء للحماية من العنف النفسي في العمل معمول به أكثر في الدول الغربية لكون تشريعاتها - كما سبق التطرق إليه - نصت على عقوبات في حالة تعريض العامل للعنف النفسي، أما في الجزائر فهذا الأمر غير معمول به مادام أن التشريع الجزائري لم ينص على أية مادة صريحة تعاقب على العنف النفسي في العمل، وتبقى الطرق الأخرى للحماية للعامل الجزائري هي المنفذ الوحيد للتعبير على ما قد يعانيه من عنف نفسي في عمله.

خاتمة:

من خلال ماسبق التطرق إليه نصل إلى القول إن التشريع الجزائري وعلى خلاف تشريعات الدول الغربية خاصة، لم يضع نصوص قانونية واضحة وصريحة تحارب ظاهرة العنف النفسي في العمل، حيث لا نجد ولا مادة قانونية

¹Grebot Elisabeth, **harcèlement au travail, Identifier, prévenir, désamorcer**, Edition d'organisation Group Eyrolles, paris, 2007, p 179.

واحدة مُصاغة بشكل يذكر كلمة "عنف نفسي" و إنما مجرد مواد متفرقة تشير ضمنيا إلى وجوب حماية العامل من السلوكات العدائية أثناء مزاوله مهامه دون تمييز هذه السلوكات وذكرها بصورة واضحة، و هذا خلاف ظاهرة التحرش الجنسي المعاقب عليها في قانون العقوبات الجزائري بنص المادة(341) مكرر، وهذا ربما إلى حيين صدور قوانين تعاقب على هذه الظاهرة التي تشكل خطرا كبيرا على حياة العامل من كل جوانبها.

إن وجود تشريع في الجزائر يعاقب معرضي العامل إلى وضعيات العنف النفسي أثناء أدائه لعمله حتما سيغير من طريقة تصرف أصحاب العمل و نقابات العمال مع ضحايا العنف النفسي في العمل كما أن وجود مثل هذا التشريع حتما سيفتح المجال لضحايا العنف النفسي في العمل، للجوء إلى المحاكم لرفع شكاوي مؤسسة عملا بمبدأ الشرعية الجزائية السائد في معظم التشريعات الجزائية الدولية والقائم على فكرة أنه " لا جريمة و لا عقوبة إلا بنص يقره القانون"، وهو ما نص عليه تشريع العقوبات الجزائري بالمادة الأولى منه التي نصت انه " لا جريمة و لا عقوبة أو تدابير أمن بغير قانون"¹.

¹ المادة 1 من قانون العقوبات الجزائري، مرجع سابق، ص.1.