



مرافعة نموذجية:
لمكافحة التحرش في مكان العمل



الناشر: المفكرة القانونية

info@legal-agenda.com

بناية النخيل، الطابق ٦، شارع لور وجوزيف مغيزل، بدارو- بيروت، لبنان.

هاتف/فاكس: + ٩٦١١٣٨٣٦٦٦

www.legal-agenda.com

facebook.com/LegalAgenda

twitter.com/@legal_agenda

instagram.com/legal_agenda

حرف هذا العمل كريم نَمّور

كريم نَمّور: محام وباحث في المفكرة القانونية

تصميم الطبوعة: جورج حتّا

الرسم على الغلاف: رواند عيسى

الخط العربي: Greta Arabic

الخط اللاتيني: Merriweather

تم إصدار هذا المنشور في إطار مشروع «التقاضي الإستراتيجي للحدّ من العنف الجندي والعنف القائم على نوع الجنس في لبنان»، الذي تنفذه جمعية المفكرة القانونية بالشراكة مع منظمة Legal Action Worldwide، بدعم من الوكالة السويسرية للتنمية والتعاون.

يمثل المحتوى الوارد في هذا المنشور وجهة نظر المفكرة القانونية ولا يعكس بالضرورة آراء منظمة Legal Action Worldwide والوكالة السويسرية للتنمية والتعاون.

© حقوق الملكية ٢٠١٩ للمفكرة القانونية

تسمح المفكرة القانونية بصفتها مالكة لهذه الطبوعة بنسخ أي جزء منه أو تخزينه أو تداوله على أن يتم ذلك لغايات غير تجارية ومن دون أي تحوير أو تشويه، وعلى أن يذكر بشكل واضح وجليّ في كل مرة اسم المفكرة القانونية.



المفكرة القانونية
THE LEGAL AGENDA



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC

فهرس

٢٤	٢ في المبادئ التي ترعى أنواعا خاصة من التحرش أو من تداعياته	١	مقدمة
٢٦	أ مبدأ المساواة وعدم التمييز في مكان العمل سنداً للمواد ٢ و٣ و٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية و٣ و٢٦ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية و٧ و٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و١١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والمادة الأولى من إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١	١	المرافعة النموذجية
٢٨	ب في مبدأ المساواة وعدم التمييز في مكان العمل سنداً للمادة ٢٦ من قانون العمل اللبناني	٤	أولاً - توطئة: ما هو التحرش وما هي أبعاد هذه الدعوى؟
٣٢	ج في الحق في الصحة الجسمية والعقلية سنداً للمادة ١٢ فقرة أولى من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية	٧	ثانياً - في الوقائع
٣٤	د في الحق في حياة خاصة سنداً للمادة ١٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية	٨	ثالثاً - في الشكل
٣٨	خامساً - في القانون: في نتائج تطبيق المبادئ والأحكام المذكورة أعلاه على وقائع دعوى التحرش الحاضرة	٨	رابعاً - في القانون: في المبادئ والأحكام التي تخضع لها أفعال التحرش
٤٠	١ في مدى انطباق المبادئ والأحكام المذكورة أعلاه على وقائع دعوى التحرش الحاضرة	١٢	١ في المبادئ والأحكام التي تخضع لها جميع أفعال التحرش
٤٢	٢ في المطالب: في وجوب الحكم على الجهة المدعى عليها بالحد الأقصى من التعويضات المنصوص عليها في قانون العمل سنداً للمادة ٧٦ معطوفة على المادة ٥٠ منه نظراً لضخامة حجم الضرر	٢٦	أ في الحق في العمل وفي التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية سنداً للمادة ٧ فقرة ٢ (ب) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمادة ٢٣ فقرة ١ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان
٤٦	لهذه الأسباب	٣٤	ب في وجوب عدم إخضاع أحد للتعذيب والمعاملة اللاإنسانية والحاطة بالكرامة، سنداً لأحكام المواد ٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية و٥ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان
٤٨	ملاحظات تكميلية	٢٨	ج في الحق ببيئة عمل خالية من العنف سنداً للمادة ٧٥ فقرة ٤ من قانون العمل
		٣٢	د في موجبات صاحب العمل تجاه أجراءئه سنداً للمادة للمادة ٧٥ فقرة ٢ من قانون العمل
		٣٤	هـ في وجوب تطبيق القواعد والمبادئ الدولية للتصلة بالتحرش عملاً بمقدمة الدستور وبالمادة ٢ من قانون أصول المحاكمات المدنية وبوظيفة القضاء وإلا تفسير القوانين الداخلية على أساس تلك القواعد والمبادئ الدولية:

مقدمة

هذه المرافعة النموذجية مخصصة لمكافحة مختلف أنواع التحرش الواقعة في مكان العمل أو خلال تنفيذ عقد عمل ما. وقد ارتأت «المفكرة» ضرورة صياغتها نظراً لتفشي حالات التحرش في لبنان وضعف الوسائل القانونية المتوفرة لدرئها أو ردها. والواقع أن المشرّع اللبناني لم يخصّص حتى الآن أي تشريع خاص لمكافحة التحرش على الرغم من التزاماته الدولية في هذا الإطار. فقد نص التعليق العام رقم ٢٣ الصادر سنة ٢٠١٦ من اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التابعة للأمم المتحدة المتعلق بالحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، أنه يقع على عاتق الدول الأطراف (ضمنها لبنان) إلتزام أساسي (core obligation) بضمان الوفاء، على أقل تقدير، بالمستويات الأساسية الدنيا من هذا الحق. ويوضح التعليق أنه يترتب على الدول في هذا السياق الإلتزام: بتضمين قوانينها «تعريفاً للمضايقة في مكان العمل، يشمل التحرش الجنسي»^(١)، و«إجراءات وآليات تظلم مناسبة، [...] وعقوبات جنائية على التحرش الجنسي». وكنت قدّدت في دراسة نقدية سابقة لي نُشرت في «المفكرة»^(٢)، المقترحين المقدمين من النائب السابق غسان مخيبر والوزير السابق لشؤون المرأة جان أوغاسبيان لمكافحة التحرش، مبدئياً تحفظاتي لما قد يترتب عليهما في حال إقرارهما من مفاعيل معاكسة للغاية المنشودة منهما. كما يجدر التذكير بأن «المجموعة النسوية» كانت تبنت مقترحاً آخر، شاركت في وضعه في سنة ٢٠١٢ مع عدد من المحاميات^(٣) والناشطات النسويات والعُمَّاليات^(٤).

يبقى أن التشريعات المعمول بها حالياً تخلو من أي أحكام خاصّة بالتحرش في أماكن العمل. وفي حين بإمكان ضحايا التحرش في بعض الحالات أن يستمدّوا

من قانون العقوبات أسناداً للتحرك، إلا أن هذا الأمر يصعب تحقيقه خارج حالات الإعتداء الجسدي. هذا عدا عن أن ضحية التحرش قد لا ترغب في سلوك المسار الجزائي أصلاً، وبخاصة في الحالات التي يفتصر فيها مرادها على وضع حدّ للمتحرش - دون معاقبته جزائياً - والأهم، الحفاظ على عملها ومصدر رزقها. وقد تؤدي قلة الخيارات هذه إلى ثني الضحية عن اتّخاذ أي إجراء بحق المتحرش. وهذا ما خلصت إليه العديد من الجلسات التي تسنّى لي عقدها كمحامٍ مع العديد من الضحايا.

لكل هذه الأسباب، عمدنا إلى البحث في النظام القانوني اللبناني، لإيجاد أداة دفاع تملأ الفراغ التشريعي الحالي. وقد أملنا أن ينتهي بحثنا إلى صياغة مرافعة نموذجية تكون متاحة مجاناً لضحايا التحرش والمحامين والقضاة الذين قد يتعين عليهم المساعدة القانونية أو الحكم في مثل هذه القضايا، على أمل أن يسهم هذا الأمر في إنصاف هؤلاء وتطوير المنظومة الحقوقية في هذا المجال. قد لا تدرأ هذه المرافعة ظاهرة التحرش وقد لا تُشكل الحل المثالي للتعامل معها، لكنها هي تشكل في ظلّ القوانين المعمول بها وسيلة نضعها في متناول الضحايا، ومدخلا لإطلاق ورشة حقيقية لتعديل هذه القوانين.

وتجدر الإشارة إلى أن هذه المرافعة النموذجية كما أردناها، لا تصلح لشكل واحد من أشكال التحرش بل هي تشمل مختلف أنواعه، سواء كان التحرش جنسياً أو معنوياً أو نفسياً آخذين بعين الإعتبار أن أكثر الفئات عرضة للتحرش هي الفئات المهمشة قانونياً وإجتماعياً، لا سيما النساء والأشخاص المثليين والمتحولين جنسياً إلخ. وعليه، يمكن لمستخدمي هذه المرافعة إزالة أي من الفقرات غير المطبقة على حالتهم (ففي حال كانت الضحية رجلاً مثلاً، يمكن إزالة الفقرات الخاصة بالنساء إلخ). فضلاً عن ذلك، فمن المهم الإشارة إلى أن استخدام هذه المرافعة لا يحول دون اللجوء إلى القضاء الجزائي في حال توفر أركان إحدى الجرائم المطبقة على الحالة المعنية، علماً أنني خصصت فقرة خاصة في نهاية هذه المرافعة بشأن الخطوات القضائية الممكن إتباعها قبل التقدم بدعوى تحرش أمام مجلس العمل التحكيمي ومن بعد حصول ذلك.

(١) اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التابعة للأمم المتحدة، التعليق العام رقم ٢٣ بشأن الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية (المادة ٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية)، ٢٧/٤/٢٠١٦.

(٢) كريم نقور، «التحرش الجنسي يُربك المشرعين»، المفكرة القانونية، ١٩/٤/٢٠١٧. تعتمد هذه المرافعة مبدأ الحياد الجندي، بمعنى أنها تستخدم صيغة المؤنث تارة وللذكر طورا للدلالة

(٣) على مجموعة من الأفراد الذكور والإناث (مثلا محاميين أو محاميات)، أو للدلالة على فئة معينة (مثلا: القاضي أو القاضية).

(٤) وذلك ضمن إطار مشروع «مغامرات سلوى»



التحرش على حيوات الضحايا، وهذا ما نطلب من جانبكم اليوم التصدي له ودرعه بشكل فعال. المطلوب منكم اليوم هو حماية ضحايا العنف في مكان العمل أسوة بالحماية الرائدة التي قادها القضاء لضحايا العنف الأسري.

توطئة:

ما هو التحرش وما هي أبعاد هذه الدعوى؟

وما سوف تظهره هذه المرافعة هو مدى تعدي التحرش لحقوق الضحية المنصوص عنها في كل من قانون العمل اللبناني وأحكام العهود الدولية لحقوق الإنسان التي صادق عليها لبنان وباتت جزءاً لا يتجزأ من دستوره بفعل ما جاء في مقدمته. فالمتنظر من القضاء أن يؤدي دوره الاجتماعي الذي يفرضه إعمال الحقوق والحريات الأساسية، والذي ذكرته لجان الأمم المتحدة المعنية، لا سيما في ظل تقاعس بقية سلطات الدولة عن تنفيذ موجباتها في هذا الخصوص. فقد لاحظت اللجنة المعنية بحقوق الإنسان لدى الأمم المتحدة أن «التمتع بالحقوق المعترف بها في العهد يمكن أن تكفله بشكل فعال السلطة القضائية ذاتها» بعدة طرق مختلفة، من بينها إمكانية تطبيق أحكام العهد تطبيقاً مباشراً، أو تطبيق ما يمثّلها من أحكام دستورية أو غيرها من أحكام القانون، أو ما لأحكام العهد من أثر تفسيري في تطبيق أحكام القانون الوطني»، وهو أمر سوف نعود إليه تفصيلاً في متن هذه المرافعة.

أما فيما يتعلق بتعريف التحرش، فيصحّ الإسترشاد بالتعريف المعتمد في القانون الدولي من خلال التعليقات العامة الصادرة عن اللجان الأممية المنبثقة عن المواثيق الدولية لحقوق الإنسان، لا سيما أن لبنان قد وقع وصادق على المواثيق المطبقة على الدعوى الراهنة، وفق ما سوف ننفّده أدناه. وإن هذا الأمر جائز أيضاً في ظلّ تمتع هذه المواثيق وتعليقات اللجان الأممية المعنية بها بقيمة ذات أبعاد كونية. فوفق اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة التابعة للأمم المتحدة، «يشمل التحرش الجنسي أي سلوك غير مرحب به ذات طابع جنسي مثل الإتصال الجسدي والعروض ذات الطابع الجنسي والملاحظات ذات الطابع نفسه وتبيان مواد إباحية والمطالب الجنسية سواء بالكلام أو بالأفعال. قد يكون هذا السلوك مُهيناً وقد يشكّل مشكلة في الصحة أو في السلامة؛ وهو يشكّل تمييزاً عندما يكون لدى المرأة سبب معقول للإعتقاد بأن اعتراضها عليه سيضرّها في وظيفتها، بما في ذلك التوظيف والترقية أو عندما يخلق هذا السلوك بيئة عمل عدائية». وهو تعريف يمكن نقله ليشمل أنواعاً أخرى من التحرش غير الجنسي.

فضلاً عن ذلك، وبحسب دراسات منظمة العمل الدولية، وفيما قد يتكوّن التحرش من فعل واحد، فهو غالباً ما يتكوّن من أفعال متكررة وغير مرحب بها تُفرض على الضحية، مع الإشارة إلى أن معظم المتحرّشين في قطاع العمل يشغلون وظائف يتمتعون من خلالها بسلطة تسلسلية وظيفياً على الضحية (مثل صاحب العمل أو المدير المباشر إلخ). وقد تناولت هذه الدراسات مختلف أنواع التحرش على نحو يشمل: أفعالاً جسدية وأفعالاً لفظية، مثل الملاحظات ذات الطابع الجنسي أو التحقيري أو الأسئلة المتعلقة بحياة الضحية الخاصة إلخ. كما قد يشمل الإيماءات أو المراسلات أو تصرفات عدائية متنوعة أو إيجاد بيئة عمل تخويفية إلخ.

التحرش، لا سيما الجنسي منه، ليس ظاهرة جديدة، إنّما هو تصرف تعسفي غالباً ما يطال المرأة والفئات الاجتماعية المهمشة بشكل خاص، وغالباً ما يترافق مع تشييب أو تسليع للأشخاص وانتهاك لحرمة الأجساد. وقد تزايدت هذه التصرفات التعسفية مع تبلور ما يُشار إليه تاريخياً بـ «الثورة الصناعية» في القرن التاسع عشر الماضي. وفي حين كان يتم كتم مثل هذه التصرفات أو التسامح معها أو حتى اعتبارها أمراً شائعاً وبديهاً، غير أن الحراك النسوي خلال سبعينيات القرن الماضي (لا سيما في أوروبا وفي الولايات المتحدة) جعل من هذه الآفة، إشكالية أساسية في صلب النقاش العام. وكان للقضاء آنذاك دور ريادي في إيجاد وسائل قانونية لمكافحة التحرش في ظل الفراغ التشريعي السائد آنذاك؛ والأهم، في تصويب مقاربة الفعل المؤسّس للتحرش من «رغبة يصعب مقاومتها» إلى «أداة للسيطرة على الضحية في إطار تعسف في استعمال السلطة». هذا هو الوجه الحقيقي للتحرش. فلا للملبس ولا سلوكيات الضحية ولا صمتها ولا حتى خضوعها يعني أنها بالضرورة راضية بالتصرف. والواقع أن الضحية ترضخ وتسكت أحياناً لأن مصدر رزقها وأجرها وبالتالي نجاتها في ظل الأوضاع الاقتصادية الهشة، تُلزمها أن تخضع وظيفياً بصفة تابع لمن يتحرش بها ومن يتمتع بسلطة وظيفية عليها. فهي ليس حرّة، وإرادتها مقبّدة بضرورات الحياة، الأمر الذي يجعل منها هدفاً سهلاً لمن أراد أن يتعسف في استعمال سلطته، فيتحرش بها ويتسبب تلقائياً وفي الآن نفسه بإيجاد بيئة عمل يسودها العنف والعدائية والخوف، بدرجات متفاوتة.

ولا تقتصر تداعيات التحرش عموماً على حياة الضحية خلال دوام العمل، بل هي تطل مختلف الجوانب اللصيقة بشخصها وحياتها لتلحق بها خارج دوام العمل وإلى مساحاتها الخاصة والحميمية أحياناً. ومن البديهي الإشارة إلى أن معاملة الضحية والنظر إليها كشيء يؤدي فعلياً إلى إنكار إنسانيتها والمسا بكرامتها مع ما يستتبع ذلك من أضرار هائلة على صعيد صحتها النفسية والجسدية، وهذه الأضرار غالباً ما تتبلور عبر عوارض الإكتئاب المزمن والقلق السريري. لا بل عندما تكون الضحية امرأة، فإن مثل هذه التصرفات قد تؤدي إلى إعاقة وصولها إلى فرص العمل والترقي في العمل والإنتاجية أسوة بزملائها الرجال. وقد آل إجماع الفقه والإجتهد في القانون للمقارن إلى اعتبار التحرش شكلاً من أشكال العنف والتعذيب. فتخيلوا للحظة تلقيكم يومياً هذا النوع من المعاملة العنيفة من قبل رئيسكم في مساحة عملكم التي تقضون فيها النصف الأهم من أيامكم في الأسبوع، فتتحول إذ ذاك هذه المساحة إلى غرفة تعذيب مزمنة يصعب الفرار منها. هذا هو واقع

عن كل هذه الأمور يراجع لطفاً الآتي:

GENERAL RECOMMENDATIONS ADOPTED BY THE COMMITTEE ON THE ELIMINATION OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN – ELEVENTH SESSION (1992): GENERAL RECOMMENDATION NO. 19: VIOLENCE AGAINST WOMEN:

18. Sexual harassment includes such unwelcome sexually determined behaviour as physical contact and advances, sexually coloured remarks, showing pornography and sexual demands, whether by words or actions. Such conduct can be humiliating and may constitute a health and safety problem; it is discriminatory when the woman has reasonable ground to believe that her objection would disadvantage her in connection with her employment, including recruitment or promotion, or when it creates a hostile working environment.

DUNCAN CHAPPELL AND VITTORIO DI MARTINO, VIOLENCE AT WORK, THIRD EDITION, ILO, 2006:

Although a single incident can constitute sexual harassment, it often consists of repeated unwelcome, unreciprocated and imposed action which may have a devastating effect on the victim. Because the perpetrators in workplaces are frequently in a supervisory or more powerful work role than the recipient of sexual harassment, victims may be frightened to object or formally lodge complaints. Sexual harassment can take many forms and the terms used to describe these behaviors, as well as the situations involved, may overlap, as they often do in real life: [...]

Forms of sexual harassment:

Physical

- Deliberate and unsolicited physical contact;
- Unnecessarily close physical proximity; and
- Stalking, for example, repeatedly following in an insistent but often unobtrusive way.

Verbal

- Repeated sexually oriented comments or gestures about a person's body, appearance or life-style;
- Offensive phone calls;
- Questions or insinuations about a person's private life;
- Sexually explicit jokes or propositions;
- Persistent invitations to social activities after a person has made it clear they are not welcome;
- Unwanted compliments with sexual content;
- Sexually coloured remarks, bantering or innuendo;
- Name-calling;
- Playing games with a person's name; and
- Reference to sexual orientation.

Gestures

- Repeated sexually oriented gestures about a person's body, appearance or life-styles
- Nods, winks, gestures with the hands, fingers, legs or arms, signs and other offensive behavior which is sexually suggestive; and
- Persistent leering at the person or at part of his/her body.

Written

- *Offensive, letters or e-mail messages.*

Coercive behaviour

- *Overt or covert behaviour used to control, influence or affect a person's job, career or status;*
- *Explicit/implicit promise of career advancement in exchange of sexual favours;*
- *Explicit/implicit promise of recruitment in exchange of sexual favours;*
- *Threatening of dismissal if sexual favours are not granted; and*
- *Making work difficult if sexual favours are not granted.*

Hostile environment

- *Showing or displaying sexually explicit graphics, cartoons, pictures, photographs or internet images;*
- *Offensive jokes of a sexual nature;*
- *Display of pornographic material, graffiti, pin-ups etc;*
- *Exposure of intimate parts of the body; and*
- *Use of obscene language.*

PATRICE ADAM, HARCELEMENT SEXUEL, REPERTOIRE DE DROIT DU TRAVAIL, DALLOZ, OCTOBRE 2016 :

L'historiographie a montré que ces pratiques n'étaient pas rares dans les usines, les administrations ou les maisons (servantes et bonnes à tout faire) au XIXe siècle (M.-V. LOUIS, Le droit de cuissage, 1860-1930, 1994, Éditions de L'Atelier/Éditions ouvrières).

15. *Une lente construction sociale. – Longtemps pourtant, ces violences sexuelles (dans l'enceinte judiciaire comme ailleurs) ont été tues, tolérées, admises, excusées (l'acte sexuel masculin est, en 1863, encore souvent jugé « trop près de la nature pour l'incriminer et le punir » selon les mots prononcés par un membre du corps législatif [cité par M.-V. LOUIS, op. cit., p. 182]). Silence brisé par quelques grandes grèves (comme celle, emblématique, de Limoges en 1905 dans l'entreprise Haviland ; sur cette grève, V. M.-V. LOUIS, op. cit., p. 667 s.) au début du XXe siècle et par quelques esprits éclairés. Dès 1876, s'inspirant de modèles étrangers, une proposition de réforme législative en vue de pénaliser la séduction dolosive (notion introduite par la jurisprudence quelques années auparavant) fut présentée. Elle restera sans suite. Quelques années plus tard, en 1902, une nouvelle proposition (reprenant les termes de la précédente) sera déposée par un député sur le bureau de la chambre. Soutenue par les féministes, elle ne sera jamais votée, ni même discutée (M.-V. LOUIS, op. cit., p. 203).*

16. *Mouvements féministes. – Il faudra attendre les années 1970, aux États-Unis, pour que, sous l'impulsion des mouvements féministes (dont le rôle en France, face à des organisations syndicales longtemps atones et aphones, a également été important, essentiellement à travers l'action de l'AVFT, association créée en 1985), la notion de harcèlement sexuel soit construite, façonnée, et véritablement pensée, « inventée », comme préjudice (les premiers procès éclatent au milieu des années 1970 ; dix ans plus tard, la Cour suprême rendra ses premiers arrêts). Le harcèlement sexuel ne va plus alors être appréhendé comme la*

في الوقائع:



بدأت الجهة المدعية بالعمل لدى الجهة المدعى عليها بتاريخ [فلاني]، بصفة [كذا] وبمعاش قدره [كذا] شهرياً؛

خلال فترة عملها لدى الجهة المدعى عليها تعرضت المدعية إلى المضايقات التالية [تحديد كل الأفعال بشكل دقيق ووافٍ، علماً أنه يمكن الإسترشاد بقائمة الأفعال المذكورة في التوطئة]. فضلاً عن ذلك، لم تتوانَ الجهة المدعى عليها عن معاملة الجهة المدعية معاملة تمييزية في ما يخص نوع العمل ومقدار الأجر والتوظيف والترقية والترفيه والتأهيل المهني والملبس إلخ. وإن كل هذه الأمور مثبتة وفق الآتي:

١

من خلال النظر إلى مختلف المراسلات التي تم تبادلها (رسائل عبر وسائل التواصل الاجتماعي مثل فايسبوك Facebook وواتساب WhatsApp ورسائل إلكترونية) إلخ. والتي تتسم بالطابع الجنسي والعدائي غير المرحب به وغالباً ما تم إرسالها خارج دوام العمل (ربطاً بنسخة عن كل هذه المراسلات - مستند رقم ١)؛

٢

من خلال النظر إلى سجل المكالمات الهاتفية الذي يظهر حصول مثل هذه المكالمات خارج دوام العمل وفي أوقات متأخرة من الليل (نسخة عن سجل المكالمات الهاتفية مرفق ربطاً - مستند رقم ٢)؛

من خلال السماع إلى شهادة كل من فلان وفلان الذين كانوا حاضرين خلال وقوع الأفعال المذكورة أعلاه؛

من خلال مقارنة أجر الجهة المدعية بأجر زميلها الذي يشغل الوظيفة عينها التي كانت تشغلها الجهة المدعية ومنذ فترة زمنية مماثلة (نسخة عن كشف المعاشات لدى المدعى عليها - مستند رقم ٣)؛

من خلال تقاعس الجهة المدعى عليها عن ترقية وترفيه الجهة المدعية على الرغم من تهنئتها الدورية على عملها ومدح جهودها في العمل ومضي فترة ملحوظة من العمل دون أي ترقية أو ترفيه ملحوظ (نسخة عن رسائل التهنئة والناشدة - مستند رقم ٤)؛

manifestation d'un irrépressible désir sexuel, mais comme une stratégie de domination masculine.
«Le harcèlement sexuel est d'abord l'expression d'un pouvoir avant d'être celui d'un désir» (M.-V. LOUIS, postface, in AVFT, De l'abus de pouvoir sexuel. Le harcèlement sexuel au travail, 1990, Éditions La Découverte/Le Boréal ; Le harcèlement sexuel.

ونحن إذ نأتي اليوم إلى القضاء، فلأننا ننتظر ونطلب منه أن يلعب دوراً ريادياً يتوافق ودوره الإجماعي، لا سيما في قضايا العمل وتلك المتعلقة بالتحرش في مكان العمل، بهدف درء التحرش والحكم على المتحرش وصاحب العمل بشكل رادع نظراً لخطورة فعل التحرش اجتماعياً واقتصادياً وثقافياً. ولا يرد على ذلك أن المشرع اللبناني لم يتناول حتى الآن صراحة فعل التحرش في مكان العمل، إذ أن هذا الفعل يقع رغم ذلك تحت عدد من أحكام قانون العمل وأحكام المعاهدات والعهود الدولية الموقعة من لبنان والتي تتمتع بمفعول آني على فرقاء هذه الدعوى. ونحن نطلب إذ ذاك من القضاء أن يصدر حكماً يتناسب مع خطورة القضية وينصف الضحية التي استنفذت كل ما لديها من طاقة وشجاعة لرفع هذه الدعوى.

٤

في القانون: في المبادئ والأحكام التي تخضع لها أفعال التحرش؟

رغبة بالوضوح في إثبات أحقية مطالب المدعية، رأينا من الضروري أن نعلم بداية إلى تحديد المبادئ والأحكام القانونية التي تخضع لها أفعال التحرش قبلما نعلم إلى تطبيق هذه المبادئ على القضية الحاضرة.

هنا نتميز بين حالتين أساسيتين: (١) المبادئ والأحكام التي تخضع لها جميع أفعال التحرش على اختلاف أنواعها؛ و(٢) المبادئ والأحكام التي تخص حالات معينة من التحرش، سواء بفعل نوعها أو التداعيات الناجمة عنها.

١ في المبادئ والأحكام التي تخضع لها جميع أفعال التحرش:

أ في الحق في العمل وفي التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية سنداً للمادة ٧ فقرة ٢ (ب) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمادة ٢٣ فقرة ١ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

تنص المادة ٧ فقرة ٢ (ب) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية حرفياً على ما يلي:
تتعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:
[...]

«٢» عيشاً كريماً لهم ولأسرهم طبقاً لأحكام هذا العهد،
(ب) ظروف عمل تكفل السلامة والصحة،

كما تنص المادة ٢٣ فقرة ١ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حرفياً على ما يلي:
(١) لكل شخص حق العمل، وفي حرّية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة.

وقد اعتبرت اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التابعة

من خلال التفاوت في نوع اللبس المفروض بين الجهة المدعية وزملاء لها (صور مأخوذة داخل مكان العمل في معرض القيام بالوظيفة - مستند رقم ٥)؛
من خلال رفض الجهة المدعى عليها لتأهيل الجهة المدعية مهنيّاً على الرغم من مطالبات هذه الأخيرة المحققة بهذا الإطار (نسخة عن الرسائل المتبادلة بين الجهة المدعية والجهة المدعى عليها في هذا الإطار - مستند رقم ٦).

وقد أدى هذا الوضع إلى خلق بيئة عمل عنيفة وتخويفية وعدائية جعلت استمرار الجهة المدعية على مواظبة العمل لدى الجهة المدعى عليها أمراً لا يحتمل. لا بل أدى هذا الأمر إلى تدهور صحة الجهة المدعية فبدأت تظهر عليها عوارض الإكتئاب المزمن والقلق السريري ما اضطرها إلى بدء علاج نفسي لمقاومة هذه العوارض (مرفق ربطاً تقريراً من الطبيب النفسي - مستند رقم ٧ وتقرير من المعالج النفسي - مستند رقم ٨)؛

وبتاريخ [كذا] أرسلت الجهة المدعية إلى الجهة المدعى عليها كتاباً رسمياً أعلمتها من خلاله بالمضايقات والمعاملة التمييزية التي تعرضت لها طالبة منها أخذ الإجراءات اللازمة في هذا الإطار. وقد تبلغت الجهة المدعى عليها هذا الكتاب بتاريخ [كذا] (ربطاً نسخة عن الكتاب المذكور - مستند رقم ٩)، غير أنها لم تحرك ساكناً لمعالجة هذا الوضع بحيث بقيت بيئة عمل الجهة المدعية على ما هي عليه من بيئة عمل عنيفة وتخويفية وعدائية؛

وبتاريخ [كذا]، وبفعل ما تقدم، أرسلت الجهة المدعية كتاباً إلى الجهة المدعى عليها تعلمها من خلاله تركها العمل على مسؤولية هذه الأخيرة سنداً للمادة ٧٥ من قانون العمل اللبناني (نسخة عن كتاب ترك العمل على مسؤولية المدعى عليها مرفق ربطاً - مستند رقم ١٠).

في الشكل:

لما كانت الجهة المدعية قد تركت العمل بتاريخ [كذا] يقتضي قبول الدعوى الراهنة في الشكل لورودها خلال مهلة الشهر القانونية وإختصاص مجلسكم المحترم بالنظر إليها.

٣

للأمم المتحدة أن القائمة المحددة في المادة ٧ من العهد الدولي والتي تحدد العناصر الأساسية لضمان شروط العمل العادلة والمرضية هي غير حصرية، بحيث أن ثمة عناصر أخرى أساسية تضمن شروط عمل عادلة ومرضية، منها: عدم التعرض للعنف والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي. وقد أضافت اللجنة المذكورة أنه ينبغي ألا يتعرّض أي عامل للمضايقات البدنية والعقلية، بما في ذلك التحرش الجنسي (على أن يُفهم بكلمة «مضايقات» التحرش الجسدي والمعنوي)؛ مضيئة أنه يتوجب على أي سياسة وطنية توضع للتطبيق في مكان العمل، في القطاعين العام والخاص، أن تتضمن حكماً: حظر الأفعال التي تُعتبر مضايقةً (تحرشاً)، بما فيها التحرش الجنسي.

بالتالي، فإن إعمال الحق في العمل وفي التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية سنداً للمادة ٧ فقرة ٢ (ب) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمادة ٢٣ فقرة ١ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، يشمل حتماً الحق في عدم التعرض إلى أفعال مضايقة أو تحرش أكانت على الصعيد المعنوي أو الجسدي أو الجنسي منها، ويقتضي قراءة أي فعل مماثل على أنه مخالفة جسيمة للأحكام المذكورة.

يراجع لطفاً:

اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التابعة للأمم المتحدة، التعليق العام رقم ٢٣ (٢٠١٦) بشأن الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية (المادة ٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية)، ٢٧/٤/٢٠١٦:

٦- وتحدد المادة ٧ قائمة غير حصرية من العناصر الأساسية لضمان شروط العمل العادلة والمرضية. وتشير عبارة «على الخصوص» إلى أن هناك عناصر أخرى ذات صلة أيضاً غير مذكورة صراحةً. وفي هذا السياق، ظلت اللجنة تركز بصورة منهجية على عوامل من قبيل: حظر العمل القسري والاستغلال الاجتماعي والاقتصادي للأطفال والشباب، وعدم التعرض للعنف والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وكفالة الحق في إجازة أمومة وأبوة وإجازة والدية مدفوعة الأجر.

[...]

عدم التعرض للمضايقة، بما في ذلك التحرش الجنسي

٤٨- ينبغي ألا يتعرّض أي عامل للمضايقات البدنية والعقلية، بما في ذلك التحرش الجنسي. وينبغي أن تتضمن التشريعات، من قبيل قوانين مكافحة التمييز وقانون العقوبات وقانون العمل، تعريفاً واسعاً للمضايقة، مع الإشارة صراحةً إلى التحرش الجنسي وغيره من أشكال

المضايقة، مثل المضايقة على أساس الجنس والإعاقة والعرق والميل الجنسي والهوية الجنسية وحمل صفات الجنسين. ويحدّد وضع تعريف محدد للتحرش الجنسي في مكان العمل، وينبغي أن تجرّم التشريعات التحرش الجنسي وتعاقب عليه، حسب الاقتضاء. وينبغي أن تشمل أي سياسة وطنية توضع للتطبيق في مكان العمل، في القطاعين العام والخاص، العناصر التالية على الأقل: (أ) نصاً صريحاً بشأن المضايقة التي يمارسها أي عامل أو تمارس عليه؛ (ب) حظر الأفعال التي تُعتبر مضايقةً، بما فيها التحرش الجنسي؛ (ج) تحديد واجبات أصحاب العمل والمديرين والمشرفين والعاملين تجاه منع حالات المضايقة وتسويتها ومعالجتها، حسب الاقتضاء؛ (د) إتاحة إمكانية وصول الضحايا إلى العدالة، بطرائق منها تقديم المساعدة القضائية المجانية؛ (هـ) توفير التدريب الإلزامي لجميع الموظفين، بمن فيهم المديرين والمشرفون؛ (و) حماية الضحايا، بما في ذلك تعيين جهات تنسيق لمساعدتهم، وكذلك توفير سبل للتنظيم والانتصاف، (ز) حظر الأعمال الانتقامية حظراً صريحاً؛ (ح) وضع إجراءات بشأن الإخطار والإبلاغ تحال بموجبها ادعاءات التحرش الجنسي إلى سلطة عامة مركزية، وإيجاد حلول لتلك الادعاءات، (ط) وضع سياسة محددة المعالم لمكان العمل، بالتشاور مع العاملين وأصحاب العمل والمنظمات التي تمثّلهم، ومع أية جهات معنية أخرى من قبيل منظمات المجتمع المدني.

٤٩- وينبغي أن يتمكن المدافعون عن حقوق الإنسان من الإسهام في إعمال الحقوق التي يكفلها العهد إعمالاً كاملاً للجميع، دون التعرّض لأي شكل من أشكال المضايقة. ويتعين على الدول الأطراف أن تحترم عمل المدافعين عن حقوق الإنسان وغيرهم من الجهات الفاعلة من المجتمع المدني وتحميه وتعزّزه، من أجل إعمال الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، بطرائق منها تيسير حصولهم على المعلومات وتمكينهم من ممارسة حقوقهم في مجالات حرية التعبير وتكوين الجمعيات والتجمع والمشاركة في الشؤون العامة.

ب في وجوب عدم إخضاع أحدٍ للتعذيب والمعاملة اللاإنسانية والحاطة بالكرامة، سنداً لأحكام المواد ٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية وه من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

تنص المادة ٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية حرفياً على الآتي: «لا يجوز إخضاع أحدٍ للتعذيب ولا للمعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو الحاطة بالكرامة.»

كما تنص المادة ٥ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حرفياً على الآتي:
«لا يجوز إخضاع أحد للتعذيب ولا للمعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو الحاطة بالكرامة.»

و من المتفق عليه فقهاً وإجتهداً في القانون المقارن، لا سيما في دول أوروبا وشمال أميركا، أن التحرش يشكل مساً بكرامة الضحية، لا سيما نظراً لتحويل تلك الضحية من فرد إلى شيء بالنسبة للمعتدي، وهو ما يترجم من خلال معاملة هذا الأخير للضحية ككائن مجرد من أي إنسانية:

يراجع لطفاً:

PATRICE ADAM, HARCELEMENT SEXUEL, REPERTOIRE DE DROIT DU TRAVAIL, DALLOZ, OCTOBRE 2016 :

24. **Dignité.** – Retrouvant les conceptions nord-américaines, les diverses instances des Communautés européennes vont ainsi développer une conception « large » de la notion de harcèlement sexuel, la rattachant à la protection de la dignité de la personne au travail (V. aussi le § 163 de la plate-forme d'action adoptée à Pékin, en sept. 1995, à l'issue de la 4e Conférence de l'ONU sur les femmes : « Le harcèlement sexuel constitue un affront à la dignité du travailleur ») et à la lutte contre les discriminations sexistes (sur les rapports entre harcèlement sexuel et discrimination). Cette manière de lier harcèlement sexuel et dignité fait ainsi écho aux analyses qui voient dans les pratiques de harcèlement sexuel les instruments privilégiés de l'envahissement de l'être réifié devenu « animal », « chose » (S. CROMER, *Le harcèlement sexuel en France. La levée d'un tabou, 1985-1990, 1995, La Documentation française, p. 40*). On la retrouve dans l'ANI du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnel entre les hommes et les

femmes («L'égalité des chances et de traitement à tous les stades de la vie professionnelle est un investissement social qui sert tant le respect de la dignité des personnes que le développement de l'économie»), dans celui du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail («Le respect de la dignité des personnes à tous les niveaux est un principe fondamental qui ne peut être transgressé, y compris sur le lieu de travail. C'est pourquoi le harcèlement et la violence, qui enfreignent très gravement ce principe, sont inacceptables») ou dans la circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement sexuel et moral dans la fonction publique.

و من البين أن التعذيب والمعاملة اللاإنسانية والحاطة بالكرامة، لا يعنيان فقط التعذيب الجسدي، بل أيضاً أي فعل يتسبب للضحية بمعاناة معنوية.

يراجع لطفاً:

اللجنة المعنية بحقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة، الدورة الرابعة والأربعون (١٩٩٢)، التعليق العام رقم ٢٠: المادة ٧ (حظر التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة):
٢- إن الهدف من أحكام المادة ٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية هو صون كرامة الفرد وسلامته البدنية والعقلية معاً. ومن واجب الدولة الطرف أن توفر لكل شخص، عن طريق ما قد يلزم من التدابير التشريعية والتدابير الأخرى، الحماية من الأفعال التي تحظرها المادة ٧، سواء ألقحها به أشخاص يعملون بصفتهم الرسمية، أو خارج نطاق صفتهم الرسمية، أو بصفتهم الشخصية.
[...]

ولا يقتصر الحظر الوارد في المادة ٧ على الأفعال التي تسبب ألماً بدنياً فحسب، بل إنه يشمل أيضاً الأفعال التي تسبب للضحية معاناة عقلية.

لذلك، يقتضي قراءة أي فعل تحرش على أنه أحد أوجه إخضاع الضحية للتعذيب وللمعاملة اللاإنسانية والحاطة بالكرامة، وتالياً على أنه مخالفة جسيمة لأحكام المواد ٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية و٥ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

ج . في الحق ببيئة عمل خالية من العنف سنداً للمادة ٧٥ فقرة ٤ من قانون العمل:

نصت المادة ٧٥ فقرة ٤ من قانون العمل حرفياً على ما يلي: «يحق للأجير ان يترك عمله قبل إنتهاء مدة العقد ودون ما علم سابق في الحالات التالية: [...] ٤- إذا أقدم رب العمل أو ممثله على إرتكاب أعمال عنف في شخص الأجير»،

وقد ذهب اجتهاد المحاكم اللبنانية منذ خمسينيات القرن الماضي بإتجاه توسيع مفهوم أعمال العنف بحيث لا تقتصر هذه الأعمال على العنف الجسدي وحسب، بل تشمل أيضاً أعمال العنف ذات الطابع النفسي أو المعنوي معتبراً إياها تنزل بمنزلة العنف الجسدي. وقد تتراوح هذه الأعمال من مجرد تغيير أقفال ومفاتيح مكتب العمل وإستثناء أجير دون سواه، من خلال التقاعس عن تسليمه النسخة الجديدة من المفاتيح، وصولاً إلى توجيه مختلف أنواع الشتائم أو العبارات النابية والتحقرية إلى الأجير.

يراجع لطفاً:

م.ع.ت.، بيروت، رقم ٤٣٢ تاريخ ١٩٥٠/٦/٢٧ (الرئيس نجيم) - حاتم ج ٨ ص ٤٦:

«ان شتم صاحب العمل للعامل وتوجيه عبارات بذيئة اليه يعتبر بمثابة سبب يخول العامل ترك العمل دون انذار من جهة وبمناوبة صرف من الخدمة دون وجه حق شرعي».

م.ع.ت. جبل لبنان- قرار رقم ٢١٠/٦٥ تاريخ ٢٠١٠/٣/١٥:

«وحيث إن العنف المعنوي ينزل منزلة العنف الجسدي ويندرج في مفهوم الشتم والإهانة.»

«... وحيث إن المجلس يستنتج من المستندات المبرزة في الملف بما فيها محضر المحاكمة في الدعوى الجزائية، أنه حصل خلاف بين المدعي ومدبر الدعي عليها، فأقدم هذا الأخير على شتمه وإهانته، الأمر الذي حمله على ترك العمل.

«وحيث تكون شروط المادة ٤/٧٥ من قانون العمل متوافرة فيقتضي اعتبار العقد مفسوخاً على مسؤولية المدعي عليها وإلزامها بتعويض بقدره المجلس بأجر ستة أشهر...»

الدليل العملي في قضايا الصرف التعسفي - الجزء الأول- صفحة

٢٥٨- بيار إميل طويبا:

«لا يجوز توجيه عبارات نابية مهما كانت الظروف والأحوال لمطلق موظف أو أجير... وحيث إن مجلس العمل التحكيمي لم يخالف القانون لم يخطئ في تطبيق وتفسير المادة ٥٠/٥ من قانون العمل، باعتباره الشركة

المدعى عليها مسؤولة عن نتائج التصرفات الخاطئة والمضرة التي لحقت بالمهندس المدعي المرتبط معها بعقد عمل، فيكون هذا التمييز مردوداً لعدم الصحة».

تمييز- الغرفة الثامنة- قرار رقم ٤٧/ تاريخ ٢٠١٠/٥/١٠- صادر في التمييز- عام ٢٠١٠- صفحة ٦٣٦- صادر ناشرون:

«وحيث إن نائب رئيس المؤسسة عمد الى تغيير أقفال ومفاتيح مكتب بدارو...، وأن المفاتيح الجديدة سلّمت للموظفين الحائزين على المفاتيح القديمة، بمن فيهم ناظر البناية، باستثناء المميّزة التي لم تعط نسخة عن المفاتيح الجديدة.

«وحيث إن هذه الواقعة، وفي ضوء معطيات القضية الحاضرة، تشكل بحد ذاتها، بما تهدف اليه من منع المميّزة دخول مكتب المميز ضده في بدارو، وما تدل عليه من عنف معنوي مورس عليها، صرفاً تعسفاً لهذه الأخيرة، وإلا الإثبات والدليل عليه، وفي كل حال، مبرراً لتركها العمل على مسؤولية المميز ضده الذي يعد بأنه فسخ عقد العمل الذي يربطه بها بصورة تعسفية».

الأستاذ وليم الغريب، قانون العمل اللبناني حاضره ومستقبله، الطبعة الأولى، ٢٠١٤:

حظرت معظم قوانين العمل صاحب العمل أو ممثله من الإقدام على الاعتداء على شخص أجيره، ووضعت هذا الجرم في مصاف الأخطاء الجسيمة التي تعطي الحق للأجير المعتدى عليه بإنهاء عقد عمله قبل أوأنه بدون إنذار مسبق وقبض حقوقه القانونية وحتى تعويض الصرف التعسفي إذا تحققت شروطه.

لم يكن المشرع اللبناني عادلاً عندما اشترط في البند (٤) من المادة ٧٥/ من قانون العمل حصول «أعمال عنف» في شخص الأجير لكي يحق له ترك العمل على مسؤولية صاحب العمل، بينما اكتفى في البند (٦) من المادة ٧٤/ من القانون نفسه، بأن «يعتدي الأجير على صاحب العمل»، لكي يحق لهذا الأخير صرفه من العمل دون تعويض أو إنذار مسبق.

يفهم من عبارة «إرتكاب أعمال عنف» الواردة في البند (٤) أنها تعني الاعتداء الجسدي الذي يتعرض له الأجير، كالضرب وما قد ينتج عنه من جروح وكسور ورضوض وعاهات في جسمه. في حين يمكن أن يكون «الاعتداء» على رب العمل ومتولي الإدارة بوجه عام إما بالفعل أو بالقول كما إستقر عليه رأي رجال العلم والإجتهد.

هذا التمييز الذي يقوم على تجاوز المساواة في المعاملة يتعارض مع أحكام اتفاقية العمل الدولية المبرمة رقم ١١٧/، بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة. ويجعل تشريعنا العمالي في هذه المسألة محط انتقاد من قبل

لجان المراقبة في منظمة العمل الدولية. ولتصحيح هذه الثغرة، اعتمد مشروع قانون العمل الجديد عبارة «الاعتداء» في الحالتين المذكورتين في المادتين ٧٤/و/٧٥/ من قانون العمل. وألغى عبارة «في محل العمل» الواردة في البند (٦) من المادة ٧٤/ عمل، بحيث منع الاعتداء على الأجير أو على صاحب العمل أو على متولي الإدارة المسؤولين في مكان العمل أو خارجه على حد سواء.

في غياب نص واضح، ويهدف تكريس المساواة في الحقوق والواجبات بين صاحب العمل والأجير، قام القضاء بدور رائد في تعزيز وتثبيت العدالة وتكافؤ الفرص في المعاملة، وصدر عنه قرارات جريئة تساوي صاحب العمل بالأجير في مسؤولية فسخ عقد العمل تطبيقاً للبندين ٦/ و٤/ المشار إليهما سابقاً. وعليه يعتبر شتم صاحب العمل للعامل وتوجيه عبارات بذيئة إليه بمثابة سبب مقبول يخول العامل ترك العمل دون سابق إنذار من جهته، وبمثابة صرف من الخدمة دون وجه حق شرعي من جهة ثانية.

يُضاف إلى ذلك الدور الهام والرائد الذي لعبه في نفس الإتجاه قضاة الأمور المستعجلة في لبنان لدى تطبيقهم أحكام قانون حماية النساء وسائر أفراد الأسرة من العنف الأسري، حيث وسعوا هنا أيضاً مفهوم العنف على نحو يشمل أعمال العنف النفسية والعنوية التي تتعرض لها الضحية. وهو أمر يدل إلى نظرة القضاء الشاملة للعنف، بما فيه العنف النفسي أو المعنوي، كعمل خطير ذات أوجه مختلفة قد تؤدي كل منها إلى الضرر عينه في شخص الضحية.

يراجع لطفاً:

قاضي الأمور المستعجلة في بيروت، القاضي جاد معلوف، قرار رقم ٢٠١٤/٥٣٩، تاريخ ٢٠١٤/٥/٢٦:

وحيث مما لا شك فيه أن إقدام المستدعي بوجهه على ضرب المستدعية بيديه أو بواسطة الحزام يشكّل عنفاً أسرياً وفق التعريف الموهو اليه أعلاه، إلا أن العنف لا يقتصر فقط على التعرض الجسدي، ذلك أنه تبين من المعطيات المتوافقة في الحالة الراهنة أن المستدعية تعرضت كذلك لأنواع مختلفة من العنف لا تقلّ خطورة عن العنف الجسدي، وذلك عبر إقدام زوجها على تعنيفها كلامياً وإطلاق الشتائم بوجهها وتحقيرها، كما عبر إقدامه على منعها من الخروج من المنزل الزوجي إلا لبضع ساعات في الشهر، دون أي سبب يبرر ذلك. وهو ما يشكل تعرضاً لأبسط حقوقها، وما يدخل دون أي شك في تفسير العنف الأسري المنصوص عليه في القانون رقم ٢٠١٤/٢٩٣، ذلك أن العنف المقصود هو ذلك الذي يسبب الإيذاء النفسي أيضاً، ولا يمكن إلا والإقرار بجديّة وخطورة الأذى النفسي

الذي ينتج عن قمع حرية تنقل الزوجة دون أي مبرر وعن تعنيفها كلامياً.

وحيث تبين أن المستدعي بوجهه يقدم على تعنيف المستدعية أمام ابنه البالغ من العمر عشر سنوات وأمام ابنته من المستدعية البالغة من العمر ثمانية أشهر، وهو ما يشكل كذلك بحد ذاته عنفاً أسرياً بسبب إيذاء نفسياً لأفراد الأسرة المذكورين ويستدعي بدوره إصدار تدبير لحمايتهم واعتبارهما ضحيتي عنف أسري وفق المفهوم المنصوص عليه في القانون المذكور.

كما يتأكد هذا الأمر (أي اشتغال مفهوم العنف أشكال العنف المعنوي بما فيها أفعال التحرش) في إجماع الفقه والإجتهد في القانونين الدولي والمقارن. هذا ما نستشفه بشكل خاص من تعريف التحرش الذي نصت عليه اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة التابعة للأمم المتحدة في دورتها الحادية عشرة والمذكور أعلاه في «أولاً - توطئة»، حيث رأت أن التحرش يؤدي إلى إيجاد بيئة عمل عنيفة وتخويفية وعدائية تجاه الضحية على نحو يحول مكان عملها إلى غرفة تعذيب يومي، وهو تالياً أداة عنف تُستخدم لإخضاع الضحية لرغبات المعتدي التحرش،

وقد نصت المادة ٢ من إعلان القضاء على العنف ضد المرأة المعتمد من الهيئة العامة للأمم المتحدة في ١٩٩٣/١٢/٢٠ في قرارها ٤٨/١٠٤ حرفياً على ما يلي:
يفهم بالعنف ضد المرأة أنه يشمل على سبيل المثال لا على سبيل الحصر، ما يلي:

أ- العنف البدني والجنسي والنفسي الذي يحدث في إطار الأسرة بما في ذلك الضرب والتعدي الجنسي على أطفال الأسرة الإناث، والعنف المتصل بالمهر، واغتصاب الزوجة، وختان الإناث وغيره من الممارسات التقليدية المؤذية للمرأة، والعنف غير الزوجي والعنف المرتبط بالاستغلال؛
ب- العنف البدني والجنسي والنفسي الذي يحدث في إطار المجتمع العام بما في ذلك الاغتصاب والتعدي الجنسي والتحرش الجنسي والتخويف في مكان العمل وفي المؤسسات التعليمية وأي مكان آخر، والاتجار بالنساء وإجبارهن على البغاء؛
ج- العنف المدني والجنسي والنفسي الذي ترتكبه الدولة أو تتغاضى عنه، اينما وقع.

فضلاً عن ذلك، فقد اعتبرت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة التابعة للأمم المتحدة أن العنف قد يتخذ أشكالاً متعددة بما فيها الأفعال أو أوجه التقصير التي يقصد منها أو يحتمل أن تسبب الوفاة أو الضرر البدني أو الجنسي

أو النفسي أو الاقتصادي أو المعاناة للمرأة، أو أن تفضي إلى ذلك، والتهديد بتلك الأفعال، والتحرش، والإكراه، والحرمان التعسفي من الحرية،

وبطبيعة الأمر، يمكن الإسترشاد بتلك النصوص والإجتهادات لإعمالها على مختلف أنواع التحرش التي يقع ضحيتها أجراء في مكان العمل في لبنان.

يراجع لطفاً:

DUNCAN CHAPPELL AND VITTORIO DI MARTINO, VIOLENCE AT WORK, THIRD EDITION, ILO, 2006:

In December 1993, the general assembly adopted a landmark resolution on gender violence called the declaration on the Elimination of violence against women. This declaration defines what constitutes an act of violence against women, and calls on governments and the international community to take specific measures to prevent such acts. Violence against women is defined as “any act of gender-based violence that results in, or is likely to result in, physical, sexual or psychological harm or suffering to women, including threats of such acts, coercion or arbitrary deprivation of liberty, whether occurring in public or in private life”.

The declaration also lists abuses that are encompassed by the term “violence against women”:

(a) Physical, sexual and psychological violence occurring in the family, including battering, sexual abuse of female children, dowry-related violence, marital rape, female genital mutilation and other traditional practices harmful to women, non-spousal violence and violence related to exploitation;

(b) Physical, sexual and psychological violence occurring within the general community, including rape, sexual abuse, sexual harassment and intimidation at work, in educational institutions and elsewhere, trafficking in women and forced prostitution.

**اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة التابعة للأمم المتحدة،
التوصية العامة رقم ٣٥ بشأن العنف الجنساني ضد المرأة، الصادرة
تحديناً للتوصية العامة رقم ١٩، ١٩/٣٦/٧/٢٠١٧:**

١٤ - ويضر العنف الجنساني بالمرأة في جميع مراحل حياتها، وبناء على ذلك، فإن الإشارات إلى المرأة في هذه الوثيقة تشمل الفتيات. ويتخذ ذلك العنف أشكالاً متعددة، بما فيها الأفعال أو أوجه التقصير التي يقصد منها أو يحتمل أن تسبب الوفاة أو الضرر البدني أو الجنسي أو النفسي أو الاقتصادي أو المعاناة للمرأة، أو أن تفضي إلى ذلك، والتهديد بتلك الأفعال، والتحرش، والإكراه، والحرمان التعسفي من الحرية. ويتأثر العنف الجنساني ضد المرأة بالعوامل الثقافية والاقتصادية والإيديولوجية والتكنولوجية والسياسية والدينية والاجتماعية والبيئية وغالباً ما يتفاقم بسببها، كما يتضح، في جملة أمور، من سياقات التشرد، والهجرة، والعمالة المتزايدة للأنشطة الاقتصادية، بما في ذلك سلاسل الإمداد العالمية، وقطاع الصناعات الاستخراجية والبحرية، والعسكرة، والاحتلال الأجنبي، والنزاعات المسلحة، والتطرف العنيف، والإرهاب. كما يتأثر العنف الجنساني ضد المرأة بالأزمات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، والاضطرابات المدنية، والطوارئ الإنسانية، والكوارث الطبيعية، ودمار الموارد الطبيعية أو تدهورها. كذلك تمثل الممارسات الضارة والجرائم المرتكبة ضد المدافعات عن حقوق الإنسان أو السياسيات أو الناشطات أو الصحفيات أشكالاً من أشكال العنف الجنساني ضد المرأة تتأثر بتلك العوامل الثقافية والإيديولوجية والسياسية.

PATRICE ADAM, HARCELEMENT SEXUEL, REPERTOIRE DE DROIT DU TRAVAIL, DALLOZ, OCTOBRE 2016 :

26. Violence et Sexisme.

La lutte contre le harcèlement sexuel s’inscrit aujourd’hui, plus particulièrement, dans une férocité

(et légitime) bataille contre la violence à l'égard des femmes (V. par ex., Convention d'Istanbul du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, 11 mai 2011, art. 40. – Décr. no 2015-148, 10 févr. 2015) et contre le sexisme dans le monde du travail (Rapport du CSEP, Le sexisme dans le monde du travail. Entre déni et réalité, 6 mars 2015. – L'ANI vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, du 19 juin 2013, mentionne explicitement la nécessité de lutter contre les stéréotypes de sexe) – considéré comme un instrument de pouvoir sur les femmes au travail (V. Convention d'Istanbul, 11 mai 2011, préambule, préc. : « Reconnaissant que la nature structurelle de la violence à l'égard des femmes est fondée sur le genre, et que la violence à l'égard des femmes est un des mécanismes sociaux cruciaux par lesquels les femmes sont maintenues dans une position de subordination par rapport aux hommes » ;) et d'exclusion des femmes du travail – et au-delà (le phénomène du « harcèlement de rue » en a assuré la visibilité médiatique ; un plan national de lutte contre le harcèlement sexiste et les violences sexuelles dans les transports en commun a été présenté en juillet 2015 et suivi par une campagne nationale lancée en novembre de la même année).

27. Un rapport du Conseil économique, social et environnemental (P. VION, Rapport CESE, Combattre toutes les violences faites aux femmes, des plus visibles aux plus insidieuses, nov. 2014) se situe également dans cet horizon, reliant sexisme et violence : « Le sexisme qui recouvre des traditions culturelles, des comportements et des représentations mais aussi

des idéologies qui posent une différence de statut et de dignité entre la femme et l'homme, constitue une discrimination propice au développement de la violence », et l'avis de la Commission nationale consultative des droits de l'homme du 26 mai 2016 sur les violences contre les femmes et les féminicides d'ajouter que « ces violences sont manifestes et sont la marque d'une société inégalitaire entre les femmes et les hommes, dans laquelle les rapports de domination et de pouvoir constituent un contrôle social sur les femmes et sur leur sexualité. Il ne pourra en effet y avoir d'égalité entre les femmes et les hommes tant que les violences contre les femmes continueront à faire système et qu'elles continueront à alimenter l'insécurité des femmes, à entraver leur liberté et à affecter leur santé ».

فضلاً عن ما تقدم، فقد نصت المادة ٧٥ فقرة ٤ من قانون العمل أن صاحب العمل مسؤول أيضاً عن إقدام ممثله على ارتكاب أعمال عنف في شخص الأجير. وقد ذهب الإجتهااد نحو توسيع مفهوم هذا النص ليشمل الأشخاص الذين يمارسون في الواقع سلطة ما على الأجراء، بمعزل عما إذا كانوا يستمدون هذه السلطة من القانون أو لا، بحيث يُعتبر صاحب العمل مسؤولاً عن أعمالهم أيضاً. هذا، بالإضافة إلى اعتبار صاحب العمل مسؤولاً بصفته صاحب سلطة تأديبية داخل مكان العمل وذلك عن أعمال التحرش التي يقوم بها أحد أجراءه، عندما يتقاعس صاحب العمل هذا عن إعمال سلطته التأديبية للتصدي للتحرش داخل مكان العمل.

يراجع لطفاً:

COUR DE CASSATION FRANÇAISE, CHAMBRE SOCIALE, 10 MAI 2001, STE REPASS'NET C/ MME BOUET, CITEE IN BERNARD GAURIAU – DROIT SOCIAL 2001. 921 :

Mais attendu, d'abord, que la Cour d'appel n'a pas alloué des dommages-intérêts à la salariée en considération des heures supplémentaires effectuées

par celle-ci, mais en réparation de son préjudice moral résultant du mauvais traitement dont elle était victime de la part de l'épouse du gérant et des insultes proférées à son égard par celle-ci ;

Et attendu ensuite que l'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés ; que le moyen n'est pas fondé.

ANTOINE MAZEAUD, DROIT DU TRAVAIL, 5E EDITION, MONTCHRESTIEN, 2006 :

Le pouvoir disciplinaire dans l'entreprise est inhérent à la qualité de chef d'entreprise et à l'existence d'un lien de subordination. Parfois, on peut dire que son exercice est une obligation à charge du chef d'entreprise, notamment en cas de harcèlement entre salariés.

COUR DE CASSATION FRANÇAISE, CHAMBRE SOCIALE, 3/7/1990 - BULL.NO330 :

Mais attendu qu'après avoir relevé que les faits n'étaient pas sérieusement contestés, la cour d'appel, qui n'était pas tenue d'entrer dans le détail de l'argumentation des parties, a retenu que l'employeur, qui était demeuré passif lors de l'agression du salarié, avait par son attitude inadmissible largement cautionné les agissements du chef de chantier, lequel était également son associé; qu'elle a pu dès lors en déduire que le comportement fautif de l'employeur avait rendu impossible la poursuite des relations normales de travail et qu'en conséquence, celui-ci était responsable de la rupture;

بناء على كل ما تقدم، يقتضي قراءة أعمال العنف المنصوص عنها في المادة ٧٥ فقرة ٤ من قانون العمل على نحو يشمل أيضاً أعمال العنف ذات الطابع النفسي والمعنوي، وتالياً على نحو يشمل مختلف أوجه المضايقات والتحرش، أكان جسدياً أو جنسياً أو معنوياً أو نفسياً. كما يقتضي قراءة نص المادة ٧٥ فقرة ٤ المذكورة على نحو يشمل كل الأشخاص الذين يمارسون في الواقع، في بيئة العمل، سلطة على الأجراء، بمعزل عمّا إذا كانوا يستمدون هذه السلطة من القانون أو لا.

في موجبات صاحب العمل تجاهه سندا للمادة ٧٥ فقرة ٢ من قانون العمل:

٥ د تنص المادة ٧٥ فقرة ٢ من قانون العمل حرفياً على ما يلي: «يحق للأجير أن يترك عمله قبل إنتهاء مدة العقد ودون ما علم سابق في الحالات التالية: [...] ٢- إذا لم يقم رب العمل بموجباته نحو الأجير وفقاً لأحكام هذا القانون»،

وقد ذهب الإجتهااد والفقهاء نحو توسيع مفهوم هذه الفقرة بحيث لا تشمل فقط موجبات صاحب العمل المنصوص عنها في قانون العمل حصرياً وحسب، إنما على نحو تشمل أيضاً أي موجب قانوني أو تعاقدي أو تنظيمي تجاه الأجير مهما كان مصدره.

وبهذا المعنى، يقتضي تطبيق أحكام هذه المادة أيضاً في حال مخالفة صاحب العمل لموجباته المستمدة من أحكام معاهدات وعهود الحقوق والحريات الأساسية المذكورة تفصيلاً في متن هذه المرافعة. فموجبات صاحب العمل لا يمكن أن تقتصر على تسديد الأجر الدوري والموافقة على العطل السنوية إلخ. وإلا يكون المشرع ينظر إلى علاقات العمل عبر غمادات الخيول بشكل جد محدود ومقيد دون إيلاء أي اعتبار لمساحة بيئة العمل ومكان العمل في حيوات الأجراء ونفسياتهم. ونبيّن تفصيلاً في متن هذه المرافعة كيف يشمل موجب صاحب العمل، فضلاً عما هو مذكور بوضوح في قانون العمل، تأمينه لسلسلة من الحقوق والحريات للأجراء مستمدة من أحكام المعاهدات والعهد الدولية، منها تلك المتعلقة بتأمين بيئة عمل وشروط عمل سليمة وخالية من التحرش وخالية من الأعمال التمييزية والعنيفة والتخويفية، تحفظ صحة الأجير الجسدية والنفسية وتحفظ له خصوصيته وكرامته وتالياً كيانه.

وعليه، لا يمكن قراءة المادة ٧٥ فقرة ٢ من قانون العمل إلا على ضوء أحكام معاهدات وعهود الحقوق والحريات الأساسية المذكورة تفصيلاً في متن هذه المرافعة، فيما يقتضي اعتبار أي مخالفة لتلك الأحكام مخالفة أيضاً للمادة ٧٥ فقرة ٢ المذكورة.

ومن المتفق عليه فقهاً وإجتهداً أن موثيق الأمم المتحدة المُشار إليها في الفقرة «باء» من مقدمة الدستور اللبناني تعني بشكل خاص: (١) الإتفاقية الدولية للقضاء على التمييز العنصري بجميع أشكاله تاريخ ١٩٦٦/٠٣/٠٧ والتي أُجيز إنضمام لبنان إليها بالقانون رقم ٧١/٤٤ تاريخ ١٩٧١/٠٦/٢٦؛ و(٢) العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية الصادر بتاريخ ١٩٦٦/١٢/١٦ والذي أُجيز إنضمام لبنان إليه بالقانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٨٥٥ الصادر بتاريخ ١٩٧٢/٠٩/٠١؛ و(٣) العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الصادر أيضاً بتاريخ ١٩٦٦/١٢/١٦ والذي أُجيز إنضمام لبنان إليه بالقانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٨٥٥ عينه الصادر بتاريخ ١٩٧٢/٠٩/٠١.

وتعدّ هذه المواثيق تبعاً لقرار المجلس الدستوري رقم ٢، الصادر بتاريخ ٢٠٠١/٠٥/١٠، جزءاً لا يتجزأ وتتمتع معاً بالقوة الدستورية، على نحو يجعل من مخالفة أي كان لها، مخالفة دستورية يقتضي التصدي لها بأسرع وقت حفاظاً على سلامة الدستور اللبناني.

يراجع لطفاً:

قرار المجلس الدستوري رقم ٢، الصادر بتاريخ ٢٠٠١/٠٥/١٠:

وبما أنه من المعتمد ان هذه المواثيق الدولية (أي العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية و الاتفاقية الدولية للقضاء على التمييز العنصري بجميع اشكاله) للعطوف عليها صراحة في مقدمة الدستور تؤلف مع هذه المقدمة والدستور جزءاً لا يتجزأ وتتمتع معا بالقوة الدستورية.

المادة ٢ من قانون أصول المحاكمات المدنية:

تنص المادة ٢ من قانون أصول المحاكمات المدنية حرفياً على ما يلي:

«على المحاكم أن تتقيد بمبدأ تسلسل القواعد.

عند تعارض أحكام المعاهدات الدولية مع أحكام القانون العادي، تتقدم

في مجال التطبيق الأولى على الثانية. [...]»،

علماً أن تلك المادة من قانون أ.م.م. لم تميّز بين المحاكم، بحيث ينطبق نصها على كل من المحاكم الخاصة ومحاكم القضاء الشامل، ويتوجب تالياً إعمال أحكام معاهدات وعهود الحقوق والحريات الأساسية الدولية المُصدقة من لبنان على مختلف أنواع النزاعات، لا سيما نزاعات العمل منها وأمام مجالس العمل التحكيمية.

الأستاذ وليم الغريب، قانون العمل اللبناني حاضره ومستقبله، الطبعة الأولى، ٢٠١٤:

إن عقد العمل الذي ينشأ صحيحاً يولد التزامات على كل فريق من أفرائه. وهذه الالتزامات هي عديدة ومتنوعة مصدرها الأساسي هذا العقد، ولكنه ليس المصدر الوحيد. هناك مصادر نجدتها في قانون العمل وفي قانون اللوجبات والعقود، بالإضافة إلى مصادر أخرى تأتي من عقود العمل الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسات ومن الأعراف أحياناً. حسب رأي فريق من رجال العلم والفقه والقضاء، أن نص البند (٢) من المادة ٧٥/ من قانون العمل يطبق على النزاعات بين الأجير وصاحب العمل حول أي التزام لم يحم به هذا الأخير مصدره قانون العمل فقط. وقد أيد هذا الموقف قرار صادر عن إحدى غرف مجلس العمل التحكيمي (أشرنا إليه في مطلع بحث هذه المادة) لم يجز مبدئياً التوسع بتفسير أحكام قانون العمل باعتباره قانوناً خاصاً، وبالتالي تقتصر موجبات صاحب العمل نحو أجيره بتلك التي ينص عليها قانون العمل دون غيره. يتناقض هذا الرأي مع رأي آخر حظي بتأييد واسع اجتهدا وفقها يعطي الحق للأجير بفسخ عقد العمل إذا أخل صاحب العمل بأي موجب قانوني أو تعاقدي أو تنظيمي تجاهه، أو إذا قام بتعديل شروط العمل الجوهرية دون موافقته الصريحة. وقد ارتكز هذا الرأي على أحكام المادة ٦٥٤/ م.ع. التي أجازت لكل من الفريقين في إجارة العمل أو الخدمة فسخ العقد إذا لم يحم الفريق الآخر بما يجب عليه. وقد فسّر هذا الفريق عبارة «بما يجب عليه» بأنها تشمل أي التزام على صاحب العمل نحو أجيره مهما كان مصدره.

هـ في وجوب تطبيق القواعد والمبادئ الدولية المتصلة بالتحرش عملاً بمقدمة الدستور وبالمادة ٢ من قانون أصول المحاكمات المدنية وبوظيفة القضاء وإلا تفسير القوانين الداخلية على أساس تلك القواعد والمبادئ الدولية:

فضلاً عما تقدم، تكون القواعد والمبادئ الدولية المتصلة بالتحرش قابلة للتطبيق على قضايا التحرش في العمل في لبنان للاعتبارات الآتية:

- الفقرة «باء» من مقدمة الدستور:

تنص الفقرة «باء» من مقدمة الدستور اللبناني، حرفياً على ما يلي: لبنان عربي الهوية والانتماء، وهو عضو مؤسس وعامل في جامعة الدول العربية وملتزم موثيقها، كما هو عضو مؤسس وعامل في منظمة الأمم المتحدة وملتزم موثيقها والاعلان العالمي لحقوق الإنسان. وتجسد الدولة هذه المبادئ في جميع الحقوق والمجالات دون استثناء.

ولا يُرد على ذلك، أن أحكام تلك المعاهدات والعهود لا تطبق على نزاع خاص بين الأفراد على إعتبار أنها تُلزم الدول الأطراف فقط دون سواها بإتخاذ التدابير اللازمة لإعمال الحقوق المنصوص عليها، إذ من المسلّم به فقهاً أنه على الرغم من وجود موجبات مماثلة على الدول الأطراف، فإن البنود التي يكون نصّها واضحاً والغرض المرجو منها هو إنشاء حق إنساني أو حق أساسي تتمتع حتماً بمفعول آتٍ، ويحق تالياً للمتقاضى التدرّج بها مباشرة أمام المحاكم.

فالفقه المتخصّص بالقانون الدوليّ يميّز بين المعاهدات الدولية التي لا تتمتع بمفعول آتٍ وتلك التي تكون نافذة بحدّ ذاتها (self executing)، أي تلك التي يستطيع المتقاضى أن يتدرّج بها مباشرة أمام المحاكم. ولكي تتمتع المعاهدة بمفعول آتٍ، يقتضي توفّر شرطين: الأول أن تؤلّ نية المشرّع الدولي إلى إنشاء حقوق مباشرة للأفراد، والثاني أن تكون صياغة المعاهدة أو بعض بنودها واضحة وغير مرتبطة بأي آلية تنفيذية تقع على عاتق الدولة الموقعة عليها.

وقد أجمع الإجتهد والفقه في القانون الدولي والقانون المقارن على اعتبار أن كافة بنود العهد الدوليّ الخاصّ بالحقوق المدنية والسياسية وبعض بنود العهد الدولي الخاصّ بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية والإعلان العالمي لحقوق الإنسان وإتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، تتمتع بهذا المفعول الآتٍ.

وما يوحد هذه البنود هو أنها أتت بشكل واضح وعام ومطلق، وهو أمر يُستشف من الأسلوب اللغوي المستخدم فيها، مثل «لا يجوز تعريض أي شخص ل...» و«من حقّ كلّ شخص أن...». بالتالي، يتبين بوضوح أنها لا تتوجه فقط إلى الدول الأطراف، بل تتركّس حقوقاً أساسية لصالح الأفراد بوجه الجميع (erga omnes)، من دون أن تعلق فعالية تلك الحقوق بأية آلية تنفيذية أو تشريعية. ومؤدى ذلك هو وجوب إعمالها في النزاع الراهن.

يراجع لطفاً:

JEAN-FRANÇOIS LACHAUME, DROIT INTERNATIONAL ET JURIDICTION JUDICIAIRE, REPERTOIRE DE DROIT INTERNATIONAL, DALLOZ, DECEMBRE 2013 :

93. La question classique à laquelle le juge

judiciaire est ensuite et souvent confronté, est de déterminer si les dispositions du traité ou d'un accord international produisent, sans le secours d'autres normes juridiques, des effets directs à l'égard des sujets de droit, permettant ainsi aux personnes privées et publiques de s'en prévaloir dans une instance judiciaire et d'invoquer ensuite, au profit de ces dispositions, une valeur juridique supérieure à celle de la loi interne et ce, en application de l'article 55 de la Constitution. L'expression «caractère auto-exécutoire des traités» est également utilisée dans le même sens (LOUSSOUARN, BOUREL et DE VAREILLES-SOMMIÈRES, *Droit international privé*, 10e éd., 2013, Dalloz, no 51). Le problème est d'importance si l'on songe que, traditionnellement, les traités et les accords internationaux sont considérés comme ne produisant d'effets juridiques directs qu'entre les États et/ou les organisations internationales parties (par ex. : Civ. 3e, 6 avr. 1976, JCP 1977. III. 18559, note Ruzié ; JDI 1976. 903. - Crim. 26 nov. 1985, Bull. crim. no 376. - Les traités d'extradition ne créent d'obligations qu'entre les puissances entre lesquelles ils interviennent ; cette solution peut être considérée comme abandonnée ou, en tout cas, très atténuée, pour ce type de traité : Crim. 24 mars 1987, Bull. crim. no 137 ; D. 1987. 459, 2e esp., note Waquet et Julien-Laferrère). Ce n'est, tout au moins en principe, qu'à titre exceptionnel que les traités et accords produisent directement des effets juridiques à l'égard des personnes privées et des personnes publiques non étatiques et dont ces dernières puissent se prévaloir devant le juge (Crim. 3 mai 2001, no 00-81.691 et 94-82.951, Bull. crim. no 107, les accords SPS négociés dans le cadre

du GATT ne produisent pas d'effets directs dans l'ordre juridique interne). Il est donc nécessaire pour que les traités et accords, dépourvus par eux-mêmes d'effets directs, puissent être invoqués par les particuliers que la loi interne ou le pouvoir réglementaire définissent les modalités d'application de ces normes internationales.

[...]

94. Il appartient, en conséquence, au juge judiciaire, confronté à une norme internationale invoquée devant lui et qui n'a pas été relayée par une norme de droit interne, de rechercher, au besoin par l'interprétation, si cette norme est auto-exécutoire et produit donc des effets juridiques directs à l'égard des personnes privées, des collectivités et établissements publics. On se heurte alors immédiatement à la difficulté de déterminer le critère à partir duquel il est possible de distinguer les conventions internationales à effets directs des autres, sans compter que cette difficulté surgit quelquefois à l'intérieur même d'une convention : certaines de ses dispositions étant auto-exécutoires, d'autres non.

[...]

97. Parmi les critères retenus pour identifier les dispositions conventionnelles internationales à effets directs, il faut se référer, d'abord et bien sûr, à l'élément rédactionnel : sont productrices d'effets directs, donc ne se limitent pas à créer des obligations entre les seules parties à une convention internationale, les dispositions de celles-ci dont la rédaction permet au juge de déduire que les parties au traité ou à l'accord ont admis qu'elles pouvaient être directement invoquées par les sujets de droit.

Si la rédaction de la disposition prévoit, par exemple,

que les États prendront les mesures nécessaires pour en garantir l'exécution ou pour lui faire produire des effets de droit, on peut soutenir que la disposition ne saurait être utilement et directement invoquée par les requérants (Crim. 7 janv. 1972, Bull. crim. no 1). Il en va de même si les stipulations du traité ou de l'accord règlent un conflit ou un litige ne visant que les États parties (à propos de l'accord financier franco-russe du 27 mai 1997 : Civ. 3e, 10 avr. 2013, no 11-21.947. - Le Conseil d'État avait adopté la même solution : CE, ass., 23 déc. 2011).

En revanche, si la disposition est précise et ne renvoie pas à un acte d'application, elle sera généralement considérée comme auto-exécutoire. Il est vrai qu'à la limite, il est possible de considérer, à l'instar des solutions retenues dans les relations entre la loi et ses règlements d'application, qu'une disposition internationale, même renvoyant à une intervention des autorités normatives internes, produit des effets directs dès lors qu'elle est suffisamment précise et place ces autorités dans une situation de compétence liée quant au but à atteindre, surtout quand ce but est d'ordre humanitaire ou protecteur des droits de l'homme.

98. En définitive, pour déterminer si une ou plusieurs dispositions d'une convention internationale produisent des effets directs, dont les sujets de droit puissent directement se prévaloir devant le juge judiciaire, ce dernier doit prendre en considération, pour rechercher l'intention des parties, l'objet de la convention, le but envisagé, la rédaction de la ou des dispositions en cause, etc.

[...]

100. À titre d'exemples, on peut citer, en plus de la convention de New York précitée parmi les conventions auxquelles le juge judiciaire a reconnu un caractère auto-exécutoire : certaines dispositions du Traité de Rome ; les règlements communautaires et de l'Union européenne ; la plupart des dispositions de la Conv. EDH (art. 5, 6, 8, 9 et 10, not.), du Pacte international relatif aux droits civils et politiques du 19 décembre 1966 (Soc. 29 févr. 2012, no 11-60.203, Bull. civ. V, no 82) et du Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (Soc. 12 janv. 2011, no 09-69.348, Bull. civ. V, no 21 : rémunération du travail. - Soc. 14 avr. 2010, no 08-45.247, Bull. civ. V, no 21 : droit au travail) qui ne sont d'ailleurs pas toutes d'une grande précision ; certaines dispositions des conventions d'extradition ; les dispositions de bon nombre de conventions réglant des intérêts privés ou commerciaux ; la Convention de Genève sur le statut des réfugiés du 28 juillet 1951 (signée le 11 sept. 1952 à New York, JO 29 oct. 1954) ; l'article 6, paragraphe 1er, du Protocole d'Athènes du 17 mai 1980 relatif à la protection de la Méditerranée contre la pollution d'origine tellurique (Civ. 1re, 8 mars 2005, no 00-22.093, Bull. civ. I, no 112. - La CJCE lui ayant reconnu des effets directs dont toute personne pouvait se prévaloir devant les juridictions nationales : CJCE 15 juill. 2004, Synd. prof. de coordination des pêcheurs de l'étang de Berre, aff. C-213/03, Rec. I. 7359) ; la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, etc.

إلياس أبو عيد، أصول المحاكمات المدنية، بين النص والإجتihad

والفقه، الجزء الأول، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١١:

وفي اعتقادنا، إن مدلول المادة ٢ فقرة ٢ من الأصول المدنية يهدف إلى بيان مبدأ متعارف عليه في القانون الدولي الخاص، هو مبدأ إدخال المعاهدات كجزء من قوانين الدولة الداخلية إذا ما تبين أن هذه المعاهدات تستوفي الشروط اللازمة لنفاذها داخل إقليم الدولة. فالقاضي الوطني، عندما يطبق المعاهدة الدولية، طبقاً لأحكام المادة ٢ فقرة ٢ من الأصول المدنية؛ لا يطبقها على أساس أن دولته قد التزمت بها وبتطبيقها دولياً، بل يطبقها على اعتبار أنها جزء من قوانين دولته الداخلية. وفي هذه الحالة، نجد أنفسنا أمام أحكام تشريعية: أحكام المعاهدة التي أدخلت ضمن قوانين الدولة الداخلية كجزء منها، وأحكام القانون الداخلي.

FREDERIC SUDRE, DROIT EUROPEEN ET INTERNATIONAL DE DROITS DE L'HOMME, 10E EDITION, PUF, 2011 :

L'effet direct détermine l'inviolabilité de la règle et donc « l'aptitude de la règle à conférer de droits directement aux individus et sans autre intervention textuelle ». Cette condition recouvre une double exigence.

L'INTENTION DES PATRIES CONTRACTANTES - D'abord, l'effet direct de la norme internationale demeure l'exception et tient à l'intonation exprimée des parties contractantes de créer directement des droits pour les particuliers. [...]

LA PRECISION DE LA NORME - En second lieu, la règle en cause doit être suffisamment précise, à la fois dans son objet et dans sa forme, pour être directement applicable dans l'ordre interne sans mesures complémentaires d'exécution, elle doit être self-executing. [...]

Soulignons que l'appréciation de cette deuxième condition, à la fois subjective et objective, revient in fine au juge national. En l'état actuel de notre droit seuls la CEDH, comme en témoigne une jurisprudence florissante, et le PIDCP bénéficient, en

JEAN-FRANÇOIS LACHAUME, DROIT INTERNATIONAL ET JURIDICTION JUDICIAIRE, REPERTOIRE DE DROIT INTERNATIONAL, DALLOZ, DECEMBRE 2013 :

137. La primauté de la norme internationale aux conditions posées par l'article 55 de la Constitution joue non seulement lorsque cette norme entre en conflit avec la norme interne non constitutionnelle (acte administratif, lois), c'est-à-dire quand l'incompatibilité est frontale, mais également lorsqu'elle résulte de l'ambiguïté des dispositions nationales ou de l'interprétation de celles-ci (Crim. 20 févr. 2001, no 98-84.846, D. 2001. 3001, note Wachsmann).

ولا يرد على ذلك أنه لا يوجد نص قانوني واضح يعالج التحرش في مكان العمل وتالياً لا يمكن للقاضي أن يحكم في مثل هذه الحالات، إذ لا بد في سبيل ذلك من الإسترشاد بالمبادئ المستمدة من الدستور ومن المعاهدات الدولية التي ترعى المسألة، ومقاربة المسألة توفيقاً بين ما توافر من نصوص في لبنان وما يقتضي إحترامه من مبادئ وحقوق معترف بها ومن موثيق دولية، مع الإشارة إلى ما نصت عليه حرفياً المادة ٤ من قانون أصول المحاكمات المدنية:

لا يجوز للقاضي تحت طائلة اعتباره مستنكفا عن احقاق الحق:
١ - ان يمتنع عن الحكم بحجة غموض النص او انتفائه.

[...]

وعند غموض النص يفسره القاضي بالمعنى الذي يحدث معه اثرا يكون متوافقا مع الغرض منه ومؤمنا التناسق بينه وبين النصوص الاخرى.
وعند انتفاء النص يعتمد القاضي المبادئ العامة والعرف والانصاف.
وعلى هذا الأساس يصح من واجب القاضي أعمال أحكام العهود والمعاهدات الدولية المذكورة على النزاع الراهن. وقد سبق للإجتهد اللبناني أن إعتد هذه المقاربة منذ سنوات. فعمد العديد من القضاة اللبنانيين إما إلى تطبيق أحكام تلك العهود والمعاهدات الدولية تطبيقاً مباشراً على الأفراد وضمن نزاعات ذات طابع خاص وإما إلى الإسترشاد بتلك العهود والمعاهدات لإصدار أحكامهم.

وهذا ما قام به مثلاً قاضي الأمور المستعجلة في بيروت، الرئيس جاد معلوف في

toutes leurs dispositions, d'une applicabilité directe certaine.

JACQUES GHESTIN, GILLES GOUBEUX, TRAITE DE DROIT CIVIL – INTRODUCTION GENERALE, DELTA L.G.D.J., 4E EDITION, 1996:

Lorsqu'un traité s'applique immédiatement en droit interne sans nécessiter aucune transposition, il s'intègre avec une valeur supérieure à la loi. C'est l'article 55 de la constitution qui, reprenant la solution déjà énoncée dans les articles 26 et 28 de la constitution de 1946, consacre la supériorité des traités ratifiés sur les lois internes, sans distinguer selon que celles-ci leur sont antérieures ou postérieures. Les dispositions résultant des traités ne peuvent être modifiées par une loi qu'à la suite d'une dénonciation régulière du traité.

فضلاً عما تقدم، من المهم جداً الإشارة إلى دور القاضي في أعمال هذه الأحكام بصفته إحدى سلطات الجمهورية، وهذا ما لاحظته تحديداً اللجنة المعنية بحقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة التي إعتبرت أن «التمتع بالحقوق المعترف بها في العهد يمكن أن تكفله بشكل فعال السلطة القضائية [ذاتها] بعدة طرق مختلفة، من بينها إمكانية تطبيق أحكام العهد تطبيقاً مباشراً، أو تطبيق ما يمثّلها من أحكام دستورية أو غيرها من أحكام القانون، أو ما لأحكام العهد من أثر تفسيري في تطبيق أحكام القانون الوطني»،

يراجع أيضاً:

اللجنة المعنية بحقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة، الدورة الثمانون، التعليق العام رقم ٣١، طبيعة الالتزام القانوني العام المفروض على الدول الأطراف في العهد، إعتد في ٢٩/٣/٢٠٠٤:

أن التمتع بالحقوق المعترف بها في العهد يمكن أن تكفله بشكل فعال السلطة القضائية بعدة طرق مختلفة، من بينها إمكانية تطبيق أحكام العهد تطبيقاً مباشراً، أو تطبيق ما يمثّلها من أحكام دستورية أو غيرها من أحكام القانون، أو ما لأحكام العهد من أثر تفسيري في تطبيق أحكام القانون الوطني.

دعاوى اللاجئين العراقيين الذين تم إحتجازهم تعسفاً من قبل الأمن العام. ففي غموض نص القانون طبق القاضي معلوف أحكام العهود الدولية الموقعة من لبنان معترفاً بمفعول نصوصها الآتي على الأفراد ومستنداً على المواد ٢ و٤ من قانون أ.م.م.،

يراجع لطفاً:

الحكم الصادر عن قاضي الأمور المستعجلة في بيروت (معلوف)، في ٢٠١٤/٧/٢٠:

وحيث في غياب النص الواضح، لا بد من الاسترشاد بالمبادئ المستمدة من الدستور ومن المعاهدات الدولية التي ترعى المسألة، ومقاربة المسألة توفيقاً بين ما توافر من نصوص في لبنان وما يقتضي احترامه من مبادئ وحقوق معترف بها، مع التذكير بأحكام المادة الرابعة من قانون اصول المحاكمات المدنية التي تنص على أنه لا يجوز للقاضي تحت طائلة اعتباره مستنكفاً عن إحقاق الحق أن يمتنع عن الحكم بحجة غموض النص أو انتفائه، وعند غموض النص يفسره القاضي بالمعنى الذي يحدث معه أثراً يكون متوافقاً مع الغرض منه ومؤمناً التناسق بينه وبين النصوص الأخرى، أما عند انتفاء النص فيعتمد القاضي المبادئ العامة والعرف والإينصاف،

وحيث تنص مقدمة الدستور اللبناني على أن لبنان عضو مؤسس وعامل في منظمة الأمم المتحدة وملتزم موثيقاً والإعلان العالمي لحقوق الإنسان وتجنسد الدولة هذه المبادئ في جميع الحقوق والمجالات دون استثناء، وهذه المقدمة تشكل جزءاً لا يتجزأ من الدستور وتتمتع بموقعه في تسلسل القوانين، كما وأن المعاهدات الدولية المشار إليها في مقدمة الدستور تشكل كذلك جزءاً لا يتجزأ منه،

وحيث إن المادة الثامنة من الدستور اللبناني تنص على أن الحرية الشخصية مصونة وفي حمى القانون ولا يمكن أن يقبض على أحد أو يحبس أو يوقف إلا وفاقاً لأحكام القانون ولا يمكن تحديد جرم أو تعيين عقوبة إلا بمقتضى القانون،

وحيث تنص المادة التاسعة من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أنه لا يجوز القبض على أي إنسان أو حجزه أو نفيه تعسفاً،

وحيث إن المادة التاسعة من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية

والسياسية الذي أقرّ في نيويورك بتاريخ ١٦/١٢/١٩٦٦ والذي انضم إليه لبنان بموجب القانون المنفذ بالرسوم رقم ٣٨٥٥ تاريخ ١/٩/١٩٧٢ تنصّ على أن لكل فرد حق في الحرية وفي الأمان على شخصه، ولا يجوز توقيف أحد أو اعتقاله تعسفاً، ولا يجوز حرمان أحد من حريته إلا لأسباب ينص عليها القانون وطبقاً للإجراء المقرر فيه، ولكل شخص حرّم من حريته بالتوقيف أو الاعتقال حق الرجوع الى محكمة لكي تفصل هذه المحكمة دون إبطاء في قانونية اعتقاله، وتأمراً بالإفراج عنه إذا كان الاعتقال غير قانوني،

وحيث لا يعود للقضاء العدلي مراقبة قرار الإخراج الصادر عن المدير العام للأمن العام وفقاً لأحكام المادة ١٧ أجنبياً، إلا أنه وانطلاقاً من كون القضاء العدلي هو حامي الحريات الفردية، يكون إبقاء الأجنبي موقوفاً إدارياً، سواء تمّ سندا لأحكام المادة ١٨ في ظل وجود معاملة ترحيل وإنما تجاوز المهلة للعقولة، أو تمّ كلياً خارج إطار المادة ١٨، كما بالنسبة للمستدعي في الحالة الراهنة، هو عمل من الإدارة لا يمكن نسبته الى ممارسة أي من صلاحياتها، ما يشكّل التعدي (voie de fait) الذي يجيز تدخّل القضاء العدلي، وقاضي الأمور المستعجلة تحديداً، سندا لأحكام الفقرة الثانية من المادة ٥٧٩ أ.م.م.

الحكم الصادر عن قاضي الأمور المستعجلة في بيروت (معلوف)، في ٢٠١٥/٤/٢٢:

وحيث إن غياب النص الواضح لا ينفي إمكانية خضوع التوقيف الإداري لمراجعة القضاء، ولا بد في سبيل ذلك من الاسترشاد بالمبادئ المستمدة من الدستور ومن المعاهدات الدولية التي ترعى المسألة، ومقاربة المسألة توفيقاً بين ما توافر من نصوص في لبنان وما يقتضي احترامه من مبادئ وحقوق معترف بها ومن موثيق دوليّة،

وحيث في هذا السياق، فإن المادة الرابعة من قانون اصول المحاكمات المدنية تنصّ على أنه لا يجوز للقاضي تحت طائلة اعتباره مستنكفاً عن إحقاق الحق أن يمتنع عن الحكم بحجة غموض النص أو انتفائه، وعند غموض النص يفسره القاضي بالمعنى الذي يحدث معه أثراً يكون متوافقاً مع الغرض منه ومؤمناً التناسق بينه وبين النصوص الأخرى. أما عند انتفاء النص فيعتمد القاضي المبادئ العامة والعرف والإينصاف،

وحيث إن أحكام المادة الثانية من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الذي أقرّ في نيويورك بتاريخ ١٦/١٢/١٩٧٢ والذي انضم إليه لبنان

بموجب القانون النّقد بالمرسوم رقم ٣٨٥٥ تاريخ ١٩٧٢/٩/١ تتضمن تعهد الدول الأطراف في هذا العهد باحترام الحقوق المعترف بها فيه، وبكفالة هذه الحقوق لجميع الأفراد الموجودين في إقليمها والداخلين في ولايتها، دون أي تمييز بسبب العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسياً أو غير سياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب،

والأهم من ذلك، تعهد الدول باتخاذ التدابير التشريعية أو غير التشريعية الكافية لإعمال هذه الحقوق في حال كانت تدابيرها التشريعية أو غير التشريعية القائمة لا تكفل فعلاً إعمال الحقوق المعترف بها في هذا العهد، وتعهدتها بتوفير سبيل فعال للتظلم لأي شخص انتهكت حقوقه أو حرياته المعترف بها في هذا العهد، حتى لو صدر الانتهاك عن أشخاص يتصرفون بصفتهم الرسمية،

والتعهد بأن تكفل لكل متظلم على هذا النحو أن تبت في الحقوق التي يدعى انتهاكها سلطة قضائية أو إدارية أو تشريعية مختصة، أو أية سلطة مختصة أخرى ينص عليها نظام الدولة القانوني، وبأن تنمي إمكانيات التظلم القضائي،

وحيث إن تدخل المحاكم في الحالة الراهنة يحقق الموجب للملحق على عاتق الدولة اللبنانية انطلاقاً من العهد المبيّن أعلاه، إذ يمكن أن يعتبر من التدابير غير التشريعية المفروض اتخاذها لضمان حقوق الأفراد الموجودين في إقليم الدولة والداخلين في ولايتها، في حال كانت التدابير التشريعية القائمة لا تكفل فعلاً إعمال الحقوق المعترف بها في هذا العهد، ويوفّر كذلك، وفقاً لتعهد الدولة، سبيلاً فعالاً للتظلم لأي شخص انتهكت حقوقه أو حرياته المعترف بها في هذا العهد، كما يكفل لكل متظلم على هذا النحو أن تبت في الحقوق التي يدعى انتهاكها سلطة قضائية،

وحيث تنصّ مقدمة الدستور اللبناني على أن لبنان عضو مؤسس وعامل في منظمة الأمم المتحدة وملتزم موائيقها والإعلان العالمي لحقوق الإنسان وتجسد الدولة هذه المبادئ في جميع الحقوق والمجالات دون استثناء، وهذه المقدمة تشكل جزءاً لا يتجزأ من الدستور وتتمتع بموقعه في تسلسل القوانين، كما وأن المعاهدات الدولية المشار إليها في مقدمة الدستور تشكّل كذلك جزءاً لا يتجزأ منه،

وحيث إن جميع الناس يولدون أحراراً متساوين في الكرامة والحقوق، وفقاً للمادة الأولى من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ولكل إنسان حق

التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة في هذا الإعلان، دون أي تمييز، كالتمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي ودون أي تمييز أساسه الوضع السياسي أو القانوني أو الدولي للبلد أو البقعة التي ينتمي إليها الفرد، مع التأكيد أن كل الناس سواسية أمام القانون ولهم الحق في التمتع بحماية متكافئة عنه دون أية تفرقة، ما يؤكد بالتالي تمتع الأجانب الموجودين في لبنان بالحقوق والضمانات عينها التي يتمتع بها اللبنانيون،

وحيث إن المادة الثامنة من الدستور اللبناني تنصّ على أن الحرية الشخصية مصونة وفي حمي القانون ولا يمكن أن يقبض على أحد أو يحبس أو يوقف إلا وفاقاً لأحكام القانون ولا يمكن تحديد جرم أو تعيين عقوبة إلا بمقتضى القانون،

وحيث تنصّ المادة التاسعة من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أنه لا يجوز القبض على أي إنسان أو حجزه أو نفيه تعسفاً، كما تؤكد المادة الثامنة منه على حق كل شخص في اللجوء الى المحاكم الوطنية لإنصافه عن أعمال فيها اعتداء على الحقوق الأساسية التي يمنحها له القانون، وله الحق، على قدم المساواة التامة مع الآخرين، في أن تنظر قضيته أمام محكمة مستقلة نزيهة نظراً عادلاً علنياً للفصل في حقوقه والتزاماته وأية تهمة جنائية توجه إليه، وفقاً للمادة العاشرة،

وحيث إن المادة التاسعة من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية تنصّ على أن لكل فرد حق في الحرية وفي الأمان على شخصه، ولا يجوز توقيف أحد أو اعتقاله تعسفاً، ولا يجوز حرمان أحد من حريته إلا لأسباب ينص عليها القانون وطبقاً للإجراء المقرر فيه، ويتوجب إبلاغ أي شخص يتم توقيفه بأسباب هذا التوقيف لدى وقوعه كما يتوجب إبلاغه سريعاً بأية تهمة توجه إليه،

على أن يقدم للموقوف أو المعتقل بتهمة جزائية، سريعاً، الى أحد القضاة أو أحد الموظفين المخولين قانوناً مباشرة وظائف قضائية، ويكون من حقه أن يحاكم خلال مهلة معقولة أو ان يفرج عنه، ولا يجوز أن يكون احتجاز الأشخاص الذين ينتظرون المحاكمة هو القاعدة العامة، ولكل شخص حرم من حريته بالتوقيف أو الاعتقال حق الرجوع الى محكمة لكي تفصل هذه المحكمة دون إبطاء في قانونية اعتقاله، وتأمراً بالإفراج عنه إذا كان الاعتقال غير قانوني،

عن هذا الأمر، يراجع لطفاً:

الحكم الصادر عن القاضي المنفرد الجزائي في المتن، هشام القنطار بتاريخ ٢٠١٦/٥/٥ بشأن مدى تطبيق المادة ٥٣٤ من قانون العقوبات على العلاقات المثلية:

وحيث على فرض تجاوز ما تقدم، ومن جهة أولى، فإن عبارة «مجموعة على خلاف الطبيعة» الواردة في المادة ٥٣٤ الآتفة الذكر، (conjonction «charnelle contre l'ordre de la nature») جاءت غير محددة الإطار والقصد والدلول إذ إن مفهوم «الطبيعة» يمكن أن ينطوي على معانٍ مختلفة بحسب المنظار المتخذ لتفسيره لا سيما متى تعلق بالعلاقات الإنسانية، المتغيرة دائماً والخاضعة لتطور المفاهيم والأعراف والمعتقدات وغير المرتبطة حتماً بالقواعد الدينية أو الاجتماعية، فيعود بالتالي للقضاء سلطة تفسير النص القانوني الوارد في المادة ٥٣٤ من قانون العقوبات وفقاً للقواعد العامة المتبعة في تفسير النصوص القانونية، ويتعين أن يأتي التفسير على نحو ينسجم مع المبادئ العامة المكترسة في النظام القانوني اللبناني، بدءاً من الدستور إلى المعاهدات الدولية وصولاً إلى أحكام القانون العادي، وذلك وفقاً لمبدأ تسلسل القواعد المكترس بمقتضى أحكام المادة ٢ أ.م.م.،

وحيث إن الدستور اللبناني نص في مقدمته (التي اعتبرها المجلس الدستوري اللبناني في قرارات عدة، كالقرارين رقم ٩٧/١ و رقم ٩٧/٢ والقرار رقم ٢٠١/٤، جزءاً لا يتجزأ من أحكام الدستور وتتمتع بالقيمة القانونية عينها) على أن «لبنان عضو مؤسس وعامل في منظمة الأمم المتحدة وملتزم موثيقها والإعلان العالمي لحقوق الإنسان وتجسد الدولة هذه المبادئ في جميع الحقول والمجالات دون استثناء»،

وحيث تنص المادة الأولى من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المعتمد بموجب قرار الجمعية العمومية للأمم المتحدة بتاريخ ١٩٤٨/١٢/١٠، على أن يولد جميع الناس أحراراً متساوين في الكرامة والحقوق...، كما تنص المادة الثانية منه على أن لكل إنسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة في هذا الإعلان، دون أي تمييز، كالتمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر...،

وحيث إن قرار مجلس حقوق الإنسان في الأمم المتحدة رقم ١٧/١٧ تاريخ ٢٠١١/٦/١٧ وضع إطاراً لمجابهة الممارسات التمييزية وأعمال العنف ضد أفراد

وحيث إن استعراض النصوص كافة المبينة أعلاه يهدف إلى تعداد بعض الحقوق التي يتمتع بها كل شخص لبناني أو أجنبي في لبنان، والتأكيد على المساواة بينهما وعلى أن حجز الحرية يبقى الاستثناء ويتم أساساً بموجب قرار قضائي وبعد توفير الحقوق الأساسية للشخص المعني وخاصة تلك الناتجة عن مبادئ المحاكمة العادلة.

وهذا أيضاً ما قامت به محكمة الإستئناف في بيروت في قضية تتعلق بمصرف Credit Cards Services co، الذي تملك في أحد المباني السكنية في بيروت عدداً من الشقق، ووضعاً كاميرات مراقبة فوق مدخل البناية تظهر حركة الدخول والخروج. فتقدم أحد سكان البناية باستدعاء أمام قاضي الأمور المستعجلة في بيروت، طالباً بإزالة الكاميرات متذرعاً بالمادتين ١٢ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و١٧ من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية ومبدأ احترام الخصوصية. وقد صدقت محكمة الإستئناف قرار قاضي الأمور المستعجلة بقبول الطلب معتبرة أنه «من المعلوم أن الدستور اللبناني قد نص على مبدأ حماية الحرية الفردية للشخص مع ما ينتج من هذه الحرية من حق الفرد في الدخول إلى منزله والخروج منه واستقبال من يراه من أشخاص دون إجراء أي رقابة عليه من الغير، وأن هذا الحق هو من الحقوق الأساسية للصيقة بشخص الإنسان والتي لا يجوز المساس بها».

قرار محكمة الإستئناف في بيروت، الغرفة الثالثة (مؤلفة من الرئيس مروان كركبي والمستشارين نبيل زين وماري أبو مراد)، الصادر بتاريخ ٢٠١٦/٧/١٣:

حيث أنه وبالنسبة لكاميرات المراقبة الموضوعة من أجل تأمين سلامة أجهزة المستأنفة ومعداتها فمن المعلوم أن الدستور اللبناني قد نصّ على مبدأ حماية الحرية الفردية للشخص مع ما ينتج عن هذه الحرية من حق الفرد في الدخول إلى منزله والخروج منه وإستقبال من يراه من الأشخاص دون إجراء أي رقابة عليه من الغير. وإن هذا الحق هو من الحقوق الأساسية للصيقة بشخص الإنسان والتي لا يجوز المساس بها.

في تفسير القوانين الداخلية على ضوء الاتفاقيات الدولية:

هذا مع العلم أنه للقاضي وعليه أن يفسر القوانين الداخلية (من بينها المادتين ٧٥ و٢٠١ و٢٠٢ و٢٠٣ و٢٠٤ و٢٠٥ و٢٠٦ و٢٠٧ و٢٠٨ و٢٠٩ و٢١٠ و٢١١ و٢١٢ و٢١٣ و٢١٤ و٢١٥ و٢١٦ و٢١٧ و٢١٨ و٢١٩ و٢٢٠ و٢٢١ و٢٢٢ و٢٢٣ و٢٢٤ و٢٢٥ و٢٢٦ و٢٢٧ و٢٢٨ و٢٢٩ و٢٣٠ و٢٣١ و٢٣٢ و٢٣٣ و٢٣٤ و٢٣٥ و٢٣٦ و٢٣٧ و٢٣٨ و٢٣٩ و٢٤٠ و٢٤١ و٢٤٢ و٢٤٣ و٢٤٤ و٢٤٥ و٢٤٦ و٢٤٧ و٢٤٨ و٢٤٩ و٢٥٠ و٢٥١ و٢٥٢ و٢٥٣ و٢٥٤ و٢٥٥ و٢٥٦ و٢٥٧ و٢٥٨ و٢٥٩ و٢٦٠ و٢٦١ و٢٦٢ و٢٦٣ و٢٦٤ و٢٦٥ و٢٦٦ و٢٦٧ و٢٦٨ و٢٦٩ و٢٧٠ و٢٧١ و٢٧٢ و٢٧٣ و٢٧٤ و٢٧٥ و٢٧٦ و٢٧٧ و٢٧٨ و٢٧٩ و٢٨٠ و٢٨١ و٢٨٢ و٢٨٣ و٢٨٤ و٢٨٥ و٢٨٦ و٢٨٧ و٢٨٨ و٢٨٩ و٢٩٠ و٢٩١ و٢٩٢ و٢٩٣ و٢٩٤ و٢٩٥ و٢٩٦ و٢٩٧ و٢٩٨ و٢٩٩ و٣٠٠ و٣٠١ و٣٠٢ و٣٠٣ و٣٠٤ و٣٠٥ و٣٠٦ و٣٠٧ و٣٠٨ و٣٠٩ و٣١٠ و٣١١ و٣١٢ و٣١٣ و٣١٤ و٣١٥ و٣١٦ و٣١٧ و٣١٨ و٣١٩ و٣٢٠ و٣٢١ و٣٢٢ و٣٢٣ و٣٢٤ و٣٢٥ و٣٢٦ و٣٢٧ و٣٢٨ و٣٢٩ و٣٣٠ و٣٣١ و٣٣٢ و٣٣٣ و٣٣٤ و٣٣٥ و٣٣٦ و٣٣٧ و٣٣٨ و٣٣٩ و٣٤٠ و٣٤١ و٣٤٢ و٣٤٣ و٣٤٤ و٣٤٥ و٣٤٦ و٣٤٧ و٣٤٨ و٣٤٩ و٣٥٠ و٣٥١ و٣٥٢ و٣٥٣ و٣٥٤ و٣٥٥ و٣٥٦ و٣٥٧ و٣٥٨ و٣٥٩ و٣٦٠ و٣٦١ و٣٦٢ و٣٦٣ و٣٦٤ و٣٦٥ و٣٦٦ و٣٦٧ و٣٦٨ و٣٦٩ و٣٧٠ و٣٧١ و٣٧٢ و٣٧٣ و٣٧٤ و٣٧٥ و٣٧٦ و٣٧٧ و٣٧٨ و٣٧٩ و٣٨٠ و٣٨١ و٣٨٢ و٣٨٣ و٣٨٤ و٣٨٥ و٣٨٦ و٣٨٧ و٣٨٨ و٣٨٩ و٣٩٠ و٣٩١ و٣٩٢ و٣٩٣ و٣٩٤ و٣٩٥ و٣٩٦ و٣٩٧ و٣٩٨ و٣٩٩ و٤٠٠ و٤٠١ و٤٠٢ و٤٠٣ و٤٠٤ و٤٠٥ و٤٠٦ و٤٠٧ و٤٠٨ و٤٠٩ و٤١٠ و٤١١ و٤١٢ و٤١٣ و٤١٤ و٤١٥ و٤١٦ و٤١٧ و٤١٨ و٤١٩ و٤٢٠ و٤٢١ و٤٢٢ و٤٢٣ و٤٢٤ و٤٢٥ و٤٢٦ و٤٢٧ و٤٢٨ و٤٢٩ و٤٣٠ و٤٣١ و٤٣٢ و٤٣٣ و٤٣٤ و٤٣٥ و٤٣٦ و٤٣٧ و٤٣٨ و٤٣٩ و٤٤٠ و٤٤١ و٤٤٢ و٤٤٣ و٤٤٤ و٤٤٥ و٤٤٦ و٤٤٧ و٤٤٨ و٤٤٩ و٤٥٠ و٤٥١ و٤٥٢ و٤٥٣ و٤٥٤ و٤٥٥ و٤٥٦ و٤٥٧ و٤٥٨ و٤٥٩ و٤٦٠ و٤٦١ و٤٦٢ و٤٦٣ و٤٦٤ و٤٦٥ و٤٦٦ و٤٦٧ و٤٦٨ و٤٦٩ و٤٧٠ و٤٧١ و٤٧٢ و٤٧٣ و٤٧٤ و٤٧٥ و٤٧٦ و٤٧٧ و٤٧٨ و٤٧٩ و٤٨٠ و٤٨١ و٤٨٢ و٤٨٣ و٤٨٤ و٤٨٥ و٤٨٦ و٤٨٧ و٤٨٨ و٤٨٩ و٤٩٠ و٤٩١ و٤٩٢ و٤٩٣ و٤٩٤ و٤٩٥ و٤٩٦ و٤٩٧ و٤٩٨ و٤٩٩ و٥٠٠ و٥٠١ و٥٠٢ و٥٠٣ و٥٠٤ و٥٠٥ و٥٠٦ و٥٠٧ و٥٠٨ و٥٠٩ و٥١٠ و٥١١ و٥١٢ و٥١٣ و٥١٤ و٥١٥ و٥١٦ و٥١٧ و٥١٨ و٥١٩ و٥٢٠ و٥٢١ و٥٢٢ و٥٢٣ و٥٢٤ و٥٢٥ و٥٢٦ و٥٢٧ و٥٢٨ و٥٢٩ و٥٣٠ و٥٣١ و٥٣٢ و٥٣٣ و٥٣٤ و٥٣٥ و٥٣٦ و٥٣٧ و٥٣٨ و٥٣٩ و٥٤٠ و٥٤١ و٥٤٢ و٥٤٣ و٥٤٤ و٥٤٥ و٥٤٦ و٥٤٧ و٥٤٨ و٥٤٩ و٥٥٠ و٥٥١ و٥٥٢ و٥٥٣ و٥٥٤ و٥٥٥ و٥٥٦ و٥٥٧ و٥٥٨ و٥٥٩ و٥٦٠ و٥٦١ و٥٦٢ و٥٦٣ و٥٦٤ و٥٦٥ و٥٦٦ و٥٦٧ و٥٦٨ و٥٦٩ و٥٧٠ و٥٧١ و٥٧٢ و٥٧٣ و٥٧٤ و٥٧٥ و٥٧٦ و٥٧٧ و٥٧٨ و٥٧٩ و٥٨٠ و٥٨١ و٥٨٢ و٥٨٣ و٥٨٤ و٥٨٥ و٥٨٦ و٥٨٧ و٥٨٨ و٥٨٩ و٥٩٠ و٥٩١ و٥٩٢ و٥٩٣ و٥٩٤ و٥٩٥ و٥٩٦ و٥٩٧ و٥٩٨ و٥٩٩ و٦٠٠ و٦٠١ و٦٠٢ و٦٠٣ و٦٠٤ و٦٠٥ و٦٠٦ و٦٠٧ و٦٠٨ و٦٠٩ و٦١٠ و٦١١ و٦١٢ و٦١٣ و٦١٤ و٦١٥ و٦١٦ و٦١٧ و٦١٨ و٦١٩ و٦٢٠ و٦٢١ و٦٢٢ و٦٢٣ و٦٢٤ و٦٢٥ و٦٢٦ و٦٢٧ و٦٢٨ و٦٢٩ و٦٣٠ و٦٣١ و٦٣٢ و٦٣٣ و٦٣٤ و٦٣٥ و٦٣٦ و٦٣٧ و٦٣٨ و٦٣٩ و٦٤٠ و٦٤١ و٦٤٢ و٦٤٣ و٦٤٤ و٦٤٥ و٦٤٦ و٦٤٧ و٦٤٨ و٦٤٩ و٦٥٠ و٦٥١ و٦٥٢ و٦٥٣ و٦٥٤ و٦٥٥ و٦٥٦ و٦٥٧ و٦٥٨ و٦٥٩ و٦٦٠ و٦٦١ و٦٦٢ و٦٦٣ و٦٦٤ و٦٦٥ و٦٦٦ و٦٦٧ و٦٦٨ و٦٦٩ و٦٧٠ و٦٧١ و٦٧٢ و٦٧٣ و٦٧٤ و٦٧٥ و٦٧٦ و٦٧٧ و٦٧٨ و٦٧٩ و٦٨٠ و٦٨١ و٦٨٢ و٦٨٣ و٦٨٤ و٦٨٥ و٦٨٦ و٦٨٧ و٦٨٨ و٦٨٩ و٦٩٠ و٦٩١ و٦٩٢ و٦٩٣ و٦٩٤ و٦٩٥ و٦٩٦ و٦٩٧ و٦٩٨ و٦٩٩ و٧٠٠ و٧٠١ و٧٠٢ و٧٠٣ و٧٠٤ و٧٠٥ و٧٠٦ و٧٠٧ و٧٠٨ و٧٠٩ و٧١٠ و٧١١ و٧١٢ و٧١٣ و٧١٤ و٧١٥ و٧١٦ و٧١٧ و٧١٨ و٧١٩ و٧٢٠ و٧٢١ و٧٢٢ و٧٢٣ و٧٢٤ و٧٢٥ و٧٢٦ و٧٢٧ و٧٢٨ و٧٢٩ و٧٣٠ و٧٣١ و٧٣٢ و٧٣٣ و٧٣٤ و٧٣٥ و٧٣٦ و٧٣٧ و٧٣٨ و٧٣٩ و٧٤٠ و٧٤١ و٧٤٢ و٧٤٣ و٧٤٤ و٧٤٥ و٧٤٦ و٧٤٧ و٧٤٨ و٧٤٩ و٧٥٠ و٧٥١ و٧٥٢ و٧٥٣ و٧٥٤ و٧٥٥ و٧٥٦ و٧٥٧ و٧٥٨ و٧٥٩ و٧٦٠ و٧٦١ و٧٦٢ و٧٦٣ و٧٦٤ و٧٦٥ و٧٦٦ و٧٦٧ و٧٦٨ و٧٦٩ و٧٧٠ و٧٧١ و٧٧٢ و٧٧٣ و٧٧٤ و٧٧٥ و٧٧٦ و٧٧٧ و٧٧٨ و٧٧٩ و٧٨٠ و٧٨١ و٧٨٢ و٧٨٣ و٧٨٤ و٧٨٥ و٧٨٦ و٧٨٧ و٧٨٨ و٧٨٩ و٧٩٠ و٧٩١ و٧٩٢ و٧٩٣ و٧٩٤ و٧٩٥ و٧٩٦ و٧٩٧ و٧٩٨ و٧٩٩ و٨٠٠ و٨٠١ و٨٠٢ و٨٠٣ و٨٠٤ و٨٠٥ و٨٠٦ و٨٠٧ و٨٠٨ و٨٠٩ و٨١٠ و٨١١ و٨١٢ و٨١٣ و٨١٤ و٨١٥ و٨١٦ و٨١٧ و٨١٨ و٨١٩ و٨٢٠ و٨٢١ و٨٢٢ و٨٢٣ و٨٢٤ و٨٢٥ و٨٢٦ و٨٢٧ و٨٢٨ و٨٢٩ و٨٣٠ و٨٣١ و٨٣٢ و٨٣٣ و٨٣٤ و٨٣٥ و٨٣٦ و٨٣٧ و٨٣٨ و٨٣٩ و٨٤٠ و٨٤١ و٨٤٢ و٨٤٣ و٨٤٤ و٨٤٥ و٨٤٦ و٨٤٧ و٨٤٨ و٨٤٩ و٨٥٠ و٨٥١ و٨٥٢ و٨٥٣ و٨٥٤ و٨٥٥ و٨٥٦ و٨٥٧ و٨٥٨ و٨٥٩ و٨٦٠ و٨٦١ و٨٦٢ و٨٦٣ و٨٦٤ و٨٦٥ و٨٦٦ و٨٦٧ و٨٦٨ و٨٦٩ و٨٧٠ و٨٧١ و٨٧٢ و٨٧٣ و٨٧٤ و٨٧٥ و٨٧٦ و٨٧٧ و٨٧٨ و٨٧٩ و٨٨٠ و٨٨١ و٨٨٢ و٨٨٣ و٨٨٤ و٨٨٥ و٨٨٦ و٨٨٧ و٨٨٨ و٨٨٩ و٨٩٠ و٨٩١ و٨٩٢ و٨٩٣ و٨٩٤ و٨٩٥ و٨٩٦ و٨٩٧ و٨٩٨ و٨٩٩ و٩٠٠ و٩٠١ و٩٠٢ و٩٠٣ و٩٠٤ و٩٠٥ و٩٠٦ و٩٠٧ و٩٠٨ و٩٠٩ و٩١٠ و٩١١ و٩١٢ و٩١٣ و٩١٤ و٩١٥ و٩١٦ و٩١٧ و٩١٨ و٩١٩ و٩٢٠ و٩٢١ و٩٢٢ و٩٢٣ و٩٢٤ و٩٢٥ و٩٢٦ و٩٢٧ و٩٢٨ و٩٢٩ و٩٣٠ و٩٣١ و٩٣٢ و٩٣٣ و٩٣٤ و٩٣٥ و٩٣٦ و٩٣٧ و٩٣٨ و٩٣٩ و٩٤٠ و٩٤١ و٩٤٢ و٩٤٣ و٩٤٤ و٩٤٥ و٩٤٦ و٩٤٧ و٩٤٨ و٩٤٩ و٩٥٠ و٩٥١ و٩٥٢ و٩٥٣ و٩٥٤ و٩٥٥ و٩٥٦ و٩٥٧ و٩٥٨ و٩٥٩ و٩٦٠ و٩٦١ و٩٦٢ و٩٦٣ و٩٦٤ و٩٦٥ و٩٦٦ و٩٦٧ و٩٦٨ و٩٦٩ و٩٧٠ و٩٧١ و٩٧٢ و٩٧٣ و٩٧٤ و٩٧٥ و٩٧٦ و٩٧٧ و٩٧٨ و٩٧٩ و٩٨٠ و٩٨١ و٩٨٢ و٩٨٣ و٩٨٤ و٩٨٥ و٩٨٦ و٩٨٧ و٩٨٨ و٩٨٩ و٩٩٠ و٩٩١ و٩٩٢ و٩٩٣ و٩٩٤ و٩٩٥ و٩٩٦ و٩٩٧ و٩٩٨ و٩٩٩ و١٠٠٠ و١٠٠١ و١٠٠٢ و١٠٠٣ و١٠٠٤ و١٠٠٥ و١٠٠٦ و١٠٠٧ و١٠٠٨ و١٠٠٩ و١٠١٠ و١٠١١ و١٠١٢ و١٠١٣ و١٠١٤ و١٠١٥ و١٠١٦ و١٠١٧ و١٠١٨ و١٠١٩ و١٠٢٠ و١٠٢١ و١٠٢٢ و١٠٢٣ و١٠٢٤ و١٠٢٥ و١٠٢٦ و١٠٢٧ و١٠٢٨ و١٠٢٩ و١٠٣٠ و١٠٣١ و١٠٣٢ و١٠٣٣ و١٠٣٤ و١٠٣٥ و١٠٣٦ و١٠٣٧ و١٠٣٨ و١٠٣٩ و١٠٤٠ و١٠٤١ و١٠٤٢ و١٠٤٣ و١٠٤٤ و١٠٤٥ و١٠٤٦ و١٠٤٧ و١٠٤٨ و١٠٤٩ و١٠٥٠ و١٠٥١ و١٠٥٢ و١٠٥٣ و١٠٥٤ و١٠٥٥ و١٠٥٦ و١٠٥٧ و١٠٥٨ و١٠٥٩ و١٠٦٠ و١٠٦١ و١٠٦٢ و١٠٦٣ و١٠٦٤ و١٠٦٥ و١٠٦٦ و١٠٦٧ و١٠٦٨ و١٠٦٩ و١٠٧٠ و١٠٧١ و١٠٧٢ و١٠٧٣ و١٠٧٤ و١٠٧٥ و١٠٧٦ و١٠٧٧ و١٠٧٨ و١٠٧٩ و١٠٨٠ و١٠٨١ و١٠٨٢ و١٠٨٣ و١٠٨٤ و١٠٨٥ و١٠٨٦ و١٠٨٧ و١٠٨٨ و١٠٨٩ و١٠٩٠ و١٠٩١ و١٠٩٢ و١٠٩٣ و١٠٩٤ و١٠٩٥ و١٠٩٦ و١٠٩٧ و١٠٩٨ و١٠٩٩ و١١٠٠ و١١٠١ و١١٠٢ و١١٠٣ و١١٠٤ و١١٠٥ و١١٠٦ و١١٠٧ و١١٠٨ و١١٠٩ و١١١٠ و١١١١ و١١١٢ و١١١٣ و١١١٤ و١١١٥ و١١١٦ و١١١٧ و١١١٨ و١١١٩ و١١٢٠ و١١٢١ و١١٢٢ و١١٢٣ و١١٢٤ و١١٢٥ و١١٢٦ و١١٢٧ و١١٢٨ و١١٢٩ و١١٣٠ و١١٣١ و١١٣٢ و١١٣٣ و١١٣٤ و١١٣٥ و١١٣٦ و١١٣٧ و١١٣٨ و١١٣٩ و١١٤٠ و١١٤١ و١١٤٢ و١١٤٣ و١١٤٤ و١١٤٥ و١١٤٦ و١١٤٧ و١١٤٨ و١١٤٩ و١١٥٠ و١١٥١ و١١٥٢ و١١٥٣ و١١٥٤ و١١٥٥ و١١٥٦ و١١٥٧ و١١٥٨ و١١٥٩ و١١٦٠ و١١٦١ و١١٦٢ و١١٦٣ و١١٦٤ و١١٦٥ و١١٦٦ و١١٦٧ و١١٦٨ و١١٦٩ و١١٧٠ و١١٧١ و١١٧٢ و١١٧٣ و١١٧٤ و١١٧٥ و١١٧٦ و١١٧٧ و١١٧٨ و١١٧٩ و١١٨٠ و١١٨١ و١١٨٢ و١١٨٣ و١١٨٤ و١١٨٥ و١١٨٦ و١١٨٧ و١١٨٨ و١١٨٩ و١١٩٠ و١١٩١ و١١٩٢ و١١٩٣ و١١٩٤ و١١٩٥ و١١٩٦ و١١٩٧ و١١٩٨ و١١٩٩ و١٢٠٠ و١٢٠١ و١٢٠٢ و١٢٠٣ و١٢٠٤ و١٢٠٥ و١٢٠٦ و١٢٠٧ و١٢٠٨ و١٢٠٩ و١٢١٠ و١٢١١ و١٢١٢ و١٢١٣ و١٢١٤ و١٢١٥ و١٢١٦ و١٢١٧ و١٢١٨ و١٢١٩ و١٢٢٠ و١٢٢١ و١٢٢٢ و١٢٢٣ و١٢٢٤ و١٢٢٥ و١٢٢٦ و١٢٢٧ و١٢٢٨ و١٢٢٩ و١٢٣٠ و١٢٣١ و١٢٣٢ و١٢٣٣ و١٢٣٤ و١٢٣٥ و١٢٣٦ و١٢٣٧ و١٢٣٨ و١٢٣٩ و١٢٤٠ و١٢٤١ و١٢٤٢ و١٢٤٣ و١٢٤٤ و١٢٤٥ و١٢٤٦ و١٢٤٧ و١٢٤٨ و١٢٤٩ و١٢٥٠ و١٢٥١ و١٢٥٢ و١٢٥٣ و١٢٥٤ و١٢٥٥ و١٢٥٦ و١٢٥٧ و١٢٥٨ و١٢٥٩ و١٢٦٠ و١٢٦١ و١٢٦٢ و١٢٦٣ و١٢٦٤ و١٢٦٥ و١٢٦٦ و١٢٦٧ و١٢٦٨ و١٢٦٩ و١٢٧٠ و١٢٧١ و١٢٧٢ و١٢٧٣ و١٢٧٤ و١٢٧٥ و١٢٧٦ و١٢٧٧ و١٢٧٨ و١٢٧٩ و١٢٨٠ و١٢٨١ و١٢٨٢ و١٢٨٣ و١٢٨٤ و١٢٨٥ و١٢٨٦ و١٢٨٧ و١٢٨٨ و١٢٨٩ و١٢٩٠ و١٢٩١ و١٢٩٢ و١٢٩٣ و١٢٩٤ و١٢٩٥ و١٢٩٦ و١٢٩٧ و١٢٩٨ و١٢٩٩ و١٣٠٠ و١٣٠١ و١٣٠٢ و١٣٠٣ و١٣٠٤ و١٣٠٥ و١٣٠٦ و١٣٠٧ و١٣٠٨ و١٣٠٩ و١٣١٠ و١٣١١ و١٣١٢ و١٣١٣ و١٣١٤ و١٣١٥ و١٣١٦ و١٣١٧ و١٣١٨ و١٣١٩ و١٣٢٠ و١٣٢١ و١٣٢٢ و١٣٢٣ و١٣٢٤ و١٣٢٥ و١٣٢٦ و١٣٢٧ و١٣٢٨ و١٣٢٩ و١٣٣٠ و١٣٣١ و١٣٣٢ و١٣٣٣ و١٣٣٤ و١٣٣٥ و١٣٣٦ و١٣٣٧ و١٣٣٨ و١٣٣٩ و١٣٤٠ و١٣٤١ و١٣٤٢ و١٣٤٣ و١٣٤٤ و١٣٤٥ و١٣٤٦ و١٣٤٧ و١٣٤٨ و١٣٤٩ و١٣٥٠ و١٣٥١ و١٣٥٢ و١٣٥٣ و١٣٥٤ و١٣٥٥ و١٣٥٦ و١٣٥٧ و١٣٥٨ و١٣٥٩ و١٣٦٠ و١٣٦١ و١٣٦٢ و١٣٦٣ و١٣٦٤ و١٣٦٥ و١٣٦٦ و١٣٦٧ و١٣٦٨ و١٣٦٩ و١٣٧٠ و١٣٧١ و١٣٧٢ و١٣٧٣ و١٣٧٤ و١٣٧٥ و١٣٧٦ و١٣٧٧ و١٣٧٨ و١٣٧٩ و١٣٨٠ و١٣٨١ و١٣٨٢ و١٣٨٣ و١٣٨٤ و١٣٨٥ و١٣٨٦ و١٣٨٧ و١٣٨٨ و١٣٨٩ و١٣٩٠ و١٣٩١ و١٣٩٢ و١٣٩٣ و١٣٩٤ و١٣٩٥ و١٣٩٦ و١٣٩٧ و١٣٩٨ و١٣٩٩ و١٤٠٠ و١٤٠١ و١٤٠٢ و١٤٠٣ و١٤٠٤ و١٤٠٥ و١٤٠٦ و١٤٠٧ و١٤٠٨ و١٤٠٩ و١٤١٠ و١٤١١ و١٤١٢ و١٤١٣ و١٤١٤ و١٤١٥ و١٤١٦ و١٤١٧ و١٤١٨ و١٤١٩ و١٤٢٠ و١٤٢١ و١٤٢٢ و١٤٢٣ و١٤٢٤ و١٤٢٥ و١٤٢٦ و١٤٢٧ و١٤٢٨ و١٤٢٩ و١٤٣٠ و١٤٣١ و١٤٣٢ و١٤٣٣ و١٤٣٤ و١٤٣٥ و١٤٣٦ و١٤٣٧ و١٤٣٨ و١٤٣٩ و١٤٤٠ و١٤٤١ و١٤٤٢ و١٤٤٣ و١٤٤٤ و١٤٤٥ و١٤٤٦ و١٤٤٧ و١٤٤٨ و١٤٤٩ و١٤٥٠ و١٤٥١ و١٤٥٢ و١٤٥٣ و١٤٥٤ و١٤٥٥ و١٤٥٦ و١٤٥٧ و١٤٥٨ و١٤٥٩ و١٤٦٠ و١٤٦١ و١٤٦٢ و١٤٦٣ و١٤٦٤ و١٤٦٥ و١٤٦٦ و١٤٦٧ و١٤٦٨ و١٤٦٩ و١٤٧٠ و١٤٧١ و١٤٧٢ و١٤٧٣ و١٤٧٤ و١٤٧٥ و١٤٧٦ و١٤٧٧ و١٤٧٨ و١٤٧٩ و١٤٨٠ و١٤٨١ و١٤٨٢ و١٤٨٣ و١٤٨٤ و١٤٨٥ و١٤٨٦ و١٤٨٧ و١٤٨٨ و١٤٨٩ و١٤٩٠ و١٤٩١ و١٤٩٢ و١٤٩٣ و١٤٩٤ و١٤٩٥ و١٤٩٦ و١٤٩٧ و١٤٩٨ و١٤٩٩ و١٥٠٠ و١٥٠١ و١٥٠٢ و١٥٠٣ و١٥٠٤ و١٥٠٥ و١٥٠٦ و١٥٠٧ و١٥٠٨ و١٥٠٩ و١٥١٠ و١٥١١ و١٥١٢ و١٥١٣ و١٥١٤ و١٥١٥ و١٥١٦ و١٥١٧ و١٥١٨ و١٥١٩ و١٥٢٠ و١٥٢١ و١٥٢٢ و١٥٢٣ و١٥٢٤ و١٥٢٥ و١٥٢٦ و١٥٢٧ و١٥٢٨ و١٥٢٩ و١٥٣٠ و١٥٣١ و١٥٣٢ و١٥٣٣ و١٥٣٤ و١٥٣٥ و١٥٣٦ و١٥٣٧ و١٥٣٨ و١٥٣٩ و١٥٤٠ و١٥٤١ و١٥٤٢ و١٥٤٣ و١٥٤٤ و١٥٤٥ و١٥٤٦ و١٥٤٧ و١٥٤٨ و١٥٤٩ و١٥٥٠ و١٥٥١ و١٥٥٢ و١٥٥٣ و١٥٥٤ و١٥٥٥ و١٥٥٦ و١٥٥٧ و١٥٥٨ و١٥٥٩ و١٥٦٠ و١٥٦١ و١٥٦٢ و١٥٦٣ و١٥٦٤ و١٥٦٥ و١٥٦٦ و١٥٦٧ و١٥٦٨ و١٥٦٩ و١٥٧٠ و١٥٧١ و١٥٧٢ و١٥٧٣ و١٥٧٤ و١٥٧٥ و١٥٧٦ و١٥٧٧ و١٥٧٨ و١٥٧٩ و١٥٨٠ و١٥٨١ و١٥٨٢ و١٥٨٣ و١٥٨٤ و١٥٨٥ و١٥٨٦ و١٥٨٧ و١٥٨٨ و١٥٨٩ و١٥٩٠ و١

استناداً الى توجههم الجنسي وهويتهم الجنسية ولطريقة استعمال القانون الدولي لحقوق الإنسان لإنهاء العنف وما يتصل به من انتهاكات حقوق الإنسان بسبب التوجه الجنسي والهوية الجنسية، مع الإشارة الى أن القرار المذكور، ولأن بقي غير ملزم للدول الأعضاء في الأمم المتحدة من الناحية القانونية، إلا أنه يؤشر الى المنحى المتخذ من قبل المنظمة الدولية، وبالتالي الدول المؤلفة منها، في مقارنة موضوع حقوق الإنسان فيما يتعلق بالهوية الجنسية، وهو منحى متجه نحو الانفتاح على الميول الجنسية المختلفة وقبولها أكثر مما هو متجه نحو رفضها أو قمعها أو تجريمها،

وحيث تفعيلها لا تقدم، فإنه يقتضي تفسير نص المادة ٥٣٤ من قانون العقوبات في شكل ينسجم مع القواعد والمبادئ العامة للمكرسة في الدستور اللبناني وفي الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الملتمزم به من قبل الدولة اللبنانية بموجب مقدمة الدستور، وفي التوجه العام للمبادئ المكرسة من قبل منظمة الأمم المتحدة، التي نصت مقدمة الدستور اللبناني على أن تجسد الدولة هذه المبادئ في جميع الحقول والمجالات دون استثناء.

وعليه، وبناء على كل ما تقدم، فإن أعمال أحكام العهود والمعاهدات الدولية المعنية بالحقوق والحريات الأساسية ليس فقط واجباً بحد ذاته وحسب في النزاع الراهن، بل على القاضي أيضاً أن يسترشد بها لتكميل أو تفسير أحكام القانون الوطني.

٢ في المبادئ والأحكام التي ترعى أنواعاً خاصة من التحرش أو من تداعياته:

في هذا القسم، نفضل المبادئ والأحكام التي ترعى حالات من التحرش وفق نوعها أو التداعيات الناجمة عنها. فعلى عكس ما تم معالجته في القسم الأول، والذي يُطبق على جميع حالات التحرش، فإن الفقرات التالية تضاف إلى المرافعة فقط في حال توفرت أركانها في القضية المعنية. ومن هذه الحالات، حالات التحرش المبنيّة على التمييز ضد الضحية بسبب إحدى الصفات اللصيقة بشخصها (مثل الجنس أو العرق أو الميول الجنسي إلخ.)، أو حالات تحرش تسببت بأضرار نفسية لدى الضحية إلخ.

أ . في مبدأ المساواة وعدم التمييز في مكان العمل سنداً للمواد ٢ و٣ و٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية و٣ و٢٦ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية و٧ و٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و١١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والمادة الأولى

من إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١:

تنص المواد ٢ فقرة (٢) و٣ و٧ فقرة ٢ (ج) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية حرفياً على الآتي:

المادة ٢

(٢) تعهد 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 سياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب.

المادة ٣

تعهد الدول الأطراف في هذا العهد بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد.

المادة ٧

تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:

[...]

«٢» عيشاً كريماً لهم ولأسرهم طبقاً لأحكام هذا العهد،

[...]

(ج) تساوى الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى

ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة،

وقد إعتبرت اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التابعة للأمم المتحدة أن الإلتزام بعدم التمييز هو إلتزام فوري وشامل في العهد مع الإشارة إلى أن التمييز يتمثل في أي تفرقة أو إستثناء أو تقييد أو تفضيل، أو غير ذلك من أوجه المعاملة التفاضلية المبنيّة بشكل مباشر أو غير مباشر على أسباب تمييز محظورة، بقصد إبطال أو إضعاف الإقرار بالحقوق المنصوص عليها في العهد أو التمتع بها أو ممارستها على قدم المساواة، أو بما يؤدي إلى ذلك، وأن التمييز يشمل أيضاً التحريض على التمييز والتحرش على أساسه. وهي فضلاً عن ذلك فندت مختلف أسباب التمييز الممكنة، وهو أمر نعود إليه لاحقاً أدناه،

كما تنص المادتان ٧ و٢٣ فقرة (٢) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، حرفياً على الآتي:

المادة ٧

الناس جميعاً سواءً أمام القانون، وهم يتساوون في حقِّ التمتعِّ بحماية القانون دونما تمييز، كما يتساوون في حقِّ التمتعِّ بالحماية من أيِّ تمييز ينتهك هذا الإعلان ومن أيِّ تحريض على مثل هذا التمييز.

المادة ٢٣

(٢) لجميع الأفراد، دون أيِّ تمييز، الحقُّ في أجرٍ متساوٍ على العمل المتساوي.

وتنص أيضاً المادة ١١ الفقرتين (١) و(٢) من إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، حرفياً على الآتي:

المادة ١١

١. تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:
 - أ. الحق في العمل بوصفه حقاً ثابتاً لجميع البشر،
 - ب. الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام،
 - ج. الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر،
 - د. الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل،
 - هـ. الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيوخ وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر،
 - و. الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.

اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التابعة للأمم المتحدة، التعليق العام رقم ٢٠، عدم التمييز في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (الفقرة ٢ من المادة ٢ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية)، ٢٠٠٩/٧/٢:

٧- إن الالتزام بعدم التمييز هو التزام فوري وشامل في العهد. فالفقرة ٢ من المادة ٢ تقضي بأن تضمن الدول الأطراف عدم التمييز بين الأشخاص في ممارسة كل حق من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في العهد وبأنه لا يمكن تطبيق العهد إلا بممارسة هذه الحقوق. وتجدر الإشارة إلى أن التمييز يتمثل في أي تفرقة أو استثناء أو تقييد أو تفضيل، أو غير ذلك من أوجه المعاملة التفاضلية المبينة بشكل مباشر أو غير مباشر على أسباب تمييز محظورة، بقصد إبطال أو إضعاف الإقرار بالحقوق المنصوص عليها في العهد أو التمتع بها أو ممارستها على قدم المساواة، أو بما يؤدي إلى ذلك. ويشمل التمييز أيضاً التحريض على التمييز والمضايقة (التحرش).

فضلاً عن ذلك، تنص المادتان ٣ و٢٦ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، حرفياً على الآتي:

المادة ٣

تعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة تساوي الرجال والنساء في حق التمتع بجميع الحقوق المدنية والسياسية المنصوص عليها في هذا العهد.

المادة ٢٦

الناس جميعاً سواءً أمام القانون ويتمتعون دون أي تمييز بحق متساو في التمتع بحمايته. وفي هذا الصدد يجب أن يحظر القانون أي تمييز وأن يكفل لجميع الأشخاص على السواء حماية فعالة من التمييز لأي سبب، كالعرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي سياسياً أو غير سياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب.

- ٢ توخيا لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضمانا لحقوقها الفعالي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:
- أ · لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين،
- ب · لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية،
- ج · لتشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال،
- د · لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها.

وفي حين نؤكد على ملاحظتنا بشأن بنود تلك العهود والإتفاقيات الدولية ذات المفعول الآتي، نُشير بالمقابل إلى ما وصلت إليه اللجنة المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة التابعة للأمم المتحدة لناحية إعتبارها أن التحرش الجنسي داخل مكان العمل يعيق بشكل جدي مبدأ المساواة في التوظيف إزاء المرأة، وتالياً دخول المرأة إلى سوق العمل بشكل منصف،

يراجع لطفاً:

IV. GENERAL RECOMMENDATIONS ADOPTED BY THE COMMITTEE ON THE ELIMINATION OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN - ELEVENTH SESSION (1992) - GENERAL RECOMMENDATION NO. 19: VIOLENCE AGAINST WOMEN:

17. Equality in employment can be seriously impaired when women are subjected to gender-specific violence, such as sexual harassment in the workplace.

PATRICE ADAM, HARCELEMENT SEXUEL, REPERTOIRE DE DROIT DU TRAVAIL, DALLOZ OCTOBRE 2016 :

25. **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.** – *Au fondement de ces multiples initiatives communautaires, une autre idée forte (non sans lien avec la précédente) : le harcèlement sexuel fait obstacle à la bonne intégration des femmes sur le marché du travail, et le combat contre ce phénomène – ce fléau – participe donc de la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes (C. ROY-LOUSTAUNAU, Le harcèlement sexuel « à la française », Commentaire de la loi no 92-1179 du 2 novembre 1992, JCP E 1993. 237, spéc. p. 188). Positionnement que l'on retrouve ailleurs en Europe (en Espagne dans la loi organique du 22 mars 2007 pour l'égalité effective des femmes et des hommes, au Portugal dans la loi sur la discrimination du 12 mars 2008, « en Angleterre, la définition a été déplacée d'une loi sur la discrimination sexuelle à une loi sur l'égalité, tandis que la Suède opérait le mouvement inverse » [SÉNAT, Note sur les définitions du harcèlement sexuel, juin 2012]) et règle d'égalité aux profondes racines constitutionnelles (Constitution, 27 oct. 1946, préambule. – Constitution, 4 oct. 1958, art. 1, al. 2) et supra-nationales (entre autres, Charte des droits fondamentaux, art. 23. – Traité sur le fonctionnement de l'UE, art. 8). Au-delà, il apparaît même que la meilleure manière de lutter contre le harcèlement sexuel est de mettre en œuvre une égalité réelle entre les femmes et les hommes (par ex., L. no 2014-873, 4 août 2014, préc. – ANI 1er mars 2004, relatif à la*

DUNCAN CHAPPELL AND VITTORIO DI MARTINO, VIOLENCE AT WORK, THIRD EDITION, ILO, 2006:

Action against sexual harassment

In examining ILO member states reports on convention No. 111 over the years, the ILO committee of experts on the application of conventions and recommendations has expressed its view that sexual harassment is a form of sex discrimination and should be addressed within the requirements of the convention. The committee noted that sexual harassment undermines equality at work by calling into question integrity, dignity and the well-being of workers. Sexual harassment also damages an enterprise by weakening the bases upon which work relationships are built and impairing productivity.

ولما كان من المهم التذكير أخيراً أنه من البديهي التوسع في هذا المفهوم للقول أن التحرش بشكل عام هو أحد أوجه التمييز على أساس الصفات اللصيقة بالشخص مثل العرق واللون والجنس واللغة والدين والرأي السياسي وغير السياسي والأصل القومي والإجتماعي والثروة والنسب والصفات الأخرى كالإعاقة والسنّ والجنسية أو إنعدامها والحالة الإجتماعية والأسرية والميل الجنسي والهوية الجنسية والحالة الصحيّة ومكان الإقامة والحالة الإقتصادية إلخ. فلولا هذه الصفات لما كانت الضحية ضحية ولما كانت قد أعيقت في ممارستها لحقوقها، لا سيما حقها في العمل وكل ما يتفرع عنه من حقوق،

mixité et à l'égalité professionnel entre les hommes et les femmes. – dans la fonction publique, V. Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 8 mars 2013, qui s'inscrit dans le 4e plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes. – Circ. no NORRDF1315966C, 8 juill. 2013. – V. aussi, Projet de loi relatif à l'égalité et la citoyenneté, adopté en 1re lecture par l'Ass. nat. le 6 juill. 2016, titre III « Pour l'égalité réelle ». C'est que les femmes sont évidemment, et de (très) loin, les principales victimes de ces pratiques harcelantes.

ولما كانت إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ الخاصة بالتمييز في الإستخدام والمهنة، المُصدقة من لبنان قد نصت في مادتها الأولى أن التمييز من شأنه إبطال وإضعاف تطبيق تكافؤ الفرص والمعاملة في الإستخدام أو المهنة بما في ذلك شروط الإستخدام وظروفه. وقد ذهبت لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق المعاهدات والتوصيات إلى إعتبار أن التحرش الجنسي هو نوع من التمييز على أساس الجندر والجنس، لا سيما أنه يمسّ بكمال وكرامة وسلامة العمّال، مشيرة إلى أن التحرش يؤدي إلى إضعاف علاقات العمل وبيئته والإنتاجية فيه.

اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التابعة للأمم المتحدة، التعليق العام رقم ٢٠، عدم التمييز في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (الفقرة ٢ من المادة ٢ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية)، ٢٠٠٩/٧/٢:

ثالثاً - أسباب التمييز المحظورة

١٥- تُعدّ الفقرة ٢ من المادة ٢ أسباب التمييز المحظورة وهي «العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي السياسي أو غير السياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب». ويعني إدراج عبارة «غير ذلك من الأسباب» أن هذه القائمة قابلة للاستكمال وأنه يمكن إضافة أسباب أخرى إلى هذه المجموعة. وتناقش أدناه الأسباب الصريحة وبعض الأسباب للشار إليها ضمناً بعبارة «غير ذلك من الأسباب». والأمثلة على المعاملة التفاضلية المقّدمة في هذا الفرع هي لمجرد التوضيح وليس المقصود منها تمثيل النطاق الكامل لأشكال المعاملة التمييزية الممكنة للسبب المحظور ذي الصلة، ولا التوصل إلى استنتاج نهائي بأن تلك المعاملة التفاضلية تعادل تمييزاً في كل حالة من الحالات.

الانتماء إلى مجموعة من المجموعات

١٦- في تقرير ما إذا كان الشخص يميّز عن غيره بواحد أو أكثر من الأسباب المحظورة، يتعين أن يركز تحديد هوية الشخص المعني على تحديده هو لهويته، ما لم يوجد ما يبرر العكس. ويشمل مفهوم الانتماء إلى مجموعة أيضاً وجود رابطة معها تتوفر فيها أحد الأسباب المحظورة (مثلاً، أن يكون الشخص والداً لطفل ذي إعاقة)، أو إدراك الغير بأن الشخص جزء من تلك المجموعة (مثلاً، شخص له لون بشرة مشابه أو مؤيد لحقوق مجموعة معينة أو عضو سابق في مجموعة من المجموعات).

التمييز المتعدد

١٧- يواجه بعض أفراد أو مجموعات من الأفراد التمييز لأكثر من سبب محظور، كالنساء المنتميات إلى أقليات عرقية أو دينية. ولذلك التمييز التراكمي أثر فريد ومحدد على الأفراد وهو يستدعي بحثاً وعلاجاً محدّدين.

ألف - الأسباب الصريحة

١٨- دأبت اللجنة على الإعراب عن قلقها بشأن التمييز الشكلي والموضوعي الذي تتعرض له الشعوب الأصلية والأقليات العرقية وغيرها فيما يخص طائفة واسعة من الحقوق المنصوص عليها في العهد.

«العرق واللون»

١٩- يحظر العهد التمييز على أساس «العرق واللون»، الذي يشمل الأصل العرقي للشخص، كما تحظره معاهدات أخرى منها الاتفاقية الدولية للقضاء على التمييز العنصري. واستخدام مصطلح «العرق» في العهد أو في هذا التعليق العام لا يعني ضمناً قبول نظريات تحاول إقرار وجود أعراق بشرية مميّزة.

الجنس

٢٠- يكفل العهد مساواة المرأة والرجل في حق التمتع بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. ومنذ اعتماد العهد، تطور مفهوم «الجنس» كسبب محظور بشكل كبير، فأصبح لا يشمل الخصائص الفيزيولوجية فحسب، بل يشمل كذلك التركيبة الاجتماعية للأنماط والتجيزات والأدوار المتوقعة من الجنسين، وهو ما عرقل المساواة في إعمال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وهكذا فمن التمييز رفض توظيف امرأة لأنها قد تحمل، أو تخصيص وظائف متدنية المستوى أو بدوام جزئي للنساء بناءً، مثلاً، على الافتراض النمطي المتمثل بأنهن غير راغبات في أن يخصصن لعملهن من الوقت ما يخصه الرجال. وكذلك الأمر بالنسبة لرفض منح إجازة الأبوة الذي قد يعادل، هو الآخر، تمييزاً ضد الرجال.

اللغة

٢١- كثيراً ما يرتبط التمييز بسبب اللغة أو اللهجة المحلية ارتباطاً وثيقاً بعدم المساواة في المعاملة بسبب الأصل القومي أو العرقي. فمن شأن حواجز اللغة أن تعيق التمتع بالعديد من الحقوق المنصوص عليها في العهد، بما فيها الحق في المشاركة في الحياة الثقافية الذي تكفله المادة ١٥ من العهد. ولذلك السبب، ينبغي أن تتاح، قدر الإمكان، المعلومات المتعلقة بالخدمات العامة والبضائع، مثلاً، بلغات الأقليات أيضاً، وينبغي للدول الأطراف أن تكفل استناد أي شروط لغوية تتعلق بالتوظيف والتعليم إلى معايير معقولة وموضوعية.

الدين

٢٢- يشمل هذا السبب من أسباب التمييز المحظورة مجاهرة الشخص بالدين أو المعتقد الذي يختاره (بما في ذلك عدم اللجاهرة بأي دين أو معتقد) التي يمكن التعبير عنها علانية أو في المجال الخاص في العبادة وإقامة الشعائر والممارسة والتدريس. فمثلاً، يحدث التمييز عندما يُحرم أشخاص ينتمون إلى أقلية دينية بسبب دينهم من فرص الالتحاق بالجامعات أو بالوظائف أو من الخدمات الصحية على قدم المساواة مع غيرهم.

الرأي السياسي أو غير السياسي

٢٣- كثيراً ما تشكل الآراء السياسية وغير السياسية أسباباً للمعاملة التمييزية وتشمل اعتناق رأي أو عدم اعتناقه إلى جانب التعبير عن آراء أو الانضمام إلى جمعيات مبنية على الرأي أو إلى نقابات أو أحزاب سياسية. فيجب ألا تكون خطط الحصول على المساعدة الغذائية، مثلاً، مشروطة بالتعبير عن الولاء لحزب سياسي بعينه.

الأصل القومي أو الاجتماعي

٢٤- تشير عبارة «الأصل القومي» إلى الدولة أو الأمة التي ينتمي إليها الشخص أو مكان منشئه. وبسبب هذه الظروف الشخصية، قد يواجه أفراد أو مجموعات أفراد تمييزاً بنوياً في المجالين العام والخاص عند ممارسة حقوقهم المنصوص عليها في العهد. أما عبارة «الأصل الاجتماعي» فتشير إلى المركز الاجتماعي الذي يرثه الشخص، وهو أمر يناقش أدناه بقدر أكبر من الإسهاب في سياق الحديث عن مركز «الثروة»، والتمييز بسبب النسب تحت عنواني «النسب» و«المركز الاقتصادي والاجتماعي».

الثروة

٢٥- مركز الثروة، بوصفه أحد أسباب التمييز المحظورة، مفهوم واسع يشمل الأملاك العقارية (مثلاً ملكية أو حيازة الأراضي)، والملكية الخاصة (كالملكية الفكرية، والسلع والمنقولات، والدخل)، أو عدم وجودها. وقد علّقت اللجنة في السابق بالقول إن الحقوق المنصوص عليها في العهد، كالحصول على خدمات المياه والحماية من إخلاء المساكن بالإكراه، ينبغي ألا تكون مشروطةً بمركز حيازة الشخص لأرض، كأن يعيش في مستوطنة غير رسمية.

النسب

٢٦- التمييز القائم على النسب محظور. فالفقرة ٣ من المادة ١٠ من العهد، على سبيل المثال، تنص تحديداً على أنه ينبغي اتخاذ تدابير خاصة نيابة عن الأطفال والمراهقين «دون أي تمييز بسبب النسب». لذلك يجب عدم التمييز ضد من يولد خارج إطار رابطة الزواج أو من يولد لأبوين عديمي الجنسية أو من يتم تبنيّه أو من يشكّلون أسرته. ويشمل السبب المحظور للتعلق بالنسب الحسب أيضاً، لا سيما في إطار نظام الطبقة الاجتماعية وما شابهه من نُظم المراكز الموروثة. وينبغي للدول الأطراف أن تتخذ خطوات، مثلاً، للحيلولة دون ظهور ممارسات تمييزية توجّه ضد أفراد من المجتمعات المرتكزة على الحسب ولحظرها والقضاء عليها، كما ينبغي عليها أن تكافح نشر أفكار التفوق والدونية المستندة إلى الحسب.

باء - الأسباب الأخرى

٢٧- تختلف طبيعة التمييز باختلاف السياق وهي تتطور بمرور الزمن. لذلك يجب اتباع نهج مرّن في معالجة «الأسباب الأخرى» من أجل تحديد أشكال أخرى من المعاملة التفاضلية التي لا يمكن تبريرها تبريراً معقولاً وموضوعياً وهي أشكال ذات طبيعة مشابهة للأسباب المعترف بها صراحةً في الفقرة ٢ من المادة ٢. ويُعتبر بهذه الأسباب الإضافية عادةً عندما تُعبّر عن تجربة مجموعات اجتماعية ضعيفة عانت ولا تزال من التهميش. وقد أقرت اللجنة في تعليقاتها العامة وملاحظاتها الختامية بوجود أسباب أخرى مختلفة يرد وصفها بتفصيل أكبر أدناه. غير أن هذه القائمة قابلة للاستكمال. ويمكن أن يكون من بين الأسباب المحظورة الأخرى المحتملة حرمان شخص من الأهلية القانونية بسبب وجوده في السجن أو احتجازه كرهناً في مؤسسة نفسانية، أو اجتماع سبب من الأسباب المحظورة للتمييز، مثلاً، عندما يُحرم شخص من خدمة اجتماعية بسبب نوع جنسه وإعاقته.

الإعاقة

٢٨- عرّفت اللجنة، في تعليقها العام رقم ٥، التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة بأنه أي تمييز أو إقصاء أو تقييد أو تفضيل أو حرمان من ترتيبات تيسيرية معقولة بسبب الإعاقة مما يؤدي إلى إبطال أو تعطيل الاعتراف بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أو التمتع بها أو ممارستها. وينبغي إدراج الحرمان من الاستفادة من الترتيبات التيسيرية المعقولة في التشريعات الوطنية بوصفه أحد الأشكال المحظورة التي يتخذها التمييز بسبب الإعاقة. وينبغي للدول الأطراف أن تتصدى للتمييز، كحالات المنع المتعلقة بالحق في التعليم، والحرمان من الترتيبات التيسيرية للوصول إلى

الأماكن العامة كمرافق الرعاية الصحية العامة وأماكن العمل، وكذلك إلى الأماكن الخاصة، إذ يُحزم مستعملو الكراسي المتحركة بالفعل من حقهم في العمل طالما أن الفضاءات تُصمَّم وتُبنى على نحو يمنع دخول الكراسي للمتحركة إليها.

السن

٢٩- السن هو أحد أسباب التمييز المحظورة في العديد من السياقات. وقد أبرزت اللجنة ضرورة التصدي للتمييز ضد الأشخاص الأكبر سناً العاطلين عن العمل في بحثهم عن عمل أو في الحصول على تدريب أو إعادة تدريب مهني وضد الأشخاص الأكبر سناً الذين يعيشون في فقر مع عدم مساواتهم في الحصول على معاشات الشيخوخة للمستحقة للجميع بسبب مكان إقامتهم. وفيما يتعلق بالشباب، يُعتبر عدم المساواة بين المرهقين في الحصول على المعلومات والخدمات المتعلقة بالصحة الجنسية والإنجابية بمثابة تمييز.

الجنسية

٣٠- ينبغي ألا تشكل الجنسية سبباً في الحرمان من التمتع بالحقوق المنصوص عليها في العهد، فمثلاً لجميع الأطفال الموجودين داخل دولة من الدول، بمن فيهم الأطفال بدون وثائق رسمية، الحق في الحصول على التعليم وعلى الغذاء الكافي وعلى الرعاية الصحية التوفيرة. فالحقوق المنصوص عليها في العهد تطبق على الجميع بمن فيهم غير المواطنين، كاللاجئين وطالبي اللجوء والأشخاص عديمي الجنسية والعمال المهاجرين وضحايا الاتجار الدولي، بغض النظر عن المركز القانوني والوثائق القانونية.

الحالة الاجتماعية والأسرية

٣١- قد تختلف الحالة الاجتماعية والأسرية باختلاف الأفراد لأسباب منها كونهم متزوجين أو غير متزوجين، أو متزوجين بمقتضى نظام قانوني بعينه، أو كونهم على علاقة بحكم الواقع، أو علاقة غير معترف بها قانوناً، أو كونهم مطلّقين أو أرامل، أو يعيشون في أسر موسّعة أو داخل مجموعة تربطها صلة قرابة أو يتحملون أشكالاً مختلفة من المسؤولية عن الأطفال والمعالين أو عن عدد معيّن من الأطفال. ويجب تبرير المعاملة التفاضلية في الحصول على استحقاقات الضمان الاجتماعي استناداً إلى كون الشخص متزوجاً أو غير متزوج وفق معايير معقولة وموضوعية. وقد يحدث التمييز أيضاً، في بعض الحالات، عندما يعجز شخص عن ممارسة حقه المحمي بموجب العهد بسبب مركزه أو مركز أسرته أو

عندما لا يتسنى له ممارسة ذلك الحق إلا بموافقة قريبه أو برضا أو ضمان أحد أقربائه.

الليل الجنسي والهوية الجنسية

٣٢- تشمل عبارة «غير ذلك من الأسباب»، كما أُقرّت في الفقرة ٢ من المادة ٢، الليل الجنسي. وينبغي للدول الأطراف أن تضمن ألا يكون الليل الجنسي للشخص عائقاً أمام إعمال الحقوق المنصوص عليها في العهد، كالحقوق المتعلقة بالحصول على معاش الوثيرة. وبالإضافة إلى ذلك، تم إقرار الهوية الجنسية كسبب من أسباب التمييز المحظورة؛ فالأشخاص ثنائيو الجنس أو المحوّلون جنسياً أو حاملو صفات الجنسين، على سبيل المثال، كثيراً ما يواجهون انتهاكات خطيرة لحقوق الإنسان، كالتحرش في المدارس أو في أماكن العمل.

الحالة الصحية

٣٣- يُقصد بالحالة الصحية صحة الشخص البدنية أو العقلية. وينبغي للدول الأطراف أن تضمن ألا تشكل الحالة الصحية الحقيقية أو المتصورة لشخص من الأشخاص عائقاً أمام إعمال الحقوق المنصوص عليها في العهد. وكثيراً ما تذكر الدول حماية الصحة العامة كأساس لتقييد حقوق الإنسان في سياق الحالة الصحية للشخص. غير أن قيوداً كثيرة من هذا القبيل تكون تمييزية عندما يُستغل وضع شخص مصاب بفيروس نقص المناعة البشرية، مثلاً، كسبب لمعاملته معاملة تفاضلية فيما يتعلق بالحصول على التعليم أو العمل أو الرعاية الصحية أو السفر أو الضمان الاجتماعي أو السكن أو اللجوء. وينبغي للدول الأطراف أيضاً أن تعتمد تدابير للتصدي لانتشار وضم الأشخاص بسبب حالتهم الصحية، كالإصابة بمرض عقلي، أو بأمراض من قبيل الجذام أو إصابة النساء بمرض الناسور أثناء الولادة، الأمر الذي كثيراً ما يقوّض قدرة الأفراد على التمتع الكامل بحقوقهم المنصوص عليها في العهد. ويُعتبر الحرمان من التأمين الصحي بسبب الحالة الصحية تمييزاً ما لم تبرّر تلك التفرقة معايير معقولة أو موضوعية. في العهد. ويُعتبر الحرمان من التأمين الصحي بسبب الحالة الصحية تمييزاً ما لم تبرّر تلك التفرقة معايير معقولة أو موضوعية.

مكان الإقامة

٣٤- ينبغي ألا تكون ممارسة الحقوق المنصوص عليها في العهد مشروطة بمكان الإقامة الحالي أو السابق للشخص؛ مثلاً، إذا كان الشخص يعيش في منطقة حضرية أو ريفية أو مسجلاً فيها، أو يعيش في مستوطنة

رسمية أو غير رسمية، أو إذا كان مشرداً داخلياً أو يعيش حياة ترحال. وينبغي التخلص في الواقع العملي من الفوارق بين البلدات والمناطق بكفالة التوزيع العادل، في وفرة ونوعية، مرافق الرعاية الصحية الأساسية والثانوية والملطّفة.

الحالة الاقتصادية والاجتماعية

٣٥- يجب ألا يعامل الأفراد ومجموعات الأفراد معاملة تعسفية بسبب انتمائهم إلى مجموعة اقتصادية أو اجتماعية معينة أو إلى طبقة اجتماعية بعينها. فقد تؤدي حالة الشخص الاجتماعية والاقتصادية عندما يعيش في فقر أو بلا مأوى إلى تمييز ووصم وتمييط سلبي يتخلل جميع مناحي الحياة مما قد يؤدي إلى رفض منحه تعليماً ورعاية صحية من نفس النوعية التي يحصل عليها غيره أو يؤدي إلى عدم حصوله على ذلك التعليم والرعاية على قدم المساواة مع غيره، فضلاً عن حرمانه أو عدم مساواته مع غيره في دخول الأماكن العامة.

بناء على كل ما تقدم، فإن إعمال مبدأ المساواة وعدم التمييز في مكان العمل سناً لكل من المواد ٢ و٣ و٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية و٣ و٢٦ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية و٧ و٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و١١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والمادة الأولى من إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١، يشمل حتماً الحق في عدم التعرض إلى أفعال مضايقة أو تحرش أكانت على الصعيد المعنوي أو الجسدي أو الجنسي منها، لا سيما لدى إرتباط التحرش بصفات لصيقة بشخص الضحية، ويقتضي تالياً قراءة أي فعل مماثل على أنه مخالفة جسيمة للأحكام المذكورة.

ب - في مبدأ المساواة وعدم التمييز في مكان العمل سناً للمادة ٢٦ من قانون العمل اللبناني:

يقتضي استخدام هذه الفقرة «٢(ب)» على ضوء الفقرة السابقة «٢(أ)» بهدف توسيع مفهوم ونطاق تطبيق المادة ٢٦ من قانون العمل اللبناني، على نحو تتم قراءتها على ضوء أحكام العهود والمعاهدات الدولية المذكورة في الفقرة السابقة.

تنص المادة ٢٦ من قانون العمل حرفياً على ما يلي:

يحظر على صاحب العمل التفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة في ما يخص نوع العمل، مقدار الاجر، التوظيف، الترقية، الترفيع، التأهيل المهني والملبس.

وقد رأى الفقه اللبناني أن هذه المادة غير كاملة وغير منصفة بحق المرأة بشكل شامل، وبالتالي يقتضي قراءتها على ضوء المعاهدات والعهود الدولية المصدقة من لبنان، وبالتالي إكمالها من خلالها،

يراجع لطفاً:

الأستاذ وليم الغريب، قانون العمل اللبناني حاضره ومستقبله، الطبعة الأولى، ٢٠١٤:

وبما أن مبدأ التمييز يمثل انتهاكاً للحقوق الواردة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وتطبيقاً لإعلان فيلادلفيا (١٩٤٤) الذي أكد على أن لجميع البشر، أياً كان عرقهم أو معتقدتهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي كليهما في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي، وتكافؤ الفرص، وإنفاذاً لإعلان منظمة العمل الدولية (١٩٩٨) بشأن إحترام الدول الأعضاء للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومنها «القضاء على التمييز في الاستخدام أو المهنة»، وعملاً بأحكام المادة ٢/٣ من اتفاقية العمل الدولية البرمة رقم ١١١/، بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، عدل نص المادة ٢/٦ من قانون العمل كخطوة خجولة وغير متكاملة، في مسيرة تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين في مجالات العمل.

[...]

رأت لجنة الخبراء لتطبيق الاتفاقيات في منظمة العمل الدولية أن النص الجديد المعدل للمادة ٢/٦ عمل لا يتوافق تماماً مع أحكام الاتفاقية الدولية رقم ١١١/ التي إنضم إليها لبنان، فحثت الحكومة اللبنانية على تضمين قانون العمل «حظرات صريحا للتمييز المباشر وغير المباشر على أساس جميع الحجج الواردة في هذه الاتفاقية وفيما يتعلق بجميع جوانب الاستخدام». تجاوب لبنان مع هذا الطلب، فأدخل على مشروع قانون العمل الجديد نصاً واضحاً يحظر التمييز بالمفهوم المعتمد في الاتفاقية ١١١/.

قد يحصل التمييز في الواقع إما بصورة مباشرة عندما تمارس التفرقة بالتعامل بوضوح بين الجنسين، وإما بصورة محايدة ظاهرياً نتيجة بعض النصوص التشريعية أو شروط في الاتفاقيات الجماعية، ولكنها في الحقيقة تؤدي إلى تفاوت وإستبعاد ينشأ في النهاية تمييزاً غير مباشر. فإذا كانت أشكال التمييز المباشر قد إنخفضت حالياً، تبقى حالات التمييز غير المباشر في إزدياد مستمر، وهي حالات يصعب تعريفها وإثباتها مما إستوجب في معظم الدول إيجاد أجهزة تنفيذ خاصة تدرس شكاوى التمييز، وتشرف على تطبيق الإجراءات التي تردع ممارسات التفرقة بين الجنسين في مختلف وجوهها.

تالياً يقتضي قراءة نص المادة ٢٦ من قانون العمل اللبناني على ضوء الموثيق الدولية المصدقة من لبنان، وبالتالي تكميله من خلالها، على نحو يؤدي إلى تطبيقها على أفعال التحرش التي تمت ممارستها على الأجيحة لكونها امرأة، علماً أن هذه الأفعال لم يخضع لها زملاؤها الذكور في العمل، ما يدل أن جنس الأجيحة، كمرأة، هو أحد الأسباب الأساسية وراء خضوعها لأفعال تحرش. وإن هذا الأمر هو تالياً ترجمة أخرى للتمييز بين المرأة والرجل في مكان العمل، فلو لم تكن الأجيحة امرأة لما كانت قد تعرضت لما تعرضت له من أفعال تحرش، ما يقتضي تالياً إعمال أحكام المادة ٢٦ من قانون العمل على مثل هذه الأفعال.

ج . في الحق في الصحة الجسمية والعقلية سندا للمادة ١٢ فقرة أولى من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

تنص المادة ١٢ فقرة أولى من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية حرفياً على الآتي:

«١. تفر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل إنسان في التمتع بأعلى مستوى من الصحة الجسمية والعقلية يمكن بلوغه».

وقد أجمع الفقه على إعتبار أن التحرش يؤدي مباشرة إلى تداعيات خطيرة على صحة الضحية الجسدية والنفسية،

يراجع لطفاً:

اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التابعة للأمم المتحدة، التعليق العام رقم ٢٢ (٢٠١٦) بشأن الحق في الصحة الجنسية والإنجابية (المادة ١٢ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية)، ٢٠١٦/٥/٢:

٩- [...] أن الحق في الصحة الجنسية والإنجابية، إلى جانب الحق في العمل (المادة ٦) وفي ظروف عمل عادلة ومواتية (المادة ٧)، وكذلك الحق في عدم التمييز والمساواة بين الرجل والمرأة، يتطلب أيضاً أن توفر الدول فرص عمل تكفل حماية الأمومة والإجازة الوالدية للعمال، بمن فيهم العمال الضعفاء، مثل العمال المهاجرين أو النساء ذوات الإعاقة، فضلاً عن الحماية من التحرش الجنسي في مكان العمل وحظر التمييز على أساس الحمل والولادة والأمومة، أو الميل الجنسي أو الهوية الجنسية أو حمل صفات الجنسين.

[...]

٥٩-وتحدث انتهاكات الالتزام بالحماية عندما لا تتخذ الدولة خطوات فعالة لمنع أطراف ثالثة من تفويض التمتع بالحق في الصحة الجنسية والإنجابية. ويشمل ذلك عدم حظر اتخاذ التدابير اللازمة لمنع جميع أشكال العنف والإكراه التي يرتكبها أفراد وكيانات خاصة، بما في ذلك العنف المنزلي والاعتصاب (بما في ذلك الاعتصاب الزوجي) والاعتداء الجنسي والإيذاء والتحرش، بما في ذلك أثناء الصراع وما بعد انتهاء الصراع والحالات الانتقالية؛ والعنف الذي يستهدف المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسية وحاملي صفات الجنسين، أو النساء اللاتي يسعين إلى الإجهاض أو الرعاية بعد الإجهاض؛ والممارسات الضارة مثل تشويه الأعضاء التناسلية للإناث، وزواج الأطفال والإكراه على الزواج، والتعقيم القسري والإجهاض القسري والحمل القسري؛ وإخضاع المواليد والأطفال حاملي صفات الجنسين لتدخل جراحي غير طوعي لا حاجة إليه من الناحية الطبية وبصورة لا رجعة فيها.

PATRICE ADAM, HARCELEMENT SEXUEL, REPERTOIRE DE DROIT DU TRAVAIL, DALLOZ, OCTOBRE 2016 :

30. Santé. – *Le harcèlement sexuel amène également, très souvent (pour ne pas dire toujours), des conséquences (graves) sur la santé de ceux qui le subissent (Soc. 24 sept. 2008, no 06-46.517: le harcèlement a généré angoisse et dépression. CE 15 janv. 2014, req. no 362495: le médecin de prévention fait état de la souffrance de l'intéressée). Comme il a été souligné, « l'altération de la santé requise au titre du harcèlement moral au sein du couple peut également être une conséquence d'un harcèlement sexuel dès lors que le placement d'autrui dans une situation intimidante, hostile ou offensante a nécessairement des conséquences sur son psychisme » (E. DREYER, Que veut-on protéger au titre du harcèlement sexuel, JCP 8 oct. 2012. 1057). Aussi, fréquemment, cette question du harcèlement sexuel se voit abordée, sur les plans politique, pratique et savant, sous l'angle de la prévention des*

**PATRICE ADAM, HARCELEMENT SEXUEL,
REPERTOIRE DE DROIT DU TRAVAIL, DALLOZ,
OCTOBRE 2016 :**

87. **Vie personnelle de la victime.** – Ajoutons ici, qu'on ne saurait admettre que des éléments piochés dans la vie personnelle de la victime (sa façon de s'habiller, de parler...) soient pris en compte dans l'analyse de son éventuel consentement (sur ce point, V. les développements in Rapport Rubenstein, spéc. p. 84). Que le salarié ait, ou ait eu, en dehors de son travail, une vie amoureuse et sexuelle particulièrement « débridée » ou « dissolue » ne doit ainsi avoir aucune influence sur les débats ouverts pour harcèlement sexuel devant la juridiction prud'homale ou le juge pénal (il est cependant des juges qui, parfois, dans leur décision, font explicitement référence à ce type d'éléments : CAA Versailles, 4 févr. 2016, req. no 14VE01835 [participation de la salariée à une émission de télé-réalité : l'amour est aveugle]). Dans le même sens, la jurisprudence américaine relative au « harcèlement quid pro quo » considère que « l'attitude passée de la victime à l'égard de ce type de comportements en général sans considération du comportement particulier du harceleur en question, ses vêtements provocants ou son langage sexuellement explicite ne suffisent pas en soi à supprimer la protection accordée par la loi » (SÉNAT, juin 2012, note préc.).

لذلك، يقتضي إعتبار أي مضايقة (أو تحرش معنوي) مشفوعة بتعليق على ملبس أو على أسلوب الضحية بالكلام أو على علاقاتها العاطفية أو الجنسية خارج مكان العمل أو على أي عنصر آخر من عناصر حياة الضحية الشخصية، أمراً مكوناً لفعل التحرش ومخالفة جسيمة لأحكام المادة ١٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.

risques psychosociaux (en Belgique, l'interdiction du harcèlement sexuel figure dans une loi sur le bien-être au travail, cette approche en terme de « pression psychosociale » [psychosociale arbeidsbelastung] est également prégnante aux Pays-Bas). Ce qui justifie également qu'il entre dans le champ de compétence du CHSCT et soit objet, pour lui objet de proposition (C. trav., art. L. 4612-3).

لذلك، يقتضي قراءة فعل التحرش الذي يؤدي إلى تداعيات خطيرة على صحة الضحية العقلية وتالياً الجسدية منها، على أنه تعرض مباشر على صحة الضحية الجسمية والعقلية، ومخالفة جسيمة لأحكام المادة ١٢ فقرة أولى من العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية.

د . في الحق في حياة خاصة سنداً للمادة ١٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية:

تنص المادة ١٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية حرفياً على الآتي:

١. لا يحوز تعريض أي شخص، على نحو تعسفي أو غير قانوني، لتدخل في خصوصياته أو شؤون أسرته أو بيته أو مراسلاته، ولا لأي حملات غير قانونية تمس شرفه أو سمعته.
٢. من حق كل شخص أن يحميه القانون من مثل هذا التدخل أو المساس.»

وقد أجمع الفقه والإجتهد على إعتبار أنه لا يجب أن يشكل لا الملبس ولا أسلوب الكلام ولا علاقات الضحية العاطفية أو الجنسية خارج مكان العمل ولا أي عنصر آخر من عناصر حياة الضحية الشخصية، مبرراً بأي شكل من الأشكال للتحرش وإلا يكون تعرضاً صارخاً لحقها بالحياة الخاصة. فلا يمكن التدرع بأي من هذه الأمور للتنصل من تصنيف الفعل المقترب كتحرش،
يراجع لطفاً:



في القانون:

في نتائج تطبيق المبادئ والأحكام المذكورة أعلاه على وقائع دعوى التحرش الحاضرة:

يضاف إلى ما تقدم الفقرات الآتية في حال توفر إحدى الحالات الخاصة من التحرش سواء من حيث نوعها أو التدايعات الناجمة عنها.

أ. الحالة المنصوص عنها في الفقرة «أ» من القسم الثاني من «رابعاً»: في مخالفة مبدأ المساواة وعدم التمييز في مكان العمل:

من الثابت وفق ما بيناه في فقرة الوقائع أعلاه أن الجهة المدعى عليها إرتكبت أعمال عنف وتحرش وتمييز في شخص الجهة المدعية،

ومن الثابت بما يقطع الشك باليقين، أن التعرض للجهة المدعية حصل على خلفية صفة لصيقة بشخصها (حدد: العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي وغير السياسي أو الأصل القومي والإجتماعي أو الثروة أو النسب أو أي من الصفات الأخرى كالإعاقة والسنّ والجنسية أو إنعدامها أو الحالة الإجتماعية والأسرية أو الميل الجنسي والهوية الجنسية أو الحالة الصحيّة أو مكان الإقامة والحالة الإقتصادية إلخ).

فلو لم تتوفر هذه الصفة بشخص الجهة المدعية، لما كانت هذه الأخيرة تعرضت لما تعرضت له من مضايقات وتحرش في مكان العمل لدى الجهة المدعى عليها، ولما كانت عاشت يومياً في بيئة عمل عنيفة وتخويفية وعدائية. هذا هو واقع الجهة المدعية اليومي، فهي ضحية معاملة تمييزية خبيثة أقصتها عن زملائها وعن إمكانية تطورها المهني.

وعليه، تشكل هذه الأفعال، علاوة على ما تقدم، مخالفة جسيمة للفقرتين ٢ و٤ من المادة ٧٥ من قانون العمل اللبناني، معطوفة على المواد ٢ و٣ و٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية و٣ و٧ و٢٦ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية و٥ و٧ و٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و١١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والمادة الأولى من إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١.

في حين نضع، في هذا القسم، خطة عامة لتكييف الوقائع على ضوء المبادئ والأحكام المذكورة أعلاه، يقتضي تعديلها (أي حذف أو إضافة بعض المقاطع) وفق وقائع كل قضية على حدة.

١ في مدى انطباق المبادئ والأحكام المذكورة أعلاه على وقائع دعوى التحرش الحاضرة:

من الثابت وفق ما بيناه في فقرة الوقائع أعلاه أن الجهة المدعى عليها إرتكبت أعمال عنف وتحرش في شخص الجهة المدعية،

ومن الثابت أن معاملة الجهة المدعى عليها للجهة المدعية آلت إلى تشيبي هذه الأخيرة (أي التعامل معها على أنها شيء مع تجريدها من إنسانيتها)، أو التعرض لها بشكل متواصل وتمييزي على خلفية إحدى مواصفاتها الملزمة لشخصها كالجنس أو العرق أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي وغير السياسي أو السنّ أو الميل الجنسي أو الهوية الجنسية أو الحالة الصحيّة إلخ)، وبالتالي يتم التكلم معها وتوجيه الرسائل أو الإيماءات إليها والنظر إليها وإستهدافها بشكل منتظم على هذا الأساس. فالجهة المدعية لم تحظ بصفة فرد ذات مشاعر وطموحات وفق مفهوم الجهة المدعى عليها، بل غدت فقط غرضاً لإشباع رغبات هذه الأخيرة،

ومن الثابت أن هذا الأمر جعل حياة الجهة المدعية في مكان العمل جحيماً يومياً، ولا نبالغ إذا قلنا أن مكان العمل استحال إلى ما يشبه غرفة تعذيب يومي لم يكن بإمكان المدعية الإفلات منها بالنظر إلى حاجتها للعمل لتأمين موارد لها ولعائلتها،

ومن الثابت أن الأفعال التي وقعت الجهة المدعية ضحيتها وفق ما بيناه أعلاه، أدت إلى إعاقتها في التمتع بحقها بالعمل وبشروط عمل عادلة ومرضية. فإستهداف الجهة المدعية على النحو المبين وبشكل ملحّ جعل من بيئة عملها بيئة عنيفة وعدائية وتخويفية بشروط عمل جد تعسفية وترهيبية،

ب الحالة المنصوص عنها في الفقرة «ب» من القسم الثاني من «رابعاً»، على أن يتم دمج هذه الفقرة بالفقرة (أ) أعلاه: في مخالفة مبدأ المساواة وعدم التمييز بين المرأة والرجل في مكان العمل سناً للمادة ٢٦ من قانون العمل اللبناني:

من الثابت أن ما تعرضت له الجهة المدعية أعاق تمتّعها بحقوقها بالعمل بشكل شامل وما يتفرع عنه من حقوق وفرص في العمل متعلقة بالتقدم المهني وتطوير الذات والمعرفة المهنية وتالياً الترقية والترقيع والتأهيل وفق ما تقدمنا به أعلاه في قسم الوقائع،

وأكثر من ذلك، فمن الثابت بما يقطع الشك باليقين، أنه لو لم تكن الجهة المدعية امرأة، لما كانت هذه الأخيرة قد تعرضت لما تعرضت له من مضايقات وتحرش في مكان العمل لدى الجهة المدعى عليها، ولما كانت قد حُرمت من فرص الترقى والترقيع والتأهيل وحتى العمل بسوة بزملائها، بل كانت قد تمتعت بحقوقها بالعمل وبسائر الحقوق والفرص في العمل. هذا هو واقع الجهة المدعية اليومي، فهي ضحية معاملة تمييزية خبيثة أفصتها عن زملائها وعن إمكانية التقدم في العمل،

وعليه، تشكل هذه الأفعال، وفق ما تقدم، مخالفة جسيمة للمواد ٢٦ و٧٥ و٢ و٤ من قانون العمل اللبناني، معطوفة على المواد ٢ و٣ و٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية و٣ و٧ و٢٦ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية و٥ و٧ و٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و١١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والمادة الأولى من إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١،

ج الحالة المنصوص عنها في الفقرة «ج» من القسم الثاني من رابعاً: في مخالفة حق الضحية في الصحة الجسمية والعقلية:

من الثابت وفق ما بيناه في فقرة الوقائع أعلاه أن الجهة المدعى عليها إرتكبت أعمال عنف وتحرش في شخص الجهة المدعية،

ومن الثابت، لا سيما من خلال التقارير الطبية المبرزة ربطاً والمذكورة أعلاه، أن ما تعرضت له الجهة المدعية من تحرش داخل مكان العمل وكّد تداعيات خطيرة على صحتها العقلية وتالياً الجسدية، مثل فقدانها الإقبال على تناول الطعام وعدم قدرتها على النوم بشكل متوازن وكل ما ينتج عن هذا الحرمان من إرهاق جسدي ونقصان في الفيتامينات الأساسية في جسمها،

وعليه، تشكل هذه الأفعال علوة على ما تقدم، مخالفة جسيمة للفقرتين ٢ و٤ من المادة ٧٥ من قانون العمل اللبناني، معطوفة على المواد ٧ فقرة ٢ (ب) و١٢ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية و٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية و٥ و٢٣ فقرة ١ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

د الحالة المنصوص عنها في الفقرة «د» من القسم الثاني من رابعاً: في حق الضحية في حياة خاصة:

من الثابت وفق ما بيناه في فقرة الوقائع أعلاه أن الجهة المدعى عليها إرتكبت أعمال عنف وتحرش في شخص الجهة المدعية،

من الثابت أن التعليقات والمراسلات التي تلقتها الجهة المدعية من قبل الجهة المدعى عليها تعرّضت لحياة الجهة المدعية الخاصة، لا سيما لدى تناولها إختيار هذه الأخيرة لملابسها أو لأسلوبها في الكلام أو لعلاقاتها العاطفية أو الجنسية خارج إطار العمل،

ومن الثابت أن الجهة المدعية تلقت قسماً من هذه الرسائل والمكالمات الهاتفية من قبل الجهة المدعى عليها خلال أوقات راحتها وتالياً خارج دوامات العمل وفي أيام العطل، وهو أمر يمسّ أيضاً بحياة الجهة المدعية الخاصة إذ يعتدي ذاك الإتصال الهاتفي وتعتدي تلك المراسلات على مساحة الجهة المدعية الخاصة بشكل إجتياحي عنيف، ناقلة بيئة العمل العدائية إلى حرم منزلها، حارمة إياها من حقها بالراحة،

وعليه، تشكل هذه الأفعال، وفق ما تقدم، مخالفة جسيمة للفقرتين ٢ و٤ من المادة ٧٥ من قانون العمل اللبناني، معطوفة على المواد ٧ فقرة ٢ (ب) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية و٧ و١٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية و٥ و٢٣ فقرة ١ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان،

٢ في المطالب: في وجوب الحكم على الجهة المدعى عليها بالحد الأقصى من التعويضات المنصوص عليها في قانون العمل سناً للمادة ٧٦ معطوفة على المادة ٥ منه نظراً لضخامة حجم الضرر:

من الثابت أن ما تعرضت له الجهة المدعية، فضلاً عن أنه فرض عليها بيئة عمل عنيفة وتخويقية وترهيبية وعدائية، فهو أعاق أيضاً تمتّعها بسلسلة من حقوقها

الأساسية، لا سيما حقها في العمل وفي التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية وحقها في معاملة متساوية في العمل مع باقي زملائها وحقها في الكرامة وعدم الخضوع لأعمال تعذيب وحقها في الصحة الجسدية والعقلية وحقها في حياة خاصة إلخ.

ومن الثابت أن أجر الجهة المدعية كان أدنى من أجور زملائها الذين يشغلون مناصب مماثلة لها لدى الجهة المدعى عليها وذات أقدمية مشابهة للجهة المدعية، عند توفر شرط الحالة الخاصة)

ومن الثابت أنه نجم عن كافة هذه المخالفات أضرار هائلة لدى الجهة المدعية، لا سيما على صعيد كل من: (١) خسارتها لعمليها، بفعل إستحالة إستمرارها في العمل تحت الظروف العنيفة التي ذكرناها؛ (٢) والأثر النفسي والمعنوي عليها طوال فترة العمل ومن بعد انتهائها.

لا بل أنه من الثابت أنه نجم عن كافة مخالفات الجهة المدعى عليها أضرار هائلة ليس فقط إزاء الجهة المدعية، بل أيضاً إزاء المصلحة العامة، لا سيما في ظل مخالفتها لأحكام ذات قوة دستورية،

وقد ذهب الفقه إلى القول أنه في الحالات التي لا ينحصر فيها اعتداء صاحب العمل في المس بحقوق الأجير بل يتخطاه ليظال مصلحة عامة جدّ هامة، يقتضي أن يكون للتعويض الذي سوف يحكم به مجلسكم المحترم، صفة عقوبة خاصة نموذجية ذات أبعاد رادعة بهدف درء أفعال التحرش هذه ومنع تكرارها. فعلى التعويض أن يكون متناسباً مع ضخامة حجم الضرر، أكان على الصعيد الفردي (خسارة العمل) أو على صعيد المصلحة العامة (التعدي على الحقوق والحريات الأساسية ذات القوة الدستورية)،

يراجع لطفاً:

SUZANNE CARVAL, LA RESPONSABILITE CIVILE DANS SA FONCTION DE PEINE PRIVEE, L.G.D.J., 1995 :

[...] Les peine privées du droit du travail :

[...]

L'existence de cette peine privée tend, là encore, à éviter que la faute grave qu'est le licenciement

illégitime échappe à la sanction judiciaire lorsque, par l'effet du hasard, elle n'a cause au salarié qu'un préjudice minime. La violation d'une disposition d'ordre public constitue, en effet, dans tous les cas, une atteinte à l'intérêt général de la société au respect des lois qu'elle édicte et mérite, en tant que telle, d'être sanctionnée. La peine privée est l'efficace instrument de cette volonté sanctionnatrice puisqu'elle est peut-être infligée à l'occasion d'une simple action en responsabilité intentée par la victime, action dont le caractère prive de la peine garantit qu'elle sera presque systématiquement engagée.

[...]

[...] La défense des libertés et de droits extra-patrimoniaux :

Le meilleur moyen de défendre les libertés et droits extrapatrimoniaux de l'individu consiste, bien entendu, dans le prononce de mesures préventives, aptes à tarir le dommage à la source. La prévention n'est cependant pas toujours possible puisqu'en de multiples hypothèses, la justice n'est saisie qu'après que l'atteinte a produit ses effets néfastes ; en ce cas, il ne reste plus qu'à infliger à son auteur une condamnation à dommages et intérêts, dont on peut espérer qu'elle aura à son égard, ainsi qu'à l'égard d'autrui, un effet d'exemplarité. C'est là un procède auquel les juges ont traditionnellement recours et qui leur permet d'accorder satisfaction aux victimes d'une atteinte à la vie privée, à la liberté du travail ou du mariage, au droit moral de l'auteur sur son œuvre, à celui de l'enfant de n'être pas illégitimement prive de sa filiation etc.

Ces condamnations ont officiellement une fonction compensatrice. On ne peut raisonnablement nier,

**PATRICE ADAM, HARCELEMENT SEXUEL,
REPERTOIRE DE DROIT DU TRAVAIL, DALLOZ,
OCTOBRE 2016 :**

89. **Silence.** – Mais ce faisant, en exigeant que le salarié ait manifesté, d'une manière ou d'une autre, son refus, n'est-ce point prendre le risque d'un nouveau péril ? Exiger du salarié qu'il ait manifesté son refus pourrait conduire à considérer que son silence ou son inaction face aux actes qu'il subit est forme d'acceptation. Or, ce silence/cette inaction n'est point nécessairement le signe qu'on accepte, mais peut être seule attitude possible (et temporaire) face à un événement contre lequel on a le sentiment, à tort ou à raison, de ne pas pouvoir se battre (par manque de force ou par peur de celle de son adversaire... Par ex., Crim. 23 sept. 2015, no 14-84.842, D. 2015. 1953; D. 2016. 1727, obs. J. Pradel). Et d'ailleurs, comment peut-on imaginer qu'une personne puisse donner son accord pour être la cible d'actes qui portent atteinte à sa dignité (en raison de leur caractère dégradant ou humiliant) ? Quelle « réalité » peut bien avoir une telle « acceptation » ? Peut-on véritablement désirer ce qui est si peu désirable ?

بناء على كل ما تقدم، يقتضي الحكم بإعادة إحتساب أجر الجهة المدعية بحيث يصبح يتناسب وأجور زملائها الذين يشغلون مناصب مماثلة لها، وتسوية وضع الجهة المدعية بهذا الشأن لدى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي (عند توفر شرط الحالة الخاصة) والحكم على الجهة المدعى عليها بالحد الأقصى من التعويضات المنصوص عليها في قانون العمل سناً للمادة ٧٦ معطوفة على المادة ٥٠ من نفس القانون نظراً لضخامة حجم الضرر، أي ما يمثل مبلغ إثني عشرة (١٢) شهر أجر.

cependant, qu'elles servent moins, en pratique, à compenser une perte, qu'à sanctionner un comportement répréhensible. Nous en voulons pour preuve, tout d'abord, qu'il s'agit là de « préjudices » dont nul n'envisage jamais la compensation à un autre titre que celui de conséquence d'une faute. Vouloir réparer pécuniairement la frustration née de l'impossibilité de se remarier religieusement, le sentiment d'insécurité ne de l'atteinte à la liberté que donne la propriété d'un bien voire même l'atteinte à l'intérêt juridiquement protégé qu'à une femme d'apprécier l'opportunité pour elle de mener à terme une grossesse, n'a en soi aucun sens et n'acquiert d'utilité qu'en tant que la réparation peut en être imposée à l'auteur d'un manquement à la règle de droit. On sait, en outre, et ceci est lié à ce qui précède, que ces préjudices sont le plus souvent moraux et, par conséquent, ne se prêtent à aucune évaluation rationnelle. Il est donc inévitable que le juge, lorsqu'il fixe le montant de la condamnation, ne reste pas insensible, entre facteurs, à la gravité de la faute commise par le défendeur.

ولا يرد على ذلك أن الجهة المدعية بقيت صامته إزاء ما تعرضت له، لعدم جواز اعتبار صمت الضحية علامة رضى في قضايا التحرش. فقد أجمع الفقه هنا أيضاً على إعتبار أن الصمت هو ناتج عن ديناميات السلطة (power dynamics) في علاقات العمل وعن عدم قدرة الضحية على الإعتراض ومواجهة من يتمتع بسلطة تسلسلية عليها داخل العمل. ويجدر التشديد هنا في السياق نفسه أن تقدم الجهة المدعية بالدعوى هذه هو عملياً كسر لحاجز الصمت، يقتضي الإعتراف به ووبشجاعتها في هذا الإطار،

لهذه الأسباب، وللأسباب التي سندي بها لاحقاً، أو يراها مجلسكم عفواً،

نطلب من مجلسكم المحترم الحكم بـ:

٥ قبول طلب إدخال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛ وإلزام المدعى عليها بدفع ما يتوجب بذمتها لصالح الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (عند توفر شرط الحالة الخاصة)؛

٦ تحميل المدعى عليها الرسوم والمصاريف وأتعاب المحاماة كافة.

وتفضلوا بقبول الاحترام.

١ قبول الدعوى الراهنة شكلاً لورودها خلال المهلة القانونية ولاختصاص مجلسكم المحترم بالنظر فيها؛

٢ دعوة زملاء الجهة المدعية والأشخاص المذكورة أسمائهم أعلاه، لسماع شهادتهم عن أعمال العنف والتحرش التي خضعت لها الجهة المدعية؛

٣ تصحيح أجر الجهة المدعية للأسباب المذكورة في متن هذه اللائحة وإعادة احتسابه على نحو يصبح المبلغ متساوي مع أجور زملاء الجهة المدعية الذين يشغلون مناصب مماثلة لها لدى الجهة المدعى عليها، وتالياً الحكم على هذه الأخيرة بتسديد فروقات الأجر بعد إعادة احتسابه وذلك عن الفترة الممتدة على آخر سنتين سبقت ترك الجهة المدعية للعمل (عند توفر شرط الحالة الخاصة)؛

٤ الحكم على الجهة المدعى عليها بالحد الأقصى من التعويضات المنصوص عليها في قانون العمل سنداً للمادة ٧٦ معطوفة على المادة ٥٠ من نفس القانون، أي ما يمثل مبلغ إثني عشرة (١٢) شهر أجر، لضخامة حجم الضرر ولمخالفة الجهة المدعى عليها الأحكام التالية:

- المواد ٢٦ (عند توفر شرط الحالة الخاصة) و٧٥ فقرتي (٢) و(٤) من قانون العمل؛
- المواد ٢ (عند توفر شرط الحالة الخاصة) و٣ (عند توفر شرط الحالة الخاصة) و٧ و١٢ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛
- المواد ٣ (عند توفر شرط الحالة الخاصة) و٧ و١٧ (عند توفر شرط الحالة الخاصة) و٢٦ (عند توفر شرط الحالة الخاصة) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية؛
- المواد ٥ و٧ (عند توفر شرط الحالة الخاصة) و٢٣ (عند توفر شرط الحالة الخاصة) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان؛
- المادة ١١ من إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (عند توفر شرط الحالة الخاصة)؛
- المادة ٢ من إعلان الأمم المتحدة بشأن القضاء على العنف ضد المرأة؛
- المادة الأولى من إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ (عند توفر شرط الحالة الخاصة).

ملاحظات تكميلية

فضلاً عما تقدم، من المهم الإشارة إلى أن التقدم بهذه المرافعة النموذجية أمام مجلس العمل التحكيمي لا يحول دون إتخاذ الخطوات القضائية التالية:

١
قبل التقدم بالمرافعة النموذجية: في حال كانت تتوفر - ضمن أعمال التحرش الواقعة على الضحية - أركان إحدى الجرائم المنصوص عنها في قانون العقوبات، يمكن الذهاب إلى القضاء الجزائي في مرحلة أولى ومن ثم التقدم بهذه المرافعة النموذجية. ضرورة الذهاب إلى القضاء الجزائي أولاً تكمن في إعمال مبدأ «Electa una via, non datur recursus ad alteram». ويُشار إلى أنه في هذه الحالة تتوقف الدعوى المدنية أمام مجلس العمل التحكيمي إلى حين البت بالدعوى الجزائية، عملاً بمبدأ «الجزء يعقل الحقوق».

٢
أما بعد صدور حكم مُبرم من قبل مجلس العمل التحكيمي، فلا مانع من الذهاب إلى القضاء المدني والتقدم بدعوى ضد صاحب العمل و/أو المتحرش على أساس المواد ١٢٢ و١٢٤ و١٢٧ من قانون الموجبات والعقود للمطالبة بعطل وضرر. فبعد صدور حكم مُبرم من قضاة العمل، يصبح القاضي المدني مُلزم بالوقائع كما وردت في الحكم - لا سيما في حال تثبت قضاة العمل من واقعة التحرش، بحيث لا داعٍ إلى إعادة إثباتها أمام القضاء المدني. من ناحية أخرى، يُشار إلى أن التعويض الذي أقره مجلس العمل التحكيمي على أساس المادة ٥٠ من قانون العمل، هدفه التعويض للضحية عن خسارة عملها وليس عن الضرر المتآتي عن أعمال التحرش التي خضعت لها، ومن هنا أهمية التقدم بدعوى أخرى أمام القضاء المدني على أساس المواد ١٢٢ و١٢٤ و١٢٧ والآئفة الذكر. وفي هذه الحالة، يمكن اعتماد إجراءات المحاكمات حسب الأصول الموجزة أمام القضاء المدني بهدف إختصار أمد المحاكمات (بضعة أسابيع)، على شرط ألا تتجاوز قيمة التعويضات المُطالب بها مبلغاً يعادل ثلاثين مرة الحد الأدنى للأجور وفق ما نصت عليه المادة ٥٠ مكرر ١ من قانون أصول المحاكمات المدنية.

التدريش مش فرحة!



الاثنين



الأربعاء



الخميس



الخميس



الجمعة



الاثنين





المفكرة القانونية
THE LEGAL AGENDA

كل الحقوق محفوظة © 2019