

مشروع قانون التحرش داخل أماكن العمل

الأسباب الموجبة:

يشكل التحرش الجسدي أو النفسي داخل أماكن العمل على اختلافها تهديدا لحق العمل ولحق بالخصوصية وللصحة النفسية للأجراء ولسلامتهم الجسدية ومسا بالحق بعدم التمييز. وعلى الرغم من خطورة هذه الأفعال، ما تزال التشريعات اللبنانية خالية من أي مواد تحظره أو تعاقب عليه، مما يترك الأفراد المعرضين للتحرش من دون حماية فعلية. وما يفاقم خطورة هذه الثغرة التشريعية هو أن التحرش يطال فئات الأجراء الأكثر ضعفا، ومنهم أجراء الخدمة المنزلية والأجراء الزراعيين الذين لا يستفيدون أصلا من حماية قانون العمل، فضلا عن طبيعة ادارة علاقات العمل بشكل هرمي في الغالب.

وانطلاقا من ذلك، يتوخى مشروع القانون الغايات الآتية:

1- الغاء الاستثناءات الواردة في المادة 7 من قانون العمل، بحيث يستفيد الأجراء الزراعيون أو العاملون

في خدمة المنازل من حماية قانون العمل، وتاليا من الأحكام المتصلة بالتحرش والتي يعمل هذا المشروع الى تضمينها فيه،

2- تكريس حق الأجراء بالتمتع ببيئة سليمة للعمل خالية من أي تحرش جسدي او نفسي، ومن شأن هذا

الحق أن يضيف أجواء من الطمأنينة على هؤلاء، ليس فقط ازاء اصحاب العمل وحسب انما أيضا ازاء سائر الأجراء بل أيضا ازاء بعض الأشخاص الذين لديهم روابط قوية مع أماكن العمل،

3- الزام صاحب العمل بتأمين هذه البيئة السليمة وذلك عن طريق اتخاذ اجراءات وقائية لتقادي وقوع

تحرش في المؤسسة او معالجة الموضوع في حال وقوعه. فعلى صاحب العمل مثلا تضمين نظام

المؤسسة الداخلي، المواد الخاصة بالتحرش الجنسي والمعنوي وايجاد اصول تقديم الشكوى لديه، في

جميع الحالات التي يضع فيها نظاما داخليا او يكون فيها وضع هذا النظام الزاميا وفق قانون العمل

او اي عقد جماعي.

4- تجريم التحرش الجسدي والتحرش النفسي مع تحديد أركانها بدقة عملا بمبدأ شرعية العقوبة وتجنبنا

للمبارات المطاطة التي تفتح الباب أمام اشكال عدة من الابتزاز،

- 5- تحديد عقوبات وفق مبدأ التناسب بينها وبين خطورة الجرم، وتالياً تشديد العقوبة في حال الابتزاز أو التحرش بقاصر أو في حال ارتكاب التحرش على اشخاص عدة أو في حال التكرار،
- 6- نظراً لدقة الموضوع وحساسيته وتعزيزاً لامكانية ايجاد حل حبي للنزاعات المتعلقة بالتحرش، ايجاد طرق للتوسط لحل هذه النزاعات، من دون أن تكون اي من هذه الطرق ملزمة منعا للمماطلة واستغلال النفوذ،
- 7- اشتراط تحريك الدعوى العامة بشكوى من الطرف المتضرر، من دون أن يؤدي اسقاط الحق الى اسقاط الحق العام وذلك تدليلاً على خطورة هذا الفعل،
- 8- حماية المتضرر والشهود من أي تدبير تعسفي أو تمييزي انتقامي، وذلك حماية لحق الأول بالادعاء ولحق الثاني باداء شهادة عن الأحداث التي عاينها،
- 9- ضمان حقوق المتضرر من التحرش بترك مكان العمل على مسؤولية صاحب العمل وبالوصول على تعويض يتناسب مع خطورة الأفعال المرتكبة ضده،
- 10- السماح لورثة الاجير/ة بتمثيله في الدعوى المقامة أو بالمداعاة عنه في حال وفاته أو فقدانه الأهلية.

بالإضافة الى ذلك، وتأكيداً لمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة، تم توضيح مفهوم "الاجير" على انه يشمل الأجير والأجيرة.

الاسباب الموجبة	مشروع القانون
<p>توضيح مفهوم "الأجير" في قانون العمل - على انه يشمل الأجير والأجيرة - مفاده تكريس مساواة الرجل والمرأة في الموجبات والحقوق امام القانون.</p>	<p>تعريف: يفهم بالأجير حيث ما وردت العبارة في قانون العمل: الأجير والأجيرة.</p>
<p>تعديل المادة 7 من قانون العمل والغاء عدد من الاستثناءات الواردة فيها مبرر كون الفئات المستثناة حاليا من قانون العمل، هي الفئات الاكثر عرضة للتحرش.</p> <p>النص الحالي هو:</p> <p>يستثنى من أحكام هذا القانون:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- الخدم في بيوت الافراد. 2- النقابات الزراعية التي لا علاقة لها بالتجارة والصناعة، وهذه النقابات سيوضع لها تشريع خاص. 3- المؤسسات التي لا يشتغل فيها الا اعضاء العائلة تحت ادارة الاب او الام او الوصي. 4- الادارات الحكومية والهيئات البلدية فيما 	<p>المادة 7 (معدلة): "يستثنى من أحكام هذا القانون الموظفون في الادارات الحكومية والهيئات البلدية"</p>

<p>يتعلق بالمستخدمين والاجراء المياومين والموقتين الذين لا يشملهم نظام الموظفين وسيوضع لهم تشريع خاص.</p>	
<p>تضاف المواد التالية في نبذة خاصة بالتحرش تلي النبذة الخاصة بالصحة والسلامة (مواد 61 الى 65) في الفصل السادس (في وقاية الاجراء) من الباب الاول من قانون العمل. وادخال المواد الخاصة بالتحرش في هذا الترتيب عائد الى ربط المسألة بالدرجة الاولى الى الحق بالصحة النفسية الذي يجب ان يوفره صاحب العمل في مؤسسته.</p> <p>وقد ذُكر أن التحرش هو أحد اشكال التمييز، تماشياً مع المبادئ المنصوص عنها في منظمة العمل الدولية (ILO) فيما يخص التحرش.</p> <p>من ناحية أخرى، وبالإضافة الى الحق بالصحة النفسية، التأكيد على الحق بالسلامة الجسدية (intégrité physique) والحق بالخصوصية.</p>	<p>المادة 65-1: لكل اجير الحق بالتمتع ببيئة سليمة للعمل خالية من اي تحرش جسدي او نفسي. ويشكل هذا الحق جزءا لا يتجزأ من حق العمل ومن الحق بالخصوصية وبالصحة النفسية وبالسلامة الجسدية ومن مبدأ المساواة امام القانون من دون اي تمييز.</p>
<p>ميزت هذه المادة بين درجتين من التحرش الجنسي،</p>	<p>المادة 65-2: تشكل تحرشا جنسيا، احد الأفعال</p>

<p>على اعتبار ان "الابتزاز" هو الدرجة الاكثر خطورة منه.</p> <p>من ناحية اخرى، ونظرا لدقة الموضوع وللصعوبة في اثبات حالة التحرش عمليا، لا سيما في اثبات تعقباته، خففت هذه المادة عبء الاثبات على الضحية، اذ حددت ان الأفعال المذكورة هي تلك التي قد تؤدي الى التأثير على التدريب المهني أو على الاستمرارية في الوظيفة الخ. وقد عمدت عدة تشريعات الى تخفيف عبء الاثبات، مثل القانون الفرنسي حيث يكون على الضحية اثبات وقائع يستشف منها وقوع التحرش وليس اثبات فعل التحرش بحد ذاته.</p>	<p>الآتية:</p> <p>أ- إحياءات متكررة أو عروض ملحة أو تعرض جسدي ذات طابع جنسي، موجهة الى شخص آخر - غير راغب بها -، والتي قد تؤدي وفق الظروف المحيطة الى التأثير على التدريب المهني أو على الاستمرارية في الوظيفة أو على الترقى فيها أو على الأجر أو الى احداث بيئة عمل تخويفية أو مذلة أو عدائية أو ضاغطة؛</p> <p>ب- ابتزاز اي شخص من قبل اي شخص آخر بوجود القيام بعمل ذي طابع جنسي كشرط للحصول على احد مكاسب العمل او لتفادي فقدانه.</p>
<p>سندا لهذه المادة يمكن ان يكون هذا النوع من التحرش متصل بعدد من الامور منها "النوع الاجتماعي". وهنا يجب توضيح ان هذه العبارة انصب من عبارة "جنس" اذ انها تشمل مفهومي: الجنس والوظيفة الاجتماعية، بحيث يكون سبب التحرش مثلا، عدم تقيّد الضحية بالمفهوم التقليدي لدورها الاجتماعي حسب جنسها او كونها متغايرة الجنس الخ.</p>	<p>المادة 3-65: تشكل تحرشاً معنوياً قيام شخص بالتعرض المتكرر لكرامة شخص آخر، جسدياً او بالايحاء او بالكلام او بالرسائل على اختلافها أو بالتدابير التمييزية، داخل المؤسسة او خارجها، والتي قد تؤدي وفق الظروف المحيطة الى التأثير على التدريب المهني أو على الاستمرارية في الوظيفة أو على الترقى فيها أو على الأجر أو ان تحدث بيئة عمل تخويفية أو عدائية أو ضاغطة أو مذلة. يمكن أن تكون هذه التصرفات متصلة بمذهب أو اعاقه أو</p>

	<p>عمر أو النوع الاجتماعي أو الميل الجنسي للاجبر أو أي اعتبار آخر ملازم لشخص الأجير.</p>
<p>بالإضافة إلى الأجراء المتعاقدين والأجراء في الفترة التجريبية شملت هذه المادة الأشخاص "المتدربين" في المؤسسة، على غرار ما اعتمده قوانين أخرى مثل القانون الفرنسي، وذلك تفهماً لوضع المتدربين الحساس والمشابه للأجراء في الفترة التجريبية.</p> <p>وتم تحديد أن مدير الفرع أو الرئيس المباشر هو الشخص المختص لتلقي الشكاوى، الأمر الذي يسهل عملياً على الضحية تقديم شكواها، إذ إن البقاء على مفهوم صاحب العمل في معناه الدقيق، يصعب عليها الأمر نظراً لصعوبة التواصل معه لا سيما في المؤسسات الكبيرة والتي تكون موزعة على عدّة فروع.</p> <p>كما لم تذكر هذه المادة وجوب تخطي عدد أجراء المؤسسة الـ15 في الحالات التي يكون تضمين أحكام هذا القانون في نظام المؤسسة الداخلي،</p>	<p>المادة 65-4: على صاحب العمل تأمين بيئة سليمة للعمل للأجراء كافة بما فيهم الأجراء في فترة التجربة والمتدربين، خالية من التحرش الجنسي أو المعنوي.</p> <p>ويتخذ صاحب العمل لهذه الغاية الاجراءات اللازمة لمعالجة أي حالة تحرش يتشكى منها اجير امام المرجع المختص او مدير الفرع او رئيسه المباشر في المؤسسة او تنمو الى علمه، لحماية الأجير الضحية، ومنع تكرارها واستمراريتها.</p> <p>بالإضافة إلى الموجبات المنصوص عليها في الفقرتين السابقتين، على صاحب العمل أن يضمن نظام المؤسسة الداخلي، المواد الخاصة بالتحرش الجنسي والمعنوي في هذا القانون، وأن يضع اصول تقديم الشكاوى لديه بالإضافة إلى مواد خاصة بالمؤسسة تفصل اصول تقديمها. ويكون صاحب العمل ملزماً بهذا الموجب، في جميع الحالات التي يضع فيها نظاماً داخلياً أو يكون فيها وضع هذا النظام الزامياً وفق قانون العمل أو أي عقد جماعي.</p> <p>كما على جميع الاجراء وفق مفهوم قانون العمل</p>

الزاميا. وذلك يعود لعدم ضرورة تحديد هذا العدد، اذ ان مجرد الاحالة الى النظام الداخلي يلزم المؤسسات التي وضعت مثل هذا النظام (بشكل تلقائي أو بسبب فرض القانون وضعها اياه) بادخال هذه الاحكام اليه.

ولم تحدد هذه المادة اصول خاصة لتقديم الشكاوى داخل المؤسسة. فيبقى اذا على وزارة العمل اعتماد اصولا خاصة في هذا الصدد والزام المؤسسات المعنية، به.

لم تسمح هذه المادة للشخص المشكو منه من غير اصحاب العمل المشاركة في تعيين الوسيط اذ ان هذا الأمر سوف يشلّ عملية تعيين الوسيط وبالتالي الوساطة.

في ما يخص عملية الوساطة الداخلية، ان استعمال عبارة "ايجاد حلا" مفاده تقادي اي التباس يمكن ان تحدثه كلمة "مصالحة" مثلا، والتي يمكن ان تعني تنازلا عن الحقوق.

والمتعاملين الدائمين مع المؤسسة (زبائن، موردين..). احترام حق الاجراء ببيئة سليمة للعمل خالية من التحرش الجنسي او المعنوي.

يمكن للاجير المتشكي من التحرش، اذا ارادت ذلك، ان يطلب من صاحب العمل مباشرة اجراءات الوساطة. وفي هذه الحالة، يعين وسيط بالاتفاق بين الاجير المتشكي وصاحب العمل خلال ثلاثة ايام من طلب الأجير. ويسعى الوسيط الى ايجاد حلاً بين الفرقاء. وفي حال فشل الوساطة خلال اسبوعين من تاريخ تعيين الوسيط او اي فترة اخرى متفق عليها، يعلمهم شفاهة او خطيا وفق للاتفاق عند تعيينه بالنتائج القانونية لاستمرار النزاع وتحديدا ما قد يترتب من مسؤوليات أو عقوبات على كل منهم في حال عدم تسويته. ولا يحول اللجوء الى الوساطة دون استعمال اي من حقوق التقاضي المتاحة للأجير.

<p>تسمح هذه المادة للاجير الذي وقع ضحية تحرش ان يترك عمله دون الالتزام بمدة انذار سابق، وذلك نظرا لصعوبة الالتزام بهذه المدة في ظل التشنج الحاصل في بيئة العمل بنتيجة التحرش.</p> <p>كما تفرض المادة على الاجير ان يقدم "اشعارا خطيا" بهذا الشأن وذلك ضمانا لحقوقه.</p>	<p>المادة 65-5: يحق للاجير الذي وقع ضحية تحرش جنسي او معنوي او اي جرم نصت عليه المادة 107 من هذا القانون ان يترك عمله بموجب اشعار خطي دون الالتزام بمدة انذار سابق، اذا كان صاحب العمل مسؤولا مباشرة عن هذا الفعل او اذا لم يلتزم بالمادة 65-4 اعلاه او اذا فشل في حماية الاجير على الرغم من الاجراءات المتخذة منه. وفي الحالات المذكورة، يستحق الاجير تعويض صرف تعسفي وفق أحكام المادة 50 من قانون العمل، فضلا عن حقه بالتعويض من جراء التحرش او الاعتداء الحاصل ضده.</p>
<p>الغاية من هذه المادة كسر جدار الصمت الذي يطغى على حالات التحرش، وتاليا حث الاجير الضحية على التشكي من ناحية، وحث الاجير الشاهد على الادلاء بشهادته من ناحية اخرى، وذلك من خلال ضمان حقهما في العمل.</p>	<p>المادة 65-6: لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ اي تدبير تمييزي اداري او عقابي، مباشر او غير مباشر، ضد اي اجير لرفضه الانصياع للتحرش الممارس ضده او لتقديم شكوى بهذا الخصوص على اساس هذا الفصل داخل المؤسسة او امام المراجع المختصة او لاعطاء افادة او لاعطاء شهادة بهذا الخصوص. وأي اجراء مماثل يكون باطلا، وفي حال</p>

	<p>الصرف يعاد الى العمل.</p> <p>واي مخالفة للفقرة السابقة تعرض المخالف لعقوبة غرامة تتراوح بين عشر مرات وعشرين مرة قيمة الحد الأدنى للاجور.</p>
	<p>المادة 65-7: لصاحب العمل ان يتخذ اجراءات تأديبية ضد الأجير الذي يقوم بأي من الأفعال المشار اليها في المادة 65-4 اعلاه. ويشكل التحرش عند ثبوت قيام اجير به سببا للصراف وفق احكام المادة 74 من قانون العمل.</p>
<p>ان مهلة السنتين، وان بدت مهلة طويلة، تراعي حالات تردد الضحايا المسجلة في قضايا التحرش والتي تعود الى الوصمة الاجتماعية للموضوع.</p> <p>وان تقديم الدعوى امام المراجع القضائية الجزائية، ترعاه الاصول العامة في هذا المجال (تحرك النيابة العامة بناء على تقدم الضحية بشكوى).</p>	<p>المادة 65-8: للأجير الذي وقع ضحية تحرش جنسي أو معنوي بمفهوم المادتين 65-2 و 65-3 او اي فعل تعاقب عليه المادة 107 من هذا القانون، ان يتقدم ضمن مهلة سنتين من ترك العمل، بدعوى أمام مجلس العمل التحكيمي.</p> <p>وفي حال التقدم بالدعوى، يدعو مجلس العمل التحكيمي الفرقاء خلال اسبوع من تقديمها الى جلسة اولى مخصصة للوساطة، يسعى فيها الى ايجاد حل حبي للنزاع بين الفرقاء. في حال فشل الوساطة،</p>

<p>وقد فتحت هذه المادة المجال امام ورثة الضحية بشكل عام بتمثيله في الدعوى المقامة أو المدعاة عنه.</p>	<p>يفصل مجلس العمل التحكيمي في النزاع وفقا للاجراءات العادية. في حال وفاة الأجير أو فقدانه الأهلية، يحق لورثته، تمثيله في الدعوى المقامة أو المدعاة عنه.</p>
<p>من ناحية اولى، فرضت هذه المادة حدا أدنى للعقوبة وهو عشر مرات الحد الأدنى من الأجور وذلك تقاديا من استفاة المتحرش من اي سبب تخفيفي يجعل العقوبة غير رادعة.</p> <p>من ناحية اخرى، ونظرا لصعوبة وصف الأفعال المشكو منها بالتحرش، لا تقام الدعوى العامة الا بعد تقدم الضحية بشكوى امام النيابة العامة.</p> <p>اما في حال كان هناك اسقاط للحق الشخصي، يجب ان يُميز بين نتيجتين:</p> <p>- اما ان يسقط الحق العام تبعا لاسقاط الحق الشخصي وذلك تسهيلا لأعمال الوساطة سواء داخل المؤسسة او امام مجلس العمل التحكيمي.</p> <p>- واما ان اسقاط الحق الشخصي لا يؤدي الى</p>	<p>المادة 107: في حال اقدم على التحرش المشار اليه في المادة 65-2 (أ) والمادة 65-3 صاحب العمل او اي اجير يتمتع بسلطة على الاجير موضوع التحرش، يعاقب بغرامة تتراوح بين عشر مرات وعشرين مرة قيمة الحد الأدنى للأجور، على أن لا تقل عن عشر مرات قيمة الحد الأدنى من الأجور. ويعاقب بالعقوبة نفسها احد الأشخاص المذكورين في هذه الفقرة اذا وجه اي ملاحظة جدّ مذلة أو جدّ مهينة لأجير امام زملائه، متصلة بمذهبه أو اعاقته أو عمره أو نوعه الاجتماعي أو ميله الجنسي او اي اعتبار آخر ملازم لشخصه.</p> <p>ويعاقب صاحب العمل او اي اجير يتمتع بسلطة على الاجير موضوع التحرش بالحبس شهر واحد وبضعف الغرامة المذكورة اعلاه في حال ارتكاب التحرش المنصوص عليه في المادة 65-2 (ب).</p>

<p>اسقاط الحق العام، وذلك تحسبا من ممارسة ضغوطات على الضحية (وهي غالبا ما تكون الفريق الاضعف) من أجل حملها على اسقاط حقها. وهذا ما اعتمده هذا المشروع.</p>	<p>ولا تقل العقوبة في هذه الحالة عن عشرين مرة قيمة الحد الأدنى من الأجر.</p> <p>تضاعف العقوبة في حال وقع التحرش على قاصر أو في حال تعدد حالات التحرش من الشخص عينه أو في حال التكرار. ولا تقل العقوبة في هذه الحالة عن عشرين مرة قيمة الحد الأدنى من الأجر.</p> <p>تتحرك النيابة العامة بناء على شكوى الضحية.</p>
--	---