

**التمييز الفئوي عند التعاقد على
العمل ومكافحته في ضوء قانون
العمل البحريني "دراسة مقارنة"**

محطة الحقوق محطة الحقوق محطة الحقوق محطة الحقوق محطة الحقوق محطة الحقوق محطة الحقوق محطة الحقوق محطة الحقوق محطة الحقوق

د. صلاح محمد أحمد دياب

أستاذ القانون المدني المشارك

كلية الحقوق - جامعة البحرين

E-mail: salahma@uob.edu.bh

التمييز الفئوي عند التعاقد على العمل ومكافحته

في ضوء قانون العمل البحريني

"دراسة مقارنة"

د. صلاح محمد أحمد دياب

أستاذ القانون المدني المشارك

كلية الحقوق - جامعة البحرين

الملخص

يشكل التمييز الفئوي ظاهرة اجتماعية مثيرة للقلق، سواء من حيث أسبابه، غير المبررة إنسانياً، أو من حيث نتائجه غير المبررة قانونياً واجتماعياً، فلا شك في أن عدم المواجهة التشريعية والقضائية للتمييز ستفضي إلى تداعيات سلبية، وتجعل التمييز مترسخاً بلا معايير قانونية أو أخلاقية أو إنسانية، وسوف يتجذر بدوره في الوعي الاجتماعي للمجتمع، ويؤدي إلى تهميش متعمد لبعض فئات من المجتمع أو بعض شرائح فيه فيحرمها من الحق في العمل والعيش الكريم، ويؤثر من ناحية أخرى على تنمية المجتمع وتقدمه وازدهاره، وعلى قضية التنمية المستدامة بشكل عام، ويتنافى مع أهداف التنمية المستدامة في الأمم المتحدة وخاصة الهدف العاشر الذي يكفل المساواة وعدم التمييز وإتاحة فرص العمل أمام الجميع. وعلى ذلك تبرز أهمية المواجهة التشريعية والقضائية ضد التمييز الفئوي الذي يقوم على اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الانتماء النقابي أو غيرها.

وإذا كان التمييز بين العمال يظهر في الأغلب الأعم خلال قيام علاقات العمل، وينعكس بصورة جلية على حقوق العمال وواجباتهم الوظيفية والمالية، إلا أنه قد يظهر في مرحلة أبكر من ذلك وهي مرحلة التعاقد مع المرشح للعمل، حيث يبني صاحب العمل قراره على اعتبارات وأهواء شخصية، خاصة في ظل ما يستند إليه من فكرة الاعتبار الشخصي في علاقة العمل وحقه في المفاضلة بين المرشحين للعمل لديه، وفي المقابل على العامل أن يثبت تعسف صاحب العمل في قرار التعيين في الوظيفة، وعليه أن يقدم الدليل، فتظهر أمامه العقبات والصعوبات لأجل إثبات أحقيته في الوظيفة على أسس موضوعية، ومن ثم يضحى بلا حماية. من هنا تكمن الخطورة في هذه المرحلة (مرحلة التعاقد على العمل)، فما هي الحماية التشريعية والقضائية للمرشح للعمل في مثل هذه الحالات؟ سيجيب البحث عن ذلك من خلال مبحثين:

المبحث الأول: مفهوم التمييز الفئوي ضد المرشحين للعمل ومظاهره.

المبحث الثاني: المواجهة التشريعية والقضائية للتمييز الفئوي عن التعاقد.

"La lutte contre la discrimination à l'embauche en droit du travail de Bahreïn" "Étude comparative"

Dr. Salah Mohamed Ahmed

Associate Professor of Civil law
College of Law- University of Bahrain

Abstract

La discrimination est un phénomène social troublant, à la fois pour ses causes, qui sont injustifiées humainement, et pour ses conséquences légalement et socialement injustifiables. Il ne fait aucun doute que l'absence de confrontation législative et judiciaire en matière de discrimination entraînera des répercussions négatives et enracinera la discrimination sans normes juridiques, éthiques ou humanitaires. Et sera enraciné dans la conscience sociale de la société et conduira à la marginalisation délibérée de certains segments de la société et leur prive du droit de travailler et de vivre décemment. D'autre part, La discrimination affecte le développement, le progrès et la prospérité de la société, et le développement durable en général. C'est contraire au huitième objectif de développement durable des Nations Unies, qui assure le renforcement de l'égalité des chances. Ainsi, l'importance de la confrontation législative et judiciaire contre la discrimination à l'embauche fondée sur la couleur, le sexe, le statut social, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion, l'affiliation syndicale ou autre est soulignée.

Bien que la distinction entre les travailleurs apparaisse le plus souvent pendant les relations de travail et se reflète clairement dans les droits et les devoirs des travailleurs, ils peuvent apparaître plus tôt lors de l'embauche du candidat. Où l'employeur fonde sa décision sur des causes personnelles, causes prohibés, en particulier à la lumière du principe de la considération personnelle dans la relation de travail et du droit de choisir entre des candidats au travail. D'autre part, le travailleur doit prouver l'arbitraire de l'employeur dans la décision de nommer à l'emploi et ce n'est pas facile d'en réussir.

D'où le danger à ce stade (la discrimination à l'embauche), Quelle est la protection législative et judiciaire du candidat pour travailler dans de tels cas ? La recherche sera traitée à travers deux sections:

Première section : le concept de discrimination à l'encontre de candidat à l'emploi et ses manifestations.

La deuxième section : la confrontation législative et judiciaire de discrimination à l'embauche.

Keywords: Le concept de discrimination, Loi bahreïniteet lutte contre la discrimination.

توطئة :

لا شك في أن رقي المجتمعات وتقدمها يرتبط ارتباطاً وثيقاً بقيم العدالة والمساواة والتضامن التي تمثل صمام الأمان في مواجهة العواطف الاجتماعية والأهواء الشخصية التي يمكن أن تعصف بالمجتمع وتعوق مسيرة تقدمه وازدهاره.

وقد حرص الدستور البحريني على إرساء قيم العدالة والمساواة وترسيخها، إذ نصت المادة (٤) على أن: «العدل أساس الحكم،... والمساواة... وتكافؤ الفرص بين المواطنين دعائم للمجتمع تكلفها الدولة» كما نصت المادة (١٨) منه، على أن «الناس سواسية في الكرامة الإنسانية، ويتساوى المواطنون لدى القانون في الحقوق والواجبات العامة، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة». والمساواة هنا ليست المساواة الحسابية، وإنما هي مساواة بين من تتماثل مراكزهم القانونية، ويمنع التمييز القائم بين الأفراد على أساس الجنس أو اللغة أو اللون أو العرق أو الأصل، باعتباره إخلالاً بمبدأ المساواة. كما أكد الدستور على الحق في العمل^(١).

وقد تلقف المشرع هذه التوجيهات الدستورية فوضعها موضع التنفيذ في المنظومة التشريعية، والتي من بينها تشريعات العمل، حيث نص في غير موضع من قانون العمل رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢ على فكرة المساواة، خاصة في موضوع الأجور^(٢). بل ورغبة منه في التأكيد على مبدأ المساواة أضاف بمقتضى المرسوم بقانون رقم (٥٩) لسنة ٢٠١٨ مادة جديدة إلى قانون العمل هي المادة (٢ مكرر) جرى نصها على أنه «يحظر التمييز بين العمال الخاضعين لأحكام هذا القانون بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة». فالتمييز أياً كان سببه أو نمطه موقفاً سلبياً غير مبرر في معظم الحالات، ففضلاً عما يسفر عنه من تفرقة بين الأفراد على أسس غير مريحة، إن لم تكن غير أخلاقية وفي كثير من الأحيان غير إنسانية، فهو يصطدم بالقيم القانونية والأسس المستقرة لفكرة العدالة والمساواة، ويتنافى مع أهداف التنمية المستدامة التي تعد المساواة وتكافؤ الفرص أحد ركائزها الجوهرية^(٣). من هنا يثار التساؤل حول مدى هذه النصوص التشريعية وكفايتها في مكافحة التمييز عند التعاقد على العمل، ومدى فاعليتها في منع أصحاب العمل ومتخذي القرار في

(١) انطلاقاً من أهمية العمل وضرورة تنظيمه عنى الدستور البحريني بالنص على المبادئ المنظمة للعمل، فنص في المادة (١٢) منه على أن «أ. العمل واجب على كل مواطن تقتضيه الكرامة ويستوجهه الخير العام، ولكل مواطن الحق في العمل وفي اختيار نوعه وفقاً للنظام العام والآداب. ب- وتكفل الدولة توفير العمل للمواطنين وعدالة شروطه، ولا يجوز فرض أي عمل إجباري على أحد إلا في الأحوال التي يعينها القانون وبمقابل عادل، أو تنفيذاً لحكم قضائي، كما ينظم القانون على أسس اقتصادية العلاقة بين العمال وأصحاب العمل مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية».

(٢) فنص في المادة (٣٩) على أنه «يحظر التمييز في الأجور لمجرد اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة». وفي مجال المساواة بين العمال والعاملات تنص المادة (٢٩ عمل) على أنه «مع مراعاة أحكام هذا الباب، تسري على النساء العاملات كافة الأحكام التي تنظم تشغيل العمال دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم».

(٣) وذلك ضمن المحور العاشر لأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة، الخاص بضمان تكافؤ الفرص والحد من أوجه انعدام المساواة من خلال إزالة القوانين والسياسات والممارسات التمييزية، وتعزيز التشريعات والسياسات والإجراءات الملائمة واعتماد سياسات تحقق قدراً أكبر من المساواة تدريجياً، للمزيد راجع موقع الأمم المتحدة: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ar/inequality>

المنشأة من التمييز بين المرشحين للوظيفة بصورة تحكيمية، مما يؤدي إلى الجور والحيث، ويكون له انعكاساته وتداعياته السلبية على المنشآت، بل وعلى الاقتصاد برمته.

فإذا كانت ظاهرة التمييز القائم على اعتبارات فئوية يمكن إدراكها بشكل واضح في مجال حقوق العمال وواجباتهم خلال قيام علاقة العمل أو حتى بمناسبة انتهائها، غير أن ظاهرة أخرى لا تقل أهمية عن سابقتها وهي التمييز الفئوي الذي يقع عند الاختيار والمفاضلة بين المتقدمين للوظيفة، سيما وأن المتقدم للوظيفة لم تربطه بعد علاقة عمل بالمنشأة، لتكون سندا له في المطالبة بحقوقه العمالية. فإذا علمنا أيضاً بأن صاحب العمل هو الحكم الأول في مشروعه، وله سلطته في اختيار من يراه مناسباً من بين المرشحين للوظيفة، وذلك للعمل في منشأته، ناهيك عن فكرة الاعتبار الشخصي في علاقات العمل وكون شخصية العامل محل اعتبار، ومن ثم حرية صاحب العمل في تحديد نطاق ومدى هذا الاعتبار، عندئذ ستبدو الصورة ضبابية على نحو قد يُفقد مبدأ المساواة بريقه، ويطلق يد صاحب العمل في المفاضلة بين المتقدمين للوظيفة، ليس بالضرورة على أسس مهنية أساسها قدرة المرشح للعمل وكفاءته، وإنما على مرتكزات ذاتية وأحكام مسبقة تقوم على التصنيف الفئوي، الأمر الذي يتنافى من ناحية مع الحق في العمل، ومن ناحية أخرى مع فكرة العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص.

من هنا برزت مشكلة البحث في مدى توفر الضمانات القانونية والآليات التي تجعل الاختيار والمفاضلة بين المرشحين لا تقوم على أسس فئوية، وإنما على أسس موضوعية أو مهنية، وهل يمكن أن نستدعي فكرة التعسف في استعمال الحق ليجري تفعيلها في مواجهة الاختيار القائم على أسس فئوية؟ تلك هي المشكلة التي يعمل هذا البحث على معالجتها، خاصة أن هذه النقطة البحثية في القانون البحريني لم تتطرق إليها أية دراسات أو أبحاث عربية من قبل، ومن ثم يمكن القول بأن المكتبة العربية عموماً تكاد تخلو من بحث متخصص في هذا الموضوع يعالجه وفق أحدث التطورات التشريعية والفقهية والقضائية^(٤).

ومن خلال هذه الدراسة سوف نعالج موقف القانون البحريني في إطار دراسة تحليلية للنصوص ذات الصلة في ضوء قانون العمل، وسنقارن ذلك بموقف القانون الفرنسي باعتباره مصدراً تاريخياً للقوانين العربية عموماً ولكون مشكلة البحث خضعت فيه لمعالجة تشريعية متطورة. وسنتناول الموضوع من خلال خطة بحثية من مبحثين نعالج في أولهما مفهوم التمييز الفئوي ومظاهره وفي المبحث الثاني نتناول المواجهة التشريعية والقضائية للتمييز الفئوي بين المرشحين للعمل، ونختتم ذلك بخاتمة تتضمن النتائج والتوصيات.

(٤) قبل ١٣ عاماً نُشر بحث في القانون المصري للدكتور خالد حمدي عبد الرحمن بعنوان التمييز الفئوي عند التعاقد على العمل، دار النهضة العربية، ٢٠٠٥، وبطبيعة الحال لم يعالج البحث التطورات التي حدثت في الموضوع في ضوء القانوني الفرنسي بعد عام ٢٠٠٥.

المبحث الأول

مفهوم التمييز الفئوي ومظاهره

يمثل تنازع الأفراد وتنافسهم واقعاً اجتماعياً تزخر به الحياة، خاصة إذا مُنح الفرد سلطة يمارسها بحرية في مواجهة الآخرين، فيضحي، من الضرورة بمكان، تنظيم هذه السلطة وضبط حدودها، وتقييد الحقوق والرقابة على استعمالها كبحاً لجماح أصحابها، وإلا فسدت الأرض ومن عليها. وإذا كان لا يمكن النيل من فكرة الحق ذاتها باعتبارها لازمة للإنسان لزمه لها، فإن ذلك يمثل الجانب الفلسفي لفكرة الحق أما التعسف في استعمال الحق فإنه يعكس الجانب التطبيقي أو العملي لها^(٥).

وفي إطار قانون العمل، تظهر صور التعسف في استعمال الحق، أو حتى ربما الاعتداء على خصوصية وحقوق العامل على صعيد التطبيق العملي، سواء عند إبرام العقد أو عند تنفيذه أو إنهائه. وهذا ما جعل المشرع يتبنى معالجة خاصة، أو مبتكرة لأحكام هذا العقد تباين المعالجات التشريعية لغيره من العقود^(٦)، خاصة في ظل علاقات تعاقدية يختلط فيها البعد الاقتصادي مع البعد الاجتماعي والإنساني^(٧)، وينعدم فيها التكافؤ بين طرفيها، بحكم علاقة التبعية التي تعطل كثيراً من قدرة العامل وحرية في التفاوض مع صاحب العمل^(٨).

وفي ظل هذا الوضع تتسلل المزاجية والانتقاء المبني على معايير ذاتية وغير موضوعية في اختيارات صاحب العمل وتفضيله مرشحاً على آخر للتعاقد معه، مما يثير مشكلة قانونية ذات أبعاد اقتصادية واجتماعية. فما هو مدلول التمييز المبني على اعتبارات ذاتية؟ وهل الحظر فيه مطلق أم ترد عليه استثناءات، وما هي صور وأشكال هذا التمييز على أرض الواقع؟ هذه الأسئلة نجيب عنها من خلال تناول مدلول التمييز الفئوي وأسبابه في مطلب أول، وفي المطلب الثاني نبين صورته وأشكاله.

(٥) د. محمد شوقي السيد، التعسف في استعمال الحق، معياره وطبيعته في الفقه والقضاء وفقاً لأحكام القانون المدني المصري، الهيئة المصرية للكتاب، ط ١٩٧٩، ص ٨.

(٦) د. محمد عرفان الخطيب، الحرية التعاقدية في تشريع العمل، دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة الشريعة والقانون، كلية القانون بجامعة الإمارات العربية المتحدة، السنة ٢٥، العدد ٤٧، ص ٢٦.

(7) Voir sur ce point, A. Supiot, Du bon usage des lois en matière d'emploi. Dr. Soc. 1997, p. 229. F. Dreyfus, La liberté du commerce et d'industrie, LGDJ, 1973. J. Pélissier, A. Supiot et A. Jeammaud, Droit du travail, Dalloz, 21ème éd. 2002, p. 145. B. Gazier, Économie du travail et de l'emploi, Dalloz, 2ème éd. 1992, spéc. n° 91. et s. R. Salais, L'analyse économique des Conventions du travail, Revu. Économ. vol n° 40, 1989. p.199.

(8) A. Supiot, les nouveaux visages de la subordination. Dr. Soc., 200, N 2, pp131-145; A. Supiot, Critique du droit du travail, P U F, 2002, P. 160 et s; B.Boublil, Le lien de la subordination juridique, réalité ou commodité, J.S.L., mai 1999, p. 4 et s.; Paul Antonmattei, les éléments du contrat du travail, Dr. Soc, 1999, N 4, P. 330.

المطلب الأول

مدلول التمييز الضوئي بين المرشحين للعمل

يُجمع الفقه على أن لصاحب العمل سلطات ثلاث في مواجهة عماله، السلطة التنظيمية، والتأديبية، والإدارية^(٩)، وبمقتضى سلطته الإدارية يُضحي صاحب العمل بالحكم الوحيد بشأن مصلحة مشروعه وكفالة حسن سير العمل فيه، واتخاذ ما يراه مناسباً من قرارات، ومن بين هذه القرارات اختيار العناصر البشرية التي يضمها للعمل معه بعد المفاضلة بينها، غير أن قيام صاحب العمل بالمفاضلة والاختيار قد تدفع إليه اعتبارات شخصية ونوازع نفسية، وليست اعتبارات موضوعية مردها ضوابط مهنية وكفاءة يتحلى بها العامل أو المرشح للعمل لديه، فيتعسف في استعمال حقه، وهو ما يمثل ظاهرة سلبية تنعكس آثارها لا على المرشح للعمل وحده، وإنما على الوضع الاقتصادي برمته..، فما هو المدلول القانوني للتمييز الضوئي؟ نحاول من خلال هذا المطلب بيان ذلك المدلول وتحديدته ثم نعرض بعد ذلك لانعكاساته السلبية على طريفي علاقة العمل وعلى المجتمع.

الفرع الأول

تعريف التمييز الضوئي بين المرشحين للعمل

التمييز لغة مصدر مَيَّزَ ويعني التفرقة والفصل، والتَّمْيِيزُ بَيْنَ الْحَقِّ وَالْبَاطِلِ: الْفَصْلُ، الْعَزْلُ، التَّفْرِيقُ، وَمَيَّزَ الشَّيْءَ: مَازَهُ، فَضَّلَهُ عَلَى غَيْرِهِ وَمَيَّزَ الْأَخَ مِنْ / عَلَى أَخِيهِ، وَمِنْ ثَمَّ فَمِنْ مَعَانِي التَّمْيِيزِ اللَّغَوِيَةِ التَّفْرِقَةُ وَالتَّفْضِيلُ، أَمَا التَّمْيِيزُ الْعَنْصَرِي، فَهُوَ التَّفْرِقَةُ بَيْنَ النَّاسِ فِي حُقُوقِهِمْ وَوَأَجِبَاتِهِمْ بِسَبَبِ اخْتِلَافِ الْجِنْسِ أَوْ اللَّوْنِ أَوْ الدِّينِ أَوْ الرَّأْيِ السِّيَاسِيِّ^(١٠).

أما في الاصطلاح القانوني فينصرف معنى التمييز إلى المعاملة الأقل تفضيلاً لشخص ما مقارنةً بآخر في وضع مماثل، والتي تتم استناداً إلى أحد العناصر المحظور قانوناً الاستناد إليه، دون أن يوجد ما يبررها من الناحية القانونية^(١١).

(٩) د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٢، ص ١٧١ وما بعدها؛ د. محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، الطبعة الخامسة، ب.د.ن، ص ٢٧٧ وما بعدها؛ د. حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة حسان، ١٩٩١، ص ٢٨٥ وما بعدها؛ د. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، شرح عقد العمل الفردي، ج ٢، دار النهضة العربية، ٢٠٠٢، ص ٨٢٢ وما بعدها؛ د. سعيد عبد السلام، الوسيط في قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٢، دار النهضة العربية، ٢٠٠٤، ص ٢٧٢، د. السيد عيد نائل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، ٢٠٠٦، ص ٢٠٠ وما بعدها.

(١٠) مَيَّزَ بَمَيَّزٍ، تَمْيِيزًا، فَهُوَ مُمَيَّزٌ، وَالْمَفْعُولُ مُمَيَّزٌ، مَيَّزَ الْغَيْثُ مِنَ السَّمِينِ عَزَلَهُ وَفَرَزَهُ عَنْهُ، فَفَرَّقَ بَيْنَهُمَا، مَيَّزَ الْأَشْكَالَ بوضوح، مَيَّزَ بَيْنَ الْوَأَقِعِ وَالْخِيَالِ، وَمِمَزَتْ الشَّيْءَ أَمَيَّزَهُ مَيَّزًا: عَزَلْتَهُ وَفَرَزْتَهُ. وَفِي التَّنْزِيلِ الْعَزِيمِ: «وَأَمَّا زَوْا الْيَوْمَ أَيُّهَا الْمُجْرِمُونَ»؛ أَي تَمَيَّزُوا، وَقِيلَ: أَي انْفَرَدُوا عَنِ الْمُؤْمِنِينَ.

انظر معجم لسان العرب على موقع المعاني ورباطه [/https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar](https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar)

(11) Jacquemin Valérie LA DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE, CEPG, juin 2010, p.2. Sur : <http://>

كما يعرف التمييز بأنه عدم المساواة أو التفرقة في المعاملة بين الأشخاص تفرقة تقوم على عناصر محظورة قانوناً، كالتمييز في أجور العمال لا لشيء مثلاً سوى اختلاف لون بشرتهم^(١٢).

وعلى ذلك فالتمييز ليس مجرد تفرقة فحسب، بل هو شكل من أشكال عدم المساواة بين الأشخاص، إذ يحرم فئة منهم من المزايا ذاتها التي يتمتع بها أقرانهم ممن هم في أوضاع مماثلة لهم تماماً، ويجري هذا الحرمان استناداً إلى سبب غير مشروع يحظره القانون، والحرمان من نفس المعاملة يعني أن معاملتهم تجري بصورة أقل تفضيلاً من غيرهم.

وتُردُّ فكرة ارتباط التمييز بالفئوية إلى أن المعاملة الأقل تفضيلاً تقع قبل كل فرد من أفراد الفئة ذاتها التي تحمل نفس العنصر الدافع إلى التمييز ضدها، سواء كان هذا العنصر هو الأصل أو الجنس أو اللغة أو الدين الخ.

وقد نصت المادة الأولى من الاتفاقية رقم (١١١) الصادرة عن منظمة العمل الدولية والخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة على أن مصطلح التمييز يشمل: «أ- أي ميز أو استثناء أو تفضيل يتم على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الاصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي، ويسفر عن إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة^(١٣). ب- أي ضرب آخر من ضروب الميز أو الاستثناء أو التفضيل يكون من أثره إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة قد يحدثه العضو المعني بعد التشاور مع المنظمات التمثيلية لأصحاب العمل وللعمال، ان وجدت، ومع غيرهم من الهيئات المناسبة»^(١٤).

ومن خلال هذا النص فإن التمييز أو التفضيل الذي يستند إلى العناصر الواردة في النص سالف الذكر يعد أمراً محظوراً، يتعين على الدول أعضاء منظمة العمل الدولية مواجهته ومكافئته والقضاء عليه^(١٥)، من خلال وضع السياسات الوطنية التي تحقق المساواة في الفرص وفي المعاملة

www.cepag.be/sites/default/files/publications/discrimination_a_lembauche.pdf

(12) Document de travail, Les discriminations dans le domaine de l'emploi, Rapport rédigé par le Secrétariat général du Cnis en 2016, et mis à jour en 2017 à l'occasion de la Rencontre organisée le 22 juin 2017 sur le thème : « Comment mesurer les discriminations dans le domaine de l'emploi » CNIS, sur: https://www.cnis.fr/wp-content/uploads/2017/10/Doc-de-travail_Cnis_version-a0%C3%BBT-2017_finale.pdf.

(١٣) وهي اتفاقية اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في ٢٥ يونيو ١٩٥٨ في دورته الثانية والأربعين ودخلت حيز النفاذ في ١٥ يونيو ١٩٦٠.

(١٤) وفقاً للبند (٢) من المادة الأولى «لا يعتبر تمييزاً أي ميز أو استثناء أو تفضيل بصدد عمل معين إذا كان مبنيًا على أساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة هذا العمل».

(١٥) انضمت مملكة البحرين إلى منظمة العمل الدولية في عام ١٩٧٧ وصادقت على ١٠ اتفاقيات من اتفاقياتها ومنها خمس من الاتفاقيات الأساسية الثمانية. وفي هذا الخصوص فقد صدر المرسوم رقم (١١) لسنة ٢٠٠٠ بالتصديق على اتفاقية العمل الدولية رقم (١١١) لسنة ١٩٥٨ الخاصة بالتمييز في الاستخدام والمهنة، وصدر المرسوم رقم (٨) لسنة ١٩٩٠ بالانضمام إلى الاتفاقية الدولية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري لعام ١٩٦٥، كما صدر المرسوم بقانون رقم (٥) لسنة ٢٠٠٢ بالموافقة

على صعيد الاستخدام والمهنة^(١٦).

وفي إطار قانون العمل البحريني لم يورد المشرع تعريفاً محدداً للتمييز الضمني، غير أن المشرع حظر في المادة (٢ مكرر) التمييز بين العمال الخاضعين لأحكامه بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة^(١٧). ومن ثم فقد جاءت صياغة النص بصورة عامة دون تعريف أو تحديد للمقصود بالتمييز، كما نص المشرع كذلك في مجال الأجور على حظر التمييز في الأجور على أي من الأسس سالفة الذكر^(١٨)، وفي مجال تشغيل النساء نص المشرع على خضوعهم إلى كافة الأحكام التي تنظم تشغيل العمال دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاعهم^(١٩).

وعلى كل حال فإننا نكون بصدد حالة تمييز حين لا تعامل المنشأة العامل بنفس المعاملة التي تعامل بها عامل آخر، سواء في إطار القبول في الوظيفة، في التدريب المهني، مستويات الأجور، أو المزايا المالية .. الخ) رغم تمتعه بالقدرات الإنتاجية ذاتها تماماً كذلك التي يتمتع به الآخر، لا سبب إلا لاختلافهما في الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.

وفي القانون الفرنسي حدد المشرع في المادة L1132-1 من تقنين العمل جملة عناصر يحظر التمييز على أساس أي منها، فضلاً عما أورده من عقاب على التمييز في المادة ٢٢٥-١ من قانون العقوبات^(٢٠)، أضاف عدة مجالات للحظر في إطار العمل حيث نص على أنه «لا يمكن استبعاد أي شخص من إجراءات التوظيف أو من الحصول على تدريب أو فترة تدريب في منشأة، ولا يمكن معاقبة أي موظف، أو فصله أو جعله عرضة لأي إجراء تمييزي بشكل مباشر أو غير مباشر،.....^(٢١) بسبب أصله، جنسه، عاداته، ميوله الجنسية، هويته الجنسية، عمره، حالته العائلية أو حالة

على الانضمام إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الصادرة عن الأمم المتحدة. كما صدر القانون رقم (٢٢) لسنة ٢٠١١ بالتصديق على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

(١٦) يقصد بالاستخدام والمهنة «مجال التدريب المهني والالتحاق بالعمل وبالمهن المختلفة، وكذلك ظروف الاستخدام وشروطه». (١٧) أضيفت هذه المادة إلى بمقتضى المادة (٢) من المرسوم بقانون رقم (٥٩) لسنة ٢٠١٨ بتعديل بعض أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالقانون رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٢.

(١٨) تنص المادة (٢٩ عمل) على أنه «يحظر التمييز في الأجور لمجرد اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة». (١٩) تنص المادة (٢٩ عمل) على أنه «مع مراعاة أحكام هذا الباب، تسري على النساء العاملات كافة الأحكام التي تنظم تشغيل العمال دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم».

(20) Aux termes de l'article 225-1 du code pénal français « constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée »..

(٢١) العبارة المحذوفة هي «على النحو المحدد في المادة ١ من القانون رقم ٢٠٠٨-٤٩٦ في ٢٧ مايو ٢٠٠٨ الذي تبني في نصوصه قانون الاتحاد الأوروبي في مجال مكافحة التمييز، خاصة فيما يتعلق بالأجور، بالمعنى الوارد في المادة 3221 L-3، أو ما يتعلق بتدابير تقاسم الربح أو التوزيع والتدريب والتعيين والتأهيل والتصنيف وإعادة التصنيف والترقية والنقل أو تجديد العقد».

الحمل، صفاته الجينية، ضعف وضعه الاقتصادي الظاهر أو المعروف لدى من يقوم بالتمييز، انتمائه أو عدم انتمائه الحقيقي أو المفترض إلى جماعة عرقية أو قومية أو أصل مزعوم، أو بسبب آرائه السياسية أو أنشطته النقابية أو التعاونية، أو بسبب معتقداته الدينية، مظهره الجسدي، لقبه، مكان إقامته، مقر مصرفه، أو بسبب حالته الصحية أو إعاقته، أو قدرته على التعبير عن نفسه بلغة أخرى غير اللغة الفرنسية».

وتفرد قوانين الاتحاد الأوروبي عادة بين نوعين من التمييز أحدهما مباشر والآخر غير مباشر، ويكون التمييز مباشراً «إذا جرت معاملة الشخص بصورة أقل تفضيلاً مقارنة بآخر في وضع مماثل، بسبب انتمائه أو عدم انتمائه، الحقيقي أو المفترض، لأثنية أو عرق، أو بسبب ديانته، أو معتقداته، أو عمره، أو إعاقته، أو ميوله أو هويته الجنسية، أو جنسه، أو مكان إقامته».

أما التمييز غير المباشر فيكون حال وجود قاعدة أو ممارسة أو معيار في ظاهره محايد، ولكن لسبب مما ذكر آنفاً، يمكن أن يفضي إلى حرمان أشخاص من مزية مقارنة بآخرين، ما لم تكن القاعدة أو المعيار أو الممارسة لها ما يبررها من الناحية الموضوعية من خلال مشروعية غرضها، وضرورة وملاءمة الوسائل المستخدمة لتحقيق هذا الغرض»^(٢٢).

ويتجلى الفارق بين هذين النوعين من التمييز في أنه في الحالة الأولى يكون التمييز مقصوداً، ويتم تحديده كما ينبغي، بينما في الحالة الثانية فإن آثار العمل هي التي تتصف بالتمييز دون أهمية للغرض الحقيقي من هذا العمل^(٢٣).

وعلى كل حال يظهر التمييز، أيا كانت أسبابه، في المرحلة السابقة على التعاقد على العمل، ويسفر في الغالب عن رفض التعاقد مع الضحية لأسباب ليست في ذاتها مهنية، يمكن ملاحظتها من خلال المؤشرات تدل عليها بداية من عروض العمل، والمقابلات الشخصية، والاستفسارات المطروحة على العامل، وطبيعة المعلومات المطلوب منه تقديمها.

وإذا كان لصاحب العمل حق الوصول إلى معلومات من شأنها مساعدته في التقييم المهني الضروري للعامل على نحو صحيح؛ لیتسنى له اتخاذ قراره النهائي بشأن التعاقد معه من عدمه، إلا أن ذلك لا يعني التوغل في بقعة الحياة الخاصة للعامل، إذ يظل للعامل نطاق يتعين أن يبقى

(22) Voir l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Voir les directives européennes citées et Sénat (2014), La lutte contre les discriminations : de l'incantation à l'action, Rapport d'information, n° 94, p. 11.

(23) Gilles Bon-Maury, et autres, Le coût économique des discriminations, Rapport à la ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social et au ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, sep.2016, sur:

https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/19-09-2016_fs_rapport_cout_economique_des_discriminations_final_web_0.pdf

بعيداً عن فضول صاحب العمل أو تجاوزه، حفاظاً على الحق في الحياة الخاصة، وللعامل أن يصمت تقادياً للرفض المحتمل له من قبل صاحب العمل^(٢٤).

الفرع الثاني

آثار التمييز الفئوي وانعكاساته

فضلاً عن المعاناة التي يسببها التمييز الفئوي في سوق العمل للضحية، فثمة آثار اقتصادية تترد على المنشأة ذاتها وتنعكس على المجتمع برمته، إذا يمثل التمييز الفئوي بكافة صوره وأشكاله، خسارة جماعية، فهو يحول دون وصول طائفة من القوة العاملة ممن هم في سن العمل إلى الولوج للعمل رغم كفاءتهم المهنية، وبافتراض حدوث ذلك فسيكون من شأنه أن يحرم المنشأة من الاستفادة من هذه الكفاءات وتلك الخبرات، لصالح فئة أخرى أقل كفاءة، أو لا يتوافر لديها نفس المستوى من الكفاءة والخبرة، وهو ما ينعكس سلباً على جودة الإنتاج والخدمات التي تقدمها هذه المنشأة، ومن ثم يضعف من قدرتها على المنافسة والتفوق، بل، ربما من قدرتها على البقاء والصمود في السوق.

وعلى ذلك، يؤدي التمييز إلى استخدام ذوي المهارات المنخفضة، وإهدار المؤهلات والمهارات العالية أو المرتفعة، وحيث أن الإنتاجية من الناحية الاقتصادية تتحدد في كثير من الأحيان بالنظر إلى خصائص الوظيفة نفسها، من جهة، والمواهب الفردية للعامل من جهة أخرى. ونظراً لتفاوت قدرات الأفراد بين الارتقاء والانخفاض داخل كل فئة من الفئات السكانية، فإن حرمان كل أفراد الفئة السكانية والتمييز ضدها وعدم قبول أفرادها في الوظيفة من شأنه أن يحرم المنشأة ذاتها من الموهوبين داخل هذه الفئة، ويصبح الأمر أكثر خطورة حين يتم شغل الوظائف العليا من قبل أفراد غير موهوبين أو أقل موهبة، وفي الوقت ذاته توضع العوائق أمام الموهوبين في الدخول إلى تلك الوظائف فسيكون لذلك تكلفته على الاقتصاد بل، وعلى المجتمع برمته نظراً إلى أهمية وخطورة الدور الإيجابي الذي تلعبه مهارات وموهبة القيادي في تلك الوظائف.

وعلى الجانب الآخر فإن المرشحين للعمل، الذين جرى استبعادهم والتمييز ضدهم، سيضطرون إلى التحول إلى وظائف أخرى بديلة قد لا تتفق بالضرورة مع ميولهم ولا تلبى طموحاتهم، ويتعذر عليهم فيها العمل بشكل مبدع وخالق، بل أنهم قد يعتبرون وجودهم فيها نوعاً من الهبوط الاضطراري يبعدهم عن هدفهم المنشود في الحياة، خاصة إذا كانت أجورهم متواضعة مقارنة بأجور الوظائف التي استبعدهم التمييز الفئوي من الالتحاق بها، مما قد يؤثر عليهم من الناحية

(٢٤) راجع في ذلك بحث للمؤلف بعنوان، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، بحث منشور في مجلة الدراسات القانونية بكلية الحقوق - جامعة أسيوط، العدد الثلاثون، ج ١، سبتمبر ٢٠١١، ص ٢٧٢ وما بعدها، وراجع د. خالد حمدي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص ١٢.

المادية والنفسية، وينعكس على عطائهم وقدرتهم الانتاجية^(٢٥).

ويرى بعض الباحثين^(٢٦) من خلال البيانات الأمريكية أنّ انخفاض التمييز في الولايات المتحدة كان له دور بارز في إتاحة الفرصة للاستفادة من المواهب بشكل أفضل مما أدى إلى نمو الناتج المحلي الإجمالي للفرد بنسبة ٢٠٪ خلال الخمسين سنة الماضية في الفترة من (١٩٦٠ إلى ٢٠٠٨)، وينطبق المنطق ذاته في أوروبا بالنسبة إلى التمييز ضد المرأة وحصولها على مراتب متقدمة في العمل بالمساواة مع الرجل واحتلالها ووظائف عليا مما أتاح للمنشآت الاستفادة من المواهب الفردية لها، وهو ما يعني تحية الأقل موهبة في هذه الوظائف لصالح الأكثر موهبة، فإنه وفقاً لذلك سيؤدي إلى زيادة ١٢٪ في متوسط إنتاجية الدول الأوروبية (١٠٪ في حالة فرنسا)^(٢٧).

المطلب الثاني

مظاهر التمييز الفئوي بين المرشحين للعمل

يتخذ التمييز الفئوي بين المرشحين للعمل صوراً عدة ومظاهر متنوعة، ولا يعدم صاحب العمل الوسيلة إلى ذلك التمييز في ظل ثورة المعلوماتية وما أحدثته من تطور هائل ومتسارع في جمع المعلومات وتحصيلها وتخزينها، حيث يحاول صاحب العمل أن يجمع بين يديه معلومات وفيرة عن المرشحين للعمل، سواء من خلال نماذج الأسئلة المحوسبة^(٢٨)، أو من خلال برامج التقييم والاختبارات النفسية^(٢٩)، أو حتى من خلال المكاتب المساعدة التي تتوسط في تشغيل الباحثين عن عمل، ويتجمع لديها، بمناسبة ذلك، مخزون هائل من المعلومات عن ماضي المرشح للعمل ونتائج الاختبارات الشخصية أو التحليلات الخطية^(٣٠)، ولذا، فالتشريعات في تطور مستمر لملاحقة المساس بالحياة الخاصة للفرد، ولا سيما معلوماته وبياناته الشخصية والعائلية، ووضع الضوابط والأطر القانونية لمعالجتها والتعامل معها^(٣١)، والحد من سلطة صاحب العمل في التحري عن

(25) Gilles Bon-Maury, et autres, Op. Cit, P.61 et s.

(26) Hsieh C.T., Hurst E., Jones C. et Klenow, « The allocation of talent and U.S. economic growth», NBER Working Papers, n° 18693, janvier., Précité par Gilles Bon-Maury, et autres, Op. Cit, P.62 .

(27) Teignier D. et Cuberes M. , Aggregate costs of gender gaps in the labor market: A quantitative estimate, UB Economics Working Papers, 2014, p.308; Gilles Bon-Maury, et autres, Op. Cit, P.62.

(٢٨) فالمعلومات في الحاسب الآلي يمكن تصنيفها وترتيبها بصورة أسهل وأسهل من المعلومات التي على الأوراق، ومن ثم إجراء مسح عليها من خلال تطبيقات متخصصة لإظهار المرشحين للعمل الذين لديهم انتماء معين أو آراء معينة. للمزيد راجع بحثاً للمؤلف بعنوان، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، مرجع سابق، ص ٥٤ وما بعدها.

(29) A. MOLE, Ordinateurs recruteurs et logiciels d'évaluation : Approche informatique et libertés, 1990, Sem. Soc. Lamy, 1990, N. 484.P 4.

(30) Sylvain LEFEBVRE, Nouvelles technologies et protection de la vie privée en milieu de travail en France et ou Québec, P.U. dAix-marseille, 1998. P.44.

(٢١) فقد أصدر المشرع البحريني في هذا الخصوص القانون رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٨ بإصدار قانون حماية البيانات الشخصية، وقد عرفت المادة الأولى منه البيانات الشخصية الحساسة بأنها « أية معلومات شخصية تكشف على نحو مباشر أو غير مباشر عن أصل الفرد العرقي أو الإثني أو آرائه السياسية أو الفلسفية أو معتقداته الدينية أو انتمائه النقابي أو سجل السوابق الجنائية

المتقدمين للوظيفة، باشرط أن تكون الغاية من جمع المعلومات هي تقدير صلاحية المرشح وكفاءته المهنية لشغل الوظيفة، وأن تكون المعلومات ذات صلة مباشرة وحتمية بالوظيفة المعروضة (٢٢)، وهذا ما أكد عليه المشرع لاحقاً وجعله مبدأً عاماً بشأن الحقوق والحريات في مجال العمل عموماً، ونص عليه صراحة في المادة (1-L.1122) من تقنين العمل الفرنسي التي تقضي بأنه «لا يجوز لأحد أن يضع، على حقوق الأفراد والحريات الفردية والجماعية، قيوداً لا تبررها طبيعة العمل المراد انجازه ولا تتناسب مع الهدف المنشود»^(٢٣).

وتأكيداً لما سبق فقد نص المشرع الفرنسي في المادة (2/L.1122) من تقنين العمل على أنه «لا يجوز أن يكون الهدف من المعلومات المطلوبة من العامل، تحت أي شكل من الأشكال، سوى تقييم قدراته المهنية. ويجب أن تكون هذه المعلومات ذات صلة مباشرة وضرورية مع تقييم قدراته. ويجب على العامل أن يستجيب بحسن نية عند طلب هذه المعلومات»^(٢٤).

وعلى كل حال فقد حدّد المشرع الفرنسي في المادة (-L. 1132) من تقنين العمل الأسباب أو العناصر التي يحظر التمييز على أساسها سواء خلال المرحلة السابقة على التعاقد أو اللاحقة عليها، فلم يجز التمييز ضد المرشح للعمل «بسبب أصله، جنسه، عاداته، ميوله الجنسية، هويته الجنسية، عمره، حالته العائلية أو حالة الحمل، صفاته الجينية، ضعف وضعه الاقتصادي، الظاهر أو المعروف لدى من يقوم بالتمييز، انتمائه أو عدم انتمائه، الحقيقي أو المفترض، إلى جماعة عرقية أو قومية أو أصل مزعوم، أو بسبب آرائه السياسية، أنشطته النقابية أو التعاونية، أو بسبب معتقداته الدينية، مظهره الجسدي، أو لقبه، مكان إقامته، مقر مصرفه، أو بسبب حالته الصحية أو إعاقته، أو قدرته على التعبير عن نفسه بلغة أخرى غير اللغة الفرنسية».

الخاص به أو أية بيانات تتعلق بصحته أو حالته الجنسية».

وفي فرنسا صدرت عدة تشريعات لحماية البيانات الشخصية من بينها القانون رقم ٧٨-١٧، في ٦ يناير ١٩٧٨، المتعلق بالمعلوماتية والملفات الإلكترونية والحريات، وقد جرى تعديله في ٢٠٠٤، و٢٠١٦، حيث نصت المادة (٨) منه على تعريف البيانات الحساسة الواجب حمايتها بأنها:

«données à caractère personnel qui font apparaître, directement ou indirectement, les origines raciales ou ethniques, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses ou l'appartenance syndicale des personnes, ou qui sont relatives à la santé ou à la vie sexuelle de celles-ci».

(٢٢) راجع المادة (6/L 121) من تقنين العمل المعدلة بقانون رقم ١٤٤٦/٩٢ الصادر في ٢١ ديسمبر ١٩٩٢. وراجع في الموضوع: LYON-CAEN (G): les libertés publiques et l'emploi, La documentation française, 1992, p 238.

Jaques GRINSNIR, Les dispositions relatives au recrutement individuel et aux libertés individuelles, Dr. Ouv, 1993, P.228.

(33) " Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ". (L. 1121-1 Ordonnance 2007-329 2007-03-12 JORF 13 mars 2007)

(34) " Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes. Le salarié est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations.»

وفي ضوء كل من قانون العمل البحريني وتقنين العمل الفرنسي يمكن رد الدوافع التي تدفع إلى التمييز إلى أمرين يتعلق أحدهما بشخص المرشح للعمل وحالته الاجتماعية والاقتصادية والصحية (الفرع الأول) ويتعلق الآخر بتوجهاته الفكرية والمذهبية ومعتقداته (الفرع الثاني).

الفرع الأول

التمييز الفئوي المرتبط بشخص المرشح للعمل وحالته

الاجتماعية أو الاقتصادية أو الصحية

تبدو أهم حالات التمييز الفئوي المرتبطة بشخص المرشح للعمل وما يتصل بحالته الاجتماعية والاقتصادية والصحية في الحالات الآتية:

من خلال النصوص التشريعية سألقة البيان يحظر المشرع الفرنسي التمييز الفئوي بين المرشحين للعمل على أسس تثبتق من أمور خاصة بشخص المرشح للعمل، وليس بكفاءته المهنية، أو قدرته على العمل، ومن ذلك حظر الاستبعاد على أي من الأسس الآتية:

الجنس والعمر **:Le sexe et l' âge**

من أكثر المسائل التي شغلت المهتمين بقضايا العدالة والمساواة مسألة التسوية بين الرجل والمرأة عموماً، وفي مجال العمل على وجه الخصوص، وقد بادرت المنظمات الدولية والإقليمية بإبرام اتفاقيات دولية تلتزم فيها الدول بالمساواة بين الرجل والمرأة، وذلك كما هو الحال بالنسبة إلى اتفاقية الأمم المتحدة عام ١٩٧٩ بشأن القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة.

والحقيقة أن الموروثات الثقافية قد تدفع بعض أصحاب العمل إلى التعاقد مع الرجال دون النساء بمقولة أن التعاقد مع الرجال يقلل من نسبة البطالة، بين الرجال ويمكنهم من الزواج وتحمل المسؤولية والأعباء العائلية، باعتبارهم المطالبين في الأصل بالإنفاق على الأسرة، فمن المنطقي إعطاء الفرصة للرجل وحجبها عن المرأة، كما أن بعضهم الآخر قد يكون دافعه، من رفض التعاقد مع المرأة للعمل لديه، هو ما سوف تحصل عليه من إجازات بسبب الحمل والوضع وراحت لرعاية أطفالها وإرضاعهم.

وحتى على صعيد الدول المتقدمة لا تزال المرأة تعاني صعوبات في المساواة مع الرجل من الناحية العملية، إذ تشير الأحكام القضائية وكتابات الفقه إلى وجود هذا التمييز على أرض الواقع، حيث تتعرض المرأة المرشحة للعمل إلى التمييز ضدها بسبب جنسها ويتم استبعادها في بعض

الحالات^(٣٥)، بحجة الأعباء العائلية التي يمكن أن تؤدي إلى كثرة تغييبها عن العمل^(٣٦).

هذا مع ملاحظة أن ثمة استثناءات ترد على حظر التمييز ضد المرأة، تتعلق ببعض الأعمال، ومن ثم، فليس محظوراً تحديد جنس المرشح في بعض عروض العمل، كالأعمال التي تتعلق بتوظيف فنان أو ممثل، أو تلك المتعلقة بعرض الأزياء مثلاً^(٣٧)، كما تجدر الإشارة بأن ثمة أعمالاً تحظرها القوانين واللوائح على المرأة، كالأعمال الشاقة والخطرة، وثمرات أعمال أخرى محظورة على الحوامل من النساء وذلك حماية للحمل، كالعامل في غرف الأشعة^(٣٨).

ومن الأسس التي لا يجوز الاستناد إليها في الاستبعاد عمر المرشح للعمل، حيث تشير الدراسات إلى وجود صعوبات أمام كبار السن في الحصول على الوظيفة، حتى في الحالات التي لا يكونون فيها بالضرورة أقل حظاً من نظرائهم الأصغر سناً من الناحية الصحية والتعليمية والمهارات ومستوى الإنتاج، وبالرغم من أن المبدأ في فرنسا هو أنه لا ينبغي أن يشير عرض العمل إلى العمر، إلا أن كبار السن أو حتى من تخطوا سن الأربعين يصادفون تمييزاً بسبب أعمارهم^(٣٩)، ومن ثم تبرز بشأنهم إشكالية متعددة الجوانب، منها ما يتعلق بالتمويل اللازم للضمان الاجتماعي، ومنها ما يتعلق بتوفير شروط عمل أو سياسة تشغيل تتناسب مع الوضع الصحي للعمال الأكبر سناً، وتسعى الاتفاقيات الدولية، والتشريعات الوطنية إلى مكافحة التمييز القائم على أساس السن، وتستأثر الولايات المتحدة بأعلى معدلات انخراط للمسنين الذين تزيد أعمارهم عن ٦٥ عاماً في صفوف العمل.

مع ملاحظة أن حظر التمييز على أساس السن لا ينطبق على عروض العمل التي تفرض القوانين واللوائح سناً معينة بشأنها، كما هو الحال بالنسبة إلى حظر تشغيل الأطفال قبل سن ١٦ سنة، أو حظر تشغيل الأحداث دون سن ١٨ سنة في الأعمال الشاقة أو الخطرة، كما لا ينطبق في الأحوال التي تقتضيها المحافظة على سلامة العمال وصحتهم طالما كانت مبررة بشكل موضوعي^(٤٠).

(٣٥) فقد بلغت نسبة التمييز ٢٢٪ وفق بعض الإحصائيات الصادرة في عام ٢٠١٠، أي بنسبة واحدة من كل أربع نساء أقرت بأنها تعرضت للتمييز بسبب جنسها بحسب دراسة شملت ٩٠٠ امرأة و١٦٦ مديرة في الموارد البشرية راجع: 23-des-femmes-salariees-victimes-de-/29/10/http://lemonde-emploi.blog.lemonde.fr/2010.

/discrimination-en-raison-de-leur-sexe

(36) M.T. LANQUETIN, La discrimination a raison du sexe en droit international et communautaire, Dr. Soc, 1988, P.806; La discrimination a raison du sexe Dr. Soc, 1998, p. 688.; et V. Cass. Soc. 1 jun 1999, N.96.-43617, Bull. Civ., V, N 249; Soc. 10 Janv.1999, n.95-420, 814, Bull. Civ,V, N 61;

(٣٧) راجع المادة (1-R.1141) من تقنين العمل الفرنسي.

(٣٨) راجع المادتين (٣٠ و٣١) من قانون العمل البحريني، والمادة (1-L.4152) من تقنين العمل الفرنسي. وللمزيد حول الموضوع راجع للمؤلف، الوسيط في شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين، مطابع جامعة البحرين، ط ٢٠١٢، ص ١٢٦ وما بعدها.

(٣٩) تنص المادة (٣٩ عمل) على أنه «يحظر التمييز في الأجور لمجرد اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة». (٤٠) راجع المادة (2-L1133) من تقنين العمل الفرنسي التي تنص على أن «الاختلاف في المعاملة على أساس السن لا يشكل تمييزاً إذا كان مبرراً بشكل موضوعي ومعقول بالنظر إلى مشروعية الهدف، بما في ذلك الرغبة في الحفاظ على صحة وسلامة

اللقب le patronyme أو الأصل L'origine أو العرق la race:

من الناحية اللغوية اللقب جمعه ألقاب، وهو اسم يسمى به الإنسان سوى اسمه الأول، ويشعر إزاءه بمدح أو ذم باعتبار معناه الأصلي^(٤١)، غير أن اللقب المقصود هنا هو الاسم الذي يدل على العائلة التي ينتمي إليها هذا الشخص أو ينحدر منها. أما الأصل فجمعه أصول، والأصل يعني الحسب وهو شرف الأصل، ومن معاني الأصل المصدر، والوالد، ومن أصل راسخ أي من أصل شريف، فهو أصيل، فالأصيل هو شريف الأصل^(٤٢). أما العرق فجمعه عُرُوق وأعراق وعراق، ومن معاني العرق الأصل، يقال أعرق الرجل أي صار عريقاً في الشرف، والأعرق ذو الأصل^(٤٣)، ويرى معظم العلماء المهتمين بالجنس البشري بأنه لا وجود للعرق بالمعنى العلمي الدقيق، فقد أصحبت الأعراق البشرية مختلطة، ومتداخلة، ويختلط اللون بها، فيمكن من لون الشخص معرفة أصله.

ويمكن القول بأن لقب الفرد وأصله وعرقه إنما يدل على وصف اجتماعي للفرد باعتباره جزءاً من المجتمع، ولما كان لبعض أصحاب العمل موروثات ثقافية أو اجتماعية تقوم على الحسب والنسب، لا على الكفاءة والمهارة، فقد يتعرض أفراد من فئات اجتماعية للتمييز بسبب انتمائهم القبلي أو الإثني أو حتى الثقافي، حيث لا تحظى هذه الفئات بذات الحظوظ والفرص التي يتمتع بها غيرها من الفئات الأخرى، سواء في مجال التعليم أو الوضع الاجتماعي أو الاقتصادي، وبطبيعة الحال في مجال الوظائف والالتحاق بالعمل، وقد يتذرع الذين يمارسون تمييزاً ضد هذه الفئات بأن دافعهم في ذلك هو رغبات العملاء، أو حتى بقية الزملاء في العمل، وبهذا يخفون رغبات شخصية متأصلة في نفوسهم، ولذا تعمل التشريعات على تحقيق العدل من خلال حظر التمييز العنصري بين المرشحين على أساس اللقب^(٤٤) أو الأصل أو العرق، لتكون العبرة بالكفاءة والقدرة على العمل، وليس بأمور منقطعة الصلة بالعمل وحسن إنجازه^(٤٥).

العمال، وتعزيز قدرتهم المهنية، ضمان حقهم في العمل، وإعادة تأهيلهم أو تعويضهم في حال فقدان الوظيفة، وإذا كانت وسيلة تحقيق هذا الهدف ملائمة وضرورية....»

“Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.»

(٤١) المنجد في اللغة والأعلام، دار المشرق بلبنان، ط ٤٢، ص ٧٢٨.

(٤٢) المنجد في اللغة والأعلام، المرجع السابق، ص ١٢.

(٤٣) المنجد في اللغة والأعلام، المرجع السابق، ص ٥٠٠.

(٤٤) فقد قضى بتوافر حالة التمييز في حق أحد وكالات تأجير العقارات بفرنسا الذي رفض إبرام عقد إيجار لمستأجر لأن لقبه من أصل عربي انظر: Cass. crim., 7 juin 2005, n° ٠٤-٢٥-٨٧.

(٤٥) وقد كان الإسلام حريصاً على إزالة الفوارق الطبقية بين الناس، وقد نهى عن التعالي على الآخرين أو السخرية منهم، فالقرآن الكريم يجعل المناصلة بين الناس بالتقوى والعمل الصالح، وليس بالحسب أو النسب. «يا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَى وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ» (آية رقم ١٢ من سورة الحجرات).

ويستهدف حظر التمييز على أساس اللقب أو الأصل أو العرق حماية المنحدرين في فرنسا من بلدان أو أصول أجنبية وثقافات مختلفة، وقد يتعلق الأمر بمواطنين من الإدارات والأقاليم الخارجية، والمواطنين الفرنسيين من أصول مهاجرة، والأجانب المنحدرين من أصول آسيوية أو إفريقية، وكذلك الأشخاص الذين لا ينتمون إلى أي من المجموعات السابقة.

المظهر الجسدي L'apparence physique:

المظهر الجسدي من العناصر التي لا يجوز الاستناد إليها للتمييز بين المرشحين للعمل، ويستهدف الحظر هنا الحالة التي يعتمد فيها صاحب العمل على تحليل سمات الشخص أو خصائصه البدنية لاتخاذ قرار ضار ضده، فيحظر من ثم على صاحب العمل الربط بين المظهر المادي للضحية وقرار الاستبعاد من الوظيفة، ومن ذلك مثلاً رفض توظيف شخص يعاني من السمنة أو بسبب مظهره الجسدي الذي يعتبر غير مقنع، أو تعيينه في مهام لا تجعله على اتصال مع العملاء بسبب لون بشرته.

مكان الإقامة Le lieu de résidence:

مكان الإقامة بالنسبة إلى البعض قد يعكس الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمرشح للعمل، ولما كانت هذه المسائل بمنأى عن كفاءة العامل المهنية، لذا فهي لا تصلح سبباً لاستبعاده من الوظيفة، ورفض تشغيله. وفي المقابل لا تشكل تمييزاً التدابير المتخذة لصالح الأشخاص المقيمين في مناطق جغرافية معينة والتي تهدف إلى تعزيز المساواة في المعاملة^(٤٦).

القدرة على التحدث بلغة أخرى:

يحترم الفرنسيون كثيراً لغتهم وثقافتهم، ويحرصون على التمسك بها، فلا يفضلون الحديث بلغة غيرها إلا متى اضطروا لذلك، وذلك احتراماً لتقاليدهم وثقافتهم من ناحية، ومن ناحية أخرى محافظة عليها من زحف اللغات الأخرى، وقد يتوهم بعض أصحاب العمل قدسية ذلك

كما أن الرسول صلى الله عليه وسلم يحذر من الكبر والتعالي، وينهي عن التعصب للعائلة أو القبيلة، باعتباره دعوى جاهلية ومسألة منتهية، لا تجوز، فقد روي عنه صلى الله عليه وسلم أنه، نهى عن التعصب للقبيلة أو العشيرة أو الطائفة، وقال «دعوا فإنها منتهية» === (رواه جابر بن عبد الله، وورد في صحيح ابن حبان برقم ٥٩٩٠، على موقع الدرر السنية) كما يحض الإسلام على الأخوة واحترام الآخرين أياً كانوا فيقول الرسول صلى الله عليه وسلم «إِذَا لَقِيَ النَّاسُ، أَلَا إِنَّ رَبَّكُمْ وَاحِدٌ، وَإِنَّ أَبَاكُمْ وَاحِدٌ، أَلَا لَأَفْضَلُ لِعَرَبِيٍّ عَلَى عَجَمِيٍّ، وَلَا لِعَجَمِيٍّ عَلَى عَرَبِيٍّ، وَلَا أَحْمَرَ عَلَى أَسْوَدٍ، وَلَا أَسْوَدَ عَلَى أَحْمَرَ؛ إِلَّا بِالتَّقْوَى، أَلَبِغْتُمْ؟ قَالُوا: بَلَّغَ رَسُولُ اللَّهِ.....» (حديث صحيح رواه أبو نضرة وورد في المسند برقم ٢٣٤٨٩، وعلى موقع الدرر السنية). ومن ثم فالمفاضلة بين الناس إنما تكون بالأعمال الصالحة التي يقدمها الفرد لنفسه ولمجتمعه ومدى إتقانها وفقاً لمفهوم الكفاءة والقدرة وليس على أساس النسب والأصل وفي الحديث «من بطأ به عمله لم يسرع به نسبه» (حديث صحيح رواه أبو هريرة، ورد في صحيح البخاري، برقم

٣٩٨٨، ضمن الموقع الإلكتروني «الدرر السنية») ورابطه: <https://dorar.net/hadith/search>

(46) La protection contre les discriminations, sur le site de Ministère du Travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcèlement/article/la-protection-contre-les-discriminations>. Mise à jour 15.01.19.

الأمر، لدرجة الإطاحة بالعامل الذي يتحدث بلغة أخرى غير الفرنسية، أو استبعاد المرشح للعمل من الوظيفة مجرد كونه قادراً على الحديث بلغة أخرى، لهذا حرص المشرع الفرنسي على أن يحظر على صاحب العمل التمييز المستند إلى مجرد قدرة المرشح أو العامل على التحدث بلغة أخرى غير اللغة الفرنسية *Capacité de s'exprimer dans une langue autre que le français* Sa.

والملاحظ أن المشرع ذكر القدرة على التعبير أو التحدث وليس التحدث ذاته، فلا مشكلة في القدرة على التعبير بغير الفرنسية، ولكن تظل اللغة الفرنسية هي لغة الحديث الواجب احترامها، وذلك حتى لا يدير الناس ظهورهم للغة الفرنسية ويتحدثون بلغات أخرى وهم تحت مظلة الحماية.

عادات المرشح للعمل وميوله :

قد يكون للمرشح للعمل نمطه في الحياة وقيمه وعاداته *ses mœurs* وهي أمور ترتبط بثقافته وميوله، ولذا، واحتراماً لذلك، لا تعد العادات المجتمعية أو القيم الأخلاقية التي يتحلى بها المرشح للعمل مبرراً مشروعاً لاستبعاده من الوظيفة، فلا يمكن رفض تعيين الشخص لمجرد كونه من المدخنين.

غير أنه من الجدير بالذكر أن عدم المساءلة على ممارسات وأخلاقيات المرشح للعمل يختلف من مجتمع إلى آخر بحسب طبيعة النظام العام والآداب العامة فيه، فما يعد مقبولاً في المجتمع الفرنسي ليس بالضرورة مقبولاً في غيره من المجتمعات الأخرى، خاصة في البلاد العربية والإسلامية، نظراً إلى أن مفهوم النظام العام مفهوم نسبي يرتبط بثقافة المجتمع وقيمه، ولذا نجد تبايناً واضحاً بين المجتمعات في هذه المسألة.

ففي الوقت الذي لا يجوز، طبقاً للقانون الفرنسي، مؤاخذه الشخص أو رفض تعيينه بسبب ميوله الجنسية *L'orientation sexuelle*، أو لأنه شاذ جنسياً أو مثلي *gay*، أو ثنائي الجنس *Intersexuel* أو متحول جنسياً *transsexuel* أو مغاير للجنس الآخر *transgenre*، أو متشبه بالجنس الآخر *travestis*، أو بسبب ارتياده نوادي مثليي الجنس، فإن ذلك ولا شك يتعارض، في المجتمعات العربية والإسلامية، مع فكرة الآداب العامة، أو على أقل تقدير مع حسن السيرة والسمعة الذي يجب أن يتحلى به المرشح للعمل أو العامل، ومن ثم فسيكون لذلك انعكاساته السلبية على مسألة اختياره للعمل في المنشأة والتعاقد معه^(٤٧).

ثانياً- التمييز المرتبط بالحالة الاجتماعية أو الاقتصادية أو الصحية للمرشح للعمل:

ثمة تمييز يقع بسبب الحالة الاجتماعية للعامل أو وضعه الاقتصادي أو حالته الصحية، وكل ذلك يعد أمراً محظوراً لا يجوز أن يكون سبباً لاستبعاد المرشح ورفض تعيينه في الوظيفة.

(٤٧) كما لا يجوز وفق القانون الفرنسي معاقبة أي عامل أو فصله أو إخضاعه لتدابير تمييزية مما هو وارد في المادة 1132-L. من تقنين العمل إذا رفض، بسبب ميوله الجنسية، النقل المكاني في دولة من الدول التي تجرم المثلية الجنسية

الحالة الاجتماعية :

ويندرج في ذلك الحالة العائلية للمرشح للعمل *La situation familiale*، فيحظر القانون الفرنسي التمييز على أساس الحالة العائلية للمرشح، سواء كان أعزباً أو متزوجاً أو من ذوي التسري والخليلات، وسواء كان لديه أولاد أم لا، وطبيعة بنوة هؤلاء الأولاد، كما يجب عدم التمييز ضد أي فرد بسبب روابطه العائلية التي تربطه بأفراد عائلته (والده، طفله، زوجته، شريكه المعاشر)، وقد قضى بأن عدم إعلان المرشح للعمل عن زواجه الذي قصد إلى إتمامه لا يعد سلوكاً محل مؤاخذه^(٤٨).

ويعد الحمل *La grossesse* من أبرز الأسباب في التمييز ضد المرأة، وهو مسألة مشابهة للتمييز الممارس بسبب الجنس، حيث ينتهي الأمر بتعطيل حقوق المرأة، أو رفض توظيفها أو فصلها لأنها حامل.

الحالة الاقتصادية :La situation économique

لا يصح أن يكون الوضع المالي أو الاقتصادي للمرشح للعمل وكونه يتلقى مساعدات اجتماعية من الدولة، سبباً لاستبعاده، فالمرشح للعمل سيكون عاملاً وليس شريكاً بأموال في المنشأة، ومن ثم فوضعه الاقتصادي وغناه أو فقره لا يرتبطان بحسب الأصل بقدرته على العمل وكفاءته في إنجازهم، ولذا يتعين أن يكون بعيداً عن دوافع صاحب العمل في اختيار أو استبعاد المرشح للعمل، وفي المقابل لا تشكل تمييزاً التدابير المتخذة لصالح الأشخاص المعرضين للخطر بسبب وضعهم الاقتصادي والتي تهدف إلى تعزيز المساواة في المعاملة.

الحالة الصحية **L'état de santé**: يغطي هذا السبب عدداً كبيراً من الأمراض التي لا تنطوي على إعاقة (علاج طبي، عدوى، هشاشة نفسية)، ويجعل من الممكن حماية الأشخاص المصابين حتى بالأمراض الخطيرة، كمرض الفيروسات الكبدية ومرض الإيدز مثلاً^(٤٩)، من التمييز ضدهم لهذا السبب. ومن ثم فلا يمكن إنكار حق المرشح في الوظيفة لمجرد أنه يخضع مثلاً لعلاج مرض السكري.

الإعاقة Le handicap: تقيد الإعاقة من نشاط الشخص وتحد من مشاركته في الحياة في محيطه بسبب قصور، جوهري ودائم ونهائي، في واحدة أو أكثر من الوظائف الجسدية أو الحسية أو العقلية أو الإدراكية أو النفسية على إثر إصابة أو مرض.

وقد عرف المشرع البحريني ذا الإعاقة بأنه «الشخص الذي يعاني من نقص في بعض قدراته الجسدية أو الحسية أو الذهنية نتيجة مرض أو حادث أو سبب خلقي أو عامل وراثي أدى لعجزه كلياً

(48) V. Cass. Soc. 27 Mars 1971; Bulletin Civ, V, N° 215.

(49) V. Cass. Cr. 25 Nov 1997; Bulletin criminel 1997 N° 399 p. 1329.

أو جزئياً عن العمل، أو الاستمرار به أو الترقى فيه، وأضعف قدرته على القيام بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة، ويحتاج إلى الرعاية والتأهيل من أجل دمج أو إعادة دمج في المجتمع^(٥٠).

ويترتب على الإعاقة نقص في قدرات ذي الإعاقة، لذا، قد يتعرض للتمييز في مواقف مختلفة في الحياة اليومية (التعليم المدرسي، الطعام، النقل، السكن، أوقات الفراغ، إلخ)، مع أن الوصول إلى الحياة العملية هو أحد من أكثر الأشياء التي يتم مواجهتها.

ولهذا فإن أصحاب العمل مطالبين باتخاذ التدابير المناسبة لتمكين العمال ذوي الإعاقة من الوصول إلى العمل وبالاحتفاظ به بما يتناسب مع مؤهلاتهم، وهي إجراءات تهدف إلى تعزيز المساواة في المعاملة، ولا تشكل تمييزاً بل إتاحة للفرص أمام ذوي الإعاقة لأجل إدماجهم في المجتمع بصورة مرضية بما يتوافق مع معايير حقوق الإنسان.

الخصائص الوراثية Les caractéristiques génétiques: إن معرفة الخصائص الجينية لشخص ما يجعل من الممكن الكشف عن أي استعدادات ممكنة للأمراض (مثل علم الأمراض الوراثي)، فلا يحق من ثم لصاحب العمل إخضاع المرشحين للعمل إلى اختبارات طبية للكشف عن الخصائص الوراثية للمرشح للعمل، ومن ثم الاستناد إلى مجرد المخاطر المحتملة لتطور المرض لديه من أجل اتخاذ تدابير ضارة وتمييزية ضده، كما لا يجوز مثلاً استخدام البيانات الوراثية للعمل التي تحصلت بمناسبة إبرامه عقد تأمين على الحياة، في مجالات أخرى خارج إطار عقد التأمين على الحياة.

الفرع الثاني

التمييز الفئوي المرتبط بالتوجهات الفكرية والمذهبية للمرشح للعمل

قد يتبنى صاحب العمل موقفاً متحيزاً لا بسبب شخص المرشح، وإنما بسبب توجهاته وأنشطته وأفكاره، فيعمد إلى التمييز ضده واستبعاده من دائرة من يختارهم للعمل في مشروعه، وذلك وفق الآتي:

أولاً- الآراء السياسية Les opinions politiques:

قد تمثل الانتماءات السياسية دافعاً لدى بعض أصحاب العمل إلى التمييز ضد المرشح للعمل،

(٥٠) المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم (٧٤) لسنة ٢٠٠٦، بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل ذوي الإعاقة، وقد اهتم المشرع البحريني بذوي الإعاقة، وعالج سبل حمايتهم من خلال ما كفله لهم من حقوق تتعلق بالرعاية ثم التأهيل والتشغيل، وقد الرّم كل صاحب العمل، لديه ٥٠ عاملاً فأكثر، استخدام نسبة من المعاقين ممن تم تأهيلهم لا تقل عن ٢٪ من عماله، وفرض عقوبة مدنية وجنائية عليه حال المخالفة: في الموضوع راجع دراسة للمؤلف بعنوان «الحماية القانونية لذوي الإعاقة بين الواقع والمأمول في مملكة البحرين» دراسة مقارنة في ضوء المعايير الدولية لحقوق الإنسان، صادرة عن المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان، ضمن سلسلة ثقافة حقوق الإنسان، ٤، عام ٢٠١٨.

وذلك كما لو كان المرشح عضواً في حزب سياسي، وكانت سياسة هذا الحزب لا تتروق لصالح العمل، أو كان المتقدم إلى الوظيفة مؤيداً لمرشح ما في انتخابات بلدية أو نيابية أو غيرها، ولم يكن هذا المرشح البلدي أو النيابي يحظى بقبول أو مناصرة صاحب العمل، لهذا قد يعتمد الأخير للتمييز ضد المتقدم للوظيفة فيقصيه من جملة اختياراته، ومن هنا يقع التمييز بسبب الآراء أو التوجهات السياسية.

ثانياً- الانتماءات النقابية وعضوية الجمعيات الأهلية :

تكفل الاتفاقيات الدولية^(٥١) والقوانين الوطنية الحرة النقابية، فقد كفل الدستور البحريني في المادة (٢٧) منه حرية إنشاء النقابات والجمعيات في إطار القانون والنظام العام، كما كفل حرية الفرد في الانضمام إليها أو عدم الانضمام، وفي البقاء فيها أو الانسحاب منها، وقد يكون انتماء المرشح للعمل إلى جمعية ما أو نقابة أمراً غير مريح لصاحب العمل؛ لأن لديه حكماً مسبقاً حول هذه الجمعية أو تلك النقابة، لذا يتخذ قراره بعدم تفضيل هذا المرشح واقصائه لا لسبب إلا لكونه عضواً في النقابة أو مشاركاً في أنشطة جمعية أهلية، ومن هنا يقع التمييز بذلك ضد المرشح للعمل لسبب يتعلق بممارسة حق قانوني كفله له الدستور والقانون.

وقد نظم قانون النقابات العمالية البحريني (٣٢ لسنة ٢٠٠٢) وتعديلاته الحرية النقابية للعامل، واعتبر أن قرارات صاحب العمل المبنية على أسباب تتعلق بحرية العامل النقابية أو نشاطه النقابي تعتبر قرارات تعسفية، وأجاز المشرع للعامل، في حالة فصله من قبل صاحب العمل لهذا السبب أو تمييزه ضده، أن يطلب من المحكمة تعويضاً عن الضرر والعودة مرة أخرى إلى عمله^(٥٢). وعلى صعيد القانون الفرنسي تحظى الحرية النقابية للمرشح للعمل بقدر كبير من الحماية، سواء من الناحية التشريعية^(٥٣) أو القضائية^(٥٤).

ثالثاً - المعتقدات والأفكار الدينية والمذهبية :

يحظر القانون في كل من فرنسا والبحرين التمييز ضد المرشح للعمل بسبب معتقداته الدينية أو الفكرية أو المذهبية، طالما أن هذه المعتقدات والأفكار لا تتعارض مع طبيعة عمله بالمنشأة، وهذا

(٥١) يحتل مبدأ الحرية النقابية وتكوين النقابات صميم قيم منظمة العمل الدولية: فهو مكرس في دستور المنظمة (١٩١٩)، وإعلان فيلادلفيا (١٩٤٤) وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨)، وأبرمت المنظمة بشأنه الاتفاقية رقم (٨٧) لسنة ١٩٤٨، ورقم (٩٨) لسنة ١٩٤٩، لحماية الحرية النقابية، والاتفاقية رقم (١٣٥) لسنة ١٩٧١. كما أكد عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (١٩٤٨).

(٥٢) ولا يقل مبلغ التعويض عن أجر شهرين ولا يجاوز أجر ٦ أشهر، وهذه هي الحالة الوحيد التي سمح المشرع فيها للقاضي بإعادة العامل إلى عمله، راجع (المادة ٣ من المرسوم بقانون رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٢، والمادة ٢ / ١٠٤ / ٢ من قانون العمل) وللمزيد راجع للمؤلف، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، ص ٣٤٢ وما بعدها و٤٩٧ وما بعدها.

(53) V. Article L 2141- 4 du code du travail.

(54) "Il est interdit de Prendre en compte l'exercice d'activités syndicales d'un salarié dans son entretien d'évaluation professionnelle" Cass. Soc, 1/2/2017, N15-20.799

هو الأصل باعتبار أن ذلك يدخل في الحياة الخاصة للعامل، غير أن ثمة استثناء على هذا الأصل يتعلق بالمنشآت ذات التوجهات الفكرية والمذهبية، كالأحزاب أو الصحف، أو الجمعيات الدينية مثلاً، التي قد تستلزم من العاملين لديها ليس فقط أداء العمل، وإنما كذلك الولاء لأفكارها ومبادئها، كما هو الحال بالنسبة لصحفي سيعمل في صحيفة حزب سياسي، وهو من المعارضين للحزب ويحرص في مقالاته على انتقاد سياسة الحزب وبرامجه. ولذا فقد اعتبر القضاء الفرنسي أنه يشكل سبباً حقيقياً وجدياً للفصل قيام إحدى الملمات بالزواج للمرة الثانية لكونها تعمل في مؤسسة كاثوليكية وتعلم ضمناً أن سلوكاً كهذا لا تقبله تعاليم المؤسسة^(٥٥)، على عكس الأمر فيما لو لم يكن للمؤسسة صفة دينية^(٥٦).

كما يحظر التمييز ضد المرشح للعمل بسبب عضويته أو انتمائه أو عدم انتمائه، صحيحاً كان أو مفترضاً، إلى مجموعة أثنية أو عرقية، أو إلى أمة *de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une prétendue race, une nation* والإشارة إلى الإثنية^(٥٧) أو الأمة أو العرق واسعة وتغطي جميع أشكال التمييز بسبب يرجع للميلاد. فهو يساعد على حماية جماعات بشرية قد تتجاوز إطار الأمم (الشعب الناطق بالفرنسية) أو تتوافق مع الأقليات القومية.

المبحث الثاني

المواجهة التشريعية والقضائية للتمييز الفئوي بين المرشحين للعمل

إذا وقع التمييز ضد المرشح للعمل وجرى استبعاده بقرار من صاحب العمل، لأسباب غير مهنية، فهل يسر المشرع في كل من فرنسا والبحرين مجالات التقاضي أمام ضحية التمييز، وما هو موقف القضاء بصدد إثبات حالات التمييز التي تقع عند التعاقد على العمل، ذلك ما سوف نعرض له في مطلبين متتاليين، نخصص الأول منهما لموقف المشرع الفرنسي من مكافحة التمييز الفئوي، ونعرض في الآخر موقف القانون البحريني.

(55) Ch. mixte, 17 Oct. 1975, Rgs, 7/ 1993, p. 407.

(56) Cass. cos. 22 Janu. 1992, Dr. soc. 1992, p. 268.

(٥٧) مصطلح «الجماعة الإثنية» يعني مجموعة من البشر الذين يجمعهم اسم جامع وتاريخ مشترك وثقافة مميزة، ويرتبطون بإقليم محدد، إضافة إلى شعور عام بالتضامن بين أفرادها، وهو يختلف عن مفهوم العرق، فالأخير يعني مجموعة من البشر يتشاركون خصائص جسدية متشابهة ومميزة، وهو مصطلح يدعو للتمييز وربما كراهية الغير، ويقوم على أن الفروق بين الناس في الخصائص الثقافية فروق فطرية غير قابلة للتغيير، أما الأثنية فتعني أن الفروق مكتسبة بفعل الاحتكاك في المجتمع.

المطلب الأول

موقف القانون الفرنسي من مكافحة التمييز

شهدت مكافحة التمييز في فرنسا تطوراً ملحوظاً سواء على صعيد القانون الجنائي أو على صعيد قانون العمل، وقد تأثر المشرع الفرنسي بطبيعة الحال بالقوانين الأوروبية وتوجيهات الاتحاد الأوروبي في مجال حقوق الإنسان ومكافحة التمييز من حيث نطاق الحماية ووسائلها، ويمكن عرض موقف القانون الفرنسي من خلال إقرار المشرع لمسئولية جنائية وأخرى مدنية عن أي تمييز يقع وفق الأسس التي حظرها المشرع، وكذلك تضافر الجهود المجتمعية والوسائل الداعمة في مكافحة التمييز.

الفرع الأول

المسئولية الجنائية والمدنية عن ممارسة التمييز الضوي

أولاً- المسئولية الجنائية :

يعاقب المشرع الفرنسي على التمييز الضوي عند التعاقد فيجزم كل تمييز ضد المرشح للعمل يكون من نتيجته رفض التعاقد معه استناداً إلى أي سبب من الأسباب أو العناصر الواردة في المادة (٢٢٥-١) من تقنين العقوبات الفرنسي، والتي جرى تعديلها بمقتضى المادة (٨٦) من القانون رقم ٢٠١٦-١٥٤٧ بتاريخ ١٨ نوفمبر ٢٠١٦^(٥٨)، وقد عاقب المشرع على التمييز بعقوبة أوردتها في البند الثالث من المادة (٢٢٥-٢) من تقنين العقوبات، المعدلة بالمادة (١٧٧) من قانون ٢٠١٧-٨٦

(58) "Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales".

بتاريخ ٢٧ يناير ٢٠١٧، وهي عقوبة السجن لمدة ٢ سنوات، وغرامة مقدارها (٤٥) ألف يورو^(٥٩). ومن ثم يمكن للضحية الذي تعرض للتمييز تقديم شكوى إلى المدعي العام، أو أحد مراكز الشرطة، أو الدرك، أو قاضي التحقيق في المحكمة الابتدائية لمباشرة الدعوى الجنائية قبل صاحب العمل أمام المحكمة الجنائية بشأن وقائع التمييز، وقد حدد المشرع مدة لتقدم الدعوى الجنائية هي ثلاث سنوات من اكتشاف الضحية للتمييز.

وقد أجرى المشرع الفرنسي تعديلاً على تقنين العمل في العام ٢٠١٧ ليتوافق مع حكم تقنين العقوبات، وضمنه الأسباب المحظورة التي وردت في هذا الأخير^(٦٠)، وقد تأثر المشرع الفرنسي في ذلك بما انتهى إليه الاتحاد الأوروبي في توجيهاته الصادرة إلى الدول الأعضاء، وما استقرت عليه المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، بشأن مكافحة التمييز والعقاب عليه في هذا الخصوص.

وطالما توافرت عناصر ومؤشرات التمييز فيكفي ذلك لقيام الجريمة، غير أنه قد يحدث أن يتحایل صاحب العمل على الأحكام القانونية من خلال رفض التعاقد واخفائه في سبب آخر يبدو من حيث الظاهر أنه محايد، ليبقى بعيداً عن دائرة خرق أحكام القانون، والإفلات من العقاب، لذا حرص المشرع على جعل ملاحقة هذا النوع من التمييز (التمييز غير المباشر) من خلال البحث في الأثر أو النتيجة التي يفرض إليها الإجراء المتخذ ضد المرشح.

كما يكون الأشخاص الاعتباريون مسؤولين جنائياً عن أعمال التمييز، ويعاقبون بالعقوبات المنصوص عليها في المادة ٢٢٥-٤ من تقنين العقوبات^(٦١).

وعلاوة على ذلك، يحرم لمدة ثلاث سنوات من دخول المناقصات العامة والتعاقد بنظام عقود امتياز الأشغال العامة كل من أدين بشكل نهائي في جريمة التمييز المنصوص عليها في المادة ٢٢٥-١ من تقنين العقوبات، الخاصة بانتهاك الأحكام المتعلقة بالمساواة المهنية بين النساء والرجال^(٦٢)، ما لم يحدد الحكم مدة مختلفة، وتبدأ السنوات الثلاث من تاريخ صدور الحكم النهائي.

(59) " La discrimination définie aux articles 225-1 à 225-1-2, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne".

(60) L1132-1 de Code du Travail Modifié par LOI n°2017-256 du 28 février 2017 - art. 70.

(61) Article 225-4, modifié par LOI n°2009-526 du 12 mai 2009 - art. 124 " Les personnes morales déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à l'article 225-2 encourent, outre l'amende suivant les modalités prévues par l'article 131-38, les peines prévues par les 2° à 5°, 8° et 9° de l'article 131-39. L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise".

(٦٢) والوارد النص عليها كذلك في المادتين L. ١١٤٢ و L. ١١٤٢ من تقنين العمل.

ثانياً- المسؤولية المدنية :

إذا كان رفض صاحب العمل التعاقد مع المرشح للعمل بسبب من الأسباب التي حظرها القانون على نحو ما سبق، فإن ذلك يشكل خطأً تقصيرياً يستوجب المسؤولية، ويحق للمرشح ضحية التمييز أن يلجأ في تلك الحالة إلى المحكمة العمالية (le conseil de prud'hommes)، وينصب موضوع الطعن على طلب بطلان قرار صاحب العمل المبني على أسس تمييزية، مع طلب تعويض الأضرار الناجمة عن ذلك، ويتعين عندئذ على الضحية أن يثبت للقاضي الوقائع التي يفترض أنها تشكل تمييزاً، مباشراً أو غير مباشر.

وفي المقابل، لنفي هذا الادعاء، يتعين على صاحب العمل أو المسئول أن يبرهن على أن قراره كان مبرراً وفق عناصر موضوعية بعيدة عن كل تمييز، وعلى القاضي أن يصدر قراره في الموضوع بعد أن يأمر بكل ما يلزم من إجراءات يراها مفيدة في التثبت من وجود التمييز. هذا ويجوز الاستناد إلى الوقائع أو الممارسات التي صدرت عن صاحب العمل ومثلت تمييزاً ضد المرشح للوظيفة أو الشاهد أو المبلغ عن التمييز، ولو كانت قد صدرت في إطار تجربة من أيهم لاختبار حقيقة وجود أو عدم وجود تمييز فئوي لدى صاحب العمل، طالما نجم عن ذلك ضرر لضحية التمييز^(٦٣).

ودعوى التعويض عن ضرر التمييز تتقدم بمضي خمس سنوات من اكتشافه، وهذه المدة لا يجوز تعديلها بصورة اتفاقية، على أن تتقدم دعوى التعويض الفردية يقطع إذا جرى رفع دعوى جماعية من قبل التنظيم النقابي أو الجمعيات المعنية^(٦٤)، التي يمكنها أن ترفع دعوى أمام القضاء المدني (المحكمة الابتدائية) لإثبات أن عدداً من العمال أو المرشحين للعمل كانوا ضحايا تمييز، مباشر أو غير مباشر، لنفس الأسباب التي حظر القانون التمييز على أساسها.

وتهدف الدعوى الجماعية إلى وقف الانتهاك أو التمييز، كما تستهدف في حال حصول خرق للقانون تعويض الأضرار التي وقعت، وفي الحالة الأولى، إذا ثبت للقاضي وجود الانتهاك، أمر المدعى عليه بوقف المخالفة، وبأن يتخذ خلال المهلة التي يحددها كل التدابير اللازمة لتحقيق ذلك، والاستعانة بمساعدة الغير الذي يعينه القاضي لذلك إذا اقتضى الأمر، كما يجوز للقاضي

(63) La-protection-contre-les-discriminations, Op.cit.

(٦٤) الدعوى الجماعية هي دعوى للدفاع عن مصالح عدد من المرشحين للعمل أو للتلمذة المهنية أو للتدريب المهني، في المنشأة أو عدد من عمالها، وترفع بعد مضي ٦ أشهر من تقديم طلب إلى صاحب العمل لوقف التمييز الجماعي أو رفضه الامتثال إلى الطلب، الدعاوى الجماعية هي خيار مفتوح لضحايا التمييز في قانون ١٨ نوفمبر ٢٠١٦، الذي يحدد إطاراً مشتركاً لدعاوى جماعية في موضوع التمييز ويوفر عدداً من الأحكام الخاصة بها، بما في ذلك الدعاوى الجماعية في موضوع التمييز في مجال العلاقات التي يحكمها قانون العمل، فيمكن للمنظمة النقابية للعمال أن ترفع دعاوها أمام القضاء المدني بهدف إثبات أن العديد من المرشحين للعمل أو التلمذة المهنية أو لفترة تدريب مهني كانوا عرضة لتمييز، مباشر أو غير مباشر، من نفس صاحب العمل لسبب من الأسباب التي يحظرها القانون (الأصل والجنس والعمر والإعاقة...)، لتطبيق هذه الأحكام، يجوز للمنظمة النقابية، إذا رغبت، أن تحصل على مساعدة من جمعية مذكورة أدناه، راجع:

أن يفرض جزاء مالياً على صاحب العمل يحصل لصالح الخزانة العامة للدولة.

أما إذا كان هدف الدعوى الجماعية هو إصلاح الضرر، فغندئذ سيمتد دور القاضي إلى التحقق من المسؤولية المدنية للمدعى عليه، وتحديد الرابطة التي تربط المضرورين بالكيان الجماعي رافع الدعوى (منظمة نقابية أو جمعية)، وكذلك تحديد الأضرار التي يتعين تعويضها لكل فرد من العمال المنتمين لهذا الكيان، وتحديد المهلة التي يتعين على الأفراد، المضرورين الانضمام خلالها إلى هذا الكيان؛ وذلك للاستفادة من الحكم الصادر بمسؤولية المدعى عليه، ويتحقق هذا الانضمام بتقديم الفرد طلباً بتعويض الأضرار التي أصابته إلى المسئول عن ذلك (المدعى عليه) أو إلى الكيان الجماعي حيث يعتبر ذلك تفويضاً منه لهذا الكيان في طلب التعويض، فإذا صدر الحكم بمسؤولية المدعى عليه، تعين عليه تعويض الأضرار الفردية التي وقعت على النحو الذي يحدده الحكم.

الفرع الثاني

الوسائل الداعمة لأجل مكافحة التمييز الفئوي في فرنسا

في حالة التمييز تتضافر جهود العديد من المؤسسات والمنظمات المعنية من أجل مكافحة التمييز ومنعه والمساهمة في إثباته توطئة لعقاب مرتكبه، حيث تشكل هذه الجهود دوراً بارزاً في مناهضة التمييز وتعزيز العدالة والمساواة، وذلك على الآتي:

حماية الشهود والمبلغين عن التمييز ودوره في مكافحة التمييز: دعماً للشفافية والنزاهة ومكافحة الفساد، ورغبة في كشف التمييز وتسهيل إثباته وفضح مرتكبيه، فقد كرس المشرع الفرنسي حماية قانونية للشهود أو المبلغين الذين يشهدون ضد صاحب العمل أو يبلغون عن وقائع التمييز، وتشمل حماية الشهود الذين عاينوا حصول هذه الوقائع خلال ممارسة عملهم، وأدلو بحسن نية بإفاداتهم أو شهاداتهم بشأنها، سواء كانت هذه الوقائع تشكل جنائية أو جنحة، كما تشمل الحماية حظر التمييز ضدهم سواء في التعيين أو إحقاقهم بالوظيفة، أو التدريب المهني، وإذا كانوا عمالاً فيحظر تعرضهم إلى أي إجراء تمييزي أو عقابي بصورة مباشرة أو غير مباشرة، يستهدف حرمانهم من المزايا المالية أو الحقوق الوظيفية المقررة لهم، أو التأثير على تقدمهم المهني أو ترفيتهم، أو نقلهم، أو تجديد عقودهم بسبب ذلك⁽¹⁰⁾.

دور المسئولين عن تفتيش العمل ومراقبته في مكافحة التمييز: بحكم كون هؤلاء مخولين بضبط المخالفات التي تقع لقانون العمل، يمكنهم تقديم المعلومات أو الوثائق التي تفيده في إثبات الوقائع التي من شأنها أن تبرهن على وجود أو عدم وجود مخالفة مواد قانون العمل أو القانون الجنائي التي تحظر التمييز.

(65) L. Article L1132-3-3, du Code du Travail, modifié par art. 10 de la Loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 .

دور التنظيمات النقابية في مكافحة التمييز: سواء كانت هذه المنظمات على المستوى الوطني أو البلدي، يمكنها أن ترفع لصالح المرشح للعمل دعوى قضائية عن الممارسات التمييزية التي ارتكبتها صاحب العمل قبله، ولو دون تفويض منه، ما لم يعترض المرشح، على رفع الدعوى، خلال ١٥ يوماً من إخطاره كتابة من قبل المنظمة النقابية بعزمها ذلك، كما يكون للمرشح للعمل (ضحية التمييز) حق التدخل في الدعوى التي رفعتها المنظمة النقابية.

دور جمعيات مكافحة التمييز: حيث يمكن لجمعيات مكافحة التمييز التي مضى على إنشائها خمس سنوات على الأقل رفع دعاوى قضائية عن الممارسات التمييزية لصالح المرشح للعمل أو المرشح للتلمذة المهنية أو للتدريب المهني، لدى المنشأة.

دور ممثلي العمال والأعضاء النقابيين في مكافحة التمييز: إذ يحق لهؤلاء بحكم القانون تنبيه صاحب العمل في حالة حصول مساس بالحقوق والحريات الفردية الناجم عن تدابير تمييزية أو تحرش جنسي أو معنوي، في عملية تعيين المرشحين للعمل، أو الأجور.....، ولهم أن يطلبوا من صاحب العمل إجراء تحقيق في الموضوع ووقف التمييز، فإن لم يستجب كان لهم أخطار القلم القضائي بالمحكمة الابتدائية، وللقاضي عندئذ أن يأمر باتخاذ كل الإجراءات اللازمة لوقف الاعتداء وفرض غرامة مالية^(٦٦).

دور المدافع عن الحقوق (Défenseur des droits) في مكافحة التمييز: المدافع عن الحقوق وهو مندوب تابع لهيئة مستقلة في فرنسا بحكم الدستور، حلت محل الهيئة العليا المناهضة للتمييز، ويعد هذا المندوب هو المسئول بصفة خاصة عن مكافحة التمييز، المباشر وغير المباشر، الذي يحظره القانون أو الاتفاقيات الدولية التي انضمت إليها فرنسا أو صادقت عليها، بشأن تعزيز المساواة، وهو يختص عادة بمساعدة الأشخاص ضحايا التمييز وخاصة في مجال التوظيف وتوجيههم نحو الجهات المختصة وتوعيتهم بالإجراءات المناسبة لحالتهم، وتقديم النصيحة القانونية لهم، وله أن يحقق في المسألة، وأن يطلب من المنشأة المدعى عليها إيضاحات بشأنها، وله إجراء جلسات استماع للأشخاص المعنيين^(٦٧).

دور التوعية الإلزامية للقائمين على التوظيف: منذ يناير ٢٠١٧، يجب أن يتلقى العمال، وذلك مرة واحدة كل خمس سنوات على الأقل، تدريباً على عدم التمييز بشأن التوظيف واختيار المرشحين دون تمييز بينهم وفق المعايير التي حظرها القانون، وينطبق هذا الالتزام على كل منشأة تستخدم (٣٠٠) عامل على الأقل، أو تكون متخصصة في عمليات الوساطة في تشغيل الراغبين في العمل،

(66) La-protection-contre-les-discriminations. Op.cit.

(67) Les recours face à une discrimination à l'embauche, sur : // <https://travail-emploi.gouv.fr>. Publié le15.04.16.

ويلتزم صاحب العمل بتنفيذ هذا الحكم القانوني، في الخطط التدريبية الخاصة بالمنشأة^(٦٨).

المطلب الثاني

موقف القانون البحريني من مكافحة التمييز

حرص الدستور البحريني على تكريس مبدأ العدالة والمساواة وعلى مكافحة التمييز بصفة عامة وفي مجال العمل بصفة خاصة^(٦٩)، وقد فعل المشرع هذا المبدأ في إطار القوانين التي أصدرها ومن بينها قانون العمل وقانون النقابات العمالية والقوانين ذات الصلة، وعمل القضاء البحريني على تطبيق مبدأ المساواة واعطائه مفهوماً واسعاً، انطلاقاً من حماية الحريات والحقوق، غير أنه بالنسبة إلى مكافحة التمييز عند التعاقد على العمل ثمة آليات أخرى يمكن للقضاء أن يستعين بها ليدفع آفاق الحماية في هذا الخصوص إلى مدى أبعد وأشمل بما يحقق دوره المنشود كملاد أخير لضحايا التمييز الذي حظره القانون.

الفرع الأول

دور التشريع البحريني في مكافحة التمييز الفئوي

تشى النصوص التشريعية في قانون العمل البحريني والقوانين ذات الصلة برغبة تشريعية في مكافحة التمييز في إطار علاقات العمل، وتجلى ذلك في القانون رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢ بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي وتعديلاته، وفي المرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ الخاص بالنقابات العمالية، وفي القانون رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٦ بشأن تنظيم سوق العمل، وفي المرسوم بقانون رقم (٧٤) لسنة ٢٠٠٦، بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل ذوي الإعاقة، وفي القانون رقم (٧٨) لسنة ٢٠٠٦ بشأن التأمين ضد التعطل، وفي قانون الطفل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٢، وحتى لا نتجاوز نطاق البحث فسوف نقتصر على ما يتعلق بمكافحة التمييز الفئوي في علاقات العمل عند التعاقد للتعرف على مدى كفاية النصوص القائمة لحماية المرشحين للعمل من التمييز غير القانوني، أو المستند إلى أسباب محظورة.

لقد نص المشرع في المادة (٩) من قانون العمل على أن « لكل مواطن قادر على العمل راغب فيه أن يتقدم بطلب لتقيد اسمه لدى الوزارة أو أي من المراكز التابعة لها مبيناً به عمره وقت تقديم الطلب ومؤهلاته ومهنته وخبراته السابقة إن وجدت، وعلى الوزارة قيد هذه الطلبات فور ورودها في سجل خاص بأرقام سلسلة، مع إعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد دون مقابل. وتحدد

(68) «Art. L. 1131-2.-Dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans», Modifie Par la Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, art. 214

(٦٩) كما أشرنا إليه في مقدمة هذا البحث،

بقرار من الوزير البيانات التي يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها في الفقرة السابقة. وتعمل الوزارة، بالتعاون والتنسيق مع الجهات المعنية، على اتخاذ الإجراءات المناسبة لتوظيف مقدمي تلك الطلبات».

ومن ثم فقد وضع النص ضوابط محددة للحق في العمل، وألزم وزارة العمل بالتنسيق مع المؤسسات والشركات لتوفير فرص العمل وتوظيف المتعطلين، والضوابط التي وضعها المشرع لحق الشخص في العمل ثلاثة، أولها أن يكون مواطناً، وثانياً أن يكون قادراً على العمل، وثالثها أن يكون راغباً في العمل. وفكرة المواطنة، والحال هذه، تستبعد الأجنبي الذي يخضع حقه في العمل إلى ضوابط أخرى أوردتها قانون تنظيم سوق العمل^(٧٠)، وفكرة القدرة على العمل تعني القدرة الصحية أي اللياقة الصحية، والقدرة المهنية (الشهادات والخبرات... الخ)، أما فكرة الرغبة في العمل فتعني تقدم الشخص بطلب توظيف إلى مكاتب التعتل التابعة لوزارة العمل وتسجيل بياناته وتردده على المكتب في الأوقات التي يحددها المكتب له، بما يعني جديته ورغبته في الحصول على عمل، وتعمل الوزارة بعد ذلك على ترشيحه على إحدى الوظائف الشاغرة لدى أصحاب العمل والمناسبة لحالته^(٧١)، وتأكيداً على عدم التمييز فإن ترشيح المسجلين يتم بحسب أقدمية قيد الطلب، وفي العادة ترشح الوزارة ضعف العدد المطلوب للوظيفة، وذلك ليتسنى لصاحب العمل أن يختار الأنسب من بينهم للوظيفة أو الوظائف الشاغرة لديه، ومن ثم فقيام الدولة بمساعدة المتعطلين عن العمل يجري وفق مبدأ العدالة والمساواة بينهم على قاعدة الأقدمية في تقديم طلب الحصول على وظيفة.

أما من ناحية مفاضلة صاحب العمل بين المرشحين للعمل لديه والاختيار من بينهم، وما إذا كانت المعايير التي يختار بناءً عليها معايير موضوعية أو شخصية يشوبها التعسف أو التمييز، وهذا هو جوهر نقطة البحث، فليس ثمة نص خاص، سواء في قانون العمل أو في غيره، يضع ضوابط محددة لصاحب العمل في ذلك، ومن ثم، فهو متروك للقواعد العامة، وفق مبدأ عدم التعسف في

(٧٠) تنص المادة (٢٢) من القانون رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٦، بشأن تنظيم سوق العمل، على أنه «أ- يحظر على العامل الأجنبي مزاوله أي عمل في المملكة دون صدور تصريح عمل بشأنه طبقاً لأحكام هذا القانون.

ب- يحظر على صاحب العمل استخدام عامل أجنبي دون صدور تصريح عمل بشأنه طبقاً لأحكام هذا القانون، كما يحظر عليه استخدام هذا العامل بالمخالفة لأحكام هذا القانون أو شروط التصريح. ويجب على صاحب العمل التحقق من جنسية العامل قبل إلحاقه بالعمل...». وفي شأن تنظيم تصاريح عمل الأجانب. راجع قرار رئيس مجلس إدارة هيئة تنظيم سوق العمل رقم (٧٦) لسنة ٢٠٠٨، وتعديلاته بالقرار رقم ٤ لسنة ٢٠١٢.

(٧١) راجع المادة (٢٤) من المرسوم بقانون رقم (٧٨) لسنة ٢٠٠٦ بشأن التأمين ضد التعتل التي تنص على «ويراعى في تحديد العمل المناسب ما يلي:

(١) قدرات ومؤهلات وخبرة المتعتل وإمكانية إعادة تدريبه.

(٢) سن المتعتل ومدة خدمته في وظيفته السابقة ومدة تعطله عن العمل.

(٣) أن يكون الأجر المقرر للعمل المعروف على المتعتل يساوي أو يزيد على مقدار التعويض أو الإعانة.

استعمال الحق، فلم يعالج المشرع البحريني في قانون العمل تعسف صاحب العمل في المفاضلة عند التعاقد على العمل، وإن عالج تعسفه في إنهاء عقد العمل في المادة (١٠٤) من قانون العمل^(٧٢). وكل ما ورد في ذلك هو نص المادة (٥) من قرار وزير العمل رقم (١٣) لسنة ١٩٩٤، بشأن نظام ترشيح البحريين للوظائف والأعمال، في ظل قانون العمل السابق رقم (٢٣) لسنة ١٩٧٦، حيث نصت المادة (٥) على أنه «يتم ترشيح الباحثين عن العمل والمسجلين لدى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية للمؤسسات والشركات وفقاً للنموذج المعد لهذا الغرض. ولصاحب العمل الحق في إجراء الاختبارات اللازمة للمرشح إذا تطلب الأمر ذلك، وعليه إخطار إدارة العمل بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية بنتيجة الترشيح من حيث قبول أو رفض المرشح. وذلك خلال أسبوعين من تاريخ توجيه المرشح إليه». ولم يحدد القرار الوزاري ضوابط الاختيار أو معاييرها أو محظوراتها.

وفي عام ٢٠١٨ صدر المرسوم بقانون رقم (٥٩) لسنة ٢٠١٨ بتعديل بعض أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالقانون رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢، وقد أضاف في مادته الثانية، مادة جديدة برقم (٢) مكرر إلى قانون العمل نصت على أنه «يحظر التمييز بين العمال الخاضعين لأحكام هذا القانون بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة».

ويمكننا إعمال الفكر في هذا النص وإخضاعه للبحث الموضوعي، فيما إذا كان يمكن تطبيقه أم لا على حالة التمييز ضد المرشح للعمل؟. فبالرغم من أن النفس ترجو ذلك وتتمناه وتطمح لانطباقه على حالة التمييز عند التعاقد، إلا أن العقل والمنطق والتفسير السليم للنص القانوني لا تبدي مساندة لتطبيقه وامتداده إلى حالات التمييز عن التعاقد على العمل، والسبب بسيط، وهو أن المشرع حظر التمييز بين العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل، والمرشح للعمل قبل التعاقد لم يكتسب بعد صفة عامل، لأن العامل وفقاً لنص المادة الأولى من قانون العمل هو «كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه». ومن ثم فالمرشح للعمل هو مجرد مرشح وليس عامل، فلم يربطه بصاحب العمل والحال هذه عقد عمل ولا حتى علاقة عمل، خلال وقوع التمييز في مرحلة المفاضلة والاختيار، ولذا فلا يكتسب، خلال تلك الفترة، صفة عامل، ومن

(٧٢) تنص المادة (١٠٤) عمل على أنه:

(أ) يعتبر إنهاء صاحب العمل لعقد العمل فضلاً عن تسفيراً للعامل إذا كان الإنهاء بسبب أي من الآتي:

(١) الجنس أو اللون أو الدين أو العقيدة أو الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية، أو حمل المرأة العاملة أو ولادتها أو إرضاعها لطفلها.

(٢) انتماء العامل إلى نقابة عمالية أو مشاركته المشروعة في أي من أنشطتها وفقاً لما تقرره القوانين واللوائح.

(٣) تمثيل العمال في تنظيم نقابي أو سبق له ممارسة هذه الصفة، أو السعي إلى تمثيل العمال.

(٤) تقديم شكوى أو بلاغ أو رفع دعوى ضد صاحب العمل، ما لم تكن الشكوى أو البلاغ أو الدعوى كيدية.

(٥) استخدام العامل لحقه في الإجازات طبقاً لأحكام هذا القانون.

(٦) توقيع الحجز على مستحقات العامل لدى صاحب العمل.

(ب) تقضي المحكمة بناءً على طلب العامل المفضول بإعادته إلى عمله متى ثبت لها أن فصله من العمل كان لأي من الأسباب

المنصوص عليها في البندين (٢) و(٣) من الفقرة السابقة.

هنا فلن نستفيد من حماية هذا النص الذي يحظر التمييز.

وفي ضوء ما سبق، يمكن القول أنه لا يوجد، نص تشريعي في قانون العمل البحريني يحمي المرشحين للعمل من التمييز وقت التعاقد على العمل، أي في المرحلة السابقة على إبرام العقد، وإن وجدت حماية ضد التمييز، فهي مقصورة على المرحلة اللاحقة على إبرام العقد خلال قيام العقد وفي إنتهائه، نطاقها الحقوق والالتزامات وبصفة خاصة الأجور، كما أشرنا سلفاً.

ولكن هل معنى ذلك أن المرشح للعمل لا توجد نصوص قانونية تحميه ضد التمييز؟

الحقيقة أن منظومة حقوق الانسان والاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها مملكة البحرين أو انضمت إليها تحظر التمييز، وتعد هذه الاتفاقيات بعد المصادقة أو الانضمام إليها جزءاً من التشريع الداخلي للمملكة عملاً بفكرة النفاذ المباشر التي تبناها الدستور البحريني، ومن ثم فهي ملزمة بأحكامها، فقد صادقت مملكة البحرين بالمرسوم رقم (١١) لسنة ٢٠٠٠م على اتفاقية العمل الدولية رقم (١١١) لسنة ١٩٥٨ الخاصة بالتمييز في الاستخدام والمهنة، والتي تتعهد فيها الدول بمكافحة التمييز عند التعاقد (في الاستخدام) وفي العمل حيث تنص المادة الأولى منها على أن تشمل كلمة «تمييز»

أ- أي ميز أو استثناء أو تفضيل يتم على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي، ويسفر عن ابطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة.

ب- أي ضرب آخر من ضروب الميز أو الاستثناء أو التفضيل يكون من أثره ابطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة قد يحدده العضو المعني بعد التشاور مع المنظمات التمثيلية لأصحاب العمل وللعمال، ان وجدت، ومع غيرهم من الهيئات المناسبة.

ووفق البند (٢) من المادة سائفة الذكر، تشمل كلمتا «الاستخدام» و«المهنة» مجال التدريب المهني والالتحاق بالعمل وبالمهن المختلفة، وكذلك ظروف الاستخدام وشروطه.

وبالتصديق على هذه الاتفاقية تلتزم الدول المصدقة وفق المادة (٢) منها بأن تضع وتطبق سياسة وطنية تهدف، من خلال طرائق توائم البلد وأعرافه، إلى تحقيق المساواة في الفرص وفي المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة، بغية القضاء على أي تمييز في هذا المجال.

كما صادقت المملكة على الميثاق العربي لحقوق الإنسان الصادر عن الجامعة العربية عام ١٩٩٧، الذي تنص المادة (١١) منه على أن «جميع الأشخاص متساوون أمام القانون ولهم الحق

في التمتع بحمايته دون تمييز»^(٧٣)، وكذلك صادقت المملكة وانضمت إلى عدة اتفاقيات أخرى تكفل عدم التمييز وبعضها يقرر رعاية لفئات خاصة كالمرأة والطفل وذوي الإعاقة^(٧٤).

ونظراً إلى أهمية وخطورة التمييز بين المرشحين للعمل على أسس محظورة، وما تخلفه من آثار سلبية على الفرد وعلى المجتمع، لذا فإن مكافحة هذا النوع من التمييز عند التعاقد تستوجب أولاً إعادة النظر في النص القائم في قانون العمل ليشمل بحمايته المرشح للعمل من التمييز ضده، ومن تعسف صاحب العمل في الاختيار والمفاضلة بين المرشح وغيره من المرشحين على أسس محظورة، ومن هذا المنطلق نهيب بالمشروع البحريني أن يعيد النظر في صياغة ومضمون نص المادة (٢) مكرر من قانون العمل، وثانياً أن يلجأ القاضي في الوقت الراهن ليتدثر بأحكام الاتفاقيات الدولية التي تحظر التمييز وفق ما سلف لأجل حماية المرشح للعمل ضد تمييز صاحب العمل، ومن ناحية ثالثة يمكن تفعيل فكرة التعسف في استعمال الحق وفكرة حماية الحياة الخاصة لمكافحة التمييز، وهو ما سنعرضه في الفرع الثاني.

الفرع الثاني

دور القضاء في مكافحة التمييز عند التعاقد

القضاء هو الحصن والملاذ الأخير لحماية الحقوق والحريات إذا جرى المساس بها، ولذا فإن دور القضاء يكتسب أهمية خاصة في حماية المرشح للعمل من التمييز المحظور ضده عند التعاقد على العمل، في ظل خلو التشريع من نص صريح للحماية، وبناء على ذلك فمن المتوقع أن يرجع القاضي حال قيام صاحب العمل بالتمييز على نحو تعسفي بين المرشحين للعمل إلى فكرة التعسف في استعمال الحق، كما قد يجد في فكرة حماية الحياة الخاصة وحرمتها سنداً قانونياً لمساءلة صاحب العمل، خاصة إذا بُني قرار استبعاد المرشح وعدم التعاقد معه على سبب يرجع إلى الحياة الخاصة للعامل، كمعتقداته أو آرائه أو توجهاته الفلسفية أو الفكرية أو مظهره ولباسه.

أولاً : حماية المرشح للعمل من التمييز ضده باللجوء إلى فكرة التعسف في استعمال الحق؛

لا شك في أن الحقوق وسائل لتحقيق المصالح، فيتمتعين أن تؤدي الحقوق إلى تحقيق المصالح ودرء المفاسد، ولذا فإن فكرة التعسف في استعمال الحق تندرج ضمن المبادئ العامة التي تنقيد

(٧٣) صادقت مملكة البحرين بالقانون رقم (٧) لسنة ٢٠٠٦ على الميثاق العربي لحقوق الانسان الصادر في اطار جامعة الدول العربية، الجريدة الرسمية، العدد ٢٧٢٨ بتاريخ ١٠/٠٥/٢٠٠٦.

(٧٤) فقد صدر المرسوم بقانون رقم (١٧) لسنة ١٩٩٩ بالموافقة على الانضمام إلى اتفاقية العمل الدولية رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨٢ الخاصة بالتأهيل المهني والعمالة (المعوقون). والمرسوم بقانون رقم (٥) لسنة ٢٠٠٢ بالموافقة على الانضمام إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والمرسوم بقانون رقم (١٦) لسنة ١٩٩١ بشأن انضمام دولة البحرين إلى اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل التي اعتمدها الجمعية العامة في نوفمبر عام ١٩٨٩. والمرسوم رقم (٨) لسنة ١٩٩٠ بشأن الانضمام إلى الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري لعام ١٩٦٥ وإلى الاتفاقية الدولية لمنع جريمة الفصل العنصري والمعاقبة عليها عام ١٩٧٢.

بها الحقوق لتحقيق الغايات منها وتؤكد نسبتها، وبهذا فإن فكرة التعسف في استعمال الحق تتسم بالشمول والعموم، بحيث تمتد إلى كافة فروع القانون، ويتصل موضعها بحسب البعض بالأخلاق والآداب^(٧٥)، وبحسب بعضهم الآخر بالمبادئ التي يجب أن تندرج في الدساتير المكتوبة، كمبدأ عدم رجعية القوانين، فهي دستور اجتماعي بالنسبة للحريات الفردية والأسرة والملكية^(٧٦).

وقد تبني المشرع البحريني فكرة التعسف في استعمال الحق في المادة (٢٨) من القانون المدني التي نصت على أن «يكون استعمال الحق غير مشروع في الأحوال الآتية:

(أ) إذا لم يقصد به سوى الإضرار بالغير.

(ب) إذا كانت المصالح أو المصلحة التي يرمى إلى تحقيقها غير مشروعة.

(ج) إذا كانت المصالح أو المصلحة التي يرمى إلى تحقيقها قليلة الأهمية بحيث لا تتناسب البتة مع ما يصيب الغير من ضرر بسببها.

(د) إذا كان من شأنه أن يلحق بالغير ضرراً بليغاً غير مألوف».

وفي ظل خلو قانون العمل من نص خاص يحمي المرشح للعمل من التمييز ضده، فلا مناص من الرجوع إلى القواعد العامة في مجال استعمال الحقوق، فصاحب العمل له كامل الحق في أن يختار من بين المرشحين للعمل الأفضل والأكثر كفاءة للعمل لديه، مبتغياً تحقيق مصلحة العمل، ومن ثم فحق الاختيار يتأسس على فكرة المصلحة، ومن ثم تصبح المصلحة شرطاً في مشروعية استعمال الحق، وحيث توجد سلطة في ممارسة العمل فإننا نكون أمام حق، وغاية كل صاحب حق من استعمال حقه هو المصلحة، فالمصلحة قيد على استعمال الحق وينبغي أن يتقيد هذا الاستعمال بها.

والمصالح لا ترد على مقتضى الهوى وإلا تناقضت وحادت عن الغرض المقصود منها، وذلك لاختلاف النفوس والمنافع والمضار، ولكنها ترد على فكرة العدالة والموضوعية، وفق ضوابط تحكم هذه المصلحة أهمها:

أولاً- أن تكون المصلحة جدية Sérieux فإن كانت المصلحة غير حقيقية، أو تافهة فإن استعمال الحق يقع تعسفياً فتقوم مسؤولية صاحبه، ويتعين رد المصلحة إلى معيار موضوعي لتقدير جديتها بإقامة موازنة بين المنفعة التي تعود على صاحب الحق وبين الأضرار التي تصيب الغير من هذا الاستعمال، فإن ربت المنفعة على الضرر كانت المصلحة جدية وإلا فلا، ولذا فصاحب العمل الذي يستخدم حقه لتحقيق مصلحة تافهة Intérêt banal ou insignifiant يكون متعسفاً في استعمال حقه، مما يستوجب مسؤوليته تبعاً لهذا التعسف، فالتعسف في استعمال الحق خطأ

(75) SALEILLES, R. Etude sur la théorie des obligations, 2 Ed. Paris, Cotillon, 1901, P.392.

(76) HAURIOU, Police juridique et fond de droit, Revue T.D.C, 1926, p. 309.

تقصيري يوجب التعويض^(٧٧). ومهمة الموازنة هذه إنما يضطلع بها القاضي، فهي مهمة تطبيقية للترجيح بين المصالح المتعارضة، وهي امتداد وتأكيد لما قام به المشرع منذ البداية عند قيامه نظرياً بالموازنة بين المصالح المتعارضة ووضع القواعد للترجيح بينها.

ثانياً- أن تكون المصلحة مشروعة Légitime فالمصالح غير المشروعة لا تعتبر غاية الحقوق، فلم تشرع الحقوق إلا لتحقيق مصالح مشروعة لذويها، لتتمتع بحماية القانون^(٧٨)، فالحقوق ليس لها قيمة في ذاتها، وإنما بحسبانها وسائل لتحقيق منفعة معينة مشروعة، سواء بالنظر إلى صاحب الحق أو الغير، ومشروعية المصلحة يعني اتفاقها مع القانون ومع النظام العام والآداب العامة، فهي مصلحة محمية قانوناً Intérêt juridiquement protégé، فالغاية في القانون لا تبرر الوسيلة وإنما تحددها وتمثل قيداً عليها، ولهذا كان عدم أخلاقية المصلحة من شأنه أن يصم العمل بعدم المشروعية.

وفي ضوء ذلك يبرز دور القاضي في حماية المرشح ضد تمييز صاحب العمل، من خلال الرجوع إلى فكرة التعسف في استعمال الحق، إذ يتعين أن يكون لصاحب العمل مصلحة جديّة ومشروعة في استبعاد المرشح للعمل، فإذا كان المرشح للعمل يتلقى معاملة أقل تفضيلاً مقارنة بمرشح آخر في وضع مماثل، ثم يجري استبعاده بناء على أسباب شخصية، ليست مهنية، لدى متخذ القرار، فإننا نكون والحال هذه بصدد تعسف في استعمال الحق، فالأسباب الشخصية تعني أن استبعاده منبت الصلة بكفاءته في العمل، فهو لم يُستبعد لأجل مصلحة العمل، وعليه فقرار استبعاده تنتفي فيه المصلحة الجديّة والمشروعة لصاحب العمل، وحتى بفرض وجود هذه المصلحة، فهي مصلحة تافهة لا وزن لها إذا قيست بحجم الضرر النفسي والمالي الذي يصيب المرشح للعمل من قرار استبعاده وعدم التعاقد معه^(٧٩).

(٧٧) د. عبد الرزاق أحمد السهوري، الوسيط في شرح القانون المدني - نظرية الالتزام، مصادر الالتزام ج ١، منشأة المعارف بالإسكندرية، ط ٢٠٠٤، ص ٧٠٢ وما بعدها، د. أنور سلطان، الموجز في النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ط ٢٠٠٥، ص ٣٣٦ وما بعدها، د. مصطفى الجمال وآخرون، مصادر وأحكام الالتزام، دراسة مقارنة، د. محمد حسام محمود لطفي، النظرية العامة للالتزام، المصادر. الأحكام. الإثبات، ب. د. ن. ٢٠٠٧، ص ٢٥٤ وما بعدها، د. خالد جمال أحمد حسن، النظرية العامة للالتزامات في القانون البحريني، مصادر الالتزام، مطابع جامعة البحرين، ٢٠٠٢، ص ٢٣٦ وما بعدها.

(٧٨) د. محمد شوقي السيد، المرجع السابق، ص ١٧٨.

(٧٩) ولعل ما يدعم القاضي في حماية المرشح للعمل ضد تعسف صاحب العمل هو أن ينظر الدعوى في إطار وتحت مظلة المبدأ العام للمساواة وحظر التمييز الذي كرسه المادة (١٨) من الدستور البحريني بنصها على أن «الناس سواسية في الكرامة الإنسانية، ويتساوى المواطنون لدى القانون في الحقوق والواجبات العامة، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة»، كما أن عدالة شروط العمل بحسب نص الدستور تقتضي عدم استبعاد المتقدم للوظيفة بصورة تعسفية من قبل صاحب العمل. كما تنص المادة (١٢) من الدستور على أن «العمل واجب على كل مواطن، تقتضيه الكرامة ويستجبه الخير العام، ولكل مواطن الحق في العمل وفي اختيار نوعه وفقاً للنظام العام والآداب. ب - تكفل الدولة توفير فرص العمل للمواطنين وعدالة شروطه.

ولقاضي الموضوع سلطته التقديرية في تقدير توافر أو انتفاء المصلحة بحسب ظروف كل حالة على حده، طالما كان تقديره يستند إلى أسباب سائغة تبرر النتيجة التي وصل إليها في ذلك.

ثانياً- حرمة الحياة الخاصة ودورها في حماية المرشح للعمل من التمييز ضده:

رغبة في التعرف على السمات الشخصية للمرشح للعمل قد يعمد صاحب العمل إلى الدخول إلى بقعة الحياة الخاصة له وينبش في أسراره، مدفوعاً بالفضول تارة، وبالحرص على التدقيق في شخصية العناصر البشرية التي ستنتهي مستقبلاً إلى مشروعه تارة أخرى، ومستغلاً ضعف المتقدم وحاجته إلى الوظيفة تارة ثالثة، وفي المحصلة يخترق حاجز الحياة المهنية ليقحم نفسه في دائرة الحياة الخاصة للمرشح للعمل، فبدلاً من أن يهتم بمعرفة الجانب المهني وكفاءة العامل وقدرته على أداء عمله، يبدأ في التحري والسؤال عن الجوانب العائلية والشخصية والفكرية والانتماءات المذهبية والطائفية والحزبية.... الخ أو في إخضاعه لاختبارات نفسية تكشف ما يجتهد الإنسان في إخفائه عن غيره ويحاول تعريته وكشف الحجب التي يضعها المتقدم للوظيفة في مواجهة الآخرين، ومن ثم ينزلق صاحب العمل إلى نطاق محظور بحسب الاتفاقيات والمواثيق الدولية التي صادقت أو انضمت إليها مملكة البحرين^(٨٠)، وهو نطاق الحياة الخاصة أو الشخصية^(٨١) التي جعل لها المشرع حرمة احتراماً لكرامة الإنسان وأدميته وعدم التطفل عليه وعدم انتهاك أسراره^(٨٢).

ورغم الاختلاف حول تعريف الحياة الخاصة ورغم نسبية مفهومها إلا أن ثمة اتفاقاً في الفقه^(٨٣) على أنها مزيج من فكرة السرية وفكرة الألفة والسكينة، وأنها بذلك الجانب من حياة

(٨٠) تنص المادة (٢) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ١٩٤٨، على أنه « لا يجوز تعريض أحد لتدخل تعسفي في حياته الخاصة أو في شؤون أسرته أو مسكنه أو مراسلاته، ولا لحملات تمس شرفه وسمعته، ولكل شخص حق في أن يحميه القانون من ذلك التدخل أو تلك الحملات».

كما ينص العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية الصادر في ١٦ ديسمبر ١٩٦٦، في المادة (١٧) على أنه « لا يجوز تعريض أي شخص على نحو تعسفي أو غير قانوني لتدخل في خصوصياته أو شؤون أسرته أو بيئته أو مراسلاته، ولا لأي حملات غير قانونية تمس شرفه وسمعته. وقد صدر القانون رقم (٥٦) لسنة ٢٠٠٦ بالموافقة على انضمام مملكة البحرين إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية. الجريدة الرسمية العدد ٢٧٥٢ بتاريخ ١٦/٨/٢٠٠٦.

(٨١) للمزيد حول التفرقة بين الحياة الشخصية والحياة الخاصة راجع للمؤلف، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل....، المرجع السابق، ص ٢١ وما بعدها.

(٨٢) تنص المادة (٢٧٠) من المرسوم بقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٦، بإصدار قانون العقوبات على أنه «يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبالغرامة التي لا تتجاوز خمسين ديناراً أو بإحدى هاتين العقوبتين من نشر بإحدى طرق العلانية أخباراً أو صوراً أو تعليقات تتصل بأسرار الحياة الخاصة أو العائلية للأفراد ولو كانت صحيحة إذا كان من شأن نشرها الإساءة إليهم».

(٨٣) د ممدوح خليل بحر، حماية الحياة الخاصة في القانون الجنائي، دراسة مقارنة. دار النهضة العربية، ١٩٨٢، ص ٢٠٦؛ د حسني الجندي، ضمانات حرمة الحياة الخاصة في الإسلام، دار النهضة العربية، ١٩٩٢؛ د نعيم عطية، حق الأفراد في حياتهم الخاصة، مجلة إدارة قضايا الحكومة، العدد ٤، السنة ٢١، ١٩٧٧، ص ٧٩. د. محمود عبد الرحمن، نطاق الحق في الحياة الخاصة، دار النهضة العربية، ب. س. ن، ص ١٠٧، د. حسام كامل الأهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة، دار النهضة العربية، ١٩٧٨.

وانظر في الفقه الفرنسي:

- David COMMARMOND, Protection de la vie privée : enjeux et méthodes, <https://www.innovativity.org/cnil-protection-de-la-vie-privée-enjeux-et-méthodes-17062014-veillemag.pdf>; ; Anthony BEM, Le droit au respect de la vie privée, définition, conditions et sanction, <https://www.legavox.fr/blog/maitre->

الإنسان الذي يجب أن يترك فيه لذاته لينعم بالألفة والسكينة بعيداً عن نظر الآخرين وسمعهم، وبمنأى عن تدخلهم أو رقابتهم بدون مسوغ مشروع. وتشمل الحياة الخاصة عدة عناصر أهمها الحياة العاطفية والعائلية والزوجية، الحالة الصحية، المحادثات الشخصية أو الخاصة، حرمة المسكن والمراسلات، الذمة المالية، موطن الشخص ومحل أقامته وارقام هواتفه، آراءه السياسية ومعتقداته الدينية، وحقه في دخول المعلومات المتعلقة به طبي النسيان.

وإذا كان مسموحاً لصاحب العمل أن يدير الحياة المهنية للعامل في إطار علاقة التبعية التي تربط الأخير به، فتكون الحياة المهنية فيما يخص العمل وتنفيذه تحت سلطة صاحب العمل وتوجيهاته، إلا أن الحياة الخاصة تبقى بمنأى عن هذا التدخل وتلك التوجيهات، ولا سلطان لصاحب العمل عليها، ومن باب أولى الحياة الخاصة للمرشح للعمل أو المتقدم للوظيفة، فلا يحق لصاحب العمل المساس بحياته الخاصة أو محاولة النيش في أسرارها لأجل البحث عن دليل ليتم بمقتضاه التمييز ضده ورفض الحاقه بالعمل لديه، ولذا فإن إخضاع المرشحين للوظيفة إلى تحريات حول صفاتهم الشخصية، أو طريقة تفكيرهم، أو توجيهه أسئلة إليهم تتعلق بمشروعاتهم على الصعيد العائلي... الخ يمثل انتهاكاً خطيراً لحقهم في الخصوصية والكرامة الإنسانية. فإذا كان لصاحب العمل الحق في جمع المعلومات المتعلقة بكفاءة المرشح لشغل الوظيفة، فيجب عليه أيضاً بأن يجمع هذه المعلومات ولا شيء سواها^(٨٤).

والإطار القانوني للمعلومات هو أن تنحصر المعلومات المطلوبة في تلك التي تسمح بمعرفة الخصائص الشخصية بالنظر إلى الوظيفة المطلوب شغلها، بمعنى وجود صلة مباشرة وحتمية بين المعلومات المطلوبة والكفاءة المهنية لشغل الوظيفة المعروضة، ومن ثم فلا يجوز استبعاد المتقدم للوظيفة على أساس أصله أو جنسه أو عاداته، أو حالته الاجتماعية، أو انتمائه لأمة أو عرق، أو بسبب آرائه ومعتقداته الدينية أو الفكرية أو الحزبية أو حالته الصحية أو إعاقته.. الخ، على النحو الذي سلف بيانه .

ونخلص مما تقدم إلى أن حرمة الحياة الخاصة يمكنها أن تسهم في تكوين عقيدة القاضي لمنع التمييز ضد المرشح للعمل، وتوفر السند القانوني لتعويضه عن الأضرار التي تصيبه نتيجة استبعاده على أسس غير مهنية.

anthony-bem/droit-respect-privée-definition-conditions-16644.pdf, Olivier TISSOT, La protection de la vie privée de salarié, Dr. Soc, 1995, P223; P. KAYSER, La protection de la vie privée, Economica, 1984, T.1, P.10; D.FERRER, La protection de la vie privée, Thèse, Toulouse, 1973, P.12 et s; -P. WAQUET, Vie Personnelle et vie professionnelle du salarié, Cah. Soc. B. P, 1994, N 64, P289.

(٨٤) للمزيد حول الموضوع راجع:

G.LYON-CAEN, Les libertés publiques et l'emploi, Rapport, La documentation Française, 1992, N 27et s.

وفي إطار ما سلف يمكن للقضاء البحريني أن يتبنى حماية لضحايا التمييز من خلال تعويضهم عن التمييز ضدهم انطلاقاً من الاتفاقيات الدولية التي انضمت إليها مملكة البحرين والتي تحظر التمييز بين المرشحين للعمل أو المفاضلة بينهم لأسباب غير مهنية، كما يمكن أيضاً للقضاء حماية المرشح للعمل من التمييز ضده استناداً إلى مبدأ حظر التعسف في استعمال الحق وكذلك حظر التدخل في الحياة الخاصة للمرشح للعمل.

الخاتمة

من خلال البحث في موضوع التمييز الفئوي ضد المرشح للعمل أو المتقدم للوظيفة، تبلور لدينا مفهوم التمييز الذي يقع في هذه المرحلة الحساسة والدقيقة بالنسبة للمرشح، ومختلف المظاهر التي يتخذها التمييز في مواجهة المرشح للعمل، سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وكيف أن القانون الفرنسي حظر هذه الصور، وعاقب عليها بعقوبات مدنية وجنائية، فحظر على صاحب العمل النباش في مستودع أسرار المرشح وحياته الخاصة أو الشخصية، حتى لا يسفر ذلك عن استبعاده الأخير لأسباب غير مهنية لا تتصل بقدرته ولا بكفاءته في العمل، ثم عرضنا لموقف القانون البحريني وما سنه المشرع بخصوص التمييز في قانون العمل، وتبين عدم شموله للمرشح للعمل، وأن المسألة تحتاج من القاضي أن يجتهد في إطار فكرة التعسف في استعمال الحق وفكرة حماية الحياة الخاصة لأجل حماية المرشح للعمل من التمييز ضده. وفي نهاية هذه الدراسة نخلص إلى النتائج الآتية:

- إن التمييز الفئوي ضد المرشح للعمل يعني موقفاً سلبياً منه ويتضمن معاملته معاملة أقل تفضيلاً مقارنة بآخر في وضع مماثل، بسبب انتمائه أو عدم انتمائه، الحقيقي أو المفترض، لإثنية أو عرق، أو بسبب أصله، جنسه، مظهره الجسدي، ديانته، معتقداته، عمره، إعاقته، ميوله أو عاداته ... الخ، مما يعني استبعاده ورفض الحاقه بالوظيفة لأسباب شخصية غير مهنية، لا ترتبط بكفاءته وقدرته على العمل، وهو ما يعكس وجود حكم مسبق لدى صاحب العمل تجاه المنتمين لهذه الفئة التي يتوافر لديها السبب ذاته.

- إن التمييز الفئوي ضد المرشح له انعكاساته السلبية، سواء من الناحية النفسية أو الاجتماعية أو الاقتصادية، على المرشح الذي يجري استبعاده لسبب غير مهني، مما يتسبب في تعطيله عن العمل وعن المساهمة في الإنتاج، وهو ما يؤثر بدوره سلباً على الاقتصاد والنمو والازهار على المستوى الوطني برمته.

- نسبية مفهوم التمييز الفئوي وأسبابه، فهو يختلف من مجتمع إلى آخر بحسب النظام العام والآداب العامة في كل المجتمع، ففي الوقت الذي يعتد فيه القانون الفرنسي، مثلاً، باعتبار الميول

الجنسية أو الهوية الجنسية والمثلية لدى المرشح، من المقدسات التي لا يجوز لصاحب العمل أن يسأل أو يتحرى عنها، أو يستبعد المرشح بسببها، وإلا تعرض لعقوبات مدنية وجنائية، نجد أن هذه الأمور يتعارض بطبيعته مع قيم المجتمع العربي والمسلم ومع فكرة الآداب العامة فيه المستمدة في الأصل من الشريعة الإسلامية الغراء.

- إن المشرع الفرنسي توسع في مدلول التمييز رغبة في الحماية، فأورد في تقنين العمل ما يزيد عن عشرين عنصراً اعتبرها عناصر محظورة يحظر التمييز على أساسها، سواء قبل قيام علاقة العمل عند الالتحاق والتعاقد على العمل، أو بعد قيام علاقة العمل أو عند أنهاؤها، وقد تأثر المشرع بالتوجيهات الصادرة عن الاتحاد الأوروبي في هذا الخصوص.

- إن المشرع الفرنسي اعتبر التمييز جريمة جنائية، وعاقب عليها بالحبس والغرامة، كما قرر لضحايا التمييز الفئوي عند التعاقد الحق في التعويض عن الأضرار التي أصابتهم من جراء التمييز، والاستبعاد من الوظيفة، ومن ثم فالتمييز يرتب قبل مرتكبه مسؤولية جنائية وأخرى مدنية، بل وعقوبات اقتصادية ترتبط بحرمان المنشأة من دخول المناقصات والمزايدات خلال فترة معينة.

- إن المشرع البحريني نص على حظر التمييز في قانون العمل ولكن النص يقتصر حكمه على العامل، ولا يمتد للمرشح للعمل، على نحو ما عرفنا، ولذا فالمرشح للعمل لا يستفيد من الحماية المقررة في قانون العمل، ولكنه قد يستفيد من حكم القواعد العامة، وفق مبدأ التعسف في استعمال الحق، وحماية الحياة الخاصة للمرشح، بما يوجب مسؤولية صاحب العمل عن التمييز ضد المرشح.

- في ظل خلو التشريع من وجود نص للحماية من التمييز ضد المرشح للعمل، يفضل المرشح عادة أن يخلد إلى نفسه ليضمد جراحه النفسية بعد عملية رفضه، بحكم صعوبة إثبات التمييز الفئوي من ناحية وعدم العقاب عليه من ناحية أخرى، ولذا فقد خلت مجموعات الأحكام القضائية من أحكام تتعلق بتعويض الأضرار الناجمة عن التمييز الفئوي ضد المرشحين للعمل.

- إن مصادقة مملكة البحرين على الاتفاقيات الدولية وخاصة المتعلقة بحظر التمييز يجعل هذه الاتفاقيات ملزمة للقاضي في تطبيقها، ومن ثم، يمكن أن يستفيد المرشح للعمل من أحكام الحماية التي أوردتها في مسألة حظر التمييز، لكن يبقى للقاضي سلطته في التثبت من وقوع الحالة وتقدير قيمة التعويض.

التوصيات

وفي نهاية البحث نوصي بالآتي:

- نهيب بالمشروع البحريني أن يعيد النظر في نص المادة (٢) مكرر من قانون العمل، ليحظر التمييز الفئوي خلال المرحلة السابقة على إبرام العقد، ويرتب المسؤولية القانونية عن ممارسات التمييز المبني على أسباب غير مهنية، ونقترح أن يجري حكم النص بعد التعديل على النحو الآتي: «يحظر التمييز بين العمال الخاضعين لأحكام هذا القانون، بسبب الجنس، الأصل، اللغة، الدين، العقيدة، الحالة العائلية، اللقب، اللون، الانتماء النقابي، مكان الإقامة، كما يُحظر التمييز أو المفاضلة بين المتقدمين للوظيفة استناداً لأي سبب من هذه الأسباب».
- نهيب بالمشروع إضافة فقرة ثانية إلى المادة (٢) مكرر من قانون العمل تجري على النحو الآتي «وفي حالة ثبوت التمييز يكون للمضروب الحق في التعويض عن الأضرار المادية والأدبية التي أصابته نتيجة التمييز ضده».
- نهيب بالقضاء، محراب العدالة وملاذ الإنصاف، تفعيل أحكام الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها مملكة البحرين في مجال حماية العمال والمرشحين للعمل، وعلى وجه الخصوص اتفاقية العمل الدولية رقم (١١١) لسنة ١٩٥٨ الخاصة بالتمييز في الاستخدام والمهنة، وذلك لفاعلية هذا الإجراء في مكافحة التمييز بصورة تطبيقية وعملية، مما سينعكس أثره المباشر في الامتناع عن التمييز المبني على أسباب غير مهنية.
- نهيب بالقضاء الأخذ بالمفهوم الواسع لفكرة التعسف في استعمال الحق وتطبيقها على حالات التمييز والمفاضلة بين المتقدمين للوظيفة طالما كان الاستبعاد غير مبرر بأسباب مهنية وموضوعية تقتضيها طبيعة المهنة وتكون حتمية وذات صلة مباشرة بها.
- نهيب بوسائل الإعلام والنقابات العمالية ومنظمات المجتمع المدني المعنية بأن تضطلع بدور أكثر فاعلية في نشر الوعي بخطورة التمييز الفئوي عند التعاقد على العمل وأثاره السلبية على الفرد وعلى المجتمع، سواء على المستوى النفسي والاجتماعي أو على مستوى الإنتاج والتنمية الشاملة المستدامة.

قائمة بأهم المراجع**أولاً المراجع العربية:****أ- المؤلفات العامة:**

- د أحمد حسن البرعي: الوسيط في القانون الاجتماعي، شرح عقد العمل الفردي، ج ٢، دار النهضة العربية، ٢٠٠٢.
- د. السيد عيد نايل: شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، ٢٠٠٦.
- د. أنور سلطان: الموجز في النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ط ٢٠٠٥.
- د. حسام الدين كامل الأهواني: شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة حسان، ١٩٩١.
- د. خالد جمال أحمد حسن: النظرية العامة للالتزامات في القانون البحريني، مصادر الالتزام، مطابع جامعة البحرين، ٢٠٠٢.
- د. سعيد عبد السلام: الوسيط في قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، دار النهضة العربية، ٢٠٠٤.
- د. صلاح محمد أحمد: الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مطابع جامعة البحرين، ط ٢٠١٣.
- د. عبد الرزاق أحمد السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني - نظرية الالتزام ، مصادر الالتزام ج ١، منشأة المعارف بالإسكندرية، ط ٢٠٠٤.
- د. محمد حسام محمود لطفى: النظرية العامة للالتزام، المصادر. الأحكام. الإثبات، ب. د. ن، ٢٠٠٧.
- د. محمد لبيب شنب: شرح أحكام قانون العمل، الطبعة الخامسة، ب.د.ن.
- د. محمود جمال الدين زكي: عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٢.

ب- المراجع المتخصصة:

- د. حسام كامل الأهواني: الحق في احترام الحياة الخاصة، دار النهضة العربية، ١٩٧٨.
- د. حسني الجندي: ضمانات حرمة الحياة الخاصة في الإسلام، دار النهضة العربية، ١٩٩٣؛
د.نعيم عطية، حق الأفراد في حياتهم الخاصة، مجلة إدارة قضايا الحكومة، العدد ٤، السنة ٢١، ١٩٧٧، ص ٧٩.

- د. خالد حمدي عبد الرحمن : التمييز الفئوي عند التعاقد على العمل، دار النهضة العربية، ٢٠٠٥.
- د. صلاح محمد أحمد: الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، بحث منشور في مجلة الدراسات القانونية بكلية الحقوق-جامعة أسيوط، العدد الثلاثون، ج ١، سبتمبر ٢٠١١، ص ٢٧٣.
- الحماية القانونية لذوي الإعاقة بين الواقع والمأمول في مملكة البحرين « دراسة مقارنة في ضوء المعايير الدولية لحقوق الانسان، صادرة عن المؤسسة الوطنية لحقوق الانسان، ضمن سلسلة ثقافة حقوق الانسان، ٤، عام ٢٠١٨.
- د. محمد شوقي السيد: التعسف في استعمال الحق، معياره وطبيعته في الفقه والقضاء وفقاً لأحكام القانون المدني المصري، الهيئة المصرية للكتاب، ط ١٩٧٩.
- د. محمود عبد الرحمن: نطاق الحق في الحياة الخاصة، دار النهضة العربية، ب. س ن.
- د. محمد عرفان الخطيب: الحرية التعاقدية في تشريع العمل، دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة الشريعة والقانون، كلية القانون بجامعة الإمارات العربية المتحدة، السنة ٢٥، العدد ٤٧، ص ٢٦.
- د ممدوح خليل بحر: حماية الحياة الخاصة في القانون الجنائي، دراسة مقارنة. دار النهضة العربية، ١٩٨٣.

ثانياً- المراجع الفرنسية :

Ouvrages Generaux

- PELISSIER (J), A. Supiot et A. Jeammaud: Droit du travail, Dalloz, 21ème éd. 2002.
- SALEILLES (R): Etude sur la théorie des obligations, 2 Ed. Paris, Cotillon, 1901.
- SUPIOT (A): Critique du droit du travail, P U F, 2002.

OUVRAGES SPECIAUX

- Dreyfus (F) : La liberté du commerce et d'industrie, LGDJ, 1973.
- Gazier (B): Économie du travail et de l'emploi, Dalloz, 2 ème éd. 1992.
- FERRER (D): La protection de la vie privée, Thèse, Toulouse, 1973.
- LEFEBVRE (Sylvain): Nouvelles technologies et protection de la vie privée en milieu de travail en France et ou Québec, P.U. dAix-marseille, 1998.

LYON-CAEN (G): Les libertés publiques et l'emploi, Rapport, La documentation Française, 1992.

KAYSER (P): La protection de la vie privée, Economica, 1984,

Articles

ANTONMATEI (Paul): Les éléments du contrat du travail, Dr. Soc, 1999, N 4, P. 330.

Boubli (B): Le lien de la subordination juridique, réalité ou commodité, J.S.L, mai 1999, p.3.

GRINSNIR (J): Les dispositions relatives au recrutement individuel et aux libertés individuelles, Dr. Ouv, 1993, P.220.

HAURIOU: Police juridique et fond de droit, Revue T.D.C, 1926..

MOLE: Ordinateurs recruteurs et logiciels d'évaluation : Approche informatique et libertés, 1990, Sem. Soc. Lamy, 1990, N. 484.P4.

LANQUETIN (M.T): # La discrimination a raison du sexe Dr. Soc, 1998, p. 688.

La discrimination à raison du sexe en droit international et communautaire, Dr. Soc, 1988, P.80

Salais (R): L'analyse économique des Conventions du travail, Rev. Économ. vol n° 40, 1989. p.191.

SUPIOT:# les nouveaux visages de la subordination. Dr. Soc., 2000,N 2, p.128

Du bon usage des lois en matière d'emploi. Dr. Soc. 1997, p. 229.

TISSOT(Olivier): La protection de la vie privée de salarié, Dr. Soc, 1995,P.222.

WAQUET(P) : Vie Personnelle et vie professionnelle du salarié, Cah. Soc. B. P, 1994, N 64, P289.

Sitographie

BEM (Anthony): Le droit au respect de la vie privée ,définition, conditions et sanction.

{ <https://www.legavox.fr/blog/maitre-anthony-bem/droit-respect-privée-definition-conditions-16644.pdf>. }

BON-MAURY(G), et autres: Le coût économique des discriminations, Rapport à la ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle

et du Dialogue social et au ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, sep.2016

{https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/19-09-2016_fs_rapport_cout_économique_des_discriminations_final_web_0.pdf}

COMMARMOND(DAVID): Protection de la vie privée : enjeux et méthodes.

{<https://www.innovativity.org/cnil-protection-de-la-vie-privee-enjeux-et-methodes-17062014-veillemag.pdf>};

VALERIE(J): La discrimination à l'embauche, CEPG, juin 2010.

{http://www.cepag.be/sites/default/files/publications/discrimination_a_lembauche.pdf}

Autres Rapports Et Publications:

Les discriminations dans le domaine de l'emploi, Rapport rédigé par le Secrétariat général du Cnis en 2016, mis à jour en 2017 à l'occasion de la Rencontre organisée le 22 juin 2017, sur le thème : « Comment mesurer les discriminations dans le domaine de l'emploi' CNIS.

{https://www.cnis.fr/wp-content/uploads/2017/10/Doc-de-travail_Cnis_version-ao%C3%BBt-2017_finale.pdf. }

La protection contre les discriminations, Rapport sur la site de Ministère du Travail.

{[https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/article/la-](https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/article/la-protection-contre-les-discriminations)

protection-contre-les-discriminations. Mise à jour15.01.19. }

Les critères de discrimination.

{http://www.hauteloire.gouv.fr/IMG/pdf/page_internet_diversite-2.pdf. }

Les recours face à une discrimination à l'embauche.

{<https://travail-emploi.gouv.fr>. Publié le15.04.16. }