**التمييز في العمل**

نتحدث عن التمييز في العمل عندما تقوم الشركة بالتعامل مع الأشخاص معاملة غير ملائمة تختلف عن معاملتها المعتادة على أساس بعض الخصائص كلون البشرة أو شكل الجسم، نحيف، سمين، الخ ، وذلك خلال مقابلة عمل أو في حالة تحديد الأجور أو في حالة ترقية أو عند فسخ عقد العمل، ( مثلا فصل في العمل، أو انتهاء مدة عقد العمل محدد المدة أو انتهاء الفترة التجريبية، الخ)

**1. ماذا يقول القانون في ما يخص التمييز في العمل؟**

ينص قانون العمل على مبدأ عدم التمييز، أي أنه لا يجب معاملة شخص بطريقة تختلف عن طريقة معاملة باقي الأشخاص وذلك على أساس 24 معيارا حددها القانون وهي: الأصل، الجنس، العادات والتقاليد، الميول الجنسي، الهوية الجنسانية، السن، الحالة الاجتماعية، الحمل، الخصائص الوراثية، الوضع الاقتصادي الهش، الانتماء أو عدم الانتماء لمجموعة عرقية سواء كان هذا الانتماء حقيقي أو مفترض، البلد، مبدأ الأعراق البشرية المتميزة عن غيرها، الآراء السياسية، الأنشطة النقابية والتعاونية، المعتقدات الدينية، المظهر الخارجي، الاسم العائلي، مكان الإقامة، اختيار بنك مصرفي دونا عن أخر، الحالة الصحية، فقدان الاستقلال، الإعاقة، والقدرة على التحدث بلغة أخرى غير اللغة الفرنسية. [[1]](#footnote-2)

**2. أشكال التمييز في العمل:**

**-التمييز المباشر:** نتحدث عن التمييز المباشر عندما يتم معاملة شخص ما بطريقة أقل تفضيلية من شخص أخر، يوجد أو كان من الممكن أن يكون أو سيكون في وضع مشابه، وذلك على أساس أحد المعايير الممنوعة. ونصف التمييز المباشر بكونه واضح وظاهر.

على سبيل المثال: يمنح بند من بنود قانون داخلي لشركة معينة للرجال فقط إمكانية العيش في الشركة بعد سن50. وقضى قاض بالغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض بموجب حكم قضائي رقم 88-41-422 صادر في 7 ديسمبر 1993 بالجريدة الرسمية، أن البند يتضمن تمييزا على أساس الجنس والسن.

**-التمييز غير المباشر:** هو تمييز غير ظاهر مقارنة بالتمييز المباشر، وهو عبارة عن أحكام أو معايير أو ممارسات تبدو محايدة ولكنها قد تخلق ضررا ببعض الأشخاص مقارنة بآخرين، ما لم تكن هذه الأحكام أو المعايير أو الممارسات مبررة بشكل موضوعي بهدف مشروع وأن تكون وسائل تحقيق هذا الهدف ضرورية ومناسبة.
على سبيل المثال: تنص شركة معينة في قانونها الداخلي على استفادة الموظفين الذين يعملون بدوام كامل من مكافأة ولا يحق للموظفين الذين يعملون بدوام جزئي الحصول عليها. يمكن أن يعتبر هذا القرار تمييزا ضد النساء، ولاسيما أن غالبيتهن يعملن بدوام جزئي.

**3. كيف يمكنك أن تعرف ما إذا كنت ضحية تمييز في العمل؟**

**من أجل الكشف عن تمييز في العمل:**

من الضروري إتباع نهج المقارنة من خلال حقائق وحالات مرصودة، سابقا أو حاليا أو في المستقبل. ويمكن إجراء هذه المقارنة عن طريق أشخاص ملموسين، كما يمكن أن تكون أيضًا مقارنة افتراضية مع أشخاص افتراضيين (على سبيل المثال: أن تطرح على نفسك السؤال التالي: هل سيكون هذا الحكم الاتفاقي نفسه إذا تعلق الأمر بالأشخاص ذوي البشرة البيضاء). من المهم أن نذكر أن معرفة دافع أو نية الطرف الذي يمارس التمييز ليس مهما.

يمكن للتمييز الذي ستتعرض له الضحية أن يكون فعلا كالحصول على إنذار أو أن يكون إقصاء كرفض طلب الإجازة الخاص بالضحية أو عدم حصولها على علاوة.

**استثناء:** هناك استثناء يخص فقط اختلاف المعاملة الذي من شأنه أن يحقق متطلبا مهنيا أساسيا وضروريا شريطة أن يكون الهدف من هذا المتطلب مشروعا.

**4. ما يمكن للموظف القيام به في حالة تعرضه للتمييز في العمل:**

**-ضرورة التحدث عن الموقف الذي تعرض له :**

أول شيء يجب أن يقوم به الموظف هو التحدث عن الموقف الذي تعرض له. من الضروري أن يلجأ سواء إلى ممثلي الموظفين أو المنظمات النقابية الموجودة في الشركة أو خارجها أو إلى مفتشية العمل أو إلى HALDE(Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l’égalité) و هيئة عليا تعمل على مكافحة التمييز والدفاع عن المساواة ، وجميع هذه الجهات مؤهلة للتدخل في مثل هذه المواقف.

**-ضرورة تدوين ما حدث:**

في حالة اللجوء إلى القضاء فمن بين أهم الأدلة التي يمكن أن يقدمها الموظف هي الوثائق المكتوبة. لهذا يجب أن يكون قد أحاط الموظف مشغله علما بالتمييز الذي تعرض له، وذلك عبر إرسال رسالة مسجلة مع إقرار استلامها. ويجب أن تحتوي هذه الرسالة على وصف مدقق ومتسلسل لما تعرض له. وفي حالة لم يستجيب المشغل لهذا الإبلاغ، فهذا يعتبر انتهاكا خطيرا لالتزامه بالحفاظ على صحة موظفيه.

**-ضرورة إثبات التمييز الذي تعرض له الموظف:**

يجب على الموظف أن يقوم بتقديم جوانب واقعية لما حدث من شأنها أن تثبت صحة تعرضه لتمييز من قبل مشغله أو من قبل الإدارة العليا للشركة. (على سبيل المثال: إثبات الوقائع التي تم الإبلاغ عنها)[[2]](#footnote-3)

وبناءا على هذه المعطيات سيتعين على المشغل أن يبرر قراره بعناصر موضوعية وبعيدة كل البعد عن أي تمييز تجاه الموظف. وإذا كانت الأدلة التي قدمها المشغل غير كافية فستكون قرينة افتراض في صالح الموظف ومنه إدانة المشغل.

يمكن للموظف أن يطلب إلغاء جميع الإجراءات التمييزية، كما يمكنه أن يطالب بتعويض عن الضرر حسب شدة هذا الأخير. في حالة التعرض للفصل بسبب التمييز، يمكن ل Prud’hommeوهي هيئة قضائية مختصة في النظر في النزاعات التي تنشب بين المشغل والموظف نتيجة فسخ عقد العمل، أن تأمر بإعادة إدماج الموظف داخل الشركة، وللموظف كامل الحرية في عدم قبول هذا القرار. وفي هذه الحالة، سيحصل على جميع التعويضات المتعلقة بالفصل التعسفي. بالإضافة إلى العقوبات المدنية هناك عقوبات أخرى جنائية حيث يعاقب القانون على كل تحفيز على عدم قبول طلب تعيين، أو فصل بسبب التمييز ب3 سنوات سجن وغرامة مالية قيمتها 45000 يورو.

تتجلى مظاهر التمييز في العمل في بعض المعاملات غير الملائمة والتي من شأنها أن تنتهك المساواة في الحقوق وفرص العمل أو خلال طول مدة عقد العمل أو عند فسخ عقد العمل. يجب على الموظف أن يظل حذرا ويقظا في ما يخص علاقته التعاقدية، حتى وإن كان هذا يبدو مضجرا بالنسبة له. ينص قانون العمل على معاملة جميع الموظفين بطريقة متساوية. ومن المهم الإفصاح عن التمييز الذي تم التعرض له والتنديد به لأن في ذلك أثار إيجابية على صحته النفسية وكذا على ملفه في حالة اللجوء إلى القضاء.

**5. كيفية القيام بدعوى جماعية :**

تشير المادة L1134-6 وما يليها من قانون العمل أنه في إطار التمييز في العمل يمكن لمجموعة من الموظفين أن يلجأوا لدعوى جماعية. يمكن اختيار منظمة نقابية تمثل الموظفين أو جمعية تعلن عن نشاطها بانتظام لمدة لا تقل عن خمس سنوات وتعمل على مكافحة جميع أنواع التمييز بما في ذلك التمييز ضد المعاقين، كممثل من أجل رفع دعوى جماعية أمام هيئة قضائية مدنية. يجب أن يكون الغرض من هذه الدعوى إثبات أن العديد من المرشحين لوظيفة معينة أو تدريب أو فترة تكوين داخل شركة، قد تعرضوا لتمييز يعزى لنفس المشغل، بشكل مباشر أو غير مباشر وذلك بدافع أحد الأسباب الواردة في المادة L. 1132-1 .

قبل الشروع في الإجراءات القانونية، تطلب المنظمة النقابية و/أو الجمعية من المشغل بأي وسيلة أن يضع حدا لهذه الوضعية المقلقة. واعتبارا من تاريخ تقديم هذا الطلب، يتوفر المشغل على شهر واحد لإبلاغ CE/ CSE أي مجلس الشركات أو المنظمات النقابية بذلك. كما يمكن كذلك الشروع في محادثات من شأنها وضع حد لحالة التمييز الجماعي هذه.

بعد ستة أشهر من رفع المنظمة النقابية و/ أو الجمعية الدعوى أو ستة أشهر من إخطار صاحب العمل برفض الدعوى، يمكن رفع الدعوى الجماعية أمام المحكمة المدنية.

إذا صدر الحكم ولم يتم إُدراج ضحية ما في الدعوى الجماعية يمكنها، في هذا السياق، أن تقوم بعرض نزاعها أمام المحكمة بصفة شخصية (وهو ما يسمى بنظام الإدراج الانتقائي.)

**­6. لائحة لجمعيات تكافح جميع أشكال التمييز:**

أحيانا يكون الدعم المعنوي غائبا بشكل كبير داخل الشركة، وخشية أن يكون صوتك غير مسموع داخل الشركة، فهناك العديد من الجهات الفاعلة في مجال مكافحة التمييز، مثلا:

 **: FNMDP (Fédération Nationale des Maisons des Potes)-**

 -وهي شبكة في خدمة الجمعيات وسكان الأحياء الشعبية. يمكنكم التواصل معهم على الرقم التالي 01 44 93 23 23 أو عبر البريد الالكتروني contact@maisondespotes.fr ، كما يمكنكم الذهاب إلى مقرها الكائن في : 16 square Dunois 75013 Paris

-**ضحايا العنصرية في العمل**: يمكنكم اللجوء لLicra وهي رابطة تعمل على مكافحة العنصرية والكراهية ضد اليهود. رقم الهاتف: 01.45.08.08.08، البريد الالكتروني: licra@licra.org، عنوان المقر: 42, rue du Louvre 75001 Paris

**-جميع أنواع التمييز:** يمكنكم اللجوء إلى HALDE كما تم التوضيح مسبقا، أو إلى ما يسمى ب Défenseur des droits وهي سلطة إدارية مستقلة تعمل على الدفاع على الحقوق والحريات. يمكنكم أن ترسلوا رسائلكم مجانا دون وضع الطابع البريدي على العنوان التالي: 71120 75342 Paris CEDEX، أو تتصلوا على الرقم 07. 09 69 39 00 00 من الاثنين إلى الجمعة من الساعة 8 صباحا إلى الساعة 8 مساءا (سعر مكالمة محلية).

**-التمييز المتعلق بالإعاقة:** يمكنكم اللجوء ل APAJH وهي جمعية خاصة بالشباب المعاقين. العنوان: Tour Maine Montparnasse - 33 avenue du Maine 75 755 Paris Cedex، الطابق رقم 35، صندوق البريد رقم 35. رقم الهاتف: 01.44.10.23.40، فاكس: 01.44.10.23.50

**-التمييز ضد النساء:** يمكنكم الدخول إلى الرابط التالي للحصول على لائحة الجمعيات التي تنشط في هذا المجال <http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/le-secretariat-d-etat/instances/associations/contacts-associatifs/>

1. نجد هذه المعايير في المادة L1132-1 من قانون العمل والتي تم تعديلها بموجب القانون رقم 2017-265 الصادر في 28 فبراير 2017، المادة 70، وتنص على : " لا يجوز استبعاد أي شخص من عملية التوظيف أو من الحصول على تدريب أو تكوين في شركة ما ، كما لا يجوز معاقبة أي موظف أو فصله أو إخضاعه لإجراء تمييزي ، سواء كان مباشر أو غير مباشر ، على النحو المحدد في المادة 1 من القانون رقم 496-2008 الصادر في 27 ماي 2008 والذي يتضمن أحكاما مختلفة للتكيف مع قانون الاتحاد الأوروبي في مجال مكافحة التمييز ، وخاصة فيما يتعلق بالأجور بالمعنى الوارد في المادة L3221-3، والإجراءات الخاصة بالحوافز، توزيع الأسهم، كذا التكوين، الرفع من رتب الوظائف، التعيينات، المؤهلات، تصنيف رتب الوظائف، الترقية المهنية، تغيير أو تجديد عقد العمل، بسبب أصلهم، جنسهم، عاداتهم وتقاليدهم، ميولهم الجنسي، هويتهم الجنسانية، سنهم، حالتهم الاجتماعية، الحمل، خصائصهم الوراثية، الوضع الاقتصادي الهش ، انتمائهم أو عدم انتمائهم لمجموعة عرقية سواء كان هذا الانتماء حقيقي أو مفترض، بلدهم الأم، مبدأ الأعراق البشرية المتميزة عن غيرها، آرائهم السياسية، أنشطتهم النقابية والتعاونية، معتقداتهم الدينية، مظهرهم الخارجي، اسمهم العائلي، مكان إقامتهم، اختيارهم لبنك مصرفي دونا عن آخر، حالتهم الصحية، فقدانهم الاستقلال، إعاقتهم، وقدرتهم على التحدث بلغة أخرى غير اللغة الفرنسية. [↑](#footnote-ref-2)
2. المادة L 1134-1 من قانون العمل [↑](#footnote-ref-3)