

حماية الحقوق الأساسية للمترشح للعمل

Protection des droits fondamentaux du candidat a l'emploi

تاريخ قبول المقال للنشر: 2017/11/06

تاريخ إرسال المقال : 2017/10/15

د. بنور سعاد / جامعة مستغانم

ملخص :

لكافة أصحاب العمل الحرية في تعيين المترشح الذي يتبين أن مؤهلاته المهنية وخصاله الشخصية تفي على أفضل وجه بمتطلبات المنصب المراد شغله ، غير أنه بالرغم من ذلك ومن أجل تجنب الممارسات التعسفية أثناء إجراءات التشغيل يتضمن التشريع بعض الضمانات لحماية طالبي الشغل ، ويفرض بوجه خاص ملائمة وشفافية أساليب الاختيار بين المترشحين للعمل والتحقيقات المحددة بحثا عن القدرات المهنية له وعدم التمييز في التشغيل.

الكلمات المفتاحية : المترشح للعمل ، الحماية ، التشغيل ، التشريع ، الحقوق الأساسية .

Résumé:

Tout employeur est libre d'embaucher le candidat, dont les aptitudes professionnelles et les qualités personnelles lui semblent répondre au mieux aux exigences du poste à pourvoir. Cependant, afin d'éviter les pratiques abusives à l'occasion des procédures de recrutement, la législation comporte certaines garanties visant à protéger les candidats à un emploi et impose en particulier; pertinence et transparence des méthodes de sélection; investigations limitées à la recherche des aptitudes professionnelles et non discrimination à l'embauche.

Mots clés : candidat a l'emploi, Protection, emploi, Législation, droits fondamentaux.

مقدمة :

من أهم الحقوق التي كفلها الدستور الحق في العمل وحرية اختياره، ولكل شخص الحق في الدخول أو الاحجام عن العلاقة التعاقدية المعروضة عليه، وتعتبر مرحلة التشغيل أو التوظيف الأكثر عرضة للإعتداءات نظرا لحاجة مقدم الطلب للحصول على عمل، ورغبة صاحب العمل في الحصول على أقصى قدر ممكن من المعلومات عن المرشح للعمل، مستعملا في ذلك شتى الوسائل للوصول إلى المعلومات.

يعتبر مبدأ الحرية التعاقدية نتيجة حتمية لمبدأ سلطان الإرادة، فيحق لأي طرف الدخول في علاقة تعاقدية يرى أنها تحقق مصلحته، كما له الإمتناع عن التعاقد متى بدا له أن العقد لا يحقق مصلحته، إذ أن العديد من النصوص القانونية تكرس حرية التعاقد بين الطرفين وعدم جواز تعليقها على شروط غير موضوعية، بل يتم التعاقد بناء على جملة من الإعتبارات والمهارات المهنية.

هذا ما يثير الاشكالات الآتية: ما هي حدود المستخدم في البحث عن معلومات تتصل بمرشحي العمل ؟ وما هي الضمانات القانونية التي تكفل حماية حقوقهم الأساسية عند التشغيل والتعاقد ؟ وهذا ما سنحاول الإجابة عنه من خلال المبحث الأول الذي يتعلق بحدود سلطة المستخدم في اختيار المرشحين للعمل والمبحث الثاني الذي يتضمن الحماية من التمييز بين المرشحين للعمل.

المبحث الأول : حدود سلطة المستخدم في اختيار المرشحين للعمل

على الرغم من السلطة التي يتمتع بها المستخدم في اختيار عماله، باعتباره المسؤول عن حسن سير مؤسسته، إلا أن سلطته في الاختيار مقيدة ببعض الضوابط كالتزامه عند التحري عن المرشح للعمل بالجانب المهني اللازم لشغل المنصب العمل والكفاءة المطلوبة لشغل المنصب الشاغر.

المطلب الأول : طرق اختيار المرشح للعمل

إن المشرع الجزائري ترك الحرية لصاحب العمل في اختيار المرشح المناسب استنادا الى مبدأ الحرية التعاقدية الذي يعتبر نتيجة حتمية لمبدأ سلطان الإرادة، وذلك دون الإخلال بالشروط الخاصة التي يحددها قانون تنظيم علاقات العمل كالمدة القانونية للعمل والحد الأدنى للأجر، وبعض الحقوق والالتزامات¹.

الفرع الأول : التشغيل المباشر للمرشح للعمل

للمستخدم طريقتين لانتقاء المترشحين للعمل وتشغيلهم مباشرة بنفسه دون اللجوء الى وكالات التشغيل ، سواء عن طريق الأسئلة المحسبة أو الإختبارات النفسية، ولقد أقر المشرع الفرنسي حق المتقدمين للعمل في إطلاع على القواعد المعتمد عليها في تقييمهم، وهذا يفترض وضوحاً وأمانة من جانب المستخدم².

1- طريقة الأسئلة المحسبة :

تلجأ بعض الهيئات المستخدمة إلى استخدام نماذج الأسئلة المحسبة، تدرج فيها أمورا بعيدة كل الصلة عن الوظيفة، وذلك رغبة في معرفة كل شيء عنه كأن تطرح أسئلة عن حالته العاطفية، العائلية، الإجتماعية، ماضيه الدراسي وعاداته ومعتقداته وانتماءاته³، كما أن الكثير من المؤسسات أصبحت تستعين ببرامج الحاسب الآلي عند انتقاء عمالها، فعندما يتم إدخال البيانات الشخصية لكل مرشح، يعمل الحاسب الآلي على اختيار مجموعة منهم وقد يصل الأمر إلى حد اقتراح المرشح النهائي⁴.

يحظر المشرع الفرنسي على أصحاب العمل التحري بأنفسهم أو بواسطة غيرهم عن أية معلومات لا تتعلق بمنصب العمل المراد للمرشح للعمل شغله، كما يلزم صاحب العمل بضرورة إعلام المترشحين بالقواعد التي سيتم على أساسها تقييمهم⁵، وعدم إجبار المترشح على الإجابة على استفسارات ليس لها علاقة بالعمل المقترح، ويؤكد القضاء الفرنسي بدوره على أنه يحق للمرشح الامتناع عن الإجابة على الأسئلة والاستفسارات التي لا علاقة لها بالعمل المطلوب⁶، وعلى القاضي عند المنازعة التأكد مما إذا كانت الأسئلة المطروحة على المترشح للعمل تعد ذات صلة مباشرة وضرورية بالعمل المعروض عليه، أم لا⁷.

كما يلزم المشرع الفرنسي صاحب العمل إبلاغ المرشح بالعمل بنتيجة التقييم، وهو ما يتيح لهذا الأخير إمكانية المنازعات بسبب رفض التعاقد معه وإثبات استناده إلى أسباب غير مهنية⁸، وهذا الموقف الفرنسي يعكس توجهها قانونيا عاما بشأن المعلوماتية وتأثيراتها على الحق المرشح للعمل في الخصوصية.

2- طريقة برمجيات التقييم المتخصصة :

يمكن تقييم مترشحي العمل من خلال برمجيات التقييم المتخصصة والاختبارات النفسية التي تقوم بتحليل الإجابات لتعطي ملامح شخصية للمرشح، وهذه البرامج يمكن شراؤها أو استأجارها، وقد تم تطوير هذه البرامج التي تتولى وضع الاختبارات النفسية النموذجية على حسب الوظيفة الشاغرة.

حماية الحقوق الأساسية للمرشح للعمل

من الإختبارات النفسية التي قد يلجأ إليها بعض أصحاب الأعمال لفحص المترشحين للعمل؛ اختبار (ad.hoc) الذي يسمح بتقييم شخصية المترشحين بالنظر إلى الاختبارات النموذجية، حيث يجلس المترشح للعمل أمام شاشة الحاسب الآلي، ويجب على الأسئلة التي يطرحها عليه هذا الأخير، ويضع لكل إجابة يدلي بها المترشح درجة، بحسب التحديد النموذجي الموجود في الحاسب الآلي، ومدى اتفاق الإجابة معه، وتبلغ أسئلة الاختبارات في هذه البرمجيات ما بين 250 إلى 500 سؤال، يحدد من خلالها ما بين 10 إلى 40 سمة من سمات الشخصية⁹.

أصبح التوصل إلى البيانات والحقائق المتعلقة بالمترشح للعمل أكثر سهولة من أي وقت مضى، بفضل براممجيات التقييم المتخصصة، وبفضل الحاسوب الآلي عن طريق التعامل مع الملف الإلكتروني الذي يشكل أساس النشاط المعلوماتي.

غير أن برمجيات التقييم المتخصصة تثير مشكلة المعالجة الآلية للمعلومات أو المعطيات مما يهدد الحياة الخاصة للمرشح للعمل، لاحتمال عدم دقة النتائج والأحكام في تقييم شخصية المترشح، لا سيما عند تولي هذا النظام عملية التشغيل.

الفرع الثاني : التشغيل غير المباشر للمرشح للعمل

تستعين بعض المؤسسات في البحث عن عمال جدد الى مكاتب ووكالات التشغيل، غير أن هذه المكاتب قد تتجاهل القوانين المتعلقة بحماية البيانات الشخصية، غير أن يمكن لعدة صعوبات يمكن أن تطرأ بمناسبة تدخل مكاتب التشغيل، نذكر منها انعدام وجود أي إحالة إلى القانون عند جمع المعلومات عن المترشح للعمل، وتجميع كم هائل من المعلومات المختلفة يتم حفظها لوقت اللزوم تتعلق بماض المترشح وقدراته، ونتائج الاختبارات الشخصية.

كما تستعين بعض المؤسسات الى بعض البرامج التي تتولى ترتيب المترشحين انطلاقاً من معايير شخصية، الأمر الذي يشكل خطراً واضح في رسم الملامح الشخصية للمرشح، وهذا ما تحظره المادة الثانية من القانون الفرنسي رقم 17/78 المؤرخ في 06 جانفي 1978 المعدل بمقتضى القانون رقم 801-2004 بتاريخ 06/8/2004 المتعلق بالمعلوماتية والملفات والحرية¹⁰.

تبنت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحرية في فرنسا توصية تقضي بضرورة حماية الحقوق والحرية الفردية للمرشحين للعمل، وهي توصي تحديداً بآلا تجمع إلا المعلومات الضرورية اللازمة للتشغيل، والتي لها صلة وثيقة بالهدف من المعالجة الآلية للمعلومات، وفضلاً عن ذلك يعتبر اللجوء للإعلانات التي يكون الهدف منها إنشاء ملف للمرشح للعمل، دون أن يكون هناك وظيفة شاغرة أمراً غير مشروع¹¹.

من خلال هذه النصوص القانونية يتضح أن التشريع الفرنسي حاول تحقيق التوازن في الحقوق والالتزامات المتبادلة بين العامل وصاحب العمل من خلال أحكام قانون 31 ديسمبر

1992 المتعلقة بالتوظيف والحريات الفردية¹²، الذي أدرج بقانون العمل الفرنسي المادة L120-2 والتي أصبحت تحمل رقم L1121-1¹³، كما أرست المادة L1121-1 من ق.ع.ف مبدأ عاماً لحماية الحقوق والحريات، حيث ألزمت صاحب العمل اتخاذ كافة الوسائل المناسبة لاختيار المترشحين للعمل، مع مراعاة ضرورة احترام الحقوق الأساسية لطالبي العمل.

إلى جانب ذلك، يلاحظ أن مدونة الشغل المغربية¹⁴ نصت على مراعاة احترام الحياة الخاصة للمترشحين للعمل من خلال المادة 479 منها التي تنص على أنه: «يجب أن تتم معالجة البيانات الشخصية لطالبي الشغل من قبل وكالات التشغيل الخصوصية بكيفية تراعي احترام الحياة الخاصة للمعيين بالأمر مع اقتصارها على المسائل التي ترتبط بمؤهلاتهم المهنية»، البارز في هذه المادة إلزام وكالات التشغيل الخصوصية بعدم التدخل في الحياة الخاصة لطالبي العمل.

تجدر الإشارة أن مشروع قانون العمل الجزائري أضاف نصاً جديداً مماثل لنص المادة 479 من مدونة الشغل المغربية، وهونص المادة 395 من المشروع التي حثت على ضرورة أن تتم معالجة البيانات الشخصية لطالب العمل من قبل وكالات التشغيل بكيفية تراعي فيها احترام الحياة الخاصة للمعنيين بالأمر¹⁵.

كما التشريع الجزائري فقد تبني نصاً نوعياً يحمي الحقوق والحريات الفردية للمترشح للعمل وهو القانون رقم 19/04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل¹⁶، والذي قام بإسناد مهمة استقبال عروض طلبات العمل كقاعدة عامة إلى الوكالة الوطنية للتشغيل، وإلى البلديات في المناطق التي لا تتوفر فيها هذه الوكالة، وذلك بدعم ومساهمة الهيئات الخاصة المعتمدة من طرف وزارة التشغيل¹⁷، واستثناءاً يمكن لصاحب العمل اللجوء إلى التوظيف المباشر في حالة عدم تلبية المؤسسات المذكورة لطلبه.

القانون المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل جرم إفشاء المعلومات الشخصية لطالب الشغل، واعتبر أن تشكل مساساً واعتداءً على الحياة الخاصة له، بينما قانون العمل رقم 11/90 لم يتضمن من خلال نصوصه المتعلقة بشروط التشغيل وكيفياته الواردة في الفصل الثاني من الباب الثالث منه أي حضر لتدخل المستخدم في الحياة الخاصة للمترشح للعمل.

المطلب الثاني : حدود سلطة المستخدم في جمع المعلومات عن المترشح للعمل

للمعلوماتية في مجال العمل استخدامات عديدة تبدأ منذ اختيار وتعيين العمال بالمؤسسة، إذ يحاول المستخدم قبل اتخاذ قرارهائي بتعيين المترشحين للعمل لديه، أن يجمع معلومات وفيرة عنهم سواء بنفسه أو بمساعدة مكتب وسيط يساعده في اتخاذ القرار.

الفرع الأول: الشروط اللازمة للتحري عن المعلومات الخاصة بالمرشح للعمل

على صاحب العمل التحري على المعلومات ذات الصلة بالوظيفة المعروضة فيكون محلاً للتقييم خبرة المرشح وقدرته على أداء العمل المطلوب ومؤهلاته بهذا الشأن، ولهذا اشترط قانون العمل على المستخدم ضرورة التقيد بعض الشروط أثناء التحري وجمع المعلومات الخاصة بالمرشح للعمل تتمثل فيما يلي:

1- تقدير صلاحية المرشح لشغل منصب العمل:

إن أغلب الأعمال المطلوبة في الوقت الحالي تحتاج لدرجة عالية من الاحتراف، فالعبرة بالكفاءة المهنية، أو بمعنى أدق الشخصية المهنية فلا يلتفت للأبعاد الأخرى للشخصية في غير الإطار المهني¹⁸، حيث يجب الاستناد إلى معيار موضوعي للتقييم يعتمد أساساً على التركيز على كيفية أداء العمل المطلوب تنفيذه، درجة الإتقان الفني، التزامه بما هو ضرورة لهذا التنفيذ، مدى تقبله لتوجيهات صاحب العمل المتعلقة بالعمل، وتقيداً بمبدأ التبعية، النظر في النتائج المطلوبة تحقيقها ومدى فعالية العامل بشأنها أو دوره فيها.

المعلومات المطلوبة خلال مرحلة الترشيح للعمل تهدف إلى تقدير مدى صلاحية المرشح لشغل منصب العمل¹⁹، وهذا ما جاء في نص المادة L121-6 الفقرة الأولى من قانون 31 ديسمبر 1992 بأن «المعلومات المطلوبة تحت أي شكل من الأشكال، من المرشح للعمل أو العامل لا يمكن أن يكون غرضها إلا تقييم قدرته على شغل المنصب المقترح أو المهارات المهنية»²⁰.

2- الصلة المباشرة بين المعلومات المطلوبة ومنصب العمل:

يقصد بعبارة الصلة المباشرة أو الحتمية وجود درجة معينة من الموضوعية والشرعية العلمية، التي بدونها تفقد طريقة التقييم كل مصداقية وكل قيمة مرجحة لها²¹، ولقد حددت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات في فرنسا (CNIL) في تقريرها الثامن عشر، بعض المعلومات التي تعتبرها غير ذات صلة بالوظيفة، كتفاصيل الوضعية العسكرية²²، أو الحالة الصحية كالقامة والوزن والرأي.

كما يحظر جمع أو تخزين المعلومات الشخصية التي تكشف بصورة مباشرة أو غير مباشرة عن الأصل العرقي أو الآراء السياسية أو الدينية، أو الانتماء النقابي، فلا يسمح بجمع مثل هذه المعلومات إلا في بعض الحالات عندما تبرره خصوصية المنصب²³.

أعطى المنشور الخاص بتطبيق هذه النصوص²⁴ أمثلة على عدم الصلة المباشرة والضرورية بين المعلومة المطلوبة وبين المنصب المعروض، كالحالة الصحية للعامل، الحياة الجنسية، المسكن، مهنة الوالدين، أو الزوج، وأوقات الفراغ، ومع ذلك هناك أمور خارج هذه الأمثلة لم يتحدد ما إذا كانت ذات صلة مباشرة وضرورية بمنصب العمل أم لا، وذلك كالأنشطة

الرياضية أو ممارسة الألعاب أو الآراء الفلسفية أو الميول الأدبية للمرشح للعمل.

بالمقارنة مع التشريع المغربي قيدت المادة 407 ممدونة الشغل المغربية في الكتاب الرابع المتعلق بالوساطة في الاستخدام وتشغيل الأجراء²⁵ حرية المستخدم في إبرام عقود العمل مع من يحتاج إليهم من العمال بمنعه من مراعاة أي عنصر آخر غير ما يتوفر عليه طالبو الشغل من مؤهلات، وما لديهم من خبرات، وتركيبات مهنية²⁶.

3- إخطار المرشح للعمل مسبقا بالتقنيات المستخدمة في عملية الاختيار:

لم يتعرض المشرع الجزائري الى هذا الشرط ضمن النصوص القانونية المنظمة لعملية الترشيح للعمل في حين نجد أن التشريع الفرنسي كرس هذا الحق ضمن نص المادة L121-7 من قانون العمل التي ألزمت صاحب العمل بوجوب إخطار المرشح للعمل صراحة ومقداً بالطرق والتقنيات التي سيتم استخدامها في مواجهته أثناء عملية الاختيار، بالإضافة إلى إخطار لجنة المؤسسة، كما ينبغي أن تكون هذه الوسائل والتقنيات وثيقة الصلة بالهدف المنشود²⁷، وتحظر المادة L121-8 من قانون العمل الفرنسي جمع معلومات تتعلق شخصياً بأحد المرشحين للعمل، من خلال وسيلة لم يكن المرشح على علم مسبق بها²⁸.

تجدر الملاحظة أن المشرع الفرنسي لم يقرب مبدأ الصلاحية العلمية للوسيلة المستخدمة في عملية اختيار المرشح للعمل مما يتطلب درجة من المصادقية لهذه الوسيلة، وعلى هذا فإن اللجوء إلى تقنيات فيها هامش من الخطأ لا يتفق مع الالتزام بالصلة الوثيقة الذي يتطلبه القانون ويبقى الأمر متروكاً للسلطة التقديرية للقاضي.

4- سرية المعلومات المتحصل عليها خلال مرحلة الترشيح للعمل :

ينبغي على صاحب العمل اتخاذ كافة التدابير اللازمة للمحافظة على سرية المعلومات والنتائج المتحصل عليها خلال مرحلة الترشيح للعمل²⁹، فلا ينبغي أن يفضي بها أو ببعضها إلى أي شخص، خاصة أصحاب العمل الآخرين المحتمل ترشيحهم ليه في إحدى المناصب، وقد جاءت هذه الحماية عقب محاولات القضاء والفقهاء لإرساء مبدأ الصلة المباشرة للمعلومات بالكفاءة اللازمة لشغل منصب العمل.

ألزم المشرع الفرنسي أيضاً صاحب العمل بإبلاغ المرشح للعمل بنتيجة التقييم، وهو ما يتيح للعامل إمكانية المنازعات في أسباب رفض التعاقد وإثبات استناده إلى أسباب غير مهنية³⁰، لأن مفردات التقييم الذي يخضع له المرشح للعمل يجب ان ترتبط فقط بما يلزم لتقييمه مهنيًا³¹، وأن ما يخرج عن هذا الإطار يمكن أن يكون محلاً لمراجعة قضائية في حالة الاستناد إليها لرفض التعاقد.

الفرع الثاني: الحماية القانونية للبيانات الشخصية للمترشح للعمل

المعلوماتية وسيلة تخدم الجانب القوي في علاقة العمل ألا وهو المستخدم الذي يملك السلطة في علاقته بالطرف الضعيف المتمثل في العامل، تعبر عن احتمال المساس بمبادئ الحرية والعدالة مما يتعين معه اتخاذ تدابير حمائية ملائمة لضمان حقوقه الأساسية.

هذا ما سعت إليه الاتفاقيات الدولية وتشريعات الدول الأجنبية من خلال إقرارها لعدة مبادئ أساسية تعمل على تحقيق التوازن بين حق العامل في حقوقه الأساسية من جهة وبين متطلبات المؤسسة المستخدمة في اللجوء إلى استخدام المعلوماتية من جهة ثانية³²، أهم هذه المبادئ: مبدأ المشروعية، مبدأ الإشراف والمراقبة، ومبدأ الطمأنينة.

1- مبدأ المشروعية:

يقتضي مبدأ المشروعية أن تكون الاستفسارات المطلوب من المترشح تداولها واضحة ومكتوبة، مما يمكن من بحث قانونيتها عند النظر فيها فيما إذا كان رفض التعاقد يرجع لأسباب مهنية أم أنها تمس الاطار غير المهني الذي لا ينبغي أن تكون مفرداته داخلية في التقييم المهني³³، فإذا تضمنت إستمارة التشغيل أسئلة لا تتناسب مع ما يجب أن يدلي به المترشح من بيانات لهذا الغرض، فإن الأمر يشترشكوك حول ما إذا كان هذا القبول من جانبه يعكس إرادة حرة، أم أن مكره على تداول معلومات مصدرها حياته الخاصة³⁴.

تتجسد اللامشروعية إما من خلال استعمال الأساليب غير المشروعة في الحصول على البيانات أو المعلومات، فقد يتم الاعتماد على وسائل تشكل انتهاكا للقانون، كالتدليس والاحتيال أو التنصت³⁵، ويدخل في هذا النطاق أيضا جمع البيانات الشخصية ودون علم المعني، فلا يمكن للمؤسسة أن تجمع معلومات إلا من خلال وسائل موثوق بها ومشروعة وليست مظلمة، فجمع وتسجيل البيانات الشخصية دون موافقة المترشح يعد عملا غير مشروع تقوم بموجبه المسؤولية القانونية مثل البيانات التي يتم توصل علمها عن طريق التنصت والتسجيل خلسة³⁶ باستعمال أجهزة المراقبة الإلكترونية، أو من خلال الحصول على معلومات وبيانات محظور جمعها، فهناك بعض البيانات التي قد يحظر القانون جمعها أو يوضع لها ضوابط سواء كانت قانونية أم فنية تضبط عملية الجمع والتخزين والاحتفاظ، هذا وعلى الرغم أن الفقه والقضاء لم يجتمعا على اسباغ ما هي البيانات التي تدخل في الحظر وبالتالي تتصف بعدم المشروعية، وقد جعل الحد الأدنى في البيانات المتعلقة بالفحوصات الجينية والبيانات الخاصة بالمعتقدات الدينية أو الاتجاهات السياسية أو الأصول العرقية أو الفلسفية أو الانتماء النقابي أو البيانات الصحية أو القضائية، هذا ما أكدت عليه اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات بفرنسا بالنسبة للبيانات ذات الصفة الشخصية، بأن تكون متناسبة ومرتبطة بالغايات التي جمعت لأجلها وأن لا تتجاوز هذه الغايات³⁷.

من بين الحالات الواقعية لهذه الصورة تخزين شركة «SKF» الفرنسية في حواسيبها معلومات تتعلق بالاتجاهات السياسية وعضوية الاتحادات والنقابات العمالية لعمالها استمدتها من طلبات التوظيف التي قدمت لها دون موافقة مسبقة من لجنة المعلوماتية والحريات، وهذا الفعل يدخل في نطاق المادة 42 من قانون الاتصالات الفرنسي المتعلقة بجريمة التسجيل والحفظ غير المشروع.

2- مبدأ الإشراف والمراقبة :

إن السماح للمؤسسات بجمع البيانات أو المعلومات خلال مرحلة الترشيح للعمل لديها يحتاج إلى ضوابط و ضمانات وقائية لتفادي مساس الانظمة المعلوماتية بالحياة الخاصة للمرشحين للعمل، لعل أهمها يكمن في الرقابة غير المباشرة التي تمارسها الدولة على هذه الأنظمة، من خلال أجهزتها المتخصصة، التي تضم التقنيين المتخصصين في المعلوماتية، والمختصين في القانون، تعمل على التوفيق بين ضرورة وجود هذه الانظمة وتطورها، وضمان الحياة الخاصة لهؤلاء المرشحين³⁸.

حرص المشرع الفرنسي على تأسيس اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات وأسند لها مهمة الرقابة الدقيقة للتطبيق الصحيح لقانون المعلوماتية، وبالتالي فإن إنشاء أي نظام للمعلومات من قبل أصحاب العمل ينبغي أن يتضمن الهدف من إنشاء النظام، وحقوق الاستعمال والاطلاع والتصحيح، ونوعية البيانات الاسمية المزمع جمعها والهدف منها، ومصادر جمع هذه البيانات ومدة الاحتفاظ بها، والجهات المستفيدة منها وطرق تحليل ومعالجة البيانات والضمانات الكفيلة بسلامة البيانات الشخصية ومعالجتها وسريتها.

لا يجوز لصاحب العمل إجراء المعالجة الآلية للمعلومات المتعلقة بالمرشحين بالعمل إلا بعد استشارة لجنة المؤسسة، وإخطار اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات للحصول على ترخيص لإجراء هذه المعالجة، كما لا يجوز لصاحب العمل الاحتفاظ بمعلومات تم جمعها إلا للفترة التي تحددها اللجنة الوطنية للمعلوماتية عند إبلاغها وأن تكون هذه المعلومات وثيقة الصلة بتحقيق الغاية المعلن عنها.

3- مبدأ الطمأنينة :

يكفل مبدأ الطمأنينة حق المرشح للعمل في الاطلاع على ما يتم تسجيله من بيانات، ونتائج المعالجة الآلية لهذه البيانات، للتأكد من صحتها وتصحيح ما يشوبها من خطأ ومحو البيانات التي تم تخزينها بطريقة غير مشروعة، فالأخطاء التقنية أو الفنية من الممكن أن تقع عند تخزين المعلومات في النظام المعلوماتي ومعالجتها إلكترونيا مما قد يكون له أسوأ الأثر في استخلاص نتائج معينة عن الحياة الخاصة للمرشح، الأمر الذي يترك آثار سلبية علة سيرته ويلحق ضرارا بمستقبله المهني، فحقه في تصحيح المعلومات المتعلقة به يعني قدرته على إعادة

تأكيد شخصيته وذاتيته الحقيقية³⁹.

يقتضي مبدأ الطمأنينة أيضاً إلزام الجهة القائمة على نظام المعلومات بسرية البيانات والمعلومات المعالجة المختزنة في النظام، بمنع نقلها أو تداول هذه المعلومات، واتخاذ وسائل الأمن الفعالة التي تحول دون إمكانية وصول الغير إليها، ونجد أن المشرع الجزائري ألزم الوكالات التشغيل المؤهلة والبلديات والهيئات الخاصة المعتمدة باتخاذ كافة التدابير اللازمة لحماية المعلومات الشخصية المتعلقة بطالبي الشغل⁴⁰، وتوقيع الجزاء على كل من يقوم بإفشاء المعلومات الشخصية لطالبي الشغل⁴¹.

المبحث الثاني: الحماية من التمييز بين المترشحين للعمل

إن التمييز الممارس على العامل المرشح أو الباحث عن العمل لا يقل خطورة عن نظيره الممارس على العامل القائم على رأس عمله حيث يهدف هذا التمييز الى تفويت قدرات العامل المرشح ومهاراته، ومن ثم الحد من فرص تطوير قدراته ومهاراته، وهنا يظهر التمييز بأشكال عدة من أهمها ظاهرة تقسيم أو تخصيص العمل، الذي يمثل شرطا تفضيلا أدنى في العمل ضد شريحة اجتماعية معينة في مواجهة أخرى.

المطلب الأول: مبدأ حظر التمييز بين المترشحين للعمل

يعتبر مبدأ عدم التمييز في العمل أحد التطبيقات الجوهرية لمبدأ المساواة، ويمثل جزءا من حقوق الانسان التي حرصت عليه المواثيق والمعاهدات والاتفاقيات الدولية، واتجهت نحوه كافة أنظمة التشغيل والعمل المعاصرة في مختلف دول العالم.

الفرع الأول: مضمون مبدأ حظر التمييز بين المترشحين للعمل

يعني مبدأ حظر التمييز بين المترشحين للعمل توفير المساواة وتكافؤ الفرص بين المترشحين عن التقدم للعمل والالتحاق به، أو أثناء مباشرته، وبناءا عليه لا يجوز لصاحب العمل استبعاد المترشح من التقدم للعمل بناءا على سبب من الأسباب التمييزية، إلا أن هذا المبدأ ترد عليه بعض القيود تمس بعض المناصب التي تتطلب فيها بعض العناصر التمييزية.

1- الاقرار الدولي لمبدأ حظر التمييز بين المترشحين للعمل:

تحظر القوانين في عدد كبير من الدول التمييز المبني على مجموعة من العوامل، وتعكس هذه القوانين عادة ما ورد في نصوص الاتفاقيات الدولية⁴² التي تعترف بالحقوق الراسخة لعدم التمييز في الالتحاق بالعمل، فاستنادا إلى ما أشار إليه الإعلان العالمي لحقوق الانسان أن لكل شخص الحق في العمل وفي حرية اختيار عمله وشروط عادلة ومرضية وفي الحماية من البطالة وأنه لجميع الافراد دون تمييز الحق في أجر متساوي وعلى العمل المتساوي⁴³.

فيما نص الميثاق العربي لحقوق الانسان أن العمل حق طبيعي لكل مواطن وتعمل الدول على توفير فرص العمل قدر الامكان لأكبر عدد ممكن من المقبلين عليه مع ضمان الانتاج وحرية العمل وتكافؤ الفرص دون أي نوع من أنواع تمييز على أساس العرق أو اللون أو الدين أو اللغة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي أو الاعاقة أو أي وضع آخر⁴⁴.

اتفقت أغلبية التشريعات المقارنة على حظر التمييز بين المرشحين للعمل، كالمشرع البريطاني الذي حظر على أصحاب العمل كل تمييز مباشر أو غير مباشر فيما يخص المرشحين للعمل وذلك بموجب القانون الصادر عام 1975 الذي خضع لعدة تعديلات فيما بعد، والمشرع الفرنسي في نص في المادة L122-45 من قانون العمل على أنه «لا يجوز استبعاد أي شخص من التقدم لشغل إحدى الوظائف... بسبب أصله أو جنسه أو عاداته أو حالته الاجتماعية أو انتمائه إلى عرق أو أمة أو جنس ما أو بسبب آرائه السياسية أو أنشطته النقابية أو التعاونية أو معتقداته الدينية أو بسبب حالته الصحية أو عجزه، فيما عدا عدم اللياقة الطبية الثابتة بشهادة طبيب عمل...»، وقد تطور هذا المبدأ في التشريع الفرنسي من مبدأ عدم التمييز إلى حق عدم التمييز حيث أصبح له أهمية خاصة اتجاه النساء والعمال الأجانب.

لم يكتف المشرع الفرنسي بحظر التمييز بين المرشحين على أساس الاعتبارات السابقة، بل حظر مجرد التحري حول الحياة الخاصة للمرشح حتى ولم يتم التمييز بناء على هذه التحريات، فلا يجوز لصاحب العمل الكشف عن سرية الحياة الخاصة للمرشح للعمل عند استخدام سلطته في البحث والتحري، كتوجيه أسئلة تنطوي على مساس بتفاصيل الحالة الاجتماعية (أعزب متزوج، مطلق...) ومبرراتها، أو الحالة المالية أو الصحية والتي تعد بطبيعتها خارجة عن الاطار المهني بحسب الأصل، ويمكن أن تكون محل متابعة قضائية في حالة الاستناد إليها لرفض التعاقد.

بل قد يكون هناك مجال لمواجهة صاحب العمل بالمادة 416 فقرة 3 من قانون العقوبات الفرنسي التي تحظر على صاحب العمل الالتفات إلى الجنس، النوع، الوضع العائلي، عند توجيهه إيجاب للعمل، أو عند التعاقد⁴⁵، وقد أدانت محكمة النقض الفرنسية أحد أصحاب الأعمال الذي رفض استخدام إحدى المترشحات للعمل لكونها قريبة لأحد العمل في المؤسسة⁴⁶.

تعرف المادة 2-225 من قانون العمل الفرنسي أشكاله وأسسه على أنه: «كل تفرقة بين الأشخاص على أساس منشئهم، جنسهم، وضعهم العائلي، كونهم في حالة حمل، مظهرهم الخارجي، لقبهم، حالتهم الصحية، إعاقاتهم خصائصهم العامة، آدابهم، ميولهم الجنسي، سنهم آرائهم السياسية، نشاطهم النقابية، انتمائهم أو عدم انتمائهم - الحقيقي أو المفترض - لأقلية إثنية أو أمة أو عرق أو ديانة محددة»⁴⁷.

2- مبدأ حظر التمييز بين المرشحين للعمل في التشريع الجزائري :

حفاظا على الحقوق والحريات الأساسية أقر المشرع الجزائري حظر التمييز في العمل، فنص الدستور الجزائري لسنة 1996 المعدل في مادته 29 على أن: «كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن ان يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق أو الجنس أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي كان أو اجتماعي»، وقد وجدت هذه المادة تطبيقا لها في قانون علاقات العمل رقم 11/90، حيث نصت المادة 6-2 على أنه: «يحق للعمال أيضا، في إطار علاقة العمل الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم».

كما نصت المادة 17 من نفس القانون على أنه: «تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال وكيفما كان نوعه في مجال التشغيل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية، والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها».

هذا وقد ورد في نص القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي على أنه: «لا يجوز لأي أحد أن يمارس أي تمييز ضد العمال بسبب نشاطاتهم النقابية، إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل، والتدرج وترقية خلال الحياة المهنية، وعند تحديد الراتب، وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية» المادة 50 من قانون 14/90 المؤرخ في 2 جوان 1990 المادة 50 من قانون 14/90 المؤرخ في 2 جوان 1990⁴⁸.

إذن لا يجوز التمييز بين المرشحين للعمل أو رفض تشغيلهم على أساس الأصل أو الجنس أو العرق، أو المعتقدات الدينية أو الفكرية أو الآراء السياسية والانتماءات الحزبية، كما لا يجوز التمييز بينهم على أساس الحالة الصحية للعامل، ما لم يتعلق الأمر بثبوت عدم اللياقة وفقا لشهادة طبية صادرة من طبيب العمل، في الأحوال التي يشترط فيها اللياقة، كما يحظر التمييز على أساس الحالة الاجتماعية للمرشح من زواج أو طلاق أو انفصال أو غيرها من المسائل العائلية.

الفرع الثاني : الاستثناءات الواردة على مبدأ عدم التمييز بين المرشحين للعمل

إن مبدأ عدم التمييز عن طريق الحظر الذي يمليه ، يرد عليه مجموعة من القيود التي تخول لصاحب العمل حرية في اختيار المرشحين في إطار سلطته الإدارية ، لا سيما في تقلد بعض الوظائف القيادية أو طبيعة الوظيفة وهدف المؤسسة.

1- ارتباط التمييز بمتطلبات المناصب القيادية :

إذا كان الأمر يتعلق باختيار المرشح لمنصب قيادي، فإن صاحب العمل لن يتمكن من

التقييم السليم لكفاءة المترشح، إلا إذا توافرت لديه معلومات معينة حول الصفات الشخصية له⁴⁹، ذلك أن أغلب الأعمال المطلوبة في عالمنا اليوم تتطلب درجة عالية من الاحتراف فالتخصصات لا ينظر إليها الآن في إطارها العام بقدر ما يعتد بتقسيماتها المختلفة.

العبرة إذن بالكفاءة المهنية أو بمعنى أدق بالشخصية المهنية، فلا يلتفت بحسب الأصل للأبعاد الأخرى للشخصية في غير الإطار المهني الذي يبقى مجالاً مفتوحاً للعامل محظوراً على غيره وتحديدًا صاحب العمل الاقتراب منه، فبالرغم من أن الشخصية المهنية عنصر مهم في التقييم، إلا أنه لا ينبغي الخلط بين شخصية المترشح للعمل وبين حياته الخاصة التي لا يمكن اختراقها تحت هذا الهدف.

2- ارتباط المنصب بالكفاءة المهنية للمترشح للعمل :

إن التدابير الخاصة المتخذة لتوفير الحماية في معالجة حالات تمييز سابقة أو اختيار لوظيفة استناداً إلى المتطلبات التي يقتضيها شغل الوظيفة، لا تعتبر من قبيل التمييز عندما تكون متناسقة مع القانون، فتتسع سلطات صاحب العمل إلى أبعد مدى حول البحث عن المترشح للعمل إذا كنت كانت طبيعة العمل المعروض تتطلب مواصفات معينة فيه حتى يتحقق هدف المؤسسة.

يعتبر تمييزاً أي ميزة أو استثناء أو تفضيل بصدد عمل معين إذا كان مبنيًا على أساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة هذا العمل، فحينما تتطلب مثلاً أمانة لا تقبل الطعن عليها، سيكون بمقدور صاحب العمل سؤال المترشح للعمل عن ماضيه الجنائي، خاصة إذا كانت الوظيفة المعروضة تتعلق مثلاً بأمين المالية.

كما لا يعتبر تمييزاً من صاحب العمل استخدام الرجال في العمل المعروض إذا كان يستلزم حمل أشياء ثقيلة جداً أو تتضمن أشغال خطيرة، وهو عمل شاق محظور على النساء والقصر والمعاقين، وهذا ما أكدت عليه المادة 11 من قانون 07/08 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل بنصها « يتعين على المؤسسات أن تتحقق من أن الأعمال الموكلة إلى النساء والعمال القصر والعمال المعوقين لا يقضي مجهوداً يفوق طاقتهم...».

3- ارتباط التمييز بأهداف المؤسسة :

قد تدفع سلطة صاحب العمل في البحث والتحري عن المترشحين في بعض المؤسسات ذات الأهداف الخاصة، إلى تمييز أحد المترشحين عن غيره لاعتبار ديني أو ثقافي أو أدبي أو إجتماعي أو غير ذلك، في حالة المؤسسات العاملة في مجال الدفاع الوطني مثلاً يمكن لصاحب العمل أن يتحرى ويسأل المترشح عن مهن أقاربه أو أفراد أسرته، كذلك في المؤسسات التي هدفها الترويج لمذهب أو أفكار حزبية سياسية أو نقابية أو دينية، فإذا كان المترشح للعمل لا يؤمن ولا يعتنق

الفكار التي أنشئت المؤسسة أصلاً للدفاع عنها فلا محل للتمسك بمبدأ عدم التمييز⁵⁰، إذ يكون لصاحب العمل حق استبعاده وعدم قبوله في هذا العمل ونكون بصدد استثناء على مبدأ عدم التمييز.

المطلب الثاني : مظاهر التمييز بين المترشحين للعمل

إن مظاهر التمييز المحظور في إطار التشغيل و العمل لا يمكن حصرها، فقد يستبعد المترشح من التشغيل على أساس أسباب ترجع لشخصه، كالجنس أو الأصل أو السن، أو يرفض التعاقد معه بناء على معتقداته الدينية وقناعاته السياسية أو توجهاته كالانتماء أو عدم الانتماء لنشاط نقابي أو تعاوني أو حزبي.

الفرع الأول : التمييز على أساس شخص المترشح للعمل

لعل من أهم مظاهر التمييز على أساس شخص المترشح للعمل التمييز على أساس الجنس، السن، الاسم، الحالة الصحية أو الإعاقة، حيث أن حرية صاحب العمل في إبرام عقد العمل مع من يحتاج إليهم من العمال تمنعه من مراعاة أي عنصر آخر غير ما يتوفر عليه طالبو العمل من مؤهلات، وما لديهم من خبرات، وإن كان للمستخدم الحق في رفض إبرام عقد الشغل مع المترشح للعمل، إلا أن قراره في رفض التعاقد لا بد أن يكون مبنيًا على سبب مشروع، وإلا اعتبر تعسفاً في استعمال الحق.

على سبيل المثال قد تتأثر فرص العمل بكون الشخص ذكراً أو أنثى، فترجيح الرجال وأياً كانت أسبابه يعدّ اختلالاً بمبدأ المساواة المهنية بين الجنسين الوارد في الدستور الجزائري⁵¹، وكذلك المواثيق الدولية، وإن قانون العمل الفرنسي نص صراحة في المادة L122-45 على منع «كل تمييز بين العمال من حيث السلالة، أو اللون، أو الجنس، أو الإعاقة، أو الحالة الزوجية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الانتماء النقابي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي، يكون من شأنه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل... فيما يتعلق بالاستخدام».

المشعر الفرنسي لم يهدف إلى الاستبعاد المطلق لكل عنصر شخصي في تعليل رفض التشغيل كهيئة المرشح غير المرتبطة بانتتمائه لعرق معين أو كلباسه وهندامه، وإنما هدف إلى استبعاد التمييز المبني على انتماء المرشح لفئة ذات خصائص اجتماعية محددة وجديرة تبعاً لذلك بالحماية.

غير أننا لم نجد مثل هذا التحديد في نصوص قانون العمل الجزائري على خلاف مدونة العمل المغربية التي قيدت حرية المستخدم في إبرام عقود العمل على ضرورة توفر طالبو الشغل على المؤهلات والخبرات المهنية⁵²، بل وقيدت حرية وكالات التشغيل الخصوصية أيضاً بمقتضى

المادة 478 منها التي نصت على أنه «يمنع على وكالات التشغيل الخصوصية كل تمييز يقو على أساس العرق، أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي...».

لكن الأشكال المطروح يرتبط أساسا بالإثبات من جهة، وبالجاء المترتب عن خرق هذه المقتضيات من جهة ثانية، فالمشرع الجزائري لم يتعرض إلى هذه مسألة شأنه شأن التشريع المغربي، في حين نجد أن قانون العمل الفرنسي نص في الفقرة الرابعة من نفس المادة-122 L 45 على أنه يتعين أولاً على المرشح لتعيين أو تدريب أو فترة تكوين بالمؤسسة في حالة حدوث نزاع أن يقدم العناصر الواقعية التي تسمح بافتراض وجود تمييز مباشر أو غير مباشر⁵³، ويكون بعد ذلك على الطرف المدعى عليه على ضوء هذه العناصر أن يثبت أن قراره مبرر بعناصر موضوعية خالية من كل تمييز، ويكُون القاضي اعتقاده بعد الأمر عند الحاجة بكل إجراءات التحقيق التي يراها ذات جدوى.

الفرع الثاني: التمييز على أساس توجهات المرشح للعمل

إن معتقدات المرشح للعمل أو توجهاته السياسية أو النقابية أو الدينية قد تكون سببا لاستبعاده من التشغيل والحصول على منصب عمل، حيث أن حرية العقيدة واحترامها، والانتماء لأي نشاط نقابي أو حزبي تشكل عناصر يمكن أن تكون مصدرا للتمييز في العمل والتشغيل.

على صاحب العمل الالتزام بعدم السعي لمعرفة الانتماء أو الانضمام النقابي للمرشحين للعمل من عدمه، ذلك أن الربط بين إمكانية التعاقد وعدم الانتماء لإحدى النقابات أو بضرورة الانسحاب منها أو إنهاء العضوية بها يعد خطأ يستوجب مسؤولية فاعلة عن الأضرار الناشئة عنه.

كما أن التمييز بين المرشحين للعمل على أساس الديانة يتعارض مع النصوص القانونية الدولية والوطنية التي تكفل حرية الدين والمعتقد، وهذا ما يفرض على صاحب العمل الالتزام بمبدأ الحياد اتجاه كل ما يتعلق بالعقيدة والديانة.

من حق المرشح اعتناق دين معين أو عقيدة محددة، فالاعتقاد هو حق سامي في حياة الإنسان على اعتبار أنه متعلق بشعور الإنسان وإحساسه، وحرية الدين والاعتقاد أن يؤمن الشخص بشيء مقتنعا به لا مكرها أو مجبرا أو إغراء، وحرية الاعتقاد تشمل حرية ممارسة الشعائر الدينية وهذا ما كرسه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة 18 منه «لكل شخص الحق في حرية الفكر والوجدان والدين ويشمل هذا الحق حريته في دينه أو معتقده وحرته في إظهار دينه أو معتقده بتعبد وإقامة الشعائر، وأقرته المادة 36 من الدستور جاء فيها «لا مساس بحرمة حرية المعتقد».

حماية الحقوق الأساسية للمرشح للعمل

غير أن النشاط الديني لبعض المؤسسات الدينية أو المؤسسات ذات التوجه يعد استثناءا مقبولا ومعترف به قانونيا وقضائيا للتفضيل والتعاقد على أسس دينية، كما قد يشكل مبررا مشروعا للإحجام عن التعاقد لأسباب دينية أو للتعاقد استنادا إليها.

الخاتمة :

إن المواجهة التشريعية الصارمة والصريحة لحماية المرشح للعمل عند التعاقد تقتضي تدخل المشرع الجزائري لمد نطاق مضمون النصوص التي تواجهه حال وجود العقد إلى مرحلة ما قبل التعاقد والسعي إليه، ويقدم القانون الفرنسي نموذجا يحتذى به في هذا المجال، من خلال وضعه لمعايير لتقييم وجود المرشح للعمل في كافة مراحل العلاقة، بداية من السعي إلى التعاقد وانتهاء بكيفية انهاءها.

في المقابل تلزم منظمة العمل الدولية كل من أصحاب العمل والوكالات الخاصة بالتشغيل بضرورة معالجة البيانات الشخصية للمرشحين للعمل بطريقة تحمي هذه البيانات وتضمن احترام الحياة الخاصة طالبي العمل بما يتفق مع القوانين والممارسات الوطنية، وأن تقتصر على المسائل المتصلة بالمؤهلات والخبرة المهنية للمرشحين المعنيين وأي معلومات أخرى ذات صلة مباشرة، كما ينبغي أن تتخذ تدابير لضمان وصول المرشحين إلى جميع البيانات الشخصية المعالجة بالنظم الإلكترونية أو الآلية أو المحفوظة في ملف يدوي للحصول على نسخة منها أو طلب حذف أو تصحيح البيانات غير الصحيحة أو غير الكاملة.

من جانبه أكد المشرع الجزائري على نفس المقترضيات من خلال نص المادة 27 من القانون 19/04 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل الذي نص على أن تتم معالجة البيانات الشخصية لطالبي الشغل من قبل وكالات التشغيل الخصوصية بكيفية تراعي احترام الحياة الخاصة للمعنيين بالأمر مع اقتصارها على المسائل التي ترتبط بمؤهلاتهم وخبراتهم المهنية.

الهوامش:

1 أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 11.

2 L.122-35 Modifié par Loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 - art. 1 JORF 17 novembre 2001, relative à la lutte contre les discriminations.

3 FRYSSINET(J), Nouvelles technologie et protection de libertés dans l'entreprise, Dr. Soc, France, 1992, N 6, P 09.

4 نورة بوطاهر، أنس الأعرج، رشيد الشهب، حسن الإبراهيمي، آثار المعلومات على الشغل: منطلقات لتوجيه القضاء في تطبيق مدونة الشغل، مقال متاح على الموقع الإلكتروني الاتي: <http://www.startimes.com/?t=15307871> تاريخ الاطلاع 2017/06/08

5 Art L432-2-1du C.T.Fr: « Le comité d'entreprise est informé, préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de ceux-ci. Il est aussi informé, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel

حماية الحقوق الأساسية للمترشح للعمل

et sur toute modification de ceux-ci. Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en oeuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés ».

6 هذا ما أقرته محكمة النقض الفرنسية منذ 1973 بشأن علاقات العمل في قرارها الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 17 أكتوبر 1973، المشار إليه في :

LENOIR (CH) et WALLON (B), Informatique, travail libertés, Dr. Soc, France, 1988, p 215.

7 Code du travail français, Art L121-6 : « Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Le candidat à un emploi ou le salarié est tenu d'y répondre de bonne foi ».

8 زهير حرح، تأثير الحياة الخاصة للعامل في حياته المهنية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 30، العدد الأول، 2014، ص 96.

9 صلاح محمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة وضمائماتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، دار الكتب القانونية، مصر، 2010، ص 25.

10 Loi n 17-78 °du 6 janvier 1978 relative à l'informatique ,aux fichiers et aux libertés ,Modifié par Loi n 801-2004°du 6août - 2004 Art 1 .JORF 7 août.2004

11 صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق، ص 54.

12 Loi n 1446-92 °du 31 décembre 1992 relative à l'emploi ,au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage .Art ,25 J.O.N 1°DU1 °r Janvier 1993.

13 Art L1121-1 : « 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 » disponible sur le site : <https://www.legifrance.2017/06/01> تاريخ الاطلاع .

14 القانون رقم 65-99 المتعلق بمدونة الشغل المغربية، المعدل بالقانون رقم 1-03-194 الصادر في 11 سبتمبر 2003، ج.ر.رقم 5167 المؤرخة في 8 ديسمبر 2003.

15 Art 395 P.C.T.A: «Le traitement par les organismes de placement des données personnelles concernant le demandeur d'emploi inscrit, s'effectue dans le strict respect de la vie privée des intéressés. Ils doivent prendre toutes les mesures visant à protéger les données personnelles concernant les demandeurs d'emploi qui s'adressent à eux .Les informations demandées doivent notamment porter sur les questions relatives aux qualifications et à l'expérience professionnelle des demandeurs d'emploi concernés».

16 القانون رقم 19/04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، ج.ر.عدد 83 الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2004.

17 تلزم المادة 18 من القانون 09/04 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل كل مستخدم أن يبلغ وكالة التشغيل أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة من قبل الوزارة بالمناصب الشاغرة لدى مؤسسته ، ويجب على هذه الهيئات تلبية عرض التشغيل في أجل أقصاه واح وعشرون (21) يوما بعد تسجيله، وفي حالة عدم تلبية العرض يمكن للمستخدم اللجوء إلى التوظيف المباشر مع إعلام الوكالة فورا.

18 خالد حمدي عبد الرحمن، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 37.

19 « un employeur n'est autorisé à obtenir que les renseignements personnels qui lui permettent d'évaluer si un candidat possède les aptitudes et les qualifications requises pour l'emploi visé », Voir : Gérard Lyon-Caen, Rapport

حماية الحقوق الأساسية للمرشح للعمل

pour le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, «Les libertés publiques et l'emploi», Paris, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, 1991, p 92.

20 Art 121-6 «Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ou à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles».

21 Gérard Lyon-Caen, Op, cit, p 92.

22 Cass. soc. 30 mars 1999, n° 1499 .

23 Isabelle BENALCAZAR, Droit du travail et nouvelles technologies : collecte de données, Internet, cyber surveillance, télétravail, Gualino et Montchrestien (B business), 2003, Paris, France, p 42.

24 La circulaire d'application est la circulaire D.R.T n° 93/10 du 15 mars 1993 intitulée : « application des dispositions relatives au recrutement et aux libertés individuelles », op.cit, p15.

25 لأكثر تفاصيل الرجوع إلى: عبد الكريم غالي، مدونة الشغل تأملات منهجية، مجلة القانون المغربي، العدد 6 ، 2004 ، ص 91 وما بعدها.

26 جاءت صيغة هذه المادة كما يلي: " يشغل كل مشغل من يحتاج إليهم من الأجراء، وفق الشروط المنصوص عليها في الكتاب، مراعيًا في ذلك فقط ما يتوفر عليه طالبو الشغل من مؤهلات، وما لديهم من خبرات وتركيبات مهنية".

27 Art L121-7 C.T.fr : « Le candidat à un emploi est expressément informé, préalablement à leur mise en oeuvre, des méthodes et techniques d'aide au recrutement utilisées à son égard.....Les méthodes et techniques d'aide au recrutement ou d'évaluation des salariés et des candidats à un emploi doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie ».

28 L'article L121-8 du Code du travail dispose qu'aucune information ne peut-être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté à la connaissance du salarié.

29 Art L121-7 C.T.fr : «...Les résultats obtenus doivent rester confidentiels ».

في هذا المعنى كتبت : MARIE José

"Les résultats obtenus en l'issue de la procédure de recrutement doivent rester confidentiels (Art L121-7. al. 1er). Cette confidentialité s'applique uniquement aux tiers et non aux candidats, qui ont la possibilité de prendre connaissance des résultats qui les concernent, ni à l'entreprise qui peut, le cas échéant, les demander au cabinet de recrutement», MARIE José, Protection des droits fondamentaux du candidat d'emploi, disponible sur site internet : <http://www.chaumont-avocat.org/aout2004.php> . تاريخ الاطلاع 2017/06/14

30 انظر التقرير الصادر عن اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات بفرنسا CNIL لسنة 1993 وموقفها من نتائج التقييم وحق المترشح في معرفة نتائج التقييم الذي تم بمعرفة صاحب العمل. 14ème rapport d'activité 1993 de la CNIL.

31 خالد حمدي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 37.

32 « de trouver un équilibre entre le droit des salariés au respect de la vie privée et le besoin d'informations de l'employeur en vue d'assurer son rôle de management», (Hartman, 2001; Nolan, 2003 ; Miller et Wells, 2007).

33 Convention pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel, Convention du Conseil de l'Europe, n° 108, 28-01-1981, Strasbourg, site internet :

حماية الحقوق الأساسية للمترشح للعمل

https://rm.coe.int/CoERMPubLtd .تاريخ الاطلاع 2017/08/29.

34 خالد حمدي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 74.

35 نهلا عبد القادر المومني، الجرائم المعلوماتية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 175.

36 KAYSER (P), « La protection de la vie privée par le droit, Protection du secret de la vie privée », 3^{ème} ed, ECINOMICA, France, 1995, p256.

37 14 ème rapport d'activité 1993 de la CNIL. p 62.

38 بيو خلاف، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص تحولات الدولة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2010-2011، ص 59.

39 Kayser (P), op.cit, p 316.

40 نص المادة 20 من قانون 19/04 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل السالف الذكر.

41 المادة 27 من قانون 19/04 السالف الذكر.

42 تستند قوانين كثيرة إلى الاتفاقيات الدولية التي تم التصديق عليها على نطاق واسع، بما في ذلك اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100 بشأن المساواة في الأجور؛ واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة؛ والاتفاقية الدولية للأمم المتحدة بشأن القضاء على كافة أشكال التمييز العنصري CERD؛ واتفاقية الأمم المتحدة الخاصة بالقضاء على كافة أشكال التمييز العنصري ضد المرأة CEDAW.

43 الاعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر 1948 المادة 23.

44 الميثاق العربي لحقوق الإنسان المادتين: 24، 34.

45 توصيات وزير العمل الفرنسي في تقرير بشأن كيفية احترام الحياة الخاصة للمترشح للعمل انظر:

تاريخ الاطلاع: 2017/09/18: http://fr.nationale-assemblee.archives://:http AN 15 octobre 1990 P 448, Site .R.M, JO pdf.15-10-1990-qst-9/qst/9/fr.nationale-assemblee.archives://:http AN 15 octobre 1990 P 448, Site .R.M, JO

46 Cass. Crim, 23 oct 1990, pourvoi n°8882005-, Bull, Cim, N° 353, p 891.

47 ورد النص الأصلي باللغة الفرنسية كالآتي:

Art L225-2 du C.T.fr : «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 état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation 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 ».

48 المادة 50 من قانون 14/90 المؤرخ في 2 جوان 1990، المتعلق بممارسة الحق النقابي، ج.ر عدد 23 الصادرة بتاريخ 1990/06/06 المعدل والمتمم بالقانون 30/91 المؤرخ في 1991/12/21، وأمر رقم 12/96 المؤرخ في 1996/06/10، ج.ر عدد 36 الصادرة بتاريخ 1996/06/12.

49 صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق، ص 77

50 Soc, 12 juillet 2005, pourvoi n° 03-43.354, Bull. 2005, V, n° 243 p. 212, La chambre sociale a fait application de cette jurisprudence dans un arrêt du 12 juillet 2005 où, reprenant une formule d'un précédent arrêt du 20 novembre 1986,

حماية الحقوق الأساسية للمترشح للعمل

Cass. soc 20 nov 1986, N° 84-43243, Bull, N° 555, 1986, p 420.

المادة 26 من الدستور الجزائري 1996 المعدل والمتمم: "تعمل الدولة على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل، تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والادارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات".

المادة 507 من مدونة الشغل المغربية.

53 Art L122-45-4 du C.T.Fr : « Les différences de traitement fondées sur l'invalidité constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées ».