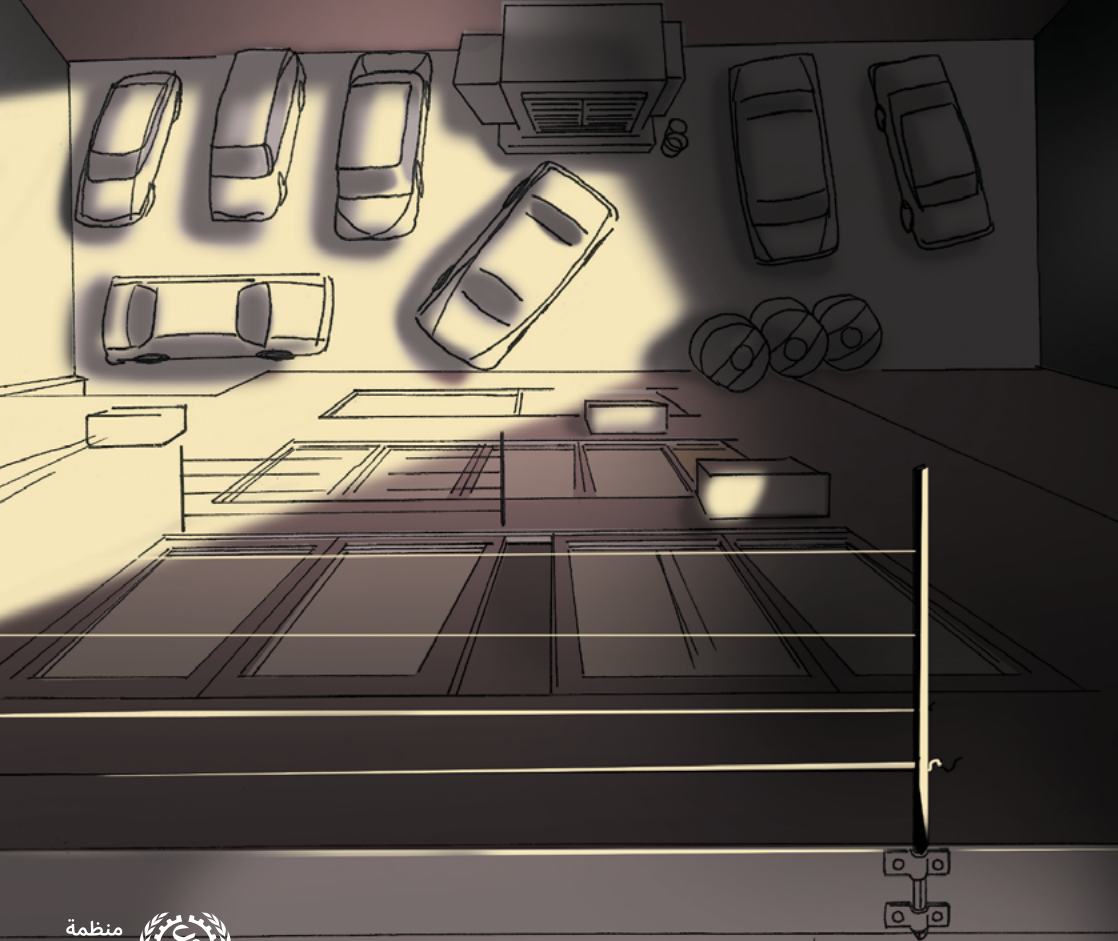


أخلاقيات العدالة

كيف تُسهم في ضمان محاكمات أقلّ تهميشاً
وأكثر إنصافاً للعاملات المنزليّات المهاجرات

إعداد: رنا صاغية



أخلاقيّات العدالة

كيف تُسهم في ضمان محاكمات أقلّ تهميشاً
وأكثر إنصافاً للعاملات المنزليّات المهاجرات
مقتَرَح دليل عملي للقضاة والمحامين
بشأن الدعاوى المتّصلة بالعاملات المنزليّات المهاجرات

إعداد
رنا صاغية

حقوق النشر محفوظة © لمنظمة العمل الدولية والمفكرة
القانونية 2023

الطبعة الأولى 2023

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم 2 الملحق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف. ولكن يُسمح بنسخ أي جزء من المحتوى المنشور على موقعي منظمة العمل الدولية والمفكرة القانونية، أو تخزينه، أو تداوله، على أن يتم ذلك لغايات غير تجارية ومن دون أي تحويل أو تشويه، وعلى أن يذكر بشكل واضح وجلي في كل مرة، اسماً لمنظمة العمل الدولية والمفكرة القانونية واسم الكاتب/ة أو الإرسام/ة أو المصور/ة. وأج طلب للحصول على إذن بالاستنساخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، في مكتب العمل الدولي، جنيف، CH-1211 Geneva 22, Switzerland، أو عبر البريد الإلكتروني: rights@ilo.org والمكتب يركب دائماً بهذه الطلبات.

ويجوز للمكتبات والمؤسسات والمستخدمين الآخرين المسجلين لدى المنظمات التي لها حقوق النسخ أن تنتج نسخاً وفقاً للتراخيص الصادرة لهم لهذا الغرض. ويمكن زيارة www.ifrro.org للاطلاع على المنظمات التي لها حقوق النسخ في بلدك.

العنوان: أخلاقيات العدالة: كيف تُسهم في ضمان محاكمات أقل تهيمشاً وأكثر إنصافاً للعلامات المنزليات المهاجرات

ISBN: 9789220386743 (Web PDF)

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتماشى مع تلك التي تستعملها الأمم المتحدة، ولا المواد المعروضة فيها، على التعبير عن رأي مكتب العمل الدولي بأج شكل بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

إن مسؤولية الآراء المعترّ عنها في المقالات أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً، هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا تمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها.

كما أنّ الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كذلك

إغفال ذكر أي شركات أو منتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

يمكن الحصول على معلومات عن منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية من خلال زيارة موقعنا الإلكتروني على العنوان التالي: www.ilo.org/publns

وللحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للتول العربية، التّواصل عبر العنوان التالي:

منظمة العمل الدولية / المكتب الإقليمي للتول العربية

ص.ب. ١١-٤/٨، رياض الصّح ٢١٥-١١٧

بيروت، لبنان

الموقع الإلكتروني: www.ilo.org/arabstates

يمكن الحصول على معلومات عن منشورات المفكرة القانونية والمنتجات الرقمية من خلال زيارة موقعنا الإلكتروني على العنوان التالي:

info@legal-agenda.com

وللحصول على مطبوعات المفكرة القانونية، التّواصل عبر العنوان التالي:

المفكرة القانونية

بنابة جوزيف معوّض 1970، الطابق الأول، شارع بني كنعان، بدارو – بيروت، لبنان.

هاتف/فاكس: +961 1 383606

www.legal-agenda.com

facebook.com/LegalAgenda

[twitter.com/@legal_agenda](https://twitter.com/legal_agenda)

Instagram.com/legal_agenda

طبع في لبنان

شكر وتقدير

أنجز هذا التقرير بفضل التعاون المثمر بين المكتب الإقليمي للدول العربية لمنظمة العمل الدولية والمفكرة القانونية بهدف تطوير الحماية القانونية للعاملات في الخدمة المنزلية ومحاربة التحيزات الاجتماعية أو الآراء المسبقة.

أجرى البحث والكتابة رنا صاغية (محامية وباحثة) وراجع النص نزار صاغية (محامي والمدير التنفيذي للمفكرة القانونية) وزينة مزهر (المنسقة الوطنية لبرنامج العمل بحرية في منظمة العمل الدولية)، كما دققه لغوياً شادي القهوجي .

نودّ أن نوّجه شكراً خاصاً لإيغور بوسك وزينة مزهر من منظمة العمل الدولية لمساهمتهما التقنية ودعمهما خلال مراحل البحث، كما نشكر جيسيكاً شمالي من المفكرة القانونية، ونوّه شكراً خاصاً لرائد شرف لتنفيذ الرسومات ولعلي نجدي لتصميم المطبوعة.

أنجز هذا التقرير في إطار برنامج العمل بحرية الذي تنفذه منظمة العمل الدولية بدعم من وزارة الخارجية والكونغرس والتنمية البريطانية. ومع ذلك، فإنّ الآراء الواردة في هذا التقرير لا تعكس بالضرورة السياسات الرسمية للوزارة أو للمنظمة.

الخطوط: IBM Plex Sans Arabic - 29LT Azer



منظمة
العمل
الدولية



الفهرس

القسم الأول: واقع العاملات المنزليات المهاجرات في لبنان 10

- 12..... الفصل الأول: أعداد العاملات وجنسيّاتهم وأنواع إقاماتهم
- الفصل الثاني: لمحة عن ظروف عملهنّ مع الإشارة إلى التغيّرات التي أدّى إليها الانهيار الاقتصادي مترافقاً مع جائحة كورونا 14
- المبحث الأول: عدم العلم المسبق بشروط العمل 17
- المبحث الثاني: حيز رواتبهنّ المتدنيّة أصلاً 18
- المبحث الثالث: إخضاعهنّ لساعات عمل طويلة ومرهقة تصل غالباً إلى حدود العمل القسري 20
- المبحث الرابع: حرمانهنّ من الراحة الأسبوعيّة والإجازات 21
- المبحث الخامس: حرمانهنّ من الحقّ في الخصوصيّة 21
- المبحث السادس: مصادرة جوازات سفرهنّ 22
- المبحث السابع: حبسهنّ في المنازل وعزلهنّ عن العالم الخارجي 23
- المبحث الثامن: الإساءة اللفظيّة والإهانة والتهديد 24
- المبحث التاسع: الإساءة الجسديّة والجنسيّة 24
- المبحث العاشر: حرمانهنّ من التغذية الصحيّة 25
- المبحث الحادي عشر: عبوديّة الدين 25
- المبحث الثاني عشر: عدم تجديد إقاماتهم 27
- المبحث الثالث عشر: الحصّ على الانتحار 27
- المبحث الرابع عشر: الافتراء للتأكّد من القبض عليهنّ وترحيلهنّ 27

القسم الثاني: أبرز خصائص النظام القانوني الحالي الذي يطبّق عليهنّ، بما في ذلك الإجراءات التي اتّخذت في أثناء جائحة كورونا وعقب الأزمة الاقتصاديّة 29

- الفصل الأول: محدوديّة الحماية القانونيّة والنتائج المترتّبة على ذلك: العاملات المنزليات هنّ فئات العمّال الأكثر هشاشة والأقلّ حماية 31
- المبحث الأول: قانون العمل 31
- المبحث الثاني: قانون الموجبات والعقود 32
- المبحث الثالث: قانون العقوبات 33

38..... الفصل الثاني: نظام إقامة الأجانب في لبنان

المبحث الأول: الإطار القانوني المتّصل بدخول الأجانب للعمل في لبنان 38

المبحث الثاني: الإطار القانوني المتّصل بتغيير الأجانب عملهم 41

المبحث الثالث: الإطار القانوني المتّصل بترحيل الأجانب 43

المبحث الرابع: الإطار القانوني المتّصل بتنقّل الأجانب 46

المبحث الخامس: الإطار القانوني المتّصل بمنع دخول الأجانب 46

الفصل الثالث: إخضاع العاملات لنظام الكفالة والنتائج المترتبة على ذلك، وتحديداً ربط

مشروعية إقامتهنّ باستمرار عقد العمل 48

51..... الفصل الرابع: المساعي لتحسين الوضع القانوني لم تنجح بعد

المبحث الأول: عقد العمل المؤدّد: تطوّر مهمّ لم يكتمل 51

المبحث الثاني: وضع قانون خاص للعاملات أو إلغاء الاستثناء الوارد في المادة 7 من

قانون العمل 53

المبحث الثالث: عدم المصادقة حتّى تاريخه على عدد من الاتّفاقيات ذات الصلة.. 54

المبحث الخامس: حظر إنشاء نقابات للعاملات المنزليّات 58

59..... الفصل الخامس: هل من وسائل قانونيّة نافذة تُمكن من تحسين وضعيّة العاملات؟

المبحث الأول: تطبيق الأحكام المتّصلة بمعاينة جرائم الإتجار بالبشر..... 59

المبحث الثاني: تطبيق قانون حماية الأسرة 64

المبحث الثالث: المعاهدات المصادق عليها والآلية إلى تحسين وضع العاملات

المنزليّات 65

القسم الثالث: القواعد الأساسيّة الواجب مراعاتها من أجل ضمان محاكمات عادلة

99..... للعاملات المنزليّات المهاجرات

الفصل الأول: القواعد المستمّدة من المبادئ الأساسيّة المتّصلة بالوظيفة القضائيّة

ومهنة المحاماة..... 101

المبحث الأول: المبادئ الأساسيّة المتّصلة بالقضاة 101

المبحث الثاني: المبادئ الأساسيّة للمحامين المناصرين لقضايا العاملات

المنزليّات المهاجرات..... 119

الفصل الثاني: آراء وتصورات مسبقة تمّ رصدّها في النزاعات القضائيّة ويجدر التنبّه لها

لتعارضها مع مبادئ المحاكمة العادلة والمهنيّة..... 128

المبحث الأول: أبرز الآراء والتصورات المسبقة..... 128

المبحث الثاني: أحكام مبنية على أسس نمطية.....	133
الفصل الثالث: أهمّ الأحكام القضائية ومبادرات المحامين التي أدت إلى تطوير الحماية القانونية ومحاربة التحيزات الاجتماعية أو الآراء المسبقة.....	139
المبحث الأول: أهمّ الأحكام القضائية.....	139
المبحث الثاني: أبرز مبادرات المحامين.....	149

القسم الرابع: تطبيقات عملية..... 155

الفصل الأول: تطبيقات عملية في دعاوى الحق العام أمام المحاكم الجزائية، وأبرزها ادعاء النيابة العامة على التعاملات بمخالفة قوانين الأجانب.....	157
المبحث الأول: عدم مسؤولية العاملة عن عدم تجديد إقامتها في أثناء إقامتها في مكان عملها.....	157
المبحث الثاني: عدم تجديد إقامتها بسبب تركها العمل مرتبط بشكل وثيق بمفاعيل نظام الكفالة.....	158
المبحث الثالث: عدم توجب أيّ تعويض لصاحب العمل من جرّاء مخالفة العاملة أحكام الأجانب.....	159
المبحث الرابع: وجوب التحقق من أسباب ترك العاملة مكان العمل.....	159
الفصل الثاني: تطبيقات عملية في دعاوى الحق الخاص ضدّ التعاملات أمام المحاكم الجزائية: أبرزها ادعاءات أصحاب العمل على التعاملات بالسرقة.....	160
الفصل الثالث: تطبيقات عملية في الدعاوى المقدّمة أمام المحاكم الجزائية من التعاملات ضدّ أصحاب العمل أو أطراف أخرى، وأبرزها الافتراء وجرائم الإتيار بالأشخاص.....	163
المبحث الأول: دعوى الافتراء.....	163
المبحث الثاني: وجود مؤشّرات على الإتيار بالأشخاص.....	164
الفصل الرابع: تطبيقات عملية في الدعاوى أمام مجالس العمل التحكيمية.....	166
الفصل الخامس: تطبيقات عملية في الدعاوى أمام القضاء الناظر في دعاوى العجلة..	168
المبحث الأول: دعاوى استرداد جواز السفر.....	168
المبحث الثاني: دعاوى طلب سلفة وقتية على الأجور والتعويضات.....	169
المبحث الثالث: منع الترحيل حفاظًا على حقوق الدفاع.....	171
الفصل السادس: تطبيقات عملية في الدعاوى أمام مجلس شورى الدولة: دعاوى إبطال قرارات منع الدخول.....	173

مقدّمة

قبل الحرب اللبنانية (1975-1990)، كانت العائلات اليسورة تستقدم من القرى اللبنانية والدول العربية المجاورة، لا سيّما من سوريا، وبدرجة أقلّ من فلسطين ومصر، فتيات قاصرات للعمل لديها. ودرجت العادة على استمرار الفتيات بالعيش في منازل تلك العائلات، حتّى يحين وقت زواجهنّ، وعلى اقتصار زيارة أهاليهنّ على مرّة واحدة في السنة لقبض الرواتب⁽¹⁾.

خلال الحرب، وبعدها بشكل خاص، بدأت ظاهرة استقدام عاملات المنازل من دول أجنبية، لا سيّما الدول الفقيرة في أفريقيا وآسيا، التي شجّعت هجرة الفتيات لديها إلى الخليج والشرق الأوسط، للحصول على عائدات بالعملة الأجنبية. تشير الدراسات إلى أنّ المكتب الأوّل لاستقدام العاملات من سريلانكا فتح أبوابه في لبنان عام 1978⁽²⁾. وقد ازداد عدد المكاتب بشكل ملحوظ بعد عام 1993، في ظلّ غياب أيّ تنظيم لقطاع الرعاية المنزليّة أو أيّ سياسة عامّة للهجرة، وتحوّل استخدام العاملات المهاجرات في الخدمة المنزليّة إلى شكل من أشكال الوجهة الاجتماعية. وقد بلغت قيمة التحويلات من لبنان إلى الخارج عام 1996 نحو 10 ملايين دولار في الشهر الواحد⁽³⁾. وهذا الأمر ما كان ليتّـمّ لولا تدنيّ أجور العاملات مقابل ارتفاع قيمة العملة اللبنانية، والصورة النمطيّة الدونيّة للعاملات في الخدمة المنزليّة والعمل المنزلي بشكل عام⁽⁴⁾، والأهمّ، نظام الكفالة الذي سمح لأصحاب العمل باستغلال العاملات من دون وجود أيّ آليّة جديّة للتظلم، أو إمكانيّة الانتقال إلى عمل آخر، أو العودة إلى الوطن. ولم يقتصر الاستغلال على نوع العمل

1. عن هذا الأمر، راجع دراسة راي جريديني "Women Migrant Domestic Workers in Lebanon"، ص. 2 على الرابط الآتي: <https://fudepa.org/Biblioteca/recursos/ficheros/BMI20060000461/imp48e.pdf>

2. للرجع نفسه، ص. 2.

3. للرجع نفسه، ص. 3.

4. لطالما كان العمل المنزلي غير محمّـي وبطال الفئات الأكثر تهميشاً في العالم. وهذا ما أكّدته ديباجة اتفاقيّة منظّمة العمل الدوليّة للعمل اللائق للعقّال المنزليين رقم 189 بالقول إنّ العمل المنزلي في العالم لا يزال منتقص القيمة ومحجوباً، وإنّ النساء والفتيات هنّ اللواتي يضطّلعن به بصورة أساسيّة، والكثيرات منهنّ من المهاجرات أو من أفراد مجتمعات محرومة، وهنّ معرّضات على وجه الخصوص للتمييز فيما يتعلق بظروف الاستخدام والعمل ولغير ذلك من انتهاكات حقوق الإنسان. وأضافت أنّ العقّال المنزليين يشكّلون نسبة كبيرة من القوى العاملة في البلدان النامية التي تشهد على مرّ التاريخ ندرة في فرص العمل في الاستخدام المنظّم، ويظلّون من أشدّ العقّال تهميشاً.

والراتب فحسب، وإنّما تعدّي ذلك حتّى بات يمسّ أبسط حقوقهنّ الإنسانيّة، ممّا أنتج شكلاً من أشكال الاتّجار بالبشر المنتشر، والمتعارف عليه اجتماعيّاً. فقد صار صاحب العمل يتصرّف كمالك لهذه "السلعة"، أو كما لو أنّ العاملة جزء من مقتنياته المنزليّة، يستغلّها بلا أيّ ضوابط، ويبادلها، ويّتاح له التخلّي عنها لأنّها لم تعدّ تعجبه، أو لأنّ بإمكانه أن يحصل، بدلاً منها، على سلعة يراها أفضل، وذلك بحسب الجنسيّات والمهارات اللغويّة، حيث تتحدّد أجور العاملات وفق هذه المتغيّرات، وليس وفق الكفاءة و/أو نوع المهامّ الوظيفيّة وحجمها⁽⁵⁾.

وقد سعت بعض الدول المصدّرة للعمالة إلى تكريس حدّ أدنى من شروط العمل، أو فرض حظر على السفر لمنع مواطنيها من العمل في لبنان لعدم توافر بيئة سليمة (ومنها سريلانكا وأثيوبيا ومدغشقر سابقاً، وإندونيسيا وسيراليون والسودان والفلبين حالياً)⁽⁶⁾، ولكنّ نجاحها بقي محدوداً، لا بل عرّض العاملات في بعض الأحيان للمزيد من المخاطر⁽⁷⁾. في المقابل، صوّرت أيّ محاولة من المراجع الرسميّة اللبنانيّة للحدّ من استغلال العاملات أو تحسين شروط عملهنّ (سواء لجهة تمتّع العاملة بحريّة الخروج من مكان العمل "المنزل" خلال أوقات الراحة أو العطلة، أو وضع حدّ أقصى لساعات العمل، أو تأمين غرفة خاصّة بها، أو ضمان حقّها في الحدّ الأدنى للأجور، أو التواصل مع الآخرين)، أو تمكينهنّ من اللجوء إلى القضاء، أو التمتع بأيّ حماية قانونيّة أو قضائيّة، بمثابة تهديد للوحدة العائليّة ولحقّ المرأة في العمل خارج المنزل، وبمعنى آخر، لمجموعة من الحقوق التي بات استخدام عاملة مهاجرة شرطاً لضمانها (بخاصة رعاية الأشخاص المسنّين وذوي الحاجات الخاصّة والأطفال). ويمكن اعتبار أنّ ضمان حقّ استخدام عاملات بأجور متدنّية لفئات واسعة من الناس شكّل أحد العوامل التي استخدمتها السلطات العامّة لتحسين حياة المواطنين، ولو على حساب الحدّ الأدنى من مبادئ

5. عن هذا الأمر، راجع مقال لور أيوب النشور في تاريخ 2021/3/9 على موقع المفكّرة تحت عنوان: "مُحدّ زيب يقرأ نظام الكفالة في ظلّ الانهيار: أخشى تعميم ممارسة استغلال العقال الأجانب على المقيمين".

6. عن هذا الأمر، راجع موقع المديرية العامّة للأمن العام اللبناني على الرابط الآتي، علماً أنّ التعميم لا يشمل الفلبينيين من ضمن الدول التي منعت رعاياها من القدوم للعمل كعاملات منزليّات في لبنان، بالرغم من استمرار الحظر من الدولة الفلبينيّة: <https://www.general-security.gov.lb/ar/posts/38>

7. أدّى للنوع إلى الانشقاق على الإجراءات النظاميّة في بلد المنشأ، ونتيجة ذلك، ارتفاع تكاليف الاستقدام وتعريض العاملات لزيد من الأعباء الماليّة والضغط وأشكال الاستغلال.

الكرامة الإنسانية والنظام العام⁽⁸⁾. وعليه، وفي حين استمرّ نظام الكفالة، فإنّ السلطات الرسميّة فشلت في إقرار نصوص حمايّة، كإلغاء استثناء العاملات من تطبيق أحكام قانون العمل، وإقرار عقد عمل موحد يتلاءم مع معايير العمل الدوليّة، وتفعيل آليات فعّالة للشكاوى وحلّ النزاعات.

وبالرغم من الواقع المؤلم الذي تعيشه أغليّة العاملات نتيجة عدم التوازن في علاقات العمل، لم ينجح القضاء، وبشكل خاص النيابة العامّة، في إعادة بعض التوازن إلى هذه العلاقات. كما لم تتمّ محاكمة أيّ من أصحاب العمل بجرم الإتجار بالبشر، بالرغم من وجود شبهات قويّة على تعرّض العاملات للاستغلال والعمل الجبري، وبالرغم من وجود نصوص لبنانيّة ودوليّة نافذة في هذا الإطار. وهذا ما نستشقه من التقارير الصادرة عن هيئات حقوقيّة عديدة في السنوات الأخيرة⁽⁹⁾.

انطلاقاً من الثغرات المذكورة أعلاه والتوصيات المعلّلة في هذه التقارير، كان لا بدّ من وضع هذا الدليل، أولاً، لتأكيد دور القضاة والنوّاب العامّين والمحامين في الحدّ من الممارسات المجتمعيّة التي أصبحت أعرافاً بالرغم من عدم قانونيّتها وانتهاكها أبسط حقوق الإنسان (وأبرزها احتجاز جواز سفر، والادّعاء بالسرقة، والتأخّر أو الامتناع عن تسديد الأجور...؛ وثانيًا، لتسهيل القيام بهذا الدور من خلال وضع توجّهات عمليّة مسنّدة إلى الاتّفاقيات الخاصّة بحقوق الإنسان ومعايير العمل الدوليّة والممارسات الفضلى في هذا المجال.

وعليه، يتضمّن هذا الدليل أربعة أقسام. يستعرض القسم الأوّل واقع عاملات المنازل المهاجرات في لبنان، لجهة أعدادهنّ وجنسيّاتهنّ وأوضاع إقاماتهنّ (نظاميّات وغير نظاميّات) وظروف عملهنّ، مع الأخذ بعين الاعتبار التغيرات

8. عن هذا الأمر، راجع مقال نزار صاغية وسعدى علوه المنشور في تاريخ 2021/2/4 على موقع الفكرة تحت عنوان: "عاملات المنازل في زمن الكورونا وسائر الأزمات: نظام الكفالة الأزوم لم يفقد مخالفه بعد".

9. عن هذا الأمر، راجع التقرير الصادر عام 2020 عن الفكرة ومنظمة العمل الدوليّة تحت عنوان: "متاهة العدالة: عاملات المنازل أمام المحاكم اللبنانيّة" على الرابط الآتي: https://legal-agenda.com/wp-content/uploads/Legal-Agenda_Report-2020_Arabic-migrant-workers-judiciary-2021.pdf

والتقرير الصادر عام 2018 عن منظمة العفو الدوليّة تحت عنوان "يتهم سجنى: استغلال عاملات المنازل للمهاجرات في لبنان" على الرابط الآتي: <https://www.amnesty.org/ar/documents/mde18/2019/0022> <https://www.amnesty.org/ar/documents/mde18/2019/0022> والتقرير الصادر عام 2010 عن هيومن رايتس واتش تحت عنوان: "بلا حماية: إخفاق القضاء اللبناني في حماية عاملات المنازل الوافدات" على الرابط الآتي: <https://www.hrw.org/ar/report/2010/256124/16/09>

النتيجة من الانهيار الاقتصادي وجائحة كورونا الصحيّة. كما يتناول القسم الثاني أبرز خصائص النظام القانوني الحالي الذي يُطبّق عليهنّ، والنتائج المترتبة على ذلك، ومدى تعارض هذا النظام مع حقوق الإنسان والتزامات لبنان الدوليّة على صعيد حقوق العمل، والتي يمكن الاستناد إليها من أجل تحسين واقع العاملات في لبنان. أمّا القسم الثالث، فهو مخصّص لدراسة الأهداف الأساسيّة المتّصلة بالوظيفة القضائيّة ومهنة المحاماة، والواجب مراعاتها عند النظر في الدعاوى المتّصلة بالعاملات المنزليّات المهاجرات، فضلاً عن الآراء والتصورات المسبقة التي تمّ رصدّها في النزاعات القضائيّة، والتي يجدر التنبّه لها لتعاضدها مع مبادئ المحاكمة العادلة والمهنيّة، مع التذكير بأهمّ الأحكام القضائيّة ومبادرات المحامين التي أدّت إلى تطوير الحماية القانونيّة ومحاربة التحيّزات الاجتماعيّة أو الآراء المسبقة. يخصّص القسم الرابع لعرض التطبيقات والتوصيات العمليّة أمام القضاء الجزائي وقضاء العجلة ومجلس العمل التحكيمي ومجلس شورى الدولة.

القسم الأول
واقع العاملات المنزليّات
المهاجرات في لبنان



أعداد العاملات وجنسيّاتهنّ وأنواع إقاماتهنّ

لعلّ المؤشّر الرسمي للتّاح هو عدد إجازات العمل الصادرة عن وزارة العمل للعاملات في الخدمة المنزليّة والمنشورة ضمن الإحصائيّات السنويّة الصادرة عن الوزارة. والواقع أنّ الوزارة أصدرت، خلال عام 2018، 76545 إجازة عمل منزليّة للمرّة الأولى، و129358 إجازة عمل منزليّة مجدّدة، أي ما يساوي مجموعه 205903 إجازة⁽¹⁰⁾. إلّا أنّ هذه الأرقام، على أهمّيّتها، ليست مكتملة، لأنّها تتضمّن حصراً العاملات النظاميّات، أي اللواتي يعملنّ بموجب إجازات عمل صالحة، علماً أنّ التقارير الدوليّة⁽¹¹⁾ والمحليّة⁽¹²⁾ تشير إلى وجود عدد كبير من العاملات غير النظاميّات، ما يجعل عدد العاملات المهاجرات يتراوح بين 250000 و300000 عاملة.

وقد انخفضت هذه الأرقام بشكل ملحوظ منذ عام 2019 نتيجة تردّي الوضع الاقتصادي وتراجع قيمة العملة الوطنيّة، فضلاً عن خسارة فرص العمل وجائحة كورونا، وما فرضته من إغلاق عامّ ومشهد العاملات الراقداً قرب أبواب سفاراتهنّ طلباً للعودة إلى بلادهنّ. ففي عام 2019، بلغ عدد الإجازات الممنوحة للمرّة الأولى 32938 إجازة، فيما بلغ عدد الإجازات المجدّدة 149439 إجازة، أي

10. عن هذا الأمر، راجع موقع وزارة العمل في لبنان على الرابط الآتي:

<https://www.labor.gov.lb/StatList.aspx>

11. عن هذا الأمر، راجع مقال ميشال رندهاوا المنشور في تاريخ 2020/9/14 على موقع هبومن رابيس ووتش تحت عنوان: "معاناة العاملات المنزليات المهاجرات في لبنان تتزايد": <https://www.hrw.org/ar/>.
والبيان الصحفي المنشور في تاريخ 2020/9/10 على موقع منظمة العمل الدوليّة تحت عنوان: "لبنان يتخذ أول خطوة أساسيّة نحو إلغاء نظام الكفالة": https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_755008/lang-en/index.htm

12. عن هذا الأمر، راجع التقرير الصادر في تاريخ 2020/1/24 عن حركة مناهضة العنصريّة تحت عنوان: "التنظيم للجتمعي في إطار النظام الاجتماعي القانوني اللبناني":

https://armlebanon.org/sites/default/files/migrant_domestic_workers_community_organizing_arm_lebanon.pdf

ما يساوي مجموعه 182377 إجازة. واستمرّ التراجع عام 2020، بحيث تدنّت الإجازات الممنوحة للمرّة الأولى إلى 9362 إجازة، فيما تدنّت الإجازات المجدّدة إلى 108507 إجازة. أمّا عام 2021، فقد بلغ عدد الإجازات الممنوحة للمرّة الأولى 9762 إجازة، فيما تمّ تجديد 56063 إجازة فقط⁽¹³⁾.

على صعيد الجنسيّات، نلحظ استقدام أكثرية العاملات من دول آسيويّة وأفريقيّة، لا سيّما أثيوبيا، والفيليبين، وسريلانكا، وبنغلاديش. هنا أيضًا، نسجّل تغييرًا بعد الانهيار الاقتصادي، يتمثّل في توجّه الاستقدام إلى الدول الأفريقيّة الأكثر فقرًا، كينيا، وغانا، والكاميرون، على سبيل المثال. علمًا أنّ وزارة العمل تُدرج آلاف الإجازات السنويّة تحت بند جنسيّات مختلفة، وبالتالي لا يمكن التأكّد من جنسيّة العاملات بشكل كامل.

13. عن هذا الأمر، راجع موقع وزارة العمل في لبنان على الرابط الآتي:
<https://www.labor.gov.lb/StatList.aspx>

لمحة عن ظروف عملهم مع الإشارة إلى التغيّرات التي أدّى إليها الانهيار الاقتصادي مترافقاً مع جائحة كورونا

في لبنان، تعاني العاملات المنزليّات المهاجرات ظروف عمل سيّئة، يشكّل معظمها انتهاكات خطيرة لحقوق الإنسان، حدّث بعدد كبير منهم إلى الانتحار⁽¹⁴⁾ أو ترك المنزل⁽¹⁵⁾، ما يعرضهنّ غالباً للتوقيف والترحيل، من دون أن يؤدّي ذلك إلى تحقيقات جدية بشأن تلك الحالات، والأسباب الكامنة وراءها.

وهذا ما دفع باللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضدّ المرأة إلى الإعراب عن قلقها البالغ "إزاء البلاغات المثيرة للانعراج التي تفيد بوفاة عاملات منازل مهاجرات نتيجة أسباب غير طبيعيّة، من بينها الانتحار أو السقوط من مباني مرتفعة، وإزاء عدم إجراء الدولة الطرف تحقيقات في حالات الوفاة تلك"⁽¹⁶⁾. كذلك أعرّبت اللجنة المعنية بحقوق الإنسان عن قلقها إزاء تعرّض العمّال المنزليّين المهاجرين "لسوء المعاملة والاستغلال في إطار نظام الكفالة، بما في ذلك الاحتفاظ بوثائق هويّتهم، وحبسهم قسراً، وحرمانهم من الإجازات، والعمل لساعات طويلة، والتأخّر في تسديد أجورهم أو عدم تسديدها أصلاً، والتحرّش بهم لفظياً وبدنياً وجنسياً،

14. عن هذا الأمر، راجع المقال المنشور في تاريخ 2008/8/24 على موقع هيومن رايتس ووتش تحت عنوان: "لبنان: عاملات المنازل الأجنبيّات يلقين حتفهنّ بمعدّل أكثر من واحدة أسبوعياً: الأسباب الرئيسيّة للوفاة هي الانتحار والسقوط من المباني في أثناء محاولات الفرار"، وأيضاً مقال لور أيّوب المنشور في تاريخ 2020/4/24 على موقع المفكّرة تحت عنوان: "موت عاملات المنازل في لبنان ليس انتحاراً فقط: هل تتحقّق العدالة لفوستينا تاي بعد موتها؟"، وأيضاً مقال حسين مهدي وريم طراد المنشور في تاريخ 2019/6/21 على موقع درج تحت عنوان: "ما خلف موت العاملات الأجنبيّات في لبنان... انتحرن أم انتحرن؟".

15. للأسف غالباً ما تقترن محاولات ترك المنزل بالمخاطرة بحياتهنّ والسقوط من مباني مرتفعة.

16. عن هذا الأمر، راجع لللاحظات الختامية على تقرير لبنان الجامع لتقريره الدوريّين الرابع والخامس الصادرة في تشرين الثاني 2015 على الرابط الآتي: [https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/LBN/CO/4](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/LBN/CO/4&Lang=En&5-treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/LBN/CO/4)

وأوضاعهم الشبيهة بالسخرة ... وإزاء انعدام سبل الإنصاف الفعالة إزاء هذه التجاوزات، وإزاء خطر الإيداع في السجن أو الإبعاد الذي يواجهه العمال المنزليون المهاجرون الذين يُقاضون أرباب عملهم... وإزاء التقارير التي تتحدث عن حالات الانتحار ومحاولات الانتحار بين العمال المنزليين المهاجرين عام 2016، والاعتقال التعسفي من دون إمكانية الاتصال بمحامٍ، والترحيل، بما في ذلك العمال غير المقيمين مع أصحاب عملهم، انتقامًا منهم على نشاطهم النقابي"⁽¹⁷⁾.

أُضيف إلى ذلك أنّ لجنة الخبراء في منظّمة العمل الدوليّة دعت الحكومة اللبنانيّة مرارًا إلى اتّخاذ إجراءات لمعالجة وضع عاملات المنازل المهاجرات، نظرًا إلى تعرّضهنّ لأشكال مختلفة من الاستغلال وظروف العمل الجبري، بما في ذلك التأخّر في دفع الأجور والإيذاء اللفظي والجنسي⁽¹⁸⁾.

وعليه، سنتحدّث أدناه عن أبرز تلك الظروف والتغيّرات الناتجة من الانهيار الاقتصادي وجائحة كورونا، على أن نبحث في مدى تعارضها مع حقوق الإنسان والتزامات لبنان الدوليّة على صعيد حقوق العمل في القسم الثاني من هذا الدليل. ليس الهدف من ذلك توثيق سوء ظروف عملهم فحسب، وإنّما تأكيد الحاجة الملحة إلى التصدي لتلك الظروف، من خلال إنصاف العاملات في المحاكمات، مع الأخذ بعين الاعتبار أوضاعهنّ النفسيّة والجسديّة الناجمة عن تردّي ظروف العمل، وكذلك مسؤوليّة القضاة في تكريس مفهوم المحاسبة، ومعاينة أصحاب العمل، وردعهم عن الاستمرار في تلك الممارسات.

تجدر الإشارة إلى أنّ تلك الظروف موثّقة في تقارير ودراسات عديدة، أهمّها الدراسة الصادرة عام 2014 عن كفى والمفكّرة القانونيّة تحت عنوان

17. عن هذا الأمر، راجع الملاحظات الختاميّة على تقرير لبنان الدوري الثالث الصادرة في أيار 2018 على الرابط الآتي: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR/C/LBN/CO/3&Lang=En

18. عن هذا الأمر، راجع تقرير لجنة الخبراء في منظّمة العمل الدوليّة حول تطبيق معايير العمل الدوليّة الصادر عام 2019 على الرابط الآتي: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/reports-to-the-conference/WCMS_670146/lang-en/index.htm وأيضًا التقرير الصادر عنها عام 2022 على الرابط الآتي: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_836653.pdf

"أحلام للبيع: بين الاستقدام والعمل في لبنان، رحلة استغلال عاملات منازل من نيبال وبنغلادش"، والدراسة الصادرة عام 2016 عن منظمة العمل الدوليّة تحت عنوان: "Intertwined: the Worker's Side"⁽¹⁹⁾ والدراسة الصادرة عام 2016 عن منظمة العمل الدوليّة بالتعاون مع سوسن عبد الرحيم وزينب شري من الجامعة الأميركيّة في بيروت بشأن مقارنة أصحاب العمل لعلاقاتهم مع عاملات المنازل تحت عنوان: "Intertwined: A Study of Employers of Migrant Domestic Workers in Lebanon"⁽²⁰⁾، والتقارير الصادر عام 2018 عن منظمة العفو الدوليّة تحت عنوان "بيتهم سجن: استغلال عاملات المنازل المهاجرات في لبنان"⁽²¹⁾. علماً أنّ المفكّرة قد وصفت الأقوال الواردة على لسان أصحاب العمل في الدراسة الصادرة عن الجامعة الأميركيّة بالإقرارات التي يُرجّح أنّها تعكس وضعاً أقلّ سوءاً من الواقع؛ وعليه، تشكّل هذه الأقوال بحّد ذاتها إثباتاً بليّغاً على ممارسات الإتجار بالبشر، وتُعدّ بمثابة إخبار للنيابة العامّة التمييزيّة، يوجب عليها استقصاء هذه الممارسات بهدف ردها ووقفها صوّناً للنظام العام⁽²²⁾. هذا فضلاً عن التقارير بشأن انعكاسات الأزمة الاقتصاديّة وجائحة كورونا على العاملات، ومنها عدم قبض أجورهنّ بالدولار، وزيادة ساعات العمل بسبب الحجر، وبقاء أصحاب العمل في المنازل ليلٍ نهار، وعدم قدرتهم على الخروج، وارتفاع نسبة الاضطرابات النفسيّة التي تصل إلى حدّ الهلوسة ومحاولات الانتحار⁽²³⁾.

-
19. تستند هذه الدراسة إلى عيّنة ممثّلة للعاملات المنزليّات (1541 عاملة)، علماً أنّ العيّنة لا تتضمّن عاملات لا يخرجنّ من منازلهنّ. وهذا الأمر قد يعطي صورة أفضل عن الواقع الحقيقي للعاملات في لبنان، حسب ما جاء في مطّلع الدراسة. يمكن الاطلاع على هذه الدراسة على الرابط الآتي: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_524143.pdf
 20. تستند هذه الدراسة إلى عيّنة ممثّلة لأصحاب العمل (1200 صاحب/ة عمل أغلبيّتهم نساء ومن مناطق عديدة)، وإلى مقابلات معقّقة مع 29 صاحب/ة عمل، وتتّصل معظم مخرجاتها بشروط العمل التي تخضع لها عاملات المنازل. يمكن الاطلاع على هذه الدراسة على الرابط الآتي: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_524149.pdf
 21. يمكن الاطلاع على هذا التقرير على الرابط الآتي: <https://www.amnesty.org/ar/documents/mde18/ar/2019/0022/>
 22. عن هذا الأمر، راجع مقال نزار صاغية المنشور في تاريخ 2016/10/17 على موقع المفكّرة تحت عنوان: "مضبطة اتّهام برسم النيابة العامّة: نعم، نحن نتجر بالبشر".
 23. عن هذا الأمر، راجع للمقال المنشور في تاريخ 2020/4/30 على موقع جمعيّة كفى تحت عنوان: "وقع كورونا على عاملات المنازل في لبنان: من العزل إلى الحجر".

علمًا أنّ 24 دولة⁽²⁴⁾ ممثلة في الدورة الثالثة ضمن الاستعراض الدوري الشامل لسجلّ حقوق الإنسان، قد أشارت، بشكل أو بآخر، ضمن توصياتها للبنان، إلى وجوب تحسين واقع العمال المنزليين. وهذا يدلّ على فداحة الوضع الحالي على الصعيدين القانوني والعملي⁽²⁵⁾.

المبحث الأوّل: عدم العلم المسبق بشروط العمل

حسب الدراسة الصادرة عن كفي والمفكرة، إنّ 60% فقط من المشاركات في المسح وقّعن عقود عمل في بلدانهم قبل قدومهم إلى لبنان، علمًا أنّ 60% منهم لم يفهمن أحكام العقد لأسباب عديدة، منها عدم معرفتهن القراءة، وعدم شرح الوسيطاء العقد، وعدم الإلمام باللغة الانكليزية. هذا فضلًا عن حجب المعلومات بشأن طبيعة العمل في لبنان، وظروف الأسرة، وعدد أفرادها، وعنوان المنزل، والوعود الكاذبة بشأن الراتب، والإجازات، وساعات العمل. فقد تلقت 81% من المشاركات في المسح وعودًا حول قيمة رواتبهنّ، إلّا أنّ 53% منهم حصلن على رواتب أقلّ من تلك التي وُعدنّ بها، فيما لم تعرف 19% من المشاركات أيّ معلومة عن الرواتب المنتظرة. وفي جميع الأحوال، يتمّ اعتماد عقود منظّمة باللغة العربية لدى الوصول إلى لبنان بدلًا من العقود الموقّعة في بلد الأصل، تتضمّن شروطًا غالبًا ما تكون مختلفة عن الشروط الواردة في العقود السابقة. وفي الدراستين الصادرتين عن منظّمة العمل الدولية، تبين أنّ أكثر من 73% من العاملات لا

24. أنغولا، وألمانيا، والأرجنتين، وإيطاليا، وبوركينا فاسو، وبلجيكا، وبنغلادش، وتوغو، وتايلند، وفنلندا، والفلبين، وسلوفينيا، وسيراليون، والسويد، وسريلانكا، والسنغال، والسودان، وكندا، ولوكسمبرغ، والمكسيك، والنيبال، ونيجيريا، والنمسا، وهندوراس. عن هذا الأمر، راجع تقرير الفريق العامل للعق بالاستعراض الدوري الشامل لبنان الصادر في تاريخ 2021/4/7 على الرابط الآتي: <https://undocs.org/ar/A/HRC/47/5>. تجدر الإشارة إلى أنّ الجمعية العمومية للأمم المتحدة قد أطلقت هذا الاستعراض بموجب القرار 251/60، تزامنًا مع تأسيسها مجلس حقوق الإنسان في عام 2006. "وقد أنيط بهذا المجلس إجراء استعراض دوري شامل يستند إلى معلومات موضوعية وموثوق بها، لدى وفاء كلّ دولة بالتزاماتها وتعهداتها في مجال حقوق الإنسان، على نحو يكفل شمولية التطبيق والمساواة في المعاملة بين جميع الدول. وتهدف هذه المراجعة إلى تعزيز وحماية حقوق الإنسان من خلال الإضاعة على الانتهاكات والحثّ على معالجتها، وتوفير مساعدة تقنية للدول من خلال تقاسم أفضل الممارسات في ميدان حقوق الإنسان بين الدول وأصحاب المصلحة الآخرين".

25. عن هذا الأمر، راجع مقال كارين الغزاوي للنشر في تاريخ 2021/1/22 على موقع المفكرة تحت عنوان: "وضع حقوق الإنسان في لبنان من منظور دولي: مجربات الاستعراض الدوري الثالث في جنيف".

يُحصلن على نسخة من العقد الموقع باللغة العربية لدى الكاتب العدل، فيما صرّحت 60% فقط من العاملات أنهن قرأن العقد وفهمته.

وقد أشارت المقررة الخاصة المعنية بأشكال الرق المعاصرة، بما في ذلك أسبابها وعواقبها، غولنارا شاهينيان، في تقريرها في أعقاب البعثة الرسمية الموفّدة إلى لبنان عام 2011، إلى أنّها قابلت عددًا من العاملات اللواتي لم يكنّ يعلمن طبيعة عملهنّ في لبنان، وكنّ يعتقدن أنّهن سيعملن كمعلّلات أو ممرّضات، كما أنّهن حصلن على رواتب أقلّ من الرواتب المتّفق عليها أو تعرّضن لظروف العمل الجبري⁽²⁶⁾:

"75. The Special Rapporteur met migrant domestic workers who were aware of the nature of the work that they were to perform and their salaries but ended up in forced labour. Others, however, believed that they were going to Lebanon to be employed as teachers or nurses or that they were going to another country, only to end up in Lebanon. She also heard that, upon arrival in Lebanon, migrant domestic workers were offered a lower salary than had been agreed beforehand."

المبحث الثاني: حيز رواتبهنّ المتدنّية أصلًا

لا يفرض القانون حدًّا أدنى لأجور العاملات المنزليّات، ولا يطبّق بشأنه الأحكام المتّصلة بالحدّ الأدنى الوطني للأجور، بحجّة أنّ العمل المنزلي مستثنى صراحة من قانون العمل. هذا مع العلم أنّ الأجر المحدّد في العقد الموقع لدى الكاتب العدل يكون، في كثير من الحالات، أقلّ من الأجر المتّفق عليه، توفيرًا للرسم، ممّا يجرد العقد من أيّ فائدة حمائيّة. فضلًا عن ذلك، يقوم بعض أصحاب العمل باقتطاع مبالغ من رواتبهنّ لتعويض تكاليف الاستقدام. وقد أشارت الدراسات الصادرة عن منظمة العمل الدوليّة المشار إليهما أعلاه، أنّ معدّل الرواتب يبلغ 180 دولارًا مع فوارق على أساس جنسيّة العاملة، وأنّ ما يناهز 38% من أصحاب العمل المستطلعين صرّحوا أنّ الأجر هو أقلّ من 200 دولار (في 2% من الحالات، لا يتجاوز

26. عن هذا الأمر، راجع التقرير الصادر عام 2012 عن المقررة الخاصة المعنية بأشكال الرق المعاصرة، بما في ذلك أسبابها وعواقبها، غولنارا شاهينيان على الرابط الآتي: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/41-Add1_sp.pdf-HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session21/A-HRC-21

الراتب 150 دولارًا)، وأن ما يناهز 80% صرّحوا أنّه أقلّ من 300 دولار. كما أنّ تحديد أجور العاملات يتّصل بالدرجة الأولى بجنسيّتهنّ، فيما يبقى معيار الأقدميّة أو الخبرة ذا تأثيرٍ أقلّ. فأغلبيةّ العاملات البنغلاديشيّات والأندونيسيّات يتقاضَيْن أقلّ من 200 دولار (72% من البنغلاديشيّات و64.3% من الأندونيسيّات)، فيما أغلبيةّ الفيليبينيّات يتقاضَيْن أكثر من 300 دولار (65.4%). الأمر الذي يكشف تمييزًا غير مبرّر وغير مشروع في تحديد الأجور.

وما يفاقم الوضع سوءًا هو عدم تسديد أصحاب العمل تلك الأجور المتديّبة. فقد صرّح ما يناهز 40% من أصحاب العمل في دراسة الجامعة الأميركيّة، أنّهم لا يسدّدون أجور العاملات في نهاية كلّ شهر، علّمًا أنّ 1% منهم صرّحوا أنّهم يسدّدون الأجور عند انتهاء العقد. كذلك أشارت دراسة كفى والمفكّرة إلى أنّ 50% فقط من المشاركات في المسح كنّ يقبضن رواتبهنّ كلّ شهر، بينما قبضت 20% منهنّ رواتبهنّ في فترات متقطّعة وغير منتظمة شهريًا، فيما لم تحصل 20% أخريات على رواتبهنّ كاملة. هذا فضلًا عن مصادرة الرواتب أحيانًا، من أجل ضمان عودتهنّ من السفر أو إجبارهنّ على تمديد مدّة العقد.

من الثابت في هذا الصدد أنّ عقد العمل الموحّد ينصّ على حقّ العاملة في الحصول على الأجر المحدّد بموجبه في نهاية كلّ شهر من دون تأخير غير مبرّر، كما ينصّ على حقّ العاملة في إنهاء العقد مع صاحب العمل إذا لم يدفع الأجر كاملًا خلال فترة ثلاثة أشهر متواصلة. إلّا أنّ العقد لا يمنح حماية فعليّة للعاملة، طالما أنّه يسمح لصاحب العمل بالتأخّر المبرّر، أيّ أنّه يجيز له صراحة المماطلة والتسويق في تسديد الأجر، كما لا يمنح العاملة، في المقابل، أيّ حقوق أو ضمانات في الحصول على أجرها كاملًا في موعد استحقاقه. مع العلم أنّ العاملة لا تتمتع بحقّ إنهاء العقد، طالما أنّ ذلك يصطدم بالعقبات الناجمة عن استمرار العمل بنظام الكفالة⁽²⁷⁾.

ختامًا، تجدر الإشارة إلى أنّ انهيار الليرة اللبنانيّة أدّى إلى زيادة نسبة الامتناع عن تسديد الأجور أو تأخيرها أو اتّخاذ قرار منفرد باعتماد أجور بالليرة اللبنانيّة، أو بتخفيضها، من دون أن تتّخذ وزارة العمل أيّ إجراء لضمان حقوق العاملات أو

27. يتناول القسم الثاني من هذا الدليل شرحًا مفصّلًا لنظام الكفالة ومدى توافّر الأسناد القانونيّة له.

ضمان انتقالهم من صاحب عمل إلى آخر، أو عودتهم إلى بلدهن بعد حصولهن على حقوقهن⁽²⁸⁾. وهذا ما أدى عام 2020 إلى اصطاف عدد كبير من العاملات أمام السفارات، بخاصة سفارات إثيوبيا وبنغلادش وكينيا، طلباً لتسريع معاملات إعادتهن إلى بلادهن، بعد أن تركهن أصحاب العمل بسبب عدم قدرتهم على مواصلة تسديد الأجور المستحقة أو ثمن تذكرة سفر العودة، أو بسبب عدم رغبتهم في ذلك، نتيجةً للانهيار المالي والمصرفي.

المبحث الثالث: إخضاعهن لساعات عمل طويلة ومرهقة تصل غالباً إلى حدود العمل القسري

يحدّد عقد العمل الموحد، في المادة 11 منه، الحدّ الأقصى لساعات العمل اليومية بـ 10 ساعات غير متواصلة، على أن تحظى العاملات بـ 8 ساعات متتالية من الراحة ليلاً. وبالرغم من أنّ الحدّ المسموح به يتخطى الحدّ الأقصى لساعات العمل النصوص عليه في قانون العمل، صرّحت 77% من المشاركات في دراسة كفي والمفكرة أنّهنّ يعملن 14 ساعة في اليوم أو أكثر. كما لم تذكر أيّ من المشاركات قيام صاحب العمل بتحديد ساعات العمل، أو الاستراحة، أو موعد ثابت للنوم، إنّما ذكرت أكثريتهنّ أنّهنّ غير قادرات على الاستراحة خلال اليوم، ومنهنّ غير قادرات على النوم المتواصل بسبب اضطراهنّ إلى تلبية طلبات العائلة، وبخاصة أفرادها الذين يحتاجون إلى رعاية خاصة وإضافيّة خلال الليل. وقد أفادت معظمتهم أنّهنّ كنّ يستيقظن مع ساعات الصباح الأولى ويخلدنّ إلى النوم بعد انتصاف الليل، وتحديدًا بعد أن ينام كلّ أفراد الأسرة، وينتهينّ من الأعمال المنزليّة كافّة. ولم تكن أكثريتهنّ قادرات على الاستفادة من أوقات للراحة خلال اليوم. كما صرّح ما يزيد على 11% من أصحاب العمل، في الدراسة الصادرة عن منظّمة العمل الدوليّة، أنّ العاملات يعملنّ لديهم أكثر من 10 ساعات يوميًا (منهنّ 3% يعملنّ أكثر من 12 ساعة)، فيما صرّح ما يزيد على 53% أنّهنّ يعملنّ أكثر من 8 ساعات يوميًا. ونرجّح هنا أن يكون الواقع أكثر سوءًا، ولا سيّما أنّ الدراسة بيّنت أنّ 14% منهم أجابوا بعدم معرفتهم عدد ساعات عمل العاملات لديهم. ولا شكّ في أنّ

28. عن هذا الأمر، راجع مقال سعدى علوه النشور في تاريخ 2020/11/23 على موقع المفكرة تحت عنوان: "تحوّلات العمالة الأجنبية تبعًا للانهيار المالي (2): أصحاب العمل والعاملات وانحسار العملة الصعبة في أيادي قلة".

ارتفاع نسبة هؤلاء يثبت غياب مفهوم الدوام في علاقات العمل المنزلي، كما أنّه ينبغي قراءة هذه الأرقام في ضوء النسبة العالية للعاملات اللواتي يعملنّ سبعة أيام في الأسبوع. أمّا الدراسة الثانية الصادرة عن منظّمة العمل الدوليّة، فقد اعتبرت أنّ معدّل ساعات العمل هو 10.5 يوميّاً، وأنّ 50% فقط من الشركات يحصلنّ على فترات استراحة خلال النهار.

المبحث الرابع: حرمانهم من الراحة الأسبوعيّة والإجازات

ينصّ العقد الموحد، في المادة 12 منه، على فترة راحة أسبوعيّة لا تقلّ عن 24 ساعة، وعطلة سنويّة لا تقلّ عن 6 أيام. وبالرغم من ذلك، لا يحظى عدد كبير منهم بـيوم راحة أو إجازات. وهذا ما أكّده دراسة منظّمة العمل الدوليّة بالقول إنّ ما يزيد على 57% من أصحاب العمل صرّحوا أنّ العاملين يعملون سبعة أيّام في الأسبوع، ولا يستفدّون من أيّ يوم راحة. ويشار إلى أنّ قلةً من المستفيدين من هذه الراحة يتمكّنون من التمتّع بها كما يرغبون خارج أماكن العمل. هذا فضلاً عن أنّ نسبة أصحاب العمل الذين صرّحوا أنّهم يسمحون بخروج العاملة بمفردها في يوم راحتها الأسبوعيّة لا يتعدّى الـ25%. علماً أنّنا لا نملك أيّ معطيات بشأن إمكانية الخروج خلال أيّام العمل، بعد انتهاء الدوام أو في الأعياد والعطل الرسميّة أو العطل السنويّة المدفوعة. أمّا دراسة كفي والمفكّرة، فقد أشارت إلى أنّ 91% من المشاركات لا يستفدنّ من يوم الراحة الأسبوعيّة. وأفادت معظم المشاركات أنّه لم يكن يُسمح لهنّ الخروج من المنزل، ولا حتّى الوقوف على الشرفة. كذلك أفاد السح الذي أجرته منظّمة العمل الدوليّة بأنّ 36% فقط من المشاركات يتمتّعنّ بـيوم إجازة أسبوعيّة.

المبحث الخامس: حرمانهم من الحق في الخصوصية

ينصّ العقد الموحد، في المادة 8 منه، على حقّ العاملة في إقامة تُحترم فيها كرامتها وكذلك حقّها في الخصوصية⁽²⁹⁾. إلّا أنّ العقد يكتفي بالبدء العام ولا يُلزم أصحاب

29. عن هذا الأمر، راجعُ الدليل الإرشادي للعاملات المنزليات المهاجرات في لبنان، الصادر عن وزارة العمل، على الرابط الآتي: <https://www.labor.gov.lb/Temp/Files/e7139eae-3987-4dbd-a32a-3b723864e808.pdf>

العمل بأيّ موجبات فعلية لتحقيق ذلك. في المقابل، تؤكّد الدراسة الصادرة عن منظمة العمل الدولية وجود شبه إجماع لدى أصحاب العمل على رفض حقّ العاملة في التمتع بحياة خاصّة، على اعتبار أنّهم قدّموا إلى لبنان من أجل خدمتهم، وأنّ أيّ علاقة من هذا النوع ستؤثر حكماً على نشاطهم ومثابرتهم على العمل. ويتّضح ذلك من خلال عدم تمتّع العاملات بغرف مستقلة داخل المنزل (22% من المشاركات في المسح صرّحن أنّهنّ يتقنّ في الصالون و19% منهنّ في المطبخ و11% منهنّ مع أفراد من الأسرة، و7% منهنّ على شرفة المنزل). كذلك رأى المسح الذي أجرته منظمة العمل الدولية أنّ نصف المشاركات فقط يتمنّعن بغرف مستقلة. وبشكل هذا الأمر تهديداً، لحقها في الراحة والخصوصية فقط، إنّما لصحتها وسلامتها أيضاً، نظراً إلى ما يمكن أن تتعرّض له من مضايقات وتحرش. كذلك يتّضح من عدد من الملفّات القضائية قيام أصحاب العمل بتفتيش أغراض المدّعى عليها الشخصية، والتدقيق في بيانات هاتفها الخليوي، وأسماء المتّصلين، والرسائل المرسلة منها وإليها، بغيابها ومن دون علمها، ومن دون إشراف القوى الأمنية، والاستيلاء على هاتفها الخليوي والاحتفاظ به من دون أيّ مسوّغ شرعي. هذا فضلاً عن قيام أصحاب العمل أحياناً بوضع كاميرات مراقبة في البيت لرصد حركة العاملة وأدائها خلال غيابها.

المبحث السادس: مصادرة جوازات سفرهنّ

لم يُشر عقد العمل الموحد إلى حقّ العاملة في الاحتفاظ بجواز سفرها أو اعتبار احتفاظ صاحب العمل به انتهاكاً لشروط العقد، بالرغم من تفشّي هذه الظاهرة. ولكنّ الدليل الإرشادي للعاملات المهاجرات في لبنان الصادر عن وزارة العمل أكّد حقّ العاملة في الاحتفاظ بجواز سفرها وبأوراقها الثبوتية كافة، على أن يحتفظ صاحب العمل بنسخ من هذه الوثائق⁽³⁰⁾. إلّا أنّ الواقع مختلف تماماً. فقد صرّح ما يناهز 94% من أصحاب العمل في الدراسة الصادرة عن منظمة العمل الدولية أنّهم يحتفظون بجواز سفر العاملة، علماً أنّ أكثر من 51% منهم عبّروا عن اعتقادهم بأنّ العقد يسمح لهم صراحة بذلك. كما أكّدت 96% من المشاركات في دراسة كفى والفكرة أنّ أصحاب

30. المرجع نفسه.

العمل يحتفظون بأوراقهم الثبوتية من جواز السفر إلى إجازة العمل والإقامة منذ لحظة وصولهم إلى المطار.

المبحث السابع: حبسهنّ في المنازل وعزلهنّ عن العالم الخارجي

ينصّ عقد العمل الموحد، في المادة 14 منه، على حقّ العاملة في تلقّي المكالمات الهاتفية والمراسلات الموجهة إليها، وفي الاتصال بأهلها مرّة واحدة شهرياً على نفقة صاحب العمل. إلّا أنّ الدراسّتين الصادرتين عن منظمّة العمل الدوليّة أكّدتا، بالرغم من بدهة هذا الحقّ، أنّ ما يناهز 23.6% صرّحا أنّهم يقفلون على العاملة باب المنزل، علماً أنّ 13.9% منهم أقروا أنّهم يفعلون ذلك دائماً، فيما البقية قالوا إنّهم يقومون بذلك من حين إلى آخر، في حين صرّحت ما يقارب 33% من العاملات أنّ أصحاب العمل يقفلون باب المنزل عليهنّ. حسب دراسة كفى والمفكّرة، عانت أكثريتهنّ من إقفال الباب عليهنّ وبخاصّة خلال السنة الأولى من عقد العمل.

هذا فضلاً عن حرمانهنّ من حقّ التواصل مع العالم الخارجي، لا سيّما الأهل. حسب دراسة كفى والمفكّرة، حرمت 43% من المشاركات من حقّ الاتصال بعائلاتهنّ. ومن المشاركات اللواتي تمكّن من الاتصال بعائلاتهنّ، 53% اتّصلن مرّة واحدة في الشهر، بينما لم تتمكّن 19% منهنّ من الاتصال سوى مرّة كلّ ثلاثة أشهر. علماً أنّ الدليل الإرشادي للعاملات المنزليّات المهاجرات في لبنان الصادر عن وزارة العمل يؤكّد حقّ العاملة في الاتصال بعائلتها وأصدقائها وتلقّي الرسائل منهم وإرسالها إليهم، وكذلك يؤكّد واجب صاحب العمل تسهيل الاتّصالات ودفع تكلفة اتّصال هاتفه شهري⁽³¹⁾.

لا شكّ في أنّ الإغلاق العام والحجر المنزلي الذي تواصل لأشهر ضيّق الخناق على العاملة، حيث يُرَجّح أنّه أدّى إلى زيادة الأعمال المنزليّة المطلوبة، وتالياً ساعات العمل، في موازاة تضيق المساحة الخاصّة المتروكة لها في المنزل والحدّ من إمكانيّة خروجها منه خشية إصابتها بالفيروس، ممّا يهدّد صحّة العائلة برمتها. بالرغم

31. المرجع نفسه.

من الخطر المحدق بالعاملات، فإنّ هذا الأمر بقي بمنأى عن أيّ إجراء أو انتباه رسمي، لتترك العاملات مرّة أخرى بمثابة أسيرات أو رهائن تحت رحمة أصحاب العمل⁽³²⁾.

المبحث الثامن: الإساءة اللفظيّة والإهانة والتهديد

ينصّ عقد العمل الموحد، في المادة 8 منه، على وجوب تأمين شروط وظروف العمل اللائق للعاملة، إلّا أنّه لم يتضمّن أيّ إشارة إلى الإساءة اللفظيّة أو الإهانات أو التهديد.

فقد أشارت دراسة كفي والمفكّرة إلى أنّ 46% من المشاركات قد تمّ تهديدهنّ، سواء بالعنف الجسدي أو الجنسي، أو التهديد بالتسليم إلى الشرطة، أو إعادتهنّ إلى مكتب الاستقدام، أو مصادرة الراتب أو الحرمان من الطعام. كما أفادت 63% منهنّ بتعرّضهنّ للإهانة اللفظيّة. كذلك ورد في الدراسة الصادرة عن منظّمة العفو الدوليّة أنّ أغلبيّة النساء اللواتي أُجريتّ معهنّ المقابلات تعرّضنّ لمعاملة أصحاب العمل المهينة مرّة واحدة على الأقلّ، وأنّ نحو 40% منهنّ تعرّضنّ لصراخهم.

المبحث التاسع: الإساءة الجسديّة والجنسيّة

ينصّ العقد الموحد، في المادة 17 منه، على حقّ العاملة في إنهاء العقد في حال اعتدى صاحب العمل، أو أحد أفراد عائلته أو القاطنين في المنزل، عليها بالضرب أو الإيذاء، أو قام أحد هؤلاء بالتحرّش أو الاعتداء جنسيّاً عليها، وثبوت ذلك من خلال تقارير طبّيّة من طبيب شرعي ومحاضر تحقيقات الضابطة العدليّة أو وزارة العمل. وقد أغفل العقد أنواع الإساءة التي قد لا تترك آثاراً واضحة على جسد العاملة، كما تجاهل أنّ العاملة عاجزة عن الحصول في معظم الأحيان على تقرير طبيّ، طالما أنّها تعمل في منزل المعتدي ولا تتمتع بأيّ حقوق أو ضمانات في حال تركها للمنزل.

32. عن هذا الأمر، راجع مقال نزار صاغية وسعدى علوه للنشور في تاريخ 2021/2/4 على موقع المفكّرة تحت عنوان: "عاملات المنازل في زمن كورونا وسائر الأزمات: نظام الكفالة الأزوم لم يقدّم مخالفيه بعد".

وفي هذا الصدد، أشارت دراسة كفى والمفكرة إلى أنّ 36% من المشاركات تعرّضن للعنف الجسدي كالضرب والدفع والصفع وشد الشعر والضرب بالعصي أو الحزام والعصّ وقص الشعر، كما أنّ 8% منهنّ تحدّثن عن تعرّضهنّ للعنف الجنسي كالمداعبة والملازمة وصولاً إلى الاغتصاب. علماً أنّه يرجّح أن تكون النسبة أعلى من ذلك نظراً إلى صعوبة تحدّثهنّ عن الإساءة الجنسيّة. أمّا الدّراسة الصادرة عن منظّمة العمل الدوليّة فقد أشارت إلى أنّ 11% من المشاركات تحدّثن عن تعرّضهنّ للإساءة الجسديّة. نسجّل أنّ مواقع التواصل الاجتماعي ضجّت مؤخّراً بشريط مصوّر يوثّق اعتداء أحد الكفلاء على عاملة منزليّة وسجلها في قرية جورة البلوط في المتن، في حادثة تعكس بعض ما يحصل على أرض الواقع مع العاملات في المنازل في لبنان⁽³³⁾.

المبحث العاشر: حرمانهنّ من التغذية الصحيّة

ينصّ العقد الموحّد، في المادّة 8 منه، على حقّ العاملة في وجبات غذائيّة كافية تناسب نظامها الغذائي. وعليه، يشكّل حرمانهنّ من التغذية الصحيّة انتهاكاً صارخاً لأحكام العقد الموحّد الذي يفرض على صاحب العمل توفير حاجاتها الغذائيّة. في هذا الصدد، بيّنت دراسة كفى والمفكرة أنّ 23% من المشاركات في المسح صرّحن أنّهنّ لم يبلنّ الطعام الكافي من أصحاب العمل، فيما صرّحت أخريات أنّهنّ كنّ يتناولنّ الطعام خفية، وقد اقتصرنّ وجباتهنّ في بعض الأوقات على رغيف خبز وكوب شاي وقطعة جبن خلال الـ 24 ساعة. حتّى إنّ بعضهنّ كنّ يشتريّن الموادّ الغذائيّة ويطبحنّ من حسابهنّ الخاص.

المبحث الحادي عشر: عبوديّة الدين

من الثابت أنّ العاملات يتكبّدن تكاليف باهظة للتمكّن من مغادرة بلادهنّ، ذلك لأنهنّ يتوقّعن الحصول على رواتب معيّنة بموجب عقود مدّة محدّدة. لذلك، يجدنّ أنفسهنّ مجبرات على العمل، أقلّه لسداد الديون المترتبة عليهنّ، وإن

33. مروى بلوط، "سجل عاملة في جورة البلوط: للرتكب طليق واستدعاء ناشط ناصر قضيتها"، موقع المفكرة الثانيّة، 2021/1/15.

بشروط بالغة القسوة أو مهينة. في المقابل، يسدّد أصحاب العمل مبالغ طائلة لاستقدام العاملات، ممّا يبرّر بالنسبة إليهم تقييد حقوقهنّ، ومن ضمنها حقهنّ في الاحتفاظ بجوازات سفرهنّ ومنعهنّ من الخروج وعدم التنازل عن كفالتهنّ لصالح أصحاب عمل آخرين. وعليه، تصبح العاملات بمثابة رهائن لدى أصحاب العمل. لعلّ الدليل على ذلك هو إصرار أصحاب العمل على الحصول على مبالغ مالية مقابل التنازل عن كفالتهم للعاملة وتكرار الإعلانات على منصّات بيع السلع التي تُعرض فيها عاملات مقابل ثمن معيّن.

وقد أشارت المقررة الخاصّة المعنيّة بأشكال الرقّ المعاصرة، بما في ذلك أسبابها وعواقبها، غولنارا شاهينيان في تقريرها في أعقاب البعثة الرسميّة الموفدة إلى لبنان عام 2011⁽³⁴⁾ إلى أنّ العاملة المنزليّة المهاجرة تدفع لوكالة التوظيف من أجل ترتيبات التوظيف والتأشيرة والسفر، وأنّه يتعيّن عليها أو على أسرّتها الحصول على قروض كبيرة من أجل ذلك، ممّا يعني أنّها تتعرّض لضغوط لسداد القرض وتصبح عرضة للاستغلال. وفي الحالات الأخرى، تسدّد وكالة التوظيف النفقات، ولكنّها تفرض عليها أن تسدّد دينها من خلال اقتطاع جزء من أجرها كلّ شهر، وأحياناً مع الفائدة. غالباً ما تكون تلك الأجور منخفضة إلى حدّ تجد العاملة نفسها في حالة من عبوديّة الدين:

"73. As described above, in some instances, a migrant domestic worker will pay a recruitment agency to organize her recruitment, visa and travel arrangements. She or her family has to take out considerable loans to pay the agency, meaning that she is under pressure to pay off the loan and is vulnerable to exploitation.

74. Alternatively, the agency will finance the worker's expenses and then expect her to work off her debt by deducting money from her salary every month, sometimes with interest. The wages paid are normally so low that the worker will find herself in a situation of debt bondage. With irregular payment of salaries or salaries being as low as 125 Dollars per month, migrant domestic workers remain bonded to their employers until their debt is paid, which can take a long time. In addition, some workers are not paid for the first three months of their employment because the recruitment agency or employer needs to recoup the cost of her journey to Lebanon."

34. عن هذا الأمر، راجع التقرير المذكور على الرابط الآتي:

<https://digitallibrary.un.org/record/733964?ln=en>

المبحث الثاني عشر: عدم تجديد إقاماتهم

ينصّ عقد العمل الموحد، في المادة 10 منه، على مسؤولية صاحب العمل في الاستحصال على نفقته على إجازة عمل وبطاقة إقامة للعاملة، وتجديدهما طوال فترة العمل. بالرغم من ذلك، يستسهل عدد من أصحاب العمل عدم تجديد إقامات العاملات، تفادياً لدفع كلفة ذلك، وليقينهم أنّه لن تترتب عليهم أيّ عقوبات من جرّاء ذلك. ويزيد احتمال حصول هذا الأمر في حال الكفالة الوهميّة، أو في حال لم تعد "الكفيلة" تجد مصلحة في ذلك، أو في حال وجدت أنّ كلفة تجديد الإقامة هي أكبر من المنافع الناجمة عن ذلك. وغالباً ما يحصل ذلك من دون إعلام العاملة التي تصبح في وضع غير نظامي في لبنان، ومن دون تمكين هذه الأخيرة من القيام بذلك لأسباب عديدة، منها عدم حيازتها جواز السفر، واشتراط موافقة صاحب العمل من أجل تجديد إجازة العمل والإقامة.

المبحث الثالث عشر: الحصّ على الانتحار

في كثير من حالات موت العاملات المنزليّات في لبنان، تخلص التقارير الأمنيّة وتقارير الأطباء الشرعيّين إلى وصف موتهنّ بأنّه انتحار من دون التحقيق في خلفيته، ولا فيما إذا كانت ثمة جريمة قتل أدّت إلى موت العاملة، أو جريمة حصّ على الانتحار. وهنا، نسجّل أنّ المادة 553 من قانون العقوبات تعاقب من حمل إنساناً بأيّ وسيلة كانت على الانتحار أو ساعده، بطريقة من الطرق المذكورة في المادة 219- الفقرات الأولى والثانية والرابعة- على قتل نفسه، عوقب بالاعتقال عشر سنوات على الأكثر إذا تمّ الانتحار، وبالحبس من ثلاثة أشهر إلى سنّين في حالة الشروع في انتحارٍ نجم عنه إيذاء أو عجز دائم.

المبحث الرابع عشر: الافتراء للتأكّد من القبض عليهنّ وترحيلهنّ

يعمد أصحاب العمل أحياناً إلى افتعال المشكلات من أجل ترحيل العاملات للتنصّل من واجباتهنّ تجاههنّ أو الاقتصاص منهنّ على خلفيّة ترك العمل، أو لأسباب كيديّة محض قد لا تتصل بهنّ مباشرة، كما شهدنا في أحد الملفّات

القضائية، حيث أرادت صاحبة العمل الانتقام من زوجها بعد الطلاق، فاتّهمت العاملة بالسرقه حتّى تمنع عودتها إلى لبنان⁽³⁵⁾. وما يزيد الأمر سوءاً، هو أنّ لدى عدد كبير من العاملات رواتب متراكمة بذمة أصحاب العمل في ظلّ تقاعس تأمّل لوزارة العمل عن مراقبة ترحيل العاملات من دون تحصيل حقوقهنّ.

في ختام هذا القسم، لا بدّ من الإشارة إلى أمرين إضافيّين: الأول، أنّ العاملات غير النظاميّات هنّ أكثر عرضة للاستغلال، بسبب عدم الاستقرار المادّي والتهديد المستمرّ لهنّ بالتوقيف والترحيل، نظرًا إلى عدم قانونيّة أوراقهنّ. والثاني، أنّ ممارسات أصحاب العمل ومكاتب الاستقدام المخالفة لأبسط حقوق الإنسان بقيت حتّى الآن بمنأى عن أيّ مساءلة جدّية، باستثناء إدراج أسماء أصحاب العمل الذين أظهرت التحقيقات انتهاكهم لحقوق العاملات على لائحة الحظر في وزارة العمل، وذلك لأسباب عديدة، أهمّها خصائص النظام القانوني المطبّق على العاملة، وفي طليعته نظام الكفالة، وما ينتج منه، من امتياز كبير لأصحاب العمل ومزيد من الهشاشة والتهميش للعاملات. وهذا ما سنبحث فيه أدناه.

35. نزار صاغية، "دعوى نديّة عاملة منزلية ضدّ أعراف الافتراء العنصري: النيابة العامة وقضاة التحقيق مدعوون للنظر في المرأة"، موقع للفكرة القانونية، 2019/9/27.

القسم الثاني

أبرز خصائص النظام القانوني الحالي الذي يُطبَّق
عليهنّ، بما في ذلك الإجراءات التي اتُّخذت في
أثناء جائحة كورونا وعقب الأزمة الاقتصادية



محدوديّة الحماية القانونيّة والنتائج المتربّبة على ذلك: العاملات المنزليّات هنّ فئات العمّال الأكثر هشاشة والأقلّ حماية

يفتقر النظام القانوني الحالي إلى تأمين الحماية القانونيّة للعاملات المنزليّات، وذلك للأسباب الآتية:

المبحث الأول: قانون العمل

يستثني قانون العمل "الخدم في بيوت الأفراد" صراحة في المادّة 7 منه، وبذلك، يحرمهم من الحماية التي يوفّرها القانون للأجراء وتحديداً لجهة ساعات العمل، والإجازات الأسبوعيّة والسنويّة والمرضيّة وإجازة الأمومة، والحدّ الأدنى للأجور، وسنّ الاستخدام، وطوارئ العمل، وتعويض الصرف من الخدمة، والفسخ التعسّفي، وحرّيّة التنظيم النقابي، وصلاحيّة مفتّشي وزارة العمل في الرقابة على حسن تطبيق القانون. ويؤدّي هذا الاستثناء إلى زيادة تهميش العاملات من خلال غياب أبسط مقوّمات الحماية القانونيّة. كما أنّه يؤدّي تلقائيّاً إلى استثناءهنّ من أحكام قانون الضمان الاجتماعي.

في هذا الصدد، تجدر الإشارة إلى نقطة إيجابيّة لصالح العاملات المنزليّات وهي أنّ مجالس العمل التحكيمية عدّت نفسها صالحة في حلّ النزاعات الناشئة عن عقود العمل مع العاملات المنزليّات، ولكنّ دورها يبقى محدوداً على النحو المبين أدناه، بخاصّة أنّ تلك المجالس لا تلتزم عموماً بالمهل المحدّدة قانوناً. كما أنّ عقد العمل الموحد بعيد كلّ البعد عن ضمان حقوق العاملات الأكثر بداهة، لا سيّما أنّ العقد بصيغته الحاليّة يلزم الصمت بشأن إجراءات الفسخ أو مفاعيله على وضع

العاملات القانوني، وأنّ مدعاة أصحاب العمل على أساسه غالبًا ما يصطدم بمفاعيل نظام الكفالة، على النحو المبين أدناه. في هذا الصدد، نسجّل مطالعة لفقوض الحكومة في إحدى القضايا المقدّمة، أمام مجلس العمل التحكيمي في بيروت، من عاملة في الخدمة المنزليّة تطالب بأجورها المستحقّة التي تمنّع صاحب العمل عن دفعها طوال أشهر، بحيث ورد في هذه المطالبة أنّ عبء إثبات دفع الأجور يقع على ربّ العمل، ممّا يوجب إجابة طلب المدّعية وتسديد الأجور المستحقّة طالما أنّ صاحب العمل لم يقدّم أيّ إثبات على هذا الأمر. أمّا بخصوص المسؤوليّة عن فسخ العقد، وبالرغم من أنّه أكّد أنّ صاحب العمل لم يبرز أيّ إثبات على تسديده أجور العاملة، فإنّه عاد واعتبر أنّ مسؤوليّته تقع على العاملة لأنّها هي التي "فرت" من منزل المدّعي عليه. بمعنى آخر، تفيد المطالبة المذكورة بأنّه ليس للعاملة أن تترك مجال عملها مهما تعسّف صاحب العمل، أقلّه مهما تخلف عن تسديد أجورها⁽³⁶⁾.

المبحث الثاني: قانون الموجبات والعقود

تبعا لاستثناء العاملات المنزليّات من قانون العمل، جاز تطبيق قانون الموجبات والعقود على النزاعات المتّصلة بهنّ، وتحديدًا المادّة 644 وتوابعها المتّصلة بعقد الاستخدام أو إجارة الخدمة، لا سيّما المادّتين 652 و656 منه، اللّتين تتناولان حالات فسخ العقد والتعويضات المترتبة نتيجة لذلك.

كذلك جاز تطبيق المادّة 202، معطوفة على المادّتين 208 و209، من القانون المذكور التي تعدّ الخداع عيبًا من عيوب الرضى وسببًا لإبطال العقد، إذا كان هو العامل الدافع إليه والحامل للمخدوع على التعاقد، وإذا كان الفريق الذي ارتكبه قد أضرّ بمصلحة الفريق الآخر، والمادّة 248 منه التي ترتّب عطلا وضرا على الفريق الذي يفسخ العقد إذا أساء استعمال حقّه. وقد عرّفت محكمة التمييز اللبنانيّة في قرارها رقم 11 الصادر في تاريخ 1992/3/19 الخداع بأنّه عيب من عيوب الرضى، ويفترض قيام أحد فريقَي العقد باستعمال التضليل والاحتيال

36. سارة ونسا، "الفكرة تدشّن مرصدا لقضايا عاملات المنازل أمام القضاء: العاملات أمام مجالس العمل التحكيمية في بيروت وبعدها"، 2013/5/31.

والكذب في سبيل إخفاء الحقيقة، وذلك بهدف حمل المتعاقد الآخر على الالتزام بأحد بنود العقد أو بموضوعه نتيجة الغلط الذي سببه الخداع في ذهنه، والذي لولاه لما أقدم على هذا التعاقد.

تجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أنَّ هذا القانون يبقى غير كافٍ وعاجزًا عن حمايتهم لخلوّه من الضمانات والحقوق الممنوحة للأجراء في قانون العمل.

المبحث الثالث: قانون العقوبات

على صعيد القوانين الجزائية، جاز اللجوء إلى عدد من أحكام قانون العقوبات من أجل حماية العاملات المنزليات المهاجرات، وإنزال العقوبات المناسبة بأصحاب العمل بغية التأكّد من عدم إفلاتهم من العقاب، على أمل ردع الآخرين عن القيام بتلك الجرائم.

الفرع الأوّل: الموادّ المتّصلة بالاغتصاب والاعتداء الجنسي

وفق ما ورد في القسم الأوّل من هذا الدليل، ثمة تقارير حول تعرّض العاملات المنزليات المهاجرات للإساءة الجنسيّة، مع الأخذ بعين الاعتبار صعوبة تحدّث العاملات عن هذا الأمر لأسباب عديدة، منها ما هو مشترك مع جميع ضحايا الاعتداء الجنسي، كصعوبة الإثبات والخوف من وصمة العار والتشكيك في مصداقيّة الضحيّة والخوف والرغبة اللذين تولّدهما هذه الجرائم في ضحاياها، والقوالب النمطيّة الراسخة، والقصور في تدريب القوى الأمنيّة والقضاة، والقوانين التي تتغاضى عن أنواع معيّنة من العنف الجنسي أو تبرّرها، وعدم ضمان حماية الضحيّة. ومنها ما هو خاص بواقعهنّ القانوني وخضوعهنّ لنظام الكفالة وإجبارهنّ على مغادرة البلاد في حال تقديم شكوى ضدّ صاحب العمل.

في هذا الصدد، يعاقب قانون العقوبات في الموادّ 503 حتّى 513 منه على الاغتصاب والاعتداء الجنسي، مع تشديد العقوبة في بعض الحالات، ومنها وقوع الاعتداء ضدّ شخص لا يستطيع المقاومة بسبب نقص جسدي أو نفسي، أو بسبب ما استُعمل نحوه من ضروب الخداع. من البديهي القول إنّ أغلبية العاملات

للنزليات المهاجرات لا يستطعن المقاومة بسبب النقص الجسدي والنفسي، تبعاً للظروف المعيشية السيئة، كما أنهن أكثر عرضة من غيرهن للتهديد و/أو تصديق الوعود الكاذبة، التي قد يطلقها صاحب العمل في ظلّ عبودية الدين ونظام الكفالة. كما تؤثر بيئة العمل على تعريض العاملات لأنواع مختلفة من التحرش أو الاغتصاب أو الاعتداء الجنسي، بخاصة أنّ حقّ العاملة في الخصوصية شبه غائب عن التشريع والإجراءات الحمائية.

على الصعيد القضائي، تُبين عينة من الأحكام القضائية الصادرة، سنداً للمواد 503 حتى 513 من قانون العقوبات، عن كلّ من محكميّ جنابات بيروت وجبل لبنان، خلال الأعوام 2016 و2017 و2018، ومجموعها 74 حكماً، مدى تساهل القضاء في معاقبة الجرائم الجنسية الواقعة على العاملات والتشكيك في رواياتهن⁽³⁷⁾. هذا فضلاً عن وجود لغط في المفاهيم والتعريفات الخاصة بالجرائم الجنسية، وهو طبغاً لغط ناتج من فهم اجتماعي معيّن للأفعال الجنسية، وتصنيف لخطورة كلّ منها⁽³⁸⁾. وهذا أمر، على أهميته، يخرج عن نطاق الدليل.

الفرع الثاني: المواد المتصلة باحتجاز الحرّة والحرمان من الحرّة الشخصية

أشار الدليل، في القسم الأوّل منه أعلاه، إلى شيوع ظاهرة حرمان العاملات للنزليات المهاجرات من حرّة الخروج والدخول والتنقّل واحتجازهنّ في المنازل وإقفال الأبواب عليهنّ. لا شكّ في أنّ هذه الظاهرة تندرج قانوناً تحت جرم الحرمان من الحرّة الشخصية التي يعاقب عليها قانون العقوبات في المادّة 569 منه، مع تشديد العقوبة في حالات عديدة، نذكر منها ما يهمّنا في هذا الدليل، تجاوز حرمان الحرّة مدّة الشهر، وترافق الحرمان من الحرّة مع تعذيب جسدي أو معنوي، ووقوع الجرم على موظّف في أثناء قيامه بوظيفته أو في معرض القيام بها أو بسبب انتمائه إليها.

37. لى كرامة، "توجّهات المحاكم في قضايا الاغتصاب في بيروت وجبل لبنان"، موقع المفكّة القانونية، 2020/5/26.

38. المرجع نفسه.

الفرع الثالث: المواد المتصلة بالإيذاء الجسدي

يُعَدّ الإيذاء الجسدي أيضًا ممارسة شائعة، كما أشرنا في القسم الأول أعلاه، يعاقب عليها قانون العقوبات في المادة 554 منه وتوابعها. لكنّ إعمال الوادّ التي تجرّم حالات العنف غير الخطيرة (من عنف لفظي أو ضرب خفيف لا يترك آثارًا) يتطلّب وجود ادّعاء شخصي من أجل تحريك الحقّ العام⁽³⁹⁾. وهذا أمر صعب التحقيق، في ظلّ نظام الكفالة الذي يربط إقامة العاملة باستمرار عقد العمل، ويعرّضها، تبعًا لذلك، للتوقيف والترحيل، في حال تجرّأت على التقدّم بشكوى ضدّ كفيلها. كما أنّ تنازل الشاكي في أيّ وقت لاحق يُسقط الحقّ العام. وهذا ما يعكس خللاً واضحًا في القانون، من شأنه أن يؤدّي إلى ممارسات عنيفة شائعة تكون فيها العاملات غير محميّات، لأنّ معظمهنّ لا يتقدّمن بشكاوى، إمّا لصعوبة وصولهنّ إلى المحاكم لأسباب متعدّدة، أو لعدم مقدّرتهنّ على تحمّل نتائج ترك المنزل في ظلّ منظومة لا تؤمّن الحدّ الأدنى من الحماية، ولا تردع مثل تلك الأفعال العنيفة⁽⁴⁰⁾.

الفرع الرابع: المواد المتصلة بالحضّ على الانتحار

تنصّ المادة 553 من قانون العقوبات على أنّ "من حمل إنسانًا بأيّ وسيلة كانت على الانتحار أو ساعده، بطريقة من الطرق المذكورة في المادة 213، الفقرات الأولى والثانية والرابعة، على قتل نفسه، عوقب بالاعتقال عشر سنوات على الأكثر إذا تمّ الانتحار، بالحبس من ثلاثة أشهر إلى سنتين في حالة الشروع في الانتحار نجم عنه إيذاء أو عجز دائم، وإذا كان الشخص المحمول أو المساعد على الانتحار حدثًا دون الخامسة عشرة من عمره أو معتوًها، طبّقت عقوبات التحريض على القتل أو التدخّل فيه".

وعليه، جاز اللجوء إلى استعمال تلك المادة للادّعاء على صاحب العمل بجرم الحمل على الانتحار في حال توافر عناصر الجرم المذكور، لا سيّما في ظلّ الأنباء عن حجم الاستغلال اللاحق بالعاملات اللواتي أقدمنّ على الانتحار، وعدم قيام النيابة

39. لا يتحرّك الحقّ العام تلقائيًا من دون ادّعاء شخصي، إلّا إذا كان هناك عنف يؤدّي إلى تعطيل عن العمل لأكثر من 10 أيام.

40. مروى بلوط، "سحل عاملة في جورة البلوط: للركب طليق واستدعاء ناشط ناصر قضيتها"، موقع الفكرة القانونية، 2021/1/15.

العامة بالتحرّي فيما إذا كانت ثمة أسباب من شأنها أن تفتح التحقيق في ظروف العمل والمعيشة التي كانت تخضع لها العاملة المنتحرة أو الناجية من الانتحار.

الفرع الخامس: الموادّ المتّصلة بإساءة الأمانة

جاز أيضًا اللجوء إلى المادّة 671 من قانون العقوبات المتّصلة بجرم إساءة الأمانة في حال عدم تسديد أجور العاملة، باعتبار أنّ صاحب العمل احتفظ بتلك الأجور على أساس الأمانة، ومن ثمّ تمّتع عن تسديدها بالرغم من مطالبة العاملة بها. وهذا ما حدا بأحد المحامين⁽⁴¹⁾ إلى تقديم دعاوى أمام القضاة المنفردين الجزائيين، لا سيّما أنّ المحاكم الجزائية مخوّلة أن تصدر أحكامًا بالحبس، وهذا الأمر يشكّل، على حدّ تعبير المحامي وكيل العاملة، ورقة ضغط إضافيّة على صاحب العمل. فعقوبة الحبس تشكّل رادعًا مهمًّا، بخاصّة أنّها تدرج على سجلّ صاحب العمل العدلي. كما أنّ المحاكم الجزائية غالبًا ما تبتّ بالدعاوى بشكل أسرع نسبيًّا من بقية المحاكم (مجلس العمل أو المحاكم المدنية). وهذا أمر في غاية الأهميّة بالنسبة إلى العاملة التي تضطرّ أحيانًا إلى قبول التسوية للمحففة بحقّها، بسبب عدم قدرتها على انتظار حكم القضاء، بخاصّة أنّها لم تعد تستطيع العمل في لبنان لأنّ إقامتها أصبحت غير مشروعة.

وبالفعل، صدر في تاريخ 2013/7/10 حكم عن القاضي المنفرد الجزائي في بعبدانادر منصور، في قضيّة تقدّمت بها عاملة في الخدمة المنزليّة بوجه صاحبة العمل، على خلفيّة عدم تسديد تلك الأخيرة أجور العاملة المستحقّة بذمتها منذ ثلاث سنوات. وقد أدان الحكم صاحبة العمل المتواريّة عن الأنظار بارتكاب جرم "إساءة الأمانة" المنصوص عليها في المادّة 671 من قانون العقوبات، وبحبسها شهرين وتغريمها 500.000 ليرة لبنانيّة، بالإضافة إلى إلزامها بأنّ تسدّد للمدّعية مبلغ 3750 دولارًا أميركيًّا، عدا عن عطل وضرر بقيمة مليون وخمسمئة ألف ليرة لبنانيّة⁽⁴²⁾.

41. "الفكرة تقابل رولان طوق بشأن إدانة صاحب عمل بإساءة الأمانة لتخلّقه عن تسديد أجور عاملة منزليّة"، موقع الفكرة القانونية، 2013/8/13.

42. عن هذا الأمر، راجع الدراسة الصادرة عام 2012 عن كفى تحت عنوان: "إصلاح نظام الكفالة الخاصّ بعاملات المنازل للمهاجرات: نحو نظام بديل في لبنان".

تجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أنّ إعمال قانون العقوبات يواجه ثغرة على صعيد صلاحية المحاكم الجزائية بالنظر في هذا النوع من النزاعات، على أساس أنّها ليست نزاعات جزائية وإنّما نزاعات مدنيّة تخرج عن صلاحيتها وتدخل في صلاحية مجالس العمل التحكيمية كما ورد في حكم آخر صادر عن محكمة الاستئناف في الشمال⁽⁴³⁾.

ختامًا لهذا البحث، نسجّل أنّ تطبيق المواد المذكورة أعلاه يبقى مرهونًا بالعوائق الناجمة عن خضوع العاملات المنزليات المهاجرات لنظام الكفالة الذي سيسبب الدليل في الحديث عنه أدناه، لا سيّما عدم قدرتهنّ على مدعاة صاحب العمل خوفًا من فقدان السند القانوني لعملهنّ في لبنان.

43. سارة ونسا، : "حكم قضائي يقزّ حقّ عاملة منزلية بأجورها بعد 16 سنة من بدء عملها في لبنان: للعاملات المنزليات حقّ التقاضي أيضًا"، موقع الفكرة القانونية، 2015/1/13.

نظام إقامة الأجانب في لبنان

يتمثل هذا النظام في نصوص قانونية وإدارية بشأن الإقامة وتغيير العمل والترحيل والتنقل ومنع الدخول، لا سيما قانون الدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه الصادر عام 1962، والرسوم رقم 10188/1962 الخاص بتطبيق القانون المتعلق بالدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه، والرسوم رقم 17561/1964 الخاص بتنظيم عمل الأجانب، والقرار رقم 136/1969 الصادر عن وزير الداخلية والمتصل بإثبات وجود الأجانب في لبنان، فضلاً عن تعاميم الأمن العام. والواقع أنّ تطبيق هذه النصوص على العاملات المنزليات المهاجرات يؤدّي إلى تحميلهنّ في الغالب مسؤولية أمور، قلّما يكنّ مسؤولات عنها، وبالأخصّ عدم تجديد الإقامة. هذا فضلاً عن صعوبة التزامهنّ بشروط إقامة الأجانب (كإعلام الأمن العام بالعنوان الجديد خلال فترة أسبوع من تغييره، أو قيامهنّ بأعمال لدى أشخاص آخرين)، في ظلّ غياب الضمانات والإجراءات الحمائية، لا سيما أنّ بعض الأحكام القضائية، التي سنعلّق عليها لاحقاً في هذا الدليل، قد أدانت بالفعل العاملات سنّداً لعدم التزامهنّ بتلك النصوص والشروط. ومن اللافت أيضاً أنّ الإطار الإداري المعتمد حالياً، فيما يتعلّق بالأوضاع القانونية للأجانب، والذي يكرّس نظام الكفالة، يستند بشكل واسع إلى تعليمات وقرارات إدارية صادرة عن الأمن العام منفرداً، غالباً ما تكون فاقدة للأساس القانوني الصحيح ولا تخضع لرقابة فعلية من أيّ من السلطات التشريعية أو القضائية.

المبحث الأوّل: الإطار القانوني المتّصل بدخول الأجانب للعمل في لبنان

وفق القانون، يُلزم كلّ أجنبي يرغب في الدخول إلى لبنان لتعاطي مهنة أو عمل، أن يحصل مسبقاً على موافقة وزارة العمل⁽⁴⁴⁾ وسمّة العمل من الأمن العام⁽⁴⁵⁾،

44. المادة 6 من قانون الدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه والمادة 2 من الرسوم رقم 17561/1964 الخاص بتنظيم عمل الأجانب.

45. عن هذا الأمر، راجع تعميم الأمن العام بشأن أنواع السمات على الرابط الآتي: <https://www.general-security.gov.lb/ar/posts/37>

على أن يتقدّم، خلال 10 أيّام على الأكثر من تاريخ دخوله لبنان، بطلب لدى وزارة العمل للحصول على إجازة العمل⁽⁴⁶⁾، وبعد ذلك، لدى الأمن العام، للحصول على إقامة العمل⁽⁴⁷⁾، على أن يعاقب إذا أهمل من دون عذر مقبول تجديد الإقامة ضمن المهلة القانونية، بالحبس من أسبوع إلى شهرين و/أو الغرامة⁽⁴⁸⁾، وذلك مع الاحتفاظ بأحكام الاتفاقيات الدوليّة⁽⁴⁹⁾. ويخرج عن ذلك أنّه لا يجوز معاقبة الأجنبي الذي يتخلّف عن تجديد إقامته في حال ثبوت وجود عذر مقبول.

كذلك، يقسم القانون الأجانب العاملين في لبنان أربع فئات:

1. يُعَدّ من الفئة الأولى، الأجانب أصحاب العمل، الذين يتعاطون مهنة تجارية، أو صناعيّة، أو مصرفيّة، أو سياحيّة مهمّة⁽⁵⁰⁾، والأجراء الذين يتقاضون أجرًا شهريًا يتجاوز ثلاثة أضعاف الحد الأدنى للأجر الشهري، وممثّلو الشركات الأجنبية ومندوبوها، ورؤساء مجالس الإدارة، مهما كان نوع وحجم النشاط الذي تتعاطاه هذه الشركات، وأصحاب المهن الحرّة غير الصناعيّة والتجاريّة كالأطباء، والمهندسين، والصيدلة، وسواهم.

2. يُعَدّ من الفئة الثانية، الأجانب أصحاب العمل، الذين يتعاطون إحدى المهن المذكورة أعلاه، على نطاق أضيق، أو الأجراء الذين يتقاضون أجرًا شهريًا يتجاوز ضعفَي مقدار الحد الأدنى للأجر الشهري ولغاية ثلاثة أضعافه، ومراسلو وسائل الإعلام، وجميع الأجراء الفنيين، مهما كان راتبهم الشهري.

46. المادة 6 من الرسوم رقم 1964/17561 الخاص بتنظيم عمل الأجانب.
47. المادة 7 من الرسوم رقم 10188 الصادر عام 1962 الخاص بتطبيق القانون التعلّق بالدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه.

48. المادة 36 من قانون الدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه.
49. المادة 2 من قانون الدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه.
50. عن هذا الأمر، راجع القرار رقم 80/1 الصادر عام 1995 بشأن تصنيف الأجانب الذين يعملون في لبنان. تنص المادة 1 منه على اعتبار للهيئة "تجاريّة أو صناعيّة أو مصرفيّة أو سياحيّة هامة ويصنّف الأجنبي الذي يملكها بمفرده أو بصفة شريك من الفئة الأولى إذا توافرت فيها الشروط الآتية: 1- التجارة: إذا كان رأسمال المؤسسة يُقدّر بما يزيد على خمسين مليون ليرة لبنانيّة أو كانت تستخدم ثلاثة أجراء أو أكثر أو تحقّق أرباحًا شهريّة تفوق ثلاثة أضعاف الحد الأدنى الرسمي للأجور. 2- الصناعة: إذا كان عدد الأجراء الذين يعملون في الصنع يزيد على العشرة. 3- المصارف والصيداغة والjoyهرات: مهما كان رأس المال أو عدد الأجراء العاملين فيها. 4- للؤسسات السياحيّة: إذا كان عدد الأجراء الذين يعملون في المؤسسة لا يقلّ عن الخمسة".

3. يُعَدّ من الفئة الثالثة، الأجنبي الذي يتعاطى حرفة أو تجارة صغيرة، ويتقاضى أجرًا شهريًا يتراوح بين مقدار الحد الأدنى للأجر الشهري ولغاية ضعفه.

4. يُعَدّ من الفئة الرابعة، بقية الأجانب، ولا سيما غير الخاضعين لقانون العمل، الذين يتقاضون أجرًا شهريًا تقلّ عن مقدار الحد الأدنى للأجر الشهري، كالخدم في بيوت الأفراد على سبيل المثال لا الحصر.

فضلاً عن ذلك، حظر الأمن العام على الأجراء الأجانب من الفئتين الثالثة والرابعة استقدام عائلاتهم إلى لبنان⁽⁵¹⁾. أمّا بالنسبة إلى أبنائهم القاصرين المولودين في لبنان، فترفع طلبات الإقامة الدراسية لاتخاذ قرار فيها⁽⁵²⁾، من دون أيّ إشارة إلى الضوابط أو الشروط التي يتخذ الأمن العام قراره على أساسها.

وفي حين تُعدّعاملات المنازل المهاجرات وفق هذا التقسيم ضمن الفئة الرابعة، فإنّه كان بإمكانهنّ في السابق وفق منظمة هيومن رايتس واتش⁽⁵³⁾ التقدّم بطلب للحصول على تصريح إقامة لمدة عام لأبنائهنّ المولودين في لبنان حتّى سنّ 4 سنوات، وبعد ذلك، إذا تمّ تسجيل الأبناء في المدرسة.

تجدر الإشارة أيضًا إلى أنّه تمّ مؤخرًا إعفاء العاملات وأصحاب العمل من الغرامات المتأخّرة من جرّاء عدم تجديد الإقامة، بموجب المادّة 21 من قانون الموازنة العامّة لعام 2020، وذلك لتسهيل عودتهنّ إلى بلدانهنّ، أو الاستمرار بالعمل في لبنان، بعد تراجع إمكانية استقدام عاملات من الخارج عقب الانهيار الاقتصادي وجائحة كورونا⁽⁵⁴⁾.

51. عن هذا الأمر، راجع تعميم الأمن العام على الرابط الآتي: <https://www.general-security.gov.lb/ar/posts/241>

52. المرجع نفسه.

53. عن هذا الأمر، راجع البيان للنشور في تاريخ 2017/4/25 على موقع هيومن رايتس واتش تحت عنوان: "لبنان يرخل عاملات منزليات مهاجرات لديهنّ أطفال: الاحتجاز والإبعاد ينتهكان الحقّ في الحياة الأسريّة".

54. عن هذا الأمر، راجع تعميم الأمن العام على الرابط الآتي: <https://www.general-security.gov.lb/ar/posts/352>

المبحث الثاني: الإطار القانوني المتّصل بتغيير الأجانب عملهم

يخضع تغيير العمل لموجب الحصول على موافقة وزارة العمل المسبقة للانتقال إلى مؤسسة أخرى أو تغيير نوع العمل، تحت طائلة تطبيق العقوبات المنصوص عليها في المادة 32 من قانون الدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه⁽⁵⁵⁾.

وقد دأب الأمن العام على اعتبار أنّ هذه المادة تفرض موافقته، لا موافقة وزارة العمل⁽⁵⁶⁾ فقط. كما أنّ وزارة العمل والأمن العام اشترطا، لقبول طلب تغيير العمل، موافقة صاحب العمل الأساسي عليه (وهو ما درج على تسميته "الكفيل")، على أن يقدّم الطلب في الفترات الزمنية التي يحددها الأمن العام. ويبرّر الأمن العام عمومًا السماح بتغيير العمل (وهو ما درج على تسميته "التنازل عن الكفالة") باضطرار بعض أصحاب العمل (الكفلاء) إلى الاستغناء عن خدمات العمّال العرب والأجانب (ذكورًا وإناثًا) لديهم⁽⁵⁷⁾. ويفهم من ذلك أنّ الهدف من قبول مبدأ التنازل عن الكفالة، ليس تمكين العمّال من تغيير أصحاب العمل، عملاً بمبدأ حرّية العمل، ولكن تلبيةً لطلبات تفرضها ظروف الكفلاء، ما يفتح الباب أمامهم للتنازل عن الكفالة، مقابل تسديد الكفيل الجديد مبالغ مالية لهم. واللافت أنّ الأمن العام وضع اليد على تطبيق هذه المادة، عوضًا من وزارة العمل، من خلال ربط الإقامة التي يتولّى إصدارها بصاحب عمل محدّد. وما كان هذا التوسّع في تطبيق المادة لينجح، لولا تماهي السلطات العامة، ومنها القضاء، معه. وهذا ما نلاحظه من خلال الاستخدام الواسع لتعبير "كفيل"، من دون أن يكون لهذا التعبير أيّ أساس قانوني، وكذلك من خلال اعتبار انتقال العامل للعمل لدى صاحب عمل جديد من دون الحصول على موافقة الأمن العام (ومن ضمن ذلك تنازل صاحب العمل السابق عن كفالته للعامل) بمثابة انتهاك للمادة 32 من القانون المذكور أعلاه.

55. للمّتان 15 و21 من الرسوم رقم 1964/17561 الخاص بتنظيم عمل الأجانب.
56. عن هذا الأمر، راجع الإجراءات اللازمة لنقل الكفيل إلى الآخر لدى وزارة العمل، على الرابط الآتي: <https://www.labor.gov.lb/FAQ.aspx>
57. عن هذا الأمر، راجع التعميم الصادر عن الأمن العام على الرابط الآتي: <https://www.general-security.gov.lb/ar/posts/170>

وقد أصدر الأمن العام، استثنائيًا، تعميمًا بشأن تسوية أوضاع العرب والأجانب المخالفين اعتبارًا من تاريخ 2020/7/31 ولغاية 2020/12/31 ضمًّا، فيما خصّ الذين دخلوا البلاد بصورة شرعية للعمل ومضى أكثر من شهر على انتهاء صلاحية إقامتهم، من دون أن يبادر كفلاؤهم إلى تسوية أوضاعهم، لأيّ سبب من الأسباب، ويرغبون في العمل لدى كفيل جديد. يسمح التعميم للكفيل الجديد بتقديم الطلب من دون ضمّ تنازل من الكفيل الأساسي، على أن يقوم الأمن العام باستدعاء الكفيل الأساسي ليُصار إلى ضبط إفادته حول مدى رغبته في التنازل عن كفالة العامل الأجنبي المسجّل على اسمه، واسترداد جواز سفر العامل منه إذا كان ما يزال بحوزته. إنّ عدم تجاوب الكفيل الأساسي مع الاستدعاء أو عدم الحضور في الموعد المحدّد إلى المركز يُعدّ بمثابة إقرار من الأخير بتخليه طرف العامل من كفالاته.

تجدر الإشارة إلى أنّ هذا التعميم الذي مكّن العاملة من تغيير صاحب عملها، بمعزل عن موافقة الكفيل، بقي محصورًا ضمن فترة زمنية معيّنة، ومرتبّطًا بصعوبة استقدام عمالة أجنبية جديدة في ظلّ جائحة كورونا والانهيار المالي والاقتصادي، وعدم قدرة قسم كبير من أصحاب العمل على دفع الرواتب بالدولار الأمريكي، ولم يمثّل بالضرورة توجّهًا حقيقيّ نحو تحسين شروط إقامة العاملات المنزليّات في لبنان. كما أنّ هذا التعميم يلفت إلى موافقة ضمنيّة للأمن العام على استمرار أصحاب العمل باحتجاز جوازات سفر العاملات، من دون تحميلهم أيّ مسؤولية نتيجة ذلك.

وفي سابقة نوعيّة أيضًا، أصدر الأمن العام تعميمًا يسمح لغاية 2022/3/31 بقبول طلبات نقل الكفالة للرعايا العرب والأجانب مهما بلغ عدد التنازلات السابقة، وذلك خلافًا للقواعد المعمول بها سابقًا من الأمن العام. لا شكّ في أنّ هذا التعميم سهّل انتقال العاملة النظاميّة من صاحب عمل إلى آخر، لكنّه بقي محصورًا زمنيًا.

فضلاً عن ذلك، تجدر الإشارة إلى أنّ العاملات المنزليّات المهاجرات، يخضعن لموجب ثانٍ يتصل مباشرة بحقهنّ في تغيير عملهنّ طالما أنّ مكان الإقامة هو فعليًا مكان العمل، ألا وهو إعلام دوائر الأمن العام بمكان الإقامة الجديد خلال مهلة أسبوع،

تحت طائلة العقوبة المنصوص عليها في المادة 770 من قانون العقوبات، أي بالحبس حتى ثلاثة أشهر وبغرامة تصل إلى ستمئة ألف ليرة لبنانية، أو بإحدى هاتين العقوبتين⁽⁵⁸⁾.

المبحث الثالث: الإطار القانوني المتّصل بترحيل الأجانب

أمكن إخراج الأجانب من لبنان قانوناً في الحالات الآتية:

1. بموجب فقرة خاصة في الحكم، إذا كان محكوماً عليه بعقوبة جنائية. أمّا إذا كان الحكم عليه بعقوبة جنائية، فلا يمكن طرده إلّا في الحالات التي ينصّ عليها القانون. ويقضى بالإخراج من البلاد مؤبّداً أو لمّدة تتراوح بين 3 و15 سنة⁽⁵⁹⁾. وفي هذه الحالة، يغادر الأجنبي بوسائله الخاصة في مهلة 15 يوماً، ويعاقب على كلّ مخالفة لتدبير الإخراج، قضائياً كان أو إدارياً، بالحبس من شهر إلى 6 أشهر⁽⁶⁰⁾.

2. الأجنبي الذي يدخل لبنان من دون الحصول على الموافقة المسبقة من قبل وزارة العمل، أو يدلي بتصريح كاذب بقصد إخفاء حقيقة هويّته، أو يستعمل وثائق هويّة مزوّرة. ولا يجوز الحكم بوقف التنفيذ، كما لا يجوز أن تقلّ العقوبة في مطلق الأحوال عن شهر حبس⁽⁶¹⁾.

3. بموجب قرار من المديرية العامة للأمن العام، إذا كان في وجود الأجنبي ضرر على الأمن والسلامة العامّين. وفي هذه الحالة، يودع مدير الأمن العام وزير الداخلية فوراً صورة عن قراره⁽⁶²⁾، ويجري الإخراج إمّا بإبلاغ الشخص المعني وجوب مغادرة لبنان ضمن المهلة التي يحدّدها الأمن العام، أو بترحيله إلى الحدود بواسطة قوى الأمن الداخلي. كما أجاز لمدير

58. للمادّتان 5 و7 من القرار رقم 136/1969 الخاص بإثبات وجود الأجانب في لبنان.

59. للمادّة 88 من قانون العقوبات.

60. للمادّة 89 من القانون نفسه.

61. للمادّة 32 من القانون نفسه.

62. للمادّة 17 من قانون الدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه الصادر عام 1962.

الأمن العام أن يوقف، بموافقة النيابة العامة، من تقرر إخراجهم إلى أن تتم معاملة ترحيله⁽⁶³⁾.

يخرج عن ذلك ما يأتي:

- أن القانون حصر قرارات ترحيل الأجانب، الذين دخلوا خلصة أو أُدعي عليهم بجرائم أخرى، بالقضاء الجزائي، وبعد حصول الأجنبي على محاكمة عادلة يتسقى له خلالها تقديم الدفاع المناسب.

- أن القانون يلزم الأمن العام بالتثبت من توافر شرطين أساسيين لدى إعمال صلاحيته بإخراج الأجنبي من البلاد: الأول، أن يشكّل وجود الأجنبي ضرراً على الأمن والسلامة العامّين، ولا يرد على ذلك أن القانون لم يتضمن تعريفاً للضرر على الأمن والسلامة العامّين، لأن ذلك يخضع لمبادئ القانون والإنصاف العامة، ولا يمكن أن يكون تفسير الضرر خاضعاً لاستنسابية مطلقة للأمن العام. والثاني، أن تلك الصلاحية تخضع لرقابة وزير الداخلية، الذي يخضع بدوره لرقابة مجلس النواب السياسية.

في المقابل، حدّد الأمن العام، في التعاميم الصادرة عنه، حالات تختلف بشكل جوهري عن الحالات المحددة قانوناً، وهي:

1. توقيف الأجنبي وإحالاته إلى الأمن العام بموجب خلاصة حكم بجرم شائن؛ علماً أن القانون لا يحدّد ماهية الجرائم الشائنة.

2. توقيف الأجنبي بجرم شائن وإخلاء سبيله بكفالة مالية، وهو قيد المحاكمة بانتظار الحكم النهائي، على أن يسمح له بالدخول لحضور جلسات المحاكمة بناء على طلب يقدمه وكيله وفقاً للأصول.

63. المادة 18 من القانون نفسه.

3. توقيف الأجنبي وإحالاته إلى الأمن العام بجرم الدخول خلسة.

4. مخالفة الأجنبي شروط الإقامة وصدور قرار بترحيله⁽⁶⁴⁾.

يخرج عن ذلك، فيما يعني أهداف هذا الدليل، ما يأتي:

- أنّ الأمن العام فتح الباب أمام ترحيل العاملات، في حالات لم ينصّ عليها القانون. ولعلّ أخطر هذه الحالات، ترحيل العاملات وهنّ ما يزلن قيد الملاحقة، وبمعزل عن نتيجة الحكم الصادر بحقهنّ، وغالبًا من دون السماح للقضاء بالقيام بدوره، أو منحهنّ فرصة للدفاع عن أنفسهنّ من خلال محاكمات عادلة؛ علمًا أنّ الأمن العام رخل عاملات، بالرغم من عدم توافر أيّ من الشروط المذكورة أعلاه. لعلّ المثال الأبرز على ذلك، هو توقيف ناشطتين نقابيتين، روزي وسوجانا، وترحيلهما، بالرغم من تمتعهما بالإقامة القانونيّة والحقّ في العمل في لبنان، ومن دون تمكينهما من الطعن في قرار الترحيل وتبيان وجهة نظرهما لرفض الترحيل⁽⁶⁵⁾.

- أنّ الأمن العام يتجاهل الشروط القانونيّة بشأن صلاحيته المتّصلة بالإخراج من البلاد، وتحديدًا ثبوت وجود ضرر على الأمن والسلامة العامّين من جرّاء بقاء الأجنبي في لبنان، ورقابة وزير الداخليّة على قرارات الترحيل. علمًا أنّ هذه الرقابة تشكّل شرطًا جوهريًّا أدخل إلى القانون الصادر عام 1962، بناء على اعتراضات العديد من النّواب على إعطاء مدير عام الأمن العامّ صلاحية الإخراج من دون رقابة وزير الداخليّة. وقد أكّدت اجتهادات مجلس شوري الدولة ضرورة توافر هذا الشرط الجوهري من أجل صحّة القرار الإداري بالترحيل الصادر عن المديرية العامّة للأمن العام⁽⁶⁶⁾.

64. عن هذا الأمر، راجع تعميم الأمن العام على الرابط الآتي: <https://www.general-security.gov.lb/ar/posts/147>

65. عن هذا الأمر، راجع البيان للنشور في تاريخ 2016/12/9 على موقع الفكرة تحت عنوان: "أوقفوا ترحيل الناشطتين النقابيتين سوجانا وروزي!"

66. غيدة فرنجية وآبة فرحات، "شورى الدولة يبطل قرار منع باحثين من دخول لبنان"، موقع الفكرة القانونية، 2021/12/1.

المبحث الرابع: الإطار القانوني المتّصل بتنقّل الأجانب

ينصّ القانون على حقّ الأجنبي الحاصل على سمة مرور أو سمة إقامة أو بطاقة إقامة في التجوّل في لبنان، ما عدا الأماكن المستثناة من السلطات المختصة⁽⁶⁷⁾.

يخرج عن ذلك أمران أساسيان:

1. أنّه لا يوجد أيّ سند قانوني يلزم العاملات المنزليّات المهاجرات بالسكن في منزل صاحب العمل. كما أنّ العقد الموحد والدليل الإرشادي الصادر عن وزارة العمل لا يشيران إلى موجب السكن في مكان العمل. وعليه، يعتمد الأمن العام إلى فرض ذلك على العاملات من دون سند قانوني.

2. أنّ الأجنبي غير النظامي لا يتمتّع قانوناً بحريّة التنقّل، وهذا الأمر يستغلّه أصحاب العمل أحياناً لمنع العاملات من الخروج من المنزل عندما تكون أوراق الإقامة غير قانونيّة، بالرغم من ثبوت مسؤوليّتهم المطلقة في تجديد أوراق الإقامة. وفي كلّ الأحوال، سنبحث هذا الأمر أدناه في الفصل المخصّص للنصوص الدوليّة.

المبحث الخامس: الإطار القانوني المتّصل بمنع دخول الأجانب

لا يوجد في القانون أيّ نصّ بشأن منع دخول الأجانب أو صلاحية للأمن العام بتحديد مدّة الإخراج من البلاد التي تبقى حصراً بيد القضاء، سواء في العقوبات الجنائيّة أو الجنائيّة. لكنّ الأمن العام، بالرغم من ذلك، يحدّد على موقعه الإلكتروني 4 حالات لمنع دخول الأجنبي:

1. في حال توقيفه وإحالاته إلى الأمن العام بموجب خلاصة حكم بجرم شائن، يتمّ إصدار منع دخول دائم بحقه.

67. المادّة 4 من قانون الدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه الصادر عام 1962.

2. في حال توقيفه بجرم شائن وإخلاء سبيله بكفالة مائيّة وهو قيد المحاكمة بانتظار الحكم النهائي، يتمّ اصدار بلاغ منع دخول حتّى إشعار آخر بحقه، على أن يسمح له بالدخول لحضور جلسات المحاكمة بناء على طلب يقدمه وكيله وفقاً للأصول.

3. في حال توقيفه وإحالاته إلى الأمن العام بجرم الدخول خلسة، يتمّ ترحيله وإصدار بلاغ منع دخول بحقه لمدة 5 سنوات للمرّة الأولى و10 سنوات للمرّة الثانية.

4. في حال مخالفة شروط الإقامة وصدور قرار بترحيله، يتمّ ترحيله وإصدار بلاغ منع دخول بحقه لمدة 3 سنوات للمرّة الأولى، و10 سنوات للمرّة الثانية⁽⁶⁸⁾.

خلال السنوات الماضية، تنامت ممارسات المديرية العامة للأمن العام القاضية بمنع عودة الأجانب إلى لبنان، لا سيّما بسبب مخالفتهم نظام الإقامة، حتّى أصبح "منع الدخول" شكلاً من أشكال العقوبات الإدارية التي يفرضها الأمن العام على الأجانب، من دون أيّ سند أو ضوابط قانونيّة واضحة، ممّا يفتح الباب واسعاً أمام التعسف في استخدام هذه العقوبة⁽⁶⁹⁾.

إلا أنّ مجلس شورى الدولة اعتبر في قرار له أنّ الأمن العام تجاوز صلاحياته، لأنّ صلاحيته بأن يخرج من لبنان الأجنبي الذي يشكّل ضرراً على الأمن والسلامة العاقين لا تخوّله منع دخوله. وممّا يزيد الأمر خطورة هو أنّ الأمن العام أعطى نفسه سلطة منع دخول عاملات لم تصدر أحكام بحقهنّ بعد، وأنّه بات يُصدر قرارات منع دخول في وقت سابق لتقديم شكوى السرقة⁽⁷⁰⁾.

68. عن الترحيل والإبعاد في لبنان، موقع الأمن العام اللبناني على الرابط <https://www.general-security.gov.lb/ar/posts/147>

69. عن هذا الأمر، راجع مقال غيدة فرنجية وآية فرحات المنشور في تاريخ 2021/12/1 على موقع الفكرة تحت عنوان: "شورى الدولة يبطل قرار منع باحثين من دخول لبنان".

70. نزار صاغية، "دعوى نديّة لعاملة منزليّة ضدّ أعراف الافتراء العنصري: النيات العامة وقضاة التحقيق مدعّون للنظر في المرأة"، موقع الفكرة القانونية، 2019/9/27.

إخضاع العاملات لنظام الكفالة والنتائج المترتبة على ذلك، وتحديدًا ربط مشروعية إقامتهنّ باستمرار عقد العمل

يربط نظام الكفالة المعمول به مشروعية إقامة الأجير الأجنبي في لبنان باستمراريّة عمله لدى صاحب العمل، بحيث يشكّل ترك العامل عمله (مهما بلغت المخالفات التي يرتكبها صاحب العمل) عاملاً لإلغاء إقامته وترحيله. ولا يكون خلاف ذلك، إلّا إذا وافق صاحب العمل على التنازل عن كفالته له لشخص آخر، بمعنى أنّه يستحيل تسوية وضع العاملة من دون موافقة الكفيل. وقد أتاح الأمن العام إمكانية تغيير العمل استثنائيّاً من دون موافقة الكفيل لفترة محدّدة انتهت في نهاية عام 2020، ولأسباب متّصلة بعدم قدرة أصحاب العمل على تسديد الرواتب بالدولار الأميركي، ورُتّباً بسبب الصعوبة الماليّة التي تحول دون استقدام عاملات من الخارج نتيجةً للانهيّار المالي، وليس للتخفيف من وطأة الكفالة على العاملات⁽⁷¹⁾.

والواقع أنّه لا يوجد في لبنان نصّ قانوني واضح يكرّس الكفالة أو يلزم وزارة العمل أو المديرية العامّة للأمن العام بالحصول على موافقة صاحب العمل الأساسي من أجل إصدار إجازة عمل أو إقامة سنويّة للأجنبي. ولا شكّ في أنّ السلطة تمكّنت من فرض هذا النظام اللججف بحقّ العاملات، بسبب ضعف الدول المصدّرة للعمالة، وحاجة مواطنيها إلى العمل. وهو يشكّل امتيازاً لأصحاب العمل، ويفسح المجال واسعاً أمامهم للاستقواء وفرض شروط استغلاليّة قد تصل إلى العمل القسري. أمّا العاملة فتجد نفسها أمام خيارات أربعة:

71. نزار صاغية وسعدى علوه، "عاملات المنازل في زمن كورونا وسائر الأزمات: نظام الكفالة للأزوم لم يفقد مخالفه بعد"، موقع الفكرة القانونية، 2021/2/4.

الخيار الأول، أن تدعن لشروط العمل مهما كانت قاسية أو مهينة، حفاظًا على فرصة العمل، وفي هذه الحالة تبقى جميع مخالفات صاحب العمل بمنأى عن أيّ محاسبة.

الخيار الثاني، أن تتمسك بحقوقها وتقدّم شكوى ضدّ صاحب العمل أمام النيابة العامة. غالبًا ما يجري التحقيق أمام الأمن العام، نظرًا إلى الربط الحاصل في الممارسة بين استمرار عقد العمل والحقّ في الإقامة، مع تغليب الجهاز المخوّل بتّ مسائل الإقامة على الجهاز المخوّل متابعة إشكالات العمل⁽⁷²⁾. وفي حال إصرار العاملة على شكوها من دون التوصل إلى تسوية، فإنّه يجري ترحيلها من دون تمكينها من تحصيل حقوقها، بل من دون أن يتسوّى لها اللثول أمام القاضي الناظر فيها. كما أنّه غالبًا ما يرفق قرار الترحيل بقرار آخر قوامه منع دخول العاملة إلى لبنان لفترة زمنيّة تتراوح بين ثلاث وخمس سنوات. ومن شأن ذلك أن يغلق الدائرة بحيث يستحيل على العاملة الانتفاف على نظام الكفالة من خلال ترك لبنان من دون تسوية أوضاعها مع كفيلها الأوّل والعودة مجدّدًا على اسم كفيل جديد.

الخيار الثالث، أن تترك البيت وتتوارى عن الأنظار وتعمل في السوق السوداء، وغالبًا ما ينتهي بها المطاف إلى التوقيف والترحيل، عدا عن احتمال تعرّضها لاستغلال أبشع على يد عصابات تنشط لابتزاز العاملات المقيمت وتشيغلنّ بشكل غير نظامي.

والخيار الرابع، أن تسعى إلى إجراء التسوية مع صاحب العمل التي غالبًا ما تقوم على أساس تنازله عن الكفالة مقابل تنازلها عن أجورها أو دفع مبلغ معيّن له، وهذا ما يضمن لها البقاء في لبنان والعمل لدى صاحب عمل آخر.

ويظهر ممّا تقدم أنّ نظام الكفالة لا يسهّل تجاوز حقوق العاملات فحسب، بل يشكّل مانعًا لمعاقبة أصحاب العمل مهما بلغت التجاوزات ضدّ العاملة، وحاتلًا دون نيلها العدالة، وبالتالي مانعًا أمام إحقاق الحقّ.

72. "متاهة العدالة: عاملات المنازل أمام الحاكم اللبنانية"، تقرير مشترك لـ الفكرة ومنظمة العمل الدولية، 2020.

يُذكر أنّ لبنان تعرّض لانتقادات دولية عديدة بشأن نظام الكفالة، آخرها في سياق الدورة الثالثة ضمن الاستعراض الدوري الشامل لسجلّ حقوق الإنسان، والذي يشمل مجمل دول منظّمة الأمم المتّحدة. فقد دعت دول عديدة إلى إلغاء نظام الكفالة في لبنان، وهي سيراويون، وإيطاليا، وفنلندا، وألمانيا، وسلوفاكيا، وكندا، والمكسيك. وقد أضافت هذه الأخيرة وجوب ضمان ألا يكون وضع العمّال المهاجرين مرهوناً بأرباب عملهم. كما دعت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضدّ المرأة إلى إلغاء نظام الكفالة، وضمان إمكانية لجوء عاملات المنازل المهاجرات فعلياً إلى القضاء، بما في ذلك ضمان سلامتهنّ وإقامتهنّ في أثناء سير إجراءات الدعاوى⁽⁷³⁾. كذلك أعربت اللجنة المعنية بحقوق الإنسان عن قلقها إزاء تعرّض العمّال المنزليّين المهاجرين لسوء المعاملة والاستغلال في إطار نظام الكفالة، ودعت إلى إتاحة إمكانية الحصول على سبل الإنصاف القانونية الفعّالة لحماية حقوق العمّال المنزليّين المهاجرين، من دون خوف من الانتقام أو الترحيل وإلغاء نظام الكفالة⁽⁷⁴⁾. في الاتجاه ذاته ذهبت لجنة القضاء على التمييز العنصري، التي اعتبرت أنّ نظام الكفالة يؤدّي إلى ممارسة أرباب العمل رقابة مفرطة على العمّال المنزليّين المهاجرين بتعريضهم لظروف عمل تعسّفية، بما في ذلك عدم دفع مرتباتهم، وإخضاعهم للعمل لساعات مفرطة، ومصادرة جوازات سفرهم، وتعريضهم للعنف النفسي والجسدي، بما في ذلك العنف الجنسي، وهي تجاوزات اشتدّت خلال جائحة كورونا، كما كرّرت توصيتها لجهة إلغاء نظام الكفالة⁽⁷⁵⁾.

73. عن هذا الأمر، راجع للملاحظات الختامية على تقرير لبنان الجامع لتقريريه الدوريّين الرابع والخامس الصادرة في تشرين الثاني 2015 على الرابط الآتي: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/Lang=En&5-treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/LBN/CO/4

74. عن هذا الأمر، راجع للملاحظات الختامية بشأن التقرير الدوري الثالث للبنان الصادرة في أيار 2018 على الرابط الآتي: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR/C/LBN/CO/3&Lang=En

75. عن هذا الأمر، راجع للملاحظات الختامية بشأن تقرير لبنان الجامع للتقريرين الدوريّين الثالث والعشرين والرابع والعشرين الصادرة في أيلول 2021 على الرابط الآتي: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CERD/C/LBN/CO/23-Lang=En&24

المساعي لتحسين الوضع القانوني لم تنجح بعد

المبحث الأول: عقد العمل الموحد: تطوّر مهمّ لم يكتمل

في أيلول عام 2020، أصدرت وزيرة العمل السابقة ليا يمين قرارين: الأول بشأن تعديل عقد العمل الموحد الخاص بالعمّال والعاملات في الخدمة المنزلية كأحد شروط منح رخصة عمل⁽⁷⁶⁾، والثاني بشأن تحديد نسبة الحسم من رواتب هؤلاء كتقديرات عينية. وقد تضمّن القرار الأول موادّ مهمة لتحسين عمل العاملات، لا سيّما في ظلّ استثناء العمل المنزلي من حماية قانون العمل. ومن تلك الموادّ الاستفادة العاملة من الحد الأدنى للأجور، وتحميل صاحب العمل مسؤولية تجديد الإقامة، وضمان الحقّ في غرفة مستقلة وفي الخصوصية، وتمكينها من فسخ العقد بإرادتها المنفردة شرط إعلام صاحب العمل بذلك قبل شهر من تاريخه، والتقيّد بحدّ أقصى لساعات العمل اليومية والأسبوعية، وضمان الحقّ في الراحة والإجازات السنوية والمرضية والحداد، والحقّ في العناية الصحية والبيئة الآمنة واللائقة والصحية، وتمكين العاملة من تعيين شخص يمثلها في حالات الطوارئ في وزارة العمل... في المقابل، نصّ العقد على إعطاء صاحب العمل الصلاحية نفسها المعطاة للعاملة بفسخ العقد في أيّ حين بموجب إشعار، من دون أيّ تعويض ولا حقّ الحقّ في الحصول على بطاقة سفر للعودة. كذلك أعطاه الحقّ في فسخ العقد لأسباب معيّنة (ومن ضمنها إصابة العاملة بمرض خطير) بصورة فورية، ومن دون إشعار مسبق، أو بموجب إبلاغ وزارة العمل بالأخطاء التي ارتكبتها العاملة أو أيّ ضوابط أخرى⁽⁷⁷⁾.

76. يُذكر أنّ الوزير أبو سليمان (وزير عمل لبناني سابق - من كانون الثاني إلى تشرين الأول من عام 2019)، الذي اعتبر أنّ نظام الكفالة هو مثال على العبودية الحديثة، قد عمل أيضاً على هذا المشروع ووضع خطة عمل لم تبصر النور بسبب استقالة الحكومة.

77. عن هذا الأمر، راجع مقال نزار صاغية المنشور في تاريخ 2020/9/24 على موقع الفكرة تحت عنوان: "قراءة للعقد الموحد لعمّال المنازل في لبنان: الأفكار الإيجابية والوجه الآخر للميدالية".

إلا أنّ نقابة أصحاب مكاتب استقدام عاملات المنازل طعنت بهذا العقد على وجه السرعة، بالرغم من محدوديته، متذّعة بأنّ القرائين يلحقان ضرراً بليغاً بقطاع استقدام العاملات. وقد أصدر مجلس شورى الدولة قراراً في تاريخ 2020/10/14 بوقف تنفيذ القرائين المذكورين أعلاه من دون أيّ تعليل. ويرجّح أن يكون مجلس شورى الدولة قد نحا هذا المنحى لعدم استشارته في مشروع العقد الموحد الذي يشكّل عملياً نصّاً تنظيمياً⁽⁷⁸⁾.

وفي كلّ الأحوال، يبقى عقد العمل الموحد، بمعزل عن مضمونه، عاجزاً عن تحقيق التوازن بين العاملة وصاحب العمل، لأسباب عديدة، منها المسؤولية الجزائية لعدم تجديد العقد، ونظام الكفالة الذي يشترط موافقة الكفيل على انتقالها للعمل لدى كفيل آخر، واستثناء العمل المنزلي من حماية قانون العمل، وعدم وجود آليات حقيقية لضمان تنفيذ العقد، وعدم توافر الحماية القضائية اللازمة في حال توقيف العاملة التي تترك العمل لأيّ سبب من الأسباب (ولو كانت معتدى عليها) واستجوابها وترحيلها قبل إحالة ملفّها إلى القضاء، أي من دون أن يتسوّى لها حتّى المثل أمامه.

يُذكر أنّ العديد من الدول المشاركة في الاستعراض الدوري الشامل أعربت عن قلقها تجاه تعطيل العقد الموحد، وتضمّنت التوصيات الصادرة عن عدّة دول، مثل النمسا وكندا والمكسيك، ضرورة ضمان تطبيقه وإدخاله حيّز التنفيذ. وقد شدّدت النمسا، في توصيتها الصادرة بهذا الشأن، على وجوب وضع آلية تضمن احترام العقد، وإدخال نظام لمراقبة تنفيذه. أمّا كندا، فقد أشارت، في توصيتها، إلى أنّه يشكّل خطوة أساسية نحو تفكيك نظام الكفالة⁽⁷⁹⁾.

78. نزار صاغية، "شورى الدولة يوقف تنفيذ عقد العمل الموحد لعاملات المنازل: تعطيل مبادرة جديدة للحدّ من ممارسات الاستعباد"، موقع للفكرة القانونية، 2020/10/24.

79. عن هذا الأمر، راجع تقرير الفريق العامل العنفي بالاستعراض الدوري الشامل الصادر في تاريخ 2021/4/7 على الرابط الآتي: [5/https://undocs.org/ar/A/HRC/47/5](https://undocs.org/ar/A/HRC/47/5)

المبحث الثاني: وضع قانون خاص للعاملات أو إلغاء الاستثناء الوارد في المادّة 7 من قانون العمل

صرّحت الدولة اللبنانية، خلال الاستعراض الدولي الشامل، أنّها وضعت خطًا سaxonًا عبر الرقم 1741 لتلقّي شكاوى العاملات في الخدمة المنزليّة، لا سيّما اللواتي يتعرّضنّ للاستغلال والعنف، وأنّها تنشط، عبر وزارة العمل، في درس تعديل قانون العمل من أجل تكريس حقوق العاملات في الخدمة المنزليّة وإدراج العمل المنزلي فيه⁽⁸⁰⁾.

تجدر الإشارة إلى توجّهين على خلفيّة النقاشات بشأن تعديل قانون العمل: الأوّل، هو وضع قانون خاص لحماية العاملات في المنازل، وهذا ما تمثّل في مشروع القانون الذي اقترحه وزير العمل السابق بطرس حرب في مجال العمالة المنزليّة عام 2010. وقد استعاد وزير العمل سليم جريصاتي السابق، فيما بعد، المشروع، بعد إدخال بعض التعديلات عليه عام 2013. وبمراجعة اقتراح مشروع القانون، يظهر أنّ اعتماد الطابع الخاص للقانون لم يهدف إلى مراعاة خصوصيّات العمل المنزلي، إنّما هدف، بالدرجة الأولى، إلى التمييز ضدّ العاملات المنزليّات (سنة أيام عطلة سنويّة مدفوعة عوضًا من 15 يومًا، وإجازة مرضيّة متدنيّة، وشروط خاصّة أقلّ فائدة للعاملة لفسخ العقد والتعويضات المترتبة عليه، وعدم التطرّق إلى الحرّيّة النقابيّة).

أمّا التوجّه الثاني، فقد أعلن عنه وزير العمل السابق شربل نحاس بإلغاء استثناء العاملات المشار إليه في المادّة السابعة، على نحو يشمل هؤلاء العاملات بحماية قانون العمل على قدم المساواة مع سائر الأجراء من دون أيّ تمييز. وقد تمثّل هذا التوجّه في استرداد مشروع قانون بطرس حرب من المجلس النيابي، وفي تقديم نحاس اقتراح مشروع قانون بإلغاء هذا الاستثناء. وتكمن الفكرة الأساسيّة لدى نحاس في أنّ هؤلاء العاملات هنّ عاملات أوّلًا، بمعزل عن نوع عملهنّ أو

80. عن هذا الأمر، راجع "ردود لبنان على قائمة القضايا والأسئلة التعلّقة بتقريره الدوري السادس" اللّقدم إلى اللجنة العننيّة بالقضاء على التمييز ضدّ المرأة في تاريخ 2021/2/17 على الرابط الآتي: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fLBN%2fRQ%2f6&Lang=en

جنسيتهم، ما يفرض ضمان حمايتهم من دون تمييز. إلا أن استقالة نحاس لم تسمح لهذا الاقتراح بأن يسلك طريقه⁽⁸¹⁾.

يُذكر أن دولاً عديدة أوصت، خلال الاستعراض الدوري الشامل، بتعديل قانون العمل، لتشمل حمايته العاملات المنزليات، أو لضمان المساواة في الحماية بين العمال المهاجرين والعمال المواطنين. وهذه الدول هي: ألمانيا وسلوفينيا وبلجيكا والسويد وسيرلندا وسيراليون⁽⁸²⁾. كما شددت دول عديدة، ومنها بوركينا فاسو وأنغولا والنيبال واللوكسمبرغ وبنغلادش وتوغو والسودان وتايلند ونيجيريا على وجوب تعزيز حقوق العمال المنزليين ومكافحة العنف والتمييز ضدهم. كذلك دعت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة إلى التعجيل باعتماد مشروع القانون، الذي ينظم العمالة المنزلية، ويتضمن عقوبات مناسبة لأصحاب العمل الذين يقومون بممارسات مسيئة⁽⁸³⁾.

المبحث الثالث: عدم المصادقة حتى تاريخه على عدد من الاتفاقيات ذات الصلة

وقّع لبنان عام 2011 على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين⁽⁸⁴⁾، إلا أن مجلس النواب اللبناني لم يقرّها حتى اللحظة، كما امتنع حتى الساعة عن التوقيع على الاتفاقية الدولية رقم 158 الخاصة بحماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم⁽⁸⁵⁾، واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 الخاصة بالحريّة النقابية وحماية حق التنظيم النقابي⁽⁸⁶⁾،

81. "إصلاحات محدودة على قانون العمل، والانتهاكات الأخطر تبقى خارجه"، موقع المفكرة القانونية، 2015/3/27.

82. عن هذا الأمر، راجع تقرير الفريق العامل المعني بالاستعراض الدوري الشامل الصادر في تاريخ 2021/4/7 على الرابط الآتي: [5/https://undocs.org/ar/A/HRC/47/5](https://undocs.org/ar/A/HRC/47/5)

83. عن هذا الأمر، راجع الملاحظات الختامية على تقرير لبنان الجامع لتقريره الدوريين الرابع والخامس في تشرين الثاني 2015 على الرابط الآتي: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/LBN/CO/4&Lang=En&5

84. عن هذا الأمر، راجع نص الاتفاقية على الرابط الآتي: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c189_ar.pdf

85. عن هذا الأمر، راجع نص الاتفاقية على الرابط الآتي: <https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>

86. عن هذا الأمر، راجع نص الاتفاقية على الرابط الآتي: <http://hrlibrary.umn.edu/arab/b056.html>

واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل⁽⁸⁷⁾، بالرغم من التوصيات المتكررة في المحافل الدولية، آخرها في تاريخ 2021/1/18، في سياق الدورة الثالثة ضمن الاستعراض الدوري الشامل لسجلّ حقوق الإنسان، الأيل إلى مناقشة وضع حقوق الإنسان في لبنان بمشاركة العديد من الدول. فقد دعت دول عديدة لبنان إلى المصادقة على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد عائلاتهم، وهي الفيليبين، والأرجنتين، والهندوراس، والسنغال. كما دعت السويد إلى تعديل القوانين بما يتماشى مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189. كذلك اللجان الناطرة في تطبيق الاتفاقيات الدولية، لا سيّما لجنة القضاء على التمييز العنصري، التي شدّدت على وجوب النظر في التصديق على الصكوك الدولية لحقوق الإنسان التي لم يصبح طرفاً فيها بعد، وبشكل خاص الصكوك ذات الأحكام التي لها صلة مباشرة بالجماعات التي قد تتعرّض للتمييز العنصري، مثل الاتفاقية الدولية لحماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم واتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المنزليين رقم 189، انطلاقاً من عدم قابلية حقوق الإنسان للتجزئة⁽⁸⁸⁾. كذلك دعت لجنة حقوق الطفل إلى المصادقة على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، وذلك استمرازا لتعزيز الوفاء بحقوق الطفل في الدولة الطرف⁽⁸⁹⁾. كما دعت اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية إلى تصديق الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم⁽⁹⁰⁾. كذلك رأت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة ضرورة التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين⁽⁹¹⁾.

87. عن هذا الأمر، راجع نص الاتفاقية على الرابط الآتي: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_712157.pdf

88. عن هذا الأمر، راجع للملاحظات الختامية بشأن تقرير لبنان الجامع للتقريزين الدورين الثالث والعشرين والرابع والعشرين الصادرة في أيلول 2021 على الرابط الآتي: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CERD/C/LBN/CO/23&Lang=en

89. عن هذا الأمر، راجع للملاحظات الختامية بشأن التقرير الجامع للتقريزين الدورين الرابع والخامس للبنان الصادرة في حزيران 2017 على الرابط الآتي: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRC%2fC%2fLBN%2fCO%2f4&Lang=en&5-Download.aspx?symbolno=CRC%2fC%2fLBN%2fCO%2f4&Lang=en

90. عن هذا الأمر، راجع للملاحظات الختامية بشأن التقرير الدوري الثاني للقدم من لبنان الصادرة في تشرين الأول 2016 على الرابط الآتي: [https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12&Lang=en&5-Download.aspx?symbolno=E%2fC.12&Lang=en)

91. عن هذا الأمر، راجع للملاحظات الختامية على تقرير لبنان الجامع لتقريره الدورين الرابع والخامس الصادرة في تشرين الثاني 2015 على الرابط الآتي: [https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/LBN/CO/4&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/LBN/CO/4&Lang=en&5-Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/LBN/CO/4&Lang=en)

سوف نعرض أدناه أبرز ما جاء في الاتفاقيات المذكورة، بالرغم من عدم انضمام لبنان إليها حتى تاريخه، انطلاقاً من أنّ بنودها تشكّل معايير دولية، ويمكن الاستناد إليها من أجل تقييم واقععاملات المنزليات مقارنةً بالمعايير الدولية التي نطمح إلى تطبيقها، ومن أجل تقييم مدى وجود مؤشرات على العمل القسري.

الفرع الأول: اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين

تؤكد الاتفاقية وجوب إعلام العمال المنزليين بشروط وظروف استخدامهم، على نحو مناسب يمكن التحقق منه ويسهل فهمه، لا سيما بواسطة عقود مكتوبة، إلى جانب حرية الاتفاق مع صاحب العمل بشأن الإقامة مع الأسرة أو خارج مكان العمل، وعدم إلزامية البقاء في المنزل أو مع أفراد الأسرة خلال فترات الراحة اليومية والإجازات الأسبوعية والسنوية، والحق في الاحتفاظ بجميع وثائق السفر والأوراق الثبوتية، والحق في إنشاء نقابات والانتساب إليها وحقّ التفاوض الجماعي، والمساواة بين العاملات في الخدمة المنزلية مع بقية العمال، فيما خصّ عدد ساعات العمل العادية والإجازة السنوية المدفوعة الأجر والحد الأدنى للأجور والتعويضات عن ساعات العمل الإضافية. كما تتطرق الاتفاقية إلى مسألة مكاتب الاستخدام وعقد العمل والحق في الوصول إلى القضاء.

الفرع الثاني: الاتفاقية الدولية رقم 158 الخاصة بحماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

تنص الاتفاقية على حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، لا سيما الحق في عدم التعرّض للتمييز، والحق في المغادرة والعودة إلى دولة المنشأ والبقاء فيها، والحق في الحياة، والحق في عدم التعرّض للتعذيب، أو المعاملة أو العقوبة القاسية، أو اللإإنسانية، أو المهينة، والحق في الحماية من التعرّض للاسترقاق أو الاستعباد أو السخرة أو العمل القسري، والحق في حرية الفكر والوجدان والمعتقد، وحماية حرية التعبير، وحرمة الحياة الخاصة، والحق في الملكية، والسلامة الشخصية، والحق في تكوين الجمعيات ونقابات العمال، والحق في محاكمة عادلة. كذلك الحماية التي تتمتع بها وثائق الهوية ووثائق الدخول وتصاريح العمل، وضوابط وإجراءات

طرد العمّال المهاجرين وأفراد أسرهم، حيث لا يجوز تعريضهم لإجراءات الطرد الجماعي، وحقوق أطفال العامل(ة) المهاجر(ة) في الحصول على اسم وتسجيل ولادته والحصول على جنسيّة وعلى التعليم على أساس المساواة في المعاملة مع رعايا الدولة المنيّة. ولا يجوز رفض أو تقييد إمكانيّة الالتحاق بالمؤسّسات الحكوميّة للتعليم قبل المدرسي أو بالمدارس بسبب الوضع غير النظامي، من حيث الإقامة أو العمل، له أو لأيّ من أبويه. وللعّمال المهاجرين وأفراد أسرهم، لدى انتهاء إقامتهم، أن يحوّلوا مدخولهم ومدّخراتهم، وأن يحملوا معهم، وفقاً لتشريع الدولة المنيّة، أمتعتهم وممتلكاتهم الشخصية.

الفرع الثالث: اتفاقية منظمّة العمل الدوليّة رقم 87 الخاصّة بالحرّيّة النقابيّة وحماية حقّ التنظيم النقابي

تؤكّد الاتفاقية الحقّ في إنشاء المنظّمات الهادفة إلى تعزيز مصالح العمّال أو أصحاب العمل والدفاع عنها والانضمام إليها من دون ترخيص مسبق، وحرّيّة انتخاب ممثليها، ووضع دساتيرها وأنظمتها، من دون أن يكون للسلطة أيّ تدخل من شأنه أن يحدّ من هذه الحقوق، أو يحول دون ممارستها المشروعة أو حلّها أو وقف العمل بها، وحقّ تكوين اتّحادات، والانتساب إلى منظّمات دوليّة، ولا يجوز للقانون الوطني الانتقاص من الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية، في ظلّ تعهّد الدولة باتّخاذ جميع التدابير اللازمة والمناسبة من أجل ضمان تمكين العمّال وأصحاب العمل من ممارسة حقّ التنظيم النقابي بحريّة.

الفرع الرابع: اتفاقية منظمّة العمل الدوليّة رقم 190 بشأن القضاء على العنف والتحرّش في عالم العمل

تنصّ الاتفاقية على حقّ كلّ إنسان في التمتع بعالم عمل خالٍ من العنف والتحرّش، وعلى التدابير الواجب اتّخاذها من أجل الحماية والوقاية والتنفيذ والتدريب، فضلاً عن سبل الإنصاف ووجوب العمل على تحقيق المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل، لا سيّما الحرّيّة النقابيّة، والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي، والقضاء على التمييز، فيما يتعلّق بالاستخدام والمهنة، والإقرار الفعلي بحقّ التفاوض الجماعي.

المبحث الخامس: حظر إنشاء نقابات للعاملات المنزليّات

في كانون الأوّل 2014، تقدّمت ستّ عاملات منزليّات بطلب لوزارة العمل لتكوين نقابة. وقد صدر بيان عن وزارة العمل، بعد شهر على ذلك، ترفض فيه إعطاء ترخيص للنقابة. والخلاف بشأن حقّ العاملات المنزليّات المهاجرات في إنشاء نقابات يتّصل بتفسير المادّة 92 من قانون العمل. فبينما تسمح المادّة المذكورة لبعض العمّال الأجانب بالانضمام إلى نقابات وجمعيات، إلّا أنّ وزارة العمل فسّرت القانون ورأت أنّه يحظر عضويّة النقابات على العاملات المنزليّات بسبب استثنائهنّ من قانون العمل. وبموجب المادّة 92 أيضًا، يُحرّم جميع العمّال الأجانب صراحة من الحقّ في انتخاب ممثّلين لهم في نقابات أو الترشّح كممثّلين. ونتيجة لهذا، يُحرّم آلاف العمّال الأجانب من الحقّ في حرّيّة تكوين الجمعيات والتفاوض الجماعي.

نستعيد هنا تقرير لجنة الحرّيّات النقابيّة في منظمّة العمل الدوليّة الصادر عام 2013، والذي تضمّن توصيات لـ 29 دولة في المسائل التي وردها شكوى بشأنها. فيما خصّ لبنان، ردّت اللجنة في التقرير على الشكوى المقدّمة من الاتحاد الوطني للعمّال والموظّفين في لبنان (FENASOL) بشأن منع موظّفي الدولة من تأسيس نقابات والانضمام إليها، والعقبات لتأسيس نقابات مستقلّة لأجراء القطاع الخاص، ورفض الحكومة تشجيع حوار اجتماعي شامل ومفيد بين القوى الإنتاجيّة، وذلك بعد الاطلاع على جواب الدولة اللبنيّة. وقد صرّحت اللجنة بأنّ لجميع العمّال الحقّ في إقامة نقابات والانضمام إليها، وأنّ على الحكومة أن تفسّر كيف للعمّال الذين لا يخضعون لقانون العمل أن يمارسوا جميع حقوقهم النقابيّة، وأن تقوم بالتعديلات لتأمين تلك الحقوق لهم، إذا تبين أنّهم لا يتمتّعون بها. أمّا فيما يخصّ الترخيص المسبق لتأسيس نقابة أو الموافقة المسبقة على أنظمة النقابات الداخليّة، فقد ذكرت اللجنة أنّ مبدأ حرّيّة تأسيس الجمعيات والانضمام إليها لا يمكن أن يحترم، لا بل يبقى حبرًا على ورق، إذا فرض على العمّال والموظّفين الحصول على موافقة مسبقة لتأسيس نقابة، سواء أكانت الموافقة تخصّ تأسيس النقابة مباشرة، أم تخصّ وضع نظام داخلي لها⁽⁹²⁾.

92. جو رومانوس، "أربعة أسئلة وأجوبة عن الحرّيّة النقابيّة في محضر منظمّة العمل الدوليّة: آليات المنع والترخيص المسبق والاستثناء ومعايير الشروع"، موقع للفكرة القانونية، 2013/6/10.

هل من وسائل قانونية نافذة تمكّن من تحسين وضعيّة العاملات؟

المبحث الأول: تطبيق الأحكام المتّصلة بمعاقبة جرائم الإتجار بالبشر

أقرّ لبنان قانون معاقبة جريمة الإتجار بالأشخاص رقم 2011/164 في تاريخ 2011/9/1⁽⁹³⁾. وقد تضمّن موادّ تعديليّة لقانون العقوبات، تعاقب للمرّة الأولى أفعال الاستغلال، ومن ضمنها إرغام شخص على العمل القسري أو الإلزامي. في المبدأ، يمكن لهذا القانون أن يؤدّي إلى تحسين أوضاع العاملات المنزليّات، أقلّه لجهة حمايتهنّ إزاء أقسى أشكال الاستغلال وأبشعها، أي العمل القسري، بمعنى فرض القيام بأعمال من دون تسديد الأجر، أو على نحو لا يتناسب قطّ مع هذا الأجر، أو فرض البقاء في العمل خلافاً لإرادة العامل.

فضلاً عن ذلك، أبدى الناطق الرسمي باسم وزارة العدل، في سياق الجولة الثالثة ضمن الاستعراض الدوري الشامل لسجلّ حقوق الإنسان الذي أشرنا إليه أعلاه، أنّ الوزارة قد تقدّمت بمشروع قانون لتعديل القانون 2011/164 الخاص بتجريم الإتجار بالبشر، للمعاقبة عليه بموجب قانون خاص ومستقلّ، وذلك تماشيّاً مع التشريع الدولي والقانون المقارن، وضماناً لحماية أفضل للضحايا وملاحقة فعّالة للضالعين في هذه الجرائم، وتفعيلاً للتعاون الدولي في هذا المجال، بالإضافة إلى إنشاء الهيئة الوطنيّة لمكافحة الإتجار بالبشر. ومن أهمّ أهداف هذا المشروع بحسب المداخلة: منع جريمة الإتجار بالأشخاص ومكافحتها وحماية ضحايا الإتجار وإيجاد آليّة للحماية وإجراءات تضمن حصولهم على حقوقهم الإنسانيّة والمساعدة اللازمة وضمان معاقبة فعّالة للمتاجرين؛ وتعزيز التعاون

93. راجع نص القانون على الرابط الآتي: <http://77.42.251.205/LawArticles.aspx?LawTreeSectionID=231143&lawid=228905>

على الصعيدين الدولي والوطني لتحقيق هذه الأهداف عبر إنشاء هيئة وطنية لمكافحة الإتجار بالبشر.

وقد وضعت نقابة المحامين في بيروت عام 2014، بالتعاون مع السلطات الرسمية، "المؤشرات العملية" لجريمة الإتجار بالأشخاص⁽⁹⁴⁾، انطلاقاً من قناعتها بأنّ التصدي لجريمة الإتجار بالأشخاص ومكافحتها رهن بالتطبيق الفعلي والفعل لا نص عليه القانون، الأمر الذي يتطلب الرصد المبكر لأيّ من الحالات التي يمكن أن تحصل فيها هذه الجريمة، وأنّه لا بدّ من توافر مؤشرات عملية، هي بمثابة إنذارات مبكرة، يمكن أن تنبئ بحالة إتيار بالأشخاص وتسمح بتمييزها من سواها من الجرائم، وملاحقة مرتكبيها، وتوفير الدعم والمساعدة لضحاياها. هذا مع العلم أنّ تلك المؤشرات غير مذكورة على سبيل الحصر، بل هي الأكثر شيوعاً لكشف حالات الإتجار بالأشخاص. تتضمن تلك المؤشرات:

1. حالة الضعف: توافر ظروف حياتية صعبة كال فقر والعوز، وفئات مستضعفة منها العاملات في الخدمة المنزلية والنساء والأطفال وذوو الاحتياجات الخاصة، وقلة المعرفة باللغة المحلية والقوانين.

2. ظروف العمل السيئة: ارتهان لصاحب العمل أو لشخص آخر لتأمين الأمور المعيشية، وحجز الرواتب والقيام بأعمال خطيرة أو ممنوعة، وتخطي ساعات العمل القانونية والحرمان من الاستراحة.

3. الخداع: إخلال بالوعد المعطاة إلى الضحية، كتابة أو شفاهة، حول طبيعة العمل المتفق عليه، وشروطه، وخيبة الأمل بعد البدء بالعمل، وعدم القدرة على تركه.

4. تقييد الحركة: العزل عن العالم الخارجي واحتجاز الضحايا ووضعهم تحت الحراسة لمنعهم من الهرب، وحجز الأوراق الثبوتية، ومنع الاتصال

94. عن هذا الأمر، راجع "جناية الإتجار بالأشخاص في لبنان: مؤشرات عملية" للنشر على الموقع الإلكتروني لنقابة المحامين في بيروت.

بالأهل أو الأقارب أو المعارف ومنع تلقّي أيّ اتصال منهم، وعدم إمكانية الحصول على العناية الصحيّة.

5. الاستغلال الجنسي: تشغيل قاصر في الدعارة، وعدم استلام الشخص الذي أدّى العمل الجنسي أو الخدمة الجنسيّة المبالغ المتأثّية من الدعارة، والاشتراك في أعمال إباحيّة، ودفع الشريك في إطار علاقة عاطفيّة إلى القيام بأفعال يعاقب عليها القانون، والزواج المبكر وحالات الزواج الصوري، واستعمال مؤسسة الزواج أو تعدّد الزوجات والزيجات كواجهة للقيام بأفعال يعاقب عليها القانون.

6. العنف: عنف جسدي وجنسي ومعنوي، واستعمال القوّة والتهويل لإرغام الضحيّة على الرضوخ لمطالب من يتاجر بها، والتهديد بالإبلاغ عن وضع الضحيّة غير القانوني لمنعها من التقدّم بأيّ شكوى، والتهديد بإلحاق الضرر والأذى بالأهل والأقارب والحرمان من المأكل والملبس والنوم، واشتراك الأطفال في النزاعات المسلّحة، وحمل الأطفال السلاح أو حيازته والقيام بأعمال مختلفة في مراكز المجموعات المسلّحة.

وعليه، جاز القول إنّ عددًا كبيرًا من المؤشّرات المذكورة أعلاه تنطبق على واقع العمليات المنزليّات وفق ما أشرنا إليه في القسم الأوّل، مع العلم أنّ ثمة أدوات وآليّات دوليّة أخرى، تمكّن القضاء من التصدّي لقضايا الإتجار، بمعرض النظر في الدعاوى المتّصلة بالعمل القسري للعمليات المنزليّات، والتي سنتطرّق إليها أدناه، لا سيّما مؤشّرات العمل القسري الصادرة عن منظمّة العمل الدوليّة واتّفاقية منظمّة العمل الدوليّة رقم 29 للعام 1930 المتعلّقة بالعمل الجبري، والقانون النموذجي لمكافحة الإتجار بالأشخاص، وبروتوكول منع الإتجار بالأشخاص وقمعه ومعاقبته، وبخاصّة النساء والأطفال، المكمّل لاتّفاقية الأمم المتّحدة لمكافحة الجريمة المنظمّة عبر الوطنيّة.

وبالرغم من كثرة تلك المؤشّرات على توافر حالات عمل قسري، والأدوات القانونيّة المتاحة، بقي تطبيق هذا القانون محدودًا. وقد ظهر ذلك في أربعة مجالات:

1. شبه غياب الدعاوى المتّصلة بالعمل القسري أمام المحاكم: تدلّ على ذلك نتائج الرصد الذي قامت به المفكّرة لجمال الدعاوى العالقة أو المنظورة من محاكم الجنايات في بيروت وجبل لبنان في عامي 2016 و2017 بخصوص الإتجار بالبشر (وعدها 34)، والذي يبيّن بوضوح غياب أيّ دعوى تتّصل بالعمل القسري⁽⁹⁵⁾.

2. التحقيقات والأحكام الصادرة في الدعاوى المقدّمة ضدّ عاملات: اقتصرت بمعظمها على محاكمات غيابيّة، تمّ التركيز فيها على واقعة "الفرار" ومدى تقيّد العاملة بأحكام قانون الأجانب، من دون أن تتضمّن أيّ أسئلة بشأن خلفيات ترك العمل أو أسبابه، والتي قد تمهّد، في حال التدقيق فيها، للدّعاء على أصحاب العمل بالإتجار بالبشر. أمّا في المحاكمات الوجيهة (والتي تقتصر على حالات يتمّ توقيف العاملة فيها على خلفيّة الادّعاء عليها بالسرقة)، فظهر واضحاً أنّ شروط المحاكمة العادلة منقوصة إلى حدّ كبير، وأنّ اللوائح، على ندرتها، شبه شكلية.

3. التحقيقات التي أجرتها المديرية العامّة للأمن العام في قضايا إتجار بالبشر: انتهت بمجمليها إلى إعلان الأمن العام عدم ثبوت الادّعاء تبعاً لتحقيقات إداريّة، أو إلى تسويات بالرغم من خطورة الأفعال المذكورة المدّعى بها (تعذيب، ضرب، إساءة معاملة، عدم تسديد أجور).

بيّنت مراجعة جداول الأمن العام للأعوام 2013-2017، وبشكل مفصّل أكثر، أنّه تمّت إحالة 150 ضحيّة محتملة للإتجار بالبشر، من العاملات في الخدمة المنزلية إلى بيت الأمان، الذي تُديره جمعيّة كاريّتاس نتيجة شكاوى تتعلّق بالآتي: عدم دفع الأجور، والعنف الجسدي (تعذيب وضرب وطعن وإيذاء وتهديد)، والاستغلال الجنسي (اغْتصاب وإرغام على الدعارة وتحرّش)، والاحتجاز، والحمل، والإجهاض، والمرض، وعمل القاصرات، وسوء المعاملة، وكثرة العمل، وتعدّد الكفلاء، وسوء وجهة الاستخدام والمنع من الاتّصال. وقد أُحيل 27 ملفّاً إلى القضاء، من ضمنها ملفات تتعلّق

95. نزار صاغية، "نظام الكفالة، استغلال دولة"، موقع للفكرة القانونية، 2018/9/3.

بعدم دفع الأجور. ولم تتمكّن من معرفة ما آلت إليه التحقيقات في هذه القضايا، وما إذا تمّ الادّعاء بحقّ الكفلاء، وبأيّ جرم. وقد غادرت معظم هؤلاء السيّدات لبنان ومُنغن من العودة إليه. وصدرت مذكرات إخضاع من الأمن العام بحقّ الكفلاء في 13 قضية⁽⁹⁶⁾. من البديهي أنّ عقوبة إداريّة، كإصدار مذكرات الإخضاع، ليست عقوبة مناسبة للإتجار بالبشر، ولا يمكن أن تشكّل تطبيقاً للقانون، أو ردّاً لأصحاب عمل آخرين.

4. إحصائيات مكتب مكافحة الإتجار بالأشخاص عن السنوات 2015-2017: التي تبين أنّه تمّ التحقيق في قضيتين فقط تتعلّقان باستغلال عاملة في الخدمة المنزليّة: الأولى، تمّ التحقيق فيها عام 2016 مع رجل لبناني بناءً على إخبار على مواقع التواصل الاجتماعي حول عرض خادمة للبيع بداعي السفر، وقد تمّ تركه بسند إقامة. والثانية، تمّ التحقيق فيها مع سيّدة لبنانيّة عام 2017 للاشتباه باستغلالها سيّدة توغوليّة في العمل المنزلي. وقد استلمت هذه الأخيرة أوراقها الثبوتية وغادرت إلى توغو. ولم تتمكّن من معرفة مآل التحقيقات في هاتين القضيتين، وتحديدًا فيما خُصّ ادّعاء النيابة العامّة على الشخصين المذكورين⁽⁹⁷⁾.

ولعلّ غياب دعاوى الإتجار بالبشر المتّصلة بالعاملات المهاجرات يشير بشكل فاضح إلى أمرين أساسيين:

1. غياب الإرادة لدى تلك المؤسسات في تفعيل القانون المذكور من جهة.

2. استحالة ولوج ضحايا العمل القسري إلى المحاكم بسبب نظام الكفالة من جهة أخرى.

⁹⁶. غبدة فرنجية، "جرائم الإتجار بالبشر أمام القضاء: بين الحاضر والغائب"، موقع الفكرة القانونية، 2018/8/30.

⁹⁷. المرجع نفسه.

لذلك، يقتضي أيّ تفعيل للقانون المذكور تفعيل لجوء العاملات المنزليّات إلى المحاكم وتسهيله، من دون خوف من التوقيف والترحيل، وكذلك ضمان السرعة في فصل القضايا، وإعطاء مهلة للعاملة للتفتيش عن عمل آخر، من دون موجب الاستحصال على موافقة الكفيل السابق المدّعى عليه.

المبحث الثاني: تطبيق قانون حماية الأسرة

صدر قانون حماية النساء وسائر أفراد الأسرة من العنف الأسري في لبنان رقم 293/2014 في تاريخ 2014/5/7⁽⁹⁸⁾، وهو لا يشمل العاملات ضمن تعريف الأسرة، وتاليًا لا يمكن التدرّج به لتأمين الحماية للعاملات من العنف الأسري.

وبالرغم من تعديل القانون بموجب القانون رقم 2020/204⁽⁹⁹⁾ في تاريخ 2020/12/30، فقد تجاهل المشرّع أيضًا هذه الفئة، وبقيت العاملة مستثناة من حماية قانون الأسرة، بحجّة أنّها عاملة، بعد أن تمّ استثنائها من حماية قانون العمل، بحجة أنّها تعمل ضمن عائلة. وعليه، يستمرّ المشرّع بالامتناع عن اتّخاذ الإجراءات الضروريّة لحماية هذه الفئة ضدّ أعمال العنف التي قد تتعرّض لها⁽¹⁰⁰⁾.

في هذا الصدد، تجدر الإشارة إلى القرار الصادر عن قاضي الأمور المستعجلة في اللتين أنطوان طعمة في تاريخ 2016/6/23، والّيل إلى اعتبار العاملة مشمولة بالحماية. وقد برّر القاضي طعمة قراره بقوله إنّ "الخادمة التي تترك بلادها لكي تمكث في منزل مخدمها لتقديم الخدمة له لقاء أجر معيّن، ومبارحتها المنزل المذكور واهتمامها بحاجات أفراد الأسرة، ولا سيّما الأطفال منهم، ومعايشة تلك الأسرة ليلٍ نهار، لا يمكن إلّا اعتبارها من ضمن أفراد الأسرة بمفهوم قانون العنف الأسري، الذين يتوجّب تأمين الحماية لهم من العنف الحاصل في إطار الأسرة، حفاظًا على كرامتها الإنسانيّة".

98. عن هذا الأمر، راجع نص القانون على الرابط الآتي:

<http://77.42.251.205/Law.aspx?lawId=246505>

99. عن هذا الأمر، راجع نص القانون على الرابط الآتي:

<http://77.42.251.205/LawView.aspx?opt=view&lawID=286768>

100. نزار صاغية، "تعديل قانون حماية النساء وأفراد الأسرة من العنف: الآداب العامّة التي تحجب روابط الاستغلال"، موقع الفكرة القانونية، 2020/12/21.

وبالرغم من وجود بعض التحفظات على هذا القرار، بخاصة لجهة عدم الاستماع إلى العاملة، واكتفاء القاضي بكتاب موثق لدى الكاتب العدل صرحت فيه العاملة بأنها تتعرض بشكل منتظم للتحرش من الزوج، حسبما جاء في متن القرار، كان من الممكن لهذا القرار أن يفتح الباب أمام حقّ العاملات في الاستفادة من تدابير حماية في مواجهة كفيها في ظلّ نظام الكفالة، من دون أن يعرضها للتوقيف والترحيل للتلازمين مع ترك المنزل⁽¹⁰¹⁾. إلّا أنّ هذا القرار بقي معزولاً أمام المحاكم اللبنانية، بالرغم من وجود مؤشرات قويّة حول ارتفاع درجة العنف الأسري ضد النساء، بنتيجة الحجر الصحي، ممّا يرجّح ارتفاع درجة العنف بنسب أعلى ضدّ العاملات.

المبحث الثالث: المعاهدات المصادق عليها والآلية إلى تحسين وضع العاملات المنزليّات

يلتزم لبنان في دستوره بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان، كما أنّه صادق على عدد مهمّ من الاتّفاقيات الدوليّة⁽¹⁰²⁾ التي قد تسهم في تحسين وضع العاملات المنزليّات المهاجرات لدى تطبيقها أمام المحاكم، بخاصة في ظلّ سموّ الاتّفاقيات الدوليّة على القوانين المحليّة⁽¹⁰³⁾. وقد أكّدت اللجان الدوليّة المعنية بمراقبة تطبيق أحكام تلك الاتفاقيات، في مناسبات عديدة، الانتهاكات المستمرة لتلك الاتّفاقيات، فيما خصّ واقع العاملات المنزليّات المهاجرات في لبنان. وعليه، يُخصّص هذا المبحث لتبيان أبرز الموادّ الواردة في تلك الاتّفاقيات، والتي يمكن الاستناد إليها من أجل مقارنة

101. الرصد المدني لاستقلاليّة القضاء وشفافيّته، "العاملة المنزليّة، عاملة أم عضو في الأسرة؟ تعليق على قرار حماية ضدّ العنف الأسري في لبنان"، موقع الفكرة القانونية، 2018/10/9.

102. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (1948) والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنيّة والسياسيّة (1972) والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصاديّة والاجتماعيّة والثقافيّة (1972) والاتّفاقية الدوليّة للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (1971) والاتّفاقية الدوليّة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضدّ المرأة (1997) والاتّفاقية الدوليّة لحقوق الطفل (1991) والاتّفاقية الدوليّة لمناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانيّة أو المهينة (2000) واتّفاقية منظمة العمل الدوليّة رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة (1977) واتّفاقية منظمة العمل الدوليّة رقم 29 بشأن العمل الجبري أو الإلزامي (1977) وبروتوكول منع وقوع ومعاينة الإتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال للمكمل لاتّفاقية الأمم المتّحدة لمكافحة الجريمة المنظّمة عبر الوطنيّة (2005).

103. نصّت مقدّمة الدستور صراحة على التزام لبنان بمواثيق الأمم المتّحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان. كما اعتبر المجلس الدستوري أنّ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنيّة والسياسيّة والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصاديّة والاجتماعيّة والثقافيّة يؤلّفان حلقة متّمة للإعلان العالمي لحقوق الإنسان. هذا وقد نصّت المادّة 2 من قانون أصول المحاكمات المدنيّة على وجوب تقيّد الحاكم بمبدأ تسلسل القواعد. عند تعارض أحكام المعاهدات الدوليّة مع أحكام القانون العادي، تتقدّم في مجال التطبيق الأولى على الثانية.

أفضل لحقوق العاملات، وضمان الحماية القانونية لهنّ، والتخفيف من المخاطر الناشئة عن ممارسات السلطات وأصحاب العمل، ومعاينة المسؤولين عن ذلك بجرائم الإتجار بالبشر عند توافر المؤشرات على ذلك.

الفرع الأول: نصوص عامّة تحظر التمييز في الحقوق بين المواطنين وغير المواطنين:

تستخدم هذه النصوص من أجل تأكيد تطبيق الحقوق الواردة في الاتفاقيات الدولية على العاملات المنزليات المهاجرات، أسوة بسائر الأجانب والمواطنين. وأبرز تلك النصوص هي:

1. المادّة 2 من الاعلان العالمي لحقوق الإنسان⁽¹⁰⁴⁾:

"لكل إنسان حقّ التمتّع بجميع الحقوق والحريّات المذكورة في هذا الإعلان، دونما تمييز من أيّ نوع، ولا سبباً للتمييز بسبب العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسياً وغير سياسي، أو الأصل الوطني، أو الاجتماعي، أو الثروة، أو المولد، أو أي وضع آخر. وفضلاً عن ذلك، لا يجوز التمييز على أساس الوضع السياسي، أو القانوني، أو الدولي، للبلد أو الإقليم الذي ينتمي إليه الشخص."

2. المادّة 2 (1) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية⁽¹⁰⁵⁾:

"تتعهد كلّ دولة طرف في هذا العهد باحترام الحقوق المعترف بها فيه، وبكفالة هذه الحقوق لجميع الأفراد الموجودين في إقليمها والداخلين في ولايتها، من دون أيّ تمييز بسبب العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسياً، أو غير سياسي، أو الأصل القومي، أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب."

104. يمكن الاطلاع على نص الإعلان على الرابط الآتي

<https://www.un.org/ar/universal-declaration-human-rights>

105. يمكن الاطلاع على نص العهد على الرابط الآتي:

<https://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>

3. التعليق العام رقم 15 (1986) بشأن وضع الأجانب بموجب العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية في الفقرة 1 و2 منه⁽¹⁰⁶⁾:

"كثيرًا ما لا تأخذ التقارير الواردة من الدول الأطراف في الاعتبار أنه يجب على كلّ دولة أن تكفل الحقوق الواردة في العهد لجميع الأفراد الموجودين في إقليمها والداخلين في ولايتها (المادة 2 (1)). وبوجه عام، فإنّ الحقوق المبيّنة في العهد تنطبق على الجميع بصرف النظر عن المعاملة بالمثل، وبصرف النظر عن جنسيّتهم أو انعدام جنسيّتهم.

وبذلك فإن القاعدة العامة تقضي بكفالة كلّ حقّ من الحقوق المنصوص عليها في العهد من دون تمييز بين المواطنين والأجانب. فالأجانب يستفيدون من شرط عام يتمثّل في عدم التمييز على صعيد الحقوق المكفولة في العهد، كما نصّت عليه المادة 2 من العهد. وينطبق هذا الضمان على الأجانب والمواطنين على حدّ سواء."

4. المادة 2 (2) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية⁽¹⁰⁷⁾:

"تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بأن تضمن جعل ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذا العهد بريئة من أيّ تمييز بسبب العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي، سياسيًا، أو غير سياسي، أو الأصل القومي، أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب."

¹⁰⁶. يمكن الاطلاع على نص التعليق على الرابط الآتي:

<http://hrlibrary.umn.edu/arabic/hrc-gc15.html>

¹⁰⁷. يمكن الاطلاع على نص العهد على الرابط الآتي:

<https://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

5. المادّة 2 (1) من الاتفاقية الدوليّة للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري التي أكّدت منع التمييز العنصري الصادر من سلطات أو أشخاص على حدّ سواء⁽¹⁰⁸⁾:

"تشجب الدول الأطراف التمييز العنصري وتتعهّد بأن تنتهج، بكلّ الوسائل المناسبة، ومن دون أيّ تأخير، سياسة للقضاء على التمييز العنصري بأشكاله كافّة، وتعزيز التفاهم بين جميع الأجناس، وتحقيقاً لذلك:

(أ) تتعهّد كلّ دولة طرف بعدم إتيان أيّ عمل أو ممارسة من أعمال أو ممارسات التمييز العنصري ضدّ الأشخاص أو جماعات الأشخاص أو المؤسسات، وبضمان تصرّف جميع السلطات العامّة والمؤسسات العامّة، القوميّة والمحليّة، طبقاً لهذا الالتزام،

(ب) تتعهّد كلّ دولة طرف بعدم تشجيع أو حماية أو تأييد أيّ تمييز عنصري يصدر عن أيّ شخص أو أيّة منظمّة،

(ج) تتخذ كلّ دولة طرف تدابير فعّالة لإعادة النظر في السياسات الحكوميّة القوميّة والمحليّة، ولتعديل، أو إلغاء، أو إبطال، أيّة قوانين أو أنظمة تكون مؤدّية إلى إقامة التمييز العنصري أو إلى إدامته حيثما يكون قائماً،

(د) تقوم كلّ دولة طرف، بجميع الوسائل المناسبة، بما في ذلك التشريعات المقتضاة، إذا تطلّبتها الظروف، بحظر وإنهاء أيّ تمييز عنصري يصدر عن أيّ أشخاص أو أيّة جماعة أو منظمّة."

108. يمكن الاطلاع على نص الاتفاقية على الرابط الآتي:

<https://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages/CERD.aspx>

6. التوصية العامة رقم 30 بشأن التمييز ضدّ غير المواطنين الصادرة خلال الدورة الخامسة والستين للجنة القضاء على التمييز العنصري (2005)⁽¹⁰⁹⁾:

تشدّد التوصية على عدم تفسير التمييز بين المواطنين وغير المواطنين للسماح به في المادة 1 (2) من الاتفاقية على نحو ينتقص بأيّ شكل من الأشكال من الحقوق والحريّات المعترف بها والنصوص عليها على وجه التحديد في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.

7. المادة 2 (هـ) من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضدّ المرأة التي أكدت أيضًا شجب التمييز الصادر عن أيّ جهة كانت⁽¹¹⁰⁾:

تفرض هذه المادة اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضدّ المرأة من جانب أيّ شخص أو منظمة أو مؤسسة. وقد عرّفت الاتفاقية "التمييز ضدّ المرأة" بأنه أيّ تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتمّ على أساس الجنس، ويكون من آثاره أو أغراضه، توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريّات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أيّ ميدان آخر، أو توهين أو إحباط تمتّعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل.

8. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة⁽¹¹¹⁾:

تحظر الاتفاقية أيّ تمييز أو استثناء أو تفضيل يتمّ على أساس العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو المنشأ الاجتماعي،

109. يمكن الاطلاع على نصّ التوصية على الرابط الآتي: <https://undocs.org/ar/HRI/GEN/1/Rev.7> Add.1/

110. يمكن الاطلاع على نصّ الاتفاقية على الرابط الآتي: <https://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

111. يمكن الاطلاع على نصّ الاتفاقية على الرابط الآتي: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c111_ar.pdf/

ويسفر عن إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة على صعيد الاستخدام أو المهنة.

الفرع الثاني: نصوص بشأن حرّية الفرد في اختيار عمله:

غالبًا ما تُقيد حرّية العاملات في اختيار عملهنّ في لبنان على صعيدين أساسيين: الأوّل، تتعرّض العاملات للخداع حول طبيعة عملهنّ في لبنان، وحول شروط وظروفه، وذلك نظرًا إلى التفاوت بين بنود عقود العمل التي وقّعن عليها في بلدانهنّ، أو الوعود التي تلقّينها من الوسطاء ومكاتب الاستقدام في بلدانهنّ، من جهة، وحقيقة عملهنّ في لبنان، من جهة أخرى. وبذلك يُحرّم من حقّهنّ في اختيار عملهنّ. وثانيًا، لا يُسمح لهنّ بموجب نظام الكفالة بتغيير عملهنّ في حال رغبنّ في ذلك، إلّا بعد الحصول على موافقة الكفيل، ومهما كانت ظروف العمل. وهذا ما أدّى إلى شيوع كلمة الفرار التي تُطلّق على العاملات اللواتي يتركّن المنزل نهائيًا من دون موافقة صاحب العمل. ولا يمكن تفسير كلمة "فرار" خارج حالات الاستعباد والعمل الجبري. أمّا في علاقات العمل، فيشكّل هذا الفعل استقالة أو فسحًا لعقد العمل بإرادة العامل.

في هذا الصدد، جاز استخدام النصوص الآتية لتأكيد حقّ العاملات المنزليّات في اختيار عملهنّ وتركه بحرّية ومن دون خداع:

1. الموادّ 1 و23 (1) و4 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

"يولد جميع الناس أحرارًا ومتساوين في الكرامة والحقوق.

لكلّ شخص حقّ في حرّية اختيار عمله.

لا يجوز استرقاق أحد أو استعباده، ويحظر الرقّ والإتجار بالرقيق بجميع صورهما."

2. المادّة 8 (1) و(3أ) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنيّة والسياسيّة:

"لا يجوز استرقاق أحد، ويحظر الرّق والإتجار بالرقيق بجميع صورهما.

لا يجوز إكراه أحد على السخرة أو العمل الإلزامي."

3. المادّة 6 (1) من العهد الدولي للحقوق الاقتصاديّة والاجتماعيّة والثقافيّة:

"الحقّ في العمل يشمل ما لكلّ شخص من حقّ في أن تتاح له إمكانيّة كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحريّة."

4. التعليق العام رقم 23 (2016) بشأن الحقّ في التمتّع بشروط عمل عادلة ومرضية (المادّة 7 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصاديّة والاجتماعيّة والثقافيّة)⁽¹¹²⁾:

إنّ إعمال المادّة 7 يفترض عدم إرغام الشخص على ممارسة عمل أو قبوله، وإنّ احترام الرء ومراعاة كرامته يتجلّيان من خلال الحرّية التي يتمتّع بها في اختيار العمل.

5. المادّتان 1(1) و2(1) من اتّفاقية مننّمة العمل الدوليّة رقم 29 الخاصّة بالعمل الجبري أو الإلزامي الآيلة إلى تعريف وحظر العمل الجبري⁽¹¹³⁾:

"تتعهد كلّ دولة عضو في مننّمة العمل الدوليّة تصدق هذه الاتّفاقية بحظر استخدام العمل الجبري أو الإلزامي بكلّ أشكاله حظرًا تامًّا في أقرب وقت ممكن."

112. يمكن الاطلاع على نصّ التعليق على الرابط الآتي: <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=5bec595a4>

113. يمكن الاطلاع على نصّ الاتّفاقية على الرابط الآتي: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c029_ar.pdf

علماً أنّ العمل الجبري أو الإلزامي، حسب الاتفاقية، يشمل الأعمال أو الخدمات التي تفتصب من أيّ شخص تحت التهديد بأيّ عقوبة، والتي لم يتطوّع الشخص لأدائها بمحض اختياره.

وعليه، قد يُعدّ حرمان العاملات من حقّهنّ في اختيار عملهنّ من دون خداع، وفي ترك العمل إذا لم يكن ملائماً لهنّ، ضرباً من ضروب العمل الجبري.

6. القانون النموذجي لمكافحة الإتجار بالأشخاص المعد من مكتب الأمم المتّحدة المعني بالمخدرات والجريمة (2009)⁽¹¹⁴⁾:

يعرّف الخداع في المادّة 5 (1) منه بأنّه كلّ تصرّف يُقصد منه الاحتيال على شخص ما أو أيّ شكل من أشكال الخداع بالقول أو بالتصرّف (من حيث الحقائق أو من حيث القانون)، من حيث طبيعة العمل أو الخدمات ممّا يُراد تقديمه، وشروط العمل، ومدى الحرّية الذي سوف تتاح للشخص في مغادرة مكان إقامته، والظروف الأخرى التي تنطوي على استغلال الشخص المعني.

تجدر الإشارة إلى أنّ مكتب الأمم المتّحدة المعني بالمخدرات والجريمة قد أعدّ هذا القانون النموذجي، بغية تقديم المساعدة إلى الدول في تنفيذ الأحكام الواردة في بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الإتجار بالأشخاص وبخاصّة النساء والأطفال، المكمل لاتفاقية الأمم المتّحدة لمكافحة الجريمة المنظّمة عبر الوطنيّة والبروتوكولات الملحقّة بها وتنفيذها. وعليه، يمكن الاستناد إلى أحكامه من أجل تقييم واقع العاملات المنزليّات المهاجرات ومدى توافر شروط الإتجار بالأشخاص.

114. يمكن الاطلاع على نصّ القانون على الرابط الآتي: https://www.unodc.org/documents/human-trafficking/TIP_ModelLaw_Arabic_ebook.pdf

7. المؤشرات الأحد عشر الخاصة بالعمل الجبري وفق منظمة العمل الدولية (2017) بشأن الخداع⁽¹¹⁵⁾:

"يتعلّق الخداع بالإخفاق في توفير ما قد وُعد به العامل سواء لفظيًا أو كتابيًا. وقد يتمّ توظيف ضحايا العمل الجبري في الغالب بوعود بالحصول على وظائف كريمة يحصلون منها على راتب جيّد. لكن بمجرد بدء العمل، لا تُحقّق الظروف الواعدة للعمل، ويكتشف العاملون أنفسهم محتجزين في ظروف سيّئة من دون القدرة على الهروب. وفي تلك الحالات، لم يحصل العاملون على موافقة مستنيرة وحرّة. ولو كان عندهم علم مسبق بحقيقة الأمر، لما قبلوا أبدًا عرض الوظيفة. وتشمل ممارسات التوظيف الخداعية الوعود الكاذبة فيما يخصّ ظروف العمل والراتب، لكن أيضًا فيما يتعلّق بنوع العمل والمبيت وظروف المعيشة والاستحواذ على حالة الهجرة المنتظمة أو موقع الوظيفة أو هويّة صاحب العمل."

تجدر الإشارة إلى أنّ منظمة العمل الدولية قد أصدرت تلك المؤشرات من أجل مساعدة القيمّين على تنفيذ القانون، ومفكّشي العمل والعاملين في المنظّمات غير الحكوميّة على تحديد هويّة الأشخاص الذين يحتمل تعرّضهم لظروف العمل الجبري، والذين قد يحتاجون تاليًا إلى تدخّل سريع. وعليه، يمكن الاستناد إلى تلك المؤشرات من أجل تقييم واقع العاملات للنزليّات المهاجرات ومدى توافر شروط العمل الجبري.

8. المادّة 1 من الاتفاقية الخاصّة بالرقّ (1926)⁽¹¹⁶⁾ والمادّة 7 (أ) من الاتفاقية التكميليّة لإبطال الرقّ وتجارة الرقيق والأعراف والممارسات الشبيهة بالرقّ (1956)⁽¹¹⁷⁾:

تعزّف الاتفاقية الاسترقاق بأنّه حال أو وضع أيّ شخص تمارس عليه السلطات الناجمة عن حقّ الملكية (كلّها أو بعضها).

115. يمكن الاطلاع على تلك المؤشرات على الرابط الآتي: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_554694.pdf

116. يمكن الاطلاع على نص الاتفاقية على الرابط الآتي: <https://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages/SlaveryConvention.aspx>

117. يمكن الاطلاع على نص الاتفاقية على الرابط الآتي: <https://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages/SupplementaryConventionAbolitionOfSlavery.aspx>

تجدر الإشارة إلى أنّ لبنان لم يوقّع على الاتفاقية والبروتوكول المشار إليهما أعلاه، ولكنّه يجوز الاستناد إلى التعريفات الواردة في تلك النصوص والمتعارف عليها دوليًا من أجل تقييم مدى انطباقها على وضع العاملات المنزليات المهاجرات.

الفرع الثالث: نصوص تحرص على توفير شروط عمل لائقة:

غالبًا ما تعاني العاملات في لبنان من شروط عمل غير لائقة على أقلّ تقدير كما سبقت الإشارة أعلاه. وقد أبدت لجنة القضاء على التمييز العنصري في هذا الصدد قلقها البالغ لظروف العمل التعسّفية، التي يتعرّض لها العمّال المنزليّون بما في ذلك "عدم دفع مرتّباتهم وإخضاعهم للعمل لساعات مفرطة ومصادرة جوازات سفرهم وتعرّضهم للعنف النفسي والجسدي، بما في ذلك العنف الجنسي، وهي تجاوزات اشتدّت خلال جائحة كوفيد 19"⁽¹¹⁸⁾. كما أبدت لجنة مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة القلق إزاء حالة النساء والفتيات، لا سيّما القادمات من جنوب وجنوب شرق آسيا وشرق وغرب أفريقيا، اللواتي يتعرّض العديد منهنّ للاسترقاق في المنزل⁽¹¹⁹⁾.

من الواضح أنّ تحرص على حقّ العمل ضمن شروط عمل عادلة ومرضية نذكر الآتي:

1. المادّتان 23 (1) و(2) و(3) و24 الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

"لكلّ شخص حقّ في شروط عمل عادلة ومرضية.

¹¹⁸. عن هذا الأمر، راجع الملاحظات الختامية بشأن تقرير لبنان الجامع للتقريزين الدورين الثالث والعشرين والرابع والعشرين الصادرة في أيلول 2021 على الرابط الآتي: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/Lang=En&24-treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CERD/C/LBN/CO/23

¹¹⁹. عن هذا الأمر، راجع الملاحظات الختامية بشأن التقرير الأوّل للبنان الصادرة في أيار 2017 على الرابط الآتي: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPRiCAqh2FYvkDcM9T1ogOguKhxRZ1%Kb7yhsh11ZIYkhU7Dic0Hit0aoTYf3TYq7b5G9SJfoV41uwBw4Gj7KeEythAA0D7Hl%2BW%2BZotqNTu8AVJ9zGhneGoDMwA>

لكلّ فرد يعمل الحقّ في مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشريّة، وتستكمل، عند الاقتضاء، بوسائل أخرى للحماية الاجتماعيّة.

لجميع الأفراد، من دون أيّ تمييز، الحقّ في أجرٍ متساوٍ على العمل المتساوي.

لكلّ شخص حقّ في الراحة وأوقات الفراغ، وخصوصًا في تحديد معقول لساعات العمل وفي إجازات دوريّة مأجورة."

2. المادّة 7 من العهد الدولي للحقوق الاقتصاديّة والاجتماعيّة والثقافيّة:

"لكلّ شخص حقّ التمتّع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:

(أ) مكافأة توفّر لجميع العمّال، كحدّ أدنى: 1. أجرًا منصفًا ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل من دون أيّ تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصًا تمتّعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتّع بها الرجل، وتقاضيها أجر الرجل لدى تساوي العمل، 2. عيشًا كريمًا لهم ولأسرهم طبقًا لأحكام هذا العهد.

(ب) ظروف عمل تكفل السلامة والصحة.

(د) الاستراحة وأوقات الفراغ والتحديد المعقول لساعات العمل والإجازات الدوريّة المدفوعة الأجر وكذلك المكافأة عن أيّام العطل الرسميّة."

3. التعليق العام رقم 23 (2016) بشأن الحقّ في التمتّع بشروط عمل عادلة ومرضيّة (المادّة 7 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصاديّة والاجتماعيّة والثقافيّة):

يؤكد التعليق العام أنّ المادّة 7 تنطبق على جميع العمّال من دون أيّ استثناء، وأنّ تعداد الحقوق فيها ليس حصريًا، أي إنّ هناك حقوقًا أخرى لا تقلّ أهميّة عنها وتشكّل جزءًا من الظروف العادلة والمرضية:

"إنَّ الحقَّ في التمتعَ بظروف عمل عادلة ومرضية هو حقٌّ لكلِّ شخص، من دون تمييز من أيِّ نوع. وتوضح الإشارة إلى "كلِّ شخص" أنَّ هذا الحقَّ ينطبق على جميع العاملين في جميع الأطر، بصرف النظر عن نوع الجنس، وعلى العاملين الشباب وكبار السنَّ وذوي الإعاقة، والعاملين في القطاع غير الرسمي، والعاملين المهاجرين والعاملين من الأقليات الإثنية وغيرها من الأقليات، والعاملين المنزليين، والعاملين لحسابهم الخاص، والعاملين الزراعيين، والعاملين اللاجئيين والعاملين بلا أجر. وتعزِّز الإشارة إلى "كلِّ شخص" الحظر العام للتمييز الوارد في المادَّة 2(2)، والنصَّ المتعلِّق بالمساواة الوارد في المادَّة 3 من العهد، وترفدها إشارات مختلفة للمساواة والتحرُّر من أيِّ تمييز ترد في الفقرتين الفرعيتين 7(أ) "1" و(ج).

تحدِّد المادَّة 7 قائمة غير حصريَّة من العناصر الأساسيَّة لضمان شروط العمل العادلة والمرضية. وتشير عبارة "على الخصوص" إلى أنَّ هناك عناصر أخرى ذات صلة أيضًا غير مذكورة صراحة. وفي هذا السياق، ظلَّت اللجنة تركِّز بصورة منهجيَّة على عوامل من قبيل حظر العمل القسري والاستغلال الاجتماعي والاقتصادي للأطفال والشباب وعدم التعرُّض للعنف والمضايقة، بما في ذلك التحرُّش الجنسي، وكفالة الحقِّ في إجازة أمومة وأبوة وإجازة والديَّة مدفوعة الأجر."

4. المادَّة 5 (هـ "1") من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري:

"الحقَّ في العمل وفي حرِّيَّة اختيار نوع العمل وفي شروط عمل عادلة مرضية وفي الحماية من البطالة وفي تقاضي أجرٍ متساوٍ عن العمل المتساوي، وفي نيل مكافأة عادلة مرضية."

5. المادَّة 11 (د) من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضدَّ المرأة:

"الحقَّ في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحقَّ في المساواة في المعاملة فيما يتعلَّق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعيَّة العمل."

**6. بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الإتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال،
المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية:**

يعتبر البروتوكول أنّ تجنيد أشخاص، أو نقلهم، أو تنقيليهم، أو إيوائهم، أو استقبالهم بواسطة التهديد بالقوة أو استعمالها أو غير ذلك من أشكال القسر، أو الاختطاف، أو الاحتيال، أو الخداع، أو استغلال السلطة، أو استغلال حالة استضعاف، أو بإعطاء أو تلقّي مبالغ مالية أو مزايا لنيل موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال يقع في باب الإتجار بالبشر. ويشمل الاستغلال، كحدّ أدنى، استغلال دعارة الآخر أو سائر أشكال الاستغلال الجنسي، أو السخرة، أو الخدمة قسراً، أو الاسترقاق، أو الممارسات الشبيهة بالرق، أو الاستعباد، أو نزع الأعضاء.

7. القانون النموذجي لمكافحة الإتجار بالأشخاص (2009):

يعتبر القانون النموذجي أنّ شروط العمل القاسية أو شروط العمل التي تتنافى مع الكرامة الإنسانية تدلّ على الاستغلال وتالياً على توافر العمل القسري.

**8. المؤشرات الأحد عشر الخاصة بالعمل الجبري وفق منظمة العمل الدولية
(2017):**

تعتبر المؤشرات أنّ ظروف العمل والعيش السيئة تشكّل تنبيهاً بوجود محتمل للإكراه، لا سيّما في ظلّ وجود قيود قاسية على العاملات تمنعهنّ من ترك العمل. أمّا قيام العاملات بعمل إضافي أكثر ممّا هو مسموح به بموجب القانون المحلي، تحت طائلة الترحيل أو للحصول على أجور منخفضة، فهو يقع حتّى في تعريف العمل الجبري:

"لا تثبت ظروف العمل والمعيشة السيئة للغاية وحدها وجود حالة العمل الجبري، ولسوء الحظّ، قد يقبل الأشخاص أحياناً طواعية ظروف سيئة بسبب غياب أيّ وظائف بديلة. ومع ذلك، يجب أن تمثّل الظروف التعسفية تنبيهاً بوجود احتمال للإكراه الذي يمنع العاملين المستغلّين من ترك العمل بوظائفهم."

"كقاعدة أساسية، إذا كان من الواجب على الموظّفين القيام بعمل إضافي أكثر ممّا هو مسموح به بموجب القانون المحلي، تحت أيّ شكل من أشكال التهديد (مثال، الفصل من العمل) أو للحصول، على الأقلّ، على الحدّ الأدنى من الرواتب، فذلك يرتقي إلى مستوى العمل الجبري".

كذلك تشير إلى أنّ حجز الرواتب مؤثّر على العمل الجبري:

"عندما يتم احتجاز الرواتب عمدًا وبانتظام كوسيلة لإكراه العامل على البقاء، ورفض منحه أو منحها فرصة تغيير صاحب العمل، فذلك يشير إلى العمل الجبري".

9. القرار التاريخي الصادر عن المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان عام 2017⁽¹²⁰⁾:

اعتبرت المحكمة أنّ الوقائع، لا سيّما ظروف العمل، تشير إلى توافر عناصر الإتجار بالبشر والعمل الجبري، على النحو المحدّد في المادة 3 (أ) من البروتوكول الإضافي لاتفاقية الأمم المتّحدة لمكافحة الجريمة المنظّمة عبر الوطنيّة (بروتوكول باليرمو)، والمادة 4 من اتفاقية مجلس أوروبا بشأن مكافحة الإتجار بالبشر. وملخص القضية أنّ المستدعين، وهم 42 مهاجرًا غير شرعيّين من بنغلاديش، عملوا في قطف الفواكه مقابل الوعد بأجر قدره 22 يورو في اليوم، في ظروف عمل غير لائقة ولساعات مضمّنة تحت إشراف حراس مسلّحين. اندلعت الاحتجاجات بعد عدّة أشهر على خلفيّة عدم تسديد الأجور، ممّا أدّى إلى إطلاق أحد الحراس النار على العمّال ووقوع إصابات خطيرة. تبعًا لذلك، أنزلت محكمة الجنايات في اليونان عقوبة الحبس على الحارس المسلّح وأحد أصحاب العمل، لكنّها استبعدت التكييف الخاص بالإتجار بالبشر، بحجّة أنّ المستدعين قد التزموا بشكل طوعي، من دون أن يفقدوا حقّ ترك العمل. وقد توصّلت المحكمة الأوروبيّة إلى وجود انتهاك للاتفاقية الأوروبيّة لحقوق الإنسان، على اعتبار أنّ المستدعين كانوا في

120. قرار شويديري وآخرون ضدّ اليونان في تاريخ 2017/3/30. يمكن الاطلاع على نصّ هذا القرار على الرابط الآتي: <https://hudoc.echr.coe.int/eng-press#%22item%22%7189869-5671464-id%22%22003>

وضعية هشة، وباعتبار أنهم مهاجرون غير شرعيون يفتقرون إلى الوارد، ويواجهون خطر التوقيف والاعتقال والطرده، واضطروا إلى الاستمرار بالعمل حتى يحصلوا على أجورهم المتأخرة.

الفرع الرابع: نصوص بشأن الحرّية النقابية:

كما سبقت الإشارة أعلاه، امتنعت وزارة العمل عن منح عاملات منزليات مهاجرات الترخيص بإنشاء نقابة، علماً أنّ هذا الحقّ ثابت في الاتفاقيات الدولية، بالرغم من عدم مصادقة اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87. وهذا ما أكّدته اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضدّ المرأة من خلال دعوة لبنان إلى اتخاذ التدابير الضرورية لحماية حقوق عاملات المنازل المهاجرات، بما في ذلك الموافقة على إنشاء نقابة للعَمّال المنزليّين⁽¹²¹⁾.

ومن أهمّ الموادّ المتّصلة بالحرّية النقابية:

1. المادّة 23 (4) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

"لكلّ شخص حقّ إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه."

2. المادّة 22 (1) و(2) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية:

"لكلّ فرد حقّ في حرّية تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حقّ إنشاء النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه."

لا يجوز أن توضع القيود على ممارسة هذا الحقّ إلّا تلك التي ينصّ عليها القانون، وتشكّل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن القومي، أو السلامة

121. عن هذا الأمر، راجع الملاحظات الختامية على تقرير لبنان الجامع لتقريره الدوريّ الرابع والخامس في تشرين الثاني 2015 على الرابط الآتي: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Lang=En&5-Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/LBN/CO/4

العامة، أو النظام العام، أو حماية الصحة العامة، أو حماية حقوق الآخرين وحرياتهم..."

3. المادة 8 (أ.1) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

"حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها. ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم."

4. المادة 5 (هـ "2") من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري:

"الحق في تكوين النقابات والانتماء إليها."

5. التوصية العامة رقم 30 بشأن التمييز ضد غير المواطنين الصادرة خلال الدورة الخامسة والستين للجنة القضاء على التمييز العنصري (2005):

تؤكد التوصية عدم التمييز ضد العمال الأجانب في ما يخص حرية التجمع وتكوين الجمعيات. ومن المعلوم أن ذلك يتضمن حرية إنشاء النقابات وفق مفهوم المادة 22 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية:

"35- الاعتراف بأنه إذا كان يجوز للدول الأطراف أن ترفض منح فرص عمل لغير المواطنين الذين لم يحصلوا على تصاريح عمل، فإنه يحق لجميع الأشخاص المتمتع بحقوق العمل والاستخدام، بما في ذلك حرية التجمع وتكوين الجمعيات، ما أن تبدأ علاقة عمل وإلى أن تنتهي هذه العلاقة."

6. ديباجة دستور منظمة العمل الدولية (1919)⁽¹²²⁾ التي تشدد على أهمية الاعتراف بالحرية النقابية.

7. إعلان فيلادلفيا (1944)⁽¹²³⁾ الذي يعتبر أن "حرية التعبير والحرية النقابية" شرطان أساسيان للتقدم المستمر.

الفرع الخامس: نصوص بشأن الحق في الخصوصية وعزلهن عن العالم الخارجي:

سبقت الإشارة إلى التضييق الذي يمارسه أصحاب العمل على العاملات، فيما خصّ حقهنّ في احترام خصوصيتهنّ وحقهنّ في التوصل مع عائلاتهنّ والعالم الخارجي. وعليه، يشكّل هذا التضييق انتهاكاً للحقّ في الخصوصية ولوحدة الأسرة. وهذا التضييق لا نشهده فقط في مكان عملهنّ من أصحاب العمل، وإنّما يمتدّ أيضاً، وبصورة لا تقلّ خطورة، إلى التحقيقات والمحاكمات، ممّا يشكّل انتهاكاً جسيماً للاتفاقيات الدولية على النحو المفصّل أدناه، ودليلاً قوياً على توافر مؤشرات العمل الجبري.

1. المادّتان 12 و16 (3) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

"لا يجوز تعريض أحد لتدخل تعسّفي في حياته الخاصة أو في شؤون أسرته أو مسكنه أو مراسلاته، ولا لحملات تمسّ شرفه وسمعته. ولكلّ شخص حقّ في أن يحميه القانون من مثل هذا التدخل أو تلك الحملات.

الأسرة هي الخلية الطبيعية والأساسية في المجتمع، ولها حقّ التمتع بحماية المجتمع والدولة."

122. يمكن الاطلاع على نصّ الدستور على الرابط الآتي: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/legaldocument/wcms_629341.pdf

123. يمكن الاطلاع على نصّ الإعلان على الرابط الآتي: <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf>

2. المادّتان 17 (1) و(2) و23 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنيّة والسياسيّة:

"لا يجوز تعريض أيّ شخص، على نحو تعسّفي أو غير قانوني، لتدخّل في خصوصيّاته، أو شؤون أسرته، أو بيته، أو مراسلاته، ولا لأيّ حملات غير قانونيّة تمسّ شرفه أو سمعته.

من حقّ كلّ شخص أن يحميه القانون من مثل هذا التدخّل أو المساس.

الأسرة هي الوحدة الجماعيّة الطبيعيّة والأساسيّة في المجتمع، ولها حق التمتّع بحماية المجتمع والدولة."

3. التعليق العام رقم 16 (1988) بشأن الحقّ في حرمة الحياة الخاصّة (المادّة 17 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنيّة والسياسيّة)⁽¹²⁴⁾:

تشدّد اللجنة المعنيّة بالحقوق المدنيّة والسياسيّة على وجوب ضمان الحقّ في الخصوصيّة في مواجهة التدخّلات والاعتداءات الصادرة ليس فقط عن السلطات الرسميّة، بل عن الأشخاص الطبيعيّين أيضًا:

"1- تنصّ المادّة 17 على حقّ كلّ شخص في عدم التعرّض، على نحو تعسّفي أو غير مشروع، لتدخّل في خصوصيّاته، أو شؤون أسرته، أو بيته، أو مراسلاته، ولا لأيّ حملات لا قانونيّة تمسّ بشرفه أو سمعته. وترى اللجنة أنّه يلزم ضمان هذا الحقّ في مواجهة جميع تلك التدخّلات والاعتداءات، سواء أكانت صادرة عن سلطات الدولة أم عن أشخاص طبيعيّين أو قانونيّين. والالتزامات التي تفرضها هذه المادّة تقتضي أن تعتمد الدولة تدابير تشريعيّة وغيرها من التدابير اللازمة لأعمال الحظر المفروض على تلك التدخّلات والاعتداءات فضلًا عن حماية هذا الحقّ. (...)

124. يمكن الاطلاع على نصّ التعليق على الرابط الآتي: <https://undocs.org/pdf?symbol=ar/HRI/Vol.%20I%20%GEN/1/Rev.9>

3- ويعني مصطلح "غير مشروع" أنه لا يمكن حدوث أيّ تدخّل إلّا في الحالات التي ينصّ عليها القانون. ولا يجوز أن يحدث التدخّل الذي تأذن به الدول إلّا على أساس القانون، الذي يجب هو نفسه أن يكون متّفقاً مع أحكام العهد ومراميه وأهدافه."

4. المؤشّرات الأحد عشر الخاصّة بالعمل الجبري وفق منظمّة العمل الدوليّة (2017) بشأن تقييد تحرّكات والعزلة:

"قد يتمّ احتجاز العاملين الجبرين تحت حراسة لمنعهم من الهروب، في العمل أو في أثناء الانتقال. وإذا لم يكن العاملون أحراراً في الدخول والخروج من مباني العمل، ويخضعون لقيود معيّنة والتي تُعدّ معقولة، فإنّ ذلك يمثّل مؤشّراً قوياً للعمل الجبري. قد يتمّ التحكّم في تحرّكات العاملين للجبرين داخل مكان العمل من خلال استخدام كاميرات المراقبة، وخارج مكان العمل بواسطة بعض العملاء التابعين لصاحب العمل الذين يرافقونهم عند مغادرة الموقع." وعليه، يشكّل منع العاملات من الخروج من المنازل إلّا برفقة أحد أفراد العائلة وإقفال الباب عليهنّ مؤشّراً إلى العمل الجبري.

"يتمّ في الغالب عزل ضحايا العمل الجبري في مواقع بعيدة، مع حرمانهم من الاتّصال بالعالم الخارجي. لكن قد يتمّ عزل العاملين حتّى في المناطق المأهولة، عن طريق احتجازهم خلف الأبواب المغلقة ومصادرة هواتفهم المحمولة وغيرها من وسائل الاتّصال لمنعهم من الاتّصال بأسرهم وطلب المساعدة."

الفرع السادس: نصوص بشأن احتجاز جواز السفر:

من الثابت أنّ المستندات الثبوتية العائدة إلى العاملة، كجواز السفر ورخصة العمل وبطاقة الإقامة، هي من الممتلكات الخاصّة بها، ووسيلة للتعريف بهويّتها ووضعها القانوني في البلاد. وهي تاليّاً الوسيلة الوحيدة المتاحة للعاملة الأجنبية للتنقّل بحريّة، وتغيير صاحب العمل، ومغادرة البلاد وإجراء المعاملات الرسميّة.

1. المادة 13 (1) و(2) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

"لكلّ فرد حقّ في حرّية التنقّل وفي اختيار محلّ إقامته داخل حدود الدولة.

لكلّ فرد حقّ في مغادرة أيّ بلد، بما في ذلك بلده، وفي العودة إلى بلده."

2. المادة 12 (1) و(2) و(3) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية:

"لكلّ فرد يوجد على نحو قانوني داخل إقليم دولة ما حرّية التنقّل فيه وحرّية اختيار مكان إقامته.
لكلّ فرد حرّية مغادرة أيّ بلد بما في ذلك بلده.

لا يجوز تقييد الحقوق المذكورة أعلاه بأية قيود غير تلك التي ينصّ عليها القانون، وتكون ضروريّة لحماية الأمن القومي، أو النظام العام، أو الصحة العامة، أو الآداب العامة، أو حقوق الآخرين وحرّياتهم، وتكون متماشية مع الحقوق الأخرى العترف بها في هذا العهد."

3. التعليق العام رقم 27 (1999) عن اللجنة المعنية بالحقوق المدنية والسياسية بشأن حرّية التنقّل (المادة 12 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية)⁽¹²⁵⁾:

"يتمتع كلّ فرد موجود بصفة قانونيّة في إقليم دولة ما بالحقّ في حرّية التنقّل واختيار مكان إقامته داخل ذلك الإقليم. ومن حيث المبدأ، يوجد مواطنو الدولة بصفة قانونيّة دائمًا داخل إقليم تلك الدولة. أمّا مسألة وجود أجنبيّ ما "بصفة قانونيّة" داخل إقليم دولة ما فهي مسألة يحكمها القانون الداخلي للدولة، الذي يجوز أن يفرض قيودًا على دخول الأجنبي إلى

125. يمكن الاطلاع على نصّ التعليق على الرابط الآتي: <https://undocs.org/pdf?symbol=ar/HRI/Vol.%20I%20%GEN/1/Rev.9>

إقليم الدولة، شريطة أن تمثل تلك القيود لالتزامات الدولة الدولية. وفي هذا الصدد، رأت اللجنة، بالنسبة إلى الأجنبي الذي دخل دولة ما بطريقة غير مشروعة، ثم صار وضعه بعد ذلك متفقاً مع القانون، أنه ينبغي لوجوده داخل إقليم تلك الدولة أن يُعدّ قانونياً لأغراض المادة 12. وما أن يصبح الشخص موجوداً بصفة قانونية داخل دولة ما، فإنّ أيّ قيود على حقوقه المحميّة بموجب الفقرتين 1 و 2 من المادة 12، وكذلك أيّ معاملة مختلفة عن المعاملة التي يحظى بها المواطنون، لا بدّ من تبريرها بموجب القواعد المنصوص عليها في الفقرة 3 من المادة 12. لذا، من المهمّ أن تشير الدول الأطراف في تقاريرها إلى الحالات التي تعامل فيها الأجانب معاملة مختلفة عن معاملة مواطنيها في هذا الصدد، وإلى مبررات هذا الاختلاف في المعاملة.

وينطبق الحقّ في حرّية التنقّل على إقليم الدولة المنيّة كلّها، بما في ذلك جميع أنحاء الدول الاتّحادية. وطبقاً للفقرة 1 من المادة 12، يحقّ للأشخاص التنقّل من مكان إلى آخر والإقامة في مكان ما حسب اختيارهم. ووجب ألاّ يخضع التمتع بهذا الحقّ لأيّ غرض أو سبب معيّن للشخص الراغب في التنقّل أو في الإقامة في مكان ما. وأيّ قيود على هذا الحقّ يجب أن تكون متّسقة مع أحكام الفقرة 3.

4. المادة 5 (د) و(و) من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري:

"حق كلّ شخص في التمتع بالحقوق المدنية ولا سيّما (1) الحقّ في حرّية الحركة والإقامة داخل حدود الدولة و(2) الحقّ في مغادرة أيّ بلد، بما في ذلك بلده، وفي العودة إلى بلده.

الحقّ في دخول أيّ مكان أو مرفق مخصّص لارتفاع سواد الجمهور، مثل وسائل النقل والفنادق والمطاعم والمقاهي والمسارح والحدائق العامة."

5. المؤشرات الأحد عشر الخاصة بالعمل الجبري وفق منظمة العمل الدولية (2017) بشأن احتجاز وثائق الهوية:

"يُعَدّ احتجاز صاحب العمل وثائق إثبات الهوية أو غيرها من الممتلكات الشخصية القيمة أحد عناصر العمل الجبري إذا كان العاملون غير قادرين على الوصول إلى تلك العناصر عند الطلب، وإذا شعروا أنه لا يمكنهم ترك العمل من دون المخاطرة بفقدانها. وفي معظم الحالات، بدون وثائق إثبات الهوية، لن يكون العامل قادرًا على الحصول على وظائف أخرى أو الوصول إلى الخدمات الأساسية، وقد يخاف من طلب المساعدة من السلطات أو من NGOs".

الفرع السابع: نصوص بشأن الإساءة المعنوية والجسدية والجنسية:

تعرّض العاملات، كما سبقت الإشارة في القسم الأول من هذا الدليل، إلى كم هائل من الإساءات اللفظية والجسدية والجنسية. وقد عبّرت لجنة مناهضة التعذيب⁽¹²⁶⁾ عن قلقها إزاء حالة النساء والفتيات، لا سيّما القادمات من جنوب وجنوب شرق آسيا وشرق وغرب أفريقيا، اللواتي يتعرّض العديد منهنّ للاسترقاق المنزلي. ودعت الدولة اللبنانية إلى: (أ) تكثيف جهودها لمنع الإتجار بالبشر ومكافحته، بوسائل منها تنفيذ تشريعات مكافحة الإتجار بالبشر الصادرة عام 2011 تنفيذًا فعليًا، وتوفير الحماية للضحايا؛ و(ب) ضمان إجراء تحقيقات شاملة في حالات الإتجار بالبشر وملاحقة الجناة قضائيًا ومعاقتهم بعقوبات مناسبة في حال إدانتهم، وتعويض الضحايا تعويضًا مناسبًا. وقد أثبتت أدناه أبرز الموادّ الجائز استخدامها للحدّ من تلك الممارسات ومعاقة الفاعلين، إلى جانب القوانين اللبنانية المرعية الإجراء.

126. عن هذا الأمر، راجع الملاحظات الختامية بشأن التقرير الأولي للبنان عام 2017 على الرابط الآتي: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPrICAqh2FYvKdCM9T1ogOguKhxRZ1%Kb7yhsh11ZIYkhU7Dic0Hit0aoTYf3TYq7b5G9SjfoV41uwBw4Gj7KeEythAA0D7Hl%2BW%2BZotqNTu8AVJ9zGhneGoDMwA>

1. المادّة 5 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمادّة 7 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنيّة والسياسيّة:

"لا يجوز إخضاع أحدٍ للتعذيب ولا المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانيّة أو المحظّة بالكرامة."

2. التعليق العام رقم 7 (1982) عن اللجنة المعنية بالحقوق المدنيّة والسياسيّة بشأن حظر التعذيب أو المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانيّة أو المهينة (المادّة 7 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنيّة والسياسيّة)⁽¹²⁷⁾:

تعتبر اللجنة أنّ الحظر لا يقتصر على السلطات الرسميّة وإنّما يتعدّها، ويُطبّق على كلّ الأفراد: "إنّ من واجب السلطات العامّة أن تضمن الحماية بموجب القانون من تلك المعاملة حتّى عندما تصدر عن أشخاص يعملون خارج نطاق أيّة سلطة رسميّة أو بدونها."

3. المادّة 5 (ب) من اتّفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري:

"الحقّ في الأمن على شخصه وفي حماية الدولة له من أيّ عنف أو أذى بدني، يصدر سواء عن موظّفين رسميّن أو عن أيّة جماعة أو مؤسّسة."

4. المؤشّرات الأحد عشر الخاصّة بالعمل الجبري وفق منظرية العمل الدوليّة (2017) بشأن الترويع والتهديدات والعنف البدني والجنسي:

"قد يعاني ضحايا العمل الجبري من الترويع والتهديدات عندما يشكون من ظروفهم ويرغبون في ترك وظائفهم. بالإضافة إلى التهديد بالعنف البدني، تشمل بعض التهديدات الأخرى الشائعة، والتي يتمّ استخدامها ضد العاملين، الإدانة عند سلطات الهجرة أو فقدان الراتب أو الوصول إلى المبيت، أو أرض الوطن، أو

127. يمكن الاطلاع على نصّ التعليق على الرابط الآتي:
<http://hrlibrary.umn.edu/arabic/hrc-gc7.html>

التغريب بأعضاء الأسرة، أو مزيد من التدهور في ظروف العمل، أو سحب الامتيازات مثل الحق في مغادرة مكان العمل. وبالتالي تمثل أيضًا إهانة العاملين وتقليل أهميتهم شكلاً من أشكال الإكراه النفسي، والمقصود منها زيادة الإحساس بالضعف."

"قد يتعرّض العاملون المجبرون وأفراد أسرهم وأصحابهم للعنف البدني أو الجنسي. وقد يشمل العنف إجبار العاملين على تناول العقاقير أو الكحوليات لمزيد من إحكام السيطرة عليهم. كما يمكن استخدام العنف لإجبار العاملين على القيام بمهام لم تكن جزءًا من الاتفاق الأولي، مثل القيام بممارسة الجنس مع صاحب العمل أو أفراد الأسرة، أو القيام بعمل جبري بالإضافة إلى المهام المعتادة. وحيث أن العنف إجراء تأديبي غير مقبول تحت أي ظروف، إلا أنه مؤثر قوي جدًا للعمل الجبري."

علمًا أنه يجب تقييم مصداقية التهديدات وآثارها، من منظور العاملين، مع الأخذ بعين الاعتبار العمر والخلفية الثقافية والحالة الاجتماعية والاقتصادية الخاصة به أو بها.

5. القانون النموذجي لمكافحة الإتجار بالأشخاص والمعدّ من مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة في العام 2009 بشأن الإكراه:

"يعني الإكراه استخدام القوة أو التهديد باستخدامها، وبعض الأشكال غير العنيفة، أو النفسية من استخدام القوة أو التهديد باستخدامها، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر ما يأتي: تهديد أي شخص بالأذى، أو تقييد حركته جسديًا، أو أيّ مخطط، أو خطة، أو نمط، بقصد جعل شخص ما يعتقد بأن عدم أدائه فعلًا ما من شأنه أن يؤدّي إلى أدّى خطير لأيّ شخص، أو تقييد حركته جسديًا، أو انتهاك الوضع القانوني لأيّ شخص أو أيّ تهديد يرتبط بذلك، أو الضغط النفسي."

الفرع الثامن: نصوص بشأن الحق في الحرّية الشخصية:

غالبًا ما تتعرّض العاملات للتوقيف بموجب نظام الكفالة الذي يمكن صاحب العمل من إلغاء إقامتها في حال ترك العمل من دون موافقته، بخاطبة أنّ رصد اللقّات القضائية يبيّن أنّ التحقيقات الأولى لدى قوى الأمن الداخلي والأمن العام تستغرق فترة تفوق المدّة المسموح بها قانونًا، من دون أيّ مبرّر، وأحيانًا من دون إطلاع النيابة العامة والأخذ بتوجيهاتها. علمًا أنّ تجاوز هذه المدّة يحرم العاملات من أهمّ الضمانات الأساسية للحرّية الشخصية المنصوص عليها في المادّة 8 من الدستور والمادّة 47 من قانون أصول المحاكمات الجزائية اللبناني. هذا فضلًا عن إبقائهنّ محتجزات أحيانًا بالرغم من صدور إخلاء سبيل قضائي بحقهنّ. على صعيد آخر، يعدّ احتجازهنّ في المنازل أيضًا انتهاكًا لحرّيتهنّ الشخصية، وفق مفهوم العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، ويستدعي تدخلًا سريعًا من أجل معاقبة الفاعل ووقف الانتهاك بحقهنّ.

وقد أقرّت الاتفاقيات الدولية الحقّ في الحرّية الشخصية في نصوص عديدة، أبرزها:

1. المادّة 3 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وهو الحقّ الأساسي الأوّل الذي يحميه الإعلان العالمي نظرًا إلى أهمّيته:

"لكلّ فرد الحقّ في الحياة والحرّية وفي الأمان على شخصه."

2. المادّة 9 (1) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية:

"حقّ كلّ فرد في الحرّية وفي الأمان على شخصه، وعدم جواز توقيف أحد أو اعتقاله تعسّفًا، وعدم جواز حرمان أحد من حرّيته إلّا لأسباب ينصّ عليها القانون وطبقًا للإجراء المقرّر فيه."

3. التعليق العام رقم 35 (2014) عن اللجنة المعنية بحقوق الإنسان بشأن حق الفرد في الحرّية وفي الأمان على شخصه (المادّة 9 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسيّة)⁽¹²⁸⁾:

يؤكد التعليق العام أنّ المادّة 9 تكفل هذه الحقوق للجميع بما فيهم العمّال المهاجرين، ويضع على عاتق الدّول الأطراف واجب حماية الأفراد من سلب الحرّية غير القانوني على يد السلطات العامّة ومنظّمات لا تملك الصفة القانونيّة، مثل أرباب العمل والمدارس والمستشفيات:

"تتعلّق الحرّية الشخصية بالانعتاق من الحبس البدني وليس حرّية الأفعال في عمومها فحسب. ويتعلّق الأمان الشخصي بعدم الإصابة بالضرر البدني والعقلي، أو كفالة السلامة الجسديّة والعقليّة، وفقاً للمناقشة التالية لهذه المسألة الواردة في الفقرة 9 أدناه. وتكفل المادّة 9 تلك الحقوق للجميع. ويشمل لفظ "الجميع" ضمناً، البنات والأولاد والجنود والأشخاص ذوي الإعاقة، والمثليّين والمثليّين ومزدوجي اليول الجنسيّة ومغايري الهويّة الجنسيّة، وكذلك الأجانب واللاجئين وطالبي اللجوء وعديمي الجنسيّة والعمّال المهاجرين ومن يُدانون بارتكاب جرائم ومن يشاركون في أنشطة إرهابيّة.

يقع على عاتق الدّول الأطراف واجب اتّخاذ التدابير المناسبة لحماية الحقّ في الحرّية الشخصية من السلب على يد أطراف ثالثة. ويجب على الدّول الأطراف حماية الأفراد من الاختطاف أو الاحتجاز من المجرمين الأفراد أو المجموعات غير النظاميّة، بما في ذلك الجماعات المسلّحة أو الإرهابيّة، الناشطة داخل أقاليمها. كما تجب عليها حماية الأفراد من سلب الحرّية غير القانوني على يد منظّمات لا تملك الصفة القانونيّة، مثل أرباب العمل والمدارس والمستشفيات. وينبغي أن تفعل الدول الأطراف ما في وسعها لاتّخاذ التدابير المناسبة من أجل حماية الأفراد من سلب الحرّية داخل أقاليمها بفعل دول أخرى.

128. يمكن الاطلاع على نصّ التعليق على الرابط الآتي: <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=553e0fa14>

يُعَدّ استمرار حبس المحتجزين، على الرغم من صدور أمر قضائي بإطلاق سراحهم، إجراء تعسفيًا وغير قانوني كذلك."

الفرع التاسع: نصوص بشأن المحاكمة العادلة والمساواة أمام القانون:

1. المادّة 14 (1) و(2) و(3) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنيّة والسياسيّة:

"الناس جميعًا سواء أمام القضاء. ومن حقّ كلّ فرد، لدى الفصل في أيّة تهمة جزائيّة تُوجّه إليه أو في حقوقه والتزاماته في أيّة دعوى مدنيّة، أن تكون قضيّته محلّ نظر منصف وعلمي من قبل محكمة مختصّة مستقلّة حياديّة، منشأة بحكم القانون.

من حقّ كلّ متّهم بارتكاب جريمة أن يُعَدّ بريئًا إلى أن يثبت عليه الجرم قانونًا.

لكلّ متّهم بجريمة أن يتمتّع في أثناء النظر في قضيّته، وعلى قدم المساواة التامة، بالضمانات الدنيا الآتية:

(أ) أن يتمّ إعلامه سريعًا وبالتفصيل، وبلغّة يفهمها، بطبيعة التهمة الموجهة إليه وأسبابها؛

(ب) أن يُعطى من الوقت ومن التسهيلات ما يكفيهِ لإعداد دفاعه وللاتّصال بمحامٍ يختاره بنفسه؛

(ج) أن يحاكم من دون تأخير لا مبرّر له؛

(د) أن يحاكم حضورًا وأن يدافع عن نفسه بشخصه أو بواسطة محامٍ من اختياره، وأن يخطر بحقه في وجود من يدافع عنه إذا لم يكن له من يدافع عنه، وأن تزوّده المحكمة حكمًا، كلّما كانت مصلحة العدالة تقتضي

ذلك، بمحامٍ يدافع عنه، من دون تحميله أجراً على ذلك إذا كان لا يملك الوسائل الكافية لدفع هذا الأجر؛

(هـ) أن يناقش شهود الاتّهام، بنفسه أو من قبل غيره، وأن يحصل على الموافقة على استدعاء شهود النفي بالشروط المطبّقة ذاتها في حالة شهود الاتّهام؛

(و) أن يزوّد مجّاناً بترجمان إذا كان لا يفهم أو لا يتكلّم اللغة المستخدمة في المحكمة؛

(ز) ألاّ يُكرّز على الشهادة ضدّ نفسه أو على الاعتراف بذنب."

2. التعليق العام رقم 32 (2007) عن اللجنة المعنية بحقوق الإنسان بشأن الحقّ في المساواة أمام المحاكم والهيئات القضائية وفي محاكمة عادلة (المادّة 14 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنيّة والسياسيّة)⁽¹²⁹⁾:

يؤكد التعليق العام أنّ الحقّ في المعاملة على قدم المساواة أمام المحاكم يكفل مبادئ المساواة في الوصول إلى المحاكم وتكافؤ الفرص القانونيّة، ويضمن معاملة أطراف القضية المعنيّة من دون أيّ تمييز. وعليه، يضمن عدم حرمان أيّ شخص من حقّه في المطالبة بإنصافه من دون أيّ تمييز:

"8- إنّ الحقّ في المعاملة على قدم المساواة أمام المحاكم والهيئات القضائية يكفل بشكل عام، بالإضافة إلى المبادئ الواردة في الجملة الثانية من الفقرة 1 من المادّة 14، مبادئ المساواة في الوصول إلى المحاكم وتكافؤ الفرص القانونيّة، ويضمن معاملة أطراف القضية المعنيّة من دون أيّ تمييز.

129. يمكن الاطلاع على نصّ التعليق على الرابط الآتي: [https://undocs.org/pdf?symbol=ar/HRI/\(Vol.%20I\)20%GEN/1/Rev.9](https://undocs.org/pdf?symbol=ar/HRI/(Vol.%20I)20%GEN/1/Rev.9)

- وتشمل المادة 14 حق الوصول إلى المحاكم للفصل في أية تهمة جزائية أو في الحقوق والالتزامات في أية دعوى مدنية. ويجب أن تُكفل إقامة العدل بفعالية في جميع هذه الدعاوى لضمان عدم حرمان أي شخص، من الناحية الإجرائية، من حقه في المطالبة بإنصافه. إن الحق في الوصول إلى المحاكم والهيئات القضائية والمساواة أمامها لا يقتصر على مواطني الدول الأطراف، بل يجب أن يكون متاحًا لجميع الأشخاص الموجودين في إقليم الدولة الطرف أو الخاضعين لولايتها القضائية بصرف النظر عن الجنسية، أو انعدام الجنسية، أو وضعهم كملتسمي لجوء، أو لاجئين، أو عمال مهاجرين، أو أطفال غير مصحوبين، أو غيرهم من الأشخاص. إن عدم تمكن أحد الأفراد بصورة منهجية من الوصول إلى المحاكم أو الهيئات القضائية المختصة، سواء أكان ذلك بحكم القانون أم بحكم الأمر الواقع، يُعدّ مخالفًا للضمان الوارد في الجملة الأولى من الفقرة 1 من المادة 14. كما يحظر هذا الضمان ممارسة أي عمليات تمييز في الوصول إلى المحاكم والهيئات القضائية لا تستند إلى القانون ولا يمكن تبريرها استنادًا إلى أسس موضوعية ومعقولة. ويُعدّ هذا الضمان منتهكًا إذا منع أشخاص بعينهم من تقديم دعاوى ضد أي أشخاص آخرين لأسباب مثل العرق، أو اللون، أو نوع الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو غيره، أو الأصل الوطني، أو الاجتماعي، أو الملكية، أو الولد، أو أي وضع آخر."

كما يشدّد التعليق العام على أهمية استقلالية القاضي وحياده:

"-19 إن شرط اختصاص الهيئة القضائية واستقلالها وحيادها وفقًا لدول الفقرة 1 من المادة 14 هو حق مطلق لا يخضع لأي استثناء... كما لا يتسق مع مبدأ استقلال الهيئة القضائية أي وضع لا يُميّز فيه بوضوح بين وظائف واختصاصات السلطتين القضائية والتنفيذية أو تتمكّن فيه السلطة التنفيذية من السيطرة على السلطة القضائية أو توجيهها.

-21 وهناك جانبان لشرط الحيادية. أولاً، يجب ألا يتأثر حكم القضاة بنزعاتهم الشخصية أو تعاملهم، أو أن تكون لديهم مفاهيم مسبقة عن قضية محدّدة معروضة أمامهم، أو أن يتصرفوا بطريقة تؤدي، على

نحو غير لائق، إلى تعزيز مصالح أحد الطرفين على حساب الطرف الآخر. وثانيًا، يجب أيضًا أن تبدو الهيئة القضائية محايدة في عين المراقب النزيه. فعلى سبيل المثال، لا يمكن أن تُعدّ محاكمة ما نزيهة إذا تأثرت إلى حدّ كبير بمشاركة قاضي كان ينبغي إعلان عدم أهليّته بموجب القوانين المحليّة."

كذلك يشدّد على قرينة البراءة التي تفرض على الادّعاء عبء الإثبات، والامتناع عن إصدار أحكام مسبقة:

"-30 ووفقًا للفقرة 2 من المادّة 14 يحقّ لكلّ متّهم بارتكاب جريمة أن يُعدّ بريئًا إلى أن يثبت عليه الجرم قانونًا. إنّ افتراض البراءة، وهو أساسي لحماية حقوق الإنسان، يفرض على الادّعاء عبء إثبات الاتّهام، ويكفل عدم افتراض الإدانة إلى أن يثبت الاتّهام بما لا يدع مجالًا للشك، ويقتضي معاملة المتّهمين بجرائم جنائيّة وفقًا لهذا المبدأ. ومن واجب جميع السلطات العامّة الامتناع عن إصدار أحكام مسبقة عن محاكمة ما، نحو الامتناع عن الإدلاء بتصريحات عامّة تؤكّد إدانة المتّهم."

إلى جانب ذلك، يؤكّد وجوب اتّخاذ التدابير الضروريّة من أجل ضمان وجاهية المحاكمة، فيما يخصّ محاكمة المتّهم حضوريًا والحقّ في تعيين محامٍ ومترجم:

"-36 وتشتمل الفقرة 3(د) من المادّة 14 على ثلاث ضمانات متميّزة. أولاً، يقتضي الحكم أن يحاكم المتّهمون حضوريًا. وقد يُسمح في بعض الأحيان بمحاكمة المتّهمين غيابيًا مراعاة لإقامة العدل كما ينبغي، وذلك على سبيل المثال، إذا رفض المتّهمون ممارسة حقّهم في الحضور على الرغم من إبلاغهم بالمحاكمة قبل وقت كافٍ. وعليه، فإنّ هذه المحاكمات تتعارض مع الفقرة 3(د) من المادّة 14 إلّا إذا اتُّخذت الخطوات الضروريّة لاستدعاء المتّهمين في الوقت المناسب وإبلاغهم مقدّمًا بتاريخ للمحاكمة ومكانها ودعوتهم إلى الحضور.

-37 وثانيًا، إنّ حقّ أيّ متّهم بجريمة جنائيّة في أنّ يدافع عن نفسه بشخصه أو بواسطة محامٍ من اختياره، وأنّ يُخطر بهذا الحقّ على نحو

ما ورد في الفقرة 3(د) من المادة 14 يشير إلى نوعين من الدفاع لا يستبعد أحدهما الآخر. فلدى الأشخاص الذين يستعينون بمحامين الحق في توجيه المحامين بشأن سير المحاكمات، في حدود المسؤولية المهنية، وفي الإدلاء بإفاداتهم بالأصالة عن أنفسهم. وفي الوقت نفسه، تُعدّ صياغة العهد واضحة في جميع اللغات الرسمية، إذ تنص على أنّ للمتهم أن يتولّى الدفاع عن نفسه بشخصه "أو بواسطة محامٍ من اختياره"، وينص بالتالي على إمكانية أن يرفض المتهم قيام محامٍ بتمثيله. بيد أنّ الحق في الدفاع عن النفس بلا محام ليس حقًا مطلقًا. فمصلحة العدالة قد تتطلب في محاكمات معينة تعيين محامٍ للمتهم من دون رضاه...

38- وتُعدّ فداحة الجريمة مهمة لاتخاذ قرار ما إذا كان من الضروري تعيين محامٍ "خدمة لمصلحة العدالة".... فإنّ سوء تصرف المحامي بصورة واضحة أو عدم أهليّته، ... قد يترتب عليه تحميل الدولة المعنوية مسؤولية انتهاك الفقرة 3(د) من المادة 14، شريطة أن يكون قد تبيّن للقاضي أنّ سلوك المحامي مخالف لمصلحة العدالة."

الفرع العاشر: نصوص بشأن عدم الترحيل:

أشار الدليل أعلاه إلى ظروف ترحيل العملات لأسباب مختلفة. كما أشار إلى حالات عديدة امتنع فيها الأمن العام عن منح إقامات لأولادهنّ المولودين في لبنان. وهذا ما يناقض أحكام الاتفاقيات الدولية في مواضع عديدة:

1. المادة 13 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية بشأن عدم جواز ترحيلها قبل الاستماع إليها:

"لا يجوز إبعاد الأجنبي المقيم بصفة قانونية في إقليم دولة طرف في هذا العهد إلا تنفيذاً لقرار اتُّخذ وفقاً للقانون، وبعد تمكينه، ما لم تحتم دواعي الأمن القومي خلاف ذلك، من عرض الأسباب المؤيدة لعدم إبعاده، ومن عرض قضيتّه على السلطة المختصة أو على من تعينه أو تعينهم خصيصاً لذلك، ومن توكيل من يمثلّه أمامها أو أمامهم."

2. المواد 2 و9 و(1) و(2) و10(1) من اتفاقية حقوق الطفل⁽¹³⁰⁾ بشأن عدم التمييز ضد الأطفال غير المواطنين وعدم فصل الأطفال عن أهلهم:

"تحتزم الدول الأطراف الحقوق الوضحة في هذه الاتفاقية وتضمنها لكل طفل يخضع لولايتها بدون أي نوع من أنواع التمييز، بغض النظر عن عنصر الطفل أو والديه أو الوصي القانوني عليه أو لونه، أو جنسهم، أو لغتهم، أو دينهم، أو رأيهم السياسي، أو غيره، أو أصلهم القومي، أو الإثني، أو الاجتماعي، أو ثروتهم، أو عجزهم، أو مولدهم، أو أي وضع آخر. تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتكفل للطفل الحماية من جميع أشكال التمييز أو العقاب القائمة على أساس مركز والدي الطفل أو الأوصياء القانونيين عليه أو أعضاء الأسرة، أو أنشطتهم أو آرائهم المعبر عنها أو معتقداتهم.

تضمن الدول الأطراف عدم فصل الطفل عن والديه على كره منهما، إلا عندما تقرّر السلطات المختصة، رهناً بإجراء إعادة نظر قضائية، وفقاً للقوانين والإجراءات المعمول بها، أنّ هذا الفصل ضروري لصون مصالح الطفل الفضلى...

في أي دعاوى تُقام عملاً بالفقرة 1 من هذه المادة، تُتاح لجميع الأطراف المعنية الفرصة للاشتراك في الدعوى والإفصاح عن وجهات نظرها.

وفقاً للالتزام الواقع على الدول الأطراف بموجب الفقرة 1 من المادة 9، تنظر الدول الأطراف في الطلبات التي يقدمها الطفل أو والداه لدخول دولة طرف أو مغادرتها بقصد جمع شمل الأسرة، بطريقة إيجابية وإنسانية وسريعة. وتكفل الدول الأطراف ألا تترتب على تقديم طلب من هذا القبيل نتائج ضارة على مقدمي الطلب وعلى أفراد أسرهم."

130. يمكن الاطلاع على نص الاتفاقية على الرابط الآتي:

<https://www.ohchr.org/ar/professionalinterest/pages/crc.aspx>

3. الوثيقة الصادرة عن مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان بشأن
حقوق غير المواطنين (2006)⁽¹³¹⁾:

"ثالثًا- حقوق جماعات مختارة من غير المواطنين:

هـ- تشجّع لجنة حقوق الطفل الدول على مواصلة الجهود التي تبذلها وعلى تعزيزها من أجل إدراج الحق في عدم التمييز الذي تكرّسه المادة 2 إدراجًا تامًا في جميع التشريعات ذات الصلة، وعلى ضمان تطبيق هذا الحق تطبيقًا فعليًا في كلّ القرارات السياسيّة والقضائيّة والإداريّة وفي المشاريع والبرامج والخدمات التي تؤثر على الأطفال كافة، بمن فيهم الأطفال غير المواطنين والأطفال المنحدرون من الأقليات. وتوصي اللجنة الدول بوضع سياسات شاملة ومنسّقة قصد التعامل مع ظاهرة الهجرة المتنامية، بما في ذلك شنّ حملات للتوعية العامّة بهدف تعزيز التسامح؛ ورصد البيانات وجمعها بشأن الأفعال المرتكبة بدافع العنصريّة؛ ودراسة وضعيّة الأطفال غير المواطنين، لا سيّما في النظام المدرسي، وفعاليّة التدابير المتّخذة لتسهيل اندماجهم. كما ينبغي أن تتخذ الدول تدابير فعّالة بغية التصدي لمواقف التمييز أو للأضرار الناجمة عنه، وبخاصّة تجاه الأطفال غير المواطنين، ومن أجل التنفيذ الكامل والفعال لما هو معتمد بالفعل من تدابير قانونيّة لمنع التمييز، وضمان امتثال تشريعاتها امتثالًا تامًا للمادّة 2 من اتفاقية حقوق الطفل.

وفي إطار النهج الكلّي الذي أوصت لجنة حقوق الطفل باتّباعه عند تفسير نصّ الاتفاقية، ينبغي فهم هذه الموادّ بما يتفق والمبادئ العامّة للاتفاقية، كما تبينها المادة 2 (الحق في عدم التمييز) والمادّة 3 (مبدأ مصالح الطفل الفضلى) والمادّة 6 (الحق في الحياة والنمو) والمادّة 12 (الحق في احترام آراء الطفل في جميع المسائل التي تمسّه وإتاحة فرصة الاستماع إليه في أيّ إجراءات قضائيّة أو إداريّة تمسّه).

ويحقّ للأطفال المنحدرين من آباء غير مواطنين التمتعّ بتدابير الحماية التي يقتضيها وضعهم كقصر. وينبغي ألاّ يُستبعد من المدارس الأطفال المولودون لآباء من غير

131. يمكن الاطلاع على نصّ الوثيقة على الرابط الآتي:

<https://www.ohchr.org/Documents/Publications/noncitizensar.pdf>

للمواطنين ممّن لا يتمتّعون بوضع قانوني سليم، وينبغي تشجيع المدارس التي تتيح تعليم أطفال غير المواطنين ببرامج مصمّمة في بلدهم الأصلي."

4. المادّة 16 (3) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بشأن حماية الأسرة:

"الأسرة هي الخلية الطبيعيّة والأساسيّة في المجتمع، ولها حقّ التمتّع بحماية المجتمع والدولة."

5. المادّة 23 من العهد الدولي لحقوق المدنيّة والسياسيّة:

"الأسرة هي الوحدة الجماعيّة الطبيعيّة والأساسيّة في المجتمع، ولها حقّ التمتّع بحماية المجتمع والدولة."

القسم الثالث

القواعد الأساسيَّة الواجب مراعاتها
من أجل ضمان محاكمات عادلة
للعاملات المنزليَّات المهاجرات



القواعد المستمدة من المبادئ الأساسية المتصلة بالوظيفة القضائية ومهنة المحاماة

في هذا الفصل، نسعى إلى استخراج المبادئ الأساسية المتصلة بالوظيفة القضائية ومهنة المحاماة، والتي قد يسهم التقيد بها في تأمين محاكمات أكثر عدلاً وأقلّ تهمةً. كذلك نسعى إلى وضع المعايير التي يتم على أساسها تقييم مدى الالتزام بتلك المبادئ في القضايا المتصلة بالعمليات المنزليات المهاجرات.

المبحث الأول: المبادئ الأساسية المتصلة بالقضاة

الفرع الأول: تمسك القاضي باستقلاليتّه إزاء أيّ تدخّل في عمله

ينصّ المبدأ رقم 2 من المبادئ الأساسية للأمم المتحدة بشأن استقلال السلطة القضائية⁽¹³²⁾ على واجب فصل السلطة القضائية في المسائل المعروضة عليها من دون أيّ تقييدات، أو تأثيرات غير سليمة، أو إغراءات، أو ضغوط، أو تهديدات، أو تدخّلات، مباشرة كانت أو غير مباشرة، من أيّ جهة ولأيّ سبب. كما لا يجوز، وفق المادة 4 منها، أن تحدث أيّ تدخّلات غير لائقة أو غير مبرّرة في الإجراءات القضائية. كما وضعت شرعة بنغالور للأخلاقيات القضائية (2002)⁽¹³³⁾، وكذلك مدوّنة أخلاقيات القضاة في لبنان (2005)، الاستقلالية في أعلى سلّم الأخلاقيات. وللاستقلالية أبعاد مختلفة: الأول، حرّية القاضي الكاملة في ممارسة مهامّه،

132. عن هذا الأمر، راجع نصّ المبادئ التي أقرّت في مؤتمر الأمم المتحدة السابع لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين وصادقت عليه الجمعية العامة في تشرين الثاني 1985 على الرابط الآتي: <https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/basic-principles-independence-judiciary>

133. عن هذا الأمر، راجع نصّ الشرعة على الرابط الآتي: https://www.unodc.org/pdf/crime/corruption/judicial_group/Bangalore_principles.pdf

على أساس تقييمه الحقائق وفهمه القوانين، والنظر في القضايا المعروضة أمامه والفصل فيها من دون أيّ ضغوط أو تدخّلات من خارج السلطة القضائية، سواء أكان مصدرها وزارياً، أم سياسياً، أم رسمياً، أم صحفياً، أم عائلياً، أم غيره. أمّا البعد الثاني، فهو تحصين القاضي ضدّ أيّ محاولة للتأثير في أحكامه من داخل الجسم القضائي أو من الهيئات القضائية أو حتّى من زملائه، بخاصّة الذين يتولّون مناصب مؤثّرة في مساره المهني. وهذا ما أشارت إليه شرعة بنغالور عندما فرضت أن يكون القاضي مستقلاً عن زملائه في القضاء، فيما يتعلّق بالقرارات التي يلتزم باتّخاذها بصورة مستقلة. أمّا البعد الثالث للاستقلالية، فيتّصل بواقع السلطة القضائية ككلّ وبطبيعة العلاقة بينها وبين السلطات الأخرى وغيرها من الجهات أو الأفراد التي قد يتعرّضون لها. فإذا لم تكن السلطة القضائية مستقلة عن السلطات الأخرى فيما يتعلّق بوظيفتها، لا يمكن القول إنّ القاضي مستقلّ⁽¹³⁴⁾.

لكنّ الاستقلالية، وفق التعليق على مبادئ بنغالور، لا تعني فصل القاضي عن محيطه، كون التواصل مع المجتمع يجعله أكثر كفاءة وفعالية عندما ينظر في قضايا متعلّقة بالقيم الاجتماعية وحقوق الإنسان وأمور أخلاقيّة هي موضع جدل اجتماعي؛ إذ ليس هنالك أيّ فائدة على النّمّو الشخصي للقاضي، ولا الرأي العام، إن بقي القاضي منعزلاً بلا سبب عن المجتمع الذي يعمل فيه. لذا، تفرض المعايير القانونيّة استمرار تطبيق اختبار الشخص المعتدل، كما يدعو البحث القضائي عن الحقيقة، وهو جزء مهمّ من عمل القاضي، إلى تقييم الأدلّة في ضوء التفكير المنطقي والخبرة. من هنا، ينبغي للقاضي، في الحدود المتوافقة مع دور القاضي، أن يبقى متّصلاً بالمجتمع عن قرب.

كما أنّ الاستقلالية لا تعني إلغاء الانتقادات. فالقاضي معرّض دائماً للانتقاد، كون الحوار المفتوح حول الأمور التي تهّم الرأي العام في الحياة العامّة والصحافة الحرّة أمر طبيعيّ في المجتمعات الديمقراطية.

134. عن هذا الأمر، راجع التعليق على مبادئ بنغالور للسلوك القضائي الصادر عام 2007 عن مكتب الأمم المتحدة المعني بالخدّرات والجريمة على الرابط الآتي: https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/Bangalore_principles_AR_eBook.pdf

كذلك تنصّ المبادئ التوجيهية بشأن دور أعضاء النيابة العامة (1990)⁽¹³⁵⁾، في المادة 3 منها، على التزام أعضاء النيابة العامة، بصفتهم أطرافاً أساسيين في إرساء العدل، بالمحافظة دائماً على شرف مهنتهم وكرامتها، وفي المادة 4 منها، على تمكينهم من أداء وظائفهم المهنية من دون تهريب أو مضايقة أو تدخل غير لائق.

وعليه، جاز تقييم مدى استقلالية القاضي عند النظر في القضايا المتصلة بالعمليات المنزليات المهاجرات في المجالات الآتية:

1. النظر في الدعوى وممارسة المهام القضائية بصورة مستقلة، على أساس تقييم القاضي للوقائع، وبموجب الفهم الواعي للقانون، من دون أيّ مؤثرات دخيلة أو إغراءات أو ضغوط من أيّ جهة كانت، وبخاصّةٍ لجهة تفسير القوانين وفقاً لروحيتها ومبادئ الإنصاف والاتفاقيات الدولية، لا وفقّ الأعراف وممارسات الأمن العام ووزارة العمل. من الأمثلة على ذلك:

- الأخذ بالعدر المقبول، المنصوص عليه في المادة 36 من قانون الدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه، لعدم إدانة العمليات اللواتي تخلّفن عن تجديد إقاماتهنّ.

- الأخذ بالقوّة القاهرة، التي تمنعهنّ من إبلاغ السلطات بتغيير عملهنّ في ظلّ اشتراط الأمن العام ووزارة العمل لموافقة الكفيل من دون أيّ سند قانوني.

- النظر في مدى توافر الشروط القانونية في قرارات الأمن العام بترحيل العاملات و/أو أولادهنّ المولودين في لبنان.

- النظر في مدى صلاحية الأمن العام في إصدار منع دخول بحقّ العاملات.

135. عن هذا الأمر، راجع نصّ المبادئ على الرابط الآتي:
<https://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages/RoleOfProsecutors.aspx>

- النظر في مدى مشروعية الحكم على العاملات بعطل وضرر، في حال إدانتهم بسبب مخالفة قوانين الأجانب، وذلك في ظل غياب نص قانوني واضح.

- تفسير أحكام الاتفاقيات الدولية، بمعزل عن الممارسات والأعراف المعتمدة لدى السلطات الأخرى. وبالفعل، اعتبر التعليق على مبادئ بنغالور أنه، في الحالات التي "يطرح في أثناء الإجراءات القانونية لدعوى معروضة أمام المحكمة سؤال له علاقة بتفسير معاهدة دولية، وتصرح المحكمة بأن تفسير المعاهدات يقع خارج نطاق وظائفها القضائية، فتطلب رأي وزير الشؤون الخارجية، وتفصل فيها بناء على هذا الرأي، تكون المحكمة بهذا التصرف قد اعتمدت على ممثل للسلطة التنفيذية للحصول على حل لمشكلة قانونية معروضة أمامها"، علمًا أن تدخل الوزير غير قابل للاعتراض من أطراف النزاع، وتاليًا، تكون الدعوى قد فصلت أمام محكمة غير مستقلة.

- فصل الاعتبار الشخصية والعائلية المتصلة باستخدام عاملة منزلية عن مآل الدعوى ومجرياتها.

2. الرقابة على أعمال الضابطة العدلية في أثناء التحقيقات الأولية والتدقيق في مدى التزامها بتطبيق أحكام المادة 47 من قانون أصول المحاكمات الجزائية على ضوء الاتفاقيات الدولية والاجتهاد المقارن وإبطال التحقيقات الأولية في حال ثبوت عدم تطبيقها، تحديدًا لجهة:

- تعيين محامٍ: إن تعيين محامٍ للدفاع عنها، منذ بدء التحقيقات، يشكل ضمانة أساسية في المحاكمة العادلة وحماية لها ضد التهميش وسوء المعاملة والضغط عليها. وعليه، يجب إعلان بطلان التحقيقات الأولية كافة (أو أقله التحقيقات التي تمت قبل تعيين محامٍ)، في حال عدم تعيين محامٍ للدفاع عنها بصورة جدية وفعالة. في هذا الصدد، نسجل أن الحق في تعيين محامٍ قد توسع

تدرجيًا في الاجتهاد المقارن، وأصبح يشمل، ليس فقط إبلاغ المدعى عليها بحقوقها في تعيين محامٍ، وإنما أيضًا إبلاغها بأهمية تعيين محامٍ، بالنظر إلى وضعها، والمخاطر التي قد تنتج من عدم القيام بذلك. ويصبح هذا الأمر أكثر إلحاحًا، كلما ازداد وضع المدعى عليها هشاشة وضعفت قدرتها على الدفاع عن نفسها⁽¹³⁶⁾. في هذا الصدد، رأت المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان أن القاضي ملزم بالتأكد من أن المحامي لا يهمل مهامه تجاه المدعى عليها،

136. عن هذا الأمر، راجع الحكم الصادر عن المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان في تاريخ 2008/11/27 في دعوى *Salduz v. Turkey*:

"53. These principles, outlined in paragraph 52 above, are also in line with the generally recognised international human rights standards (see paragraphs 37 42 above) which are at the core of the concept of a fair trial and whose rationale relates in particular to the protection of the accused against abusive coercion on the part of the authorities. They also contribute to the prevention of miscarriages of justice and the fulfilment of the aims of Article 6, notably equality of arms between the investigating or prosecuting authorities and the accused.

54. In this respect, the Court underlines the importance of the investigation stage for the preparation of the criminal proceedings, as the evidence obtained during this stage determines the framework in which the offence charged will be considered at the trial... At the same time, an accused often finds himself in a particularly vulnerable position at that stage of the proceedings, the effect of which is amplified by the fact that legislation on criminal procedure tends to become increasingly complex, notably with respect to the rules governing the gathering and use of evidence. In most cases, this particular vulnerability can only be properly compensated for by the assistance of a lawyer whose task it is, among other things, to help to ensure respect of the right of an accused not to incriminate himself. This right indeed presupposes that the prosecution in a criminal case seek to prove their case against the accused without resort to evidence obtained through methods of coercion or oppression in defiance of the will of the accused... Early access to a lawyer is part of the procedural safeguards to which the Court will have particular regard when examining whether a procedure has extinguished the very essence of the privilege against self-incrimination...

55. Against this background, the Court finds that in order for the right to a fair trial to remain sufficiently "practical and effective" (see paragraph 51 above), Article 6 § 1 requires that, as a rule, access to a lawyer should be provided as from the first interrogation of a suspect by the police, unless it is demonstrated in the light of the particular circumstances of each case that there are compelling reasons to restrict this right. Even where compelling reasons may exceptionally justify denial of access to a lawyer, such restriction – whatever its justification – must not unduly prejudice the rights of the accused under Article 6... The rights of the defence will in principle be irretrievably prejudiced when incriminating statements made during police interrogation without access to a lawyer are used for a conviction."

سواء أكان مكلّفًا من المحكمة أم مباشرة من الدّعى عليها⁽¹³⁷⁾. من النافل القول إنّ العاملة بأمرّ الحاجة إلى المساعدة القانونيّة الجانيّة، نظرًا إلى وضعها المادّي، وخطورة الجرم (غالبًا السرقة مع عامل مشدّد متّصل بأنّها تعمل في المنزل المسروق)، والنتائج التي قد تترتّب على حكم الإدانة (التوقيف الاحتياطي والحبس والغرامة التي لن يكون بمقدورها تسديدها والعطل والضرر الذي قد يحكم عليها لصاحب العمل والترحيل الذي قد ينفذ بمنأى عن مآل الحكم مع منع الدخول إلى لبنان وضياع رواتب مترتّبة بدمّة أصحاب العمل). وعليه، يجب التدقيق في أسباب رفض تعيين محامٍ (في حال وجود مثل هذا التصريح على الإفادة)، بخاتمة أنّها غالبًا ما تكون غير ملّمة باللغة العربيّة. هذا فضلًا عن أنّ رفضها تعيين محامٍ، وإن كان ثابتًا في الوقائع، هو رفض مشوب بالعيوب، طالما أنّه ناتج حكمًا من احتمال توافر عدّة أسباب: أوّلًا، علمها بعدم قدرتها على التواصل مع محامٍ ودفع أتعاب المحاماة؛ وثانيًا، مثولها أمام الأمن العام منذ لحظة توقيفها من دون أن يتسوّى لها الاستعانة بمحامٍ؛ وثالثًا، علمها بأنّ مصيرها قد قرّر سلفًا الأمن العام، وأنّها ستُرحّل مهما كان مضمون الحكم؛ ورابعًا، عدم ثقتها بأنّ المحامي المعيّن مجّانًا سيدافع عنها بصورة جيّدة.

137. عن هذا الأمر، راجع الحكم الصادر عن المحكمة الأوروبيّة لحقوق الإنسان في تاريخ 2009/4/20 في دعوى :Guvec v. Turkey

"131. In the present case the lawyer representing the applicant was not appointed under the legal aid scheme. Nevertheless, the Court considers that the applicant's young age, the seriousness of the offences with which he was charged, the seemingly contradictory allegations levelled against him by the police and a prosecution witness, the manifest failure of his lawyer to represent him properly and, finally, his many absences from the hearings, should have led the trial court to consider that the applicant urgently required adequate legal representation. Indeed, an accused is entitled to have a lawyer assigned by the court of its own motion when the interests of justice so require."

- تعيين مترجم: تكون القرارات والأقوال التي اتخذتها المدعى عليها، في ظل غياب الترجمة، مشوبة بالعيوب، وتكون التحقيقات مستوجبة البطلان. ولا يردّ على ذلك أنّ المدعى عليها لم تطلب مترجمًا أو أنّها تتكلّم العربيّة أو أنّها تنازلت عن هذا الحقّ، وذلك للأسباب الآتية: أولاً، إنّ المشاركة الفعلية والحقيقية في المحاكمة تستوجب إتقان اللغة، وليس فقط إلمامًا بسيطًا بها؛ فالترجمة لا تقتصر، وفق الاجتهاد المقارن، على ترجمة الأقوال المثارة خلال الجلسات، وإنّما تشمل أيضًا المستندات والقرارات الصادرة خلال التحقيق والمحاكمة، ممّا يعزّز قدرة العاملة على الدفاع عن نفسها وتقديم مقارنتها بشأن مجريات الأحداث، والمشاركة الفعلية على قدم المساواة مع المدعى في إجراءات المحاكمة⁽¹³⁸⁾؛ ثانيًا، إنّ الأمر لا يتوقّف على طلب من المدعى عليها، طالما أنّ الحقّ في محاكمة عادلة هو ركن أساسي من أركان المجتمع الديمقراطي. وعليه، إنّ عدم إجراء محاكمة عادلة يؤثّر سلبيًا في المصلحة العامة وليس فقط في مصلحة المدعى عليها؛ ثالثًا، إنّ التنازل عن هذا الحقّ الأساسي، غالبًا ما يتمّ من دون فهم عواقبه. من هذا المنطلق، يجب على القاضي أن يتأكّد بنفسه من عدم تأثير غياب المترجم في مشاركة المدعى عليها الفعلية في المحاكمة، بخاصة إذا تلمّس صعوبة التواصل بين المحامي والمدعى عليها. كما عليه التأكّد من قيام المترجم، في حال وجوده، بعمله على النحو المطلوب منه.

- وغير ذلك من الضمانات الواردة في المادّة 47 من قانون أصول المحاكمات الجزائية، وهي عدم إكراه المدعى عليها على الإدلاء بأقوالها

138. عن هذا الأمر، راجع الحكم الصادر عن المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان في تاريخ 1989/12/19 في دعوى Kamasinski v. Austria:

"74. The right, stated in paragraph 3 (e) of Article 6 (art. 63--e), to the free assistance of an interpreter applies not only to oral statements made at the trial hearing but also to documentary material and the pre-trial proceedings. Paragraph 3 (e) (art. 63--e) signifies that a person "charged with a criminal offence" who cannot understand or speak the language used in court has the right to the free assistance of an interpreter for the translation or interpretation of all those documents or statements in the proceedings instituted against him which it is necessary for him to understand or to have rendered into the court's language in order to have the benefit of a fair trial."

خلال التحقيقات الأولية، وعدم تجاوز المدّة القصوى المسموح بها قانوناً لتوقيف المشتبه بها في فترة التحقيقات الأولية، وإحاطة المدعى عليها علماً بالصفة التي تُستجوب على أساسها وبالشبهات القائمة ضدها وبالأدلة المؤيدة لها لكي تتمكن من تنفيذها والدفاع عن نفسها، وعرضها على طبيب شرعي عند الاقتضاء، وإرفاق التسجيلات الخاصة بإجراءات الاستجواب، أو الاستماع إلى أقوال المدعى عليها بمحضر التحقيقات الأولية، والسماح للمدعى عليها بالاتصال بأحد أفراد عائلتها أو أحد معارفها. نستعيد هنا الحكم الصادر في تاريخ 2022/8/25 عن القاضي المنفرد الجزائي في بعدما شادي قردوحي في دعوى سرقة ضدّ عاملة أجنبية، والأيّل إلى إحالة صورة طبق الأصل عن الحكم إلى جانب الفتشيشية العامّة في وزارة الداخلية لاتخاذ الإجراءات السلكيّة المناسبة بحقّ المخالفين من رجال قوى الأمن الداخلي، وذلك على خلفيّة المخالفات وحقوق تمّ انتهاكها من القيمين على التحقيق الأوّل.

3. تأكيد تطبيق القرارات الصادرة عنه لا سيّما لجهة إخلاء السبيل ومنع الترحيل وسوّق العاملات إلى جلسات المحاكمة والردّ على استفساراته بشأن مصيرها.

الفرع الثاني: حرص القاضي على تقديم الضمانات الكافية على تجرّده وحياده

ينصّ المبدأ رقم 2 من المبادئ الأساسيّة للأمم المتّحدة بشأن استقلال السلطة القضائيّة على واجب فصل السلطة القضائيّة في المسائل المعروضة عليها، من دون تحييز على أساس الوقائع ووفقاً للقانون. كما تنصّ مبادئ بنغالور على الحياد كأمر جوهري لأداء القاضي دوره بشكل سليم، وينطبق ذلك، ليس على القرار في حدّ ذاته فحسب، ولكن أيضاً على الإجراءات التي يتّخذ من خلالها القرار. وعرّف التعليق على مبادئ بنغالور الحياد بأنّه غياب العداء أو التحييز أو التعاطف تجاه أيّ من أطراف الدعوى. وقد ميّزت المحكمة الأوروبيّة لحقوق الإنسان الحياد الذاتي للتأكّد من القناعة الشخصيّة للقاضي حيال قضية ما، من الحياد الموضوعي لتحديد ما إذا كان القاضي قد قدّم فعلاً الضمانات الكافية لاستبعاد أيّ شكوك

مشروعة في هذا الصدد. فلا تكتمل عناصر للحاكمة العادلة إلا إذا توافرت في القاضي عناصر الحياد الذاتي والموضوعي. قد يظهر التحيز إما شفهيًا وإما جسديًا، ومن الأمثلة على ذلك، إطلاق الصفات والسباب والألقاب المحبطة والقبولبة، أو محاولات الاستهزاء البنيّة على أساس الآراء المقلّبة أو المتعلّقة بالجنس أو الثقافة أو العرق، أو التهديد والتخويف، أو التصرفات العدائيّة، أو التلميح إلى علاقة بين العرق أو الجنسيّة بالجريمة، أو الإشارة إلى السمات الشخصية غير المتّصلة بالموضوع.

كذلك تنصّ المبادئ التوجيهيّة بشأن دور أعضاء النيابة العامة (1990)، في المادة 13 (أ) منها، على التزام أعضاء النيابة العامة بأداء وظائفهم من دون تحيز، واجتناب جميع أنواع التمييز السياسي، أو الاجتماعي أو الديني أو العنصري أو الثقافي أو الجنسي، أو أيّ نوع آخر من أنواع التمييز. كذلك تنصّ المادة 16 على رفض أعضاء النيابة العامة استخدام الأدلّة ضدّ أشخاص مشتبه بهم إذا علموا أو اعتقدوا، استنادًا إلى أسباب وجيهة، أنّ الحصول عليها تمّ بأساليب غير مشروعة، تشكّل انتهاكًا خطيرًا لحقوق الإنسان بالنسبة إلى المشتبه به، وخصوصًا باستخدام التعذيب، أو المعاملة، أو العقوبة القاسية، أو اللانسانية، أو المهينة، أو بواسطة انتهاكات أخرى لحقوق الإنسان، واتّخاذ التدابير اللازمة كافّة لضمان تقديم المسؤولين عن استخدام هذه الأساليب إلى العدالة. بالإضافة إلى المادة 14 التي أكّدت امتناع أعضاء النيابة العامة عن بدء الملاحقة القضائيّة أو مواصلتها، وبذل قصارى جهدهم لوقف الدعوى، إذا ظهر من تحقيق محايد أنّ التهمة لا أساس لها.

وعليه، جاز تقييم مدى تجرّد القاضي عند النظر في القضايا المتّصلة بالعملات المنزليّات المهاجرات في المجالات الآتية:

1. الترفّع عن الآراء والتصوّرات المسبقة والصورة النمطيّة الدونيّة
للعاملة في الخدمة المنزليّة، وعدم تحديد الحقوق والمسؤوليّات الجزائيّة
على أساس تلك الآراء والتصوّرات المسبقة:

- الابتعاد عن كلّ ما من شأنه تجريد العاملة من شخصيّتها القانونيّة. مثال على ذلك عدم ذكر اسمها أو جنسيّتها بشكل صحيح، أو الناداة عليها بجنسيّتها أو جنسيّة أخرى، والتعامل مع الملفّات على أنّها أرقام، أو استخدام النماذج الجاهزة.

- الابتعاد عن كلّ ما يمسّ حقوق العاملة الملاصقة لشخصها وكرامتها. مثال على ذلك، عدم احترام حقّها في الخصوصية من خلال استجوابها عن أمور شخصيّة لا تمتّ إلى الجرم المدّعى عليها به بصلة، كأسماء أصدقائها أو الأماكن التي تقصدها خلال إجازاتها، أو استخدام عبارات الاسترقاق كالفرار والخروج خلسة والهرب والتنازل عنها، أو عبارات مهينة وغير لائقة.

- عدم الأخذ بالأدلة المستمدّة من انتهاك تلك الحقوق كالنتنّصت على هاتفها أو التفتيش في أغراضها.

2. الاستماع إلى العاملة وإعطائها مهلة كافية للدفاع عن نفسها:

رأت اللجنة المعنيّة بحقوق الإنسان أنّ "العنصر الأساسي للحقّ في محاكمة حياديّة هو إعطاء المتّهم ما يكفي من الوقت والتسهيلات الكافية لإعداد دفاعه". وهذا الحقّ يشمل إصدار القرارات الملائمة لمنع ترحيلها قبل استماع القاضي إليها وتدقيقه في أسباب عدم حضورها الجلسات، وضمان مشاركتها الفعلية في المحاكمة، وتسمية الشهود وإجراء مواجهة مع صاحب العمل، بخاصّة إذا كانت الشكوى تستند أساساً إلى أقواله، في ظلّ وجود شبهات حقيقية بالافتراء وانتهاكات لحقوق المدّعى عليها خلال فترة عملها لديه.

وهذا أيضاً ما أفترته المحكمة الأوروبيّة لحقوق الإنسان في قرارات عديدة، وتحديدًا لجهة حقّ المدّعى عليه في حضور جلسات المحاكمة، وشرح الأسباب التي دفعته إلى القيام بالفعل المشكّو منه، وحقّه في المشاركة الفعلية في المحاكمة؛

مع التشديد على أنّ إصدار الحكم من دون الاستماع إليه يشكل انتقاصاً غير مبرّر من حقوق الدفاع وانتهاكاً لمعايير المحاكمة العادلة⁽¹³⁹⁾.

3. عدم الانحياز لأصحاب العمل والأخذ بأقوالهم من دون توافر أدلّة جديّة على صحتّها.

4. إيلاء الانتباه للانتهاكات الجسيمة التي ارتكبتها صاحب العمل، وذلك لمساسها بالنظام العام:

وذلك سواء أوردت في إفادة العاملة أم في إفادة صاحب العمل، ومن الأمثلة على ذلك: عدم تجديد أوراق الإقامة، عدم تسديد أجور العاملة، عدم منحها إجازة عمل سنويّة أو حتّى أسبوعيّة، احتجاز حرّيتها وإقفال الباب عليها عند تركها في المنزل بمفردها. على أن تُعدّ تلك الانتهاكات، في حال توافرها، سبباً لفسخ العمل على مسؤوليّة صاحب العمل وإحالة القضية إلى النيابة العامّة.

139. عن هذا الأمر، راجع الحكم الصادر عن المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان في تاريخ 1997/11/25 في دعوى Zana v. Turkey:

"68. The Court reiterates that the object and purpose of Article 6 of the Convention taken as a whole show that a person charged with a criminal offence is entitled to take part in the hearing. Moreover, sub-paragraphs (c) and (d) of paragraph 3 guarantee to "everyone charged with a criminal offence" the right "to defend himself in person" and "to examine or have examined witnesses", and it is difficult to see how these rights ...could be exercised without the person concerned being present

71. In view of what was at stake for Mr Zana, who had been sentenced to twelve months' imprisonment, the National Security Court could not, if the trial was to be fair, give judgment without a direct assessment of the applicant's evidence given in person... If the applicant had been present at the hearing, he would have had an opportunity, in particular, to say what his intentions had been when he had made his statement and in what circumstances the interview had taken place, to summon journalists as witnesses or to seek production of the recording

73. The Court accordingly considers, as the Commission did, that such an interference with the rights of the defense cannot be justified, regard being had to the prominent place held in a democratic society by the right to a fair trial within the meaning of the "Convention

5. قيام المحكمة بتحقيقات جدّية بشأن الجرم المدّعى به:

وذلك من خلال التحري عن الأسباب التي حملت صاحب العمل إلى تقديم الدعوى والأسباب التي دفعتها إلى ترك المنزل، والتي تكون على درجة من الخطورة وتقع ضمن خانة المؤشرات الدالة على العمل القسري.

6. احترام قرينة البراءة:

وذلك من خلال عدم تصرف القاضي خلال الاستجواب على أساس أنّ العاملة قد اقترفت بشكل فعليّ الفعل المشكّو منه وعدم تحميلها عبء إثبات عدم ارتكابها إيّاه، وتفسير الشكّ دائماً في مصلحتها، وذلك، وبخاصّة، في الحالات التي يكون فيها الادّعاء عاجزاً عن تقديم أيّ دليل جدّي في القضية، واقتصار الدليل أحياناً على كلام صاحب العمل.

7. إحالة الملفّات القضائية إلى النيابة العامّة في حال توافر شبهات على الافتراء أو الإتيار بالبشر.

8. التدقيق في ظروف الاحتجاز والاعتراض بوسائل شتّى على تلك الظروف عند الضرورة عملاً بالمادّة 402 من قانون أصول المحاكمات الجزائية⁽¹⁴⁰⁾.

الفرع الثالث: سعي القاضي إلى ضمان المساواة أمام المحاكم

جاء في مبادئ بنغالور أنّ الحرص على المساواة في معاملة الجميع أمام المحاكم أمر ضروري لأداء واجبات المنصب القضائي. وقد أشار التعليق على مبادئ بنغالور

140. المادّة 402: يتفدّ كلّ من النائب العام الاستئنائي أو اللّالي وقاضي التحقيق والقاضي للنفرد الجزائي، مرّة واحدة في الشهر، الأشخاص الموجودين في أماكن التوقيف والسجون التابعة لدوائهم.
- لكلّ من هؤلاء أن يأمر المسؤولين عن أماكن التوقيف والسجون التابعين لدائرة عمله بإجراء التدابير التي يقتضيها التحقيق والمحاكمة.

إلى أنّ هذا الموجب يحتّم على القاضي الإلزام بالأدوات الدوليّة والمحليّة، التي تحظر التمييز ضدّ الشرائح الضعيفة في المجتمع، مثل الاتّفاقيّة الدوليّة بشأن القضاء على أشكال التمييز العنصري كافّة، والاتّفاقيّة الدوليّة بشأن القضاء على أشكال التمييز كافّة ضدّ النساء، وإعلان القضاء على جميع أشكال التعصّب والتمييز القائمين على أساس الدين أو المعتقد، وإعلان حقوق الأشخاص المنتمين إلى أقليّات قوميّة أو إثنيّة وإلى أقليّات دينيّة ولغويّة، فضلاً عن المادّة 14(1) من العهد الدولي الخاصّ بالحقوق المدنيّة والسياسيّة، والمادّة 2 (1) من العهد التي تنصّ على الاعتراف بحقّ كلّ فرد في محاكمة عادلة، بدون أيّ تمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو السياسة أو أيّ معتقد آخر، أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو الإمكانات أو الوضع أو أيّ ظروف أخرى.

كذلك أشارت مبادئ بنغالور إلى أنّ على القاضي أن يكون على علم وإدراك بمدى التوّع في المجتمع والفروق الناشئة عن المصادر المختلفة والتي تشمل الجنس والنوع والدين والأصل العرقي والطوائف الاجتماعيّة والعجز والعمر والوضع الاجتماعي والتوجّهات الجنسيّة والحالة الاجتماعيّة والاقتصاديّة والأسباب الأخرى المماثلة (الأسباب التي لا علاقة لها بالدعوى)، من دون أن تقتصر عليها. وهذا ما شدّدت عليه أيضاً شرعة أخلاقيّات القضاة في لبنان (2005) لجهة تأكيدها تطبيق مبدأ المساواة. ويتجلّى ذلك بقولها إنّ القاضي عندما يدرك "أنّ مجتمعه يضمّ أفراداً وجماعات يفترق بينها الدين أو المذهب أو العرق أو اللون أو الجنسيّة أو العمر أو الجنس أو الحالة المدنيّة أو القدرات الجسديّة والنفسيّة أو منازع أخرى شتى... يمتنع، لدى ممارسة وظائفه القضائيّة سواء عن طريق الكلام أو التصرف أو القرار، عن الانحياز إلى هذا دون ذاك منهم".

كذلك تنصّ المبادئ التوجيهيّة بشأن دور أعضاء النيابة العامّة (1990) في المادّة 12 منها على واجب أعضاء النيابة العامّة احترام كرامة الإنسان وحمايتها، ومساندة حقوق الإنسان، بحيث يساهمون في تأمين سلامة الإجراءات وسلامة سير العدالة الجنائيّة.

وعليه، جاز تقييم مدى نجاح القاضي في إرساء المساواة أمام المحاكم عند النظر في القضايا المتّصلة بالعمليات المنزليّات المهاجرات من خلال:

1. مدى حماية حقوق الفئات ذوي الأوضاع الهشة، وبخاصة العاملات المنزليات المهاجرات اللواتي يتعرّضن لغبن مزمن بنتيجة آراء اجتماعية مسبقة.

2. عدم تمييز العاملة من صاحب العمل على أيّ من الأسس المذكورة على سبيل المثال لا الحصر في الاتفاقيات الدولية.

3. الأخذ بعين الاعتبار أنّ طرفي الدعوى لا يتمتّعان بمستوى الحماية القانونية نفسه:

فالقانون في لبنان يمنح امتيازات خاصة لأصحاب العمل مقابل حرمان العاملة في الخدمة المنزلية من الحماية على أكثر من صعيد، لا سيّما إخضاعها لنظام الكفالة، وغياب الحماية القانونية في حال ترك العمل، وحرمانها من حماية قانون العمل والحقوق والحريات المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية الخاصة بالعاملين المنزليين. وهذا ما يهدّد إلى حدّ كبير التوازن في العلاقة بين طرفي المحاكمة.

4. الأخذ بعين الاعتبار ممارسات السلطات العامة التي تؤدّي إلى خلل كبير في التوازن بين طرفي المحاكمة:

من الأمثلة على ذلك، اشتراط الأمن العام موافقة الكفيل على انتقال العاملة للعمل لدى صاحب عمل جديد، وإطالة أمد التوقيف الإداري التعسفي، واحتمال ترحيل العاملة في أيّ وقت، والغياب التام لدور وزارة العمل المختصة في التحقيق والتوسط في قضايا العمل، وغياب نظام شامل وفعال للتخفيف من الصعوبات المادية التي تعترض العاملة لدى تكليف محامٍ وتسديد الرسوم والنفقات.

5. التنبّه إلى أنّ المساواة في الإجراءات غير كافية، وإلى أنّ بعض الإجراءات قد تنتج منها ممارسات تمييزية ضدّ العاملات.

6. الأخذ بعين الاعتبار الفوارق الثقافية وآثار الصدمات التي تعرّضت لها العاملة وغيرها من الظروف التي قد تؤثر في كميّة مقاربتها الدعوى والدفاع عن نفسها.

7. الإقرار بحقّ العاملة في تقديم أيّ دعوى بمعزل عن وضعها المخالف لقوانين أحكام الأجانب.

8. التناسب بين العقوبة والجرم:

ذلك لأنّ مفاعيل الإدانة بحقّ العاملة تتجاوز بأشواط مقدار العقوبة، لا سيّما لجهة حرمان العاملة بشكل نهائي من العمل في لبنان وكسب عيشها، وما يستتبع ذلك من أضرار على أفراد عائلتها الذين تعيلهم.

9. حق العاملة بالتعويض عن الضرر الجسيم الذي قد تكون تكبّدته من جراء الدعاوى ضدها.

10. إجراء التحريّات الهادفة إلى إثبات براءة الطرف الأضعف أو إيجاد أسباب تبريريّة من أعذار أو ضرورة أو قوّة قاهرة:

وذلك، بشكل خاصّ، في ظلّ شيوع الممارسات التعسّفية كالادّعاء على العاملات زورًا بجرم السرقة، وتاليًا عدم إعطاء الأدلّة المبرزة من صاحب العمل، وهو عمليًا الطرف الأقوى، وزنًا أكبر بكثير من الوزن المعطى للأدلّة المبرزة من العاملة، وهي عمليًا الطرف الأضعف.

الفرع الرابع: التزام القاضي بالاجتهاد على هدي الاتّفاقيات الدوليّة ومبادئ العدالة التزامًا منه بدوره كحامٍ للحقوق والحريّات

وفق مبادئ بنغالور، يُعدّ الاجتهاد والمقدرة شرطين جوهريّين لأداء واجبات المنصب القضائي، ومن ضمن ذلك ضرورة اطلاع القاضي على التطوّرات المختلفة في القانون الدولي، بما فيها الاتّفاقيات الدوليّة والأدوات الأخرى التي تحدّد معايير حقوق الإنسان. تعقيبًا على ذلك، نصّ التعليق على مبادئ بنغالور على أنّه من الضروري أن يمارس القاضي السلطات المخوّلة إليه، ليس فقط بما يتوافق مع القانون المحلي، وإنّما إلى الحدّ الأقصى الذي يسمح به القانون المحلي بما يتوافق

مع مبادئ القانون الدولي. ولا يجوز للقاضي أن يتجاهل القانون الدولي لحقوق الإنسان أو يدّعي عدم علمه به.

هذا وقد نصّت المادة 2 (1) من الإعلان المتعلّق بحقّ ومسؤوليّة الأفراد والجماعات وهيئات المجتمع في تعزيز وحماية حقوق الإنسان والحريّات الأساسيّة المعترف بها عالميّاً (1998)⁽¹⁴¹⁾ على مسؤوليّة الدولة وواجبها في حماية وتعزيز وإعمال جميع حقوق الإنسان والحريّات الأساسيّة، بعدّة طرق، منها اتّخاذ ما قد يلزم من خطوات لتهيئة جميع الأوضاع اللازمة في الميادين الاجتماعيّة والاقتصاديّة والسياسيّة وغيرها من الميادين، فضلاً عن إتاحة الضمانات القانونيّة المطلوبة لتمكين جميع الأشخاص الخاضعين لولايتها، بمفردهم وبالاشتراك مع غيرهم، من التمتع فعلياً بجميع هذه الحقوق والحريّات.

كما نصّت المبادئ التوجيهيّة بشأن دور أعضاء النيابة العامّة (1990) في المادة 13 (ب) منها على التزام أعضاء النيابة العامّة بحماية المصلحة العامّة، والتصرّف بموضوعيّة، والمراعاة الواجبة لموقف كلّ من المتّهم والضحيّة، والاهتمام بالظروف ذات الصلة كافّة، سواء أكانت لصالح المتّهم أم ضده.

وهذا ما سجّله عدد من القضاة في سياق إعلانهم أنّ الوظيفة القضائيّة تقوم أساساً على حماية الحقوق والحريّات وتفسير القوانين والاتفاقيات الدوليّة بما يضمن ذلك.

نستعيد في هذا الصدد الحكم الصادر عن القاضية المنفردة الجزائيّة في بيروت ناديا جدايل في تاريخ 2020/11/30 والأيّل إلى إبطال ملاحقة 15 متظاهراً ادّعت عليهم النيابة العامّة بتهمة المشاركة في تجمّعات شغب والاعتداء على أملاك عامّة (نزع أسلاك شائكة) في حراك صيف 2015⁽¹⁴²⁾. وقد جاء في مستهلّ تعليل

141. عن هذا الأمر، راجع نص الإعلان على الرابط الآتي:

<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-right-and-responsibility-individuals-groups-and>

142. عن هذا الأمر، راجع مقال نزار صاغية للنشور في تاريخ 2020/12/7 على موقع الفكرة تحت عنوان: "محاكمة المتظاهرين تتحوّل إلى محاكمة للنظام: القاضي يتشكّق رائحة النفايات نفسها".

الحكم أنّ "القاضي يُصدر أحكامه باسم الشعب اللبناني، فالقاضي ليس ملكًا مترنّجًا على عرشه، بعيدًا عن رعيته، يقطن برجًا مشيّدًا، إنّما هو الناطق بلسان كلّ فرد من المجتمع (يعيش الألم نفسه، يتنشّق رائحة النفائات نفسها، يتحمّل الأعباء والأزمات الاقتصادية نفسها) ليصدر قرارات مستمدّة من سيادة الشعب، كي يكون الشعب حكمًا، هذا الشعب الذي يعيش أزمات... حرمت المواطنين من أدنى مقوّمات الحياة وبخاصّة في مجالي الصّحة والبيئة".

نستعيد أيضًا الحكم الصادر في تاريخ 2017/1/26 عن القاضي المنفرد الجزائري في المتن ربيع معلوف والآيل إلى إبطال التعقّبات بحقّ مثليّين ومتحوّلين جنسيًا أُدعيّ عليهم سنّدًا للمادّة 534 من قانون العقوبات⁽¹⁴³⁾. وقد جاء فيه الحيثيّة الآتية التي نوردها حرفيًا نظرًا إلى أهمّيّتها: "حيث يهّم المحكمة في البدء أن تؤكّد على أنّ دورها الأوّل والأساس هو حماية الحرّيات العامّة وصون حقوق الإنسان بما يحفظ له كيانه وكرامته ضمن المجتمع الذي يعيش فيه من دون تمييز أو تفضيل لأيّ فرد آخر، وحيث إنّ للشرّع الجزائري أقرّ مبدأ حماية الفرد في ممارسته حقوقه، وما جعل من حرمانه من ذلك إلّا الاستثناء، وترجم ذلك في القاعدة العامّة التي أرساها في المادّة 183 من قانون العقوبات، حيث ورد أنّه لا يعتبر جريمة الفعل المرتكب في ممارسة حقّ من دون تجاوز."

وعليه، جاز تقييم مدى اجتهاد القاضي عند النظر في القضايا المتّصلة بالعلامات المنزليّات المهاجرات من خلال:

1. مدى التزامه بتكريس وتعزيز دور القضاء في مواءمة التشريعات مع الاتّفاقيات الدوليّة، لا سيّما الاتّفاقية الدوليّة للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري والاتّفاقية الدوليّة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضدّ المرأة.

¹⁴³. كريم نقور، "أبعد من التلّية... أيجّ قاضي نريد؟"، موقع الفكرة القانونية، 2017/5/16. وكريم نقور، "محكمة اللّين تعلن مجدّدًا: للتّلية هي ممارسة لحقّ طبيعي وليست جريمة جزائيّة"، موقع الفكرة القانونية، 2017/1/26.

2. مدى تفسير القوانين وتطويرها على نحو يجعلها أكثر انسجامًا مع مبادئ العدالة وعدم التمييز وأحكام الاتفاقيات الدولية:

بمعنى آخر، لا تقتصر وظيفة القاضي على تطبيق أحكام القانون وإنما استكمالها وتصحيح أبرز الشوائب فيها من خلال تطبيق الاتفاقيات الدولية والتصدي للممارسات غير القانونية والمجحفة بحق العاملات، وأبرزها نظام الكفالة.

الفرع الخامس: التزام القاضي بدوره في مكافحة الأنماط والأعراف الاجتماعية

تضع الاتفاقيات الدولية التزامات على عاتق الدولة متّصلة بالأعراف والأنماط الاجتماعية، من دون أن تحدّد الجهة المسؤولة في الدولة عن تطبيق تلك الالتزامات، وبخاصّة "تعديل الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية وكلّ الممارسات الأخرى القائمة على فكرة الدونية أو تفوّق أحد الجنسين، أو على أدوار نمطيّة للرجل والمرأة" (المادّة 5 من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضدّ المرأة)، و"شجب التمييز العنصري وبانتهاج، وبكلّ الوسائل المناسبة ومن دون أيّ تأخير، سياسة للقضاء على التمييز العنصري بأشكاله كافّة وتعزيز التفاهم بين الأجناس، وبعدم إتيان أيّ عمل أو ممارسة من أعمال التمييز العنصري ضدّ الأشخاص أو جماعات الأشخاص أو المؤسسات، وبضمان تصرّف جميع السلطات العامة والمؤسسات العامة، القومية والمحليّة، طبقاً لهذا الالتزام، وبعدم تشجيع أو حماية أو تأييد أيّ تمييز عنصري يصدر عن أيّ شخص أو أية منظمة" (المادّة 2 من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري). وهذا يفتح باباً أمام القضاء لانتهاز الفرصة والعمل على تطبيق تلك الالتزامات بصفتها سلطة دستورية في الدولة.

وعليه، جاز تقييم مدى التزام القاضي بمكافحة الأنماط والأعراف الاجتماعية عند النظر في القضايا المتّصلة بالعمالات المنزليّات المهاجرات من خلال:

1. مدى التزامه بوضع الدعوى في إطارها الاجتماعي وما تكشفه من أنماط وأعراف اجتماعية في مقارنة عاملات المنازل والتميز الذي يستهدفهنّ حصراً.

2. مدى التزام القاضي بدوره في مكافحة تلك الأنماط والأعراف الاجتماعية:

وذلك من خلال إصدار الأحكام القضائية، ومن طريق التواصل مع محيطه وهموم مجتمعه والوعي بها والمشاركة في النقاشات العامة وبخاصة التي تمسّ قضايا العدالة، ومنها قضية حقوق العاملات المنزليات المهاجرات.

المبحث الثاني: المبادئ الأساسية للمحامين المناصرين لقضايا العاملات المنزليات المهاجرات

الفرع الأول: تمسك المحامي باستقلاليتته

أكدت ديباجة المبادئ الأساسية بشأن دور المحامين التي اعتمدها مؤتمر الأمم المتحدة الثامن لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين في أيلول 1990⁽¹⁴⁴⁾، في المادة 16 منها، أنّ الحصول على خدمات قانونية يقدّمها مهنيّون قانونيون مستقلّون هو أمرٌ جوهري من أجل الحماية الكاملة لحقوق الإنسان والحريّات الأساسية. كما شدّدت المادة 16 منها على أن تكفل الدول للمحامين القدرة على أداء جميع وظائفهم المهنيّة من دون تخويف أو إعاقة أو مضايقة أو تدخّل غير لائق، والقدرة على الانتقال إلى موكلهم والتشاور معهم بحريّة داخل البلد وخارجه على السواء، وعدم تعريضهم، ولا التهديد بتعريضهم، للملاحقة القانونيّة أو العقوبات الإداريّة والاقتصاديّة وغيرها نتيجة قيامهم بعمل يتّفق مع واجبات المهنة ومعاييرها وآدابها المعترف بها. كما أشار التعليق العام رقم 32 (2007) بشأن الحقّ في المساواة أمام المحاكم والهيئات القضائيّة وفي محاكمة عادلة (المادة 14 من العهد الدولي الخاص

144. عن هذا الأمر، راجع نصّ المبادئ على الرابط الآتي:

<https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/basic-principles-role-lawyers>

بالحقوق المدنية والسياسية⁽¹⁴⁵⁾ إلى عمل المحامين "وفقاً لأخلاقيات المهنة العترف بها عمومًا من دون قيود، أو تأثير، أو التعرّض لضغوط، أو لتدخل أيّ جهة من دون مبررات". كذلك أشار تقرير المقررة الخاصة المعنية باستقلال القضاة والمحامين (2016)⁽¹⁴⁶⁾ إلى أنّ المحامين ملزمون بالتحجّر من أيّ ضغوط أو تدخلات خارجية، لا سيّما ما قد ينشأ عن مصالحهم الشخصية. كما تكون الدول مسؤولة عن ضمان استقلال المحامين عن السلطات والجهات الفاعلة التي قد تعرّضهم أيضًا للخطر، ويقع عليها واجب حمايتهم من التدخل غير المبرّر للسلطات وإزالة العقبات التي تضعها أطراف ثالثة أمام استقلالهم؛ ذلك لأنّ أيّ نظام فعال لإقامة العدل لا يفترض وجود قضاء مستقلّ ونزيه فحسب، بل تمتّع المهنة القانونية بالاستقلال. وأضاف أنّ الحقّ في محاكمة عادلة والحقّ في الإنصاف الفعّال يختلّ اختلالاً لا سبيل إلى تداركه في حال غياب المحامي.

في القضايا المتّصلة بالعاملات المنزليات المهاجرات، جاز تقييم مدى استقلالية المحامي من خلال:

1. قدرته على العمل والتواصل مع العاملات بمنأى عن الضغوط الخارجية والتهديدات التي تأتي بمعظمها من أجهزة الدولة:

في هذا الإطار، نحيل إلى مذكرات الإخضاع التي يصدرها الأمن العام ضدّ المحامين ويمنعهم بموجبها من الدخول إلى مباني المديرية وحضور تحقيقات موكلهم وانعكاسها سلبيًا على حقوق الدفاع للفئات الأكثر ضعفًا وهشاشة، ومن ضمنهم العاملات المنزليات⁽¹⁴⁷⁾. علمًا أنّ تلك المذكرات لا تستند إلى أيّ نصّ قانوني، بل هي عقوبة إدارية يتخذها المدير العام للأمن العام بحقّ أيّ شخص صرّح أو أقدم على عمل ما، شعرت المديرية بأنّه استفزاز لها. كذلك نحيل إلى الصعوبات التي تعترض

145. عن هذا الأمر، راجع نصّ التعليق على الرابط الآتي: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/hrc-gc32.pdf>.

146. عن هذا الأمر، راجع نصّ التقرير على الرابط الآتي: [https://documents-dds-ny.un.org/doc/](https://documents-dds-ny.un.org/doc/PDF/N1626491.pdf?OpenElement/91/264/UNDOC/GEN/N16)

147. عن هذا الأمر، راجع اللقال للنشور في تاريخ 2012/10/5 على موقع الفكرة تحت عنوان: "استقلالية المحامي وحصانته في وجه "مذكرة الإخضاع": لماذا يُمنع محامون من الدفاع عن حقوق الأجانب في دوائر الأمن العام؟".

الحامي بشأن فرض تطبيق المادّة 47 من قانون أصول المحاكمات الجزائيّة التي تعطي حقوقاً في بالغ الأهميّة للموقوفات ومن بينها توكيل محامٍ ومترجم والاتّصال بالعائلة والخضوع لكشف طبيب شرعي.

2. قدرته على العمل بمنأى عن الضغوط والتهديدات من داخل الجسم المهني، لا سيّما نقابتي المحامين:

في هذا الإطار، نحيل إلى التضييق على حرّية المحامين في اللجوء إلى الإعلام للحديث عن قضايا الشأن العام، لا سيّما المادّة 39 من نظام آداب مهنة المحاماة ومناقبيّة المحامين عام 2014 الّيل إلى منع المحامي من استخدام أيّ وسيلة إعلاميّة مرئيّة، أو مسموعة، أو مكتوبة كمنبر للمناقشة، أو الكلام على الدعاوى والقضايا العالقة أمام القضاء، ولا يقتصر ذلك على القضايا الموكلة إليه، إنّما يشمل القضايا الموكلة إلى غيره من المحامين، باستثناء القضايا الكبرى التي تهّم المجتمع والتي يمكن التحدّث عنها بعد نيل موافقة النقيب. هذا فضلاً عن الاستدعاءات المتكرّرة إلى التحقيق لمحامين مناصرين لحقوق الإنسان على خلفيّة ظهورهم الإعلامي. ومن المهّم هنا الإشارة إلى الأمور الآتية: (أ) أن نسجّل أنّ القضايا الكبرى لا تُقاس وفق المعايير السياسيّة، لكن وفق معايير الكرامة الإنسانيّة، ممّا يجعل الانتهاكات الجسيمة لحقوق العاملات من القضايا الكبرى التي ينبغي للمحامي الدفاع عنها أمام المحاكم وفي الفضاء العام على حدّ سواء. و(ب) أنّ الدفاع في الفضاء العام يكتسي أهميّة كبرى في القضايا التي تصطدم بممارسات أو ممانعة اجتماعيّة، بحيث تصبح مناقشتها في الفضاء العام ضرورة لتعرية الآراء والأنماط الاجتماعيّة المسبّقة في هذا الخصوص.

3. الابتعاد عن التسويات الجائرة والمجّفة بحقّ العاملات أمام الأمن العام:

علماً أنّ تلك التسويات تتمّ لقاء تنازل العاملة عن نسبة كبيرة من حقوقها ومنع المحاكمة في هذه الانتهاكات وإفلات أصحاب العمل من العقاب. كما أنّ التسويات التي تجري على حساب حقوق العاملة لا تقتصر فقط على قضايا الأجور المتوجبة، بل تتعدّاه إلى قضايا ترشح عن خطورة جرميّة أكبر (بعضها جنائيات)، تمنع من

حيث المبدأ التسوية بشأنها لتعلّقها بالحق العام. ومن أبرز هذه القضايا، القضايا التي تكون فيها العاملة ضحية اغتصاب أو عنف جسدي⁽¹⁴⁸⁾.

4. الدفاع عن استقلالية القضاء التي تشكّل شرطاً ضرورياً لضمان المحاكمات العادلة.

الفرع الثاني: تأمين الحق في الوصول إلى العدالة وضمان حقوقها خلال المحاكمة

ينص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، في المادة 11 منه، على توفير سائر الضمانات اللازمة للدفاع عن المتهم في محاكمة عادلة. وكرس العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية هذا الحق في المادة 14 (3) منه. وعليه، يكرّس المحامي جهده من أجل ضمان حقوق العاملات في الدفاع عن أنفسهنّ وحقهنّ في الوصول إلى المحاكم من خلال:

1. فهم الواقع القانوني والعملي الذي تخضع له العاملات في الخدمة المنزلية والذي يؤدي إلى عدم توازن في الحقوق والمسؤوليات بين العاملة وصاحب العمل وصياغة الحجج بما يعكس ذلك.

2. وضع الدعوى في إطارها الاجتماعي وفي إطار الدفاع عن القيم المجتمعية والأخلاقية:

قد تكون الدعوى استثنائية من عدّة جوانب، ولكنّها تعكس ما يحدث مع عشرات الآلاف من العاملات اللواتي يأتين إلى لبنان من أجل تأمين الحد الأدنى من شروط العيش اللائق لعائلاتهنّ، ويتعرّضنّ إلى كمّ هائل من الصدمات والظلم والعاملة المهينة والحاطة للكرامة الإنسانية ووجوه متعدّدة من العبوديّة المقنّعة، ليس فقط من أصحاب العمل، وإثماً، وبشكل أساسي، من أجهزة الدولة ومؤسساتها.

¹⁴⁸. سارة ونسا، "تقرير كارتاس عن المساعدة القانونية لعاملات المنازل: التسوية غير النصفة للنزاعات، كجزء من نظام الكفالة"، موقع للفكرة القانونية، 2014/9/2.

يحدث كلّ ذلك بشكل متكرّر، من دون أيّ مساءلة أو محاسبة للفاعلين، في انتهاك فاضح لأبسط الحقوق المكرّسة في القانون الدولي وللموجبات الملقاة على عاتق الدولة على هذا الصعيد.

3. اتّخاذ التدابير المناسبة لضمان حضور العاملة إلى جلسات المحاكمة:

ذلك لأنّ مثولها أمام القاضي ومخاطبته مباشرة ضروريّان لإبراز الجانب المأساوي للاستغلال، بما يسهم في تحرير القاضي من النظرة النمطيّة السائدة.

4. في حال توقيف العاملة، العمل بسرعة على إخلاء سبيلها و/أو إصدار قرار بمنع ترحيلها، أقلّه إلى حين استماع المحكمة إليها. وفي حال ترحيلها، بذل الجهد لضمان استجوابها عن بعد.

5. التأكّد من إدراك العاملة وضعّها القانوني والإجراءات القضائيّة والخيارات المتاحة لها.

6. حضور التحقيقات:

وذلك للتأكّد من مدى تطبيق أحكام المادّة 47 من قانون أصول المحاكمات الجزائيّة، واحترام حقّ العاملة في الخصوصية والحريّة الشخصيّة. وفي حال وجود أيّ ثغرات، العمل على إزالتها فورًا، وإلاّ طلب إعلان إبطالها أمام المحكمة.

7. طلب اتّخاذ تدابير إجرائيّة حمائيّة معيّنة:

قد تعاني العاملات و/أو أولادهنّ من صدمات وأضرار نفسيّة وصعوبة في التعامل مع إجراءات المحاكمة، من جرّاء تعرّضهنّ و/أو أولادهنّ للتعذيب أو الاغتصاب أو العمل القسري. لذلك، يجب على المحامي أن يأخذ هذا الاحتمال بعين الاعتبار، وأن يطلب اتّخاذ بعض التدابير الحمائيّة عند الاقتضاء.

8. السعي إلى إنفاذ القرارات القضائية ومنها إخلاءات السبيل.

9. التدقيق في ظروف احتجازها ومراجعة السلطات المختصة عند الاقتضاء.

10. الحرص على الإدلاء بالانتهاكات كافة التي تعرّضت لها العاملة.

11. الإصرار على استجواب صاحب العمل وتسمية الشهود:

وذلك بهدف إبطال التعقّبات ضدّها أو استرجاع حقوقها، والحصول على أدلّة تسهم في وضع حدّ للإفلات من العقاب.

12. التقدّم بطلب نقل الدعوى للترتيب المشروع إلى النيابة العامة التمييزيّة:

وذلك في الحالات التي يشعر فيها المحامي بعدم التزام المحكمة بمبادئ المحاكمة العادلة والحياد والاستقلالية وفق مفهوم الفقرة 1 من المادّة 14 من العهد الدولي الخاصّ بالحقوق المدنيّة والسياسيّة: يتمثّل الشكّ المشروع في حياد القاضي "في حال قيام المذكور بتصرفات أو إصداره قرارات واتّخاذ تدابير تثير الريبة والشكّ في حياده، وتدلّ بصورة سافرة على تحيّزه وجنوحه إلى تأييد مصالح أحد فرقاء الدعوى على حساب بقية الأطراف فيها، ممّا يتعارض ومبادئ العدالة ويتنافى ورسالة القاضي، فيشكّل نكثاً في قسمه المهني المنصوص عليه في المادّة 46 من قانون القضاء العدلي".

الفرع الثالث: السعي إلى إحداث تغيير جدّي في الاجتهادات القضائية من خلال التقاضي الإستراتيجي وتسخير القانون الدولي في خدمة حقوق الإنسان والمصلحة العامة

تنصّ المبادئ الأساسيّة بشأن دور المحامين، في المادّة 14 منها، على واجب ومسؤوليّة المحامي بالسعي، لدى حماية حقوق موكله وإعلاء شأن العدالة، إلى التمسك بحقوق الإنسان والحريّات الأساسيّة التي يعترف بها القانون

الوطني والقانون الدولي. وقد ورد ذلك أيضًا دليل حقوق الإنسان الخاص بالقضاة والمدّعين العامّين والمحامين الذي ينصّ على دور القضاة والمدّعين العامّين والمحامين الحاسم في تطبيق فعال لحقوق الإنسان على الصعيد المحلي. تقتضي هذه المسؤولية من الأعضاء الذين تشكّل منهم تلك المهن القانونية أن يطلعوا اطلاعًا كافيًا على قانون حقوق الإنسان الوطني والدولي على حدّ سواء، علمًا أنّ القانون الدولي يتكوّن من الاتّفاقيات والأعراف الدولية (كدليل على ممارسة عامّة مقبولة بوصفها قانونًا) ومبادئ القانون العامة التي يعترف بها القانون الدولي وقرارات المحاكم والفقه (كأداة فرعية لتحديد قواعد القانون). والواقع أنّ مبادرات بعض المحامين واجتهاد بعض القضاة، أدّت كلّها، في السنوات الأخيرة، إلى إحداث تغيير في بعض المجالات بفضل الاستناد إلى القانون الدولي كما سنبين في الفصل الثالث من هذا القسم.

ومن الوسائل الناجحة أيضًا، استخدام التقاضي الإستراتيجي الرّامي إلى إحداث تغيير جذّي، وتكريس اجتهادات تتجاوز القضية نفسها، وتتخطّى أطراف الخصومة القضائية، وتستفيد منه فئة اجتماعيّة واسعة. وللحصول على أفضل النتائج، يجب أن تتخطّى عملية التقاضي الإستراتيجي الدائرة القضائية القانونية، وأن تكون جزءًا من إستراتيجية أوسع، تتضمن حملات مناصرة وتعزيز الوعي، وذلك لإرساء مبادئ قضائية جديدة، وإحداث تغيير حقيقي في القوانين والإجراءات والسياسات والممارسات المتّصلة.

الفرع الرابع: تمسّك المحامي بحريّة الدفاع عن قضايا العاملات بصفتها قضايا اجتماعيّة وبالوسائل المتاحة كافّة

ليس دفاع المحامي في القضية الموكلة إليه دفاعًا عن حقّ العاملة كفرد فقط، إنّما هو انعكاس لواقع أليم تعيشه أغليّة العاملات المنزليّات المهاجرات في لبنان، والتي باتت تشكّل شريحة واسعة من المجتمع. هذا فضلًا عن أنّ الدعوى تتضمن ظروفًا أو ادّعاءات أو مؤشّرات قد تصنّف ضمن جرائم الاتّجار بالبشر، وتمسّ تاليًا بالنظام العام وحقوق الإنسان، ويجب إيلاؤها أهميّة قصوى على جميع الصعد. لذلك، لا يقتصر موجب المحامي في الدفاع عن العاملات على أداء واجبه المهني في قاعة المحكمة و/أو أماكن الاحتجاز، وإنّما

قد يلجأ أيضاً، وفق ما تقتضيه مهمته في الدفاع عن قضيته، إلى وسائل غير قضائية للتعبير عن موقفه ولفت النظر إلى وجود الانتهاك ومحاولة إيجاد حلفاء من خارج المهنة، وذلك من خلال التوجّه إلى الرأي العام والصحافة اللحية والدولية واللجوء إلى المنظمات واللجان الحقوقية الدولية⁽¹⁴⁹⁾.

عن هذا الأمر، يراجع لطفاً ما جاء في الفقه الفرنسي المقارن لجهة حق المحامي في مناقشة القضايا الموكلة إليه في وسائل الإعلام:

للمحامي كامل الحق في اللجوء إلى وسائل الإعلام في القضايا الموكلة إليه، كلما رأى أنّ الدفاع عن موكله يوجب مثل هذا الإجراء لعرض وجهة نظره في مواجهة ما تعرضه وسائل الإعلام وتنقله إلى الرأي العام لا سيما إذا بات يشكّل نوعاً من القبح والذم والتشهير. فعندما تحظى قضية الموكل الموقوف بتغطية إعلامية كبيرة، من "واجب" المحامي "الدفاع عن حقوق" موكله في وسائل الإعلام⁽¹⁵⁰⁾.

كذلك القرار الصادر عن المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان في تاريخ 2015/4/23 في قضية Morice vs. France الذي قضى بوجود انتهاك للمادة 10 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، وبأن قيود الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان لا يمكن استخدامها لفرض قيود عامة على ملاحظات حول عمل السلطة القضائية، حتى في سياق الإجراءات قيد النظر، وأنه يجب أن يكون ممكناً لفت انتباه الجمهور إلى أوجه القصور المحتملة في نظام العدالة، وأن حماية القضاء من الهجمات التي لا أساس لها "لا يجب أن يكون له تأثير يمنع الأفراد من التعبير عن وجهات نظرهم، من خلال

149. وحيد الفرشيشي، "المحامي(ة) الناصرة(ة) للقضايا الاجتماعية في تونس قبل الثورة وبعدها: ولوج اللعبة الإعلامية والقاضي لم يعد خصماً"، موقع الفكرة القانونية، 2013/7/31.

150. "Pour l'avocat, spécialement lorsque son client est détenu et victime d'un véritable lynchage médiatique, il semble préférable d'évoquer le devoir de la défense". Jean CRUYPLANTS, ancien bâtonnier de l'Ordre des avocats du barreau de Bruxelles, l'avocat et la transparence, actes du Congrès du 11 mars 2005 organisé par l'Ordre des barreaux francophones et germanophone et l'Ordre français du barreau de Bruxelles à l'université libre de Bruxelles, Bruylant 2006, page 189.

أحكام تقييمية على أساس واقعي كافٍ، بشأن المسائل ذات المصلحة العامة المتعلقة بسير عمل نظام العدالة، أو تأثير على حظر أي انتقاد لها⁽¹⁵¹⁾.

فضلاً عن ذلك، للمحامي دور في إبداء الرأي القانوني والدفاع عن الحقوق، ولا ينبغي فهم هذا الدور أو حصره بالقيام بعمله أمام المحاكم على نحو آلي ضمن الأطر التي حددها القانون، بل إنّ دوره أوسع وأشمل لجهة فرض احترام مبادئ القانون والدفاع عن الحقوق والحريات، ومناقشة قضايا قانونية عامة وعمل السلطة القضائية ومتابعة اللقّات القضائية ذات الاهتمام العام (كقضايا الفساد وسوء استعمال السلطة وفرض النفوذ)، ومناقشة قضايا ذات صلة بالحياة الاجتماعية والعائلية والاقتصادية للإنسان أو كلّ ما يهدّد سلامته العامة والتعليق عليها ولو لم يكن وكيلاً فيها، انطلاقاً من حقّ المواطن في الاطلاع على الحقيقة ومعرفة، هذا الحقّ الذي يُعدّ أساساً من حقوق الإنسان.

151. "167. In addition, while the applicant's remarks certainly had a negative connotation, it should be pointed out that, notwithstanding their somewhat hostile nature (see E.K. v. Turkey, cited above, §§ 7980-) and seriousness (see Thoma, cited above), the key question in the statements concerned the functioning of a judicial investigation, which was a matter of public interest, thus leaving little room for restrictions on freedom of expression. In addition, a lawyer should be able to draw the public's attention to potential shortcomings in the justice system; the judiciary may benefit from constructive criticism."

آراء وتصوّرات مسبقة تمّ رصدّها في النزاعات القضائيّة ويجدر التنبّه لها لتعارضها مع مبادئ المحاكمة العادلة والمهنيّة

يعرض هذا الفصل من القسم الثالث أبرز الآراء والممارسات والتصوّرات المسبقة، التي تمّ رصدها في الملفّات القضائيّة المتّصلة بالعاملات المنزليّات المهاجرات، والتي تعكس انحيازًا واضحًا لأصحاب العمل ضدّهنّ، ومن شأنها المتّس بمبدأي حياديّة القاضي والمحاكمة العادلة. كما أنّها تعكس تمييزًا على أساس لون البشرة أو العرق أو الطبقة الاجتماعيّة، وهو تمييز يصل في عمقه إلى حدّ إنكار حقّ العاملات بالتمتّع بحقوق الإنسان، أي بالحقوق التي تُعدّ وفق مقدّمة الدستور اللبناني حقوقًا ملازمة لكلّ إنسان، ولا تقبل أيّ تمييز أو تجزئة. وأسوأ ما في ذلك، أنّ تلك الآراء والتصوّرات باتت أمرًا اعتياديًّا وسلوكًا مقبولًا في المجتمع وأمام القضاء. وعليه، يخصّص الدليل هذا الفصل لعرض تلك الآراء والتصوّرات للتنبّه لأكثر الأمور تكرارًا، من أجل تفادي الوقوع فيها تمهيدًا لضمان محاكمة عادلة للعاملات وتعزيز المصلحة العامّة.

المبحث الأوّل: أبرز الآراء والتصوّرات المسبقة

الفرع الأوّل: استخدام عبارتي "الفرار" و"خلسة" للدلالة على ترك العاملات مكان العمل

أشار التقرير الصادر عن المفكّرة ومنظمة العمل الدوليّة، المذكور في القسم الأوّل من هذا الدليل، إلى أنّ عبارات الفرار أو الهروب أو ترك العمل خلسة للدلالة على ترك العاملة في الخدمة المنزليّة مكان عملها وردت في 43.5% من الأحكام

للمشمولة في التقرير، ليس فقط في سرد الوقائع، وإنما أيضًا في باب القانون على نحو يزيد المخاوف من انعكاساتها على خلاصات الأحكام.

والواقع أنّ هذا الاستخدام ليس له أيّ أساس قانوني، ويدلّ بشكل فاضح على مدى شيوع الصورة النمطيّة الدونيّة للعاملات في الخدمة المنزليّة، والتي تسلّم بأنّ العاملات ملزّمات على الاستمرار في العمل تحت طائلة اعتبار تركهنّ له بمثابة فرار أو هروب، وهي عبارات تعيد إحياء الأوصاف المستخدمة لوصف ترك العبيد أماكن عملهم في زمن الاستعباد. وعليه، يصبح هذا التصوّر بمثابة تدبير تتبنّاه السلطات العامّة، بما فيها النيابة العامّة والقضاء، عن وعي أو غير وعي، من أجل حماية أصحاب العمل (وهم يشكّلون شريحة اجتماعيّة واسعة)، من هاجس "فرار" العاملات وما يتسبّب به من فقدان لاستثماراتهم، وعمليًّا لحماية نظام الكفالة برّمته. كما يعكس الاستمرار في استخدام هذا الوصف تصوّرًا اجتماعيًّا يتخيّل في عمقه علاقات العمل المنزلي على أنّها علاقات استعباد.

وعليه، يشكّل هذا الاستخدام انتهاكًا لحقّ العاملة في الحرّيّة الشخصية، وفق ما جاء أعلاه، وانكارًا لمبدأ "الناس يولدون أحرارًا ومتساوين في الكرامة والحقوق" المنصوص عليه في مقدّمة الدستور اللبناني والإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وموجب عدم التمييز بالنصوص عليه في الاتّفاقيات الدوليّة، لا سيّما الاتّفاقية الدوليّة للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، والاتّفاقية الدوليّة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضدّ المرأة، وموجب إلغاء العمل الجبري، والحدّ من الممارسات التي من شأنها أن تشكّل تقييدًا للحركات وعزلهنّ عن العالم الخارجي، وتاليًا مؤشّرات خطيرة على وجود العمل الجبري. كذلك يشكّل خرقًا لحقّها في الخصوصية وفق مفهوم العهد الدولي للحقوق المدنيّة والسياسيّة.

الفرع الثاني: وصف مجتزأ للوقائع

يخلو عدد كبير من الأحكام القضائيّة في شقّ الوقائع من أقوال العاملات وسردهنّ رواياتهنّ، حتّى في المحاكمات القليلة الحاصلة بحضورهنّ. وتكتفي تلك الأحكام عمومًا بسرد الوقائع، كما جاءت على لسان أصحاب العمل،

ممّا يهدّد صحّة الوقائع، ويؤثّر سلبيًا في النتائج القانونيّة المترتبة عليها، لجهة الاكتفاء بحجج أصحاب العمل، وغضّ النظر عن كلّ ما يثير الشكوك حول صحّتها أو الظروف التي قد تكون آلت إليها، في حال ثبوت صحّتها. وهذا ما أكّده التقرير الصادر عن المفكّرة ومنظمة العمل الدوليّة بقوله إنّ القاضي خصّص ثلاثة أسطر لسرد الوقائع، على نحو يتماشى تمامًا مع أقوال صاحب العمل، وأدلى في سطرين بأنّها تتماشى مع التحقيقات الأوليّة ومجمل الأوراق (وهو أمر غير صحيح، طالما أنّ الأدلّة اقتصرّت على أقوال صاحب العمل في ظلّ إنكار العاملة المطلق للسرقة)، وخلص إلى ترتيب النتيجة القانونيّة، وهي أنّ فعل الاستيلاء على ممتلكات من منزل مخدمها المدّعي الشخصي يؤلّف السرقة المشدّدة المنصوص عليها في المادّة 636 معطوفة على أحكام المادّة 257 من قانون العقوبات.

الفرع الثالث: عدم الإشارة إلى جنسيّة العاملات المدّعي عليهنّ

يتكرّر هذا الأمر في الأحكام القضائيّة، من خلال نعت العاملة بالإفريقيّة أو سواه، أو عدم الإشارة إطلاقيًا إلى جنسيّة العاملة المدّعي عليها⁽¹⁵²⁾، ممّا يعكس عدم الاعتراف بهويّة الشخص الكاملة وعدم الاعتراف بشخصيّتها القانونيّة. وبالرغم من أنّ ذكر الجنسيّة ليس شرطًا لضمان المحاكمة العادلة، بل يؤدّي أحيانًا إلى التمييز ضدّ المدّعي عليه الأجنبي (وهذا ما حدا ببعض الدول إلى اعتباره منافيًا للحق في المساواة أمام الحاكم)، إلّا أنّ عدم الإشارة إلى الجنسيّة في القضايا المتّصلة بالعاملات، إنّما يعكس استهتارًا بشخصها ودورها في المحاكمة، ويهدّد الثقة بحياد المحاكمة، وبخاصّة أنّه تمّ في سياق وضعها ضمن فئة أكبر (أفريقيّة مثلًا) معرّضة بحدّ ذاتها للآراء المسبقة.

الفرع الرابع: استخدام الأحكام الجاهزة

أشار التقرير الصادر عن المفكّرة ومنظمة العمل الدوليّة إلى أنّ ما يقارب 69% من الأحكام المشمولة بالعيّنة هي نماذج معدّة مسبقًا، يتمّ ملؤها

152. 26 حكمًا من العيّنة موضوع التقرير.

فقط بالعلومات الشخصية الخاصة بالعاملة (كالاسم والجنسية) ونوع العقوبة ومقدارها، من دون عرض أيّ تفصيل مرتبط بحديثات القضية، أو تعليل قانوني للأسباب الموجبة التي ارتكز عليها القاضي في إصدار حكمه. وهذا الأمر يجزّد المحاكمة من أهميّتها وجوهرها ويسمح بالتشكيك في مدى حياد المحكمة وعدالة المحاكمة، ويشكّل حائلًا دون تمكين القضاء من تطوير خطاب حقوقي مغاير عن الآراء المسبقة السائدة.

الفرع الخامس: التطرّق إلى حياة العاملات الشخصية

يظهر في بعض الأحكام القضائية التي رصدها التقرير الصادر عن المفكّرة ومنظمة العمل الدوليّة إلى أنّ استجواب العاملات أمام الضابطة العدليّة، وأمام المحكمة في المحاكمات الوجيهة النادرة، قد تطرّق إلى حياتهنّ الشخصية ومواعيد خروجهنّ من المنزل وأصدقائهنّ والجهات التي يقصّدنّها عند مغادرتهنّ المنزل، علمًا أنّ تلك الأسئلة لا تمتّ بصلّة إلى الجرم المدّعى به، وإنّما تدلّ على أحكام مسبقة، مفادها أنّ أيّ خروج من المنزل يشكّل قرينة على إخفاء أمور متّصلة بالجرم المدّعى به. ومن البديهي أنّ تشكّل تلك الأسئلة انتهاكًا لحقّ العاملات في التمتّع بالخصوصيّة وموجب احترام قرينة البراءة.

الفرع السادس: عدم الاستعلام عن مصائر العاملات

ورد في تقرير المفكّرة ومنظمة العمل الدوليّة أنّ القضاة عمومًا يمتنعون عن القيام بأيّ جهد للاستعلام لدى الأمن العام بشأن مآل المحكوم عليهنّ. بمعنى أنّه لا يتوافر لدى قضاة الحكم أيّ معطى حول مصير العاملة وحول استمرارها في الإقامة في لبنان أو عدمها. كما لا يتوافر له في حال ترحيلها أيّ معطيات بشأن مكان إقامتها في الخارج أو إمكانيّة التواصل معها. وهذا لا يعكس أحكامًا مسبقة متّصلة بمحدوديّة دور العاملة في المحاكمة فحسب، وإنّما يشكّل مشأ باستقلاليّة القضاء لجهة تطبيق قرارات إخلاء السبيل أو منع الترحيل، ويطرح مخاوف بشأن جدّيّة التعاطي مع الملفّات القضائيّة، وسعي القضاة إلى تأمين محاكمات وجاهيّة حقيقية.

الفرع السابع: عدم الاستعلام عن أسباب ترك المنزل

فضلاً عن ذلك، يُظهر تقرير المفكرة ومنظمة العمل الدولية وجود أدلة جديّة في بعض الملفّات القضائيّة بشأن تعرّض العاملة لانتهاكات جسيمة حُتمت عليها ترك المنزل⁽¹⁵³⁾. وبالرغم من ذلك، لا يوجد في الملفّات ما يشير إلى استعلام القضاة عن تلك الانتهاكات، ممّا يعكس، إمّا أحكاماً مسبقة لدى القضاة بأنّ ترك مكان العمل غير مبرّر مهما كانت الأسباب، وتالياً لن تؤثر تلك الأسباب في نتيجة المحاكمة أيّما كان ارتباطها بمؤشّرات العمل القسري، وإمّا نظرة دونيّة لحقوق العاملات الأكثر بدهاة، وهو الحقّ في شروط عمل تكفل الصّحة والسلامة. وهذا تحديداً ما يُسهم في حرمان العاملات من إمكانيّة استرجاع حقوقهنّ ويضعف إمكانيّة الادّعاء على أصحاب العمل وفق منطوق قانون الإّتجار بالبشر.

الفرع الثامن: عدم وجود أيّ إثبات على أعمال التحري عن الأدلّة

وفق تقرير المفكرة ومنظمة العمل الدولية، بقيت مجمل الملفّات القضائيّة خالية من أيّ دليل على قيام المحكمة بتحقيقات جديّة بشأن الجرم المدّعى به. ولعلّ المؤشّر الأبرز على ذلك هو التسليم بصحّة ادّعاءات صاحب العمل، واعتبارها دليلاً قاطعاً على تورّط العاملة في الجرم المدّعى به، بالرغم من وجود شكوك جديّة حول حسن نيّة المدّعي، وشبهات حقيقيّة بالافتراء، نظراً إلى شيوع تلك الممارسة من أصحاب العمل، علماً أنّ مزاعم صاحب العمل لا تكفي في كلّ الأحوال للتأكّد من واقعة السرقة، أو تورّط العاملة فيها في ظلّ إنكار العاملة وغياب أدلّة أخرى. والقول بعكس ذلك يهدّد موجب احترام قرينة البراءة، ووجوب تفسير الشكّ لمصلحة المدّعى عليه أمام القضاء.

153. نقرأ مثلاً في أحد الملفّات أنّ العاملة تركت العمل بسبب تعرّضها للضرب من صاحبة العمل، التي "كانت تحاول في بعض الأحيان رمي عن الدرج وتبقي من دون طعام، ولهذه الأسباب هربت من المنزل" (2013). أمّا في ملفّ آخر فنقرأ أنّها تركت بسبب "مضايقات أولاد صاحبة العمل وتعرّضهم لي بالضرب"، ما حملها على مغادرة المنزل - العمل قبل أن يتمّ إلّقاء القبض عليها بسبب عدم حيازتها مستندات ثبوتية (2013).

المبحث الثاني: أحكام مبنية على أسس نمطية

فضلاً عن خطورة الآراء والتصورات المسبقة على حياد القاضي الذاتي ورغبته في الاجتهاد من أجل القيام بدور ريادي في التصدي للانتهاكات ضدّ الفئات المهمشة بشكل عام والعاملات المنزليات بشكل خاص، فإنّ خطورتها تبرز على وجه الخصوص في القرارات القضائية لجهة تحديد الحقوق والمسؤوليات المدنية والجزائية. فالقرارات القضائية الصادرة في القضايا المتصلة بالعاملات المنزليات تشير إلى أنّ تلك الآراء والتصورات المسبقة تؤثر أيضاً على حياد القاضي الموضوعي وتجعل أحكامه منحازة وفاقدة الأسس القانونية الجدية، كما أنّها تؤدي إلى ترسيخ نظام الكفالة وتقوية الامتيازات المرتبطة به. نبين أدناه أبرز الأدلة على ذلك:

الفرع الأول: اعتبار الفرار قرينة على السرقة

يتضح ذلك من خلال اعتبار واقعة ترك المنزل دليلاً على توافر عناصر جرم السرقة، وكأنّه يستحيل للعاملة أن تترك عملها إلا إذا كانت قد ارتكبت جرم السرقة. وهذه القرينة، إلى جانب كلمة صاحب العمل، قد أدّت مراراً إلى الادّعاء على العاملة، وإلى إدانتها بجرم السرقة في بعض الأحيان. والواقع أنّ أصحاب العمل غالباً ما يتقدّمون باستدعاء شكوى فرار أمام النيابة العامة المختصة من أجل الحصول على بلاغ فرار بحقّ العاملة، بحجّة وجوب رفع مسؤولياتهم، ويضيفون إلى الشكوى فقدانهم شيئاً من مقتنياتهم للتأكد من استصدار مذكرة بحث وتحجّر ضدّ العاملة.

الفرع الثاني: إدانة العاملة لعدم تجديدها الإقامة بالرغم من فقدانها القدرة على ذلك وتوافر القوة القاهرة مقابل مسؤولية صاحب العمل الذي لم يقيم بذلك

انتهت بعض المحاكم إلى إدانة العاملة بسبب عدم تجديد إقامتها، من دون أن تنظر إلى مسؤولية صاحب العمل الذي يحتفظ بأوراقها لديه في هذا المجال. وبفعل ذلك، انتهت هذه المحاكم عموماً إلى تجريم العاملة بشكل شبه تلقائي،

من دون تمكينها من التذرع بعذر القوّة القاهرة لتبرير نفسها، علماً أنّ المادّة 36 من قانون الدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه تحصر التجريم بالأجنبي الذي يهمل، بدون عذر مقبول، المطالبة ضمن المهلة القانونية بتمديد إقامته، وأنّ المادّة 227 من قانون العقوبات تنصّ على أنّه "لا عقاب على من أكرهته قوّة مادّية أو معنويّة لا يستطيع إلى دفعها سبيلاً".

كما تبين أحكامٌ أخرى تخلي القاضي عن صلاحيته بالرقابة القضائية على مدى احترام السلطات العامة النصوص القانونية، وذلك من خلال التسليم بإدانة العاملات سنّداً لتعليمات الأمن العام ووزارة العمل، وعملياً بفعل مخالفتهم نظام الكفالة من دون التدقيق في مدى شرعيّة هذا النظام وقانونيّته. ويتجلى ذلك في الأحكام التي تعاقب العاملة، سنّداً للمادّتين 15 و21 من الرسوم 1964/17561، من دون أن ينهض في الملفّ أيّ دليل على قيامهنّ بأيّ عمل آخر⁽¹⁵⁴⁾. ومن شأن هذا الانحياز أن يجعل ترك العمل (الفرار) بحدّ ذاته جرماً، لا سيّما في ظلّ امتناع وزارة العمل عن إعطاء أي موافقة مسبقة على تغيير العمل، من دون الحصول على موافقة من الكفيل نفسه. حتّى إنّ بعض القرارات ذهبت إلى حدّ استخدام "محلّ العمل" بدلاً من "نوع العمل" تمهيداً لتطبيق المادّة 15 المذكورة⁽¹⁵⁵⁾.

154. في أحد ملّفات عام 2017، تمّ تحميل العاملة جرم عدم تجديد الإقامة، في حين أنّ صاحبة العمل كانت قد استمرّت بتشغيلها لأكثر من عشرة أشهر بعد انتهاء صلاحية إقامتها من دون أن تتخذ أيّ مبادرة لتجديدها. ولاحظ في الملفّ أمران: الأول، أنّ صاحب العمل كان تعهّد صراحة في العقد النموذجي الموقع لدى الكاتب العدل بالاستحصال على إجازة عمل وبطاقة إقامة العاملة وفقاً للأصول وذلك على كامل نفقته، كما تعهّد بتجديدهما ما دام الفريق الثاني (العاملة) يعمل لديه (مادّة عاشره من العقد). والثاني، أنّ الأمن العام كان أعطى العاملة، وضمناً صاحبة العمل، للمرّة الأخيرة مهلة شهر لتجديد الإقامة. إلّا أنّ هذه المهلة انقضت من دون قيام صاحبة العمل بأيّ مبادرة. وعليه، اكتملت القضية في مراحل الملاحقة الثلاث (النيابة العامة، قضاء التحقيق، قضاء الحكم) بتحميل العاملة وحدها مسؤولية عدم تجديد أوراقها، من دون التدقيق في أسباب عدم التجديد ومدى توطّط صاحبة العمل فيه، وبخاصّة أنّ العقد حمل هذه الأخيرة مسؤولية ذلك. حتّى إنّ أيّاً من هذه المراجع لم يسأل عن الشخص الذي كان يحوز الأوراق الثبوتية للعاملة، في ظلّ الممارسة المخالفة للقانون باستيلاء أصحاب العمل عليها. وتتماشى عمومًا مواقف القضاة مع الممارسات القضائية الهيجنة التي أدبت، مع استثناءات قليلة، على تحميل العاملات مسؤولية عدم تجديد أوراقهنّ فيما أنّ هذا التجديد لا يجري عملياً إلاّ بموافقة صاحب العمل.

155. الحكم الصادر عن القاضي المفرد الجزائيّ في بيروت في تاريخ 2017/6/8: إنّ فعل الدّعيّ عليها، لجهة إقدامها على تغيير محلّ عملها بدون الاستحصال على موافقة مسبقة من وزارة العمل... إنّما يستجمع عناصر التجريم بمقتضى المادّتين 15 و21 من الرسوم رقم 1964/17561 المتعلقة بتنظيم عمل الأجانب.

الفرع الثالث: اعتبار انتهاك قوانين الهجرة سبباً للتعويض على صاحب العمل

هنا نتبين انحصاراً شائعاً آخر في تطبيق القانون، قوامه إقرار حقّ المدّعي الشخصي (صاحب العمل) بالتعويض من جرّاء مخالفة العاملة نظام الإقامة والعمل (قوانين الهجرة). وهذا ما لحظه تقرير المفكّرة ومنظمة العمل الدولية في 31 حكماً صادراً عن محاكم الحقّ الشخصي في بيروت. بفعل هذا التوجّه، يذهب القاضي الجزائري الناظر في مسؤوليّة العاملة الجزائيّة عملياً إلى إلزامها بتسديد تعويضات لصاحب العمل، على خلفيّة مخالفة القوانين المطبّقة على الأجانب. وبشكّل هذا الأمر مخالفة للنظام العام، وليس له أيّ صلة بعلاقة العمل التي تخضع في جميع مفاعيلها لاختصاص مجالس العمل التحكيمية. أمّا وأنّ القاضي الجزائري نحا إلى اتّجاه آخر، فإنّه ينتهي من خلال ذلك إلى اللزج بين الجرائم المتّصلة بشروط إقامة الأجانب في لبنان ومفاعيل عقد العمل، على نحوٍ يضيف إلى صلاحيات القاضي الجزائري صلاحيات مجلس العمل التحكيمي.

وما يزيد هذا الأمر قابليّة للنقد، هو أنّ بعض القضاة المنفردين الجزائريين ذهبوا إلى حدّ إلزام العاملة بتسديد تعويض لصاحب العمل، على خلفيّة عدم احترام قوانين الإقامة (المادّة 7 من القرار 69/136)، بالرغم من أنّها انتهت إلى تبرئتها من جرم السرقة المدّعى به لعدم كفاية الدليل⁽¹⁵⁶⁾. وقد بلغ ذلك حدّ الحكم بتسديد تعويض للمدّعية عن الأضرار التي لحقت بها نتيجة عدم إبلاغ العاملة السلطات المختصة بمكان إقامتها الجديد⁽¹⁵⁷⁾.

156. القاضي المنفرد الجزائري في بيروت، 2017/3/23: بالنسبة إلى جنحة السرقة، فإنّ هذا الفعل بقي مجزّداً من الدليل الكافي الذي يثبت حصوله في ضوء العطايات للتوافرة في الملفّ، علماً أنّه لا يمكن الركون إلى القرينة الاستفادة من فرار المدّعي عليها وذلك في ظلّ عدم وجود أيّ دليل آخر في الملفّ لتعزيز تلك القرينة. وقد نفت المدّعي عليها ما تُسبب إليها من سرقة. أمّا بالنسبة إلى طلب العطل والضرر فيقتضي إجابته نظراً إلى الأضرار المادّية والعنويّة اللاحقة بالمدّعة من جرّاء جرم الفرار الحاصل، على أن تكون قيمته الإجماليّة 700000 ليرة لبنانيّة.

157. القاضي المنفرد الجزائري في بيروت، 2013/2/27: تقدّمت صاحبة عمل بادعاء شخصي بوجه العاملة في الخدمة للنزليّة، أدلت فيه أنّ الأخيرة "أقدمت على الفرار من منزلها بعدما "قامت بسرقة مبلغ من المال عائد إلى والدها". رفضت المحكمة في هذه القضية النظر في التعويض عن جريمة السرقة، باعتبار أنّ "السروق" يعود إلى والد المدّعية الذي لم يتّخذ صفة الادّعاء الشخصي، وارتأت النظر فقط في الأضرار التي لحقت بالمدّعية نتيجة عدم إبلاغ العاملة قوى الأمن بمكان إقامتها الجديد. واعتبرت أنّ هذه الأضرار متمثّلة "في البالغ التي تكبّدها [المدّعية] في سبيل استقدام المدّعي عليها، وبعد الأخذ بعين الاعتبار المصاريف التي دفعتها في سبيل إنجاز أوراقها من إقامة وإجازة عمل". وعليه قضى الحكم بإلزام العاملة بتسديد مبلغ ثلاثة ملايين وتسعمئة ألف ليرة لبنانيّة بمثابة عطل وضرر للمدّعية الشخصية.

الفرع الرابع: إنكار حقها بالعدل والضرر

لم ينجم رصد الأحكام القضائية في تقرير المفكرة ومنظمة العمل الدولية عن أي حكم بالعدل والضرر لصالح أي من العاملات المدّعات، حتّى في الحالات التي صدرت فيها أحكام لصالحهنّ بشأن أجورهنّ غير المسدّدة. ولوحظ أنّ الحجة المستخدمة كانت مسؤولية العاملة عن فسخ عقد العمل طالما أنّها اختارت ترك العمل بإرادتها المنفردة، وتاليًا لا يترتّب لصالحها أيّ عطل وضرر. وهذا يستدعي ملاحظتين: الأولى، أنّ ترك العمل لا يمكن أن يُنظر إليه بمنأى عن الظروف التي حدّت إليه، والتي قد تشكّل مؤشّرات قويّة على العمل القسري، والثانية أنّ ترك العمل (المنزل) هو المخرج الوحيد للعاملة في ظلّ نظام الكفالة للتخلّص من ظروف العمل القاسية، وللتمكن من مداعاة صاحب العمل عند توافر الأسباب الموجبة لذلك⁽¹⁵⁸⁾.

158. في تاريخ 2015/10/28، أصدر مجلس العمل التحكيمي في بيروت قرارًا بإلزام صاحبة عمل بتسديد الأجور المستحقة لعاملتها الأثيوبية السابقة والتي تبلغ 4500 دولار، على أساس أنّ الأولى عجزت عن إثبات قيامها بتسديد هذه الأجور. لكن، في المقابل، ردّ القرار للطالب الأخرى لجهة بدلات الإنذار وتعويضات الصرف "لأنّ صاحبة العمل لم تقم بفسخ عقد العمل، بل إنّ العاملة هي التي تركت العمل". وملخص الوقائع أنّ المدّعة، وهي من الجنسية الأثيوبية، تركت المنزل الذي كانت تعمل فيه. وطلبًا للمساعدة، لجأت إلى كاريتاس التي أبلغت فورًا الأمن العام اللبناني بذلك. باشر هذا الأخير تحقيقه في الموضوع (طلب مساعدة العاملة) بعد استدعاء كلّ من العاملة التي حضرت مع محامٍ مكلف من كاريتاس وصاحبة عملها السابقة. في أثناء التحقيق، أفادت العاملة أنّها عملت لدى هذه الأخيرة لمدة أربع سنوات، وأنّ مجمل ما تقاضته خلال هذه الفترة هو مبلغ ألف وخمسمئة دولار على دفعتين، وأنّه ما يزال لها في ذمتها مبلغ 4500 دولار. وقد أوضحت العاملة أنّ صاحبة العمل كانت تتحرّج دائمًا بسوء وضعها المالي، وبأنّها تحتاج إلى إجراء عملية جراحية، كما أفادت أنّها تركت المنزل بسبب عدم تسديدها أجورها وتعريضها للضرب وعدم تجديد إقامتها. وطلبت العاملة إلزام صاحبة العمل بأنّ تسدّد لها مستحقّاتها، معلّنه عن رغبتها في العودة إلى بلادها. أمّا صاحبة العمل، فأفادت أنّها سددت رسم إقامة العاملة للتوجّب في تاريخ التحقيق، علمًا أنّ جواز سفرها وإقامتها مفقودان. وبخصوص الأجور، نفى وجود أيّ حقوق للعاملة في ذمتها، لكنّها في الوقت نفسه عجزت عن إبراز ما يثبت تسديد أجور العاملة. وتراجعت صاحبة العمل في أثناء التحقيق عن ادّعائها ضدّ العاملة (تبرّج أنّ يكون ادّعاء بالفرار) مصرّحة أنّه لا مانع لديها من ترحيلها إلى بلادها مع التعهّد بتأمين تذكرة سفر لها عند الطلب. وفي إثر ذلك، تمّ التواصل مع النيابة العامة التي أشارت بوجود ترك العاملة بعهدة كاريتاس، تاركة أمر البتّ بإقامتها لمدير عام الأمن العام.

الفرع الخامس: إهمال الأدلة التي تثبت قيام صاحب العمل بانتهاكات صارخة لحقوق العاملة، ومنها الحق في الخصوصية والاحتفاظ بأوراقها الثبوتية

سبقت الإشارة إلى أنّ الملفات القضائية شبه خالية من التحقيقات بشأن الأسباب التي حدّت بالعاملة إلى ترك المنزل. وما يُعدّ أسوأ من ذلك إهمال القضاة، في ملفات عديدة، الأدلة التي تثبت قيام أصحاب العمل بالاعتداء على حقوق العاملات، سواء أُوْزِدَت تلك الأدلة في إفادة صاحب العمل أم في إفادة العاملة. نتيجة ذلك، تصدر الأحكام القضائية بإدانة العاملات بجرم السرقة أو عدم تجديد الإقامة، من دون إيلاء أيّ انتباه لمخالفات أصحاب العمل الجسيمة، بالرغم من توافر أدلة جديّة على احتمال وجود مؤشرات على العمل الجبري.

من الأمثلة على المؤشرات التي أهملها القضاة في عدد من الملفات القضائية:

- تصريح العاملة بإقفال صاحب العمل الباب عليها عندما تكون في المنزل بمفردها؛
- تصريح صاحبة العمل بالاستيلاء على الهاتف الخليوي الخاص بالعاملة والاحتفاظ به؛
- تصريح صاحبة العمل بتفتيش أغراض العاملة الشخصية والتدقيق ببيانات هاتفها الخليوي وأسماء المتصلين بها والرسائل للرسلة منها وإليها، بغياب هذه العاملة ومن دون علمها ومن دون إشراف النيابة العامة.

الفرع السادس: اعتبار استرداد جواز السفر دليلاً على السرقة

لم تكنف الأحكام القضائية بإهمال المؤشرات على توافر العمل الجبري كاحتجاز جواز السفر، وإدّما اعتبرت أيضاً أنّ استرداد العاملة جواز سفرها قرينة على السرقة⁽¹⁵⁹⁾، علماً أنّ جواز السفر هو ملك للعاملة المنزلية ولا يمكن أن يشكّل استرداده فعلاً

159. الحكم الصادر عن القاضي المنفرد الجزائي في بيروت في تاريخ 2017/5/29: "لا يؤخذ بإنكار المدعى عليها للاحقة عدم ارتكابها السرقة انطلاقاً من ثبوت أخذها لجواز سفرها من داخل خزانة في منزل المدّعية الشخصية".

مخالفاً للقانون، ولو جاءت مخالفة لإرادة صاحب العمل. على العكس تمامًا، يشكل احتجازه من قبل صاحب العمل مؤشراً خطيراً على وجود العمل الجبري، ويجب إحالة صاحب العمل على النيابة العامة للتحقيق معه بشبهة ارتكاب جرم إلتجار بالبشر.

الفرع السابع: التنكّر لحقوق العاملات المكرّسة في المادّة 47 من قانون أصول المحاكمات الجزائية، ممّا يهدّد عدالة المحاكمة

يبرز هذا الانحياز أيضًا في إدانة العاملات من دون محاكمة حقيقية، نظرًا إلى ترحيلهنّ أو عدم سوقهنّ إلى المحكمة، وبلاستناد إلى التحقيقات الأولية، التي غالبًا ما تشوبها انتهاكات للحقوق المحدّدة في المادّة 47 من قانون أصول المحاكمات الجزائية. أمّا في المحاكمات الوجيهة، فيبرز الانحياز في عدم التأكّد من وجود محام⁽¹⁶⁰⁾ ومتّرجم يقومان بعمليهما وفق القوانين المحليّة والالتزامات الدوليّة.

الفرع الثامن: إدانة العاملات على أساس كلام صاحب العمل، من دون أيّ تحقيق إضافي ولا حتّى إجراء مواجهة مع صاحب العمل، ومن دون أيّ إثبات جدّي

يظهر في بعض الأحكام أنّ حجّة صاحب العمل كافية في الإدانة كما في الادّعاء. كما يسجّل أنّ بعض أحكام الإدانة سعت إلى تدعيم حجّة أصحاب العمل من خلال تضمين أحكامها حججًا واهية لا تصمد أمام أيّ جدل جدّي⁽¹⁶¹⁾.

160. من مراجعة اللقّات الثلاثة عشر، يتبيّن أنّ العاملات تمكّن من اصطحاب محامٍ في قضيتين منها فقط، وأنًّا من هؤلاء لم يتقدّم بمرافعة خطيّة أو شفهيّة في القضيتين المذكورتين. ويذكر أنّ أحد الحامين كان أودع ملفّ إحدى العاملات أمام قاضي التحقيق تكليفًا له صادرًا من نقيب الحامين في بيروت للدفاع عنها في إطار المعونة القضائية، من دون أن يقوم بأيّ عمل لاحق، سواء في اصطحابها إلى الجلسات أو الدفاع عنها.

161. الحكم الصادر عن القاضي المنفرد الجزائي في بيروت في تاريخ 2017/5/29: "أنّ وكالة اللّعيّة أكّدت وهي مرتاحة الضمير أنّ اللّعيّة عليها قد أقدمت على السرقة وأنّها كانت تتابع الموضوع منذ البداية".

وأيضًا الحكم الصادر عن القاضي المنفرد الجزائي في بعيدا في تاريخ 2017/5/9. فبعيدا خُصص القاضي ثلاثة أسطر لسرد الوقائع على نحو يتماشى تمامًا مع أقوال صاحب العمل وأدلى في سطرين أنّها تتماشى مع التحقيقات الأولية ومجمل الأوراق (وهو أمر غير صحيح طالما أنّ السند الوحيد تمثّل في قول صاحب العمل وأنّ العاملة أنكرت تمامًا حادثة السرقة)، خلص إلى ترتيب النتيجة القانونيّة وهي "أنّ فعل الاستيلاء على ممتلكات من منزل مخدمها اللّعيّة الشخصي يؤلّف السرقة المشدّدة للنصوص عليها في المادّة 636 معطوفة على أحكام المادّة 257 من قانون العقوبات". وبالنتيجة، حكم القاضي على العاملة بثلاثة أشهر حبس وبغرامة مئتي ألف ليرة لبنانيّة وبدفع تعويض قدره سبعة ملايين ليرة لبنانيّة كتعويض عن مجمل الأضرار.

أهمّ الأحكام القضائية ومبادرات المحامين التي أدّت إلى تطوير الحماية القانونية ومكافحة التحيّزات الاجتماعيّة أو الآراء المسبقة

نعرض أدناه أبرز الأحكام القضائية الآيلة إلى تطوير الاجتهاد بشأن حماية العاملات المنزليّات من تعسّف أصحاب العمل والانتهاكات الفاضحة بحقّهنّ. وبالتأكيد، ما كانت لتصدر تلك الأحكام لولا وجود محامين مناصرين لحقوق الإنسان يعملون بشكل دؤوب على استشراف السبل القانونيّة المتاحة من أجل تحصيل حقوق العاملات الأكثر بدهاءة، ولولا وجود قضاة يمارسون وظيفتهم باستقلاليّة وتجرّد ويعتبرون أنّها تقوم أساسًا على حماية الحقوق والحريّات.

المبحث الأوّل: أهمّ الأحكام القضائية

الفرع الأوّل: تكريس دور مجلس العمل التحكيمي

من أكثر الأحكام تميّزًا في هذا الصدد الحكم الصادر في تاريخ 2014/12/3 عن مجلس العمل التحكيمي في طرابلس برئاسة القاضي منير سليمان والّايل إلى إلزام صاحبة العمل بتسديد أجور مستحقّة عن ثلاث سنوات عمل عائدة إلى العاملة في الخدمة المنزليّة (المدّعية)، بالإضافة الى تعويض شهر إنذار. وقد استند المجلس لهذه الغاية إلى المادّة 656 من قانون اللوجبات والعقود، تبعًا لاستثناء العاملات المنزليّات من قانون العمل. وقد كان لافتًا تأكيد المجلس اختصاصه للنظر في هذه القضية ف"لا يكون اختصاص مجلس العمل التحكيمي محصورًا بتطبيق أحكام قانون العمل، أقلّه لناحية إعطاء الوصف الصحيح للعقد، بل يشمل النزاعات بين الأجراء وأصحاب العمل

الناجمة عن تطبيق عقد العمل. وبالتالي فإنّ معيار هذا الاختصاص هو طبيعة العقد وليس القانون الواجب التطبيق". وقد أشار الحكم إلى احتمال وجود أمور أخرى على درجة من الخطورة التي لا تدخل ضمن إطار الدعوى الراهنة⁽¹⁶²⁾.

الفرع الثاني: تفعيل قانون الموجبات والعقود على نحو يجعله أكثر حماية للعاملات المنزليات المهاجرات، لا سيّما لجهة الحكم على صاحب العمل بعتل وضرر

سبقّت الإشارة أعلاه إلى أنّ الأحكام الصّادرة عن مجالس العمل التحكيميّة في قضايا عاملات المنازل قليلة، وذلك بالرغم من فداحة الاعتداءات الحاصلة في هذا المجال. لذلك نبرز أدناه ثلاثة أحكام صادرة عن مجلس العمل التحكيمي في لبنان الجنوبي قضت بإلزام صاحب العمل، ليس فقط بتسديد أجور العاملة غير المسدّدة، إنّما أيضًا بتسديد تعويضات عن العطل والضرر الذي أصابها. وبالرغم من عدم تناسب البالغ المحكوم بها مع حجم الضرر الذي تكبّدته العاملات والتعصّف الذي مارسه أصحاب العمل بحقهنّ، إلّا أنّ هذه الأحكام تفتح الباب أمام ترسيخ اجتهاد لردع أصحاب العمل عن تلك الممارسات، وتعزيز ثقة العاملات بإمكانية مدعاة أصحاب العمل واسترداد حقوقهنّ.

- الحكم الصادر في 7-4-2015 عن مجلس العمل التحكيمي في لبنان الجنوبي برئاسة القاضي مازن عاصي، الّيل إلى اعتبار الفسخ الحاصل لعلاقة العمل بين المدّعية والمدّعى عليها واقفًا على مسؤوليّة المدّعى عليها

162. وملخص الوقائع أنّ المدّعية قد عملت خلال الفترة الممتدة من عام 1998 إلى عام 2001 لدى المدّعى عليها التي تمّنت عن أن تسدّد لها أيّ أجر من دون أن تسمح لها بالخروج من المنزل أو حتّى بالاحتفاظ بأوراقها الثبوتية. يظهر في الحكم أنّ المدّعى عليها حاولت نقض الادّعاء من خلال قولها إنّها ليس للعاملة أيّ دليل على عدم قبضها أجورها، ساعية من خلال ذلك إلى نقض عبء الإثبات الذي يقع مبدئيًا على الذي يدّعي القيام بواجبه (تسديد الأجر). وقد زعمت في هذا الإطار أنّها كانت تسدّد أجور العاملة من خلال حوالات مصرفيّة إلى عائلتها. لكن هذه الحجّة سقطت حين عجزت عن التصريح عن اسم المصرف، كما تمّنت عن إبراز أيّ من الإيصالات متدزعة بعامل الوقت والنسيان. وعليه، يظهر أنّ العاملة قد عملت سخرة طوال ثلاث سنوات، وأنّها حين خرجت من المنزل، عُذّت بحكم الفاقة، فتمّ توقيفها وترحيلها من دون أن تستوفي الأجور المترتبة لصالحها.

وحدها، لثبوت عدم تسديد أجور المدّعية عن مدّة عملها البالغة سنة وثلاثة أشهر، ممّا يربّط للمدّعية الأجور غير المسدّدة وتعويضاً يعادل أجرة شهر كامل كبديل إنذار، سنداً للمادّة 652 من قانون موجبات وعقود، وأجرة شهرين سنداً للمادّة 656 منه، وتعويض يعادل أجرة 8 أيّام سنداً للمادّة 652 منه، فضلاً عن عطل وضرر يعادل أربعة ملايين ليرة لبنانية؛ بعد الأخذ بعين الاعتبار عدم تسديد مستحقّات وأجور المدّعية، حتّى بعد انتهاء عملها، والماطلة في هذا الأمر⁽¹⁶³⁾.

- الحكم الصادر في 26-8-2014 عن مجلس العمل التحكيمي في لبنان الجنوبي برئاسة القاضي مازن عاصي، الّيل إلى اعتبار الفسخ الحاصل لعلاقة العمل بين المدّعية والمدّعى عليها واقعاً على مسؤوليّة المدّعى عليها وحدها، لثبوت عدم تسديد أجور المدّعية عن مدّة عملها البالغة خمسة أشهر، وثبوت إساءة استعمال حقّ الدفاع، من خلال الماطلة في إجراءات المحاكمة ودعوتها بواسطة وكيلها مراراً وتكراراً للحضور من دون جدوى، ممّا يربّط للمدّعية عطلاً وضرراً بقيمة مليوني ليرة لبنانيّة⁽¹⁶⁴⁾.

- الحكم الصادر في 6-2-2014 عن مجلس العمل التحكيمي في لبنان الجنوبي برئاسة القاضي مازن عاصي، الّيل إلى اعتبار أنّ أفعال المدّعى عليها، ومنها عدم تسديد أجور المدّعية في مواعيدها، والتهرّب من تسديد هذه الأجور، والذي تمثّل مؤخّراً بعرض مبلغ 500 دولار فقط كنسوية نهائيّة،

163. وفي التفاصيل، عرضت المدّعية أنّها عملت في منزل المدّعى عليها من دون أن تنال أجورها، وأنّها، عندما طالبت بهذا المبلغ، تعرّضت للضرب بالبرح، الأمر الذي دفعها إلى اللجوء إلى رابطة كاريناس التي أبالغت الأمن العام بالواقعة، وأجرى التحقيق مع المدّعى عليها. في حين عرضت المدّعية عليها أنّ المدّعية حضرت معها إلى لبنان من جنوب أفريقيا بعدما قامت بدفع أجورها سلفاً إلى ذوبها هناك كما هي العادة، وبعد فترة من الزمن بدأت تتكاسل وتهمل عملها، إلى أن غادرت المنزل. عن هذا الأمر، راجع مقال للرصد الدني لاستقلاليّة القضاء وشفافيّته المنشور في تاريخ 2015/5/15 على موقع الفكرة القانونية تحت عنوان: "محكمة العمل في صيدا تكسر العقوبة للدنيّة في قضايا العمل المنزلي".

164. وفي التفاصيل، عرضت (المدّعية) أنّها استحضّرت إلى لبنان بواسطة المدّعى عليه للعمل في الخدمة المنزليّة حيث أودعها للعمل في عدّة منازل، بالإضافة إلى منزله الخاص، وأضافت أنّه يتوجّب لها أجرة خمسة أشهر عمل لم تقبضها، كما يتوجب لها العطل والضرر بسبب سوء النيّة وإساءة معاملتها واستخدامها وإجبارها على العمل في عدّة منازل وعدم أداء أجورها في مواعيدها. أدلى المدّعى عليه أنّه رفض السماح لها بالعمل على حسابها الخاص ممّا جعلها تترك منزله للعمل في منازل أخرى وطلب فسخ العقد على مسؤوليّتها. عن هذا الأمر، راجع المقال المذكور في الهامش 163.

وذلك في أثناء استجوابها لدى الأمن العام، تؤكد أنّ المدّعى عليها هي التي أخلّت بشروط عقد العمل الجاري بينها وبين المدّعية، وهي التي دفعتها إلى التوقّف عن العمل والهرب من المنزل واللجوء الى رابطة كاريتاس للمطالبة بحقوقها. وفعل المدّعى عليها لهذه الناحية يشكل تعسّفاً من جانبها، ويرتّب على عاتقها جميع التبعات الناتجة من صرف المدّعية من العمل، وذلك بحسب المادّة 654 من قانون الموجبات والعقود، ممّا يُرتّب للمدّعية بدل إنذار يعادل أجرة 8 أيّام عمل، سنداً للمادّة 652 من القانون نفسه، وأجرة شهرين كتعويض عن الصرف من الخدمة، سنداً للمادّة 656 من القانون نفسه، فضلاً عن عطل وضرر قيمته مليون وخمسمئة ألف ليرة لبنانية، بسبب سوء نيّة المدّعى عليها، وعدم استيفاء المدّعية حقوقها في أوقاتها، والضرر الناتج عن هذا الفعل⁽¹⁶⁵⁾.

الفرع الثالث: كسر الأسس التي يقوم عليها نظام الكفالة

تظهر متابعة أعمال القضاء أنّ بعضاً منها عمد إلى التمايز عن توجّهات أو ممارسات، غالباً ما أسهمت في تكريس نظام الكفالة، بما يسمح بالحدّ من مفاعيله. ومن أبرز هذه الأحكام الآتية:

1. الأحكام الآيلة إلى الحدّ من مجال التسوية مع الكفيل منعاً لإفلاته من العقاب

نستعيد هنا الحكم الصادر عن القاضية المنفردة الجزائية في كسروان دينا دعبول في تاريخ 2013/10/31، والاليل إلى إدانة صاحبة عمل بجرم المادّة 555 من قانون العقوبات على خلفيّة الضرب المبرح للعاملة المنزليّة لديها، وحسبها ثلاثة أشهر، وتغريمها مبلغاً وقدره 100.000 ليرة لبنانية. كما ألزم الحكم صاحبة العمل بدفع مبلغ 10 ملايين ليرة لبنانية بمثابة تعويض للعاملة على نحو يتماشى مع توجّه قضائيّ مستجدّ في اتجاه ردع التصرفات العنيفة التي يمارسها أصحاب عمل ضدّ عاملات منازل أجنبيّات في لبنان. ويلحظ أنّ الحكم صدر بعد مرور خمس

165. عن هذا الأمر، راجعُ للقال المذكور في الهامش 163.

سنوات على تقديم مواطنة فلبينية شكوى شخصية ضدّ صاحبة عملها التي كانت تمارس عليها، وفق تقرير الطبيب الشرعي المشار إليه في نصّ الحكم، ضروريًا من العنف البرح و"إيذاء جسدي متكرر"، مستخدمةً الكوادة والحزام، ممّا أدى إلى "انتشار الإصابات على مساحة تصل إلى 70% من كامل مساحة الجسم"⁽¹⁶⁶⁾.

يتميّز الحكم المشار إليه بقيام المحكمة باستدعاء مفتّش ممتاز من المديرية العامة للأمن العام لتوضيح بعض ما ورد في محضر التحقيق، ولا سيّما لجهة تضمينه عبارة "برأت العاملة ذمة صاحبة العمل أمام الأمن العام"، وذلك بعدما أدلت صاحبة العمل المدّعى عليها بأنّها قامت بدفع الأجور المترتبة لصالح العاملة، وأنّه على إثر تسديد الأجور دوّنت هذه العبارة، ممّا يعني أنّ العاملة أسقطت عنها حقوقها الشخصية كافّة. وقد وجد هذا التفسير تأييدًا من المفتّش الممتاز. إلّا أنّ المحكمة سجّلت موقفًا سبّاقًا جدًّا في هذا الشأن، في تصدّ منها لأيّ محاولة لـ "لفلفة القضية" خارج إطار القضاء، حيث رأت أنّه "لا يمكن أن تؤسّس إسقاطًا ونرتّب عليه نتائج قانونيّة بناء على ما قصده المحقّق بمعرض التحقيق، وإلّا تعطلت النصوص القانونيّة، وتُبيت الأحكام على القصد والنية غير الثابتة أصلًا، ما يقتضي معه ردّ كلّ ما أدلي به لهذه الناحية.

وعليه، عطلت المحكمة ممارسة شاذّة مفادها تغييب مسؤوليّة أصحاب العمل، إمّا من خلال ترحيل العاملات، وإما من خلال تنازلهنّ عن المطالبة بأيّ حقّ مهما بلغ حجمه تحت إشراف الأمن العام.

2. الأحكام الآيلة إلى اعتبار دعاوى السرقة مجرد افتراء

كما سبقت الإشارة، درج أصحاب العمل على الادّعاء زورًا بجرم السرقة ضدّ العاملات، للتنصّل من مسؤوليّاتهم تجاههنّ أو للانتقام منهنّ، على خلفيّة تركهنّ العمل من دون موافقتهم. وعليه، ومن باب وضع حدّ لتلك الممارسات التعسّفية، سعى بعض القضاة إلى إحالة عدد من القضايا إلى النيابة العامة

166. سارة ونسا، "حكم جزائي يرفض تهميش دور القاضي في حماية حقوق عاملات النازل، ويبطل مقايضة تنازل "كفيل" عن عاملة منزلية بتنازلها عن حقوقها"، موقع الفكرة القانونية 2013/12/3.

لإجراء المقتضى أو فرض عطل وضرر على أصحاب العمل، بسبب التعسّف في استعمال الحق.

- الحكم الصادر عن القاضية المنفردة الجزائية في طرابلس في تاريخ 2012/11/29، تبعًا لادّعاء قدّمته صاحبة عمل ضدّ عاملة لديها بجرم السرقة بعدما تركت منزلها. وبعدما بيّن الحكم أنّ المدّعية لم تتقدّم بدعواها ضدّ العاملة بسبب السرقة، إنّما بسبب تركها المنزل لكثرة العمل، وأنّها أسقطت الدعوى عنها بعدما عادت إلى العمل في منزلها، لم يكتف بتبرئة العاملة من جرم السرقة لعدم كفاية الدليل، إنّما أحال القضية أمام النيابة العامة الاستئنافية في الشمال من أجل اتّخاذ الموقف الذي تراه مناسبًا بشأن الادّعاء بحق المدّعية المسقطة بجرم الافتراء⁽¹⁶⁷⁾.

- الحكم الصادر في عام 2017، تبعًا لادّعاء قدّمته صاحبة عمل ضدّ عاملة لديها بجرم السرقة بعدما لجأت إليها العاملة لشراء تذكرة سفر لها لتغادر لبنان. وقد أفادت الكفيلة في معرض التحقيقات الأولية أنّ العاملة لم تعمل لديها مطلقًا وعملت لحسابها الخاص، وأنّها هي التي لم تقم بأيّ إجراء لتجديد إقامتها أو لإبلاغ الأمن العام بسبب صغر منزلها. وعند سؤالها عمّا إذا تقاضت منها مبالغ ماليّة، أفادت الكفيلة أنّ العاملة سلّمتها مبلغًا ماليًّا قدره 600 دولار لشراء بطاقة السفر، لتدّعي من ثمّ أنّ المبلغ سُدّد لتسوية وضعها. وأمام هذا التناقض الفاضح في أقوال الكفيلة، توسّعت النيابة العامة بالتحقيق مع العاملة حتّى أثبتت الكفيلة موافقتها التامّة على عمل العاملة لدى آخرين، وأنّها كانت على تواصل معها، وأنّها تاليًا شريكة في جرم عدم تجديد الإقامة. وقد خلصت النيابة العامة بالنتيجة إلى الادّعاء على صاحبة العمل بجرم الافتراء، بالإضافة إلى الادّعاء على العاملة لمخالفة الأنظمة الإدارية⁽¹⁶⁸⁾.

167. سارة ونسا، "حين تفرّ عاملات المنازل من جور أصحاب العمل: أين الجرم؟"، موقع الفكرة القانونية، 2013/7/31.

168. : "متاهة العدالة: عاملات المنازل أمام المحاكم اللبنانية"، تقرير مشترك لـ الفكرة ومنظمة العمل الدولية، 2020.

- الحكم الصادر عن القاضي المنفرد الجزائي في البترو منير سليمان في العام 2010 الذي غرّم صاحبة عمل تعسّفت في استعمال حقّها في المقاضاة مدّعية زورًا على العاملة في الخدمة المنزلية على إقدامها على السرقة، بعدما ثبت للقاضي "التناقض الواضح والفادح والفاضح" في أقوالها مثل ما ورد في متن الحكم⁽¹⁶⁹⁾.

3. ترك العمل لا يشكّل قرينة على السرقة

في هذا الصدد، نحيل إلى القرارات الآتية:

- الحكم الصادر عن محكمة استئناف المتن، في تاريخ 2002/6/12، الآيل إلى إعلان براءة العاملة الأثيوبية التي اتّهمها ربّ عملها بالسرقة، لأنّ الاتّهام بالسرقة "يقتضي تأييد هذا الادّعاء بأدلة خارجيّة مثل البصمات وبيّنة الشهود أو ضبط السروق أو على الأقلّ بقرائن تعزّزه، الأمر الذي لم يتوافر في إطار القضية الراهنة"⁽¹⁷⁰⁾.

- الحكم رقم 5 الصادر عن القاضي المنفرد الجزائي في صور في تاريخ 2015/1/29، الذي اعتبر أنّه "لا يمكن التعويل على قرينة ترك العمل لاستخلاص الدليل القاطع على حصول جرم السرقة، طالما لم تثبت عناصر هذا الجرم... إنّ الشكّ، وإن صحّ للظنّ أو الاتّهام، لا يصلح للإدانة أو للحكم، بل إنّّه دائمًا لصالح المتّهم، وبالتالي تعلن البراءة لعدم كفاية الدليل"⁽¹⁷¹⁾.

169. "خطوة قضائية أولى لإدانة ممارسة الادّعاءات الكاذبة ضدّ خادمت البيوت"، موقع للفكرة القانونية، 3012/3/22.

170. راجع التقرير الصادر عن هيومن رايتس واتش سنة 2010 تحت عنوان: "بلا حماية: إخفاق القضاء اللبناني في حماية عاملات المنازل الوافدات":

http://77.42.251.205/RulingRefPage.aspx?ftn5_256124#/16/09/https://www.hrw.org/ar/report/2010
171. عن هذا الأمر، راجع نص الحكم على الرابط الآتي: <http://77.42.251.205/RulingRefPage.aspx?id=175559&language=ar&SeqID=1889>

- الحكم رقم 29 الصادر عن القاضي المنفرد الجزائي في صور في تاريخ 2015/1/29، الذي اعتبر "أنّ الشكّ والتخمين، وإن صحّ للظنّ أو الاتّهام، لا يصلح للإدانة أو للحكم، كما أنّ الشكّ يُفسّر دائماً لمصلحة المدّعى عليه، وبالتالي تُعلن براءة المدّعى عليه للشكّ ولعدم كفاية الدليل وتُردّ الدعوى المدنيّة التابعة للدعوى العامّة بجنحة السرقة... هذا وإنّ قرينة ترك الخادمة العمل في منزل مخدومها لا يجوز الاعتماد عليها لاستخلاص دليل قاطع على إقدامها على سرقة هذا المبلغ"⁽¹⁷²⁾.

4. تمكين العاملة من ممارسة حقّ الدفاع قبل اتّخاذ قرار إخراجها

في هذا الصدد، نحيل إلى القرار الصادر في تاريخ 2016/12/14 عن قاضي الأمور المستعجلة في بيروت (جاد معلوف)، بمنع ترحيل العاملة روجا مايا ليمبو (المعروفة بالنقابيّة روز) لمُدّة أسبوعين، لتمكين المحكمة من استكمال التحقيقات قبل إصدار القرار النهائي⁽¹⁷³⁾. وكان الاتّحاد الوطني لنقابات العمّال والمستخدمين قد تقدّم، بالتعاون مع المفكّرة، بطلب الترخيص للكاتب العدل بتنظيم وكالة داخل السجن ووقف ترحيل، بعد أن رفضت المديرية العامّة للأمن العام السماح لها بمقابلة محامٍ أو توكيل أحدهم، بالرغم من مرور عشرة أيّام على توقيفها. وقد استند الطلب إلى وجود مخاوف جدّية من أن يكون سبب توقيفها مرتبطاً بعملها النقابي المعترف به دوليّاً. كما استند إلى قرارات قضائيّة سابقة أفرت بضمان حقّ الدفاع للجميع، بمن فيهم العاملات الأجنبيّات في المنزل، إذ من غير المقبول أن توقف مديريّة الأمن العام شخصاً له إقامة نظاميّة، وأن تعتمد إلى التحقيق معه وترحيله، من دون أن يتسبّى له حقّ الدفاع عن نفسه.

172. عن هذا الأمر، راجع نص الحكم على الرابط الآتي: <http://77.42.251.205/RulingRefPage.aspx?id=179812&language=ar&SeqID=1903>

173. "قرار قضائي لضمان حقّ الدفاع للنقابيّة روز"، موقع الفكرة القانونية، 2016/12/15.

الفرع الرابع: تطبيق المعاهدات الدوليّة من أجل ضمان احترام الكرامة الإنسانية

1. بشأن مكافحة ممارسة الاحتفاظ بجواز السفر

نحيل في هذا الصدد إلى القرارين الصادرين في تاريخي 2014/6/23 و2016/7/27 عن قاضي الأمور المستعجلة في بيروت جاد معلوف، الذي اعتبر فيهما أنّ احتفاظ أصحاب العمل بجوازات سفر عاملات المنازل يخلّ بحقوق أساسية مضمونة في الاتفاقيات الدولية التي أقرها لبنان، وفي مقدّمها حرّية التنقّل. وقد اعتبر القراران أنّ هذه الممارسة المنتشرة والمقبولة تميّز عنصريّ، وفق مفهوم الاتفاقية الدولية للقضاء على أشكال التمييز العنصري كافة. كما دحض القراران بعض الحجج الشعبوية المستخدمة لتبرير هذه الممارسة، وأهمّها الخوف من خسارة المبالغ المستثمرة في استقدام العاملة، معتبراً أنّ حجز الحرّية لا يمكن أن يكون وسيلة لضمان هذه الحقوق⁽¹⁷⁴⁾:

"ولمّا كان جواز السفر هو الوثيقة التي تمكّن الشخص من السفر ومغادرة بلاده كما مغادرة البلد الذي يعمل فيه، عودة إلى بلاده أو أيّ بلد آخر، كما يشكّل في البلد الأجنبي الوسيلة الأساسية للتعريف عن الأجنبي والمستند الرئيسي في أيّة معاملة رسمية، سواء للاستحقاق على الإقامة أو الضمان الصحي أو الحصول على أيّ من الخدمات الأساسية...

وحيث إنّ حجز جواز السفر العائد إلى الأجنبي لا يؤدّي فقط إلى حجز حرّية الأجنبي في السفر ومغادرة البلاد عودة إلى بلده أو إلى أيّ بلد آخر، بل يحرم الأجنبي من التنقّل بأمان داخل البلد حيث هو موجود حالياً عبر حرمانه من وسيلة التعريف الرسمية المعترف بها، كما يحرمه من العديد من حقوقه الأساسية الأخرى من تلك التي جرى تعدادها أعلاه، ليس أقلّها الحقّ في الحصول على الإقامة الشرعيّة

174. سارة ونسا، "ضربة قضائية في صميم نظام الكفالة: قاضي الأمور المستعجلة يلزم صاحبة العمل بإعادة جواز سفر العاملة"، موقع الفكرة القانونية، 2014/8/5. وللرصد الدني لاستقلالية القضاء وشفافيته، "قرار ثانٍ ضدّ التمييز العنصري: جوازات عاملات المنازل وحريتهنّ ليست لنا"، موقع الفكرة القانونية، 2016/11/18.

والحقّ في الحصول على الخدمات وبخاصّة الصحيّة منها بصورة شرعيّة، وهذه الحقوق هي من الحقوق الأساسيّة والبدهيّة التي يتمتّع بها الأجنبي(ة) العامل(ة) في الخدمة المنزليّة، سواء أكان ما يزال في عمله أو حتّى في حال تركه العمل،

وحيث إنّ الأعباء الماليّة التي تفرضها القوانين والأنظمة النافذة والممارسات الحاليّة على ربّ العمل من أجل استقدام العاملة الأجنبيّة للعمل في لبنان وبخاصّة في الخدمة المنزليّة لا يمكن أن تشكّل أيّ تبرير لمخالفة الحقوق الأساسيّة للعاملة الأجنبيّة وحجز جواز السفر لاستعماله كضمانة: ذلك أنّ حجز الحرّيّة لا يمكن أن يكون وسيلة لضمان هذه الحقوق للمادّيّة، كما لا يمكن أن يكون ضمانة لعدم ترك العمل."

2. بشأن رفض كلّ أشكال العبوديّة الحديثة

في هذا الإطار، نشير إلى القرار الصادر في تاريخ 2017/3/13 عن قاضي الأمور المستعجلة في بيروت جاد معلوف، والّيل إلى عدم قبول طلب استرداد حيازة عاملة أجنبيّة تبعًا لمطالبة أحد الأشخاص باسترداد عاملة من عند حفيده، على أساس أنّ هذه الأخيرة كانت قد استقدمتها بناء على طلبه وعلى نفقته، لكي تخدمه في المنزل، وأنها عادت وأخذتها لاحقًا بسبب خلاف نشأ بينهما حول أحد العقارات ورفضت إعادتها إليه، بالرغم من حاجته هو الكبير في السن إلى من يخدمه في المنزل.

وقد عدّد القرار الأسس القانونيّة التي لا تجيز قبول دعوى موضوعها تسليم إنسان بناء على علاقة ماليّة وتعاقديّة، ومنها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنيّة والسياسيّة، والاتّفاقية الدوليّة للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، وكذلك تعريف الاسترقاق الوارد في المادّة السابعة من الاتّفاقية التكميليّة لإبطال الرقّ وتجارة الرقيق والأعراف والممارسات الشبيهة بالرقّ بأنّه حال أو وضع أيّ شخص تمارس عليه السلطات الناجمة عن حقّ المملكيّة (كلّها أو بعضها)، حتّى ولو لم يصادق لبنان على الاتّفاقية المذكورة. وذهب القرار أبعد من ذلك في اتّجاه مقارنة التمييز ضدّ العاملات في إطار التمييز الجندي القائم على فكرة تدنيّ أو تفوّق أحد الجنسين، وعلى أدوار نمطيّة للرجل والمرأة، وفق مفهوم اتّفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضدّ المرأة. وقد ذكّر القرار بمضمون المادّة الأولى من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بـ "أنّ الناس

يولدون أحرارًا متساوين في الكرامة والحقوق، وقد وهبوا عقلاً وضميرًا وعليهم أن يعامل بعضهم بعضًا بروح الإخاء"⁽¹⁷⁵⁾.

3. بشأن الحق في محاكمة عادلة

في هذا الإطار، نحيل إلى القرار الصادر في تاريخ 2016/7/27 عن قاضي الأمور المستعجلة في بيروت جاد معلوف، الذي اعتبر أنه على فرض صحة ارتكاب جرم والتسبب في ضرر للكفيل، فإن ذلك لا ينزع عن الأجنبي حقوقه الأساسية، ويبقى من واجب الدولة اللبنانية، تنفيذًا لالتزامها بالمواثيق، تأمين حقه باللجوء إلى محكمة عادلة، وذلك ردًا على تساؤل صاحبة العمل بشأن مطالبتها بتسليم جواز سفر العاملة عن إمكانية لجوء الأجنبي المخالف لشرط الإقامة إلى القضاء. ويمهد هذا الحكم لقبول الدعاوى المقدمة من العاملات غير النظاميات على أكثر من صعيد. وهذا ما سيبحث فيه القسم الرابع من هذا الدليل.

المبحث الثاني: أبرز مبادرات المحامين

فضلاً عن دور المحامين في متابعة القضايا التي أدت إلى صدور الأحكام القضائية الرائدة المشار إليها أعلاه، تجدر الإشارة إلى بعض المبادرات الأساسية التي يقوم بها محامون مناصرون لقضايا العاملات المنزليات المهاجرات، والتي من شأنها تكريس محاسبة أصحاب العمل وعدم الإفلات من العقاب، تمهيداً لكسر القيود التي يفرضها نظام الكفالة على حق العاملات في الوصول إلى المحاكم والمساواة أمام القانون.

الفرع الأول: رفع دعاوى افتراء في اتجاه إنهاء التعسف

في أيلول 2019، قدّمت أ. س.، وهي عاملة منزلية من الجنسية الفلبينية، دعوى افتراء أمام القاضي المنفرد الجزائي في بيروت، ضدّ صاحبة عملها السابقة. ارتكزت الدعوى على شكوى السرقة التي كانت صاحبة العمل قد

175. الرصد اللدني لاستقلالية القضاء وشفافيته، "أبعد من مكافحة العبودية الحديثة، حكم بتطوير الدور الاجتماعي للقاضي" موقع للفكرة القانونية، 2017/5/15.

قدّمتها ضدها، والتي انتهت إلى إعلان براءة العاملة لعدم كفاية الدليل⁽¹⁷⁶⁾. وقد تضمّنت الشكوى أنّ المدّعية رفضت أن تتحمّل وترسخ لظلم المدّعي عليها، وأن تبقى في بلدها بعدما تمّ منع دخولها إلى لبنان بسبب اتّهامها من المدّعي عليها بالسرقة، فمارست حقّها في الدفاع عن نفسها، وتابعت قضيتها ندّاً للندّ لتثبت براءتها وتستعيد حقّها وترفع عنها الظلم، لأنّها تعلم أنّها، ككثير من مثيلاتها، تتعرّض لعنجهيّة وظلم ربّة عمل تحاول تحقيق مآربها الشخصية، ضاربةً عرض الحائط أبسط قواعد الإنسانيّة. وفي حين تأخّرت هذه الدعوى بنتيجة ما أعقبها من أحداث، يؤمل بشكل خاص أن يتعامل القاضي معها على نحو يتناسب مع استثنائيّتها لأنّ من شأنها أن تؤدّي، ليس فقط إلى ردع أصحاب العمل عن هذه الممارسة، بل بما لا يقلّ أهميّة، إلى حتّ القضاة على إعادة النظر في الطرق التي يعتمدونها في مثل هذه القضايا.

الفرع الثاني: رفع دعاوى بعد ترحيل العاملات أو مغادرتهنّ لبنان أو ما يُعرف بالتقاضي العابر للحدود

سبقت الإشارة إلى أنّ نظام الكفالة يربط مشروعيّة إقامة العاملة المنزليّة المهاجرة في لبنان باستمراريّة عملها لدى صاحب العمل، بحيث يشكّل تركّها عملها (مهما بلغت المخالفات المرتكبة من صاحب العمل) عاملاً لإسقاط إقامتها وترحيلها، وتالياً عائناً أمام مقاضاة صاحب العمل، تمهيداً لحاسبته عن تلك المخالفات. وعليه، تبرز أهميّة التقاضي العابر للحدود، أي المحاكمات التي تبدأ أو تستمرّ بالرغم من عدم وجود العاملة في لبنان. فالعاملة، التي عانت ظروفًا قاسية قد تصل إلى حدّ العمل القسري، لم تعد تحت رحمة صاحب العمل، وأصبحت قادرة على مقاضاته من دون خوف من التوقيف والترحيل.

176. نزار صاغية، "دعوى نديّة لعاملة منزليّة ضدّ أعراف الافتراء العنصري: النيابات العامة وقضاة التحقيق مدعوّون للنظر في المرأة"، موقع الفكرة القانونية، 2019/9/27.

في هذا الصدد، نسلط الضوء على قضيتين:

1. قضية لينسا ليليزا توفّا، وهي عاملة منزليّة من الجنسيّة الأثيوبية، غادرت لبنان عام 2018، وتمّ تقديم دعوى أمام مجلس شوري الدولة بالوكالة عنها في تشرين الثاني من عام 2020 من محاميّ الفكرة الذين لم يتمكّنوا من الحصول على وكالة إلّا بعد ترحيلها إلى أثيوبيا. وقد طالب المحامون الدولة بالتعويض عن الضرر الذي أصاب لانسا، طالما أنّ الضرر ما كان ليحصل لولا الامتياز المعطى لأصحاب العمل بموجب نظام الكفالة، فضلاً عن التمييز الذي تعرّض له العاملة أمام أجهزة العدالة. وللتذكير، قفرت لينسا من شرفة منزل العائلة هرباً ممّا اعتبرته في دعواها حالة الخوف من ممارسات العنف المستخدمة ضدّها من العائلة المستخدمة. وإذ نشرت شريطاً مصوّراً روت فيه الممارسات التي تعرّضت لها وهي ما تزال في المستشفى، فإنّها تراجعت لاحقاً عن أقوالها بعدما أخرجتها العائلة من المستشفى، فضلاً عن أنّه تمّ تدوين تراجعها عن أقوالها أمام الضابطة العدليّة وبحضور أفراد من العائلة⁽¹⁷⁷⁾. وعليه، لم يعد من الممكن التواصل مع لينسا إلّا بعد أن تمّ ترحيلها بعد أشهر عديدة إلى أثيوبيا.

2. قضية ميسيريت، وهي عاملة منزليّة من الجنسيّة الأثيوبية، غادرت لبنان في أيلول من عام 2019 بعد أن قضت ثماني سنوات في العمل لدى طبيبة أسنان. بعد مغادرة ميسيريت لبنان، قام المحاميان هادي نحّول وجورج طحّان، من منظمّة الحركة القانونيّة الدوليّة، بوكالتهما عن ميسيريت، برفع دعوى ضدّ صاحبة العمل ومكتب الاستقدام بجرائم العبوديّة وتجارة الرقيق أمام قاضية التحقيق الجنائيّة في بعبدارانيا يحفوفي، من أجل استعادة حقوقها المدنيّة المسلوّبة، أي أجورها المتراكمة، كما إحقاق العدالة بشأن ادّعاءات العبوديّة والرقّ والإتجار بالبشر والعمل القسري والحرمان من الحرّيّة، بالإضافة إلى حجز الأوراق الشخصيّة والعنصريّة والتعذيب والمعاملة القاسية والتمييز العرقي. ويعتبر المحامون العاملون

177. إلهام برجس، "عقبات تعيق حماية ضحايا الإتجار بالبشر: غياب الآليات الرسميّة والتمويل الحكومي"، موقع الفكرة القانونيّة، 2018/9/6.

على هذه القضية أنّ صاحب مكتب الاستقدام يتحمّل المسؤولية، لנاحية عدم مصداقيّته بالمعلومات التي أطلع ميسيريت عليها قبل مجيئها إلى لبنان، والتي استخدمها لتشجيعها على القبول بعقد العمل، وأيضا لנاحية معرفته بالوضع الذي تعيشه ميسيريت في منزل صاحبة العمل من دون أن يحرك ساكناً⁽¹⁷⁸⁾.

الفرع الثالث: رفع دعاوى بجرم الحُصّ على الانتحار

سبقت الإشارة في القسم الثاني من هذا الدليل إلى جواز استعمال المادّة 553 من قانون العقوبات للدّعاء على صاحب العمل بجرم الحمل على الانتحار، في حال توافر عناصر الجرم المذكور. في هذا الإطار، أقدمت المحامية موهانا إسحق من منظمة "كفى عنف واستغلال" عام 2013، بوكالتها عن تيغيس، وهي عاملة في الخدمة المنزليّة من الجنسيّة الاثيوبية، على الادّعاء على صاحبة العمل بجرم "الحمل على الانتحار". وتبيّن أن تيغيس كانت تعمل لدى إحدى العائلات اللبنانية، وكانت تتعرّض، بحسب قولها، للضرب والاعتداء، وتحرم من الطعام والخروج من المنزل. وقد بدا لها أنّ الانتحار هو الوسيلة الوحيدة للتخلّص من الاستغلال والاستبداد الذي يسمح به نظام الكفالة المعمول به في لبنان.

تبرز أهميّة هذه الدّعى في رفض إغلاق الملفّ كما حصل حتّى الآن في جميع قضايا انتحار عاملات المنازل. والواقع أنّ اثبات الانتحار أو محاولة الانتحار كواقعة لا يعفي النيابة العامّة من موجب التحريّ، فيما إذا كانت هنالك أسباب من شأنها أن تفتح التحقيق في ظروف العمل والعيشة التي كانت تخضع لها العاملة المنتحرة أو التي نجت من الانتحار. ومن هنا تأتي الدّعى بمثابة محاولة لقلب النهج الذي تعتمده النيابة العامّة والقوى الأمنيّة، والمتمثّل في طيّ القضية (قضاء وقدر)، والذي نراه بوضوح في هذه القضية حيث ظلّت العاملة، وفقًا لما صرّحت به المحامية، تنتظر طيلة شهر على سرير

178. عن هذا الأمر، راجع مقال لور أيوب، "قصة ميسيريت هايلو: سبع سنوات في سجن رتة العمل"، موقع الفكرة القانونية 2021/11/19.

في مستشفى الكرتينا، من دون أن يفتح لها أي تحقيق، على الرغم من قيام إدارة المستشفى بإبلاغ المخفر⁽¹⁷⁹⁾.

الفرع الرابع: دفاع المحامي عن استقلاليته وضمناً عن حق العاملة في الدفاع

سبقت الإشارة إلى المبادئ الأساسية التي ترعى عمل المحامين المناصرين لحقوق الإنسان، ومنها حقوق العاملات المنزليات المهاجرات. ومن ضمن تلك المبادئ استقلالية المحامي إزاء تصرّفات تعسّفية تقوم بها السلطات، وتؤدي، ليس فقط إلى التعرّض لاستقلاليته وشلّ عمله، وإنّما إلى المسّ بحقوق موكلاته، وهنّ الأكثر هشاشة. لذلك، نستعيد أدناه إحدى المبادرات الحقوقية للدفاع عن استقلالية أحد المحامين العاملين في مجال الدفاع عن حقوق العاملات المنزليات المهاجرات لدى الأمن العام.

بدأت هذه المبادرة حين اتّخذ الأمن العام قراراً بمنع المحامي أديب زخور من دخول مراكز الأمن العام وحضور تحقيقات موكله الذين هم من الأجراء وعاملات المنازل الأجانب، والذين تكفل لهم منظمة خيرية المساعدة القانونية، وبخاصة المساعدة في تقديم شكاوى ضدّ أصحاب العمل من جرّاء انتهاكات كبرى مرتكبة منهم، كالاعتصاب أو عدم تسديد الأجور الخ... ويلحظ أنّ المحامي زخور لم يتبلّغ قطّ القرار المذكور، وأنّ الأمن العام رفض إبرازه، بالرغم من تكليفه بذلك من قبل مجلس شورى الدولة في قرار إعدادي سابق. طالب المحامي زخور بإبطال القرار أمام مجلس شورى الدولة لأسباب عديدة، أهمّها حصانة المحامي وحقّ الدفاع عن موكله، وبإلزام الدولة بتسديد تعويض عن الضرر الذي لحق به؛ وقد أيّده نقابة المحامين في بيروت في ذلك. في المقابل، برّرت المديرية العامة للأمن العام في مطالعتها القرار المذكور بمجموعة من الحجج الواهية، ومنها أنّ المحامي زخور قد عمد إلى استفزاز المحقّقين في أثناء التحقيقات، ما أدّى إلى عرقلة عملهم والقيام بواجبهم، وأنّ المدير العام للأمن العام قد هدف من قراره إلى تسيير عمل المرفق العام والمحافظة على الأمن

179. سارة ونسا، "الحمل على انتحار عاملات المنازل، حين يُفتح التحقيق في جريمة ملّف الاستغلال برّمته"، موقع الفكرة القانونية، 2013/10/21.

العام لتفادي أيّ إشكال قد يقع بين زخور والمحققين، وصوّناً منه لحقوق الأشخاص الذين تجرى معهم التحقيقات⁽¹⁸⁰⁾.

في تاريخ 25-11-2013، أصدر القاضي مارون روكز بصفته مستشاراً مقرّراً في الغرفة الثالثة من مجلس شورى الدولة، تقريراً خلص فيه إلى أنّ القرار المشكّو منه مستوجب الإبطال لمخالفته نصوص الدستور والمبادئ العامة للقانون، وأهمّها حقّ الدفاع وقانون اللوجبات والعقود وقانون تنظيم مهنة المحاماة وقانون أصول المحاكمات الجزائية.

180. "قضية محامٍ منعه الأمن العام من ممارسة مهنته أمام شورى الدولة اللبناني: التضحّة بمبادئ المحكمة العادلة والسبب حساسية"، موقع الفكرة القانونية، 2014/3/5.

القسم الرابع

تطبيقات عمليّة

يسعى هذا القسم إلى تقديم تطبيقات عمليّة للقضاة والنوّاب العامّين والمحامين، تهدف إلى تحسين واقع العاملات المنزليّات المهاجرات وحقّهنّ في الوصول إلى العدالة، سواء من خلال تقديم دعاوى للحصول على حقوقهنّ، أو من خلال الدفاع عنهنّ بمعرض الدعاوى المقدّمة ضدّهنّ من النيابة العامّة و/أو أصحاب العمل، على أمل اتّخاذ القرارات القضائيّة المناسبة لمكافحة الظواهر الأكثر شيوعًا، كفرض تنازل العاملات عن مداعة أصحاب العمل للحصول على تنازل عن الكفالة، أو الادّعاء التعسّفي بالسرقة (وهو جرم افتراء) من دون أيّ دليل، أو الاحتفاظ بجوازات السفر والأوراق الثبوتيّة الخاصّة بالعاملة، أو إخضاعهنّ لعمل قسري من دون أيّ مساءلة أو عقاب. في هذا القسم، سنركّز على التوجّهات العمليّة الخاصّة بكلّ دعوى، من دون تكرار الحقوق الأساسيّة المتّصلة بحقوق العاملات في محاكمة عادلة والمساواة أمام القانون وعدم انتهاك حقّهنّ في الخصوصية المشار إليها أعلاه.



تطبيقات عمليّة في دعاوى الحق العام أمام المحاكم الجزائيّة، وأبرزها ادّعاء النيابة العامّة على العاملات بمخالفة قوانين الأجانب

في هذا الصدد، جاز استخلاص جملة من المبادئ والخطوات الواجب مراعاتها وهي:

المبحث الأول: عدم مسؤوليّة العاملة عن عدم تجديد إقامتها في أثناء إقامتها في مكان عملها

وهذا ما ينصّ عليه العقد الموحد، في المادّة 10 منه، لجهة مسؤوليّة صاحب العمل عن تأمين إجازة العمل وبطاقة الإقامة للعاملة لدى وصولها إلى لبنان، حيث يقوم بتجديدهما سنويّاً على نفقته الخاصّة. كذلك تضمّن الدليل الإرشادي للعاملات المنزليّات المهاجرات في لبنان، الصادر عن وزارة العمل، توصية للعاملات حول مسؤوليّة أصحاب العمل عن تجديد الوثائق الشخصية للعاملات، ومنها تأشيرة الدخول وجواز السفر وإجازة العمل والإقامة في الوقت المحدّد لذلك؛ وقد جاء في التوصية أنّ مسؤوليّة العاملة تنحصر في تذكير صاحب العمل بمسؤوليّته تلك. كذلك تضمّن تعميم الأمن العام بشأن المستندات اللازمة من أجل الحصول على عامل في الخدمة المنزليّة لائحة بالمستندات اللازمة من أجل تجديد الإقامة ومن ضمنها جواز سفر الأجنبي وإجازة العمل وعقد العمل ورسم الإقامة.

وعليه، لا يمكن بأيّ شكل من الأشكال للعاملة تجديد إقامتها من دون موافقة صاحب العمل وقيامه بسلسلة إجراءات محدّدة لدى وزارة العمل

والأمن العام. هذا بالإضافة إلى موانع تتصل بواقع العاملات المنزليات في لبنان ومن ضمنها ممارسات أصحاب العمل لجهة احتجاز جواز السفر وسائر أوراقها الرسمية وعدم تمتّعها بحريّة الدخول إلى المنزل والخروج منه.

ومن شأن كلّ هذه العوامل أن تشكّل عذرًا أو ربّما قوّة قاهرة تعفي العاملة من العقاب سنّدًا للمادّة 36 من قانون الأجانب. ويجدر هنا في مطلق الأحوال النظر في مسؤوليّة صاحب العمل عن عدم تجديد الإقامة والأسباب التي قد تكون دفعتّه إلى القيام بذلك، لاحتمال أن تتمثّل في نيّة إخضاعها لمزيد من الاستغلال والعمل القسري، وهي عناصر مكوّنة للإتجار بالبشر.

المبحث الثاني: عدم تجديد إقامتها بسبب تركها العمل مرتبط بشكل وثيق بمفاعيل نظام الكفالة

فبموجب هذا النظام، لا يكون لها الحقّ في العمل لدى أيّ شخص آخر إلاّ بموافقتها بحسب التعليمات المعمول بها لدى وزارة العمل والأمن العام. وعليه، غالبًا ما تجد العاملة نفسها عاجزة عن تجديد إقامتها على اسم صاحب العمل الجديد أو الحصول على موافقة وزارة العمل المسبقة للانتقال إلى مؤسسة أخرى أو تغيير نوع عملها أو إعلام دوائر الأمن العام بمكان إقامتها الجديد خلال مهلة أسبوع. عدا عن أنّ هذا الموجب لا يستند إلى نصّ قانوني في لبنان ويخالف أحكام القانون الدولي كما سبقت الإشارة أعلاه، فإنّ تحقيقه أمر شبه مستحيل إلّا بعد إجراء تسوية مع صاحب العمل السابق، وغالبًا ما تضطرّ فيها العاملة على التنازل عن قسم كبير من حقوقها، وربّما إلى تسديد مبلغ مالي له للحصول على تنازله عن حقّه ككفيل، أي موافقته على انتقالها للعمل لدى شخص آخر. كما أنّه مرتبط بعدم وجود أيّ مهلة قانونيّة لها للتفتيش عن عمل آخر في حال فسخ عقد العمل الأساسي. هذا فضلًا عن أنّ عرض أيّ خلاف متّصل بذلك يعرضها للتوقيف والترحيل.

ومن شأن كلّ هذه العوامل أن تُشكّل عذرًا أو ربّما قوّة قاهرة تعفي العاملة من العقاب سنّدًا للمادّة 36 من قانون الأجانب المذكورة أعلاه، علمًا أنّ العذر هنا يتمثّل في إخضاع العاملة لنظام غير قانوني قد يرغمها على التنازل عن حقوق أساسيّة بالإنصاف والعدالة.

المبحث الثالث: عدم توجّب أيّ تعويض لصاحب العمل من جرّاء مخالفة العاملة أحكام الأجانب

لا يوجد أيّ نصّ قانوني يمنح أصحاب العمل تعويضات شخصية في حال مخالفة العاملة أيّاً من الموجبات، وتالياً لا يجوز الربط بين الحقّ العام (الجرائم المرتكبة من أجانب لقوانين الإقامة والعمل مثل عدم تجديد الإقامة وعدم إعلام السلطات العامة بالعنوان الجديد في حال تغييره وتغيير نوع العمل أو المؤسسة المستخدمة من دون موافقة وزارة العمل) والحقوق الشخصية لأصحاب العمل، وتالياً عدم قبول الادّعاء الشخصي لأصحاب العمل على خلفية مخالفة العاملات لديهم شروط إقامة الأجانب في لبنان والحكم لهم بتعويضات شخصية من جرّاء ذلك. هذا فضلاً عن أنّ إقرار أيّ تعويض من جرّاء ضرر يكون قد تكبّده صاحب العمل بفعل فسخ العاملة العقد بإرادتها المنفردة يخضع لصلاحيّة مجلس العمل التحكيمي.

المبحث الرابع: وجوب التحقق من أسباب ترك العاملة مكان العمل

ويتمّ ذلك من خلال استخدام مختلف الوسائل المتاحة للقضاة والنوّاب العامّين والمحامين، وعدم إهمال أيّ مؤشر حول إخضاع العاملة لشروط عمل مرهقة أو مهينة، أو عدم دفع مستحقّاتها. كذلك يجب البحث في مدى انطباق تلك الشروط على حالة العمل القسري المكوّنة للإتجار بالبشر.

وعليه، جاز التدرّع بأحكام القوّة القاهرة وفق مفهوم الموادّ 341 و342 و343 من قانون الموجبات والعقود وتوافر عذر مقبول وفق مفهوم المادّة 36 من قانون الدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه، لا سيّما في ظلّ اللوائح القانونيّة المتمثّلة في نظام الكفالة، واللوائح المادّية المتمثّلة في الممارسات باستيلاء صاحب العمل على أوراقها الثبوتيّة، للحؤول دون إدانة العاملات المنزليّات من جرّاء مخالفة قوانين الأجانب. كذلك جاز إحالة القضية، في حال توافر مؤشّرات على الافتراء و/أو الإتجار بالبشر أو غيرها من المؤشّرات التي تمسّ بالنظام العام، إلى النيابة العامة لإجراء المقتضى وفق ما يفرضه عليه القانون كلّما تبيّن وجود أدلّة على احتمال ارتكاب جرم لم يشمل ادّعاء النيابة العامة.

تطبيقات عمليّة في دعاوى الحقّ الخاص ضدّ العاملات أمام المحاكم الجزائيّة: أبرزها ادّعاءات أصحاب العمل على العاملات بالسرقة

يعتمد أصحاب العمل، في حالات كثيرة موثّقة أمام المحاكم اللبنانيّة، إلى الادّعاء زوراً على العاملة بجرم السرقة لدى النيابة العامّة، سواء للتنبّض من دفع مستحقّاتها أو للاقتصاص منها، ردّاً على تركها العمل أو ما يصطلح خطأً على تسميته "الفرار"، أو لمنعها من الدخول إلى لبنان مجدّداً لمختلف الأسباب. وهذا ما يؤدّي، في ظلّ نظام الكفالة، أي النظام القائم على ربط إقامة العاملة في لبنان برضوخها لشروط صاحب عملها وبرضاه عنها، إلى توقيفها لأشهر عديدة ثمّ ترحيلها، وربّما إلى منعها من دخول لبنان مجدّداً، بمعزل عمّا ستسفر عنه الدعوى. تجدر الإشارة إلى أنّ الفكرة أصدرت عام 2022، بالتعاون مع منظّمة العمل الدوليّة، مرافعة نموذجيّة تحت عنوان: "كيف تدافع عن عاملة منزليّة ضدّ ادّعاء بالسرقة؟"⁽¹⁸¹⁾، يمكن للمحامين الاستناد إليها بمعرض الدفاع عن العاملات في قضايا السرقة.

في هذا الصدد، جاز استخلاص جملة من المبادئ والخطوات الواجب مراعاتها وهي:

1. إنّ استرداد العاملة جواز سفرها، كذلك حيازة العاملة مفتاح المنزل، لا يُعدّان بحدّ ذاتهما عملاً غير مشروع وفق مفهوم المادّة 183 من قانون العقوبات.

181. يمكن الاطلاع على المرافعة على الرابط الآتي: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_847220.pdf

2. التمسك بقريضة البراءة وعدم اعتبار استرداد العاملة جواز سفرها، أو حيازة مفتاح البيت، أو ترك المنزل، أو تمتعها بحقها في الخصوصية، قرائن على توافر شروط جرم السرقة أو تورط العاملة فيها في ظلّ عدم وجود أيّ أدلة ثابتة وواضحة وحاسمة أخرى، بخاصة أنّ إفادة صاحب العمل غير كافية بحدّ ذاتها لإثبات وقوع جرم السرقة أو تورط العاملة فيها.

3. وجوب الحدّ من الممارسات التعسّفية وعدم الاكتفاء بعدم إدانة العاملة، وتاليًا تحميل صاحب العمل المسؤولية عن الادّعاء زورًا (الافتراء) على العاملة بجرم السرقة.

4. إجراء التحريّات الجديّة والهادفة إلى التحقّق من مدى تورط صاحب العمل في ممارسات قد يصل بعضها إلى حدّ العمل القسري، ومنها عدم تسديد الأجور المستحقّة وظروف العمل، تشكّل خطرًا على النظام العام وتدفّع العاملات إلى ترك عملهنّ بالرغم من كلّ العوائق التي سيواجهنّها من جرّاء ذلك. ولا يردّد على ذلك أنّ الشكوى متّصلة بجرم السرقة حصراً، وأنّه لا يمكن أن تشكّل تلك المخالفات الجسيمة تبريراً لجرم السرقة، طالما أنّ التحقّق من تلك المخالفات يعيد بعض التوازن بين طرفيّ المحاكمة وبيّين تعسّف المدّعي في تقديم الشكوى ضدّ المدّعى عليها (في حال وجوده) والأسباب الحقيقيّة التي دفعته إلى تقديمها.

5. الأخذ بعين الاعتبار إن كانت قيمة المبلغ المسروق على فرض ثبوته أقلّ من قيمة الأجور المستحقّة غير المدفوعة.

6. حفظ الأوراق من قبل النيابة العامّة وعدم تحريك الدعوى العامّة إذا كانت الشكوى تستند فقط إلى أقوال صاحب العمل من دون أيّ دليل إضافي، لعدم جواز الادّعاء في غياب أيّ دليل.

7. عدم إدانة العاملة لعدم كفاية الدليل في ظلّ عدم توافر إثبات جديّ والحكم بعطل وضرر للعاملة بسبب التعسّف في استعمال الحقّ.

8. إحالة القضية إلى النيابة العامة للدّعاء على صاحب العمل بجرم الافتراء.

9. وبمعزل عن مآل الدعوى، على المحكمة إحالة القضية، في حال توافر مؤشّرات على الافتراء و/أو الإتيان بالبشر أو غيرها من المؤشّرات التي تمسّ بالنظام العام، إلى النيابة العامة لإجراء المقتضى وفق ما يفرضه القانون كلّما تبين لها وجود أدلّة على احتمال ارتكاب جرم لم يشملهُ ادّعاء النيابة العامة. وقد أسهب هذا الدليل في الفصول السابقة في شرح تلك المؤشّرات ومدى اتّصالها بتوافر العمل القسري وعناصر جرم الإتيان بالأشخاص.

تطبيقات عمليّة في الدعاوى المقدّمة أمام المحاكم الجزائيّة من العاملات ضدّ أصحاب العمل أو أطراف أخرى، وأبرزها الافتراء وجرائم الإتهام بالأشخاص

المبحث الأوّل: دعوى الافتراء

تستند دعوى الافتراء إلى المادّة 403 من قانون العقوبات وتقدّمها العاملة للردّ على شكوى السرقة التي قدّمها صاحب العمل ضدّها والتي انتهت إلى إعلان براءة العاملة لعدم كفاية الدليل، خصوصاً أنّ شكوى السرقة باتت مجرد إجراء اعتيادي (افتراء مقصود) يلجأ إليه أصحاب العمل لضمان القبض على العاملة.

في هذا الصدد، جاز استخلاص جملة من الخطوات الواجب مراعاتها وهي:

1. إعطاء الدعوى بعداً استثنائيّاً وتمكين العاملة من المثول أمام القاضي مباشرة وبصورة نديّة من صاحب العمل لإثبات دعواها والضرر الذي تكبّدته كما لتأكيد حقّها؛ والأهمّ من ذلك كي توثّق روايتها الشخصية عن العلاقة بينها وبين صاحبة العمل، في سجلّات المحكمة. وهذا الجانب لا يقلّ أهميّة عمّا سبق، حيث يثبت رصد العمل القضائي أنّ العدد الأكبر من الأحكام الجزائيّة الصادرة ضدّ العمّال تصدر غيبيّاً، أي من دون أن يتمكن القاضي من استجواب العاملة أو حقّ رؤيتها، إمّا بسبب ترحيلها قبل إحالة ملفّ الدعوى إليه، أو تواربها عن الأنظار والعمل في السوق السوداء خوفاً من الترحيل. تجدر الإشارة إلى ندرة هذا النوع من الدعاوى ضدّ صاحب العمل.

2. وجوب تناسب العقوبة مع خطورة الممارسات المرتكبة والتي من شأنها أن تعيق عمل السلطات العامة وتحرمها من إمكانية تتبّع أوضاع الأجانب في لبنان، وأن تضع العاملات في أوضاع هشاشة تسهّل عمليًا الإتجار بهنّ. كذلك بالنظر إلى الضرر الذي تكبّدته من جرّائه والتمثّل في حرمانها من العودة إلى عملها وكسب عيشها، وما استتبع ذلك من أضرار على أفراد عائلتها الذين يعتاشون منها؛ وبالنظر إلى وجوب ردع أصحاب العمل عن هذه الممارسة.

3. وجوب التطرّق إلى الجرائم الأخرى التي يمكن أن تكون قد ارتكبت ضدّ العاملة خلال فترة عملها لدى المدّعى عليه، والتي قد تشكّل الدافع الأساسي لاثّامها بالسرقة.

المبحث الثاني: وجود مؤشرات على الإتجار بالأشخاص

تقدّم العاملة دعوى الإتجار بالبشر سندًا لقانون معاقبة الإتجار بالأشخاص وأحكام القانون الدولي، إذا تخلّلت فترة العمل ظروف خطيرة من شأنها أن تشكّل مؤشرات على وجود عمل قسري، وقد سبقت الإشارة أعلاه إلى تلك المؤشرات، ومنها الخداع وظروف العمل القاسية والامتناع عن تسديد الأجور والإساءة الجسدية واللفظية والجنسية والحرمان من التغذية وغيرها من ظروف الصحة والسلامة.

في هذا الصدد، جاز استخلاص جملة من الخطوات والمبادئ الواجب مراعاتها وهي:

1. إصدار النيابة العامة تعميمًا إلى الضابطة العدليّة، بما فيها الأمن العام، تفرض عليهم طرح أسئلة على العاملة المخالفة لقانون الأجانب بشأن كفيّة معاملتها من صاحبة العمل، وبخاصّة لجهة ساعات العمل وتسديد الأجور والسماح بالإجازات الخ.. على أن يُحوّل الملفّ مع العاملة إلى النيابة العامة المختصة في حال وجود شبهات إتجار بالبشر ليُصار إلى التحقيق بهذا الشأن قبل اتّخاذ أيّ قرار بترحيلها.

2. إعطاء الدعوى بعداً استثنائياً نظراً إلى ندرة الدعاوى بشأن حالات العمل القسري، بالرغم من كثرة المؤشرات على تحوّل نظام الكفالة إلى ممرّ أساسي للإتجار بالبشر، وبالتالي تمثّل هذه الدعوى فرصة لمنح العاملة الضحية إمكانية الاشتراك في المحاكمة بشكل فعّال وحمايتها إزاء الاستغلال.

3. وجوب إجراء التحقيقات اللازمة للتنبُّه من توافر عناصر جريمة جناية الإتجار بالأشخاص، لا سيّما من خلال التحري بشأن الظروف الاقتصادية والاجتماعية للمدّعية في بلدها الأصل التي دفعتها إلى الهجرة، وظروف استقطاب المدّعية في بلدها واستقدامها إلى لبنان، وظروف العمل والظروف المعيشية في مكان عملها السابق وعجز المدّعية عن تغيير شروط وظروف عملها ومنعها من ترك العمل، ووضع المدّعية الصحي والمالي والقانوني الحالي والصعوبات التي تواجهها حالياً نتيجة تعرّضها للاستغلال في العمل القسري.

4. وجوب تشديد العقوبة نظراً إلى خطورة الممارسات المرتكبة في حال توافر شروط معيّنة تتعلّق بالوسائل المستخدمة وبصفة الفاعل وبوضعية الضحية، ولوجوب ردع أصحاب العمل عن هذه الممارسات.

5. اتّخاذ قرار بصفة عاجلة بمنح المدّعية إقامة سنداً للفقرة الثانية من المادة 586 (8) والتي تسمح للقاضي الناظر في دعاوى الإتجار بالأشخاص الإجازة للمجنيّ عليها الإقامة في لبنان خلال المدة التي تقتضيها إجراءات التحقيق، وإبلاغ القرار إلى المديرية العامة للأمن العام للتنفيذ وإجراء المقتضى.

تجدر الإشارة ختاماً إلى أنّ المفكّرة أصدرت مؤخّراً مرافعة نموذجية تحت عنوان: "شكوى نموذجية لمعاقبة جناية الإتجار بالأشخاص في العمل المنزلي القسري: حماية عاملات المنازل في لبنان من الاستغلال"⁽¹⁸²⁾، يمكن للمحامين الاستناد إليها بمعرض التوكّل عن العاملات في دعاوى الإتجار بالبشر.

182. يمكن الاطلاع على المرافعة على الرابط الآتي: https://legal-agenda.com/wp-content/uploads/LA_Model-Defense_Forced-domestic-labor_D3.pdf

تطبيقات عمليّة في الدعاوى أمام مجالس العمل التدكيميّة

غالبًا ما تقدّم العاملة الدعوى أمام مجلس العمل التحكيمي بواسطة محامٍ بعدما يتمّ ترحيلها من الأمن العام، وقيل أن يتسقّى لها قبض رواتبها المتأخّرة. وقد يكون سبب ذلك تضافر عامل أو أكثر من العوامل الآتية: اضطرار العاملة إلى الصمت إزاء الاعتداءات حتّى لا تخسر إمكانيّة العمل في لبنان، ترحيل العاملة بعد مغادرتها منزل صاحب العمل من دون إجراء أيّ توكيل لحاج، إجراء التسوية مع صاحب العمل بأيّ شروط للحصول على تنازله عن كفالته عنها، أو غياب المساعدة القانونيّة للعاملات بشكل عام.

في هذا الصدد، جاز استخلاص جملة من المبادئ والخطوات الواجب مراعاتها وهي:

1. صلاحية مجالس العمل التحكيميّة للنظر في الدعوى.
2. الأخذ بعين الاعتبار الحالات التي تتواجد فيها العاملة في لبنان، ووضع إقامة العاملة واحتمال ترحيلها، وتاليًا تقصير مهل المحاكمة ضمانًا للاستماع إليها قبل ترحيلها.
3. الأخذ بعين الاعتبار وضع العاملة المادّي من أجل اصدار الأحكام بسرعة.
4. تفسير أحكام قانون اللوجبات والعقود على نحو يضمن حماية حقوق العاملة ويخفّف من استثنائها من الاستفادة من أحكام قانون العمل الحمائيّة. ويتم ذلك بشكل خاص من خلال منح العاملة تعويضات عادلة تتلاءم مع الضرر الذي قد تتكبّده من جرّاء أخطاء أصحاب العمل. علماً أنّ واقعة ترك العمل لا تشكّل بحدّ ذاتها قرينة على مسؤوليّة العاملة عن فسخ عقد العمل، وهذا ما أكّدته بعض الأحكام التي أشار إليها هذا الدليل في القسم الثالث منه.

5. إحالة القضية إلى النيابة العامة بعد إصدار الحكم طالما أنّ عدم تسديد أجور العاملات المنزليات قد يشكّل أحد عناصر العمل القسري المكوّنة لجرم الإتجار بالبشر، خصوصًا بالنظر إلى شروط العمل القاسية التي يتعرّضن لها، ويعدّ جناية استغلال خطيرة جدًّا.

تطبيقات عمليّة في الدعاوى أمام القضاء الناظر في دعاوى العجلة

المبحث الأوّل: دعاوى استرداد جواز السفر

يمكن للعاملة أن تتقدّم بدعوى أمام القاضي الناظر في الأمور المستعجلة تطلب فيها استرداد جواز سفرها في الحالات التي يحتجزه صاحب العمل لديه.

في هذا الصدد، جاز استخلاص جملة من المبادئ والخطوات الواجب مراعاتها وهي:

1. صلاحية قاضي الأمور المستعجلة وفق للفقرة الثانية من المادّة 579 من قانون أصول المحاكمات المدنيّة التي تجيز له اتّخاذ التدابير الآيلة إلى إزالة التعدّي الواضح على الحقوق والأوضاع المشروعة. يستدعي إعمال هذه الصلاحية ثبوت شرطين: الشرط الأوّل هو وجود تعدّد واضح من قبل الفريق المطلوب اتّخاذ التدبير بوجهه، والشرط الثاني هو وجود حقوق وأوضاع مشروعة من جهة الفريق المدّعي. علماً أنّ إعمال هذه الصلاحية لا يشترط توافر العجلة أو عدم تصدّي العريضة لأصل الحقّ. وفي كلّ الأحوال، إنّ التعدّي على الحقوق والأوضاع المشروعة يضيف حكماً على الوضع المشكّو منه طابع العجلة، وكان الاجتهاد اللبناني يعتبر دائماً أنّ العجلة المبرّرة لتدخّل القضاء المستعجل تتوافر في كلّ حالة غصب أو احتلال غير مشروع وفي كلّ تدبير كيفي لا يستند إلى أيّ مسوّغ شرعي.

2. إنّ احتجاز صاحب العمل جواز سفرها يشكّل انتهاكاً فاضحاً للدستور والاتّفاقيات الدوليّة وبخاصّة الاتّفاقيّتان الدوليّتان لإلغاء كلّ أشكال التمييز العنصري أو الجندري وعقد العمل الموحد، ويدخل ضمن المؤشّرات على توافر عمل قسري.

3. وجوب الحدّ من تلك الممارسات، وتالياً وجوب تقصير المهل (المادّة 582 من قانون أصول المحاكمات المدنيّة) وإصدار الأمر على العريضة بدون إبطاء (المادّة 583 منه) نافذاً على أصله (المادّة 585 منه) وتضمنه فرض غرامة إكراهيّة على صاحب العمل ضماناً لتنفيذ القرار الصادر عنه (المادّة 587 منه).

المبحث الثاني: دعاوى طلب سلفة وقتيّة على الأجور والتعويضات

يمكن للعاملة أن تتقدّم بدعوى أمام القاضي الناظر في الأمور المستعجلة تطلب فيها سلفة وقتيّة على الأجور والتعويضات المستحقّة لها في ذمّة صاحب العمل.

في هذا الصدد، جاز استخلاص جملة من المبادئ والخطوات الواجب مراعاتها وهي:

1. صلاحية قاضي الأمور المستعجلة وفق المادّة 579 من قانون أصول المحاكمات المدنيّة التي تجيز له منح الدائن سلفة وقتيّة على حساب حقّه في الحالة التي يكون فيها وجود الدين غير قابل للنزاع. ولا يقتصر هذا الحقّ على الأجور غير المسدّدة وإنّما يشمل أيضاً التعويضات الناشئة عن فسخ عقد العمل.

عن هذا الأمر، يراجع لظفا القرار رقم 630 الصادر عن قاضي الأمور المستعجلة في بيروت في تاريخ 2012/06/08: "يعود إلى قاضي الأمور المستعجلة منح الأجير الذي صُرف من العمل، من دون وجود ظروف قاهرة أو ضرورة تبرّر الصرف، سلفة وقتيّة على حساب التعويضات المستحقّة له."

2. إنّ عدم تسديد أجورها يشكّل انتهاكاً صارخاً لحقوقها المنصوص عليها في عقد العمل الموحد وقانون اللوجبات والعقود والاتفاقيات الدوليّة، ويدخل ضمن المؤشّرات على توافر عمل قسري.

3. غالباً ما تُرَجَّل العاملة التي تقدّمت بدعوى أمام مجلس العمل التحكيمي قبل صدور الحكم، وأحياناً قبل الاستماع إليها. حتّى إنّ أغلبيّة

الدعوى تُقدّم بواسطة محامٍ بعد ترحيلها. وعليه، تمرّ فترة طويلة قبل الحصول على أيّ جزء من أموالها. كما أنّ تقديم دعوى أمام المجلس لا ينفي صلاحية القضاء المستعجل بمنحها سلفة وقتيّة.

عن هذا الأمر، يراجع لطفاً القرار رقم 328 الصادر عن قاضي الأمور المستعجلة في بعدا في تاريخ 2006/10/31: "إنّ الاختصاص الحصري والإلزامي لمجلس العمل التحكيمي للنظر في النزاعات المتعلقة بعقود العمل بالطريقة المستعجلة لا يحجب اختصاص قاضي الأمور المستعجلة للنظر في الطلبات المرفوعة إليه لآخذ تدابير وقتيّة تجد مصدرها في علاقات العمل الفردية، لا بل أكثر من ذلك يظلّ مختصّاً للنظر والفصل في تلك الطلبات حتّى لو رفعت الدعوى بأصل الحقّ أمام مجلس العمل التحكيمي، ذلك أنّ اتباع المجلس الأصول المستعجلة لدى فصله في النزاعات المرفوعة إليه، لا يضيف على القرارات الصادرة عنه الطابع الوقفي، بل تُعدّ قراراته نهائية تفصل في أساس النزاع وأصل الحقّ، وأنّ قرارات قاضي الأمور المستعجلة هي قرارات مؤقّته لا تتمتّع بحجية القضية المحكوم بها تجاه محاكم الأساس ولا تأثير لها على أساس النزاع".

وكذلك القرار رقم 118 الصادر عن قاضي الأمور المستعجلة في صور في تاريخ 2005/12/13: "إنّ قاضي الأمور المستعجلة يكون مختصّاً للنظر في النزاعات المعروضة عليه لدى توافر شروط اختصاصه، حتّى في قضايا العمل الداخلة قانوناً في صلب اختصاص مجالس العمل التحكيمية. إنّ التعديّ الواضح الذي يعقد اختصاص قاضي الأمور المستعجلة، هو الذي لا يثير أيّة شبهة حول حصوله، بحيث يسري التعرّض لحقوق المدعي بشكل جليّ وغير مبرّر، عبر عدم إمكانية إسناده إلى أيّ سند قانوني، ومن دون أن تؤوّل أقوال ومزاعم المدعى عليه إلى نفيه أو جعله غير واضح".

4. إنّ وجود قضايا ضدّ العاملة أمام القضاء الجزائري لا ينفي صلاحية قاضي الأمور المستعجلة.

عن هذا الأمر، يراجع لطفاً القرار رقم 47 الصادر عن محكمة التمييز المدنية

في بيروت في تاريخ 2000/03/21: "إنّ قاعدة الجزاء يعقل الحقوق لا يعمل بها أمام القضاء المستعجل الذي يتّخذ تدابير ولا يصدر أحكاماً".

5. وجوب الحدّ من تلك الممارسات، وتالياً وجوب تقصير المهل (المادّة 582 من قانون أصول المحاكمات المدنيّة) وإصدار الأمر على العريضة من دون إبطاء (المادّة 583 منه) نافذاً على أصله (المادّة 585 منه) وتضمينه فرض غرامة إكراهيّة على صاحب العمل لضمان تنفيذ القرار الصادر عنه (المادّة 587 منه).

المبحث الثالث: منع الترحيل حفاظاً على حقوق الدفاع

يمكن للعاملة أن تتقدّم بعريضة أمام القاضي الناظر في الأمور المستعجلة تطلب فيها منع ترحيلها. لا شكّ في أنّ هذا الحقّ قد يطرح إشكاليّات عديدة تتجاوز نطاق هذا الدليل، ولكنّه يشير بشكل لا لبس فيه إلى وجوب تحرّك القضاء في ظلّ غياب الضوابط القانونيّة والمؤسّساتيّة التي تضمن لكلّ إنسان معاملة تليق به ضمن المعايير المتعارف عليها دوليّاً ومن دون التفريط في الاعتبارات الأمنيّة.

في هذا الصدد، جاز استخلاص جملة من المبادئ والخطوات الواجب مراعاتها وهي:

1. صلاحية قاضي الأمور المستعجلة وفق المادّة 579 من قانون أصول المحاكمات المدنيّة التي تجيز له اتّخاذ التدابير الآيلة إلى إزالة التعديّ الواضح على الحقوق والأوضاع المشروعة. والواقع أنّ ترحيل العاملة قبل إنهاء المحاكمة يشكّل انتقاصاً من حقّها في محاكمة عادلة، وبالتالي تعديّاً صارخاً على حقّها في الدفاع عن نفسها. وعليه جاز صدور قرار بعدم الترحيل ولو بصورة موقّنة لتمكين العاملة من مراجعة المراجع المختصة لإلغاء قرار الترحيل (مجلس شورى الدولة مثلاً) أو من إيجاد بلد آخر للانتقال إليه وفق أحكام الاتّفاقيات الدوليّة المذكورة أعلاه.

2. تجدر الإشارة إلى جواز تقدّم أيّ كان بعريضة مماثلة يطلب فيها منع ترحيل موقوف في حال وجود ظروف تمنع التواصل معه أو حتّى الاستعلام

عن مصيره. وهذا ما حدث مع إحدى العاملات حيث تقدّم الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين بهذا الطلب في تاريخ 2016/12/14 بعد أن رفضت المديرية العامة للأمن العام السماح لها بمقابلة أو توكيل محامٍ بالرغم من مرور عشرة أيّام على توقيفها. وقد تبّلع الأمن العام هذا القرار في 2016/12/15 على أن يبدي رأيه بالطلب خلال مهلة أسبوع. واستند الطلب إلى وجود مخاوف جدّية من أن يكون سبب توقيفها مرتبطًا بعملها النقابي المعترف به دوليًا، كما استند إلى حقّ الدفاع للجميع بمن فيهم العاملات الأجبيّات في المنازل، إذ من غير المقبول أن يكون لمديرية الأمن العام الحقّ في أن توقف شخصًا له إقامة نظاميّة وأن تعتمد إلى التحقيق معه وترحيله من دون أن يتسوّى له حقّ الدفاع عن نفسه.

3. تنفّذ قرارات الترحيل سريعًا. لذلك، يجب تقصير المهل (المادّة 582 من قانون أصول المحاكمات المدنيّة) وإصدار الأمر على العريضة بدون إبطاء (المادّة 583 منه) نافذًا على أصله (المادّة 585 منه).

تطبيقات عمليّة في الدعاوى أمام مجلس شورى الدولة: دعاوى إبطال قرارات منع الدخول

كما سبقت الإشارة أعلاه، غالبًا ما يرفق الأمن العام قرار الترحيل بقرار آخر قوامه منع دخول العاملة إلى لبنان لفترة زمنية غالبًا ما تكون بين ثلاث وخمس سنوات، الأمر الذي يمنع العاملة من المغادرة من دون تسوية وضعها مع كفيلها الأول والعودة على اسم كفيل جديد. علمًا أنّ نظام مجلس شورى الدولة يفرض على الإدارة تنفيذ قرارات المجلس خلال مهلة معقولة، من دون أن يكون لها سلطة تقديرية في هذا الصدد. لكنّ التحدي الأساسي الذي يواجه تنفيذ القرارات الصادرة عن مجلس شورى الدولة هو عدم فعالية آليات التنفيذ المتوافرة، حيث يُمنع على القاضي الإداري إعطاء أوامر مباشرة للإدارة، بل يتوجب عليها استنتاج النتائج القانونية التي تترتب عليها من جزاء القرارات الصادرة عن مجلس شورى الدولة واتخاذ ما تقتضيه من مقرّرات⁽¹⁸³⁾.

في هذا الصدد، جاز استخلاص جملة من المبادئ والخطوات الواجب مراعاتها وهي:

1. إنّ التقدّم بدعوى مماثلة لا يرمي فقط إلى استعادة العاملة إمكانية العودة للعمل في لبنان، وإنما إلى تحقيق مصلحة عامة مفادها الحدّ من تعسّف الأجهزة الأمنية في الاستنساب فيما يتّصل بالعاملات المنزليات المهاجرات.

2. عدم صلاحية الأمن العام لإصدار قرارات منع الدخول مهما كانت مبرراتها: والواقع أنّ الأمن العام تجاوز صلاحياته، لأنّ صلاحيته بإخراج

183. غيدة فرنجيّة وآية عبد الله فرحات، "شورى الدولة يبطل قرار منع باحثين من دخول لبنان"، موقع الفكرة القانونية، 2021/12/1.

الأجنبي من لبنان، في حال كان وجوده يشكّل ضرراً على الأمن والسلامة العامّين، لا تخوّله منع دخوله⁽¹⁸⁴⁾.

3. إنّ قرارات الأمن العام الصادرة بالاستناد إلى سلطته الاستثنائية في تقرير الضرر على الأمن والسلامة العامّين تخضع للرقابة القضائية، لا سيّما لجهة التثبت من الوقائع وصحّة الأسباب التي استند إليها.

خاتمة

ختامًا، سعى هذا الدليل إلى تقييم أداء المؤسسات العامة، لا سيّما القضاء والنيابات العامة، واستشراف أدوات قانونية فعّالة للقضاة والمحامين، سندًا للمبادئ المتّصلة بوظائفهم والقانون الدولي والأحكام القضائية المتميّزة، من أجل تحسين واقع العاملات المنزليات المهاجرات في لبنان، وذلك بالرغم من الشوائب والثغرات في القوانين السائدة، والتي تستدعي تدخّلًا سريعًا من أجل تعديلها. إذ لا يقتصر الهدف من هذا الدليل على الإضاءة على مآسي العاملات واستعراض الانتهاكات والظلم والإجحاف اللاحق بهنّ منذ عقود، من القيمّين على الخدمة العامة وأصحاب العمل، وإنّما يمتدّ ليشمل عرض الوسائل المتعدّدة للنهوض بالقيم الإنسانية والاجتماعيّة، وإرساء قواعد من شأنها تعزيز الديمقراطية والشفافية وعدم الإفلات من العقاب.

تبعاً لذلك، يحمل العمل على تحسين واقع العاملات أبعادًا مختلفة: البعد الأوّل إنساني، فواقع العاملات يحمل في طيّاته قصصًا مؤلمة لنساء مهمّشات يثابرنّ لإعالة عائلاتهنّ في ظروف مأساويّة من خلال سدّ النقص الهائل في أنظمة الرعاية في لبنان؛ والثاني، اجتماعي، إذ لا يمكن الخروج من الحضيض الإنساني الذي نعيشه في ظلّ انهيار على الأصعدة كافّة، إلّا من خلال إعادة إنتاج القيم والثقافة الاجتماعية الآيلة إلى تكريس المسؤوليّة المجتمعيّة وحقوق الإنسان؛ والثالث، متّصل باستقلاليّة القضاء ورفض التماهي مع الممارسات الجائرة والمخلّة بالقوانين، لا بل الممارسات التي تنسف مبادئ الإنصاف والحقوق الأكثر بدها. علمًا أنّ التعقيم على تلك الانتهاكات من شأنه أن يزيدها إيلامًا وبطشًا، ويحول دون المحافظة على سيادة الدولة وتلك المؤسسات التي غالبًا ما تلجأ إلى حجب المعلومات في مواجهة أيّ انتقاد أو مساءلة.

على أمل أن يكون هذا الدليل عاملاً مساعدًا ومحفّزًا في تصويب المسار الحقوقي باتّجاه إعلاء المصلحة العامة والكرامة الإنسانيّة.