

مقترح قانون أساسي عدد 54 لسنة 2016 يتعلق بالقضاء على التمييز العنصري

الباب الأول - أحكام عامة

الفصل الأول - يهدف هذا القانون إلى القضاء على كل اشكال التمييز بين البشر والقائم على أساس العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الاثني أو الدين وذلك من أجل تحقيق المساواة واحترام الكرامة الإنسانية عبر التصدي لمختلف أشكاله بتتبع مرتكبيه ومعاقبتهم ووضع الآليات الكفيلة بمحاية ضحاياه.

الفصل 2 - يعد على معنى هذا القانون تمييزا عنصريا كل فعل أو قول يهدف إلى فرض استثناء أو تفضيل قائم على أساس العرق أو اللون أو النسب أو الدين أو الأصل القومي أو الاثني ينجر عنه تعطيل أو حد من الاعتراف أو التمتع بحقوق الإنسان والحريات في جميع المجالات السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية أو الثقافية أو غيرها سواء في الفضاء العام أو الخاص، أو كانت الغاية من تلك الأفعال أو الأقوال التحريض على التباغض بين الأجناس أو الأديان أو السكان وذلك باستعمال أعمال عدائية أو نشر أفكار قائمة على التمييز العنصري.

الفصل 3 - لا يعد تمييزا عنصريا على معنى هذا القانون أي استثناء أو تقييد أو تفضيل في الحقوق والالتزامات القائمة على أساس التمتع بالجنسية التونسية ولا يكون التمييز في التعامل على أساس الجنسية مبررا إلا إذا كان مؤسسا على أسباب موضوعية تهدف إلى تحقيق غاية شرعية تكون مطابقة بقاعدتي الضرورة والتناسب. ولا تؤول الأحكام سارية المفعول التي لا تحمل تمييزا ضد أي جنسية أو فئة معينة، فيما يتعلق بالجنسية أو المواطنة أو التجنس، على أنها تمييز عنصري.

ولا تعتبر التدابير الإيجابية الخاصة المتخذة بدون المساس بحقوق الغير من المواطنين لصالح الجماعات العرقية أو الاثنية أو الدينية المحتاجة أو لبعض الأفراد المحتاجين إلى الحماية والرامية إلى التعجيل بالمساواة في التمتع بحقوق الإنسان والحريات لهذه الجماعات أو الأفراد من قبيل التمييز العنصري على أن ينتهي العمل بها بتحقيق الغاية منها.

الفصل 4 - يقصد على معنى هذا القانون:

التمييز: كل تفرقة أو استبعاد أو تقييد يكون من آثارها أو أعراضها النيل من الاعتراف للإنسان على أساس المساواة بحقوق الانسان والحريات في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو غيرها، أو إبطال الاعتراف له بهذه الحقوق أو تمتعه بها وممارسته لها بغض النظر عن الولادة أو اللون أو العرق أو الدين أو الفكر أو السن أو الجنسية أو الظروف الاقتصادية والاجتماعية أو الحالة المدنية أو الصحية أو اللغة أو الإعاقة أو الهجرة أو اللجوء أو على أساس الانتماء إلى الأقليات أو غيره.

معايير التمييز: هي المتعلقة بالجنسية، العرق، لون البشرة، الأصول الاثنية أو الأصل العرقي أو الاثني، الدين.

التمييز المباشر: هو كل وضعية تنشأ عن أحكام أو معايير أو تدابير تبدو في ظاهرها موضوعية وشرعية لكن ينجر عنه تطبيقها ضرر خاص للأشخاص أو المجموعات التي تشملهم معايير التمييز.

الأمر بالتمييز: هو كل دافع أو توجيه أو تحريض أو تسهيل أو ترخيص في إتيان فعل بقصد ممارسة التمييز العنصري ضد شخص أو مجموعة.

ضرورة العمل: هو كل إكراه تفرضه مستوجبات العمل من أجل تحقيق هدف موضوعي وشرعي تقتضيه الحاجة ويكون متناسبا مع تحقيق الهدف المرجو منه.

التحرش العنصري: هو كل فعل أو قول غير مرغوب فيه قائم على أساس معايير التمييز يكون من أهدافه وآثاره المساس بالكرامة الإنسانية للشخص أو خلق بيئة مهينة أو معادية أو محرجة له.

حالة استضعاف: هي كل وضع يعتقد فيه الشخص أنه مضطر للخضوع للاستغلال الناجم خاصة عن صغر أو تقدم في السن أو وضعيته غير القانونية أو حالة الاحتياج الشديد أو حالة المرض الخطير أو حالة الإدمان أو حالة الحمل لدى المرأة أو حالة قصور ذهني أو بدني يعوق الشخص المعني عن التصدي للفعل التمييزي.

ضحية التمييز: هو كل شخص أصيب بضرر بدني أو نفسي أو اقتصادي، أو الذي تم حرمانه من التمتع بحقوقه، عن طريق أفعال أو أقوال أو حالات إهمال تشكل تمييزا عنصريا على معنى هذا القانون. ويشمل مصطلح الضحية عند الاقتضاء العائلة المباشرة للضحية الأصلية وأصوله المباشرين والأشخاص الذين أصيبوا بضرر من جراء التدخل لمساعدة الضحية أو لمنع الإبداء أو التبليغ عنه.

الباب الثاني - في الحماية

الفصل 5 - تضع الدولة التدابير اللازمة من خلال سياستها الوطنية أو الجهوية أو المحلية والخطط الاستراتيجية بما في ذلك تخصيص الميزانيات الضرورية لتنفيذها وتقييمها ومتابعتها لمكافحة النعرات المؤدية إلى التمييز العنصري وتعزيز التفاهم والتسامح بين جميع

الأجناس والمجموعات والفئات على اختلاف انتماءاتهم والقضاء على كافة أشكال التمييز العنصري في القضائين الخاص والعام وفي كل المجالات.

كما تتولى بالخصوص:

- دعم كل الجهود والمبادرات الرامية إلى تأمين الحماية والعناية المستوجبة لجماعة عرقية أو اثنية أو لمن ثبت أنه ينتمي إليها في الميدان الاجتماعي والاقتصادي والثقافي وكل الميادين الأخرى قصد ضمان التمتع على قدم المساواة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية،
- ضمان حق كل إنسان- دون تمييز بسبب العرق أو اللون أو الأصل القومي أو الاثني أو الدين- في المساواة أمام القانون، لا سيما بخصوص جميع الحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

الفصل 6 - تعتمد الوزارة المكلفة بالعدل والمجلس الأعلى للقضاء برامج متكاملة حول التمييز العنصري في التدريس في المؤسسات الراجعة إليهما بالنظر. ويتلقى القضاة بما في ذلك قضاة النيابة العمومية تكوينا معمقا ومستمرًا بغاية تطوير طرق التعاطي مع القضايا والشكاوى المرفوعة أمامهم. وعلى وزارة العدل إعداد وتطبيق السياسة الجزائية التي تمكن من القضاء على التمييز العنصري بتسهيل وصول الضحايا إلى العدالة ومكافحة الإفلات من العقاب كما تتولى خاصة:

- وضع سجل خاص بشكاوى التمييز العنصري،
- جمع الإحصائيات عن قضايا التمييز العنصري وتحليلها ونشرها،
- متابعة سير العمل بمختلف المحاكم فيما يتعلق بقضايا التمييز العنصري،
- ضمان تنفيذ العقوبات الصادرة عن المحاكم في قضايا التمييز العنصري،
- تقديم الاقتراحات التي من شأنها أن تساهم في تطوير التشريع في هذا المجال،
- التعاون مع الهيئات العمومية ومنظمات المجتمع المدني المعنية بحقوق الإنسان لمدتها خاصة بالإحصائيات والمعلومات المتعلقة بقضايا التمييز العنصري.

الفصل 7 - تتخذ الوزارات المكلفة بالتربية والتعليم والتكوين المهني التدابير الكفيلة بوقاية ومكافحة التمييز العنصري في مؤسسات التعليم والتربية والتكوين المهني.

وتضع الوزارات المذكورة برامج تعليمية وتربوية تهدف إلى تمكين المتعلمين في كافة المراحل من ثقافة حقوق الإنسان والوعي بقيم المساواة وعدم التمييز لتكون قادرة على انتهاج سلوك سلمي وخال من العنف.

كما تتولى تكوين المربين والساشرين على الإدارات المعنية حول ثقافة المساواة وعدم التمييز لمساعدتهم على معالجة قضايا التمييز العنصري في الفضاء التربوي والمهني.

الفصل 8 - تتكفل الدولة بالتعهد بضحايا التمييز العنصري وفقا للمبادئ التالية:

- اعتبار التمييز العنصري انتهاكا لحقوق الإنسان،
- اعتبار الجماعات والأفراد المسط عليهم التمييز ضحايا،
- ضمان نفاذ الضحايا إلى العدالة من خلال التقاضي أمام الهيئات المختصة بالانتهاك القائم على أساس معايير التمييز، ويتمتع ضحايا التمييز العنصري بـ:
- الحق في الحماية القانونية المناسبة لطبيعة التمييز الممارس ضدهم بما يكفل أمنهم وسلامتهم وحرمتهم الجسدية والنفسية وكرامتهم،
- الحق في الحصول على المعلومات والإرشاد القانوني حول نظام التقاضي والخدمات المتاحة بخصوصه،
- الحق في الحصول على التعويض العادل والشامل عن الأضرار المادية والمعنوية الناتجة عن التمييز العنصري.

الباب الثالث - ميدان تطبيق القانون

الفصل 9 - يطبق هذا القانون على الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين سواء في القطاع العام أو الخاص ذلك فيما يتعلق خاصة بالمواضيع التالية:

- الولوج للسلع أو الخدمات الموضوعة على ذمة العموم
- أنظمة الضمان الاجتماعي والتغطية الصحية والتكفل بالعلاج واسترجاع المصاريف وصرف الجرايات والتعويضات والمنح والمزايا للمنخرطين وأولي الحق منهم
- علاقات العمل: وتشمل بالخصوص:
 - تقديم عروض العمل والانتداب
 - وضع شروط الترشيح وطرق الاختيار
 - وضع شروط الاستخدام أو الانتداب سواء بصفة ظرفية أو قارة أو موسمية أو دائمة،

- اعتماد النظام المقترح في الأنظمة الأساسية للوظيفة العمومية وأعوان الهيئات والمنشآت العمومية وغيرها وفي العقود والاتفاقيات الجماعية.
 - نظام التأجير،
 - تراتيب التربص والتكوين،
 - شروط التدرج والترقية،
 - ظروف التدريب الهني،
 - إجراءات التتبعات التأديبية مهما كانت درجة العقوبة المتخذة،
- الانخراط بالنقابات أو المنظمات العمالية ومنظمات الأعراف وكل الامتيازات المترتبة عن ذلك الانخراط،

كما يندرج في مجال تطبيق هذا القانون كل فعل مجرم فيه تعد على الحقوق والحريات المكفولة قانونا.

الفصل 10 – يحجر على رئيس الإدارة أو المؤجر ومكاتب التشغيل انتداب أو تقديم عروض انتداب فيها تفرقة على أساس معايير التمييز.

الفصل 11 – يحجر على رئيس الإدارة أو على صاحب العمل أو الهيئة المنتدبة إدراج معايير التمييز ضمن الأنظمة الداخلية أو تراتيب سير العمل أو عند إبرام اتفاقيات عمل جماعية أو فردية.

الفصل 12 – يسند الأجر أو المرتب أو المنحة المستحقة على أساس العمل وفق التراتيب النافذة بحسب قيمة العمل دون تفرقة حسب معايير التمييز.

الفصل 13 – يمنع اعتماد معايير التمييز في حالات الإبقاء على استمرارية عقود الشغل في حالة تغيير الشكل القانوني للمؤسسة بالاستيعاب أو بالاندماج بينها وبين مؤسسة أخرى.

الفصل 14 – يحجر إخضاع الاستفادة من برامج التدريب والتكوين المهني المرتبطة بالعمل بين الأعوان والعملة إلى أي تفرقة على أساس معايير التمييز.

الفصل 15 – يحجر اللجوء إلى التسخير كوسيلة للتمييز المباشر أو غير المباشر.

الفصل 16 – تطبيق قواعد العزل أو الإغفاء أو الفصل أو إنهاء عقود الشغل على كافة الأعوان والعملة دون تمييز سواء كان مباشر أو غير مباشر.

الفصل 17 – تعتبر كل عقوبة تأديبية يتخذها المؤجر أو رئيس الإدارة المشتكى به باعتبارها ردة فعل عن الدعوى المرفوعة ضده من قبل الضحية لاغية ودون أي أثر قانوني.

وبصدر القاضي المختص حكما في الغرض يقضي بإلغاء أو بطلان العقوبات التأديبية المتخذة خلافا للأحكام المشار إليها أو يقضي باعتبار كل شرط مخالف لما أشير إليه لاغيا. ويحق لضحية التمييز أن يطالب بتصحيح مساره المهني والرجوع إلى الوضعية الأصلية التي كان عليها قبل اتخاذ العقوبة التأديبية وذلك دون المساس من حقوقه في طلب جبر الضرر الحاصل له جراناها.

الفصل 18 – يخضع جميع الأعوان في القطاعين العام والخاص دون تمييز عنصري إلى المقترضات القانونية التي تنظم التغطية الاجتماعية والصحية.

الفصل 19 – يمنع اتخاذ أي عقوبة أو تتبع ضد كل شخص يرفع أصالة عن نفسه أو في حق غيره في إطار علاقات العمل أو الضمان الاجتماعي والتغطية الصحية قضية ضد شخص أو مؤسسة، إلا إذا ثبت أنها قائمة على أسباب غير تلك المتعلقة برفع الدعوى.

الباب الرابع – في جرائم التمييز

الفصل 20 – يمنع التمييز العنصري سواء كان في شكل:

- تمييز مباشر،
- تمييز غير مباشر،
- أمر بالتمييز،
- تحرش عنصري

ويعد على معنى هذا القانون تمييزا عنصريا كل شكل من أشكال التمييز المباشر القسدي والتمييز غير المباشر القسدي أو الأمر بالتمييز أو التحرش العنصري القائم على أساس معايير التمييز.

الفصل 21 – يتم القضاء على اشكال التمييز العنصري وفق المبادئ التالية:

- اعتبار كل نشر للأفكار القائمة على التفوق العنصري أو الكراهية العنصرية، وكل تحريض على التمييز العنصري وكل عمل من أعمال العنف أو تحريض على هذه الأعمال يرتكب ضد أي عرق أو دين أو اية جماعة من لون أو أصل اثني آخر، وكذلك كل مساعدة للنشاطات العنصرية بما في ذلك تمويلها جريمة معاقب عليها على معنى هذا القانون،
- اعتبار المنظمات وكذلك الأنشطة الدعائية التي تقوم بالترويج للتمييز العنصري والتحريض عليه، جريمة معاقب عليها على معنى هذا القانون.

الفصل 22 – يعتبر جريمة على معنى هذا القانون كل إتيان بأي قول أو فعل ضد شخص أو جماعات أو مؤسسات يهدف إلى التمييز العنصري أو التشجيع عليه أو تأييده أو حمايته أو يساهم في خلق حواجز بين الأفراد أو المجموعات أو فرض ممارسات الفصل والعزل أو دعمها على أساس التمييز العنصري.

الفصل 23 – يقع تتبع كل موظف أو شبه موظف أقدم على أمر تمييزي.

الفصل 24 – يعاقب بالسجن لمدة تتراوح بين 6 أشهر وثلاث سنوات وخطية تتراوح بين ألف دينار إلى ثلاثة آلاف دينار أو بإحدى العقوبات:

- كل من يحرض على الكراهية والعنف ضد كل شخص أو مجموعة على أساس معايير التمييز،
- كل من يحرض على التفريق والفصل والعزل ضد مجموعة أو شخص ينتمي إلى مجموعة على أساس معايير التمييز،
- كل شخص ينتمي إلى مجموعة أو منظمة تؤيد بصفة واضحة ومكررة التفريق والتمييز على أساس معايير التمييز أو يساندها. وتشدّد العقوبة في صورة العود.

الفصل 25 – يعاقب بالسجن من شهر إلى سنتين أو بغرامة من خمسمائة دينار إلى ألفي دينار، كل موظف أو تبع موظف الذي يأتي أثناء مباشرته لوظيفته أفعالا تمييزية ضد شخص أو مجموعة أشخاص على أساس معايير التمييز، وذلك بصرف النظر عن التبعات التأديبية.

إذا أثبت الموظف أو شبه الموظف المشتكى به أن إتيانه لممارسات تمييزية كانت بناء على تعليمات أو أوامر رؤسائه في العمل يخضع تجاههم إلى واجب الطاعة، فإن العقوبة تسلط على رؤسائه في العمل.

الفصل 26 – تشدد العقوبات الواردة بهذا القانون:

- إذا كان الضحية طفلا على معنى مجلة حماية الطفل،
- إذا كانت الضحية في حالة استضعاف ظاهرة أو محتملة بسبب التقدم في السن أو المرض أو الإعاقة أو الحمل، أو الهجرة أو اللجوء أو الفقر والحرمان،
- إذا كان لمرتكب الفعل سلطة فعلية أو قانونية على الضحية أو استغل نفوذ وظيفه،
- إذا سبق أو صاحب الفعل استعمال السلاح أو التهديد به،
- إذا كان الفاعل تحت تأثير مادة مخدرة أو حالة كحولية،
- إذا صدر الفعل من مجموعة أشخاص كيفما كانت صفتهم سواء كفاعلين أصليين أو مشاركين،
- إذا كان الفعل مصحوبا بأمر أو متوقفا على تحقيق شرط،
- إذا كانت الضحية شاهدا أو متضررا أو قائما بالحقوق الشخصي وكان الاعتداء يهدف إلى منعها من الإدلاء بشهادة أو من القيام بإعلام عن جريمة أو تقديم شكاية أو كان حاصلًا بسبب ذلك.

الباب الخامس – في الإجراءات القضائية

الفصل 27 – تقوم الضابطة العدلية وجوبا بإعلام الضحية بلغة يفهما بجميع حقوقه المنصوص عليها بهذا القانون وبحقه في رفع الأمر إلى المحكمة.

الفصل 28 – يتعهد القاضي المختص بالنظر حسب طبيعة النزاع بناء على عريضة كتابية تقدم من الآتي ذكرهم:

- الضحية المتضررة شخصيا أو بواسطة نائبه،
- النيابة العمومية،
- تفقدية الشغل،
- منظمة عمالية أو منظمة أعراف يرجع إليها ضحية التمييز بالنظر،
- جمعية مؤهلة بمقتضى نظامها الأساسي للدفاع عن حقوق الانسان ومناهضة كل أشكال التمييز العنصري بطلب من المشتكى،
- مندوب حماية الطفولة عندما يكون الضحية طفلا أو في حالة وجود طفل.

الفصل 29 - يرجع للقاضي المختص تقدير مدى وجود عناصر التمييز العنصري وذلك بناء على ما قدمه الشاكي من وقائع تفيد تعرضه للتمييز العنصري وما يقدمه المشتكى به من إثباتات تدحض ما نسب إليه ويتخذ كل إجراءات التحقيق المستوجبة للوقوف على صحة الادعاء من عدمه.

الفصل 30 - تنطبق أحكام المجلة الجزائية ومجلة الإجراءات الجزائية على الجرائم المعنية بهذا القانون بقدر ما لم تتعارض مع أحكامه.

الفصل 31 - ينظر القاضي المتعهد في جميع الحالات استعجاليا في مطالب توقيف تنفيذ القرارات أو الأعمال التمييزية على معنى هذا القانون ويأذن باتخاذ التدابير اللازمة حسب التشريع الجاري به العمل.

وبناء على شديد التأكد يمكن للقاضي اتخاذ قرار فوري في أجل لا يتعدى ثلاث أيام من تاريخ تعهده. ينفذ القرار الفوري على المسودة إلى حين البت في أصل القضية.

الفصل 32 - يعاقب بالسجن من شهر إلى 3 أشهر وبخطية قدرها ألف دينار كل من يحول دون تنفيذ الأحكام والقرارات الاستعجالية. والمحاولة موجبة للعقاب ويضاعف العقاب في صورة العود.

الباب السادس - في المتابعة

الفصل 33 - تسند بموجب هذا القانون لهيئة حقوق الانسان المهام التالية:

- رصد واقع التمييز العنصري في جميع المجالات، وذلك على ضوء جملة التقارير الواردة من مختلف المؤسسات والمتدخلين، مع توثيق هذا التمييز ببنك معلومات في الغرض،
- متابعة تنفيذ التشريعات والسياسات وتقييم نجاعتها وفعاليتها في القضاء على التمييز العنصري، ونشر تقارير في الغرض مع اقتراح الإصلاحات المستوجبة،
- المساهمة في إعداد الاستراتيجيات الوطنية والتدابير العملية المشتركة والقطاعية ورسم المبادئ التوجيهية للقضاء على التمييز العنصري بشكل يتوافق مع هذا القانون،
- التعاون والتنسيق مع الهيئات الدستورية وغيرها من الهياكل العمومية المعنية بمتابعة ومراقبة واحترام حقوق الانسان لتطوير وتعزيز منظومة الحقوق والحريات،
- إبداء الرأي في برامج التكوين والتدريب وتأهيل كل المتدخلين في مجال المساواة ونبذ التمييز واقتراح الآليات الكفيلة بتطويرها وحسن متابعتها،
- ابداء الرأي في النصوص القانونية المتصلة بمجال التمييز العنصري.

الفصل 34 - تتولى "هيئة حقوق الانسان" تحليل ونشر البيانات الواردة عليها من الوزارات والهياكل المعنية قبل موفى مارس من كل سنة.

الفصل 35 - تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا القانون.

الفصل 36 - ينشر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية وينفذ كقانون من قوانين الدولة.