54 / 2016

مشروع قانون أساسي يتعلق بالقضاء على التمييز العنصري

الباب الأول: أحكام عامة

الفصل الأول: يهدف هذا القانون إلى القضاء على كل أشكال 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 بحماية ضحاياه.

الفصل 2: يعدّ على معنى هذا القانون تمييزا عنصريا كل فعل أو قول يهدف إلى فرض استثناء أو تقييد أو تفضيل قائم على أساس العرق أو اللون أو النسب أوالدين أو الأصل القومي أو الاثني ينجر عنه تعطيل أو حدّ من الإعتراف أو التمتّع 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 عنف أو نشر أفكار قائمة على التمييز العنصري.

الفصل 3: لا يعدّ تمييزا عنصريا على معنى هذا القانون أي استثناء أو تقييد أو تفضيل في الحقوق والإلتزامات القائمة على أساس التمتع بالجنسية التونسية ولا يكون التمييز في التعامل على أساس الجنسية مبررا إلاّ إذا كان مؤسسا على أسباب موضوعية تهدف إلى تحقيق غاية شرعية تكون مطابقة لقاعدتي الضرورة والتناسب. ولا تؤوّل الأحكام سارية المفعول التي لا تحمل تمييزا ضدّ أي جنسية أو فئة معيّنة، فيما يتعلق بالجنسية أو المواطنة أو التجنّس، على أنّها تميز عنصري.

ولا تعتبر التدابير الإيجابية الوقتية 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 أغراضها النيل من الاعتراف للإنسان ، على أساس المساواة، بحقوق الإنسان 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 أوالدين أو الفكر أو السّن أو الجنسية أو الظروف الاقتصادية والاجتماعية أو الحالة المدنية أو الصحية أو اللغة أو الإعاقة أو الهجرة أو اللجوء أو على أساس الإنتماء إلى الأقليات أو غيره.

-**معايير التمييز**:هي المتعلقة بالجنسية، العرق ،لون البشرة ، الأصول الإثنية أو الأصل العرقي أو الإثني، الدين .

-**التمييز المباشر** :هو الحالة الناشئة عن معاملة شخص أو مجموعة بطريقة دونية وغير متساوية مع من هو في نفس المركز القانوني أو الواقعي أو في وضعية مشابهة له استنادا إلى معايير التمييز وبطريقة غير مبررة بسبب موضوعي أو هدف شرعي .

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

-**الأمر بالتمييز:** هو كل دفع أو توجيه أو تحريض أو تسهيل أو ترخيص في إتيان فعل بقصد ممارسة التمييز العنصري ضدّ 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 أو آثاره المساس بالكرامة الإنسانية للشخص أو خلق بيئة مهينة أو معادية أو محرجة له .

54 / 2016

حالة الإستضعاف: هي كل وضع يعتقد فيه الشخص أنه مضطر للخضوع للاستغلال الناجم خاصة عن صغر أو تقدم في السّن 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.

ضحيّة العميز: هو كل شخص أصيب بضرر مادي أو بدني أو نفسي أو اقتصادي، أو الذي تمّ حرمانه من التمتع بحرياته وحقوقه، عن طريق أفعال أو أتوال أو حالات إهمال تشكل تمييزا عنصريا على معنى هذا القانون. ويشمل مصطلح الضحية عند الاقتضاء العائلة المباشرة للضحية الأصلية أو أصوله المباشرين والأشخاص الذين أصيبوا بضرر من جراء التدخل لمساعدة الضحية أو لمنع الإيذاء أو التبليغ عنه.

الباب الثاني :في الحماية

الفصل 5: تضع الدولة التدابير اللازمة من خلال سياستها الوطنية أو الجهوية أو المحلّية والخطط الإستراتيجية 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 الفضائين الخاص والعام وفي كل المجالات.

كما تتولى بالخصوص:

-دعم كل المجهودات والمبادرات الرامية إلى تأمين الحماية والعناية المستوجبة لجماعة عرقية أو إثنية أودينية 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 والإقتصادية والإجتماعية والثقافية.

الفصل 6: تعتمد الوزارة المكلفة بالعدل والمجلس الأعلى للقضاء برامج متكاملة حول التمييز العنصري في التدريس في المؤسسات الراجعة إليهما بالنظر. ويلتقى القضاة بما في ذلك قضاة النيابة العمومية تكوينا معمقا ومستمرا 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 المعنّية بحقوق الإنسان لمدها 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 والساهرين على الإدارات المعنية حول ثقافة المساواة وعدم التمييز لمساعدتهم على معالجة قضايا التمييز العنصري في الفضاء التربوي و المهني.

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

- اعتبار التمييز العنصري انتهاكاً لحقوق الإنسان.
- اعتبار الجماعات أو الأفراد المسلّط عليهم التمييز ضحايا.
- ضمان نفاذ الضحايا إلى العدالة من خلال التقاضي أمام الهيئات القضائية المختصة بالإنتهاك القائم على أساس معايير التمييز.

و يتمتع 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،و ذلك فيما يتعلق خاصة بالمواضيع التالية:

– الولوج للمنفع أو الخدمات الموضوعة على ذمة العموم .

– أنظمة الضمان الإجتماعي والتغطية الصحية والتكفل بالعلاج واسترجاع المصاريف وصرف الجرايات والتعويضات والمنح والمزايا للمتخرطين وأولي الحق منهم .

– علاقات العمل: وتشمل بالخصوص :

- تقديم عروض العمل والإنتداب
- وضع شروط الترشح و طرق الإختيار .
- وضع شروط الاستخدام أوالانتداب سواء بصفة ظرفية أو قارة أو موسمية أو دائمة
- اعتماد النظام المقترح في الأنظمة الأساسية للوظيفة العمومية وأعوان الهيئات والمنشآت العمومية وغيرها وفي العقود والإتفاقيات الجماعية.
- نظام التأجير
- تراتيب التربص والتكوين
- شروط التدرج والترقية
- ظروف التدريب المهني
- إجراءات التتبعات التأديبية مهما كانت درجة العقوبة المتخذة.

-الإنخراط بالنقابات أو المنظمات العمالية ومنظمات الأعراف وكل الإمتيازات المترتبة عن ذلك الإنخراط.

كما يندرج في مجال تطبيق هذا القانون كل فعل مجرم فيه تعدّ على الحقوق أو الحريات المكفولة قانونا.

الفصل 10 :يحجر على رئيس الإدارة أو المؤجر ومكاتب التشغيل انتداب او 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 العنصري ضمن الأنظمة الداخلية أو تراتيب سير العمل أو عند إبرام إتفاقيات 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 الابقاء على استمرارية عقود الشغل في حالة تغيير الشكل القانوني للمؤسسة بالاستيعاب او بالاندماج بينها وبين مؤسسة أخرى.

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

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

الفصل 16: تطبق قواعد العزل أو الإعفاء 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.

و يصدر القاضي للمختص 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 جرائها .

الفصل18: يخضع جميع الأعوان في القطاعين العام والخاص دون تمييز عنصري إلى المقتضيات القانونية التي تنظم التغطية الإجتماعية و الصحية .

الفصل 19 : يمنع اتخاذ أي عقوبة أو تتبع أو إتيان مضرة ضد كل شخص يرفع الصالة عن نفسه أو في حق غيره في إطار علاقات العمل أو الضمان الإجتماعي والتغطية الصحية قضية ضد شخص أو مؤسسة، إلاّ إذا ثبت أنّها 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 .

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

الفصل21: يتم القضاء على أشكال التمييز العنصري وفق للمبادئ 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 أية جماعة من لون أو أصل أثني آخر، وكذلك كل مساعدة للنشاطات العنصرية- بما في ذلك تمويلها- جريمة معاقب عليها على معنى هذا القانون.
- اعتبار للتنظمات 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 ضدّ 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 شهر و 3 سنوات و خطية تتراوح بين ألف دينار إلى ثلاثة آلاف دينار أو بإحدى العقوبتين :

- كل من يحرض على الكراهية و العنف ضدّ 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 من ينشر آراء وأفكار قائمة على أساس التفوق العرقي أو الإثني أو على لون البشر أو الدين أو الكراهية القائمة على أساس معايير التمييز .
- كل شخص ينتمي إلى مجموعة أو منظمة تؤيد بصفة واضحة ومتكررة التفريق والتمييز على أساس معايير التمييز أو يساندها .

وتشدد العقوبة في صورة العود .

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

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

الفصل 26 تشدد العقوبات الواردة بهذا القانون:

- إذا كان الضحية طفلا على معنى مجلة حماية الطفل؛
- إذا كان 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 مرتكب 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 تاثير 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 بالحق الشخصي وكان الاعتداء يهدف إلى منعها من الإدلاء بشهادة أو من القيام بإعلام عن جريمة أو تقديم شكاية أو كان حاصلا بسبب ذلك.

الباب الخامس : في الإجراءات القضائية

الفصل 27: تقوم الضابطة العدلية وجوبا بإعلام الضحية بلغة يفهمها 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 ؛
- نقابة الشغل
- منظمة عمالية أو منظمة أعراف يرجع إليها ضحية التمييز بالنظر .
- جمعية مؤهلة بمقتضى نظامها الأساسي للدفاع عن حقوق الإنسان ومناهضة كل أشكال التمييز العنصري بطلب من المشتكي .
- 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 يقدّمه المشتكى به من إثباتات تدحض ما نسب إليه ويتخذ كل إجراءات التحقيق المستوجبة للوقوف على صحة الإدعاء 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 حالات التأكد 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 المسوّدة إلى حين البتّ في أصل القضية .

الفصل 32: يعاقب بالسجن من شهر إلى 3 أشهر وبخطية قدرها ألف دينار كل من يحول دون تنفيذ الأحكام و القرارات الإستعجالية. والمحاولة موجبة للعقاب ويضاعف العقاب في صورة العود.

الباب السادس : في المتابعة

الفصل 33:

تسند بموجب هذا القانون لهيئة حقوق الإنسان 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 وفاعليتها في القضاء على التمييز العنصري ، و نشر 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 و التنسيق مع الهيئات الدستورية وغيرها من الهياكل العمومية المعنية بمتابعة ومراقبة احترام حقوق الإنسان 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.
- إبداء الرأي في النصوص القانونية المتصلة بمجال التمييز العنصري .

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

الفصل 35 تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا القانون [1].

الفصل 36: ينشر هذا القانون بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية وينفذ كقانون من قوانين الدولة.

---

[1] - علي سبيل المذكر

قانون الوظيفة العمومية

المرسوم عدد 12 لسنة 1985 المؤرخ في 5 مارس 1985 المتعلق بنظام الجرايات المدنية والعسكرية كمتقاعد والباقين على قيد الحياة في القطاع العمومي عدا المنطقة الاجتماعية لكل الأعوان العموميين

القانون عدد 30 لسنة 1960 المؤرخ في 14 ديسمبر 1960 المتعلق بتنظيم أنشطة الشباب الاجتماعي

مجلة الشغل و خاصة الفصول 5 و 7 و 14 و 15 من مجلة 242 و 134 و 263 و 338 و 389

المجلة الجزائية

-القانون عدد 78 لسنة 1985 المؤرخ في 5 أوت 1985 المتعلق بضبط القانون الاساسي العام لاعوان الديوانة والمؤسسات العمومية المحلية الذي لجاز انتداب اعوان اجانب وفق شروط معينة

-الفصل 170 من مجلة الشغل البحري الصادرة بمقتضى القانون عدد 52 لسنة 1967 الذي نص على سريان احكام المجلة على الاجانب المستخدمين للعمل على متن السفن التونسية.

-القانون عدد 146 المؤرخ في 1959/11/5 والمتعلق بحماية اليد العاملة الوطنية

- المرسوم عدد 14 لسنة 1961 المؤرخ في 1961/8/30 والمتعلق بشروط مباشرة بعض انواع من النشاط التجاري والمنقح بالقانون عدد 84 لسنة 1985 المؤرخ في 1985/8/11

-القانون عدد 51 لسنة 1967 المؤرخ في 1967/12/7 متعلق بتنظيم مهنة البنوك

-القانون عدد 188 لسنة 1985 المؤرخ في 1985/12/6 متعلق بتشجيع المؤسسات المالية البنكية التي تتعامل أساسا مع غير المقيمين

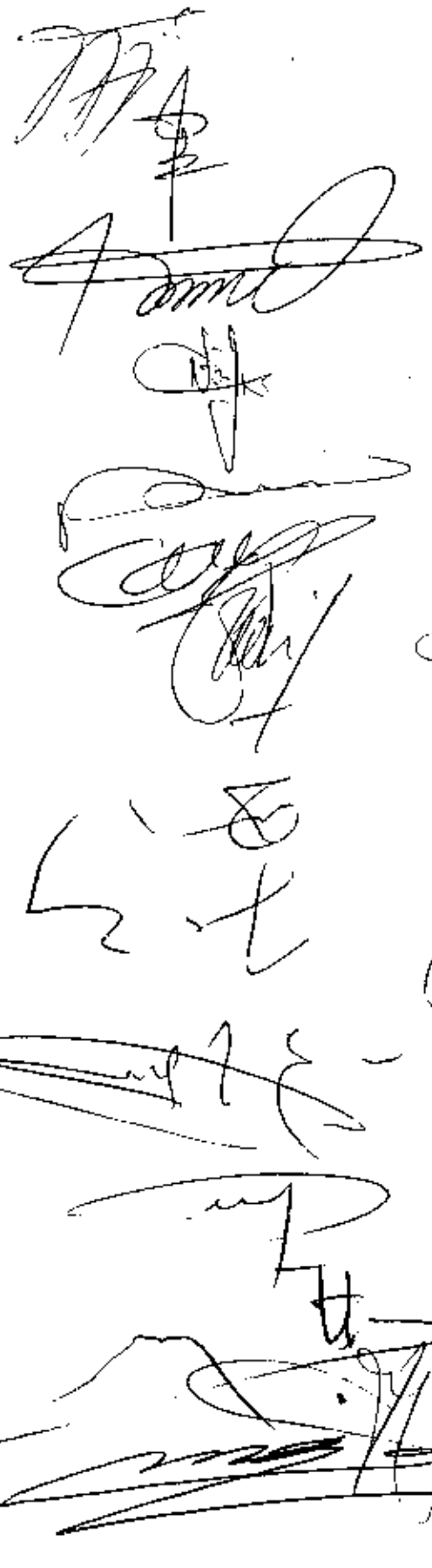
-القانون عدد 110 لسنة 1988 مؤرخ في 1988/8/18 متعلق بالنظام المنطبق على شركات التجارة الدولية

- قانون عدد 81 لسنة 1991 مؤرخ في 3/8/ 992 يتعلق بالمناطق الاقتصادية الحرة

-مجلة تشجيع الاستثمار الصادرة بمقتضى القانون عدد 120 لسنة 1993 مؤرخ في 1993/12/27

-الفصل 75 (و107) من مجلة المحاكم الصادرة بمقتضى القانون عدد30 لسنة 2003 المؤرخ في 2003/4/28 الذي اوجب على صاحب الرخصة ان يعطي اولوية في التشغيل للتونسيين .....ويمكن ان يرخص له مؤقتا في استخدام اعوان اجانب طبقا للقانون الجاري به العمل..

مقترح مشروع قانون أساسي يتعلق
بالقضاء على التمييز العنصري



السيد عبد الرزاق
محمد بن علي
زياد كمال غضبان
صاحبة بن كمال عبد الرحمن
زياد الدهاني
جميلة دبش كسيكسي
عبد الرؤوف الشريف
بشرى بالحاج حميدة
فتحي الساحلي
عماد الدائمي
صبري الدخيلي
نور الدين البحيري
ليليا جبوس كمشي
محمد الفاضل بن عمران