

مكافحة العنصرية عبر التشريعات الأردنية والإماراتية دراسة مقارنة مع النظامين اللاتيني والأنجلوسكسوني

مجلة الحقوق مجلة الحقوق مجلة الحقوق مجلة الحقوق مجلة الحقوق مجلة الحقوق مجلة الحقوق مجلة الحقوق مجلة الحقوق مجلة الحقوق

د. رنا إبراهيم العطور

أستاذ القانون الجنائي

الجامعة الأردنية وجامعة الشارقة

E-mail: Dr.ranaatour@yahoo.com

*تاريخ تسلّم البحث: ٢٠١٨/٢/١٥م

*تاريخ قبوله للنشر: ٢٠١٨/٩/١٧م

مكافحة العنصرية عبر التشريعات الأردنية والإماراتية دراسة مقارنة مع النظامين اللاتيني والأنجلوسكسوني

د. رنا إبراهيم العطور

أستاذ القانون الجنائي

الجامعة الأردنية وجامعة الشارقة

الملخص

تختلف التشريعات الوطنية في مدى تزودها بأدوات قانونية لمكافحة العنصرية، ففي كل من الأردن والإمارات وفرنسا وبريطانيا على سبيل المثال يتم مواجهة العنصرية بشكل مختلف إلى حد ما عن الدول الأخرى، إذ تحظر التشريعات الوطنية، في كل بلد من هذه البلدان، التمييز العنصري وتعاقب على الأفعال والأقوال العنصرية، بيد أن المشرع في كل منها لم يطع تماما نفس المخاوف؛ ففي النظام اللاتيني، وفي فرنسا بالتحديد، يبدو أن الأمر يتعلق قبل كل شيء بالسماح بإدماج الكافة في الجمهورية، استنادا إلى مبدأ التكامل، أما النظام الأنجلوسكسوني، وفي بريطانيا بالتحديد، فإن القانون يهدف إلى إعطاء جميع المجموعات الاجتماعية فرصة للازدهار بشكل تحافظ فيه على خصوصيتها في الوقت ذاته. كما يتضمن تنفيذ التشريع أيضا بعض الاختلافات، فالتشريعات الأردنية والإماراتية تقترب نوعا ما من القانون الفرنسي من حيث اعتمادهما أساسا على الجرائم الجنائية، والتي يصعب إثباتها. أما المشرع البريطاني بالمقابل فقد فضل المسؤولية المدنية وذلك من خلال وضع جزاءات مدنية إضافة إلى إنشاء هيئة عامة متخصصة في مكافحة العنصرية، لجنة المساواة العنصرية، التي من شأنها أن تساعد الضحايا، وتقدم مساعدة فعالة للمشتكين. ويبدو أن السلطات الفرنسية بدأت تستوحي جانبا من هذه الحلول ساعية إلى تكيفها مع الطراز الجمهوري للاندماج تطبيقا لمبدأ التكامل.

Combating Racism through Jordanian and UAE Legislation Comparative study with the Latin and Anglo-Saxon Systems

Dr. Rana Atour

Professor - Faculty of Law
University of Sharjah

Abstract

National legislation differs in the extent to which it provides legal tools to combat racism. In Jordan, the United Arab Emirates, France and Britain, for example, combating racism is somewhat different from each other. In each country, national legislation prohibits racial discrimination and punishes racist acts and words, but the legislator in each country has not fully addressed the same concerns; In the Latin system, and in France in particular, it seems to be above all in allowing the inclusion of all in the Republic, based on the principle of complementarity. The Anglo-Saxon system, and in Britain specifically, the law aims to give all social groups an opportunity to prosper in a way that preserves their specificities at the same time. The implementation of the legislation also includes some differences. Jordanian and UAE legislation are somewhat closer to French law in terms of their reliance on criminal offenses, which are difficult to prove. The British legislator, on the other hand, preferred civil responsibility through the establishment of civil sanctions, as well as the establishment of a public body specialized in combating racism, the Committee on Racial Equality, which would assist victims and provide effective assistance to complainants. It seems that the French authorities have begun to draw some of these solutions in order to adapt them to the republican model of integration in accordance with the principle of complementarity.

Keywords: Racism – combating – fighting against – legal instruments – Latin system – Anglo-Saxon system – Jordanian and UAE legislations.

مقدمة

يقصد بالعنصرية اصطلاحاً التمييز السلبي بين الأشخاص القائم على أساس العرق أو الدين أو اللون أو أي سبب آخر. وتظهر إشكالية الموضوع في أن العنصرية باتت ظاهرة واسعة الانتشار في بلدان العالم المختلفة مما يتطلب تدخل تشريعي للحد منها، لا سيما مع اتساع دائرتها في مختلف البلدان خلال السنوات الأخيرة.

قد تبدو أسباب العنصرية مشتركة بين البلدان المختلفة، لا سيما الأوروبية، بما في ذلك فرنسا وبريطانيا^١. وقد أظهرت الدراسات أن العنصرية تأخذ منحى إشكالياً آخر إذ تتنامى بتأثير عوامل عدة^٢، فعندما يتم الكشف عن الحالة الاجتماعية، تزداد العنصرية تقريباً بشكل تلقائي، فالحركات الاجتماعية المتخلفة والمتولدة من تراجع الطبقة العاملة تحول دون التحدث باسمها بفعالية. كما أسقطت الأزمات الاقتصادية والاجتماعية كثيراً من الناس في حالة من الفوضى وأدت بهم إلى البحث عن كبش فداء في الخارج. فانقسمت المجتمعات فئتين، فئة الطبقة المتوسطة والعليا من جانب والتي تتمتع بمستوى معيشة جيد، وفئة المعدمين، من جانب آخر، والتي تتزايد أعدادها أكثر فأكثر. وكل من الفئتين تمارس العنصرية من جانبها، إما خوفاً من فقدان المكتسبات، أو استياء من الأجانب بنظرها واعتبارهم مصدر كل الشرور. أما العنصر الثاني لتنامي العنصرية، فيتمثل في سياسات الدول، فهناك سياسة اجتماعية ثابتة تميل إلى الحد من العنصرية. كما تغذي الأزمة الحالية لدولة الرفاه ذلك، من ناحية أخرى.

لم تعد الدول المعاصرة تقوم بمهامها كالسابق، ولم تعد المؤسسات كالمدرسة أو الخدمات الاجتماعية البوتقة التي يمكن أن يجد كل فرد من خلالها مكانه في المجتمع. كما أن خيار التعددية الثقافية يمكن أن يعزز العنصرية أيضاً بتسليط الضوء على الاختلافات بين المجموعات. أما العامل الأخير لتنامي العنصرية فيتمثل في تأكيد الهويات الوطنية، فمخاوف البناء العالمي عامة والإقليمي خاصة، تؤدي إلى السعي إلى معايير مرجعية مسببة الارتفاع القوي في التمسك بالهويات الوطنية^٣. ضمن هذا المنظور، تلخص النظرة السلبية نحو المهاجرين على أنهم غير قابلين للمقارنة أكثر فأكثر ما أدى إلى معاناتهم عموماً من ردة الفعل بالرفض.

تاريخياً، إذا كانت أسباب العنصرية تتجاهل الحدود الوطنية، إلا أن أشكالها ومظاهرها تختلف تبعاً للبلد المعني. ففي كل من الأردن وبريطانيا يتم الإعراب عن العنصرية من خلال

١. د. محمد شفيق: "قراءات في المرجعيات العلمية لأنصار العنصرية والطبقة في المجتمعات الغربية"، الأكاديمية، المغرب، العدد ٢٩، ٢٠١٢، ص ٢٧٩.

2. Bernard Guerin: "Combating everyday Racial Discrimination without Assuming Racist or Racism", Behavior and Social Issues 4/2005, vol. 14, Issue 1.

٣. د. سهيل حسين الفتلاوي: "التسامح كحق من حقوق الإنسان"، مجلة الحقوق، كلية الحقوق، جامعة البحرين، البحرين، المجلد العاشر، العدد الأول، ٢٠١٢، ص ٣٧٩.

العنف، فالتحرش العنصري متكرر فيها بشكل خاص، وينسب متفاوتة. أما في فرنسا، وإن كان العنف فيها ليس غائباً بالطبع إلا أنه ليس الطريقة الفضلى للتعبير عن العنصرية، والتي تتجلى بطريقة أكثر بهتاناً، عبر التمييز أو الكتابات. وبالنسبة للموقف السياسي من العنصرية، فهو عملياً غير موجود في بريطانيا، فالحزب العنصري بشكل علني للجبهة الوطنية قد توصل إلى نجاح جزئي وسريع الزوال في أوائل السبعينات في أثناء بعض الانتخابات المحلية، وقد تراجع في بداية الثمانينات بفعل الانشقاق الداخلي وبسبب انتعاش مواضيعه السياسية من قبل حزب المحافظين للسيدة تاتشر. أما في فرنسا، فقد ازدهر حزب الجبهة الوطنية اليميني المتطرف، الذي يبث العقيدة العنصرية والمعادية للأجانب، في منتصف الثمانينات، متباهياً بحصوله على نسب متصاعدة من الأصوات خلال الانتخابات التشريعية خلال السنوات الأخيرة، وقد وصل زعيم الجبهة الوطنية الفرنسية (جان ماري لوبان) إلى مزاحمة المرشحين للرئاسة الفرنسية ونافس الرئيس جاك شيراك في الجولة الثانية من الانتخابات الرئاسية عام ٢٠٠٢. وفي الإمارات العربية المتحدة يتجلى الموقف السياسي من العنصرية في الدعوة إلى التسامح، وقد سمي عام ٢٠١٩ بعام التسامح.

يبدو أنّ العنصرية ليس من السهل قياسها، ومن الصعب وضع تعريف خاص بها. وفقاً للنص الدولي، في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري لعام ١٩٦٥، ويتمثل مفهوم العنصرية في "أي مذهب قائم على التفرقة العنصرية"^٤. ويعاب على هذا التعريف أنه يشير إلى مفهوم العرق ذي الصلاحية العلمية المختلف بشأنها^٥. وقد حاول بعض المؤلفين تحديد هذا المعنى، بأنها الارتباط بين السمات أو الثروة - البدنية أو الوراثية أو البيولوجية - فرد (أو مجموعة) وصفاته الفكرية أو الأخلاقية^٦. كما يذهب جانب آخر من الفقه إلى القول إنها تتألف من الانتعاش العام والنهائي من الاختلافات، الحقيقية أو الوهمية، لصالح المتهم، وبما يلحق الضرر في شخصيته، من أجل تبرير العدوان^٧. هذان التعريفان ركزا على ما يميز فرد أو مجموعة (من لون البشرة إلى السمات الوراثية)، فإساءة استعمال هذه الاختلافات هو الذي يخلق العنصرية، والتي تعمل على تقسيم الأشخاص إلى فئات مختلفة.

٤. د. عمر عبد النافع: " نظرة سريعة على أهم الاتفاقيات لحقوق الانسان"، مجلة الجنان لحقوق الانسان، لبنان، العدد الأول، ٢٠١٠، ص ١٣. Pierre Michel EISEMANN : " International courts and the development of international law", Springer, 2013, 50.

5. Kwong-leung Tang: " Combating Racial Discrimination: The effectiveness of an International Legal Regime", The British Journal of Social Work, 1/2003, vol. 33, Issue 1.

6. Tu-ting SU: " Navigating racial, cultural boundaries: A qualitative analysis of counseling process", Indiana university, 2012.23.

7. Gachet Isil: " Combating racism and racial Discrimination in Europe", UN Chronile, 9/2007, vol. 44, Issue 3; Lisette Marie GARCIA : " The hidden injures of racial employment discrimination : A qualitative analysis", the Ohio state university, 2009.13.

على هذا النحو، فإنّ العنصرية تعيق المفاهيم الليبرالية والانسانية التي تستند إليها دولة القانون؛ فعبارة المساواة بين جميع الأفراد تعد من صميم النظم الفلسفية والسياسية والقانونية^٨، ولا توجد أية سمة مميزة فردية يمكن أن تبرر التفرقة في المعاملة، فالأفراد أحرار في تقرير أمورهم، ويتمتعون بمساواة تامة في الحصول على الوظائف المدنية وهم سواسية أمام القانون. وقد تم التأكيد على مبادئ المساواة بين الجميع وحظر التمييز ولا سيما العنصري في الشرائع الدولية كالإعلان العالمي لحقوق الانسان في المادتين (١ و ٢)^٩ والمبادئ الدستورية^{١٠}. وعلى أساس هذا المبدأ - مبدأ المساواة - تقوم المحاكم الدستورية أو الإدارية بفرض رقابة على استبعاد الأجانب من الفوائد الاجتماعية أو من رفض إدخال أطفال الأجانب في المدارس... الخ.

في الواقع، لا يمكن قبول العنصرية في مجتمعات تحترم الحقوق الأساسية للإنسان، ومن هنا يأتي دور المشرع ليضع الأدوات القانونية في سبيل مكافحة العنصرية، مكملاً بذلك مبادرات بعض الجمعيات الأهلية، إن وجدت، كجمعية (SOS ضد العنصرية) في فرنسا، أو التحالف (ضد النازية) في بريطانيا، وتختلف طبيعة هذه الأدوات إلى حد كبير بين دولة وأخرى. ويمكن تفسير ذلك باختلاف التصور الكبير بشأن موقع الأجنبي في المجتمع^{١١}؛ ففرنسا مثلاً، وبشكل تقليدي، ومنذ النظام القديم، متمسكة بنموذج الاندماج الفردي، تطبيقاً لمبدأ التكامل، وبالتالي ينبغي على الأجانب الدوبان للاندماج مع كتلة المواطنين، وينبغي عليهم التصرف بطريقة غير متميزة، بل ويمكنهم أيضاً تبني جنسية البلد، وبذلك كان على الجميع الانصهار في بوتقة الولاء للملكية بداية ومن ثم للجمهورية فيما بعد؛ أما بريطانيا، فقد اختارت بدلاً من ذلك نموذج الإدراج والتعددية الثقافية، حيث مجموعات مستقلة تتعايش مع بعضها في المجتمع، مع كفالة وضمان مكانة كل منها (عبر الكوتا عند الحاجة) دون اختلاطها مع غيرها من المجموعات. وقد تخللت استراتيجيات مكافحة العنصرية هذه الاختلافات^{١٢}، ففي الوقت الذي تصر فيه النقابات الفرنسية على المساواة بين الجميع، نجد النقابات البريطانية بالمقابل تعمل على حماية حقوق الأقليات^{١٣}. وبهذا، ترتبط مكافحة العنصرية ارتباطاً لا يتجزأ مع مفهوم الأجنبي، ما يفرض ملاحظة الروابط المنسوجة بينهما.

٨. د. عبد الله صالح: "الحق في المساواة"، مجلة الديمقراطية، (وكالة الأهرام)، مصر، المجلد التاسع، العدد ٢٣، ٢٠٠٩، ص ١١٤.

٩. لقد صادق الأردن على العديد من الاتفاقيات المتعلقة بحقوق الانسان ومن ضمنها الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري وتم نشرها في الجريدة الرسمية بتاريخ ٢٠٠٦/٦/١٥ وبذلك أصبحت الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري جزءاً لا يتجزأ من التشريعات الوطنية، وقد استقر الاجتهاد القضائي لدينا على اعتبار أن الاتفاقيات الدولية تسمو على التشريعات الوطنية وتأخذ أولوية في التطبيق.

١٠. وفق المادة (١٤) والمادة (٢٥) من دستور دولة الإمارات العربية المتحدة لسنة ١٩٧١.

١١. د. عادل محمد خير: "الأجنبي وحقوق الانسان في قانون حقوق الانسان الدولي والقانون الإنساني الدولي"، بدون ناشر، الطبعة الأولى، ٢٠٠٥، ص ٤٧.

12. Bernard Guerin, op. cit..

١٣. د. صوفي حسن أبو طالب: "تاريخ النظم القانونية والاجتماعية"، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٦، ص ٢٧٠.

نظرا لعدم كفاية وجود أدوات لمكافحة العنصرية في حد ذاتها، ينبغي علينا أيضاً قياس مدى فاعلية مكافحة العنصرية بالنظر إلى استخدام هذه الأدوات، ومدى الاختلافات الواردة في تنفيذ مكافحة العنصرية بين بلد وآخر، وهذا ما سنبيّنه في هذه الدراسة المعتمدة على مناهج البحث الوصفي والتحليلي والمقارن للتشريعات المعنية، ما يقتضي تقسيمها إلى مبحثين رئيسيين، يتناول الأول (الأدوات القانونية في مكافحة العنصرية) ويتناول الثاني (تنفيذ مكافحة العنصرية).

المبحث الأول

الأدوات القانونية في مكافحة العنصرية

إنّ مفاهيم الأدوات القانونية لمكافحة العنصرية تفسر الطريقة التي يعتزم فيها المشرع مكافحة أفة العنصرية، وتهدف هذه الأدوات عموماً إلى القضاء على المظاهر الأساسية للعنصرية؛ كالتمييز أو الأقوال أو الكتابات أو الأفعال.

المطلب الأول

مفاهيم الأدوات القانونية لمكافحة العنصرية

تختلف مفاهيم الأدوات القانونية لمكافحة العنصرية إلى حد ما بين كل من الأردن والإمارات وفرنسا وبريطانيا. ففي الوقت الذي اعتمدت فيه كل من بريطانيا والإمارات تشريعا خاصاً، نجد كل من فرنسا والأردن قد أثرا مضاعفة النصوص القانونية. مع ملاحظة قيام البريطانيين، من ناحية أخرى، بإنشاء وكالة متخصصة، بينما وثق كل من الأردنيين والإماراتيين كالفرنسيين بطرق الطعن العادية.

الفرع الأول

تشريع خاص أو تعدد التشريعات القانونية

في كل من الأردن وفرنسا لا يوجد نص موحد لمكافحة العنصرية بل ينبغي الرجوع إلى تشريعات قانونية متناثرة، والواردة أساساً في قانون العقوبات أو قانون العمل أو التشريعات المتعلقة بالصحافة. وإذا كانت إضافة هذه الأحكام تعكس توفر مجموعة من التدابير لمكافحة العنصرية، إلا أنه ينقصها نوع من التناسق والاستقرار¹⁴، تلك الميزات الممنوحة من قبل النظام البريطاني والإماراتي.

14. Gachet Isil: " Combating racism and racial Discrimination in Europe", UN Chronile, 9/2007, vol. 44, Issue 3; Alexandra POLI : " Faire face au racisme en France et au Brésil: de la condamnation morale à l'aide aux victimes ", Cultures et conflits, 2005, issue 60, p. 11.

في بريطانيا، من ناحية أخرى، أوجد المشرع البريطاني منذ أواسط الستينيات قانوناً بشأن العلاقات العنصرية (Race relations Act)، وينبغي أن نتكلم على وجه التحديد عن بريطانيا العظمى لعدم تطبيق هذا القانون في إيرلندا الشمالية. ويعود أول قانون في هذا المجال إلى عام ١٩٦٥، إذ جاء استجابة لتدفق المهاجرين الأفارقة، في تلك الحقبة، لا سيما من كينيا وأوغندا، وقد دفع الوعي بالمشاكل التي يمكن أن يثيرها تدفق الأجانب، المشرع إلى تزويد البلد بقانون كبير لمكافحة العنصرية. ثم استبدل قانون عام ١٩٦٥ قانوناً آخر عام ١٩٦٨، وأخيراً عام ١٩٧٦. وهذا القانون الأخير - بقانون عام ١٩٧٦ - هو الذي يطبق حالياً، فهو يمد الأحكام ويقوي تلك التي كانت سارية من قبل. فكل سلوك تمييزي يندرج في نطاق تطبيق هذا القانون، الذي يشكل الأداة الرئيسية في مكافحة العنصرية في بريطانيا. وعنوان القانون واضح، فهو يتعلق بالعلاقات العنصرية أو العلاقات العرقية، وهي عبارات غير موجودة في الأردن وفرنسا، وهي تعكس صميم التعدد الثقافي عبر قناة الماناش. ويهدف القانون إلى تحسين العلاقات بين المجموعات العرقية، فلا يوجد مجال لإنكار واقع هذه الفئات، ولكنه بدلاً من ذلك يسمح لها بأن تزدهر دون معاناة من التمييز^{١٥}. وكذلك الحال بالنسبة إلى المشرع الإماراتي والذي أصدر قانون منع التمييز والكرهية وفق المرسوم رقم ٢ لسنة ٢٠١٥.

الفرع الثاني

وكالة متخصصة أو وسائل الطعن العادية

في كل من الأردن والإمارات وفرنسا، لم يشعر المشرع بالحاجة إلى إنشاء مؤسسة خاصة تختص بمكافحة العنصرية، إذ تنظر المحاكم العادية في حالات العنصرية، مدنية كانت أو جزائية أو عمالية. وعلى الرغم من تعامل اللجان الاستشارية في المراكز الوطنية لحقوق الإنسان مع حالات من العنصرية، إلا أن هذا ليس اختصاصها من جهة، كما أن نشاطها يقتصر على نشر تقرير سنوي بشأن مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب من جهة أخرى. متأثرة بالحل البريطاني، اقترحت فرنسا مؤخراً إنشاء وسيط متخصص في قضايا العنصرية، وذلك خصيصاً من أجل تحسين مكافحة العنصرية في مجال العمل^{١٦}.

المشهد المؤسسي في بريطانيا مختلف تماماً^{١٧}، فمنذ قوانين عام ١٩٦٥ و١٩٦٨ تم إنشاء وكالات متخصصة. ويتعلق الأمر في الوقت الراهن بلجنة المساواة العرقية (Commission for racial

15. Kwong-leung Tang, op. cit..

16. Gachet Isil, op. cit..

17. Berman Gabrielle, Paradies Yin : " Racism, disadvantage and multiculturalism: towards effective anti-racist praxis", Ethnic and Racial studies, 2/2010, vol. 33, Issue 2; Brian RAY : " Experiences of discrimination and discomfort: A comparison of metropolitan and non-metropolitan locations", Canadian geographer, 2013, vol. 57, issue 2, p. 233.

(equality)، وهي هيئة مستقلة، يعين أعضاؤها من قبل وزير الداخلية. وعلى اللجنة تطبيق قانون عام ١٩٧٦، وتعزيز العلاقات الجيدة بين الأعراق، ولديها اختصاص عام كمستشار للحكومة والإعلام تجاه الجمهور. وبالإضافة إلى ذلك، فإنه يمكنها مساعدة أصحاب الشكاوى أمام المحاكم، بل وتحريك الدعوى بنفسها، كما يمكنها أيضاً إجراء تحقيقات بشأن نشر العنصرية. وفي نهاية هذه التحقيقات، يجوز لها أن تصدر إشعاراً بعدم التمييز (Non Discrimination Notice) تطلب بموجبه من الشخص المعني الامتثال للقانون، وفي حالة الاستمرار بالتمييز، تستطيع تحريك الدعوى في غضون خمس سنوات. كما تستطيع اللجنة أيضاً وضع مدونات لقواعد السلوك، وعلى الرغم من عدم تمتع تلك المدونات بالقوة الإلزامية، إلا أنها تشير على الأشخاص المعنيين، كالشركات مثلاً، بكيفية التصرف بطريقة تجنب الوقوع في العنصرية، وقد اعتمدت عدة مدونات لقواعد السلوك، لا سيما في مجال العمل والإسكان.

كما تم ترحيل اللجنة إلى المستوى المحلي عبر مجلس المساواة العرقية (Racial equality council)، وهو مسؤول أساساً عن توفير المعلومات والمشورة بشأن التشريعات المكافحة للعنصرية، كما يستطيع أيضاً تمثيل المدعين أمام القضاء، ولكنه نادراً ما يقوم بذلك، تاركاً أمر هذه المهمة للجنة.

ومن الجدير بالذكر أن وجود لجنة المساواة العنصرية في بريطانيا لا تشكل في نظام طرق الطعن القضائية، إذ يمكن رفع الدعوى أمام محاكم الدرجة الأولى المدنية، أو الصناعية المسؤولة عن النزاعات العمالية، من قبل أي شخص يريد الحصول على جزاء قانوني. فعمل هذه اللجنة يكمل عمل المحاكم، كونها تتيح للجمهور وكالة مخولة بسلطات واسعة جداً، يمكن الوصول إليها بسهولة أكبر، وأكثر يسراً. ويبدو أن وجود لجنة متخصصة يعد أمراً نموذجياً للمفهوم البريطاني للأجنبي؛ كمنتم إلى جماعة محددة بوضوح داخل المجتمع، وينبغي بالنتيجة أن يكون قادراً على الوصول إلى منظمة مخولة بالدفاع عن مصالحه، فاللجنة هي الترجمة المؤسسية للتعايش بين المجموعات العرقية. أما في كل من الأردن والإمارات وفرنسا، لا يتم الممايزة بين الأفراد، إذ يفترض خضوع الجميع للسلطة، وبالنتيجة فإن مكافحة العنصرية تمر بطبيعة الحال من خلال القنوات العادية.

المطلب الثاني

التمييز

إنّ التمييز العنصري معاقب عليه في البلدان المختلفة، ولكن بشروط مختلفة بعض الشيء. فمن غير المقبول حقاً أن يكون هنالك اختلاف في المعاملة استناداً إلى انتماء الشخص لمجموعة محددة بناء على الأصل فحسب. لذلك، قامت كل من فرنسا وبريطانيا بالنص على وسائل لمكافحة التمييز

في مجال العمل لأن العمل هو مكان قد يمارس فيه التمييز بشكل معتاد وسهل. وهناك أيضاً أدوات لمكافحة التمييز خارج إطار العمل تم النصيص عليها في كل من الإمارات والأردن وفرنسا وبريطانيا. على أنه ينبغي علينا أن ننظر أولاً في مفهوم التمييز العنصري، الذي تتعددهمفاهيمه وتختلف بين البلدان محل الدراسة.

الفرع الأول

مفهوم التمييز العنصري

يتمثل التمييز العنصري في ارتكاب التمييز في التعامل مع شخص بشكل مختلف عن التعامل العادي وأسوأ منه مع شخص آخر^{١٨}. وقد عرف المشرع الإماراتي "التمييز" بأنه "كل تفرقة أو تقييد أو استثناء أو تفضيل بين الأفراد أو الجماعات على أساس الدين أو العقيدة أو المذهب أو الملة أو الطائفة أو العرق أو اللون أو الأصل الإثني"^{١٩}.

ويشمل القانون الإنجليزي نوعين من التمييز؛ التمييز المباشر الذي يقوم صراحة على العرق، والتمييز غير المباشر. وقد يبدو هذا الأخير غير تمييزي للوهلة الأولى، ولكن ينجم عنه آثار تمييزية، وهذا هو الحال، على سبيل المثال، من شرط المؤهلات المطلوبة للحصول على عمل، والذي لا يمكن عملياً أن يكون متوافراً لدى الأجانب.

التشريعات الفرنسية والأردنية والإماراتية لم تنص على هذا التقسيم، ما يعني أن حالات التمييز كافة، المباشرة وغير المباشرة، مغطاة بالتشريع. ومع ذلك، يبدو أن القضاء على حالات التمييز المباشر.

أما بالنسبة لمفهوم العنصر المستخدم كأساس للتمييز، فهو يعرف في البلدان محل الدراسة على نطاق واسع^{٢٠}، ويمكن تفسير ذلك بالغموض الذي يكتنف المفاهيم المعنية. وتشير القوانين إلى مفهوم للعرق منتقد من قبل المجتمع العلمي، ولكن الإشارة إليه ضرورية مع ذلك، نظراً لأن العنصريين أنفسهم يشيرون إلى العرق، دون حرج من نتائج البحوث العلمية. وإن كان مشكوكاً فيه، يمكن تعريف العرق، باستناده على اصطلاح تقليدي طويل الأجل، فبانتمائهم إلى العرق ذاته يشترك الأفراد في الصفات الجسمانية أو العقلية أو الوراثية. فكل من يقوم بإنشاء الفروق، لا سيما استناداً إلى لون البشرة، أو السمة الشخصية، أو فئة الدم، يعد مداناً بوضوح بالتمييز العنصري.

كما أن اصطلاح الإثنية الذي تحيل إليه القوانين عادة، غير مرضي أيضاً. فالأصل الإثني موروث عن الماضي الاستعماري للدول الكبرى، التي فرقت الشعوب الإثنية قهراً كي تحكم بشكل أفضل، ما

18. Berman Gabrielle, op. cit..

١٩. وفق المادة (١) من قانون منع التمييز والكرهية لعام ٢٠١٥.

20. Bernard Guerin, op. cit.,

يفسح المجال بشكل سيء أمام المحاولات الرامية إلى تعريفه. ومع ذلك، يبدو أن المجموعة الإثنية تشير إلى مفهوم ثقافي، فهي تعني مجموعة من الأشخاص لهم ماضٍ ومعتقدات وعادات مشتركة. وخلافاً للعرق بالمعنى الدقيق للكلمة، لا تحدد المجموعة الإثنية من خلال الصفات البيولوجية، بل تعرف الإثنية من خلال بُعدين: التاريخ المشترك والخصوصية الثقافية^{٢١}.

بالنسبة للقانون الفرنسي، يترتب التمييز العنصري عن التفرقة بسبب "الأصل أو الجنس أو الخلق أو التوجه الجنسي أو الهوية أو العمر أو الوضع الأسري أو حالة الحمل أو السمة الوراثية أو الانتماء أو عدم الانتماء الحقيقي أو المفترض لعرق أو أمة أو أصل أو للآراء السياسية أو النشاطات النقابية أو المتبادلة أو المعتقدات الدينية أو المظهر الخارجي أو اسم العائلة أو بسبب الحالة الصحية أو الإعاقة" وفقاً لقانون العمل، في المادة (١١٣٢-١)^{٢٢}، وقانون العقوبات، في المادة (٢٢٥-١)^{٢٣}.

أما القانون الإنجليزي لعام ١٩٧٦ فهو بدوره أكثر تفصيلاً، دون أن يؤثر ذلك في النتيجة العملية. إذ يعتبر التمييز من أصل عنصري عندما يقوم على أساس اللون أو العرق أو الجنسية أو الأصل القومي أو الإثني. وهذه التعبيرات لها ما يعادلها في فرنسا. فاللون يدخل في مفهوم العرق الذي ينص عليه القانون الفرنسي، والجنسية أو الأصول القومية تدخل في الأمة، كمفهوم فرنسي، كما تدخل الأصول الإثنية (العرقية) ضمن الإثنية التي يعرفها القانون الفرنسي. وقد جمع القانون الإماراتي جميع هذه المفاهيم من العرق أو اللون أو الأصل الإثني، محددًا ابتداءً أسس التمييز سنة ٢٠١٥ بالدين أو العقيدة أو المذهب أو الملة أو الطائفة أو العرق أو اللون أو الأصل الإثني، مضيفاً لها سنة ٢٠١٩ أو النوع أو الجنس^{٢٤}.

في نهاية المطاف، يبدو أن مفاهيم التمييز العنصري في كل من الأردن والإمارات وفرنسا وبريطانيا متقاربة للغاية. فهي تتجذر في مفهوم "المساواة" الذي تتسم به النظم القانونية والسياسية على حد سواء، فضمن المساواة بين الجميع يوجب حظر التمييز. في البلدان موضوع الدراسة، ظهرت رغبة المشرع في عدم الاقتصار على الإحالة إلى العرق بالمعنى الدقيق للكلمة، بل رغبته في أن يغطي مجموعة من السلوكيات ذات الصلة بالعنصرية البيولوجية، مديناً أيضاً

21. Davis Mary: " Working against racism: how European trade unions can combat racism at work", Transfer. European Review of Labor and research, 8/2007, vol. 13, Issue 3; Maures BENJAMINS : " Race, ethnic discrimination and preventive service utilization in a sample of whites, blacks", Medical care, 2012, p.8.

٢٢. المادة (١١٣٢-١) من قانون العمل الفرنسي المعدلة بموجب المادة (٤) من القانون رقم ٩٥٤-٢٠١٢ الصادر في ٦ أغسطس ٢٠١٢.

٢٣. المادة (٢٢٥-١) من قانون العقوبات الفرنسي المعدلة بموجب المادة (٤) من القانون رقم ٩٥٤-٢٠١٢ الصادر في ٦ أغسطس ٢٠١٢.

٢٤. وفق المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم (١١) لسنة ٢٠١٩ بتعديل أحكام المرسوم بقانون الاتحادي رقم (٢) لسنة ٢٠١٥ بشأن مكافحة التمييز والكرهية.

حالات التمييز بسبب الأمة أو المجموعة الإثنية، ما يسمح بالنظر في هذا النوع من السلوك على نطاق واسع. كما يغطي أيضاً، العنصرية الثقافية، استناداً إلى معايير ثقافية، كالتاريخ والعادات، فالشخص الذي يرفض تشغيل الجزائريين مثلاً سوف يكون مرتكباً للتمييز العنصري على الرغم من عدم تلميحها إلى الخصائص البيولوجية لتلك المجموعة.

الفرع الثاني

التمييز في العمل^{٢٥}

في كل من الأردن والإمارات، على الرغم من توقيع الدولة على العديد من الاتفاقيات الدولية في مجال العمل، لا سيما تلك المتعلقة بالتمييز العنصري، إلا أن ذلك لم يترجم بعد في نصوص قانون العمل. هذا بالنسبة للعاملين بالقطاع الخاص، أما الموظفون في القطاع العام فقد نص المشرع الأردني في المادة (٦٧) من نظام الخدمة المدنية على أن "الوظيفة العامة مسؤولة وأمانة لخدمة المواطن والمجتمع تحكّمها وتوجه مسيرتها القيم الدينية والوطنية والقومية للحضارة العربية والإنسانية وتحرص على إرساء معايير وقواعد ومبادئ أخلاقية تحكّم آداب الوظيفة العامة وقيم ثقافية ومهنية عالية لدى موظفي الخدمة المدنية وتعزز إلزامهم بهذه المعايير والقواعد والقيم وتخلق الثقة والتقدير لدى المواطن وملتقى الخدمة العامة بعمل الدوائر وتبني حالة من الاحترام والتقدير لدورها في توفير الخدمات بأفضل طريقة ممكنة للمواطن والمجتمع على حد سواء ومن أجل تحقيق ذلك فإن على الموظف الإلتزام بما يلي: "معاملة الجمهور بلباقة وكياسة"، وعلى أساس الحيادية والتجرد والموضوعية والعدالة دون تمييز بينهم على أساس الجنس أو العرق أو المعتقدات الدينية أو أي شكل من أشكال التمييز". نص قانوني توجيهي غير عقابي.

وفي دولة الإمارات العربية المتحدة يظهر حرص المشرع تأكيد عدم التمييز في مجال العمل من خلال اعتماد مجلس الوزراء عام ٢٠١٨ مشروع إصدار أول تشريع من نوعه للمساواة في الأجور والرواتب بين الجنسين، ووفق المادة (٣٢) من قانون العمل الإماراتي لسنة ١٩٨٠، نص المشرع صراحة على أن "يُمنح للمرأة الأجر المماثل لأجر الرجل في حال قيامها بنفس العمل". كما نص القانون الاتحادي رقم (٢٩) لسنة ٢٠٠٦ على عدم التمييز بشأن حقوق أصحاب الهمم، وهذا ما أكدته قرار مجلس الوزراء في دعم عمل أصحاب الهمم، كما حظر القانون الاتحادي رقم (١٠) لسنة ٢٠١٧ بشأن عمال الخدمة المساندة لتمييز بين العمال بما يخل بقاعدة المساواة بينهم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، تطبيقاً لأحكام الاتفاقية الدولية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، ١٩٥٨.

٢٥. د. محمد عرفان الخطيب: "مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن، نطاق التطبيق والاثبات"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، سوريا، المجلد ٢٥، العدد الأول، ٢٠٠٩، ص ٧.

وعلى الرغم مما تقدم، يبدو أن المشرعين الأردني والإماراتي قد أغفلا النص على حظر بعض التصرفات العنصرية في مجال العمل أو الوظيفة أو المعاقبة عليها، كالقيام برفض التعيين، أو المعاقبة، أو الفصل، أو تعليق عرض العمل على شرط غير مشروع، خلافاً للمشرع الفرنسي كما سنرى.

في فرنسا، تم استكمال قانون العمل الفرنسي مؤخراً، بقانون صادر في ٣١ ديسمبر ١٩٩٢، وآخر في ٦ أغسطس ٢٠١٢، بهدف النص على التمييز، بما في ذلك التمييز العنصري. فالمادة (١١٣٢) - (١) تنص على عدم جواز استبعاد أي شخص من إجراءات التعيين أو الحصول على دورة تدريبية أو فترة من التدريب أثناء العمل في الشركة كما لا يجوز معاقبة العامل أو فصله أو إخضاعه لأي تمييز، مباشر أو غير مباشر،.. لاسيما في مجال الأجر، أو تدابير تقاسم الأرباح أو توزيع أسهم التدريب أو التصنيف أو الإحالة أو المؤهلات أو التصنيف أو الترقية المهنية أو تجديد عقد أو النقل.. لأي كان، بسبب - من بين أسباب أخرى- "انتمائه لجماعة اثنية، أو أمة، أو عرق". كما أن الأعمال الثقيلة بشكل أكثر من اللازم نتيجة للتعاقد مع صاحب العمل، المؤدية إلى الفصل من العمل، تؤخذ بعين الاعتبار.

وتظل الصعوبة الرئيسية في إثبات التمييز، فمعظم أرباب العمل المرتكبين لأفعال عنصرية لا يثيرون صراحة أصل الشخص، إذ يستبعدون في الواقع الشخص من التعيين على سبيل المثال نظراً لعدم انطباق شروط العمل عليه، دون توضيح أو تحديد السبب العميق الكامن وراء عدم تشغيله^{٣٦}. وبالإضافة إلى ذلك، هنالك أعمال من التمييز في العمل لا يشملها القانون، وتقع خارج نطاق الجزاءات، كما هو الشأن في استغلال المهاجرين، وحظر حياتهم المهنية، فهي أمور دارجة، لا تسمح المادة (L) (١١٣٢-١) بالمعاقبة عليها.

بالنسبة للتوظيف في القطاع العام، يحظر قانون ١٣ يوليو ١٩٨٣ المتعلق بحقوق وواجبات الموظفين التمييز بسبب الانتماء لمجموعة إثنية، وفق المادة (٦)^{٣٧}.

في بريطانيا، يحدد قانون العلاقات العرقية لعام ١٩٧٦ التمييز في العمل، بشكل أوسع بكثير من القانون الفرنسي. خلافاً للقانون الفرنسي، يغطي التمييز المرتكب من جانب رب العمل كلاً من مرحلة التعيين والفصل كالوفاء بالعمل (المادة ٤). إذ يعد أمراً غير قانوني، على سبيل المثال، ارتكاب التمييز في أثناء العمل، كما هو الشأن في منح ترقية أو تدريب. كما نص أيضاً على الفصل من العمل (المادة ٤). وينص القانون البريطاني، مع ذلك، على بعض الاستثناءات غير موجودة في فرنسا، إذ يسمح بالتمييز لدى التشغيل في خدمة منزل خاص، أو عندما يتطلب العمل الانتماء إلى

26. Davis Mary, op. cit.,.

27. Edmond PRETECEILLE : " La ségrégation ethno-raciale a-t-elle augmenté dans la métropole parisienne?", Revue française de sociologie, 2009, vol. 50, issue 3, p. 489.

عرق معين، كما هو الشأن مثلاً بالنسبة لصاحب مطعم صيني يرغب في تشغيل صينيين لديه²⁸. وينطبق رفض التمييز أيضاً على تشغيل شركاء في شركة، وعلى وكالات التوظيف أو التدريب في القطاع العام، وعلى منظمات أرباب العمل، والمنظمات النقابية، وعلى عقود الخدمة²⁹. ويبدو أن فرنسا تحقق النتيجة ذاتها، استناداً إلى قانون العمل في الحالتين الأولى والثانية، وعلى قانون عام ١٩٨٣ المتعلق بالوظيفة العامة في الحالة الثالثة، وعلى قانون العقوبات، أدناه، في الحالتين الأخيرتين.

وبشكل عام، يبدو أن التشريعات العربية كالقانون الأردني والإماراتي لا يوفران حماية كافية من العنصرية في مجال العمل خلافاً للقوانين الأوروبية، من جهة. مقابل القانون الإنجليزي الذي يوفر مزيداً من الحماية عن القانون الفرنسي، من جهة أخرى، إذ يأخذ في الاعتبار التمييز في أثناء أداء العمل، ولكنه ينص على استثناءات غير معروفة في فرنسا، كالتوظيف في خدمة منزل خاص، أو الأعمال التي يعتبر فيها العرق حاسماً³⁰.

الفرع الثالث

التمييز خارج العمل

في الأردن، يبدو أن المشرع الأردني قد أغفل النص في قانون العقوبات على حظر بعض التفريق بين الأفراد الطبيعيين القائمة بسبب "انتمائهم أو عدم انتمائهم، الحقيقي أو المفترض، إلى مجموعة إثنية، أو أمة، أو عرق، محدد". كما أغفل تجريم رفض توريد سلعة أو خدمة، أو خضوعها لشروط غير مشروع، أو عرقلة الممارسة العادية لنشاط اقتصادي، خلافاً للمشرع الفرنسي.

وفي قطاع التعليم، على الرغم من نص المشرع الأردني في قانون التربية والتعليم وتعديلاته رقم (٤٣) لسنة ١٩٩٤، في المادتين (٣) و(٤) على أن فلسفة التربية في المملكة تنبثق من الدستور الأردني والحضارة العربية الإسلامية ومبادئ الثورة العربية الكبرى والتجربة الوطنية الأردنية وتتمثل هذه الفلسفة عدداً من الأسس هي الأسس الفكرية والأسس الوطنية والقومية والإنسانية والأسس الاجتماعية؛ ومن أهم الأسس الوطنية والقومية أو الإنسانية أن الشعب الأردني وحدة متكاملة ولا مكان فيه للتعصب العنصري أو الإقليمي أو الطائفي أو العشائري أو العائلي والتوازن بين مقومات الشخصية الوطنية والقومية والإسلامية من جهة والانفتاح على الثقافات العالمية من

28. Sjollem Baldwin: "Combating Racism: A Chapter in Ecumenical History", The Ecumenical Review, 10/2004, vol. 56, Issue 4; Carneiro PEDRO: "Understanding the sources of ethnic and racial wage gaps and their implications for policy", handbook of employment discrimination research, 2008, 33.

29. R.D. HENDRY: "Racial discrimination in employment, who suffers?", Liverpool Law Review, 1980, 15.

30. Edward J. HARRICK: "Racial harassment: Case characteristics and employer responsibilities", Employee responsibilities and rights journal, 1995.16.

جهة أخرى والتفاهم الدولي على أساس العدل والمساواة والحرية والمشاركة الإيجابية في الحضارة العالمية وتطويرها، إلا أنه لم يضع جزءاً خاصاً على التمييز العنصري في هذا المجال.

في فرنسا، ينبغي الرجوع إلى قانون العقوبات في هذا الموضوع^{٣١}. فالمواد من (١-٢٢٥) إلى (٤-٢٢٥) من قانون العقوبات الفرنسي الحالي تحظر بعض صور التمييز بين الأفراد الطبيعيين القائمة بسبب " أصلهم أو جنسهم أو وضعهم العائلي أو حالة الحمل أو أخلاقهم أو توجههم الجنسي أو هويتهم أو عمرهم أو مظهرهم البدني أو اسمهم أو حالتهم الصحية أو إعاقتهم أو خصائصهم الوراثية أو آرائهم السياسية أو أنشطتهم النقابية أو انتمائهم أو عدم انتمائهم، الحقيقي أو المفترض، إلى مجموعة اثنية، أو أمة، أو عرق، أو دين محدد"، وفقاً للمادة (١-٢٢٥). كما جرم المشرع الفرنسي رفض توريد سلعة أو خدمة، أو خضوعها لشرط غير مشروع، أو عرقلة الممارسة العادية لنشاط اقتصادي، أو رفض التعيين، أو المعاقبة، أو الفصل، أو تعليق عرض العمل على شرط غير مشروع. هذه السلوكيات الأخيرة وإن كانت مشمولة أيضاً في قانون العمل، بيد أن إدراجها في قانون العقوبات من شأنه أن يسمح بتطبيق جزاءات جنائية، فالمادة (٢-٢٢٥) من قانون العقوبات الفرنسي الحالي تنص في الواقع على المعاقبة بثلاث سنوات حبس و(٤٥٠٠٠) يورو غرامة^{٣٢}، وتشدد إلى مدة ٥ سنوات حبس و(٧٥٠٠٠) يورو غرامة، إذا تم ارتكاب الأفعال من قبل شخص متمتع بالسلطة العامة^{٣٣}، وفق المادة (٧-٤٣٢)، كما يمكن مساءلة الأشخاص المعنوية، وفق المادة (٤-٢٢٥) من القانون ذاته^{٣٤}.

يبدو أن أحكام القانون الإنجليزي أكثر دقة، إذ تم ادراج بعض الأحكام المحددة، في قانون العلاقات العنصرية لعام ١٩٧٦، كما هو الحال دائماً، بشأن التمييز في قطاع التعليم، في المادة (١٧) وما تلاها. فمن المدرسة إلى الجامعة، يحظر ارتكاب التمييز العنصري في مجال قبول الطلبة، وفي منح امتيازات في أثناء الدراسة أو لدى طرد طالب، وبالمثل لا يجوز للسلطات المحلية المختصة التمييز العرقي لدى توزيع المنح الدراسية^{٣٥}. وتغطي هذه الأنواع من السلوكيات في فرنسا

31. Amber Flohm, Mark Goudkamp, Julie Ross: " Racism: organism oppose, act and educate", Education, 11/2009, vol. 90, Issue 12; Marie GAILLE: " Prenatal diagnosis as a tool and support for eugenics: myth or reality in contemporary french society", Medecine and health care and philosophy, 2013, 21.

٣٢. وفق التعديلات الأخيرة، بموجب المادة (٣)، من قانون رقم ٩٥٤ لعام ٢٠١٢، الصادر في ٦/٨/٢٠١٢.

٣٣. وفق التعديلات الأخيرة، بموجب المادة (٣)، من قانون رقم ٩٥٤ لعام ٢٠١٢، الصادر في ٦/٨/٢٠١٢.

34. Marco FUGAZZA: " La discrimination raciale: théories, faits, stratégies", Revue Internationale du travail, 2003, vol. 142, issue 4, p. 547.

35. Arianne BA TABOADA : " Privilege, power and public health programs: A student perspective on deconstructing Institutional Racism community service learning", journal of public health, management & practice, 2011, p.17.

بالنصوص المذكورة أعلاه من قانون العقوبات، دون أي حاجة إلى نصوص خاصة لقطاع التعليم^{٣٦}. كما هو الحال في فرنسا، يعد رفض توريد سلعة أو خدمة غير قانوني، وفق المادة (٢٠) من القانون ذاته، بيد أن القانون الإنجليزي يذهب أبعد من ذلك، فعرض سلعة أو خدمة من نوعية سيئة لأسباب تتصل بالعرق، يعد أيضاً غير مشروع، وفق المادة (٢٠) من القانون ذاته. وعلى وجه التحديد، يهدف القانون خاصة توفير الأراضي أو المباني، ما لم تكن صغيرة الحجم، وفق المواد (٢١، ٢٢، و٧٨). وينص القانون أيضاً على الأفعال المرتكبة في النوادي أو الجمعيات التي تضم خمسة وعشرين عضواً فأكثر.

- وكما هو الحال في مجال العمل، يعد القانون الإنجليزي أوسع نطاقاً من القانون الفرنسي وأضيق منه في الوقت ذاته. في الواقع، فإنه يشمل سلعاً أو خدمات ذات نوعية رديئة في الحظر العام على التمييز. كما ينص من ناحية أخرى، على استثناءات لا يعرفها القانون الفرنسي، مثل القيود المفروضة على حجم المباني، والتي يعد استخدامها تمييزياً، أو عدد الأعضاء في جمعية أو ناد^{٣٧}.

المطلب الثالث

أقوال أو كتابات أو أفعال

كثيراً ما تترجم العنصرية عبر الكلمات، بين الزملاء أو الجيران، على سبيل المثال، أو عبر الكتابات، كالتنشرات الانتخابية أو المنشورات التجارية أو الاعلانات الخاصة، أو عبر الأفعال، كارتداء شارة أو الاعتداءات الجسدية. ولم يعد الأمر هنا يتعلق بالتمييز، لأنه لا يمكن مقارنة معاملة شخصين، لدى حرمان أحدهم بالنسبة إلى الآخر، وإنما قد يكون الفعل، أو القلم، أو العمل، أدوات للعنصرية دون أي تمييز^{٣٨}.

الفرع الأول

التعبير العلني عن تفكير عنصري

لم يخل القانون الأردني من بعض النصوص القانونية التي تحظر العنصرية من جهة، والتي تعاقب عليها من جهة ثانية.

من النصوص التي تحظر العنصرية نجد قانون الإعلام المرئي والمسموع رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٥: حيث تنص المادة (٢٠) على التزام المرخص له بعدم بث أو إعادة بث كل ما يحض على الكراهية أو الإرهاب أو العنف أو إثارة الفتن والنعرات الدينية والطائفية والعرقية... إلخ.

36. Candice A. SHANNON, op. cit., 30.

37. R.D. HENRY, op. cit., 45.

38. Alessandro SPENA, op. cit., 32.

كما نجد قواعد السلوك الوظيفي لمرتبات الأمن العام: تنصّ على وجوب الحيادية والتعامل مع الآخرين في أية قضية بالمساواة سواء كانوا مواطنين وافدين أو زوارا أو سياحا وبلا أية محاباة أو تمييز أو انحياز لأي طرف بغض النظر عن الجنس أو العرق أو الدين أو اللون.

فضلا عن قانون الأحزاب السياسية رقم (٣٩) لسنة ٢٠١٥: حيث نصت المادة (٥) منه على أنه "أ. يؤسس الحزب على أساس المواطنة والمساواة بين الأردنيين والالتزام بالديمقراطية واحترام التعددية السياسية؛ ب. لا يجوز تأسيس الحزب على أساس ديني أو طائفي أو عرقي أو فئوي أو على أساس التفرقة بسبب الجنس أو الأصل".

إضافة إلى قانون الانتخاب: الذي نص على أنه "لا يجوز أن تتضمن الخطابات والبيانات والإعلانات ووسائل الدعاية الانتخابية الإساءة لأي مرشح أو لأي شخص آخر بصورة مباشرة أو غير مباشرة أو إثارة النعرات الدينية أو الطائفية أو القبلية أو الإقليمية أو الجهوية أو العنصرية بين المواطنين"، وفق ما تنص عليه المادة (٢٢) من قانون الانتخاب المؤقت رقم (٩) لسنة ٢٠١٦.

ومن النصوص التي تعاقب على العنصرية نجد قانون المطبوعات والنشر المعدل بالقانون رقم (٣٢) لسنة ٢٠١٢: حيث بينت المادة (٧) آداب مهنة الصحافة وأخلاقياتها الملزمة للصحفي والتي تقوم على حرية الفكر والرأي والتعبير والاطلاع واعتبارها حقا للصحافة والمواطن على السواء والامتناع عن نشر كل ما من شأنه التحريض على العنف أو الدعوة إلى إثارة الفرقة بين المواطنين بأي شكل من الأشكال. وتنص المادة (٢٨) على حظر نشر ما يشكل إهانة الشعور أو المعتقد الديني، أو إثارة النعرات المذهبية، أو العنصرية، ويعاقب على مخالفة ذلك بغرامة لا تقل عن عشرة آلاف دينار ولا تزيد على عشرين ألف دينار وفق أحكام المادة (٤٦) من القانون ذاته.

كما جرم المشرع الأردني في قانون العقوبات عددا من الأفعال التي تؤدي إلى إهانة الشعور الديني لأي شخص أو إهانة معتقده الديني ومن هذه النصوص: نصت المادة (٢٧٨) على أنه "يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر أو بغرامة لا تزيد على عشرين دينارا كل من: (١) نشر شيئا مطبوعا أو مخطوطا أو صورة أو رسما أو رمزا من شأنه أن يؤدي إلى إهانة الشعور الديني لأشخاص آخرين وإلى إهانة معتقدهم الديني؛ (٢) تقوه في مكان عام وعلى مسمع من شخص آخر بكلمة أو بصوت من شأنه أن يؤدي إلى إهانة الشعور أو المعتقد الديني لذلك الشخص الآخر. كما نصت المادة (٢٧٣) على أنه "من ثبتت جرأته على إطالة اللسان علنا على أرباب الشرائع من الأنبياء يحبس من سنة إلى ثلاث سنوات".

كما نص المشرع الأردني في نظام ترخيص وسائل الدعاية والاعلان ضمن حدود مناطق البلدية لسنة ٢٠١٦: في المادة (١١) منه على حظر وضع إعلان يمس الشعور الديني أو القومي أو يتنافى مع الآداب العامة والنظام العام.

القانون الفرنسي حول هذه النقطة أكثر تزويداً من القانون الإنجليزي، إذ يمكن الاحتفاظ بتهم متعددة، تعود في معظمها نتيجة لقانون حرية الصحافة، الصادر في ٢٩ يوليو ١٨٨١، والمعدل بما يسمى قانون "غايسو" في ١٣ يوليو ١٩٩٠.

يعاقب قانون الصحافة من جهة على الحض على التمييز أو الكراهية أو على العنف العنصري، (المادة ٢٤، الفقرة ٦)، وتتراوح العقوبات من شهر واحد حتى سنة واحدة من الحبس، إضافة إلى الغرامة، وبهذا فإن الحض على العنصرية تمت إدانته من قبل المشرع.

ومن جهة ثانية، يعاقب المشرع الفرنسي على التشهير والسب العنصري، وفق المادة (٣٢)، الفقرة ٢) والمادة (٣٢، الفقرة ٢). إذ يتعرض مرتكب الذم إلى عقوبة تتراوح من شهر واحد إلى سنة حبس، أو الغرامة. كما يتعرض مرتكب السب إلى عقوبة تتراوح بين خمسة أيام إلى ستة أشهر حبس، أو الغرامة.

ومن جهة ثالثة، ينص المشرع الفرنسي على تجريمات خاصة لفئة معينة من الأفعال والتي غالباً ما تكون معادية للسامية^{٢٩}. فالاعتذار للجريمة المضادة للإنسانية يعاقب عليه بعقوبة من سنة إلى خمس سنوات حبس إضافة إلى الغرامة. (المادة ٢٤، الفقرة ٣). والفاعلون في المجادلة في الجرائم المضادة للإنسانية يتحملون العقوبات نفسها كتلك التي تحض على التمييز أو الكراهية أو العنف العنصري إضافة إلى عقوبات تكميلية كنشر الحكم القضائي. (المادة ٢٤ مكرر، من قانون غيسو).

وتتقدم جميع الدعاوى القائمة على قانون الصحافة بعد ثلاثة أشهر وفق (المادة ٦٥)، وهي فترة زمنية قصيرة جداً لا تيسر الملاحقة القضائية ولكنها وجدت لحماية حرية التعبير.

وعلاوة على ذلك، يستطيع وزير الداخلية الفرنسي أن يحظر بيع منشورات عنصرية للقاصرين (المادة ١٤ من قانون ١٦ يوليو ١٩٤٩ بشأن المنشورات الموجهة للشباب) فضلاً عن نشر المنشورات بلغة أجنبية أو من مصدر أجنبي فيما يتعلق بكتابات عنصرية (المادة ١٤ من قانون الصحافة).

وأخيراً، فسح المجموعات المثيرة للتمييز أو الكراهية أو العنف العنصري أو التي تنشر الأفكار العنصرية، من قبل رئيس الجمهورية في مجلس الوزراء، (المادة ١، من قانون ١٠ يناير ١٩٣٦ بشأن مكافحة الجماعات والميليشيات الخاصة).

ورداً على تصريحات جان ماري لوبين، حول تفوق أعراق معينة، تم تعزيز النصوص المكافحة للعنصرية تم اقتراحها من قبل وزير العدل الفرنسي السابق جان توبون والذي قدم مشروع قانون

٢٩. د. محمد خليفة حسن: "دراسات في تاريخ وحضارات الشعوب السامية القديمة"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، القاهرة،

بهذا المعنى^{٤١}. وقد أراد الوزير تخفيف القيود الإجرائية لقانون الصحافة (لا سيما فترة التقادم لثلاثة أشهر) ومخالفة السوابق القضائية المقيدة لمفهوم الحض. وبهذا، تم إدراج جريمة جديدة في مشروع قانون العقوبات الفرنسي الجديد، تعاقب على القيام علناً بنطق أو بث رسالة عنصرية، بيد أنه في مواجهة الانتقادات العنيفة تجاه هذا المشروع القومي جدا والقريب من القوانين الاستثنائية، تم التخلي عن هذا النص^{٤٢}.

في بريطانيا، بموجب القانون المتعلق بالنظام العام لعام ١٩٨٦، (Public order Act) يعاقب فقط على الحض على الحقد العنصري سواء كان ناجماً عن الأقوال أو عن نشر المواد. ولكن العقاب ليس سهلاً، لأن الملاحظات ينبغي أن يسمح بها النائب العام بسبب خطورتها في التعدي على كرامة الأشخاص. وبالإضافة إلى ذلك، فإن القيام باطلاق شعارات عنصرية في مباريات كرة القدم مجرم بقانون خاص، وعلى وجه التحديد، قانون ١٩٩١ المتعلق بكرة القدم (Football offences Act).

التشهير معاقب عليه بموجب القواعد العامة، والصارمة نسبياً في هذا المجال.

لم يكن هناك أي تجريم خاص يتعلق بالجرائم المضادة للإنسانية. وإذا كان الاعتذار لمثل هذه الجرائم يبدو وجهاً للحض على الكراهية العرقية إلا أنه لا يعاقب على التحدي المتمثل في جرائم مضادة للإنسانية، فحرية التعبير في هذه الحالة تفوق الاهتمام في الحفاظ على الحقيقة التاريخية وعلى مكافحة جميع أشكال العنصرية^{٤٣}.

الفرع الثاني

الأعمال العنصرية

نص قانون العقوبات الأردني على أن جميع أفعال العنف أو التحريض ضد شخص أو جماعة بسبب العنصر أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو العرقي جريمة يعاقب عليها القانون الأردني، فقد نص عليها كجريمة من جرائم أمن الدولة الخارجي، وذلك في المادة (١٣٠) بقوله " من قام في المملكة زمن الحرب أو عند توقع نشوبها بدعاية ترمي إلى إضعاف الشعور القومي أو ايقاظ النعرات العنصرية أو المذهبية عوقب بالأشغال الشاقة المؤقتة". كما نص عليها كجريمة من جرائم أمن الدولة الداخلي، فقد نص في المادة (١٥٠) من قانون العقوبات على أن " كل كتابة وكل خطاب أو عمل يقصد منه أو ينتج عنه إثارة النعرات المذهبية أو العنصرية أو الحض على

٤٠. عام ١٩٩٦، رقم ٢٠٤٥.

41. Denise HELLY: " La discrimination et la pluralité culturelle", Journal of International Migration & Integration, 2011, vol. 12, issue 4, p. 391.

42. Rose M. KIM : " Violence and trauma as constitutive elements in racial identity formation", University of new york, 2007.22.

النزاع بين الطوائف ومختلف عناصر الأمة يعاقب عليه بالحبس مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات وبغرامة لا تزيد على مائتي دينار^{٤٣}. كما نص في المادة (١٥١) على أن "١" يتعرض للعقوبات نفسها كل شخص ينتمي إلى جمعية أنشئت للغاية المشار إليها في المادة السابقة؛ ٢) لا ينقص الحبس عن سنة واحدة والغرامة عن عشرة دنائير إذا كان الشخص المذكور يتولى وظيفة عملية في الجمعية؛ ٣) وفي كل الأحوال يُحكم بحل الجمعية ومصادرة أملاكها^{٤٤}.

كما نصت المادة (٢٧٧) على أن "١" كل من اعتدى على مكان يستعمل لدفن الموتى أو على مكان مخصص لإقامة مراسم الجنائز للموتى أو أنصاب الموتى أو دنسه أو هدمه أو انتهك حرمة ميت يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تزيد على سنتين؛ ٢. كل من سبب إزعاجاً لأشخاص مجتمعين بقصد إقامة مراسم الجنائز قاصداً بذلك جرح عواطف أي شخص أو إهانة دينه أو كان يعلم بأن فعله هذا يحتمل أن يجرح عواطف أي شخص أو أن يؤدي إلى أية إهانة دينية يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر أو بغرامة لا تزيد على مائة دينار أو بكلتا هاتين العقوبتين^{٤٥}.

في فرنسا، هنالك عدة أنواع من الأفعال العنصرية المعاقب عليها، حيث يحظر تخزين البيانات المتعلقة بأصوله العرقية أو الإثنية أو آرائه السياسية أو الفلسفية أو الدينية أو عضويته في النقابات العمالية من الأشخاص أو المتصلة بالصحة أو بتوجهه الجنسي أو هويته^{٤٦}، وفقاً للمادة (٢٢٦-١٩) من قانون العقوبات الفرنسي الحالي^{٤٧}. كما أن جريمة انتهاك حرمة القبور والموتى يشدد العقاب عليها إذا تم ارتكابها لاعتبارات عنصرية، بموجب المادة (٢٢٥-١٨) من قانون العقوبات الفرنسي الحالي، حيث تشدد العقوبات لتصبح ثلاث سنوات حبس بدلا من سنة واحدة، وغرامة (٤٥٠٠٠) يورو بدلا من (١٥٠٠٠) يورو، في الحالات المنصوص عليها في الفقرة الأولى، وإلى خمس سنوات حبس و٧٥ ألف يورو غرامة في الحالات المنصوص عليها في الفقرة الثانية. كما أن عرض إشارات عنصرية في أثناء الأحداث الرياضية معاقب عليه بسنة حبس و (١٥٠٠٠) يورو غرامة، إضافة إلى بعض العقوبات التكميلية كالحرم من دخول الملعب الرياضي لمدة تصل إلى خمس سنوات، (المادة ٤٢-٧ من قانون ١٦ تموز ١٩٨٤).

وأخيراً، هنالك نصوص تتعلق بمعاداة السامية، كارتداء زي رسمي أو شارات أو حمل شعارات تشير إلى أولئك المسؤولين عن الجرائم المضادة للإنسانية، حيث يعاقب عليها بغرامة مخالفات الفئة الخامسة، ما لم يكن ذلك ضرورياً لإعادة بناء تاريخي أو من أجل الاستعراض، وفق المادة (R) (١-٦٤٥)^{٤٨} من قانون العقوبات الفرنسي الحالي^{٤٩}.

43. Mario Viola de Azevedo CUNHA: " Data protection systems in the European union: the French experience in market integration through data protection ", Springer, 2013, 32.

٤٤. المعدلة بموجب المادة ٤ من القانون رقم ٩٤٥ لسنة ٢٠١٢، الصادر في ٦ أغسطس ٢٠١٢.

٤٥. المعدلة بموجب المادة ٤ من المرسوم رقم ٦٧١ لعام ٢٠١٠ لصادر في ١٨ حزيران ٢٠١٠.

46. Pierre BOSSET : " Les mesures législatives de lutte contre la discrimination raciale",

في بريطانيا، لا يبدو أن المشرع البريطاني قد نص على مثل هذه الجرائم، ويبدو أنه قد ركز اهتمامه - فيما عدا بعض الحالات الاستثنائية- على قانون العلاقات العرقية لعام ١٩٧٦ لتطبيق أحكامه عند وقوع التمييز العنصري بأي شكل كان، دون حاجة إلى غيره من التدابير. وكذلك الحال بالنسبة للمشرع الإماراتي، والذي عالج هذا الموضوع من خلال قانون منع التمييز والكرهية لسنة ٢٠١٥ ويبدو أن موقف المشرع البريطاني يتجاهل على الأرجح الأشكال المتعددة التي يمكن أن يتخذها التمييز العنصري، ويوضح الإرادة، التي سبقت الإشارة إليها، بالاكتمال بتشريع عام بدلاً من تعدد النصوص كما هو الحال في فرنسا، كما يظهر أيضاً تفضيلاً واضحاً للإصلاح على العقاب، فالبناء العقابي البريطاني قليل نسبياً، بالنظر إلى صلاحية المحاكم في الحكم بالتعويض في حالات التمييز، ويبدو أن المشرع البريطاني يركز أساساً على الضرر الذي يلحق الأشخاص بدلاً من النظام العام الذي يبرر عقوبة جنائية. أما في فرنسا، فعلى العكس من ذلك، يبدو أن الاضطراب الاجتماعي الناجم عن العنصرية متناول مباشرة من خلال العديد من النصوص الجنائية، كما أن الأثر الرادع المرتبط عموماً بالجزاءات الجنائية مرغوب فيه أيضاً.

وبصفة عامة، يتبين من الدراسة أن مفاهيم التمييز العنصري في كلا البلدين متقاربة جداً. ويبدو أن التمييز العنصري محدد أكثر في بريطانيا، بينما تجريم الكلام والأفعال العنصرية أو الكتابة أكثر عدداً في فرنسا. ففي الوقت الذي تطورت فيه الترسنة العقابية في هذا البلد الأخير - أي في فرنسا، يبدو أن بريطانيا تصر أكثر على الوقاية، دون أن تنسى القمع، لا سيما مع عمل اللجنة للمساواة العرقية. في كلا البلدين تتكيف النصوص في أغلب الأحيان مع مكافحة العنصرية، وليست النصوص هي التي تثير المناقشة وإنما كيفية استخدامها^{٤٧}.

بعد أن تناولنا الوسائل القانونية لمكافحة العنصرية، لننظر الآن في تنفيذ مكافحة العنصرية.

المبحث الثاني

تنفيذ مكافحة العنصرية

نظراً للافتقار للمعلومات، من غير الممكن تغطية جميع مجالات المكافحة ضد العنصرية. وبالنظر إلى كثرة الكتابات السوسيولوجية حول العنصرية، يبدو القانونيون شاحبين، نظراً لافتقارهم إلى الدراسات القانونية المتعلقة بالعنصرية، فلا مجال هنا للدعاء بتغطية المسألة^{٤٨}. وبالإضافة إلى ذلك، أدت ضرورات المقارنة بين التشريعات الأردنية والإماراتية وهذين النظامين القانونيين إلى تقييد نطاق الدراسة. فهناك على سبيل المثال دراسات مفصلة بتكليف من لجنة

Nouvelles pratiques sociales, 2005, vol. 17, p. 15.

47. Marie GAILLE, op. cit., 22.

48. Thomas PIERRE: " De la question sociale à la question raciale? Représenter la société française", Annales: histoire, sciences sociales, nov. Déc. 2009, vol. 64, Issue 6, p. 1454.

المساواة العرقية عن العنصرية ومحاربتها في مجال التعليم، ولم تتمكن من العثور على شيء مماثل في كل من فرنسا والأردن والامارات، لذلك فقد عدلنا عن معالجة مكافحة العنصرية في هذا المجال.

كي نتمكن من إجراء المقارنات، فقد قمنا بمعالجة المقاربة من ثلاث زوايا: العنصرية في العمل، والعنصرية في الكلمات، فضلاً عن العنصرية وسياسة الهجرة.

المطلب الأول

العنصرية في العمل

يمكن أن تظهر العنصرية لدى ممارسة بعض الأعمال الرئيسية كالتعيين والفصل من الخدمة. كما يمكن أن يظهر أيضاً في العمل، أي في أثناء إنجاز العمل.

الفرع الأول

التعيين

التمييز في التعيين هو حتماً الأكثر سهولة في التطبيق بالنسبة لأرباب العمل⁴⁹. ، فهو يمر في الأردن وفرنسا مثلاً عبر سياسة الاحتفاظ بعروض العمل لأفراد أسر العاملين أو أفراد عشيرتهم. إلا أن القرارات القضائية المتعلقة بالتمييز في التعيين قليلة نسبياً مع ذلك، وذلك بسبب صعوبة إثبات مثل هذا التمييز، فأرباب العمل لا يتباهون عموماً بتفضيل مرشح على آخر لأسباب عنصرية. وقد يحدث في بعض الأحيان أن يواجه أحد أرباب العمل، خصوصاً منهم قليلو المهارة، بتقديم الدليل على وجود تمييز عنصري، وهذا ما أكدته الدائرة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية في حكم صادر عن محكمة الاستئناف يقضي بإدانة أرباب العمل الذين قاموا بنشر عروض عمل مستبعدين أي شخص من أصل شمال إفريقي⁵⁰. وبالمثل، حكمت محكمة استئناف روان على مدير شركة تنس كان قد رفض تشغيل عاملة نظافة مبرراً رفضه كتابة "شخص ملون، مستحيل"⁵¹.

كما ذهبت محكمة النقض الفرنسية إلى إدانة شركة غارنييه من (لوريال) نظراً لرفضها تعيين السود والعرب⁵². كما أدين مكتب (HLM) في ٢ شباط/فبراير بغرامة تبلغ ٢٠٠٠٠ يورو، بطلب

49. Candice A. SHANNON : " Race, Racial discrimination and the risk of work related illness, injury, or assault", Journal of occupational & environmental medicine, 2009.12.

50. Crim., 18 juill. 1985.

51. C A Rouen, 2 mai 1994.

52. Le Monde. 6/26/2009, p16 :

من جمعية (SOS) ضد العنصرية، نظراً لقيامه بوضع برنامج معلوماتي غير رسمي يصنف فيه الأشخاص حسب أصولهم بما يتفق مع اللقب^{٥٣}. إضافة إلى إدانة مديرة صالون لتصفيف الشعر كانت قد رفضت تعيين إحدى العاملات؛ لأنها سوداء، وقد حكمت عليها محكمة جنح نانت بالغررامة بمقدار ١٥٠٠ يورو مع وقف التنفيذ، و١٥٠٠ يورو كتعويض للضحية، و١٠٠٠ يورو لجمعية (SOS)^{٥٤}. وقد ذهبت محكمة استئناف فرساي نحو إدانة إحدى الشركات لقيامها بالاحتفاظ بقوائم إثنية، وقد كانت محكمة الدرجة الأولى قد حكمت عليها بالغررامة ٢٠ ألف يورو، ١٥٠٠٠ منها مع وقف التنفيذ. وقد وجدت المحكمة انه لا مجال للتمسك بالتهمة الثانية^{٥٥}.

كما أدانت محكمة فيين الصلحية، في ٢٠ تشرين الأول / أكتوبر، رئيس بلدية بونت دي شيروي، وقضت عليه بحبسه ١٨ شهراً مع وقف التنفيذ، نظراً لتعسفه في استعمال حق التنسيب، مانعاً بذلك الأشخاص من أصول مغربية من حق الحصول على سكن في بلديته^{٥٦}. كما قدمت ستة ملفات بخصوص التمييز العنصري في الحصول على السكن إلى المدعي العام بالهيئة العليا لمكافحة التمييز، حيث كشفت الاختبارات بأن الأشخاص من أصل إفريقي يواجهون مزيداً من الصعوبات في الحصول على موعد لزيارة إحدى الشقق، ما قد يؤدي إلى المعاقبة ب ٣ سنوات حبس و(٤٥) ألف يورو غرامة^{٥٧}.

في بريطانيا، حالات إدانة التمييز ليست ظاهرة أيضاً، ولكنها لا تزال واضحة بما فيه الكفاية، فقد قام مجلس محلي برفض تشغيل أحد المرشحين على الرغم من إتقانه لغات نادرة ومفيدة في

53. Le Monde. 2/6/2009, p12.

<http://web.ebscohost.com.ezlibrary.ju.edu.jo/ehost/detail?vid=8&sid=0bd333a4-6594-4b7a-b431-62ae9e247843%40sessionmgr112&hid=120&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=bwh&AN=36390702>

54. Le Monde. 7/19/2006, p8

<http://web.ebscohost.com.ezlibrary.ju.edu.jo/ehost/detail?vid=11&sid=0bd333a4-6594-4b7a-b431-62ae9e247843%40sessionmgr112&hid=10&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=bwh&AN=23379914>

55. Le Monde. 6/19/2009, p18.

<http://web.ebscohost.com.ezlibrary.ju.edu.jo/ehost/detail?vid=11&sid=0bd333a4-6594-4b7a-b431-62ae9e247843%40sessionmgr112&hid=120&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=bwh&AN=41883021>

56. Le Monde. 10/24/2009, p11

<http://web.ebscohost.com.ezlibrary.ju.edu.jo/ehost/detail?vid=9&sid=0bd333a4-6594-4b7a-b431-62ae9e247843%40sessionmgr112&hid=120&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=bwh&AN=44779950>

57. Le Monde. 1/27/2009, p11

<http://web.ebscohost.com.ezlibrary.ju.edu.jo/ehost/detail?vid=9&sid=0bd333a4-6594-4b7a-b431-62ae9e247843%40sessionmgr112&hid=120&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=bwh&AN=36258350>

مهنته، ما اضطره إلى تعويض المرشح^{٥٨}. وفي قضية أخرى، لم يكن فيها آسيوي قادراً على الحصول على فرصة عمل حارس باسمه الحقيقي، إلا من خلال تسمية نفسه جون سميث، فالتمييز فيها ملحوظ. كما قضى مجلس اللوردات على رفض التوظيف أستاذاً لصينية من هونج كونج بحجة أنها لم تكمل جميع دراساتها في بريطانيا. وقد ذهبت محكمة الاستئناف إلى أن التمييز ينبع من التشريع (قانون التعليم) وبذلك لا يمكن أن يحظر. فالقانون حول العلاقات العرقية لعام ١٩٧٦ يوفر في الواقع استثناء من حظر التمييز عندما يكون في القانون. وقد رفض مجلس اللوردات هذا التفسير، مؤكداً بأن الاستثناء ينبغي تفسيره بدقة، وأنه يسري فحسب عندما ينشأ التمييز عن التزام قانوني، وهذا ليس هو الحال هنا، فوزارة التربية والتعليم لم تلزم برفض ترشيح مقدم الطلب^{٥٩}.

الفرع الثاني

الفصل من العمل

يبدو من الأسهل إثبات التمييز في الفصل من العمل ذلك أن أسباب الإقالة يسهل التعرف عليها.

في فرنسا، القضايا نادرة جداً، وربما يعود السبب في ذلك إلى عدم وجود هيئة كلجنة المساواة العرقية التي تساعد أصحاب الشكاوى في تقديم طلباتهم. كما أن النقص في المعلومات، والخوف من صاحب العمل، يمكن أن يفسر أيضاً هذا الوضع. وقد واجهت محكمة النقض الفرنسية حالة مغربي تم تسريحه من العمل استناداً إلى عبء الأسرة، فهذا العبء لم يكن يقدر بنفس الطريقة كأصل أوروبي من جهة، أو تركي أو مغربي من جهة أخرى، ولم يكن التمييز محل شك^{٦٠}. بالمقابل، الحالات المعروضة على القضاء هي أكثر عدداً في بريطانيا.

ليس من المستغرب اعتبار الفصل من العمل تمييزياً عندما يستعاض عن العمال فوراً بالبيض^{٦١}. كما اعتبر أيضاً تمييزياً حالات الفصل لعدم تحمل العامل النكات والشتائم العنصرية التي كان يتعرض لها^{٦٢}. ويحظر فصل بائع سجاد بالإفادة بأنه ليس من مقامه الدخول إلى منزل البيض^{٦٣}، أو إقالة عاملين يرفضون الانصياع إلى إرشادات عنصرية. كما أن إجراءات الفصل ينبغي أن لا توفر مزيداً من الحماية للعاملين البيض عن تلك المتعلقة بالملونين، لأن التمييز يظهر عندما يعامل شخص معاملة أقل تفضيلاً من شخص آخر.

58. IT Mulla v. Preston Borough Council, Rapport de la Commission for racial equality, 1995, p. 24.

59. Hampson v. Department of education and science, 1991, AC 171; Public law, 1990, p. 461.

60. Soc., 8 qvril 1992, Boufagher, droit ouvrier, oct. 1992, p. 380.

61. IT Olufako، ص ٢٧، ١٩٩٥، تقرير لجنة المساواة العرقية،

62. IT kassimis، ص ٢٠، تقرير لجنة المساواة العرقية بشأن التحرش في العمل،

63. IT Fortune، ص ٢٢، ١٩٩٥، تقرير السابق.

الفرع الثالث

العنصرية في العمل

التمييز العنصري خلال العمل غير محظور في القانون الفرنسي، وعلى الرغم من أن وجوده غير قليل، إلا أنه لا يمكن ملاحظته دون نص. فليس من النادر أن يكون التقدم مرهوناً بلون البشرة، أو أن الاتصال مع العملاء يكون محجوزاً للبيض أو لمن لا يرتدون الحجاب مثلاً، ومثل هذه المواقف لا تصل إلى المحاكم، وتظل بالتالي دون عقاب.

ومع ذلك، لا يوجد ما يمنع من تطبيق الأحكام العامة للعنصرية في هذا المجال، وتطبيقاً لذلك، تمت إدانة شركة رينو، من قبل محكمة استئناف فرساي، في ٢ نيسان، إبريل للتمييز العنصري ضد اثنين من العاملين السابقين، الذين عانوا من تباطؤ إجراءات تقدمهم بل وسدها بسبب لون بشرتهم⁶⁴.

ويختلف الوضع في بريطانيا، إذ يحصل العمال عادة على التعويض عن الأضرار عندما يكونون محل نكات أو شتائم أو إساءة عنصرية من جانب زملائهم.

فالحرمان من الترقية لأسباب عنصرية، أو الجزاءات التأديبية التمييزية، تفتح الباب أمام حق العامل في التعويض. ويمكن أن يواجه مقدمو الطلبات صعوبة أكبر في إرضائهم في المستقبل، وقد ذهبت محكمة الاستئناف في النزاعات العمالية (Employment appeal tribunal) إلى إصدار حكم مضيق، في تحديدها ما هو الفعل المنجز "في العمل" معبرة بأنه الفعل الذي يجب أن يكون وسيلة للقيام بمهمة العمل. وبذلك، فقد استبعدت سوء معاملة العامل لأن مثل هذه المعاملة السيئة لم تكن أبداً وسيلة للقيام بالعمل⁶⁵. يبدو أن هذا التطور القضائي يقلق لجنة المساواة العرقية لأنه لا يعبر عن واقع علاقات العمل ويغلق إمكانية الوصول إلى العدالة.

المطلب الثاني

العنصرية في العبارات

مكتوبة كانت أم شفوية، يمكن أن تتطوي العبارة على نوع من العنصرية.

في بريطانيا، تدرج العبارات العنصرية تحت طائلة القانون بشأن النظام العام لعام ١٩٨٦ الذي يعاقب على الحض على الكراهية العنصرية. ولنذكر أن مثل هذا النوع من الملاحظات يجب

64. Le Monde. 4/4/2008, p13

<http://web.ebscohost.com.ezlibrary.ju.edu.jo/ehost/detail?vid=8&sid=0bd333a4-6594-4b7a-b431-62ae9e247843%40sessionmgr112&hid=120&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=bwh&AN=31526952>

65. EAT, Tower Boot Co Ltd v. Jones, 1995, IRLR 529.

أن يأذن بها وزير، النائب العام. وهذا الأخير يتردد، والطائفة اليهودية غالباً ما تعرب عن أسفها بشأن المنشورات المعادية للسامية التي لا تثير القلق. على الرغم من النطق ببعض الإدانات، إلا أننا لم نتمكن من العثور على القرارات المتعلقة بها.

في فرنسا، الإمكانيات التي يوفرها القانون المتعلق بالصحافة تستخدم على نطاق واسع، غالباً من قبل الجمعيات المناهضة للعنصرية. وبسبب تأثيرها في العامة، يمكن تمييز النصوص السياسية عن الأقوال أو الكتابات الأخرى.

الفرع الأول

النصوص السياسية

عندما عزى رئيس بلدية فرنسي انعدام الأمن في بلديته بسبب الهجرة في نشرة البلدية تمت إدانته للعض على الكراهية العنصرية^{٦٦}، تماماً كمقدم بيان انتخابي كان قد وصف فيه الأجانب بازدراء، واصفاً إياهم بالغزاة .. غير المحترمين والمزعجين^{٦٧}. ولكن يبدو أن المحاكم قد رفعت خط العنصرية بما فيه الكفاية، فالعديد من التأكيدات التي تتمتع بكل مظاهر العنصرية لم يتم اعتبارها مخالفة للقانون. فقد كان أحد المرشحين في الانتخابات البلدية قد قام بالطبع في نشرة محلية لرسم يعرض فيه ربة أسرة تشنكي "أكثر مما ينبغي" في المقاطعة، وكتب مقالاً يتهم فيه رئيس البلدية بتسهيل غزو المقاطعات الشمالية من خلال الهجرة. وقد اعتبرت هذه المنشورات كانعكاس بسيط للواقع المحلي، وأن عبارة "غزو" لم يكن لها معنى سلبي وفقاً للقضاة^{٦٨}. ربما بدافع الحرص لكفالة حرية التعبير، وترك المنافسات الانتخابية تجري دون عوائق، فإن القرارات القضائية تترك رجل السياسة حراً في التفوه بأقوال أو عبارات مجادل في شأنها. فالحديث عن "الغزو" ليس أقل شرعية من استخدام عبارة "الغزاة" الذي تمت إدانته في قرار سابق. من الواضح أن تردد القضاء ليس من شأنه أن يضمن حماية فعالة ضد نشر العنصرية من جانب أولئك الذين ينبغي أن يكونوا فوق كل شك، أي المسؤولين عن الحياة السياسية.

الفرع الثاني

الأقوال والكتابات المتنوعة

يكشف القضاء عن قضايا متنوعة جداً، فقد ذهب رئيس الدائرة الإصلاحية في المحكمة الابتدائية في نانثير في ٢٣ / حزيران / يونيو إلى الحكم على المدعى عليهم بسبب التمييز العنصري في التعيين بسبب عرقي، وعن تسجيل بيانات شخصية حساسة دون رضا الشخص المعني^{٦٩}.

66. CQ Lyon, 6

67. Crim., 24 juin 1997, D., 1997, IR. 212.

68. قرار محكمة استئناف فرساي في ٧ أكتوبر ١٩٩١، وقد أكدته محكمة النقض الفرنسية في ١٨/١/١٩٩٤.

69. Alexandra POLI, op. cit, 10.

كما حكمت محكمة استئناف فرساي في ٧ كانون الثاني /يناير ٢٠١٠ على كاتب عدل مقيم في أورليان ودفعه ما يزيد عن ٢٢٠٠٠ يورو كتعويض، ووفقاً لأحد زملائه السابقين، عبد الإله المنصوري، فإنه كان هدفاً لاتصالات ذات دلالة عنصرية تربط بين الإرهابيين العرب وأصله المغربي، وقد لاحظت محكمة الاستئناف بأنه "على الرغم من أنه من الذين اجتازوا امتحان نهاية الدراسات في اللجنة الوطنية للإجراء، ظل السيد منصوري، محصوراً في معنى الأفعال"^{٧٠}. كما أدين أحد الأشخاص لتوجيهه عبارات معادية للسامية لجاره علناً^{٧١}، وآخرون لتلفظهم بعبارات معادية للسامية في إحدى المستشفيات أو عبارات عنصرية في محطة قطار^{٧٢}، أو المطالبة في أحد المجالس القضائية بإطلاق النار على العرب^{٧٣}. وفي معظم الأحيان، تصدر الإدانة بحق مؤلفي المقالات المنشورة في مجلات ثورية أو معادية للسامية^{٧٤}.

وهنا أيضاً، وضعت المحاكم حداً، فبعد أن كانت حريصة على حماية الجالية اليهودية في حال المعادة للسامية، لم نلاحظ مثل هذا الحرص لحماية المسلمين^{٧٥}، فقد ندد أحد الأساتذة، مثلاً، "بجحافل المسلمين" في دفتر يومية مدرسته الثانوية، وتمت تبرئته بحجة أن المسلمين "لا يمثلون عرقاً محدداً ولكنهم موجودون بين الشعوب المختلفة"^{٧٦}. هذا المفهوم الضيق للعنصرية يقترب من القضاء البريطاني الذي يذهب إلى أن المسلمين لا يشكلون طائفة عرقية^{٧٧}. وهذا الأمر مقلق جداً؛ لأنه يسمح للعنصرين بالاختباء وراء عبارات عامة تقادياً للملاحقات القضائية.

الفرع الثالث

العنصرية وسياسة الهجرة

إن العلاقات بين العنصرية وسياسة الهجرة واضحة على حد سواء، لأن كليهما متصل بمعاملة الأجانب ومتناقضة في الوقت ذاته^{٧٨}، ذلك أن سياسة الهجرة يمكن أن تبدو وسيلة للمكافحة ضد العنصرية، ولكنها يمكن أن تجري أيضاً لاعتبارات عنصرية^{٧٩}.

70. Le Monde. 1/9/2010, p12.

<http://web.ebscohost.com.ezlibrary.ju.edu.jo/ehost/detail?vid=8&sid=0bd333a4-6594-4b7a-b431-62ae9e247843%40sessionmgr112&hid=10&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=bwh&AN=47404249>

٧١. محكمة استئناف فرساي، ١٩٩٤/١/٦.

٧٢. محكمة جنح باريس، ١٩٩٦/٦/٣٠، ١٩٩٦/١٠/١٠.

٧٣. محكمة المخالفات في ميتز، ١٩٩٧/٦/٢٥.

٧٤. تقرير اللجنة الوطنية الاستشارية لحقوق الانسان في فرنسا، ١٩٩٤، ص ٣٩.

٧٥. د. نجلاء صلاح الدين: "المسلمون وقضايا المواطنة في أوروبا"، حصاد الفكر، مصر، ٢٠٠٨، ص ١١٣.

٧٦. محكمة جنح ديجون، ١٠ ديسمبر ١٩٩٧؛ جريدة لوموند الفرنسية (Le Monde)، ١٢ ديسمبر ١٩٩٧.

77. V. supra, note 20.

78. Sharon OP Mc GUIRE: "Migrants and Metaphors: Disrupting discourses to welcome the stranger", Nursing and Migration, 2010, 5.

٧٩. د. محمد فتحي عيد: "التجارب الدولية في مكافحة الهجرة غير المشروعة"، مجلة حقوق حلوان للدراسات القانونية

أولاً: السياسة العامة للهجرة، وسيلة لمكافحة العنصرية

المناقشة غير معروضة في فرنسا ضمن هذه العبارات، فسياسة الهجرة تعتبر بدلا من ذلك شرطاً لوجود الأجانب القانوني في الإقليم. فهي تسمح بالعمل على التمييز بين الأجانب الذين يمكنهم البقاء للعمل في فرنسا وأولئك الذين يجدر بهم العودة إلى بلادهم. موجهة وفقاً للفرات نحو تجنيد الأيدي العاملة أو الاستقرار البسيط للمقيمين، متزاوجة مع تقلبات المناخ الاقتصادي. وإذا كانت التعديلات التي أدخلت مؤخراً على التشريع الخاص بالأجانب قد أثارت احتجاجات جمعية الدفاع عن المهاجرين، فذلك ليس لأنها مستوحاة من العنصرية ولكن لأنها لا تسمح بفضاء كاف للأجانب.

في بريطانيا، أول قانون بخصوص المهاجرين لما بعد الحرب، هو قانون عام ١٩٦٢ بشأن المهاجرين من الكومنولث، (Commonwealth immigrant Act) المرغوب أساساً من قبل الحزب المحافظ والمقبول من حزب العمل، كاستجابة للضغط العنصرية. أنشأ هذا القانون للمرة الأولى ضوابط على حاملي جوازات الكومنولث، وكان دخولهم إلى بريطانيا رهناً بموافقة وزير العمل. وللحد من دخول الأجانب، أراد المشرع إلغاء قضية العنصرية، وإسكات المخاوف المتولدة من خلال وصول الأجانب على الأراضي.

المستوحى - على الأقل جزئياً- من مكافحة العنصرية، لم ينج قانون عام ١٩٦٢ المستوحى -على الأقل- جزئياً من مكافحة العنصرية. فقد استند على الفكرة القائلة بأن المجتمع البريطاني لا يمكنه استيعاب المهاجرين الملونين وافترض الدونية الخلقية لهؤلاء المهاجرين. النوايا المناهضة للعنصرية غطت بشكل سيء التنازلات للمطالبات العنصرية، ولم يتم رفض هذا الاتجاه، فسياسة الهجرة البريطانية تجري دائماً من اعتبارات أقل ما يقال فيها أنها عرقية إن لم توظف بالعنصرية.

ثانياً: العنصرية في سياسة الهجرة

منذ عام ١٩٦٢، أعرب المشرع البريطاني عن عدم ثقته بالأجانب. وفي وقت لاحق، حرصت التعديلات دائماً على تفادي وجود الملونين في بريطانيا^{٨٠}. وفي عام ١٩٦٨، تم التصويت على قانون جديد لمنع تدفق المهاجرين من أفريقيا، بحجة تجنب جريان نهر من الدم فيما إذا تم السماح للمهاجرين بالإقامة، ما يزيد من الضغط أيضاً. وفي عام ١٩٧١، ميز القانون بشأن الهجرة بين من يسمون بالباتريالز (patrials) أي المواطنين بالمولد أو بالإقامة طويلة الأجل، الذين لهم الحق بالدخول، وغير الباتريالز المستبعدين من الإقليم. وقد كان أكثر صدقاً لو تم استبدال هذه العبارات بين "البيض" و "غير البيض". فالقانون لم يكن يسمح في الواقع إلا بدخول المواطنين

والاقتصادية، مصر، العدد ٢٤، ٢٠١١، ص ٤٦٨.

٨٠. د. السيد أحمد بدوي: "المركز القانوني للأجانب، دراسة مقارنة بين القانون الروماني والشريعة الإسلامية"، رسالة دكتوراة،

كلية الحقوق، جامعة المنصورة، ٢٠٠٧، ص ٢٠.

البيض. وكان لقانون عام ١٩٨١ بشأن الجنسية الغرض نفسه، فقد حظر فعلياً دخول الآسيويين. وفي عام ١٩٩٦ تم اعتماد قانون بشأن الهجرة واللجوء، وقد فرض جزاءات على أصحاب العمل الذين يشغلون لديهم أجناب غير شرعيين. ويخشى أن يؤدي هذا القانون إلى تصرفات عنصرية إلى الحد الذي يؤدي بأرباب العمل إلى تجنب تشغيل الأجناب أو فرض ضوابط إضافية عليهم^{٨١}. وهكذا، وعلى مر السنوات، انزلت مسألة الهجرة نحو مسألة العنصرية^{٨٢}. وكان المشرع واعياً، على الأكثر أو الأقل، بأن مراقبة الهجرة وضبطها تعد وسيلة لمنع إقامة الملونين في بريطانيا. على أن أي سياسة للهجرة، على الرغم من توجهها ضد الأجناب، إلا أنها ليست عنصرية بالضرورة. ولكن ما جرى في بريطانيا منذ بداية الستينات من خلال رفض الملونين، لا يمكن أن يتغير إلى اتجاه آخر إلا عند تغير حاسم في العقلية، وهو أمر غير متوقع في هذا اليوم^{٨٣}.

الخاتمة

نتائج وتوصيات

النتائج

إن كلاً من الأردن والإمارات وفرنسا وبريطانيا مزودة بأدوات قانونية لمكافحة العنصرية مختلفة إلى حد ما. فقد فضل المشرع الأردني والإماراتي كالمشرع الفرنسي الجزاء الجنائي تاركاً أمر الفصل للمحاكم وفق أحكام القانون العام. أما المشرع البريطاني فقد فضل الجزاءات المدنية ووضع هيئة عامة متخصصة في مكافحة العنصرية، لجنة المساواة العنصرية، والتي تقدم مساعدة فعالة للمشتكين.

وتنعكس هذه الاختلافات في تنفيذ مكافحة العنصرية. القانون البريطاني يبدو بأنه أفضل ملاءمة للكشف عن العنصرية في العمل والمعاقبة عليها. وترفع القضايا، في أغلب الأحيان أمام المحاكم، وتؤدي إلى دفع تعويض للضحايا، وقد وقفت لجنة مكافحة العنصرية بجانب الكثيرين. بالمقابل، يبدو أن القانون الفرنسي أكثر فعالية في إدانة الكتابات العنصرية، فالترسانة الجنائية الفرنسية شاملة، في حين أنه عبر المانش فإن الإذن بالمقاضاة نادراً وإنما يعطيه النائب العام.

كل نظام يمكن أن يستلهم من الآخر ما هو مفيد، فقد طالبت اللجنة الوطنية الاستشارية لحقوق الإنسان في فرنسا في تقريرها لعام ١٩٩٧ بإنشاء وسيط متخصص للمظالم يلعب دوراً

81. Alessandro SPENA: " Inuria Migrandi: Criminalization of immigrants and the basic principles of criminal law ", Criminal law and philosophy, 2013, 15.;Youngj ae LEE: " What is philosophy of criminal law?, Criminal law and philosophy, 2013, 20.

٨٢. د. السيد العربي وفرج البوشي: " دراست في تطوير النظم القانونية والاجتماعية "، بدون ناشر، ٢٠٠٦، ص ٢٠.

٨٣. د. عادل محمد خير: " الأجناب في القانون الدولي المعاصر والتشريع المصري "، دار النهضة العربية، ١٩٩٥، ص ٣٥.

كالذي تقوم به اللجنة البريطانية. وقد تناول هذا الاقتراح وزير العدل الفرنسي السابق، في ندوة عقدت في باريس في تشرين الأول/ أكتوبر ١٩٩٨، مؤيداً فكرة إنشاء سلطة إدارية مستقلة مسؤولة عن مكافحة التمييز. وفوراً، طلب وزير الداخلية السابق من رؤساء البلديات إرساء لجنة إدارية في كل إدارة، بحيث يمكنها التحرك بطلب من أي شخص، في حالة ممارسة تمييزية، مع إبلاغ المدعي العام إذا لزم الأمر. وقد حول وزير الداخلية مهمة هذه اللجان بوضوح، فهي تيسر إدماج الشباب أثر الهجرة وتعزز الميثاق الجمهوري في تجنب الانسحاب المجتمعي. وتسمى هذه اللجان بلجان الحصول على المواطنة، وتوضح المهمة المخولة إليها مرة أخرى الإرادة الفرنسية في إذابة جميع الأفراد في بوتقة الجمهورية، والحذر من أية علامة على الانتماء إلى مجموعة فرعية من أي نوع على الإطلاق.

على أي حال، ينبغي أن تؤدي المقترحات من قبل الحكومة الفرنسية إلى تسهيل تنفيذ التشريعات الوافية المضادة للعنصرية، حتى لا تبقى، مع نقص المعلومات ومساعدة الضحايا، مجرد حبر على ورق.^{٨٤}

التوصيات

بالنظر إلى تشعب وتعدد الحالات التي يمكن أن تمارس فيها العنصرية فإن العلاقات القانونية بين مختلف أفراد المجتمع يجب أن تقوم على أساس العدل والمساواة ويمكن أن نشير إلى بعض التوصيات الخاصة بعلاقات العمل والتعليم والهجرة والتي يمكن أن تعمم على مختلف مناحي الحياة وعليه نذكر التوصيات التالية:

- العمل على جمع الأحكام القانونية في تشريع واحد ينص على مختلف الممارسات العنصرية وطرق مكافحتها.

- إنشاء وكالات متخصصة تعمل على تذليل الصعاب ونشر الثقافة والوعي لتجنب آفة العنصرية والحد من ممارساتها.

- توفير حماية قانونية كافية لمواجهة العنصرية في مجال العمل والتعليم والعلاقات القانونية المختلفة.

٨٤. خلال الجلسة الثالثة للجمعية العامة للأمم المتحدة، ذهب المقرر الخاص للأمم المتحدة بشأن العنصرية والتمييز العنصري وكراهية الأجانب، باتهام الرئيس الفرنسي، نيكولا ساركوزي، في ٧ تشرين الثاني/ نوفمبر بإضفاء الشرعية على العنصرية، نظراً لتساعد العنصرية من جهة، وتطبيعها السياسي أو شرعيتها الديمقراطية من جهة أخرى. Le Monde. 11/10/2007, p6. <http://web.ebscohost.com.ezlibrary.ju.edu.jo/ehost/detail?vid=10&sid=0bd333a4-6594-4b7a-b431-62ae9e247843%40sessionmgr112&hid=10&bdata=JnNpdGU9ZWVhc3QtbGI2ZGZQ%3d%3d#db=bwh&AN=27421990>

- وضع مدونة سلوك تبين الممارسات العنصرية والعقوبات المنصوص عليها.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- د. أحمد بدوي: "المركز القانوني للأجانب، دراسة مقارنة بين القانون الروماني والشريعة الإسلامية"، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، ٢٠٠٧.
- د. سهيل حسين الفتلاوي: "قبول التنوع والاختلاف ومناهضة العنصرية، دراسة مقارنة في القانون الدولي لحقوق الانسان"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، (الجمعية العلمية للبحوث والدراسات الاستراتيجية)، العراق، المجلد الثالث، العدد الخامس، ٢٠١٣.
- د. سهيل حسين الفتلاوي: "التسامح كحق من حقوق الانسان"، مجلة الحقوق، كلية الحقوق، جامعة البحرين، البحرين، المجلد العاشر، العدد الأول، ٢٠١٣.
- د. السيد العربي وفرج البوشي: "دراسات في تطوير النظم القانونية والاجتماعية"، بدون ناشر، ٢٠٠٦.
- د. صوفي حسن أبو طالب: "تاريخ النظم القانونية والاجتماعية"، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٦.
- د. عادل محمد خير: "الأجنبي وحقوق الانسان في قانون حقوق الانسان الدولي والقانون الإنساني الدولي"، بدون ناشر، الطبعة الأولى، ٢٠٠٥.
- د. عادل محمد خير: "الأجانب في القانون الدولي المعاصر والتشريع المصري"، دار النهضة العربية، ١٩٩٥.
- د. عبد الله صالح: "الحق في المساواة"، مجلة الديمقراطية، (وكالة الأهرام)، مصر، المجلد التاسع، العدد ٢٣، ٢٠٠٩.
- د. عمر عبد النافع: "نظرة سريعة على أهم الاتفاقيات لحقوق الانسان"، مجلة الجنان لحقوق الانسان، لبنان، العدد الأول، ٢٠١٠.
- د. محمد عرفان الخطيب: "مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن، نطاق التطبيق والاثبات"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، سوريا، المجلد ٢٥، العدد الأول، ٢٠٠٩.
- د. محمد خليفة حسن: "دراسات في تاريخ وحضارات الشعوب السامية القديمة"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، القاهرة، ١٩٨٥.
- د. محمد شفيق: "قراءات في المرجعيات العلمية لأنصار العنصرية والتطبيقية في المجتمعات الغربية"، الأكاديمية، المغرب، العدد ٢٩، ٢٠١٢.

د. محمد فتحي عيد: "التجارب الدولية في مكافحة الهجرة غير المشروعة"، مجلة حقوق حلوان للدراسات القانونية والاقتصادية، مصر، العدد ٢٤، ٢٠١١.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Bernard Guerin: "Combating everyday Racial Discrimination without Assuming Racist or Racism", Behavior and Social Issues 4/2005, vol. 14, Issue 1.
- Kwong-leung Tang: "Combating Racial Discrimination: The effectiveness of an International Legal Regime", The British Journal of Social Work, 1/2003, vol. 33, Issue 1.
- Gachet Isil: "Combating racism and racial Discrimination in Europe", UN Chronile, 9/2007, vol. 44, Issue 3
- Berman Gabrielle, Paradies Yin: "Racism, disadvantage and multiculturalism: towards effective anti-racist praxis", Ethnic and Racial studies, 2/2010, vol. 33, Issue 2.
- Davis Mary: "Working against racism: how European trade unions can combat racism at work", Transfer. European Review of Labor and research, 8/2007, vol. 13, Issue 3
- Sjollema Baldwin: "Combating Racism: A Chapter in Ecumenical History", The Ecumenical Review, 10/2004, vol. 56, Issue 4
- Amber Flohm, Mark Goudkamp, Julie Ross: "Racism: organism oppose, act and educate", Education, 11/2009, vol. 90, Issue 12
- H. DALTON : "A practical guide to Racism", Raman and littlefield Publishers, 3rd ed., 2009.
- Pierre Michel EISEMANN : "International courts and the development of international law", Springer, 2013.
- Mitchell YOUNG: "Racial discrimination", Greenhaven Press, 2006.
- Tu-ting SU: "Navigating racial, cultural boundaries: A qualitative analysis of counseling process", Indiana university, 2012.
- Lisette Marie GARCIA : "The hidden injures of racial employment discrimination : A qualitative analysis", the Ohio state university, 2009.13.
- Brian RAY : "Experiences of discrimination and discomfort: A comparison of metropolitan and non-metropolitan locations", Canadian geographer, 2013, vol. 57, issue 2.
- Maures BENJAMINS : "Race, ethnic discrimination and preventive service utilization in a sample of whites, blacks", Medical care, 2012.
- Carneiro PEDRO : "Understanding the sources of ethnic and racial wage gaps and their implications for policy", handbook of employment descrimination research, 2008.

- R.D. HENDRY: " Racial discrimination in employment, who suffers?", Liverpool Law Review, 1980.
- Edward J. HARRICK: " Racial harrasment: Case characteristics and employer responsibilities", Employee responsibilities and rights journal, 1995.
- Marie GAILLE: " Prenatal diagnosis as a tool and support for eugenics: myth or reality in contemporary french society", Medecine and health care and philosophy, 2013.
- Arianne BA TABOADA : " Privilege, pouer and public health programs: A student perspective on deconstructing Institutional Racism community service learning", journal of public health, management & practice, 2011 .
- Rose M. KIM : " Violence and trauma as constitutive elements in racial identity formation", University of new york, 2007.
- Mario Viola de Azevedo CUNHA: " Data protection systems in the european union: the french experience in market integration through data protection ", Springer, 2013
- Candice A. SHANNON : " Race, Racial discrimination and the risk of work related illness, injury, or assault", Journal of occupational & environmental medicine, 2009.
- IT Mulla v. Preston Borough Council, Rapport de la Commission for racial equality, 1995.
- Sharon OP Mc GUIRE: " Migrants and Metaphors: Disrupting discourses to welcome the stranger", Nursing and Migration, 2010.
- Alessandro SPENA: " Inuria Migrandi: Criminalization of immigrants and the basic principles of criminal law ", Criminal law and philosophy, 2013.
- Youngj ae LEE: " What is philosophy of criminal law?", Criminal law and philosophy, 2013, 20.
- Alexandra POLI : " Faire face au racisme en France et au Brésil: de la condamnation morale à l'aide aux victimes ", Cultures et conflits, 2005, issue 60.
- Edmond PRETECEILLE : " La ségrégation ethno-raciale a-t-elle augmenté dans la métropole parisienne?", Revue française de sociologie, 2009, vol. 50, issue 3.
- Marco FUGAZZA: " La discrimination raciale: théories, faits, stratégies", Revue Internationale du travail, 2003, vol. 142, issue 4.
- Denise HELLY: " La discrimination et la pluralité culturelle", Journal of International Migration & Integration, 2011, vol. 12, issue 4.

Pierre BOSSET : " Les mesures législatives de lutte contre la discrimination raciale", Nouvelles pratiques sociales, 2005, vol. 17.

Thomas PIERRE: " De la question sociale à la question raciale? Représenter la société française", Annales: histoire, sciences sociales, nov. Déc. 2009, vol. 64, Issue 6.

ثالثا: المواقع الالكترونية

صحيفة لو موند الفرنسية وموقعها www.LeMonde.fr

<http://web.ebscohost.com.ezlibrary.ju.edu.jo/ehost/detail?vid=8&sid=0bd333a4-6594-4b7a-b431-62ae9e247843%40sessionmgr112&hid=10&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=bwh&AN=42411870>

<http://web.ebscohost.com.ezlibrary.ju.edu.jo/ehost/detail?vid=8&sid=0bd333a4-6594-4b7a-b431-62ae9e247843%40sessionmgr112&hid=120&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=bwh&AN=36390702>

<http://web.ebscohost.com.ezlibrary.ju.edu.jo/ehost/detail?vid=11&sid=0bd333a4-6594-4b7a-b431-62ae9e247843%40sessionmgr112&hid=10&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=bwh&AN=23379914>

<http://web.ebscohost.com.ezlibrary.ju.edu.jo/ehost/detail?vid=11&sid=0bd333a4-6594-4b7a-b431-62ae9e247843%40sessionmgr112&hid=120&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=bwh&AN=41883021>

<http://web.ebscohost.com.ezlibrary.ju.edu.jo/ehost/detail?vid=9&sid=0bd333a4-6594-4b7a-b431-62ae9e247843%40sessionmgr112&hid=120&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=bwh&AN=44779950>

<http://web.ebscohost.com.ezlibrary.ju.edu.jo/ehost/detail?vid=9&sid=0bd333a4-6594-4b7a-b431-62ae9e247843%40sessionmgr112&hid=120&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=bwh&AN=36258350>

<http://web.ebscohost.com.ezlibrary.ju.edu.jo/ehost/detail?vid=8&sid=0bd333a4-6594-4b7a-b431-62ae9e247843%40sessionmgr112&hid=120&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=bwh&AN=31526952>

<http://web.ebscohost.com.ezlibrary.ju.edu.jo/ehost/detail?vid=8&sid=0bd333a4-6594-4b7a-b431-62ae9e247843%40sessionmgr112&hid=10&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtG12ZQ%3d%3d#db=bwh&AN=47404249>

<http://web.ebscohost.com.ezlibrary.ju.edu.jo/ehost/detail?vid=10&sid=0bd333a4-6594-4b7a-b431-62ae9e247843%40sessionmgr112&hid=10&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtG12ZQ%3d%3d#db=bwh&AN=27421990>