

民政事務局常任秘書長就《種族歧視條例草案》發言全文

以下為民政事務局常任秘書長林鄭月娥今日（十一月二十九日）在《種族歧視條例草案》記者會的發言全文：

各位傳媒朋友：

今年三月，我率領香港特別行政區政府代表團前往紐約，出席聯合國人權事務委員會就特區政府參照《公民權利和政治權利國際公約》提交的第二份報告所舉行的審議會。在審議會上，我向人權事務委員會保證，香港特區政府會傾力盡早完成《種族歧視條例草案》的草擬工作。我很高興有關工作現已完臻，條例草案將於本周五（十二月一日）刊登政府憲報，並會在十二月十三日由民政事務局局長向立法會正式提交。

《種族歧視條例草案》是經過廣泛諮詢和審慎草擬的成果。我們於二零零四年九月至二零零五年二月，曾就立法建議展開公眾諮詢。期間我們共接獲二百四十份意見書，出席了六十七個會議聽取意見。現在公布的條例草案共有九十四項條款和五個附表。就內容而言，條例草案主要是以現行的三條禁止歧視法例為藍本，即《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》和《家庭崗位歧視條例》，同時亦涵蓋了公眾人士在諮詢期間向我們表達的意見。我們的目標是要確保條例清晰明確，切實可行。

過去兩年，我們在立法工作上下了不少努力，也曾進行了廣泛的公眾諮詢，但至今可能仍然有人會質疑，以香港社會整體和諧融洽，甚少出現種族紛爭或不和的情況，我們有否需要就禁止種族歧視立法。也有部分人士關注到新條例會引發一些不必要的投訴及訴訟，對政府及商業的運作構成不良影響。我必須在此澄清這些問題，以釋公眾疑慮。首先，讓我重申立法禁止種族歧視的理據。

香港特區政府一直恪守公平原則和致力保障個人權利。《基本法》第 39 條訂明，《公民權利和政治權利國際公約》適用於香港的有關規定繼續有效，並通過香港特區的法律予以實施。具體而言，根據《消除一切形式種族歧視國際公約》，香港有責任禁止及消除種族歧視。我相信大家也會同意，個人權利和自由以及法治，是香港賴以成功的

基石。因此，條例對於維持香港國際聲譽和地位至為重要。

就實際情況而言，立法禁止種族歧視從來不是一個輕率的決定。在此之前政府和整體社會都進行了深入討論，亦展開了廣泛的公眾教育工作，提升了市民對種族平等的意識，建立了融和了解的文化，因此立法建議近年已取得大多數人士的支持。在一九九七年，逾百分之八十的受訪者表示反對立法禁止種族歧視；但在二零零四年一項同類型的調查結果則顯示，百分之六十的受訪者表示支持立法。而大部分受訪者均相信，立法禁止種族歧視不會對香港經濟帶來不良影響。

種族歧視條例草案旨在：

- * 把基於種族原因的歧視、騷擾和中傷行為定為違法；
- * 禁止基於種族原因而嚴重中傷他人的行為；
- * 擴大平等機會委員會的職責範圍至包括管轄種族歧視。

條例草案一方面要確保各種族裔在不受歧視的情況下，享有其個人權利和自由，另一方面亦同時不會因此而影響他人的合法權利和自由，務求兩者之間取得平衡。我們亦致力確保條例草案合情合理、切實可行，並為社會各界所接受。我們相信透過清楚解釋草案的目的，可減少不必要的訴訟。

以下，讓我撮要地介紹條例草案的主要條文。

「種族」的定義是某人的種族、膚色、世系、民族或人種。這與國際根據《消除一切形式種族歧視國際公約》所採用的定義是一致的。至於某人的國籍、公民身分、居民身分、居住年期或原居民身分，則不屬於「種族」範圍。換句話說，如因某些人士的香港永久性居民身分或居港年期的原因，而對他們有不同的對待，則不論受影響人士的種族背景如何，都不能被視作種族歧視。

種族歧視可分為直接或間接。任何人如因種族理由而對另一人作出差於他在同類情況下給予其他人的待遇，即屬直接種族歧視。舉例說，僱主因為應徵者並非是華裔人士而拒絕他的求職申請，儘管該應徵者一如其他華裔申請人已符合所需的申請資格，則屬於直接種族歧視。

間接種族歧視是一種沒那樣明顯的歧視形式。它是指某人對所有

人施加某項同樣的要求或條件，雖然該項要求或條件在表面上與種族無關，但如某個種族羣體的人士因不能或較難符合該項要求或條件以致處於不利的情況，而排除了種族的理由後，並無其他充分理據，則這種行為便屬於間接種族歧視。舉例說，某家公司招聘清潔工人，要求所有申請人須通過中文筆試，因而令非華裔的應徵者難於達致要求，但該工作的性質實在無需要求應徵者有該中文書寫的能力。

我們清楚明白間接種族歧視並非簡單直接，所以在條例草案中提供了兩項交替準則以界定間接種族歧視是否存在——「合理原則」和「相稱原則」，或「合理地切實可行」的準則，並訂定指引說明後者如何應用。

種族歧視還包括因某人的近親的種族背景而受到的歧視，和使人受害的歧視。任何人如對另一人提出與種族歧視有關的投訴或法律程序，而因此受到的待遇不及其他人，即屬遭受使人受害的歧視。根據條例草案，種族騷擾和種族中傷亦屬違法。嚴重的中傷包括威脅傷害他人身體或煽動他人作出這些行為，屬刑事罪行。順帶補充，我們已擴大「種族騷擾」的定義至任何人如基於另一人的種族或其近親的種族，而作出令後者的工作、學習或受訓環境出現有敵意或有威嚇成分的情況，也屬種族騷擾。同時，我們亦藉此機會修訂《性別歧視條例》，任何人如基於另一人的性別，而作出上述行為，也屬性別騷擾。

與現行其他禁止歧視的法例相若，條例草案在六個指定範疇內把種族歧視和騷擾行為定為違法，並同樣適用於公營機構和私營機構。這六個指定範疇是：

- * 僱傭
- * 教育
- * 貨品、設施、服務及處所的提供
- * 公共機構的選舉及委任事宜
- * 大律師提供的見習職位和租賃，以及發出委聘大律師的指示
- * 申請成為會社會員和使用會社

我較早前表示，我們有責任保障個人免受種族歧視的權利，但同時也須尊重其他人的合法權利和自由。因為我們相信，如果我們要立法規定，所有人在生活每一細節上，例如結交什麼朋友，都必須對不同種族完全一視同仁的話，並不恰當。在牽涉到個人的私隱或自由選擇的情況下，我們認為有需要容許例外條款。我會就條例草案訂明

的某些例外條款，作進一步解釋。

例如，雖然僱傭是受保障範疇之一，但我們容許僱主在招聘家庭傭工時可選擇受聘人的種族，因為我們認為讓僱主有權決定什麼人可到他們家裡與他和他的家人一起生活是合理的做法。相同的考慮亦適用於提供家庭寄養服務的人士，以及業主／租客之間的關係，如果業主亦在有關單位居住，則有權自由選擇他的租客，但我們已小心訂明例外條款只適用於「小型住宅」。在家庭傭工方面，我必須強調，例外情況只適用於聘用方面。家庭傭工一經聘用，便會得到條例草案內僱傭範疇的其他保障，不受種族歧視。他亦自然受到其他指定範疇，例如貨品或服務的提供的保障。因此，若指我們拒絕讓外籍家庭傭工享有條例草案的保障，是誤導的說法。

這亦帶出我想提的最後一點——例外條款。有人質疑有關條款會削弱條例草案的效力。但如仔細分析，則可看到有關條款，是因應不同目的而被收納在條例草案之內。部分條款旨在確保某個種族群體的人士，可繼續享有為他們利益而提供的特別措施，如慈善服務和捐贈，及一些為提高他們融入社會、促進他們享有平等機會的特別輔導和訓練。其他例外條款，大多參照現行的禁止歧視條例的例外條款，以確保有關條文得以順利及有效地執行。例如，在條例草案制定後首三年內，僱用不超過五名僱員的僱主可暫獲豁免，以便他們適應新例；而現存僱傭關係，亦會受到不追溯條款所保障。此外，有部分例外條款是為確保法律條文清晰明確而訂立的：例如清楚訂明種族歧視條例草案不會限制現行法定權限、出入境法例或海外僱用條款，因這些均不是以種族作為考慮因素。我們確信這些例外條款並不會削弱條例草案，並會在立法會審議條例草案時，進一步解釋每項例外條款的含義和所持理據。

由於條例草案相當重要，而且法例條文明顯地是非常複雜的，我們已特別印製了一本小冊子，用淺易文字解釋條例草案條文。除了中文和英文版本外，我們亦會將小冊子翻譯為幾種本港少數族裔人士的語言，以供他們參考。

香港特區政府致力推動種族和諧，而種族和諧亦是維持社會和諧的基石之一。民政事務局自二零零二年設立了種族關係組後，已透過一連串措施，加強市民對種族和諧的意識，以及積極協助少數族裔人士融入社會，特別是弱勢社群。過去幾年在這方面的工作周年支出已倍增至二零零六至零七年度的一千萬。我們深信要消除種族歧視立法

的工作必須配合尊重互愛、關懷協助，我們會朝着這個方向，繼續我們的工作。

多謝。

完

二〇〇六年十一月二十九日（星期三）