

立法會參考資料摘要

《種族歧視條例草案》

引言

二零零六年十一月二十一日，行政會議建議，署理行政長官指令
A 《種族歧視條例草案》(條例草案)(載於附件A)提交立法會審議。

理據

2. 在香港，種族歧視的問題並不嚴重。雖然華裔人士佔本港人口95%以上，但香港向來是國際都會，港人一向與不同文化背景及不同人種的人士在互相尊重的基礎上和睦共處。雖然偶有個別涉及種族歧視的投訴或事件發生(例如少數族裔人士被拒絕租用物業及不獲安排工作面試)，但社會上佔多數的華裔人士與少數族裔人士的社群關係大致融洽。即使不時還有一些稍欠包容的情況出現(例如投訴菲律賓女傭在中環聚集)，但並沒有任何群體因為其種族或人種而受到真正厭惡、分化或根深柢固的歧視。

3. 政府向來恪守平等原則，其政策亦確認所有人有受保障免於種族歧視的基本人權。多年來，我們致力推行公眾教育及其他有關宣傳活動，以增進不同種族人士之間的互相瞭解，促進種族和諧。

4. 除了政策上的承擔，根據《消除一切形式種族歧視國際公約》(公約)，我們有責任採取步驟“禁止並消除一切形式種族歧視”。因此，公約的監察組織——聯合國消除種族歧視委員會一直堅持，應制訂具體法例實施有關係文。

5. 根據現行法例，《香港人權法案條例》(第383章)禁止政府及所有公共主管當局，以及代表政府或公共主管當局行事的任何人，採取引起任何形式歧視(包括種族和膚色歧視)的做法。不過，這條例並不適用於個人及私營機構的歧視行為。

6. 香港並無特定適用於私營範疇的禁止種族歧視法例，這點一直在本地及國際上備受批評和關注。過去十年，聯合國人權事務高級專員不斷呼籲香港制定有關法例。每當舉行國際審議會審議和討論香港的人權報告

時，各聯合國人權公約監察組織(包括人權事務委員會，經濟、社會及文化權利委員會和消除一切形式種族歧視委員會)均異口同聲，重複上述呼籲。在本港，儘管仍有意見認為無須立法禁止種族歧視，但要求立法的公眾人士漸多，特別是人權倡議者和少數族裔人士。

7. 依據政府的政策承諾和因應社會期望，政府在二零零三年同意有需要立法禁止公共和私營範疇的種族歧視行為。政府曾進行公眾諮詢，就擬議法例的規管範圍和應如何保障個人免受種族歧視蒐集公眾意見。諮詢工作在二零零五年二月結束。其後，我們向公眾及在聯合國審議會上宣布，我們計劃在二零零五至零六立法年度提交有關條例草案。不過，為了使立法方案更有效和清晰，我們需要作出一些修改，故此未能在原定時間內向立法會提交草案。我們已一再向公眾保證我們的承諾，亦已公開許下諾言，在本年底前向立法會提交條例草案。

條例草案

8. 條例草案的主要目的分為兩方面：

- (a) 將訂明範圍內的種族歧視和騷擾、以及基於種族的中傷定為違法，並且禁止基於種族而嚴重中傷他人；以及
- (b) 擴大平等機會委員會(平機會)的管轄範圍以包括種族歧視。

我們亦已就條文不適用的例外情況，作出清楚規定。條例草案分為九個部分，要點在下文概述。

9. **第 1 部**載列條例草案各用詞的定義。根據第 3 條，條例草案獲通過成為法例後，將會適用於由政府作出的或為政府的目的而作出的、與由私人作出的作為相類似的作為。

10. **第 2 部**訂明某人會被視為歧視或騷擾另一人的情況。種族歧視的方式，可以是直接或間接。概括而言，某人基於種族理由給予另一人差於其他人的待遇，即屬“直接歧視”。“間接歧視”的歧視方式較不明顯，某人施加的要求或條件雖然適用於所有人，但如對任何人種造成不相稱及無理可據的不利影響，即屬“間接歧視”。關於這些情況的具體規定見於條例草案第 4 條。而評定某項要求或條件是否有理可據的準則，則取決於該項要求或條件是否與合法目的有合理和相稱的關連，或不施加該項要求或條件是否合理地切實可行。至於在決定不施加某項要求或條件是否合理地切實可行一事時可考慮哪些情況，該條也列出了一些例子。第 5 及 6 條分別訂明基於某人的近親的種族而歧視該人屬違法，而對涉及或可能涉及種族歧視投訴和法律程序的人作出歧視亦屬違法。

11. 條例草案第 7 條界定何謂種族騷擾。一般而言，種族騷擾是任何人因另一人的種族或該另一人的近親的種族而冒犯、侮辱或威嚇該另一人。同樣，任何人如基於另一人的種族或其近親的種族而其作為方式使該

另一人的工作或學習環境，有敵意或具威嚇性的情況，則亦屬種族騷擾。為條例草案的施行，第 8 條界定“種族”、“基於種族”及“種族群體”的涵義，其中，“種族”指種族、膚色、世系、民族或人種，但不包括國籍、香港永久居民身份、居港年期或新界原居民身份。這些定義與國際上根據《消除一切形式種族歧視國際公約》採用的定義一致。

12. 條例草案第 3 和 4 部訂明條例草案禁止種族歧視及騷擾的活動範疇，包括：

- (a) 僱傭；
- (b) 教育；
- (c) 貨品、設施、服務及處所；
- (d) 公共團體的選舉及委任；
- (e) 大律師提供的見習職位和租賃，以及委聘大律師的指示；以及
- (f) 會社成員資格及會社的享用。

上述部分列明在特定活動範疇內構成種族歧視及騷擾的情況，而根據條例草案，這些情況均屬違法。

13. **第 3 部**禁止僱傭方面的種族歧視。第 10 條訂明，僱主在作出僱用、僱用條款、升級、調職、訓練和解僱方面歧視工作申請者或僱員，均屬違法。這項條文不適用於僱用家庭傭工，而在條例制定後的首三年，亦不適用於僱用不超過五名僱員的僱主。第 11 至 13 條訂出更多有關第 10 條的例外情況，特別是容許基於工作性質屬真正的職業資格，而有理由提供有差異的待遇，以及可為聘請／挽留海外僱員而提供較優厚的條件(但所考慮的情況不得涉及種族)。現有的僱用和僱用條件根據第 14 條及附表 2 獲得保障，不受新法例的規管。第 15 至 22 條把相若的管制和保障引伸至其他僱用範疇和相關活動，包括委聘合約工作者及佣金經理人、加入合夥和專業團體或職工會、專業資格及職業訓練，以及職業介紹所的服務提供。不過，條例草案訂有例外情況，如授予資格的團體定出語文能力要求，只要是合理的或屬為附表 3 所指定的資格的目的而施加的，均不屬違法。此外，條例草案亦訂明職業訓練團體無須就某一種族在假期和授課語言方面作出特別安排。在第 23 條的指定情況下，為宗教目的而作的僱用和授予的授權或資格，亦屬例外情況。第 24 及 25 條把僱傭範疇的種族騷擾列作違法，並載述所涉及的情況。

14. **第 4 部**禁止在教育及其他範疇的種族歧視及騷擾。第 26 條訂明，教育機構在收生及讓學生獲得或享用利益、設施及服務上作出歧視，即屬違法。不過，條文訂明，教育機構並無責任為某些種族群體的學生就假期

和授課語言作出特別安排。第 27 至 37 條禁止在其他特定範疇(即貨品、設施、服務及處所，公共團體，大律師及會社)作出種族歧視。條例草案列出了詳細的例外情況：就組成小型住宅一部分而與業主或業主的近親共用的處所；為某特定種族群體的利益而成立的志願團體或會社的成員資格的限制；墳場、靈灰安置所及相關服務的編配；以及寄養及同類安排。第 38 和 39 條禁止在這些活動範疇作出種族騷擾。

15. **第 5 部**禁止及列出與種族歧視有關的其他違法作為的情況，包括歧視性的做法及廣告、協助及促使他人作出歧視以及中傷。第 47 及 48 條對僱主或主事人施加轉承責任，但如他能證明曾盡力防止其僱員作出該作為，或該作為是在該代理人的權限範圍外，則屬例外。作出嚴重中傷即屬犯罪，可處以罰款及監禁。明知或罔顧後果地就某項行為或廣告的歧視性質作出虛假或有誤導性的陳述，使另一人作出該作為或發布該廣告，亦屬犯罪，可處以罰款。

16. **第 6 部**就條例草案第 3 至 5 部訂定進一步的一般例外條文，特別是關於慈善工作及為滿足某一種族群體的特別需要(例如給予他們與其他人有平等機會)提供特別措施和利益。第 54 及 55 條清楚規定，條例草案並不影響任何關於國籍、公民身分、居民身分或歸化的法律，或出入境法例。根據法定權限作出的作為，以及《新界條例》(第 97 章)及《新界土地契約(續期)條例》(第 150 章)的實施，均受保障。在不影響《法定語文條例》(第 5 章)的實施的情況下，任何人沒有責任使用任何語言或提供任何語言的翻譯。此外，第 59 條及附表 5 訂明其他不受條例草案影響的事宜，包括綜援長者廣東及福建省養老計劃。

17. **第 7 部**擴大平機會的職能及權力，以涵蓋種族歧視及本條例草案之下的其他事宜。這些職能及權力，與平機會現時根據其他現行針對歧視的條例獲賦予的職能及權力相若。**第 8 部**處理執行方面的程序事宜以及為獲得補救而提出法律程序，以及區域法院裁定申索的司法管轄權。平機會獲賦予權力進行正式調查、發出執行通知、協助歧視、騷擾或中傷受害人及申請發出強制令以制止持續的歧視、騷擾或中傷。**第 9 部**載有其他雜項條文，以及若干相關修訂及相應修訂。第 91 條特別對《性別歧視條例》(第 480 章)作出修訂，把違法的性騷擾擴展至涵蓋使某人工作、學習或進行訓練的環境在性方面有敵意或具威嚇性的情況。

關注事項

18. 在擬備條例草案時，我們曾仔細考慮經廣泛公眾諮詢後蒐集所得的公眾意見，以及實施有關條文可能造成的影響。尤其重要的是，我們希望所設立的規管機制不單讓我們達到政策目標和履行國際義務，更可平衡各方不同的利益，而且合理及可行，亦可以為受影響人士所接受。此外，我們已小心確保清楚界定有關法例的條文，務求盡量減低可能引起訴訟的風險，以免為社會帶來不必要的負擔和紛擾。

19. 為綜述整體情況和方便理解條例草案，現於下文各段特別列述引起較大關注的主要事項。

整體法律架構：《基本法》、《香港人權法案條例》和擬議的條例草案

20. 《基本法》第三十九條規定，《公民權利和政治權利國際公約》適用於香港。這項條文已藉《香港人權法案條例》實施。條文禁止政府作出任何形式的歧視行為，包括基於種族的歧視。不過，《香港人權法案條例》對私營範疇並無約束力。

21. 與現行其他禁止歧視的法例相若，擬議的條例草案旨在禁止種族歧視，並訂明關於保障範圍、執行機制和補救措施的細節。條例草案通過後，將會適用於政府和私營範疇。條例草案不會免除政府和公共主管當局根據《香港人權法案條例》而須履行的義務。因此，即使條例草案沒有特別涵蓋，政府所作出的某項行為如牴觸《香港人權法案條例》（這條例禁止政府和公共主管當局作出任何形式的歧視行為），亦有可能根據《香港人權法案條例》而遭挑戰。

與其他現有禁止歧視條例比較

22. 條例草案主要以現行的禁止歧視法例為藍本，即《性別歧視條例》(第 480 章)、《殘疾歧視條例》(第 487 章)和《家庭崗位歧視條例》(第 527 章)。因此，條例草案大部分主要條文與這些條例的條文大致相若。

23. 作為指導原則，條例草案旨在確保任何人士，特別是弱勢者受到保障，不會基於種族而遭受較差的待遇，以及不會遭受任何對某一種族群體造成不相稱負面影響，而在排除種族考慮下並非有理可據的要求或條件(即使該要求或條件對所有人同樣適用)。雖然為滿足某一種族或人種的人的特別需要而向其給予利益仍會是合法的，但我們已小心避免讓法例施加平權行動的義務。《性別歧視條例》和《家庭崗位歧視條例》亦採納這標準和方法。《殘疾歧視條例》則不一樣，舉例說，該條例規定，除非採取步驟照顧殘疾僱員的特別需要會對僱主造成“不合情理的困難”，否則僱主必須這樣做。因此，本條例草案第 4(2)(b)條清楚訂明，即使某項普遍適用的要求或條件(例如僱主要求申請營業員職位的人須操流利中文)會對某一種族群體造成不相稱的負面影響，假如不施加這要求或條件並非“合理地切實可行”，則有關人士並無責任不予施加。此外，第 4(5)條清楚表明，有關人士無須因此而給予本來無須給予的任何利益、提供本來無須提供的任何服務或招致本來無須招致的任何開支。我們相信，這做法合理適當。

24. 本條例草案對政府的適用範圍與私人機構相同。特別是，條例草案適用於政府作出的或為政府的目的而作出的、與私人作出的作為相類似的作為。條例草案並沒有為政府職能另立條文。

例外條文

25. 建議法例的主要考慮因素之一，是既要有效保障個人權利免受種族歧視，同時又對其他人的合法權利和自由維持適當尊重和保障。在這方面，我們需要確保法律條文清晰明確，以避免在條例草案通過後出現誤會和不必要的爭議。因此，條例草案載有例外條款，清楚界定管制和規管的範圍。這些例外條款大多參照其他現行的禁止歧視條例的例外條款草擬而成。在草擬的過程中，我們亦已考慮本地情況和國際做法，以及其他已有類似法例的普通法司法管轄區的經驗。而我們加入這些例外條款的原因為以下數點－

- (a) 為確保雖然條例草案並無規定採取平權行動，但一些旨在讓少數族裔人士受惠和促進他們平等機會的特別措施，並不會因為這些特別措施只以某些少數族群為對象，並把其他人摒除在外而被視作種族歧視；
- (b) 為確保在合法及合理的情況下，條例能充分保障其他人應享的權利和自由的，以及保障其他基於政策理由和考慮所作的合理規定和條文；
- (c) 為清晰界定條例草案的涵蓋範圍，使一些不擬規管的範疇在條例草案內獲得明確的保障和澄清。

B 條例草案中的例外條款，連同條款理據的解釋詳列於附件B。

26. 各項建議的例外條款均已按照下列準則和基準嚴格審視，與國際人權主管當局普遍採用的合理和適度原則一致－

- (a) 有關條文有合理和必要的目的；
- (b) 有合理的理由支持；以及
- (c) 就目的和所需的保障程度而言，所列的例外情況是適度的（即並不過多）。

語文能力和語文使用

27. 這是少數族裔人士普遍關注的事項，尤其是因為他們不擅於運用中文，因為中文不是他們的母語，而本港大多數人的母語是中文。

28. 在使用服務方面，我們明白部分不懂使用中文的少數族裔人士有時會遇到困難。然而，我們同樣認為，要求公營或私營服務供應商以多種語言進行活動和業務，或與客戶／顧客溝通時提供不同語言的翻譯，都是不切實際和不可行的。因此，條例草案增訂了第 58 條，規定使用或不使

用任何語文以作溝通，不屬違法。我們相信，以某些少數族裔人士為服務對象的服務供應商，會在合理可行的情況下以適當語言進行業務。我們相信這應該是可為公眾接受的務實方法，亦符合社會整體利益。

29. 少數族裔人士一直關注的，是教育上有關語文能力的要求。在這方面，政府堅持所有兒童不論種族或人種均有權接受教育。香港的兒童一律享有接受九年免費基本教育的權利。不過，條例草案第 26(2)條訂明，學校無須為了遷就某一種族群體的學生而變更有關假期或教學語言的安排¹。

向海外僱員提供有差異的僱用條款

30. 在較早前的公眾諮詢中，商界曾問及向海外僱員提供較優厚的僱用條款(一般稱為“海外僱用條款”)，會否被條例草案訂為違法。由於這種基於人力資源政策而採取的僱用做法並非基於種族理由，因此我們認為，理應制訂例外條款，以確保條例草案清晰明確。儘管例外條款列出其適用的情況(例如擁有的技能並非隨時可獲提供、自香港以外地方招聘等)，但我們無意以此項條款訂明僱主向海外僱員提供海外僱用條款前必須符合的條件。條例草案旨在讓僱主可在受到質疑時提出抗辯，解釋為何向個別員工提供海外僱用條款。基本上，只要僱主並非基於種族差別而向有關的員工提供較為優厚的海外僱用條款，條例草案並不限制此一做法。

對新來港人士的適用情況

31. 內地新來港定居人士遭受歧視問題，向來受到社會關注。人權組織和新來港人士組織亦不斷要求在條例草案加入具體條文，禁止這類歧視。

32. 毫無疑問，新來港人士理應與香港所有人一樣，享有不受種族歧視的保障。不過，由於幾乎所有新來港人士與本港華裔人士屬同一人種，根據公約第一條對“種族”一詞的定義(即現時條例草案採納的定義)，新來港人士並非自成一個種族群體。更重要的是，部分新來港人士間中受到的歧視待遇實質上並非種族歧視，而是社會歧視。以禁止種族歧視的法例處理這些問題，在原則上實屬錯誤。部分人士提議擴大條例草案的涵蓋範圍，但這對政府現時基於居港七年規定而釐定的既定政策和做法(例如綜合社會保障援助計劃和申請公屋的資格準則)會有很大的負面影響。

¹ 在比利時語言一案[(1968) 1EHRR 252]，居住於比利時荷蘭語地區但說法語的申請人，要求當局為其子女以法語提供教育。歐洲人權法庭裁定，接受教育的權利並不包括以父母選擇的語言接受教育的權利，亦不包括入讀父母所選擇的某間學校的權利。

立法程序時間表

33. 立法程序時間表如下 –

刊登憲報	二零零六年十二月一日
首讀和開始二讀辯論	二零零六年十二月十三日
恢復二讀辯論、委員會 審議階段和三讀	另行通知

建議的影響

34. 建議符合《基本法》，包括其中有關於人權的條文。《種族歧視條例草案》如獲通過，將會根據條例草案第 3 條適用於政府，而條例草案中對其他成文法則相應和相關修訂的建議如獲通過，並不會影響這些法則的現有約束力。附件C載述建議對財政、公務員、經濟、可持續發展及環境的影響。

公眾諮詢

35. 二零零四年九月十六日，我們發表一份名為“立法禁止種族歧視”的諮詢文件，以蒐集公眾意見。公眾諮詢在二零零五年二月八日結束。我們收到 240 份意見書及出席了為諮詢和法定組織、商會及僱主聯會、非政府機構、少數族裔代表、人權組織、傳媒和區議會舉行的會議和簡介會共 67 次。大部分發表意見的人士對我們的立法建議表示支持。

宣傳安排

36. 在十一月二十九日發出此參考資料摘要的同一天，我們會發出新聞稿，以及舉行新聞簡報會，介紹條例草案的條文。此外，我們已製備小冊子，用答問方式以簡單易明的用語解釋條例草案的主要條文及其影響，使公眾更了解建議的法例。小冊子載於附件D。我們亦會為有興趣的團體（包括僱傭及教育等界別的關注團體）安排簡介會，澄清及進一步解釋條文內容及建議的理據。

查詢

37. 如對此參考資料摘要有任何疑問，可向民政事務局首席助理秘書長(4)吳漢榮先生(電話：2835 1552)查詢。

民政事務局

二零零六年十一月二十九日

附件A

《種族歧視條例草案》全文

(請於 www.hab.gov.hk 下載)

《種族歧視條例草案》例外條款摘要說明

條次	主題	摘要說明
* 8(2) 及 (3)	基於原居民身分、國籍及居民身分提供有差異的待遇，並不視為種族歧視。	特別剔除這些類別，以免產生誤會和疑問。與《消除一切形式種族歧視國際公約》第一條相符，草案內“種族”的定義限指該人的“種族、膚色、世系或民族或人種”。
10(3)及(8)	在條例草案制定的首三年內，有關聘用不超過五名僱員的小僱主的例外情況。	這是一項期滿失效的條文，使小僱主在條例實施最初數年內順利過渡和減少其困難。 香港現行禁止歧視的法例載有相若條文。
10(4)	現時就僱員死亡或退休作出的規定的例外情況	為配合法例不具追溯性的原則，這項條文保留現行有關僱員死亡及退休福利的安排(在有關條文生效前已制定)的合法性質。香港現行禁止歧視的法例載有相若條文。
10(7)	關於僱主向家庭傭工提出僱用要約的例外情況	這項條文確認人有自由選擇誰可進入其居所並與其一起生活。除此以外，家庭傭工受聘後會與其他所有人一樣，享有不受種族歧視的保障。 雖然香港現行禁止歧視的法例沒有這項規定，但《1976年英國種族關係法令》載有相若條文。

條次	主題	摘要說明
11	真正的職業資格的例外情況	<p>當僱員的種族身份是真正的職業資格，例如在戲劇製作時為求有真實感，或須向某種族群體的人有效地提供個人服務時，這條文讓僱主可作選擇。</p> <p>香港現行禁止歧視的法例載有相若條文。</p>
12	為在香港以外地方行使技能而提供技能訓練的僱用	<p>這項條文關乎並非通常居住於香港的人，而該僱用的目的是向該人提供技能訓練，讓他完全在香港以外地方應用該等技能。就僱傭歧視而言，我們建議不把這些人士涵蓋在內，因為他們不能被視為受僱在本港工作。</p> <p>雖然香港現行禁止歧視的法例沒有這項規定，但《1976 年英國種族關係法令》載有相若條文。</p>
* 13	海外僱用條款	<p>政府無意以條例草案限制向僱員提供較佳的海外僱用條款。根據《1976 年英國種族關係法令》的案例，基於人力資源政策而對海外僱員及本地僱員給予有理可據的有差異待遇，以吸引具備特殊技能及經驗的僱員，這並非基於種族的歧視。不過，為求清晰明確及減少可能出現的訴訟，同時顧及商界表示的關注，我們建議加入涵蓋這類“海外僱用條款”的例外條款。應該注意的是，這項條文及當中訂定的條款是為僱主提供“抗辯”依據，而不是規限公司以海外僱用條款僱用僱員時必須符合的條件。</p>

條次	主題	摘要說明
* 14	本地僱用條款及海外僱用條款 現存的有差異的待遇	這是一項關於按本地僱用條款及海外僱用條款的現存僱用的 “既往不究”條款。
15(3)	關於合約工作者真正的職業資 格的例外情況	這是將草案第 11 條引伸適用於聘用合約工作者，也是同樣 基於讓僱主可作選擇的考慮。 香港現行禁止歧視的法例載有相若條文。
15(4)	合約工作者接受技能訓練以供 完全在香港以外地方應用該等 技能	這是將草案第 12 條引伸適用於聘用合約工作者方面（即讓主 事人為並非通常居住於香港的合約工作者的利益行事，但以該 合約工作 為完全在香港以外地方應用技能而接受技能訓練的 情況為限。） 雖然香港行禁止歧視的法例沒有這項規定，但《1976 年英國 種族關係法令》載有相若條文。
* 15(5)	海外合約工作者的有差異僱用 條款	這是將草案第 13 條引伸適用於聘用合約工作者。

條次	主題	摘要說明
17(3)	對合夥人組成的商號屬於真正的職業資格的例外情況	<p>這是將草案第 11 條引伸適用於合夥人組成的商號的合夥人。</p> <p>香港現行禁止歧視的法例載有相若條文。</p>
17(4)	現行對合夥人組成的商號的成員死亡或退休而所作的規定的例外情況	<p>這是將草案第 10(4)條引伸適用於合夥人組成的商號。</p> <p>香港現行禁止歧視的法例載有相若條文。</p>
18(4)	現行對職工會成員死亡或退休所作規定的例外情況	<p>這是將草案第 10(4)條引伸適用於職工會成員。</p> <p>香港現行禁止歧視的法例載有相若條文。</p>
* 18(5)	為屬於某特定種族群體(非藉膚色而界定者)的人享有利益而成立的現有職工會和僱主組織	<p>我們尊重結社的自由，但對於基本上應是為了促進在同一行業或專業工作的人的利益而成立的職工會和僱主組織，我們不會鼓勵這些職工會和僱主組織基於種族理由而限制成員資格。不過，現存的職工會和僱主組織將不受規限。</p>

條次	主題	摘要說明
* 19(2)	授予資格的團體施加的語文能力水平的要求的例外情況	負責授予與工作有關資格的機構可基於該專業運作需要的充分理據，就中文或英文或它們兩者的能力水平施加的合理要求。除有關“合理”語文要求的一般例外情況外，為求明確，草案附表 3 列出的資格的語文要求獲得特別保障。
* 20(2)	並不強制提供職業訓練的機構變更假期或授課語言安排	<p>按我們的原則：雖然我們鼓勵照顧少數族裔人士或某一種族的人的需要，但沒有規定須採取平權行動。在教育及職業訓練方面，我們認為要求教育及訓練機構為某些種族群體變更其假期或授課語言，可能並非合理地切實可行。草案第 20(2)條澄清這一點。</p> <p>這項條文與草案第 26(2)條有關教育機構的條文相若。</p>
21(3)	職業介紹所在僱主可合法地拒絕僱用的情況下的歧視	<p>一般而言，職業介紹所在提供服務方面作出歧視，即屬違法。不過，職業介紹所如基於有關人士的種族使該等人士不符合工作資格的理由而不向該等人士提供服務(例如草案第 11 條訂明種族為真正職業資格的某些工作)，這樣做法不應被視作違法行為。</p> <p>香港現行禁止歧視的法例載有相若條文。</p>

條次	主題	摘要說明
22(3)	對酬金屬佣金的工作者屬於真正的職業要求的例外情況	<p>這是將草案第 11 條引伸適用於佣金經紀人。</p> <p>香港現行禁止歧視的法例載有相若條文。</p>
23	為某有組織宗教的目的而作的僱用、授予的授權及資格，以符合該宗教的教義或避免傷害其教徒共有的宗教感情	<p>這是為了維護宗教自由，尤其是當大部分教徒同屬某一特定種族或某些種族群體。</p> <p>香港現行禁止歧視的法例載有相若條文。</p>
* 26(2)	並不強制規定教育機構變更假期或授課語言安排	<p>政府堅決維護兒童不論種族或人種均有接受教育的權利。香港所有兒童均有權利接受九年免費的普及基礎教育。不過，要學校變更假期或授課語言的安排，以遷就某一種族群體的學生，不大可能合理地切實可行。歐洲人權法庭曾經審理一宗可供參考的案件，案中比利時荷蘭語區說法語的居民希望當局向其子女以法語提供教育，但歐洲人權法庭裁定，接受教育的權利並不包括以父母所說語言接受教育的權利，也不包括入讀某間學校的權利。草案第 26(2)條說明這類變更並無必要。</p>

條次	主題	摘要說明
28(3)	自住業主處置處所方面的例外情況	<p>這項條文容許擁有處所並完全佔用有關處所的人自由選擇向誰出售物業，只要他不經地產中介人進行買賣亦不刊登出售廣告便可。</p> <p>香港現行禁止歧視的法例載有相若條文。</p>
29(2)	在處置處所方面，有關在轉讓或分租事宜上不給予特許或不給予同意的例外情況	<p>一般而言，條例草案對基於種族理由而在轉讓或分租事宜上不給予特許或不給予同意的做法定為違法，不過，考慮到人們有自由選擇誰可進入或居住於其居所，這項條款訂明，如業主或其近親居住於有關單位，並會與租客共用設施，例如廚房及洗手間，則業主可參照種族選擇租客。但如業主或其近親都並非居住於有關單位，或除業主的家庭或其近親的家庭外，有關處所通常租予兩個或以上的家庭、或有關處所通常租予超過六人，則這項條款並不適用。</p> <p>香港現行禁止歧視的法例載有相若條文。</p>
30	出租及轉讓小型住宅的例外情況	<p>這是將草案第 29(2)條引伸適用於出租及轉讓處所。該條文准許業主在類似情況下藉參照種族而選擇租客。</p> <p>香港現行禁止歧視的法例載有相若條文。</p>

條次	主題	摘要說明
31	志願團體的例外情況	<p>這是為保障人們的結社自由權利。因此，我們建議志願團體可自由決定成員資格，即使以種族為準則亦然。</p> <p>香港現行禁止歧視的法例載有相若條文。</p>
* 32	墳場、火葬場及靈灰安置所的例外情況	<p>這是認可香港現行可能把墳場或其部分編配給特定種族或宗教的人士的安排。</p>
33	寄養及同類安排的例外情況	<p>這項條文關於在家中收容需要特別照顧或關注的人。我們認為，人們有自由選擇決定讓誰進入並在其居所生活是合理的。</p> <p>《1976 年英國種族關係法令》載有相若條文。</p>
* 34(2)	關於提名、甄選、選舉及委任加入公共團體的例外情況	<p>例外情況僅限於特定公職，即《基本法》已訂明出任該公職的人不得擁有外國居留權，並須符合若干其他要求的有關公職。</p> <p>《1976 年英國種族關係法令》載有關於某些政治職位的例外情況。</p>

條次	主題	摘要說明
37	為某特定種族群體(非藉膚色而界定者)的利益而設立的會社的例外情況	<p>這項條文是為了保障結社自由的權利。所以，舉例來說，猶太會不會被逼接納另一種族的人為成員。</p> <p>《1976 年英國種族關係法令》載有相若條文。</p>
45(2)	中肯報導和為符合公眾利益或其他有理可據的原因而真誠作出的作為的例外情況	<p>這項條文澄清有關中傷的條文的適用範圍。因此，為公平起見，以及為保障表達自由，對公開活動的中肯報導、分發在誹謗法律程序中可援引絕對特權免責辯護的發表、或為學術、藝術、科學或研究的目的或其他符合公眾利益的目的，而合理地及真誠作出的活動，均不會在無意間因為種族的原因而觸犯有關中傷的條文。</p> <p>香港現行禁止歧視的法例載有相若條文。</p>
49	特別措施的例外情況	<p>就這項條文而言，特別措施指一些為合理地意圖達到推廣平等機會或為某特定種族群體的人提供利益而作出的作為和活動。如只是因為有關利益僅惠及特定的弱勢種族群體而不包括其他人，而把該等活動列為違法，顯然有違條例草案的精神。這項建議也與《消除一切形式種族歧視國際公約》第一條第四段一致。</p> <p>香港現行禁止歧視的法例載有相若條文。</p>

條次	主題	摘要說明
50	慈善的例外情況	<p>建議訂立這項條款，是基於與第 49 條相若的考慮因素。我們相信慈善施惠者應有自由選擇捐贈的利益應惠及的對象。</p> <p>香港現行禁止歧視的法例載有相若條文。</p>
51	針對少數族裔提供訓練的例外情況	<p>建議訂立這項條款是為了清晰起見，所基於的考慮因素與草案第 49 條相若。</p> <p>香港現行禁止歧視的法例載有相若條文。</p>
52	關於僱主和職工會等提供讓少數族裔人士享用的訓練的例外條文	<p>這是將草案第 51 條引伸適用於由僱主和職工會等提供的訓練。</p> <p>香港現行禁止歧視的法例載有相若條文。</p>
* 54	關於國籍、公民身分、居民身分或歸化的法律的例外條文	<p>這項條款旨在避免誤會或產生疑問。《消除一切形式種族歧視國際公約》第一條第三段指明，公約的範圍不包括對締約國關於國籍、公民身分或歸化的法律規定。</p>

條次	主題	摘要說明
55	關於入境法例的例外條文	<p>這項條文遵循《消除一切形式種族歧視國際公約》第一條第二段的原則，該條規定：“本公約不適用於締約國對公民與非公民間所作的區別、排斥、限制或優惠。”</p> <p>香港現行禁止歧視的法例和香港人權法案載有相若條文。</p>
56	根據法定權限作出的作為的例外情況	<p>條例草案是一項普通法例，並非意在干擾其他法規的運作。</p> <p>香港現行禁止歧視的法例載有相若條文。</p>
57	在《新界條例》及《新界土地契約(續期)條例》適用下的新界土地的例外情況	<p>這項條文用以維持有關新界土地的現有監管制度，並顧及《基本法》有關新界事宜的條文，即第四十條及一百二十二條。</p> <p>香港現行禁止歧視的法例載有相若條文。</p>
* 58	在提供貨品、服務及設施方面等使用或不使用特定語文的例外情況	<p>我們明白部分不使用中文的少數族裔人士間中會遇上困難。不過，“種族”非指“語文”。我們也明白，要服務供應商以所有語文進行業務，或為各種不同語文提供翻譯，這樣做並不切實可行。</p>

條次	主題	摘要說明
59 及附表 5	綜援長者廣東及福建省養老計劃的例外情況	<p>目前，綜援長者廣東及福建省養老計劃准許受助人在指明條件下，返回內地的特定省份定居。我們並不建議條例草案規限這計劃。</p> <p>香港現行禁止歧視的法例也有訂定機制，以附屬法例形式指明不受該項法例影響的事宜。</p>

* 在現行香港或其他普通法適用地區的禁止歧視法律中沒有的新訂條文。

民政事務局

二零零六年十一月

建議的影響

對財政及公務員的影響

建議的條例草案將會適用於政府作出或為政府的目的作出的、並與私人作出的作為相類似的作為。預期為確保遵守條例草案而引致的額外費用(如有的話)並不太大，而且將會由有關的決策局／部門承擔。

2. 我們打算指定平等機會委員會(平機會)為監察、推廣和執行最終制定的條例的法定機構。我們會從民政事務局局長的營運開支封套撥出資源，以便平機會促進種族和諧及處理種族歧視投訴。此外，警方亦可能需要額外資源，進行與條例所訂刑事罪行有關的調查和檢控工作，不過，現階段未能提供具體數字。如有需要，我們會按照既定的資源分配程序，為警方尋求額外資源。

對經濟的影響

3. 有別於現時沒有立法的做法，立法禁止種族歧視的建議可能令本港經濟體系的商業運作受到一定程度的制肘。不過，少數族裔人士只佔本地人口極小部分，加上將會訂立例外條文以照顧商界的合理需要，即使難以計算遵守法例整體上涉及的額外成本，但款額應不會很大。在公眾諮詢期間，提出意見的本港商界人士沒有確定預期會出現巨大額外成本的具體範疇。

對可持續發展的影響

4. 建議有助本港社會培養互相尊重和包容的文化，以及履行保障少數族裔人士權益的國際義務，亦有利於建立公平和不斷進步的社會這項可持續發展原則。

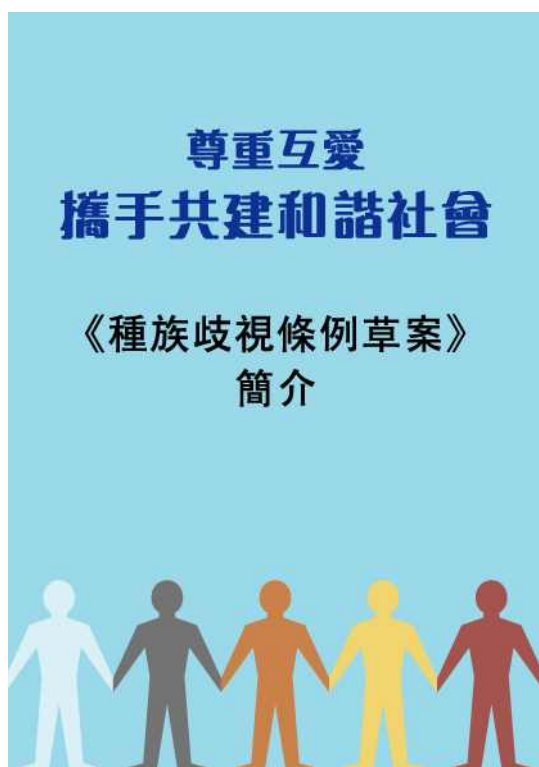
對環境的影響

5. 建議對環境並無影響。

民政事務局

二零零六年十一月二十九日

〈尊重互愛攜手共建和諧社會《種族歧視條例草案》簡介〉小冊子



(請於 www.cmab.gov.hk 下載)