



中華人民共和國香港特別行政區  
Hong Kong Special Administrative Region of the People's Republic of China



立法會秘書處 法律事務部  
LEGISLATIVE COUNCIL SECRETARIAT  
LEGAL SERVICE DIVISION

來函編號 YOUR REF  
本函編號 OUR REF LS/S/29/08-09  
電話 TELEPHONE 2869 9478  
圖文傳真 FACSIMILE 2877 5029

**URGENT BY FAX**

Fax No. : 2511 8142

13 May 2009

Mr Tang Yee Bong, Raymond  
Chairperson,  
Equal Opportunities Commission  
19/F, Cityplaza Three,  
14 Taikoo Wan Road,  
Taikoo Shing,  
Hong Kong.

Dear Mr Tang,

**Code of Practice on Employment  
under the Race Discrimination Ordinance (G.N. 2733)**

I am scrutinizing the legal and drafting aspects of the Code and note that there are some inconsistencies between the Chinese and English texts of the Code. Accordingly, I have marked up my comments on the attached pages of the Code for your consideration.

I would be grateful for your response to facilitate my reporting to the House Committee on 15 May 2009 (in both Chinese and English and with soft copy to Ms Christine LIU at ylliu@legco.gov.hk).

Yours sincerely,

(Clara TAM)

Assistant Legal Adviser

Encls.

cc. Secretary for Constitutional and Mainland Affairs  
(Attn.: Mr NG Wai Tong, Stanley, AS (C&MA)5A) (By Fax: 2840 0657)

## 2 《種族歧視條例》下種族的涵義

### 2.1 《種族歧視條例》下何謂種族

2.1.1 《種族歧視條例》訂明，種族是指個人的「種族」、「膚色」、「世系」、「民族」或「人種」<sup>7</sup>。「種族群體」是指參照這些特徵而界定的群體<sup>8</sup>。在這方面，《種族歧視條例》與《消除一切形式種族歧視國際公約》第一條中種族歧視的意思相  
↑乎。

2.1.2 《種族歧視條例》進一步解釋「世系」的涵義<sup>9</sup>，訂明基於世系的歧視是指基於社會分層（例如世襲階級及相類似的世襲地位制度）的方式，對某些社群作出歧視，因而會剝奪或損害他們平等地享有人權。

2.1.3 《種族歧視條例》未有詳細闡釋「種族」、「膚色」、「民族」或「人種」的涵義。在應用這些詞語時，下列資料有參考作用：

(1) 《消除一切形式種族歧視國際公約》和相關文件<sup>10</sup>；

(2) 其他司法管轄區(例如：普通法管轄區)的案例和其他資料。

2.1.4 上述參考資料顯示：

(1) 種族主義和種族歧視是社會演化過程的結果，試圖把人分成不同群體，令社會上一些人被邊緣化<sup>11</sup>。故此，歧視法例中的「種族」、「膚色」、「民族」或「人種」等詞語在反歧視法例上有其廣泛通用的意思<sup>12</sup>。這些意思並不互相排斥，而某人可能同時屬於多過

<sup>7</sup> 《種族歧視條例》第 8(1)(a)條

<sup>8</sup> 《種族歧視條例》第 8(1)(d)條

<sup>9</sup> 《種族歧視條例》第 8(1)(c)條

<sup>10</sup> 例如：消除種族歧視委員會(一個在《消除一切形式種族歧視國際公約》下設立的獨立專家組織)所作的第 VIII 項一般性建議，表示除非有反對理據，否則應以個別人士的自我識別來區分其所屬的種族群體

<sup>11</sup> 加拿大安大略省人權委員會 2005 年《種族主義及種族歧視的政策及指引》第 2.1 段

<sup>12</sup> *King-Ansell v Police* [1979] 2 NZLR 531 及 *Mandla v Dowell Lee* [1983] ICR 385

↑符

一個種族群體<sup>13</sup>。例如：把人識別為亞洲人，是基於種族而作出的行為。把人識別為華裔亦然，某個在香港生活的人可屬於亞洲族群，又屬於華裔族群。

- (2) 民族包括一些其國家已不復存在的民族，或一些以現代國家觀念而言，從未自成一國的民族<sup>14</sup>。民族不等同於國籍。某個人的民族可與其國籍或公民身份不同，例如：一個在香港生活的印度裔人士，可屬馬來西亞國籍。
- (3) 當一個群體享有共同而獨特的風俗、信仰、典籍、傳統，和因長期的共同歷史或假設的共同歷史而形成的特徵，便是一個稱為「人種」的種族群體(其成員都屬該「人種」)<sup>15</sup>。有外地法庭因此裁定猶太人和錫克教徒屬種族群體<sup>16</sup>。其他性質類似的群體亦可被視為種族群體。
- (4) 宗教本身並非種族。根據《種族歧視條例》，以宗教來劃分的群體，不屬種族群體<sup>17</sup>。《種族歧視條例》不適用於基於宗教的歧視行為<sup>18</sup>。然而，與宗教有關的要求或條件，可能間接歧視某些種族族群，在此情況下，則《種族歧視條例》適用<sup>19</sup>。

## 2.2 不被視作基於種族而作出的行為

2.2.1 《種族歧視條例》規定，凡基於第 8(3)條指明的事項作出的行為，不屬《種族歧視條例》下基於種族而作出的行為。基於這些事項而作出的行為，亦不構成《種族歧視條例》下間接歧視定義中的要求或條件<sup>20</sup>。這些事項是：

- (1) 有關人士是否原居村民<sup>21</sup>；

<sup>13</sup> 《種族歧視條例》第 8(1)(d)條和英國種族平等委員會 2005 年《僱傭範疇的種族平等實務守則》第 111 頁

<sup>14</sup> 英國種族平等委員會 2005 年《僱傭範疇的種族平等實務守則》第 109 頁

<sup>15</sup> *King-Ansell v Police* [1979] 2 NZLR 531 和 *Mandla v Dowell Lee* [1983] ICR 385 及 *BBC Scotland v Souster* [2001] IRLR 150

<sup>16</sup> *King-Ansell v Police* [1979] 2 NZLR 531 及 *Mandla v Dowell Lee* [1983] ICR 385

<sup>17</sup> *Nyazi v Rymans* (EAT, 10 May 1988, unreported)

<sup>18</sup> *Tower Hamlets London Borough Council v Rabin* [1989] ICR 693

<sup>19</sup> 參閱《種族歧視條例》第 4(b)條及守則第 6.1.1(2)段(第 34 頁)

<sup>20</sup> 參閱《種族歧視條例》第 4(b)條及守則第 6.1.1(2)段(第 34 頁)

<sup>21</sup> 《種族歧視條例》第 8(3)(a)條：「原居村民」一詞定義見於《村代表選舉條例》(第 576 章)：「原居鄉村」一詞定義見於《地租評估及徵收條例》(第 515 章)

- (2) 有關人士是否永久居民、或享有香港居留權或香港入境權、或受任何逗留限制或條件所規限、或獲准在香港入境或在香港逗留<sup>22</sup>；
- (3) 有關人士在香港的居住年期<sup>23</sup>；
- (4) 有關人士的國籍和公民身份<sup>24</sup>。

2.2.2 儘管基於上述事項作出的行為，根據《種族歧視條例》不屬基於種族而作出的行為，這些事項不應作為表面藉口，用以隱藏在《種族歧視條例》下實為種族歧視的行為。若事實屬於種族歧視，受歧視的人可在法院提出法律訴訟或向平機會提出投訴，以進行調查和調解<sup>25</sup>。

例子 1:

一名巴基斯坦裔香港居民申請某公司的經理職位。她完全符合該職位的所有要求，但並非香港永久居民。該公司拒絕接受她的申請，稱公司只會聘用香港永久居民。但事實並非如此，公司亦有聘用不同族裔的非香港永久居民任職經理。雖然在《種族歧視條例》下，是否香港永久居民不屬於種族原因，但憑上述資料，法庭可推斷公司拒絕她申請的真正原因，是因為她屬巴基斯坦裔，亦即在《種族歧視條例》下一個基於種族的原因。

↑ 考慮

<sup>22</sup> 《種族歧視條例》第 8(3)(b)條

<sup>23</sup> 《種族歧視條例》第 8(3)(c)條

<sup>24</sup> 《種族歧視條例》第 8(3)(d)條

<sup>25</sup> 守則第 7 章(第 44 頁)

## 3.7.3 佣金經紀人

《種族歧視條例》第 22 條適用於為其主事人執行工作，以獲取佣金作為全部或部分酬金的佣金經紀人。《種族歧視條例》第 22 條規定，身為主事人的保險公司，不可種族歧視佣金是其全部或部分收入的保險經紀。

## 3.7.4 大律師

《種族歧視條例》第 35(1)和(2)條適用於大律師及大律師書記，他們不可對任何見習大律師或承租人作出種族歧視，或就提供見習職位或租賃事宜上對任何人作出種族歧視<sup>44</sup>。《種族歧視條例》第 35(3)條規定任何人不可就發出、拒發或接受委聘大律師的指示的事宜上作出種族歧視。例如：一名當事人不可因一名大律師是印度裔而拒絕向他發出指示。

## 3.8 其他事宜

## 3.8.1 職業訓練

- (1) 《種族歧視條例》第 20 條適用於職業訓練的提供者。這些提供者不可向任何正在尋求或接受訓練以助其勝任某項僱用的人作出種族歧視。例如：某技能學院不可因種族原因而拒絕取錄巴基斯坦裔學生就讀機械訓練課程。
- (2) 提供職業訓練的人不需為任何種族群體人士更改假期或授課語言 或作出不同的安排<sup>45</sup>。提供者可定出課程的語言要求，且可不論其種族拒絕取錄未能達到要求者。有關的語言要求應與課程內容相稱。
- (3) 課程資料和材料可以課程所需的語言提供，若情況許可，可透過不同方法設計和提供課程、活動、資料和材料，讓不同種族群體的人士有平等機會接受職業訓練。守則鼓勵提供者實行這些良好措施。

↑ 對以

↑ 為

↓ 作出種族歧視

<sup>44</sup> 根據《種族歧視條例》第 35(4)條，“見習大律師”、“見習職位”、“租賃”及“承租人”等詞的涵義，一如它們通常應用於與大律師事務所有關的事項時所具有的涵義

<sup>45</sup> 《種族歧視條例》第 20(2)條

4.2.1 所有僱員和工作人員都有權在不受種族歧視的環境下工作。這權利包括有關獲得工作機會、僱用條款及條件(包括福利與設施)、升職、調職或培訓機會、和解僱或裁員等事宜。他們都享有受尊重和受到有尊嚴的待遇的權利；及有權利不接受任何基於種族而作出的不受歡迎行徑或含敵意的環境。他們也有權不被指示或受壓力向其他人作出種族歧視或騷擾<sup>49</sup>。《種族歧視條例》賦予僱員和工作人員的權利受到法律的保障。若他們遇上歧視或騷擾，可提出法律程序或向平機會作出投訴，以討回公道<sup>50</sup>。他們要求討回公道的權利本身也受到法律的保障，以免他們因此而受審<sup>51</sup>。

4.2.2 僱員和工作人員在受僱期間不可歧視或騷擾其他同事，或協助僱主作出這等行徑。《種族歧視條例》第 48(1)條規定，任何人明知而協助另一人作出《種族歧視條例》定為違法的行為，即屬違法。《種族歧視條例》第 48(2)條規定，當僱主或主事人須對僱員或代理人的行為負責，該僱員或代理人亦會被視為協助僱主或主事人作出有關行為。換言之，若僱員和工作人員作出種族歧視或指示或施壓要另一人這樣做的話，便須負上個人責任。僱員及工作人員本身亦須對其作出的種族騷擾行為負責<sup>52</sup>。

4.2.3 僱員和工作人員有責任尊重共事的人的權利。他們不可基於種族而歧視或騷擾共事的人。守則建議他們：

- (1) 遵守《種族歧視條例》的規定，依從守則的建議；
- (2) <sup>↑</sup>熟識和依從僱主的平等政策；
- (3) 尊重共事工作人員的種族身分，不侵犯他們享有免受種族歧視和騷擾的權利；
- (4) 配合管理層採取的措施，促進平等機會和防止種族歧視、騷擾和中傷；

↑ 悉

<sup>49</sup> 《種族歧視條例》第 43 條；守則第 6.6 段(第 40 頁)

<sup>50</sup> 參閱守則第 7 章(第 44 頁)

<sup>51</sup> 參閱守則第 6.1.3 段(第 36 頁)

<sup>52</sup> 守則第 6.2 和 6.3 段(第 37-39 頁)

- (b) 展示塗鴉或標語或其他對某些種族群體而言屬冒犯的物品；
  - (c) 種族主義的笑話、取笑、嘲弄或諷刺；例如取笑某種族群體的人的口音或習慣；
  - (d) 與某種族群體的人對話時，基於其種族而使用貶低或冒犯的口吻；
  - (e) 因某些人屬於某個種族群體而排斥他們；
  - (f) 因某人的種族而給予他過多工作量或過高的工作指標；
  - (g) 對某種族群體的人作出不合理的挑剔；
- (4) 向所有新受聘和現職僱員發放上述訊息；
  - (5) 確保所有不滿和投訴都得到妥善處理；為此，僱主除根據既定的內部申訴程序正式處理騷擾的投訴外，亦應考慮透過非正式途徑，解決不滿；
  - (6) 確保沒有人因提出投訴或不滿而受害<sup>67</sup>或受罰。

#### 5.3.15 申訴程序

守則建議僱主：

- (1) 確保根據《種族歧視條例》真誠提出申訴的僱員，不會受到較差的待遇，例如被紀律處分、不被培訓或升職或被解僱；
- (2) 在機構內訂立內部申訴程序，或指派專責職員處理有關種族歧視和騷擾或使人受害<sup>68</sup>的投訴。有關程序應為所有員工知悉，且不時作出檢討；
- (3) 通知僱員有需要時可使用內部申訴程序，但這並不損害向平機會或向法院提出申訴的權利；

刪去 )

<sup>67</sup> 參閱守則第 6.1.3 段(第 36 頁)

<sup>68</sup> 參閱守則第 6.1.3 段(第 36 頁)

煽動對其他人的仇恨、嚴重鄙視或強烈嘲諷，可構成種族中傷，屬違法行為。

6.4.2 公開活動包括與公眾任何形式的溝通或進行公眾可觀察到的行徑，例如：言語、文字、姿勢或衣飾穿戴、展示標誌、旗幟、標記及徽章等<sup>107</sup>。

6.4.3 故意作出的中傷行為和涉及威脅某種族人士的身體或其財產的行為，屬刑事罪行，一經定罪，可被判處最高罰款100,000元或最高監禁兩年<sup>108</sup>。這罪行稱為嚴重中傷。

#### 6.5 歧視性的廣告

根據《種族歧視條例》第42條，凡發布或安排發布廣告，而該廣告顯示或可合理地理解為顯示有人意圖作出《種族歧視條例》第3部定為違法的行為，即屬違法。例如：公司刊登廣告註明只會聘用華裔人士，即屬違法。

#### 6.6 指使他人及向他人施壓作出歧視

《種族歧視條例》第43條規定，若某甲的職權高於某乙，或某乙慣於順從某甲的意願行事；某甲倘指令或企圖指令某乙做出《種族歧視條例》定為違法的行為(例如種族歧視或騷擾第三者)，即屬違法。《種族歧視條例》第44條規定，若某甲向某乙提供好處或威脅他，以誘使或企圖誘使某乙做出《種族歧視條例》定為違法的行為，亦屬違法。

#### 例子 16：

某公司的人事經理需要執行董事總經理的指示。該董事總經理不可吩咐該人事經理只聘用白種人當總經理。

#### 6.7 《種族歧視條例》容許的行為

##### 6.7.1 真正的職業資格

若《種族歧視條例》第11條註明的「真正的職業資格」適用，可基於某人的種族而拒絕聘用他/她(參閱守則上文第5.3.3段)(第19頁)。若僱主聲稱「真正的職業資格」適用

<sup>107</sup> 《種族歧視條例》第45(4)條

<sup>108</sup> 《種族歧視條例》第46條

↑及



- 3.4 將就政策及其實施諮詢員工；
- 3.5 將安排員工參加有關本政策及僱員的權利和責任的培訓；
- 3.6 僱用、晉升、調職及培訓機會將在內部廣泛通告或公開招聘，並歡迎所有人申請，不論種族、膚色、世系、民族或人種；
- 3.7 甄選準則及工作表現評估完全與工作或培訓機會相關；
- 3.8 將定期監察這政策的效用。為監察本政策的實施情況，會收集員工及求職者的族裔及種族背景的資料，以分析不同種族人士僱用、晉升及培訓的情況。同時須根據種族群體分類，監察申訴、紀律處分、工作表現評估和終止僱用等情況。這些資料將會嚴加保密，並且只會用於促進平等和防止歧視；
- 3.9 將按監察結果檢討不同要求或條件；
- 3.10 基於種族的騷擾

- (1) 每個員工都應受尊重和被有尊嚴地對待，所有員工均有權在一個不受欺凌或侮辱，並得到尊重和禮待的環境中工作。
- (2) 基於種族、膚色、世系、民族或人種而作出的騷擾是不能接受的，工作人員不得參與或鼓勵或容忍騷擾或欺凌個案，也不可就有關事情作不適當評論。沒有人會因其種族、膚色、世系、民族或人種而遭受不受歡迎的行徑，或被置於一個在種族方面具敵意或威嚇的環境。工作人員應對受騷擾的同事加以支持。不能接受的行徑包括：-
- (a) 帶有種族貶義的說話或侮辱：例如應避免使用某些會令相關種族群體感到受冒犯或無禮對待的稱呼；
- (b) <sup>△</sup>展現令某些種族群體感到受冒犯的塗鴉或口號或其他物品；
- (c) 帶有種族歧視成份的玩笑、戲謔、揶揄或嘲笑；
- (d) 基於某人屬於某種族群體而使用帶有輕蔑或冒犯的語氣與他/她溝通；

↑本

] not consistent  
with English text.

△示

- (e) 基於某人屬於某種族群體而排斥他/她接納
- (f) 基於種族、膚色、世系、民族或人種而對給予過多的工作量或訂立過高的工作表求；
- (g) 不合理地地挑剔屬某種族群體的人士。

3.11 ↑ 將嚴肅、有效和迅速地處理基於種族、膚色、世系、或人種的歧視或騷擾投訴，並且可能予以紀律處分，解僱。

↑ [機構名稱]

鄧爾邦

鄧爾邦  
平等機會委員會主席

24.4.09

B's race or person B's near relative's race, in circumstances where a reasonable person would have anticipated that person B would be offended, humiliated or intimidated<sup>105</sup>. There is liability for harassment even if there is no intention or motive to offend, humiliate or intimidate.

(2) Hostile environment harassment

Person A engages, on the ground of person B's race or person B's near relative's race, in conduct alone or together with other persons that create a hostile environment for person B<sup>106</sup>.

6.3.3 For types of behaviour which can be regarded as harassment on the ground of race, please see paragraph 5.3.14(3) of the Code (p.34).

6.4 Vilification and the offence of serious vilification

6.4.1 RDO section 45 makes it unlawful for a person by any public activity to incite hatred towards, serious contempt for, or severe ridicule of another person(s) on the ground of race. Such public activity is vilification on the ground of race.

6.4.2 An activity in public includes any form of communication to the public or conduct observable by the public, such as speaking, writing, gestures or wearing of clothing, displaying signs, flag, emblems and insignia<sup>107</sup>.

6.4.3 An act of vilification done with intent and involves threats of physical harm to people of the targeted race or their property is a criminal offence punishable on conviction by fine at a maximum at \$100,000 ~~or~~ imprisonment for a maximum of 2 years<sup>108</sup>. This offence is called serious vilification.

6.5 Discriminatory advertisements

RDO section 42 makes it unlawful to publish or cause to be published an advertisement which indicates, or might reasonably be understood as indicating,

<sup>105</sup> RDO section 7(1)

<sup>106</sup> RDO section 7(2)

<sup>107</sup> RDO section 45(4)

<sup>108</sup> RDO section 46

↑ and