

立法會參考資料摘要

就立法禁止種族歧視的建議進行公眾諮詢

引言

在二零零四年五月四日的會議上，行政會議建議，行政長官指令發表一份名為“立法禁止種族歧視 — 諮詢文件”的諮詢文件（載於附件 A），以徵詢公眾意見。

理據

2. 立法禁止種族歧視的兩個主要原因是 —
 - (a) 防止和對付種族歧視；及
 - (b) 履行適用於香港的《消除一切形式種族歧視國際公約》所訂明的義務。
3. 法律面前人人平等，每個人都受到禁止一切形式種族歧視或煽動種族仇恨的法律所保障。個人與羣體基於種族、膚色、世系、民族或人種對其他個人與羣體的歧視，不利於建立公平和諧的社會。
4. 本港人口以華裔人士佔大多數。雖然華裔人士與少數族裔人士之間一般都能融洽共處，但種族歧視和互相排斥（特別是針對南亞及東南亞裔人士）的情況確實時有發生。我們有需要立法禁止種族歧視，並防止和對付在本港發生的一切形式的種族歧視。
5. 香港有國際義務禁止一切形式的種族歧視，但現時對於私營機構或個人作出的種族歧視，卻仍未全面予以禁止。本地和國際社會一直要求香港立法填補這個缺口。
6. 《消除一切形式種族歧視國際公約》在中國生效，並引伸應用於香港特別行政區。該公約第五條訂明—

“…締約國承諾禁止並消除一切形式種族歧視，保證人人有不分種族、膚色或民族或人種在法律上一律平等的權利…”。

要禁止歧視行為，實有必要立法。聯合國消除種族歧視委員會強調，公約規定各締約國必須訂立特定法例，以處理種族歧視問題。

7. 《香港人權法案條例》(第 383 章)把《公民權利和政治權利國際公約》中適用於香港的條文納入香港法例。《香港人權法案》禁止公共機構(但沒有禁止私營機構或個人)作出一切形式的歧視(包括種族歧視)。具體來說，《香港人權法案》第二十二條禁止政府及所有公共主管當局，以及代表政府或所有公共主管當局行事的任何人，採取引起任何形式(包括種族和膚色)歧視的做法。不過，根據該條例第 7 條，香港人權法案的適用範圍只限於政府和公共主管當局。我們現時仍未有特定適用於私營機構或個人之間行為的禁止種族歧視法例。我們有需要立法禁止族種歧視。

擬議法例

(a) 條例草案的主要目的

8. 擬議法例(將命名為“種族歧視條例草案”)的主要目的，是禁止某些範疇(主要是社會經濟活動)的種族歧視行為，以及就禁止種族騷擾和中傷行為訂定條文。條例草案的目的是 —

- (i) 立法把某些範疇(即“受保障”的範疇)內的種族歧視列為非法行為；
- (ii) 就禁止種族騷擾和中傷行為訂定條文；
- (iii) 就種族歧視和騷擾提供補救措施；
- (iv) 把煽動他人對任何種族或人種使用暴力或產生仇恨定為罪行；
- (v) 把平等機會委員會的管轄範圍擴展至包括種族歧視行為；
- (vi) 落實《消除一切形式種族歧視國際公約》；以及

(vii) 為相關及相應事宜訂定條文。

(b) 方法

9. 現建議條例草案以三條現行禁止歧視的條例，即《性別歧視條例》(第 480 章)、《家庭崗位歧視條例》(第 527 章)及《殘疾歧視條例》(第 487 章)的結構和形式為藍本。

(c) 執行機構

10. 現建議由平等機會委員會負責執行本條例草案。該委員會應獲賦權處理投訴、進行正式調查、向爭議各方提供調解服務及向受屈人士提供協助。此外，該委員會亦應負責進行研究和公眾教育工作，以促進種族平等、和諧共處，並發出實務守則，為如何符合條例草案的規定提供實務指引。

(d) 種族歧視的類別

11. 我們建議條例草案應涵蓋六個類別的歧視 —

(i) 直接種族歧視

某人如基於種族或人種理由，給予另一人差於他給予或會給予其他人的待遇，則應被視為歧視該人。“種族或人種理由”應界定為指種族、膚色、世系、民族或人種。華裔業主因擬租用其單位的是印度或巴基斯坦裔家庭，而拒絕把單位租予該家庭，便是直接歧視的一個例子。

(ii) 間接種族歧視

某人如向另一人施加某項規定或條件，即使他亦對或會對與該人不屬同一種族或人種的人施加該項規定或條件，但如出現下列情況，則應被視為間接歧視該人 —

(1) 與該人屬同一種族或人種的人可符合該項規定或條件的比例，遠低於與該人不屬同一種族或人種的人可符合該項規定或條件的比例；

- (2) 他不能證明不論被施加該項規定或條件的人的種族、膚色、世系、民族或人種，施加該項規定或條件是有理由支持的；以及
- (3) 由於該人不能符合該項要求或條件，以致該項要求或條件對該人不利。

“種族或人種”應指根據種族、膚色、世系、民族或人種界定的羣體，而在提述某人的種族或人種時，應指該人所屬的任何種族或人種。間接歧視的一個例子，是華裔業主(在沒有任何合理理由的情況下)拒絕出租其單位予任何會在該單位內烹調咖喱的人。這做法會把印度或巴基斯坦裔家庭摒諸門外。

(iii) 基於某人的配偶或親屬的種族或人種而作出歧視

某人如基於另一人的配偶或親屬的種族或人種，給予該人差於他給予或會給予另一種族或人種的人的待遇，即屬歧視該人。華裔業主因某華裔女子的丈夫是印度人，而拒絕把其單位租給她，便是這類歧視的一個例子。

(iv) 使人受害的歧視

任何人(“歧視者”)如因另一人(“受害人士”)維護其根據條例草案享有的權利(例如向平等機會委員會提出投訴)，而給予受害人士差於他給予或會給予其他人的待遇，歧視者即屬歧視受害人士。

(v) 種族騷擾

任何人(“騷擾者”)如因另一人(“被騷擾者”)的種族或人種背景而向受騷擾者作出不受歡迎或不為他人所接受的行徑(該等行徑可包括口頭辱罵或發出表示憎恨被騷擾者的郵件)，而在有關情況下，一名合理的人在顧及所有情況後，應會預期受騷擾者會因該行徑而感到受冒犯、侮辱或威嚇，騷擾者即屬對受騷擾者作出騷擾。如某人經常在工作時對他的印度裔同事作出帶有種族偏見的批評來侮辱或威嚇他，便是種族騷擾的其中一個例子。

(vi) 中傷

任何人如由於另一人的種族或人種背景，而藉公開活動煽動對該人的仇恨、嚴重的鄙視或強烈的嘲諷，即屬種族中傷行為。

(e) 受保障的範疇

12. 現建議條例草案禁止種族歧視的保障，須涵蓋以下各方面 —

(i) 僱傭；

(ii) 教育；

(iii) 提供貨品、服務和享用和及使用設施、處所；

(iv) 諮詢及法定組織；

(v) 大律師事務所提供的見習職位及租賃；

(vi) 會社；及

(vii) 政府。

(f) 例外規定

13. 現建議條例草案禁止歧視的條文應訂定多項例外規定，包括 —

(i) 小型公司和小僱主的例外規定

對於僱員少於六人（例如公司或商店的僱員人數為五人或少於五人）的僱主，僱傭方面的禁止歧視條文應訂有例外規定。不過，該規定須受“期滿失效”條文限制，在條例草案生效三年之後便告失效。這項例外規定旨在給予小型公司和小僱主一些時間，來適應新的規管制度。

(ii) 真正的職業資格

對於基於真正的職業資格而須由某一種族或人種的人擔任的工作，我們建議作出例外規定。舉例說，電影或戲劇的監製為印度人角色選角時，應容許限於聘用印度裔演員。

(iii) 小型住宅的例外規定

對於由業主與住客或租客共住，並且是組成小型住宅（例如住宅單位）一部分的處所，我們建議在條例草案關於處所的處置事宜的條文作出例外規定。

(iv) 志願團體和會社的例外規定

現建議在條例草案中的相關條文作出例外規定，容許志願團體只接納某一種族或人種的人為成員。此外，如會社的主要宗旨是讓某一種族或人種的人享受會員福利，我們也建議作出例外規定。

(v) 特別措施

條例草案應訂明，為使某一種族或人種的人享有與他人平等的機會而採取的任何特別措施，不屬違法。舉例說，為少數族裔兒童而設的“啟導計劃”或“輔導班”等特別措施應獲得豁免。

(vi) 慈善

現建議條例草案訂明，某些慈善組織向按種族或人種區分的社羣提供利益，應受保障，以免該提供利益的行為被視作違法。

(vii) 特別訓練

建議條例草案應訂明，只為個別種族或人種的人士提供特別訓練，以協助他們找工作，並不違法。

(viii) 宗教教士

建議應在條例草案訂明例外規定，容許有組織的宗教只僱用某一種族或人種的人士擔任與該宗教有關的工作，惟限制的目的必須是為符合該宗教的教義或避免傷害其教徒共有的宗教感情。

(ix) 出入境法例

就任何不具有進入香港和在香港逗留的權利的人而言，條例草案不應影響任何管限他們進入香港、在香港逗留和離開香港的出入境法例，也不應影響任何這些法例適用於他們的情況。

時間表

14. 有關公眾諮詢工作和條例草案的建議時間表如下－

- | | |
|----------------|----------------------|
| (a) 發出諮詢文件 | 二零零四年九月 |
| (b) 公眾諮詢 | 二零零四年九月至十二月
(三個月) |
| (c) 條例草案刊登憲報 | 二零零五年三月 |
| (d) 向立法會提交條例草案 | 二零零五年四月 |

建議的影響

15. 禁止種族歧視立法建議符合《基本法》，包括有關人權的條文。建議對公務員沒有影響。附件 **B** 載述建議對財政、經濟及可持續發展的影響。

B

公眾諮詢

16. 我們已在草擬諮詢文件期間徵詢關注此事的有關各方，以處理他們可能有的憂慮。有關各方包括促進種族和諧委員會、人權事務聯席會議、少數族裔人士聯席會議、種族平等聯盟和平等

機會委員會。

17. 在進行公眾諮詢工作期間，我們計劃徵詢 18 個區議會、各有關諮詢及法定組織和關注人權事宜的非政府機構的意見。

宣傳安排

18. 我們會發出新聞稿並舉行新聞簡報會，介紹諮詢文件。此外，我們會安排發言人解答傳媒和公眾的查詢。

查詢

19. 如有查詢，請致電 2835 1368 與民政事務局副秘書長余志穩先生，或致電 2835 1552 與民政事務局首席助理秘書長田卓玄先生聯絡。

民政事務局
二零零四年九月

立法禁止種族歧視

諮詢文件

香港特別行政區政府
民政事務局
二零零四年九月

目錄

<u>標題</u>	<u>段數</u>
引言	1-2
為什麼要立法？	3
本港的情況	4
現行法例	5-7
少數族裔：人口統計	8-9
最新發展	10-13
實施現行禁止歧視法例所得的經驗	14-15
社會對立法的訴求	16-17
立法：影響	18-21
政策	22-23
內地新來港定居人士	24-25
條例草案	26-43
受保障的範疇	44-59
禁止歧視條文的一般例外規定	60-69
具歧視成分的廣告	70
平等機會委員會	71-82
申索	83
對可持續發展的影響	84
公眾意見	85-87
附件 A：《消除一切形式種族歧視國際公約》	
附件 B：一些在香港發生的種族偏見情況和歧視行為	
附件 C：公眾對種族歧視問題的意見調查結果摘要	

引言

政府原則上決定向立法會提交條例草案，禁止特定範疇的種族歧視行為。政府也決定就禁止種族歧視條例草案的有關建議發表諮詢文件，以蒐集公眾意見。凡是對社會有廣泛影響的法例，都必須得到市民支持，才可有效地施行；對禁止歧視的法例來說，這點尤其真確。本文件旨在就政府的立法建議徵詢公眾的意見。

2. 法律面前人人平等，每個人都有權受到法律保障，免遭一切形式的種族歧視或煽動種族仇恨的情況所影響。任何基於種族、膚色、世系、民族或人種而對個人或羣體的歧視，都不利於建立公平和諧的社會。因此，香港有需要訂立法例，以防止和對付一切形式的種族歧視。

為什麼要立法？

3. 政府有意提交條例草案，把種族歧視列作非法行為，主要基於以下兩個原因：

- (a) 防止和對付種族歧視；
- (b) 履行適用於香港的《消除一切形式種族歧視國際公約》所訂明的義務。

公約全文載於附件 A。

本港的情況

4. 本港人口以華裔人士佔大多數。雖然華裔人士與少數族裔人士一般都能融洽共處，但種族歧視和排斥(特別是針對南亞及東南亞裔人士)的情況確實時有發生。我們曾與少數族裔人士代表以及一些為少數族裔人士提供社會服務的非政府機構代表傾談，得知某些範疇(例如在求職、獲取貨品和服務、房屋租賃等方面)確實出現種族歧視的情況。民政事務局轄下的種族關係組(於二零零二年六月成立)也曾處理多宗由少數族裔人士提出涉及歧視待遇和做法的投訴。此外，少數族裔人士代表也列舉了若干事例，指出少數族裔人士所遇到的種種問題。現把我們所知的其中一些個案簡列於附件 B。

現行法例

5. 香港有國際義務禁止一切形式的種族歧視，但現時對於私營機構的種族歧視行為，卻仍未全面加以禁止。本地和國際社會一直要求香港立法填補這個缺口。

6. 《消除一切形式種族歧視國際公約》在中國生效，並引伸應用於香港特別行政區。該公約第五條訂明：

“…締約國承諾禁止並消除一切形式種族歧視，保證人人有不分種族、膚色或民族或人種在法律上一律平等的權利…”。

要禁止歧視行為，實有必要立法。聯合國消除種族歧視委員會強調，該公約規定各締約國必須訂立特定法例，以處理種族歧視問題。

7. 《香港人權法案條例》(第 383 章)把《公民權利和政治權利國際公約》中適用於香港的條文納入香港法例。《香港人權法案》禁止公共機構(但沒有禁止私營機構)作出一切形式的歧視(包括種族歧視)。具體來說，《香港人權法案》第二十二條訂明，政府及所有公共主管當局，以及代表政府或所有公共主管當局行事的任何人，均不得採取足以引起任何形式的歧視(包括種族歧視)的做法。不過，根據該條例第 7 條，《香港人權法案》的適用範圍只限於政府和公共主管當局。我們現時仍未有特定的法例，禁止私營機構或個人之間的種族歧視行為。

少數族裔：人口統計

8. 香港大致為單一種族社會，約95%的人口都是華裔人士(種族屬漢族華人)。根據二零零一年人口普查結果，香港約有344 000人報稱為非華裔人士，這類人士約佔人口的5%。他們並非全都在香港永久居留。在二零零一年，這些非華裔人士之中，約有52% (180 000人)為外籍家庭傭工。

9. 香港的少數族裔人士主要包括：

(二零零一年人口普查)

<u>種族(報稱)</u>	<u>總人數</u>	<u>減去外籍家庭</u>
		<u>傭工後的人數</u>
菲律賓人	142 556	16 251
印尼人	50 494	4 800
英國人	18 909	18 901
印度人	18 543	17 357

泰國人	14 342	9 357
日本人	14 180	14 172
尼泊爾人	12 564	12 012
巴基斯坦人	11 017	11 009

最新發展

10. 在一九九七年二月，政府發表了《平等機會：關於種族歧視的研究》諮詢文件，以蒐集公眾意見。在提出意見的人士當中，有超過80%反對立法，本地商會對立法尤表反對。經研究諮詢結果後，政府決定暫不立法，但會採取非立法措施和推行公眾教育。政府並決定定期探討立法問題，以確定是否需要因應社會情況而改變政策。

11. 民政事務局在二零零一至零二年度重新研究這課題。有關的諮詢工作分兩部分：

(a) 諮詢商界團體

有25個團體作出回應，其中16個大致上支持立法。這16個團體包括九個海外商會和六個本地商界團體，另有一個本地團體雖然原則上支持立法，但認為不宜在現階段進行。至於其餘九個團體，有六個反對立法，三個表示沒有意見。

(b) 諮詢非政府機構及其他有關組織

我們諮詢了55個團體，其中有44個(80%)提交了意見，全部都支持立法。

12. 諮詢結果顯示，商界對立法的態度較以前開放，這可能是因為他們有時間適應現行三項禁止歧視的法例，即《性別歧視條例》(第480章)、《家庭崗位歧視條例》(第527章)、《殘疾歧視條例》(第487章)。與一九九七年的情況比較，部分團體(主要是本地商會)雖仍反對立法，但態度已較為溫和。

13. 在二零零四年二月至三月期間所作的一項調查中，約有 60%受訪者支持立法禁止種族歧視。此外，約有 65%受訪者認為，禁止種族歧視的法例不會對香港經濟帶來不良影響。調查結果的概要載於附件 C。

實施現行禁止歧視法例所得的經驗

14. 在一九九六年至二零零三年期間，平等機會委員會(“平機會”)一共接獲5 778宗根據上述三項禁止歧視條例而提出的投訴，當中約58%與僱傭問題有關。平機會送交法庭審理的個案有27宗，包括五宗控告政府／公共團體的訴訟(一宗由平機會提出，四宗由獲平機會協助的原告人提出)，以及22宗控告私營機構的訴訟(原告人均獲平機會提供協助)。此外，由個別市民提出但未獲平機會提供法律協助的訴訟有27宗(八宗控告政府／公共團體，19宗控告個別市民／私人公司)。因此，訴訟個案的平均數目為每年七至八宗，或每項條例每年約兩至三宗。

15. 整體來說，在遵循現行的禁止歧視法例方面，政府所遇到的困難不大。這些禁止歧視法例大致上並沒有對市民大眾或商界造成不利影響。

社會對立法的訴求

16. 近年來，社會對立法禁止種族歧視的訴求有所增加。有關情況概述如下：

(a) 本地社會

有關南亞及東南亞少數族裔人士(即印度人、巴基斯坦人、尼泊爾人、菲律賓人、印尼人和泰國人等)遭受種族歧視的投訴及查詢有所增加。投訴事項包括：拒絕把物業租予印度人或巴基斯坦人、拒絕為少數族裔人士安排工作面試、給予少數族裔人士較差的工作待遇、種族毀謗，以及在廣告列明只向某個種族的人士提供服務(或優惠)等等。

有關種族歧視的投訴及查詢，由民政事務局轄下的種族關係組處理。其中一些投訴有足夠資料，可以進行調查；而調查結果顯示，有部分個案是因語言及／或文化上的誤會而引致的，但其餘個案則有相當充分的理據。

(b) 國際社會

“聯合國經濟、社會及文化權利委員會”及“聯合國人權事務委員會”的代表分別在二零零一年一月及二月力促香港立法禁止種族歧視，而類似的呼籲也曾在一九九六年及一九九九年作出。二零零零年二月，當時的聯合國人權事務高級專員在訪港時再作出同樣的呼籲。二零零一年五月，經濟、社會及文化權利委員會就香港特區根據《經濟、社會與文化權利的國際公約》所提交的首份報告作審議結論時，也重複這呼籲。二零零一年

八月，消除種族歧視委員會就香港特區根據《消除一切形式種族歧視國際公約》提交的首份報告作審議結論時，同樣作出這呼籲。

17. 我們明白，關於是否有需要立法禁止種族歧視，以及立法是否迫切的問題，不同的人會有不同的看法。因此，我們希望徵詢公眾的意見。

立法：影響

18. 擬議法例對政府的影響應該不大。現行的禁止歧視法例對政府的運作沒有重大影響。此外，政府目前已受《香港人權法案條例》的禁止歧視條文所規限，因此，制定同樣適用於公共和私營機構的禁止種族歧視法例，應不會增加政府所須承擔的義務。

19. 至於擬議法例可能對市民造成的影響，我們曾在二零零一年三月進行電話意見調查，結果只有少於 5% 的受訪者認為立法對他們會有不利影響，他們大都是在家中料理家務的人士，這大概反映出僱用外籍家庭傭工的人士的憂慮。

20. 關於擬議法例可能對商界造成的影響，諮詢結果顯示，有些團體(主要是本地商會)反對立法，擔心立法會損害本港的自由市場運作和引起訴訟。不過，其他商界團體(主要是海外商會)則認為，立法可確保本港有一個用人唯才的公平競爭環境，並能促進自由市場的運作。

21. 社會各界對禁止歧視法例的影響或有不同看法，因此，我們希

望就立法一事徵詢公眾的意見。

政策

22. 政府的種族關係政策如下：

- (a) 消除及對付一切形式的種族歧視；
- (b) 促進種族平等及種族和諧；
- (c) 鼓勵在本港定居的少數族裔人士融入社會，同時保留本身的文化特色(“融入社區政策”)。

23. 融入社區政策包括三個部分：

- (a) 向少數族裔人士提供實際支援，使他們順利在本港定居和融入社會；
- (b) 處理有關歧視少數族裔人士的問題；
- (c) 促使不同種族人士享有平等機會。

內地新來港定居人士

24. 雖然內地新來港定居人士(或其他內地人士)間中受到本港華裔人士(佔本港大多數人口)歧視，但他們幾乎全都與本港華裔人士屬同一種族(即漢族華人)，他們受到的歧視待遇並非基於種族，而是一種社會歧視，因此不屬條例草案擬涵蓋的範圍。

25. 內地新來港定居人士理應和任何在香港的人一樣，享有不受種族歧視的保障。擬議法例應保障所有人免受種族歧視。根據擬議的禁止種族歧視條例草案，任何人如因其所屬種族或人種而獲得較差的待遇(不論作出歧視行為的人是否與被歧視者屬同一種族)，即屬受到種族歧視。我們認為，內地新來港定居人士並非自成一個種族，因此，本港華裔人士如歧視內地新來港定居人士，不屬種族歧視行為。有些團體或會不同意這點，因此，我們希望蒐集公眾對這方面的意見。

條例草案

(1) 方法

26. 現建議把條例草案命名為“種族歧視條例草案”，並以現行三項禁止歧視的條例——《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》——的結構和形式為藍本。

(2) 條例草案的目的

27. 擬議法例的主要用意，是通過立法把種族歧視定為違法，以及訂立條文，禁止種族騷擾及中傷行為。條例草案的目的是：

- (a) 把某些範疇(即“受保障”範疇)內的種族歧視定為違法；
- (b) 訂立條文，禁止種族騷擾及中傷行為；
- (c) 就種族歧視及騷擾提供補救措施；
- (d) 把在香港煽動他人對任何人種或種族產生仇恨或使用暴力定為罪行；

- (e) 把平機會的管轄範圍擴大，以包括種族歧視行為(見下文第29段)；
- (f) 落實《消除一切形式種族歧視國際公約》；
- (g) 為相關及相應事宜訂立條文。

28. 現建議在條例草案中訂立條文，禁止某些受保障範疇(主要是社會經濟活動範疇)內的種族歧視行為。有關範疇包括僱傭、教育、提供貨品、設施及服務、處置及出租處所，以及參與諮詢組織及會社。此外，當局也應禁止上述範疇內的種族騷擾行為。因受到歧視及騷擾而感到受屈的人士，可就該等被禁制的歧視及騷擾行為，向法院提出民事訴訟。

(3) 施行機構

29. 現建議由平機會負責施行本條例草案的條文。平機會應獲賦權接受投訴、提供調解服務及法律意見、進行公眾教育工作及有關種族問題的研究。條例草案也應訂立條文，以賦權平機會就種族歧視的投訴進行調查，以及主動調查種族歧視個案。

30. 根據擬議的條例草案，平機會將獲賦權發出執行通知。假如歧視行為持續發生，平機會有權向法院申請禁制令。

31. 把種族歧視法例納入平機會的管轄範圍，是其中一個做法。另一個做法，是設立“種族平等委員會”，專責施行條例草案的條文。關於應否擴大平機會的管轄範圍，以包括種族歧視行為，又或應否另設機構負責施行新的種族歧視法例，我們希望徵詢公眾的意見。

(4) 定義

32. 現建議把“種族歧視”界定為基於“種族、膚色、世系、民族或人種”的歧視行為(如《消除一切形式種族歧視國際公約》第一條所載者)。

33. 對於一些與《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》及《家庭崗位歧視條例》共有的字眼，我們建議採用相同的定義。至於《種族歧視條例草案》內特有的字眼，我們會參照上述三項條例的有關字眼並酌情加以改動，使其適用於本條例草案。

(5) 種族歧視的類別

34. 我們建議條例草案應涵蓋六個類別的歧視：

- (a) 直接種族歧視；
- (b) 間接種族歧視；
- (c) 基於某人的配偶或親屬的種族或人種而作出的歧視；
- (d) 使人受害的歧視；
- (e) 種族騷擾；
- (f) 種族中傷

下文分述各個類別的歧視。

(6) 直接種族歧視

35. 現建議就本條例草案而言，某人(“歧視者”)如基於種族或人種

理由，給予另一人差於他給予(或會給予)其他人的待遇，則應被視為歧視該人(直接歧視)。“種族或人種理由”應界定為指種族、膚色、世系、民族或人種。假如一位華裔業主基於種族理由，而拒絕把單位租予印度或巴基斯坦家庭，便是直接歧視的一個例子。

(7) 間接種族歧視

36. 現建議條例草案訂明，某人如向另一人施加某項要求或條件，即使他也對(或會對)與該人不屬同一種族或人種的人施加該項要求或條件，但如出現下列情況，則應被視為間接歧視該人：

- (a) 與該人屬同一種族或人種的人可符合該項要求或條件的比例，遠低於與該人不屬同一種族或人種的人可符合該項要求或條件的比例；
- (b) 他不能證明不論該人的種族、膚色、世系、民族或人種，向其施加該項要求或條件是有理由支持的；
- (c) 由於該人不能符合該項要求或條件，以致該項要求或條件對該人不利。

現建議條例草案訂明，“種族或人種”應指根據種族、膚色、世系、民族或人種界定的羣體，而在提述某人的種族或人種時，應指該人所屬的任何種族或人種。間接歧視的其中一個例子，是華裔業主(在沒有任何合理理由的情況下)拒絕把其單位租予任何會在該單位內烹調咖喱的人。這做法會把印度或巴基斯坦裔家庭摒諸門外。

(8) 基於某人的配偶或親屬的種族或人種而作出的歧視

37. 現建議條例草案訂明，某人如基於另一人的配偶或親屬的種族或人種，而給予該人差於他給予(或會給予)另一種族或人種的人的待遇，即屬歧視該人。華裔業主因某華裔女子的丈夫是印度人，而拒絕把其單位租給她，便是這類歧視的一個例子。

(9) 使人受害的歧視

38. 現建議條例草案訂明，任何人(“歧視者”)如因另一人(“受害者”)維護其根據條例草案所享有的權利(例如向平機會投訴)，而給予受害者差於他給予(或會給予)其他人的待遇，歧視者即屬歧視受害者。

(10) 種族騷擾

39. 現建議任何人(“騷擾者”)如因另一人(“被騷擾者”)的種族或人種背景而向被騷擾者作出不受歡迎或不為他人接受的行徑(該等行徑包括口頭辱罵或發出表示憎恨被騷擾者的郵件)，而在有關情況下，一個合理的人在顧及所有情況後，應會預期被騷擾者會因該行徑而受到冒犯、侮辱或威嚇，騷擾者即屬對被騷擾者作出騷擾。例如，假使某人經常在工作時對他的印度裔同事作出帶有種族偏見的批評來侮辱或威嚇他，便是種族騷擾行為。我們建議條例草案應訂明，如在受保障範疇作出種族騷擾行為，即屬違法。

40. 關於求職人士和僱員，條例草案應訂明，如作出以下的任何行為，即屬違法：

- (a) 某人基於種族理由而騷擾其僱員或向他求職的人士；
- (b) 某僱員基於種族理由而騷擾向其僱主求職的人或另一名僱員；
- (c) 某合約僱員基於種族理由而騷擾另一名合約僱員。

41. 此外，條例草案也應訂明，其他受保障範疇(例如：教育、提供貨品及服務、使用設施、樓宇買賣及租賃等範疇)的種族騷擾，也屬違法。舉例來說，如果某教育機構的負責組織(例如大學校董會、董事會或受託人委員會)的成員基於種族理由而騷擾一名正申請入讀的人或該機構的學生，或某人(例如售貨員)在向另一人建議提供或正在提供貨品、服務或設施時，基於種族理由而對該人作出騷擾，即屬違法。

(11) 中傷

42. 現建議條例草案訂明，任何人如因另一人的種族或人種背景而藉公開活動煽動對該人的仇恨、嚴重的鄙視或強烈的嘲諷，即屬種族中傷行為。條例草案應把這些行為定為違法。

43. 條例草案也應訂明，任何人如因另一人的種族或人種背景，而藉公開活動煽動對該人的仇恨、嚴重的鄙視或強烈的嘲諷，而所作出的行為包括：

- (a) 威脅對該人的身體或其處所或財產加以損害；或
- (b) 煽動其他人威脅對該人的身體或其處所或財產加以損害，

即屬犯罪。

受保障的範疇

44. 現建議條例草案的保障條文應涵蓋下列各方面(受保障的範疇)：

- (a) 僱傭；
- (b) 教育；
- (c) 貨品、設施、服務及處所；
- (d) 諮詢及法定組織；
- (e) 大律師事務所提供的見習職位及租賃；
- (f) 會社；
- (g) 政府。

下文分述各個受保障的範疇。

(1) 僱傭

45. 現建議在條例草案內訂明，僱主如基於種族理由歧視申請人，即屬違法。有關的歧視行為包括：

- (a) 僱主在招聘僱員的安排上作出的歧視行為；
- (b) 僱主在向申請人提出的僱用條款上作出的歧視行為；
- (c) 僱主基於種族理由拒絕僱用申請人。

46. 條例草案也應訂明，僱主如基於種族理由歧視僱員，即屬違法。有關的歧視行為包括：

- (a) 涉及僱用條款的歧視行為；
- (b) 僱主在向僱員提供其他利益、服務或設施方面所作出的歧視行為；
- (c) 僱主在向僱員提供可獲得升級、調職或訓練機會的方式上作出的歧視行為；
- (d) 基於種族理由而解僱有關僱員或使其遭受任何其他不利。

47. 禁止種族歧視的保障範圍應予擴大，以包括合約工作者。任何人如對並非親自僱用，但通過與第三者訂立的合約獲取其服務的工作者作出歧視，則這類歧視行為也應納入條例草案的涵蓋範圍。

48. 條例草案應訂明以下情況屬違法：

- (a) 職工會、僱主組織、專業或行業組織在招收或對待會員方面，基於種族理由歧視有關人士；
- (b) 專業團體在授予從事某特定專業的人士所需要的授權或資格方面，基於種族理由歧視有關人士；
- (c) 職業訓練團體在提供訓練方面，基於種族理由歧視有關人士；
- (d) 職業介紹所在提供僱傭服務方面，基於種族理由歧視有關人士。

49. 條例草案應訂明，任何人如基於種族理由歧視佣金經紀人(即那些為主事人擔任工作，而酬金全部或部分屬佣金的人士)，即屬違法。

50. 條例草案應就轉承責任的情況訂立條文，即訂明僱主或主事人須為僱員或代理人的任何作為承擔法律責任；但有關僱主或主事人如能證明本身已試圖防止僱員作出該行為，或該行為超出了作為代理人的權力範圍，則不在此限。

(2) 教育

51. 條例草案應處理教育範疇的種族歧視問題，並應訂明任何教育機構(學校、學院或大學)的負責組織在錄取學生或對待學生方面，如基於種族理由作出歧視，即屬違法。

(3) 貨品、設施、服務及處所

52. 現建議條例草案處理有關向公眾提供貨品、設施及服務，或處置處所或對待處所佔用人方面的種族歧視問題。條例草案應訂明，如在這些事宜上直接或間接作出歧視，或在提出的條款上作出歧視，或就貨品、設施及服務而言，在質素方面或提供該等貨品、設施及服務的方式上作出歧視，即屬違法。

(4) 諮詢及法定組織

53. 現建議在條例草案內訂明，就公共機構、公共主管當局或公營部門的諮詢及法定組織而言，在決定某人是否符合有關組織的投票資格及被選入或委入有關組織的資格方面，如基於種族理由作出歧視，即屬違法。

(5) 大律師所作的歧視或與大律師有關的歧視

54. 現建議在條例草案內訂明，任何大律師或大律師書記如基於種族理由，歧視向有關大律師事務所尋求見習大律師職位或租賃的人士，或歧視已在有關事務所任見習大律師或已是有關事務所的承租人的

士，即屬違法。

(6) 會社所作的歧視

55. 現建議在條例草案內訂明，任何會社如基於種族理由而拒絕接納某人的入會申請，或在提出接納該人為會員的條款上作出歧視，即屬違法。此外，任何會社如在會員條款和條件或向會員提供的利益、設施或服務方面，基於種族理由而歧視任何會員，也屬違法。

(7) 政府

56. 我們建議在條例草案內訂明，政府在執行職能或行使權力時基於種族理由而歧視任何個人或羣體，即屬違法。

57. 現建議條例草案訂明，就任何不具有進入香港和在香港逗留的權利的人而言，條例草案不應影響任何管限他們進入香港、在香港逗留和離開香港的出入境法例，也不應影響任何這些法例適用於他們的情況。

58. 至於在其他範疇作出的種族歧視和騷擾行為，我們建議在條例草案內訂明，政府如在執行職能或行使權力時基於種族理由而歧視任何人，即屬違法；但為遵守現有法例條文的規定而作的行為，則不屬違法。

59. 我們歡迎市民就上述擬議條例草案的條文提出意見。

禁止歧視條文的一般例外規定

(1) 有關小型公司和小僱主的例外規定

60. 跟大型公司和大僱主相比，小型公司和小僱主可能需要一段時間來適應新的規管制度。為此，我們建議在僱傭方面作出例外規定，訂明僱主如聘用的僱員人數少於六人(例如公司或店舖的僱員人數為五人或少於五人)，可免受禁止種族歧視條文約束。不過，我們也須在條例草案中加入一項“期滿失效”條文，訂明在條例草案獲通過和生效三年後，這項例外規定便告失效。

(2) 真正的職業資格

61. 對於基於真正的職業資格須由屬某一種族或人種的人擔任某工作，我們建議作出例外規定。舉例說，電影或戲劇的監製為印度人角色選角時，應容許只限於聘用印度裔演員。

(3) 有關小型住宅的例外規定

62. 對於由業主與住客或租客共住，並且是組成小型住宅(例如住宅單位)一部分的處所，我們建議在條例草案中關於處所的處置事宜的條文作出例外規定。

(4) 有關志願團體和會社的例外規定

63. 我們建議在條例草案中的相關條文作出例外規定，容許志願團

體只讓某一種族或人種的人加入。此外，如會社的主要宗旨是讓某一種族或人種的人享受會員福利，我們也建議作出例外規定。

(5) 特別措施

64. 條例草案應訂明，為使屬某一種族或人種的人享有與其他人平等的機會而採取的任何特別措施，並不違法。舉例說，為少數族裔兒童而設的“啟導計劃”或“輔導班”等特別措施應獲得豁免。

(6) 慈善

65. 現建議條例草案訂明，某些慈善組織向按種族或人種區分的社羣提供利益，應受保障，以免這些提供利益的行為被視作違法。

(7) 特別訓練

66. 現建議條例草案訂明，在有關訓練的事宜上，對於只為某一種族或人種的人提供訓練設施，以協助他們勝任某項工作，或是只鼓勵某一種族或人種的人把握機會在某特定情況下擔任某項工作，並不違法。

(8) 宗教教士

67. 現建議在條例草案內訂明例外規定，容許有組織的宗教只僱用某一種族或人種的人擔任與該宗教有關的工作。但上述只僱用某一種族或人種的人的做法，其目的必須是為符合該宗教的教義或避免傷害其教徒共有的宗教感情。

(9) 出入境法例

68. 正如文件較早前所述，現建議條例草案訂明，就任何不具有進入香港和在香港逗留的權利的人而言，條例草案不應影響任何管限他們進入香港、在香港逗留和離開香港的出入境法例，也不應影響任何這些法例適用於他們的情況。

69. 對於就上述禁止歧視條文建議作出的各項例外規定，我們歡迎市民提出意見。

具歧視成分的廣告

70. 現建議在條例草案內訂明，如某廣告可合理地被理解為顯示有人意圖作出本條例草案列為不法的行為(例如：在僱傭或其他範疇作出的種族歧視或騷擾行為)，該廣告的發布人即屬違法。該廣告的發布人如合理地依據安排登廣告的人所作的陳述(表示發布有關廣告並不違法)行事，便無須負上法律責任。不過，安排登廣告的人如明知而作出或罔顧後果地作出虛假聲明，即屬犯罪。就本條例草案而言，在廣告中使用某種語言(例如：只使用英文或中文)，本身並不構成歧視行為。我們希望市民對這項建議提出意見。

平等機會委員會

71. 我們建議在條例草案內訂明平機會的職能及權力，把施行條例草案中有關條文的責任，交由平機會履行。現把有關職能及權力臚列如下：

(1) 管轄範圍

72. 平機會的管轄範圍應予擴大，以包括種族歧視。

(2) 職能及權力

73. 就種族歧視而言，平機會應獲授予下列職能及權力：

- (a) 致力消除一切形式的種族歧視；
- (b) 促使不同種族人士享有平等機會；
- (c) 就根據本條例草案被指為違法的行為而言，鼓勵與該行為所關乎的事項有關的人通過調解或調停方式，就該事項達致和解；
- (d) 持續檢討《種族歧視條例》(如獲通過成為法例)的施行情況，並在行政長官要求下，或在平機會認為有需要時，擬備修訂條例的建議，並提交行政長官考慮。

(3) 工作守則

74. 平機會應獲賦權發出有關消除種族歧視和促進種族平等的工作守則。

(4) 調查

75. 平機會應獲賦權就與執行其職能有關的事宜進行正式調查，並為每項正式調查擬定調查範圍。

(5) 獲取資料的權力

76. 平機會應有權獲取資料，以便進行正式調查。

(6) 就正式調查作出的建議及報告

77. 平機會應可向任何機構建議改變其政策或處事程序，以促使不同種族人士享有平等機會。此外，平機會也可向民政事務局局长提出任何有關修訂法例的建議。

(7) 對披露資料的限制

78. 條例草案應訂明，平機會(包括平機會任何成員或僱員)不得披露任何人(提供資料的人)向其所提供的與正式調查有關的資料。

(8) 執行通知

79. 條例草案應訂明，平機會在進行正式調查的過程中，可向作出違法歧視或騷擾行為的人發出執行通知，規定該人不得作出該行為，或規定他中止或改變其導致該行為的處事方式或其他安排。條例草案也應訂明，有關人士可提出上訴，反對該執行通知。

(9) 為受歧視、騷擾或中傷的人提供協助

80. 條例草案應訂明，平機會有權協助受屈人士獲取資料，以便對作出違法歧視或騷擾行為的人提出訴訟。

(10) 以調解方式提供協助

81. 條例草案應訂明，平機會須盡力以調解或調停方式，促使投訴事項得到和解。

82. 我們認為，如要擴大平機會的管轄範圍，使之包括種族歧視問題，平機會便應獲授予上述建議的職能及權力。我們誠邀市民對以上建議的職能及權力提出意見。

申索

83. 條例草案應訂明，任何人(“申索人”)如指另一人(“答辯人”)曾對該申索人作出違法的歧視或騷擾行為，申索人或其代表可循民事法律程序向答辯人提出申索，方式一如其他侵權申索。

對可持續發展的影響

84. 擬議法例有助香港培養互相尊重包容的文化，以及履行有關保障少數族裔人士權益的國際義務，同時也有利於體現可持續發展的原則，以建設公平進步的社會。

公眾意見

85. 擬議的禁止種族歧視條例對社會可能有重大影響，因此，我們必須仔細研究這項條例對香港的影響。希望市民就這議題踴躍發表意見，俾能集思廣益。

86. 謹此誠邀公眾就本諮詢文件所載的立法建議提出意見。意見書須於二零零四年十二月三十一日或之前，以下列任何一種方式遞交民政事務局：

郵寄： 香港灣仔軒尼詩道 130 號
修頓中心 31 樓
民政事務局
第四科

傳真： 2591 6002
(請註明“民政事務局第四科收”)

電郵： racelaw@hab.gov.hk

87. 除非意見書上註明要把內容保密，否則有關意見一般可應要求讓公眾查詢。

消除一切形式種族歧視國際公約

聯合國大會一九六五年十二月二十一日第 2106A(XX)號

決議通過並開放給各國簽字和批准

生效：按照第十九條的規定，於一九六九年一月四日生效。

本公約締約國，

鑒於聯合國憲章係以全體人類天賦尊嚴與平等的原則為基礎，所有會員國均擔允採取共同及個別行動與本組織合作，以達成聯合國宗旨之一，即不分種族、性別、語言或宗教，增進並激勵對於全體人類的人權及基本自由的普遍尊重與遵守，

鑒於世界人權宣言宣示人皆生而自由，在尊嚴及權利上均各平等，人人有權享受該宣言所載的一切權利與自由，無分軒輊，尤其不因種族、膚色或民族而分軒輊，

鑒於人人在法律上悉屬平等並有權享受法律的平等保護，以防止任何歧視及任何煽動歧視的行為，

鑒於聯合國已譴責殖民主義及與之並行的所有隔離及歧視習例，不論其所採形式或所在地區為何，又一九六零年十二月十四日給予

殖民地國家和人民獨立宣言(大會第 1514(XV)號決議)已確認並鄭重宣示有迅速無條件終止此類習例的必要，

鑒於一九六三年十一月二十日聯合國消除一切形式種族歧視宣言(大會第 1904(XVIII)號決議)鄭重宣告迅速消除全世界一切種族歧視形式及現象及確保對人格尊嚴的了解與尊重，實屬必要，

深信任何基於種族差別的種族優越學說，在科學上均屬錯誤，在道德上應予譴責，在社會上均屬失平而招險，無論何地，理論上或實踐上的種族歧視均無可辯解，

重申人與人間基於種族、膚色或人種的歧視，為對國際友好和平關係的障礙，足以擾亂民族間的和平與安全，甚至共處於同一國內的人與人間的和諧關係，

深信種族壁壘的存在為任何人類社會理想所嫉惡，

由於世界若干地區仍有種族歧視的現象，並忱於基於種族優越或種族仇恨的政府政策，諸如"種族隔離"、分隔或分離政策，

決心採取一切必要措施迅速消除一切種族歧視形式及現象，防止並打擊種族學說及習例，以期促進種族間的諒解，建立毫無任何形式的種族隔離與種族歧視的國際社會，

念及一九五八年國際勞工組織所通過關於就業及職業歧視公約與一九六零年聯合國教育、科學及文化組織所通過取締教育歧視公約，

亟欲實施聯合國消除一切形式種族歧視宣言所載的原則並確保為此目的盡早採取實際措施，

爰議定條款如下：

第一部分

第一條

一． 本公約稱"種族歧視"者，謂基於種族、膚色、世系或民族或人種的任何區別、排斥、限制或優惠，其目的或效果為取消或損害政治、經濟、社會、文化或公共生活任何其他方面人權及基本自由在平等地位上的承認、享受或行使。

二． 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。

三． 本公約不得解釋為對締約國關於國籍、公民身分或歸化的法律規定有任何影響，但以此種規定不歧視任一籍民為限。

四． 專為使若干須予必要保護的種族或民族團體或個人獲得充分進展而採取的特別措施以期確保此等團體或個人同等享受或行使人權及基本自由者，不得視為種族歧視，但此等措施的後果須不致在不同種族團體間保持各別行使的權利，且此等措施不得於所定目的達成後繼續實行。

第二條

一. 締約國譴責種族歧視並承諾立即以一切適當方法實行消除一切形式種族歧視與促進所有種族間的諒解的政策，又為此目的：

- (子) 締約國承諾不對人、人羣或機關實施種族歧視行為或習例，並確保所有全國性及地方性的公共當局及公共機關均遵守此項義務行事；
- (丑) 締約國承諾對任何人或組織所施行的種族歧視不予提倡、維護或贊助；
- (寅) 締約國應採取有效措施對政府及全國性與地方性的政策加以檢查，並對任何法律規章足以造成或持續不論存在於何地的種族歧視者，予以修正、廢止或宣告無效；
- (卯) 締約國應以一切適當方法，包括依情況需要制定法律，禁止並終止任何人、任何團體或任何組織所施行的種族歧視；
- (辰) 締約國承諾於適當情形下鼓勵種族混合主義的多種族組織與運動，以及其他消除種族壁壘的方法，並勸阻有加深種族分野趨向的任何事物。

二. 締約國應於情況需要時在社會、經濟、文化及其他方面，採取特別具體措施確保屬於各該國的若干種族團體或個人獲得充分發展與保護，以期保證此等團體與個人完全並同等享受人權及基本自由，此等

措施於所定目的達成後，絕不得產生在不同種族團體間保持不平等或個別行使權利的後果。

第三條

締約國特別譴責種族分隔及"種族隔離"並承諾在其所轄領土內防止、禁止並根除具有此種性質的一切習例。

第四條

締約國對於一切宣傳及一切組織、凡以某一種族或屬於某一膚色或人種的人羣具有優越性的思想或理論為根據者，或試圖辯護或提倡任何形式的種族仇恨及歧視者，概予譴責，並承諾立即採取旨在根除對此種歧視的一切煽動或歧視行為的積極措施，又為此目的，在充分顧及世界人權宣言所載原則及本公約第五條明文規定的權利的條件下，*除其他事項外*：

(子) 應宣告凡傳播以種族優越或仇恨為根據的思想，煽動種族歧視，對任何種族或屬於另一膚色或人種的人羣實施強暴行為或煽動此種行為，以及對種族主義者的活動給予任何協助者，包括籌供經費在內，概為犯罪行為，依法懲處；

(丑) 應宣告凡組織及有組織的宣傳活動與所有其他宣傳活動的提倡與煽動種族歧視者，概為非法，加以禁止，並確認參加此等組織或活動為犯罪行為，依法懲處；

(寅) 應不准全國性或地方性公共當局或公共機關提倡或煽動種族歧視。

第五條

締約國依本公約第二條所規定的基本義務承諾禁止並消除一切形式種族歧視，保證人人有不分種族、膚色或民族或人種在法律上一律平等的權利，尤得享受下列權利：

(子) 在法庭上及其他一切司法裁判機關中平等待遇的權利；

(丑) 人身安全及國家保護的權利以防強暴或身體上的傷害，不問其為政府官員所加抑為任何私人、團體或機關所加；

(寅) 政治權利，其尤著者為依據普遍平等投票權參與選舉—選舉與競選—參加政府以及參加處理任何等級的公務與同等服公務的權利；

(卯) 其他公民權利，其尤著者為：

(1) 在國境內自由遷徙及居住的權利；

(2) 有權離去任何國家，連其本國在內，並有權歸返其本國；

(3) 享有國籍的權利；

- (4) 締結婚姻及選擇配偶的權利；
- (5) 單獨佔有及與他人合有財產的權利；
- (6) 繼承權；
- (7) 思想、良心與宗教自由的權利；
- (8) 主張及表達自由的權利；
- (9) 和平集會及結社自由的權利；

(辰) 經濟、社會及文化權利，其尤著者為：

- (1) 工作、自由選擇職業、享受公平優裕的工作條件、免於失業的保障、同工同酬、獲得公平優裕報酬的權利；
- (2) 組織與參加工會的權利；
- (3) 住宅權；
- (4) 享受公共衛生、醫藥照顧、社會保障及社會服務的權利；
- (5) 享受教育與訓練的權利；
- (6) 平等參加文化活動的權利；

(已) 進入或利用任何供公眾使用的地方或服務的權利，如交通工具、旅館、餐館、咖啡館、戲院、公園等。

第六條

締約國應保證在其管轄範圍內，人人均能經由國內主管法庭及其他國家機關對違反本公約侵害其人權及基本自由的任何種族歧視行為，獲得有效保護與救濟，並有權就因此種歧視而遭受的任何損失向此等法庭請求公允充分的賠償或補償。

第七條

締約國承諾立即採取有效措施尤其在講授、教育、文化及新聞方面以打擊導致種族歧視之偏見，並增進國家間及種族或民族團體間的諒解、容恕與睦誼，同時宣揚聯合國憲章之宗旨與原則、世界人權宣言、聯合國消除一切形式種族歧視宣言及本公約。

第二部分

第八條

一. 茲設立消除種族歧視委員會（以下簡稱"委員會"）由德高望重、公認公正的專家十八人組成，由本公約締約國自其國民中選出，以個人資格任職；選舉時須顧及公均地域分配及各種不同文明與各主要法系的代表性。

二. 委員會委員應以無記名投票自締約國推薦的人員名單中選出。締約國得各自本國國民中推薦一人。

三. 第一次選舉應自本公約生效之日起六個月後舉行。聯合國秘書長應於每次選舉日前至少三個月時函請締約國於兩個月內提出其所推薦之人的姓名。秘書長應將所有如此推薦的人員依英文字母次序，編成名單，註明推薦此等人員的締約國，分送各締約國。

四. 委員會委員的選舉應在秘書長於聯合國會所召開的締約國會議中舉行。該會議以三分之二締約國為法定人數，凡得票最多，且佔出席及投票締約國代表絕對多數票者當選為委員會委員。

五. (子) 委員會委員任期四年。但第一次選舉產生的委員中，九人的任期應於兩年終了時屆滿，第一次選舉後，此九人的姓名應即由委員會主席抽籤決定。

(丑) 臨時出缺時，其專家不復擔任委員會委員的締約國，應自其國民中指派另一專家，經委員會核准後，填補遺缺。

六. 締約國應負責支付委員會委員履行委員會職務時的費用。

第九條

一. 締約國承諾於(子)本公約對其本國開始生效後一年內，及(丑)其後每兩年，並凡遇委員會請求時，就其所採用的實施本公約各項規定的立法、司法、行政或其他措施，向聯合國秘書長提出報告，供

委員會審議。委員會得請締約國遞送進一步的情報。

二. 委員會應按年將工作報告送請秘書長轉送聯合國大會，並得根據審查締約國所送報告及情報的結果，擬具意見與一般建議。此項意見與一般建議應連同締約國核具的意見，一併提交大會。

第十條

- 一. 委員會應自行制訂其議事規則。
- 二. 委員會應自行選舉職員，任期兩年。
- 三. 委員會的秘書人員應由聯合國秘書長供給。
- 四. 委員會會議通常應在聯合國會所舉行。

第十一條

一. 本公約一締約國如認為另一締約國未實施本公約的規定，得將此事通知委員會注意。委員會應將此項通知轉知關係締約國。收文國應於三個月內，向委員會提出書面說明或聲明，以解釋此事，如已採取補救辦法並說明所採辦法。

二. 如此事於收文國收到第一次通知後六個月內，當事雙方未能由雙邊談判或雙方可以採取的其他程序，達成雙方滿意的解決，雙方均有權以分別通知委員會及對方的方法，再將此事提出委員會。

三. 委員會對於根據本條第二款規定提出委員會的事項，應先確實查明依照公認的國際法原則，凡對此事可以運用的國內補救辦法皆已用盡後，始得處理。但補救辦法的實施拖延過久時不在此例。

四. 委員會對於收受的任何事項，得請關係締約國供給任何其他有關資料。

五. 本條引起的任何事項正由委員會審議時，關係締約國有權遣派代表一人於該事項審議期間參加委員會的討論，但無投票權。

第十二條

一. (子) 委員會主席應於委員會搜集整理認為必需的一切情報後，指派一專設和解委員會（以下簡稱“和解會”），由五人組成，此五人為委員會委員或非委員會委員均可。和解會委員之指派，須徵得爭端當事各方的一致充分同意，和解會應為關係各國斡旋，俾根據尊重公約的精神，和睦解決問題。

(丑) 遇爭端各當事國於三個月內對和解會的組成的全部或一部未能達成協議時，爭端各當事國未能同意的和解會委員，應由委員會用無記名投票法以三分之二多數票從其本身的委員中選舉。

二. 和解會委員以私人資格任職。和解會委員不得為爭端當事各國的國民，亦不得為非本公約締約國的國民。

三. 和解會自行選舉主席，制訂議事規則。

四. 和解會會議通常應在聯合國會所舉行，或和解會決定的方便地點舉行。

五. 依本公約第十條第三款供給的秘書人員，於締約國間發生爭端，致成立和解會時，應亦為和解會辦理事務。

六. 爭端各當事國依照聯合國秘書長所提概算，平均負擔和解會委員的一切費用。

七. 秘書長於必要時，有權在爭端各當事國依本條第六款償付之前，支付和解會委員的費用。

八. 委員會所搜集整理的情報應送交和解會，和解會得請關係國家供給任何其他有關情報。

第十三條

一. 和解會應於詳盡審議上稱事項後，編撰報告書，提交委員會主席，內載其對於與當事國間爭執有關的一切事實問題的意見，並列述其認為適當的和睦解決爭端的建議。

二. 委員會主席應將和解會報告書分送爭端各當事國。各當事國應於三個月內，通知委員會主席是否接受和解會報告書所載的建議。

三. 委員會主席應於本條第二款規定的期限屆滿後，將和解會報告書及關係締約國的宣告，分送本公約其他締約國。

第十四條

一. 締約國得隨時聲明承認委員會有權接受並審查在其管轄下自稱為該締約國侵犯本公約所載任何權利行為受害者的個人或個人聯名提出的來文。本文所指為未曾發表此種聲明的締約國時，委員會不得接受。

二. 凡發表本條第一款所規定的聲明的締約國得在其本國法律制度內設立或指定一主管機關，負責接受並審查在其管轄下自稱為侵犯本公約所載任何權利行為受害者並已用盡其他可用的地方補救辦法的個人或個人聯名提出之請願書。

三. 依照本條第一款所發表的聲明及依照本條第二款所設立或指定的任何機關名稱應由關係締約國交存聯合國秘書長，再由秘書長將其副本分送本公約其他締約國。上述聲明得隨時通知秘書長撤回，但此項撤回不得影響正待委員會處理的來文。

四. 依照本條第二款設立或指定的機關應置備請願書登記冊，此項登記冊的正式副本應經適當途徑每年轉送秘書長存檔，但以不得公開揭露其內容為條件。

五. 遇未能從依本條第二款所設立或指定的機關取得補償時，請願人有權於六個月內將此事通知委員會。

六. (子) 委員會應將其所收到的任何來文秘密提請據稱違反公約任何條款的締約國注意，但非經關係個人或聯名個人明白表示同意，不得透露其姓名。委員會不得接受匿名來文。

(丑) 收文國應於三個月內向委員會提出書面說明或聲明，解釋此事，如已採取補救辦法，並說明所採辦法。

七. (子) 委員會應參照關係締約國及請願人所提供的全部資料，審議來文。非經查實請願人確已用盡所有可用的國內補救辦法，委員會不得審議請願人的任何來文。但補救辦法之實施拖延過久時，不在此例。

(丑) 委員會倘有任何意見或建議，應通知關係締約國及請願人。

八. 委員會應於其常年報告書中列入此種來文的摘要，並斟酌情形列入關係締約國之說明與聲明及委員會的意見與建議的摘要。

九. 委員會應於本公約至少已有十締約國受依照本條第一款所發表聲明的拘束後始得行使本條所規定的職權。

第十五條

一. 在大會一九六零年十二月十四日第 1514(XV)號決議所載給予殖民地國家和人民獨立宣言的目標獲致實現前，本公約各項規定絕不

限制其他國際文書或聯合國及其各專門機構授予此等人民的請願權。

二. (子) 依本公約第八條第一款設立的委員會應自處理與本公約原則目標直接有關事項而審理托管及非自治領土居民或適用大會第 1514(XV)號決議的一切其他領土居民所遞請願書的聯合國各機關，收受本公約事項有關的請願書副本，並就各該請願書向各該機關表示意見及提具建議。

(丑) 委員會應收受聯合國主管機關所遞關於各管理國家在本條(子)項所稱領土內所實施與本公約原則目標直接有關的立法、司法、行政或其他措施之報告書，表示意見並提具建議。

三. 委員會應在其提交大會的報告書內列入其自聯合國各機關所收到請願書與報告書的摘要及委員會對各該請願書及報告書的意見與建議。

四. 委員會應請聯合國秘書長提供關於本條第二款(子)項所稱領土之一切與本公約目標有關並經秘書長接獲的情報。

第十六條

本公約關於解決爭端或控訴之各項條款的適用，應不妨礙聯合國及其專門機構組織法或所通過公約內關於解決歧視方面爭端或控訴規定的其他程序，亦不阻止本公約締約國依照彼此間現行一般或特殊國際協定，採用其他程序以解決爭端。

第三部分

第十七條

一． 本公約開放給聯合國會員國或其任何專門機構的會員國、國際法院規約當事國及經聯合國大會邀請成為本公約締約國的任何其他國家簽字。

二． 本公約須經批准。批准書應交存聯合國秘書長。

第十八條

一． 本公約應開放給本公約第十七條第一款所稱的任何國家加入。

二． 加入應向聯合國秘書長交存加入書。

第十九條

一． 本公約應自第二十七件批准書或加入書交存聯合國秘書長之日後第三十日起發生效力。

二． 本公約對於在第二十七件批准書或加入書交存後批准或加入公約之國家應自該國交存批准書或加入書之日後第三十日起發生效力。

第二十條

一. 秘書長應收受各國於批准或加入時所作的保留並分別通知本公約所有締約國或可成為締約國的國家。凡反對此項保留的國家應於從此項通知書日期起算之九十日內，通知秘書長不接受此項保留。

二. 凡與本公約的目標及宗旨牴觸的保留不得容許，其效果足以阻礙本公約所設任何機關之業務者，亦不得准許。凡經至少三分之二本公約締約國反對者，應視為牴觸性或阻礙性之保留。

三. 前項保留得隨時通知秘書長撤銷。此項通知自收到之日起生效。

第二十一條

締約國得以書面通知聯合國秘書長退出本公約。退約應於秘書長接獲通知之日起，一年後發生效力。

第二十二條

兩個或兩個以上締約國間關於本公約的解釋或適用的任何爭端不能以談判或以本公約所明定的程序解決者，除爭端各方商定其他解決方式外，應於爭端任何一方請求時提請國際法院裁決。

第二十三條

一．任何締約國得隨時以書面向聯合國秘書長提出修改本公約之請求。

二．聯合國大會應決定對此項請求採取的步驟。

第二十四條

秘書長應將下列事項通知本公約第十七條第一款所稱的所有國家：

（子）依第十七條及第十八條所為的簽字、批准及加入；

（丑）依第十九條本公約發生效力的日期；

（寅）依第十四條及第二十條及第二十三條接獲的來文及聲明；

（卯）依第二十一條所為的退約。

第二十五條

一．本公約應交存聯合國檔庫，其中文、英文、法文、俄文及西班牙文各本同一作準。

二．聯合國秘書長應將本公約的正式副本分送所有屬於本公約第十七條第一款所稱各類之一的國家。

公約對香港的適用範圍

中華人民共和國政府於一九九七年六月十日去信聯合國秘書長，作出以下通知 -

中華人民共和國政府於一九八一年十二月二十九日交存加入書的《消除一切形式種族歧視國際公約》(以下簡稱公約)，自一九九七年七月一日起適用於香港特別行政區，同時中華人民共和國政府作如下聲明：

一、中華人民共和國政府對公約第二十二條所作的保留亦適用於香港特別行政區。【見註(1)】

二、假如已提供第六條關於“賠償或補償”兩種補救方式任何一種，則中華人民共和國政府代表香港特別行政區把上述有關“賠償或補償”的規定解釋為已履行，並把“補償”解釋為包括任何能把有關的歧視行為予以終止的補救方式。

註(1) 對第二十二條所作的保留是：“中華人民共和國對公約第二十二條的規定有保留，不受該條的約束。”

一些在香港發生的種族偏見情況和歧視行為

以下的個案反映出一些在本港發生的種族偏見情況和歧視行為。有關個案摘錄自種族關係組所接獲投訴的紀錄、民政事務局所接獲的個案、非政府機構轉介的個案，以及報章的報道。

僱傭

1. 一名操流利廣東話的印度人看到一家倉務公司的招聘廣告後，致電應徵。當接聽電話的人發覺她是印度人後，便告訴她沒有空缺。
2. 一名居於海外多年、英語水平達母語程度的華裔男子致電一所學校，申請教師職位，但校方表示只會聘用以英語為母語的洋人任教。
3. 一名尼泊爾裔的餐廳侍應所獲的現金津貼，較華裔侍應為少，但他因為不想失去這份工作，只好接受。
4. 一名任職護衛員的巴基斯坦人因種族理由被解僱。在離職前，他的上司對他說：“我相信與華人一起工作會更好，所以把你解僱。”其後，一名華人接替了他的職位。
5. 一家幼稚園拒絕聘用一名來自英國的印度裔女子任教英語。校長對她說：“很抱歉，我們只會聘用來自英美的……白種人。”該女子感到不快，決定返回英國。

找尋居所

6. 一名地產經紀拒絕帶一名新來港的印度人看某單位，因為業主曾吩咐他不得把單位租給印度人。
7. 一名印度男子未能租住司徒拔道一個“豪宅區”的分層單位，因為該單位的業主曾告知經紀無意把單位租給印度人。該印度男子已有三次同樣的遭遇。最後，他要假裝為“意大利人”，才能租住現時的單位。
8. 一名印度女子擬租住豪宅區的單位，但因種族理由而數度被拒。最後，她與地產經紀合作，她假扮經紀，而該白種人經紀則假扮有意租樓的租客。
9. 一名中產階級的印尼女子有時會於星期日在家中舉行派對，但大廈的護衛員卻屢次拒絕讓印尼裔的訪客到她的單位。
10. 一名在本港從事專業工作的印尼女子有意租住某單位，但地產經紀問她：“你是否家庭傭工？你的收入足夠用來交租嗎？”

交通及其他服務

11. 一名巴基斯坦人在小巴以廣東話說出下車地點，但卻因發音不正而被小巴司機辱罵。
12. 灣仔一家酒吧向華人和南亞裔人收取的費用，高於向白種人收取的費用。

13. 一名菲律賓人多次在光顧商店時得不到服務，店員完全不理睬她。
14. 一名來自巴哈馬的遊客(一名黑種人)在快餐店排隊。輪到她的時候，職員卻不理會她，先服務一名排在她後面的華人。

侮辱和有欠包容的情況

15. 一名在香港出生、操流利廣東話的印度商人向我們表示，他經常因本身的種族而受到嘲諷及侮辱。其他印度裔的專業人士和商人也表示有相似的遭遇。
16. 一名嫁給華人的印尼女商人經常被人誤作家庭傭工看待。有一次，她在一家精品店購物時被人無禮地喚作“工人”。
17. 一名印度人表示，他聽到廣播員在電台節目中一再說“亞差”兩個字時，感到受辱。

教育

18. 一所學校拒絕錄取一名非華裔學童，理由是該名學童不能講中文，校內並沒有老師能夠與他溝通。

公眾對種族歧視問題的意見調查 調查結果摘要

民政事務局所委託的市場研究中心在二零零四年二月十八日至三月十六日期間，以電話訪問方式調查公眾對種族歧視問題的意見。在調查期間，一共有 1 954 人接受訪問。

2. 有 87.4% 的受訪者表示，不同種族的人都應享有平等機會，另有 47.5% 的受訪者認為本港存有種族歧視問題。此外，有 80.2% 的受訪者同意，政府應採取措施促進種族和諧，以及向公眾灌輸有關種族平等的觀念。同時，有 59.1% 的受訪者支持立法禁止種族歧視，而有 64.7% 的受訪者認為，禁止種族歧視的法例不會對香港經濟帶來不良影響。

3. 調查也蒐集受訪者對某些範疇的種族歧視行為的意見。大部分受訪者都不接受有關方面的種族歧視行為，詳情載於下表。

表 1 受訪者對某些情況下的種族歧視行為的意見

範疇	情況	認為不能接受有關情況的受訪者所佔的百分比
提供貨品和服務	店舖基於種族理由拒絕提供貨品或服務予某個顧客	89.3%
入學	學校基於種族理由拒絕錄取某個學生	86.0%

工資	兩名負責相同職務的僱員因屬不同種族而獲發不同的工資	80.1%
僱傭	僱主基於種族理由拒絕聘用某名合資格的人士	78.8%
	招聘廣告列明，只有某個種族的人方可應徵	71.4%
會員身分	會社基於種族理由拒絕接納某人申請成為會員	76.2%
樓宇租賃	業主基於種族理由拒絕出租空置單位予某人	70.5%
	房東基於種族理由拒絕分租其單位予某人	60.5%

4. 調查也探討受訪者是否接受不同種族的人為朋友、同事或上司。結果顯示，受訪者在這些方面的接受程度十分高(由 85.4% 至 93.7% 不等)，詳情載於下表。

表 2 受訪者對於接受不同種族的人作為朋友、同事或上司的程度

接受不同種族的人 作為你的：	對方的種族為：		
	白種人	東南亞裔人	南亞裔人
朋友	92.7%	91.6%	85.4%
同事	92.8%	91.2%	88.1%
上司	93.7%	91.3%	88.1%

建議的影響

對財政的影響

現建議把平等機會委員會指定為監察、推廣和執行最終制定的條例的法定機構，這將為平等機會委員會帶來經常開支。在制定該條例後，用於促進種族和諧及處理種族歧視投訴的資源，將轉撥予該委員會（二零零四至零五年度的款額約為 580 萬元）。

對經濟的影響

2. 有別於現時沒有立法的情況，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。鑑於少數族裔人士只佔本地人口的極小部分，因此，雖然我們難以計算遵守法例整體上涉及的額外成本，但款額應不會太大；而且我們亦會訂立豁免條文以照顧商界的合理需要。

對可持續發展的影響

3. 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個可持續發展原則。