

《 種族歧視條例草案 》委員會文件

《 種族歧視條例草案 》與英國《 1976年種族關係法令 》的條文比較表

- 第一欄的條文編號為《 種族歧視條例草案 》("條例草案")各條款的編號。第二欄的條文編號則是經修訂的英國《 1976年種族關係法令 》(Race Relations Act 1976)中對應條款的條文編號。
- 第三欄載述據觀察所得兩者的對應條文在文本上的重大差異。為配合本港環境而須對《 1976年種族關係法令 》條文作出適應變通，由此而產生的差異在本表中並不當作重大差異。
- 第四欄載有就觀察所得的差異之處所作的評論，包括有關係文在法律或實際方面引起的問題。在適當情況下，本表會概述《 1976年種族關係法令 》條文的內容，以便參考。
- 縮寫註釋：
 - 上訴法院 —— 英國上訴法院
 - Connolly —— Michael Connolly, *Discrimination Law*, 2006(引文後的數字為書中的段落編號)
 - 僱傭上訴審裁處 —— 根據《 1976年種族關係法令 》設立的僱傭上訴審裁處(Employment Appeals Tribunal)。
 - 上議院 —— 英國上議院

條例草案 條文	《1976年種 族關係法令》 條文	觀察所得的重大差異	評論
1(1)	80(1)	兩者簡稱不同。	
1(2)	79(2)	沒有重大差異。	
2(1)	78(1)及(5)	條例草案通常依循《1976年種 族關係法令》所載的定義，但 兩者各有對方沒有的詞語或詞 句定義。	
2(2)及(3)	——	《1976年種族關係法令》沒有 對等條文。	
2(4)	78(4)	沒有重大差異。	
2(5)至(7)	——	《1976年種族關係法令》沒有 對等條文。	
——	78(2)、(3)、 (6)及(7)	條例草案沒有對等條文。	關乎《1976年種族關係法令》的詞語釋義或編號的雜項條文。
3	75(1)	《1976年種族關係法令》明確 提述"Minister of the Crown"(政府 大臣)，以及"acts done on behalf of the Crown by a statutory body, or a person holding a statutory office"(法 定機構或出任法定職位的人士 代表政府作出的作為)。 條例草案沒有收納《1976年種 族關係法令》第75(2)至(10)條。	關於"與私人作出的作為相類似的作為"(《性別歧視法令》(Sex Discrimination Act)第85(1)條)這句用語，已被上議院在 <i>R v Entry Clearance Officer, Bombay ex parte Amin [1983] 2 All ER 864</i> 一案中裁 定是指"與私人能作出的作為相類似"的作為，而且性質與制 訂或執行政府政策的過程中的作為頗為不同。但訂明對公共 主管當局適用的《1976年種族關係法令》第19B條，或已多少 減輕了這項裁決的效力，惟條例草案沒有收納該條文。

4(1)(a)	1(1)(a)	沒有重大差異。	<p>條例草案第4(1)(a)條涵蓋 <i>直接</i> 歧視。</p> <p>不必有歧視動機 (<i>R v Birmingham City Council ex parte Equal Opportunities Commission [1989] 1 All ER 769</i>)。</p> <p>在 <i>Skyrail Oceanic Ltd v Coleman [1981] ICR 864, CA</i> 一案及近期上議院審理的 <i>R (on the application of European Roman Rights Centre) v Immigration Officer at Prague Airport [2005] 1 All ER 527</i> 的案例中，以定型成見對待他人被確認為一種直接歧視。</p> <p>被禁止的歧視理由，不必是受到較差待遇的唯一理由，但必須是導致受到較差待遇的主要原因，或至少是重要或重大的原因 (<i>Owen & Briggs v James [1982] ICR 618</i>)。</p> <p>"基於.....而"的測試似乎就是"若非因"測試 (<i>James v Eastleigh Borough Council [1990] 2 All ER 607</i>)，但亦有司法觀點認為測試應屬主觀(例如上議院在 <i>Chief Constable of West Yorkshire v Khan [2001] 4 All ER 834</i> 一案中的觀點)。</p> <p>法例准許根據與假設的比較者作出比較的結果而提出申索。只有排除種族的因素，才能辨明差別待遇是否基於種族的理由 (<i>Showboat Entertainment Centre Ltd v Owens [1984] 1 All ER 836</i>)。這做法似乎與上議院在 <i>James v Eastleigh Borough Council [1990] 2 All ER 607</i> 中採用的做法一致。</p>
---------	---------	---------	--

4(1)(b)	1(1)(b)	沒有重大差異。	<p>條例草案第4(1)(b)條涵蓋間接歧視。</p> <p>法令第(1)(b)條只在有施加一項"要求或條件"的情況下適用，即是說那是必要的。在英國，上訴法院以狹義詮釋該用語；純粹偏愛既非要求，亦非條件(例如 <i>Perera v Civil Service Commission & the Department of Customs & Excise [1983] ICR 428</i> 一案)。</p> <p>上議院在 <i>Mandla v Dowell Lee [1983] 1 All ER 1062</i> 一案中，裁定"能符合"中"能"這個字，並不是指"身體上能"，而是指"實際上能"，或是與申訴人所屬種族群體的風俗和文化狀況一致的情況下能符合。</p> <p>關於"有損"是否指"處於不利的地位"，上議院在 <i>Shamoon v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary [2003] 2 ALL ER 26</i> 一案中裁定，在僱傭的情況下，如合理的僱員會或可能會認為他在以後工作的環境中處於不利的地位，便有可能屬於"有損"，而且儘管在無理據下感到受屈不能等同"有損"，但仍無需證明有任何有形或經濟後果"。</p> <p>在申索人所屬群體與其他能符合爭議中的要求或條件的群體之間，如何決定兩者相對的比例，是個重要的問題。可資比較群體的選擇，屬於事實問題 (<i>Kidd v DRG(UK) Ltd [1985] ICR 405</i>, 僱傭上訴審裁處)。上訴法院確曾因認為下級法院選擇的群體不正確，而推翻有關選擇，例如 <i>Jones v University of Manchester [1993] ICR 474</i> 便是案例之一。在 <i>Allonby v Accrington & Rossendale College & ors [2001] ICR 1189</i> 這案例中，上訴法院法官 Sedley 表示，他傾向認為選定可資比較群體，是關乎邏輯的問題，而非酌情決定或事實認定的問題。</p>
---------	---------	---------	--

		<p>何謂比例"遠較.....為小"，亦是另一重要的問題。上訴法院在 <i>London Underground Ltd v Edwards (No. 2) [1999] ICR 494</i> 一案中裁定，由於須在林林總總的不同僱傭情況中解決是否存在"有區別的影響"這問題，要決定在特定個案中某一百分率是否被視為"很小比例"，必須給予一定範圍的彈性。Lord Nicholls在 <i>R v Secretary of State for Employment, ex parte Seymour-Smith & Perez (No. 2) [2000] ICR 244</i> 一案中裁定，如有統計數字的證據涵蓋一段很長的時期，而數字顯示有持續而比較恆常的差別，便能更容易確立當中存在的極大差別。在此等個案中，即使統計數字顯示的差別較小，但相比於涵蓋時期很短或片面情況的統計數字，差別較小的數字已足以證明差別其實很大。</p> <p>Lord Walker在 <i>Secretary of State for Trade and Industry v Rutherford and anor [2006] 4 All ER 577</i> 一案中裁定，在定出比較群體以後，便應審視處於有利地位的團體中的相對比率。只有在處於不利地位的團體中證實有超乎尋常的差別，才須考慮有關情況。</p> <p>一旦表面證據成立，歧視者便有舉證責任，證明有關要求或條件是正當需要的。在 <i>Hampson v Department of Education and Science [1990] 2 All ER 25</i> 一案中，法院裁定，要考慮某項條件是否正當需要，須要客觀地權衡比較該項條件產生的歧視效果與施加該項條件的人士的合理需要。</p> <p>條例草案第4(2)至(5)條進一步規定關於正當需要的測試。請參閱下文的評論。</p> <p>條例草案沒有收納《1976年種族關係法令》第1條第(1A)至(1C)款。根據《〈1976年種族關係法令〉2003年(修訂)規例》SI2003/1626規例第3條，《1976年種族關係法令》第1(1)條之後加插了第(1A)至(1C)款。新加條款是為了實施歐洲聯盟議</p>
--	--	---

			<p>會指令 2000/43/EC。第(1A)款提述 "provisions, criterion or practice"(規定、準則或措施)，學者的意見認為較第(1)(b)款所載的"要求或條件"廣闊，故此可以涵蓋純粹偏愛，並因而推翻了在 <i>Brook v Haringey London Borough Council [1992] IRLR 478</i> 一案中所作裁決的效力(Connolly, 6-006)。</p> <p>法令第1(1A)條沒有提述"符合"，而是訂明 "puts...at a particular disadvantage"(使.....處於特別不利的地位)。而該條文提述的亦不是"正當需要"，而是 "proportionate means of achieving a legitimate aim"(為達致合理目的而採用的比例相稱方法)。條例草案似乎擬把最後提及的條文納入下列條款內。請參閱下文的評論。</p>
4(2)至(5)	——	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	<p>該等條款要達致甚麼效果，並不十分清楚。第(2)(a)款似乎是採用了歐洲法院在 <i>Bilka-Kaufhaus GmbH v Weber von Hartz [1987] ICR 110</i> 一案中規定的測試。然而，第(2)(b)、(3)及(4)款似乎是依循上訴法院在 <i>Hampson v Department of Education and Science [1990] 2 All ER 25</i> 一案中的裁決。認為該兩宗案例可協調一致的觀點，未必全然準確(Connolly, 6-031)。</p>
4(6)	1(2)	沒有重大差異。	<p>儘管有此項明訂條文，但僱傭上訴審裁處在 <i>FTATU v Modgill; Pel Ltd v Modgill [1980] IRLR 142</i> 一案中裁定，僱主默許隔離而沒有採取積極行動，不算是給予較差的待遇。</p>
5	——	《1976年種族關係法令》沒有對等條文	<p>該條文似乎旨在收納英國的相關案例法，相關案例法裁定，"on the ground of"(基於.....理由)會涵蓋因某人與另一人(例如該人的配偶或子女)的聯繫而作出歧視的行為。</p>
6	2	條例草案加入了對"或其他人("第三者")"的提述。	<p>英國案例法已確立一點，就是使他人受害必須是由於("by reason that")受害人作出了任何一項法令第2(1)條訂明的作為。否則，受害人不會得到保障，例如 <i>Waters v Commissioner of the Police of the Metropolis [1997] ICR 1073</i> 一案便屬此情況。條例草案加入有關"第三者"的提述對根據該條文提供的保障範圍有何影響，現時並不清晰。</p>

			從若干英國的案例中可見，在判定甚麼是較差的待遇時應以何人作為比較者，仍是具爭議性的問題，例如在 <i>Cornelius v University College of Swansea [1987] IRLR 141</i> 、 <i>Chief Constable of West Yorkshire v Khan [2001] 4 All ER 834</i> ，以及 <i>Brown v TNT Express Worldwide [2001] IRC 182</i> 等案例中。案例法似乎是就 <i>已存在的</i> 法律程序誠實合理地行事，未必會被視為針對提起該等法律程序採取行動。
7(1)	3A(1)(a)	<p>條例草案明文涵蓋基於任何人的近親的種族而對該人作出騷擾的行為。</p> <p>《1976年種族關係法令》提述 "unwanted conduct" (不為他人接受的行徑)。條例草案第7(1)條則改用 "不受歡迎的行徑"，並指明包括口頭或書面陳述。</p> <p>法令第3A(1)(a)條提述，不為他人接受的行徑的目的或效果是 "violating the other person's dignity" (侵犯另一人的尊嚴)，但條例草案則提述，"不受歡迎的行徑" 是指一名合理的人會預期受害人會 "因該行徑而感到受冒犯、侮辱或威嚇"。</p>	<p>"不受歡迎" 的用意究竟是表示行徑的 "不為他人接受" 的程度較低還是較高，並不清楚。</p> <p>條例草案第7(1)條訂有 "合理的人" 這項客觀測試，似乎是依循 <i>Driskel v Peninsula Business Services [2000] IRLR 151</i> 的案例。</p>
—	3A(2)	條例草案沒有對等條文。	第3A(2)條適用於第3A(1)(a)條。第3A(2)條規定，在判定不為他人接受的行徑的效果時，須把被騷擾的人的感受列為所有須予考慮的情況之一。由於條例草案並無類似條文，"合理的人" 測試是否包含此項規定，並不清楚。

7(2)	3A(1)(b)	<p>條例草案明文涵蓋基於受害人的近親的種族而對該人作出的騷擾行為及多於一人作出的聯合騷擾行為。</p> <p>《1976年種族關係法令》提述"degrading or offensive environment"(侮辱性或令人不快的環境),但條例草案只提述"受害人工作、學習或進行訓練,或進行相關或附帶活動的環境"有敵意或具威嚇性的情況。</p>	<p>在條例草案第7條第(2)款而非第(1)款中就多於一人作出的聯合騷擾行為作出明文規定,原因並不清楚。</p> <p>如某人被鄰居或公職人員騷擾,或當時處於康樂消遣或接受服務的情況下,條例草案第7(2)條便不能提供保障。</p>
8(1)(a)	—	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	"種族"的定義。
8(1)(b)及(d)	3(1)	本港的"種族"和"種族群體"定義中沒有提及國籍。	條例草案沒有涵蓋造成歧視的其中一個主要理由,或會削弱條例草案的整體成效。
8(1)(c)	—	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	規限"基於世系而作出的歧視"的涵義。
8(2)及(3)	—	同上。	<p>訂明新界的原居民及新移民不在條例草案的範圍內。</p> <p>參照上議院在 <i>Mandla v Dowell Lee [1983] 1 All ER 1062</i> 一案中對"族群本源"的解釋,條例草案第8條的條文似乎沒有把基於省籍或地域劃分的族群豁除於條例草案的範圍外。因此,屬於該等群體或其他中國少數民族的新移民如能援引不屬於(b)、(c)及(d)款指明事項的條件或要求,或有申索的理由。</p> <p>國籍是否基於適用於"新移民"以外的其他考慮因素而被豁除在外,此點並不清楚。</p>

8(4)	3(2)	沒有重大差異。	
—	3(3)	條例草案沒有對等條文。	《1976年種族關係法令》對"歧視"及"種族歧視"兩個用語的釋義。
8(5)	3(4)	沒有重大差異。	在 <i>Shamoon v Chief Constable of the RUC [2003] 2 ALL ER 26</i> 的一案(關乎《性別歧視法令》的類似條文)中, 上議院裁定法令第3(4)條整體適用於第1(1)條, 意即有關情況不得因"較差的待遇"及"基於性別"而有所改變。
8(6)	—	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	該條文似乎旨在使第8條第(5)款所指明適用於第4(1)條下的比較的原則, 同等適用於第5條下進行的比較。
9	—	同上。	該條文似乎推翻若干英國案例(如 <i>Owen & Briggs v James [1982] ICR 618</i>)的效力。該等案例規定歧視須是決定中的重大因素。
10(1)及(2)	4(1)及(2)	沒有重大差異。	
10(3)	4(3)	《1976年種族關係法令》提述"private household"(私人住戶), 而條例草案提述僱用不超過5人的僱主。 《1976年種族關係法令》豁除基於種族、族群本源或民族的歧視。	本港的條文是為僱員人數不超過5名的公司訂立例外情況。
10(4)及(5)	—	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	第(4)款把在條例草案制定成為法例的生效日期前, 在僱傭情況中就死亡或退休所作出而且繼續有效的規定豁除於第4條的適用範圍外。第(5)款訂定有關第(4)款的例外情況。
10(6)	4(4)	沒有重大差異。	
10(7)至(10)	—	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	第(7)款就受僱在僱主或其近親居住的處所料理家務訂立例外情況。
2(3)	4(4A)	沒有重大差異。	該等條文似乎涵蓋涉及不續約和法律構定解僱的情況。

——	4A	條例草案沒有對等條文。	該條文就因為真正的或限定性的職業要求，而基於種族或族群本源或民族作出的歧視行為，訂立例外情況。該條文在2003年根據SI2003/1626規例第7條加入。
11	5(1)及(2)	沒有重大差異。	
——	5(3)及(4)	條例草案沒有對等條文。	第(3)款訂明第(2)款的規定對一個職位的部分及全部職務適用。第(4)款就第(2)款的適用範圍訂立例外情況。
12	6	在《1976年種族關係法令》中，基於種族、族群本源或民族作出的歧視行為被豁除於該例外情況之外。	藉SI2003/1626規例第9條對《1976年種族關係法令》作出的修訂導致此項差異。
13	——	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	條文就任何所要求的特殊技能、知識或經驗並非在香港可隨時獲得提供的僱傭工作而招聘是在外地進行時，訂立例外情況。問題是應如何決定及由何人決定所要求的特殊技能、知識或經驗確實"並非在香港可隨時獲得提供"。
14	——	同上。	條文就按本地僱用條款及海外僱用條款的現存僱用訂立例外情況。
15(1)至(4)	7(1)至(4)	沒有重大差異。	條例草案沒有收納藉IS2003/1626規例第10條對《1976年種族關係法令》所作的輕微修訂。
15(5)	——	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	該條款訂立的例外情況，與第13條所訂立的例外情況相對應。
15(6)	7(5)	沒有重大差異。	
16(1)	8(1)	條例草案該項條文與《1976年種族關係法令》在2003年修訂前的條文相同。	藉IS2003/1626規例第11條作出的修訂，擴大了法令條文的涵蓋範圍，使在英國國內執行其部分工作的僱員亦包括在內。倘有僱員完全在英國以外地方執行其工作，如符合第(1A)款訂明的條件，則該僱員亦在條文的涵蓋範圍內。

16(2)	8(2)	條例草案該項條文的效力，與《1976年種族關係法令》該項條文被《平等機會(僱傭法例)(地域限制)規例》(Equal Opportunities (Employment Legislation)(Territorial Limits) Regulations)SI1999/3163 規例第3(1)、(3)條廢除前相似。	
16(3)至(4)	8(3)至(4)	沒有重大差異。	
——	8(5)至(7)	條例草案沒有對等條文。	《1976年種族關係法令》容許藉樞密院頒令，就勘探海床或下層土，或開發海床及下層土的天然資源，訂立例外情況。
——	9	同上	有關在外地招聘的海員的例外情況。
17(1)至(3)及(6)	10(1)及(2)至(4)	沒有重大差異。	
——	10(1A)	條例草案沒有對等條文。	6名或更多合夥人的限制規定，對基於種族或族群本源或民族的歧視行為並不適用。
17(4)、(5)及(7)	——	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	第(4)款把在條例草案制定成為法例的生效日期前，對任何人就死亡或退休所作出而且繼續有效的規定豁除於第(1)(b)及(d)款的適用範圍外。第(5)款訂定有關第(4)款的例外情況。
——	10(5)	條例草案沒有對等條文。	第(5)款提述有限法律責任合夥。
2(3)	10(6)	沒有重大差異。	該等條文似乎涵蓋涉及不續約和法律構定解僱的情況。
18(1)至(3)	11(1)至(3)	條例草案亦涵蓋工作者與僱主的聯合組織。	
18(4)至(6)	——	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	第(4)款關乎對組織成員就死亡或退休而作出的規定。第(5)款就屬於某特定種族群體(非藉參照膚色而界定者)並在條例草案制定成為法例前成立的組織，訂立例外情況。
19(1)	12(1)	沒有重大差異。	

19(2)及(3)	—	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	
19(4)	12(3)	沒有重大差異。	
19(5)	12(2)	同上。	
20(1)	13(1)	同上。	
20(2)	—	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	把假期和授課語言豁除於被視作歧視安排的範圍外。
20(3)	13(2)	沒有重大差異。	
21	14(1)及(3)至(6)	同上。	
—	14(2)	條例草案沒有對等條文。	與依據《1973年僱傭與培訓法令》(Employment and Training Act 1973)第10條下所訂安排或所頒指令提供的服務有關的歧視行為。
—	15	同上。	培訓委員會(Training Commission)等。
22	—	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	
23	—	同上。	
24(1)及(2)	4(2A)	沒有重大差異。	
24(3)	—	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	
24(4)	7(3A)	沒有重大差異。	
24(5)	—	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	
24(6)及(7)	10(1B)及(2)	沒有重大差異。	
24(8)至(12)	—	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	
25(1)	—	同上。	

25(2)	12(1A)及(3)	沒有重大差異。	
25(3)	13(3)及(4)	同上。	
25(4)	14(1A)	《1976年種族關係法令》對職業介紹所適用，但條例草案則對經營職業介紹所的人及職業介紹所的職員適用。	條例草案似乎旨在避免產生與法團責任相關的問題。就法團或公司而言，誰是經營職業介紹所的人，並不完全清楚。
26(1)	17(1)	沒有重大差異。	《1976年種族關係法令》第17條的列表第2欄中，載有每類所列教育機構的負責組織。
26(2)	——	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	豁除就假期與授課語言而作的安排。
——	17A至18D	條例草案沒有對等條文。	該等條文對英格蘭、威爾斯及蘇格蘭的教育和培訓議會及機構適用。
——	19	同上。	該條文與公營教育機構的一般責任有關，但條文已由《2000年種族關係(修訂)法令》(Race Relations (Amendment) Act 2000)廢除。
——	19A	同上。	規劃當局作出的歧視。
——	19B	同上。	該條文適用於公共主管當局。
——	19C	同上。	把某些司法及立法行為豁除於第19B條的適用範圍外。
——	19D	同上。	把有關出入境或國籍的個案中某些行為豁除於第19B條的適用範圍外。
——	19E	同上。	監察與出入境及國籍個案有關的例外情況。
——	19F	同上。	法令第19B條就不檢控的決定等所訂的例外情況。
27	20	沒有重大差異。唯一不同的是《1976年種族關係法令》第20條第(2)(g)款提述"local or public authorities"，而條例草案第27條第(2)(h)款則提述"any department of the Government or any undertaking by or of the Government"("政府任何部門或政府承辦或屬下的任何業務")。	何謂"政府承辦或屬下的業務"，並不完全清楚。

28(1)至(3)	21(1)、(2)及(3)	《1976年種族關係法令》把基於種族、族群本源或民族而作出的歧視從第21條第(3)款所訂的例外情況中剔除，而該款相等於條例草案第28條第(3)款。	剔除此類歧視，是由於IS2003/1626規例第23(2)(b)條作出的修訂所致。
28(4)	——	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	界定"有權處置"一語。
29(1)、(2)及(4)	24(1)(a)、(2)及(4)	《1976年種族關係法令》把基於種族、族群本源或民族而作出的歧視從第24條第(2)款所訂的例外情況中剔除，而該款相等於條例草案第29條第(2)款。	剔除此類歧視，是由於IS2003/1626規例第26(2)(b)條作出的修訂所致。
29(3)	——	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	清楚訂明該條文適用於在條例草案制定成為法例 之前 已產生的租賃，亦適用於在制定 當日或之後 產生的租賃。
——	24(3)	條例草案沒有對等條文。	法令第22(2)條界定的"small premises"("小型處所")的涵義在此亦適用。
30(1)及(2)	22	沒有重大差異。唯一不同的是《1976年種族關係法令》沒有把基於種族、族群本源或民族而作出的歧視涵蓋在有關的例外情況內。	此類歧視未有涵蓋在內，是由於IS2003/1626規例第24條作出的修訂所致。
30(3)	——	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	行政長官有權更改條例草案第30(2)(b)條中的數目。
31及32	——	同上。	
33(1)	23(2)	沒有重大差異。	
33(2)	23(1)	同上。	
34	——	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	
35(1)至(4)	26A(1)至(3)及(4)	沒有重大差異。	

——	26A(5)	條例草案沒有對等條文。	該條文不適用於蘇格蘭。
36	25	《1976年種族關係法令》適用於成員數目不少於25人的組織。條例草案則適用於第2條所界定的會社、其管理委員會及管理委員會的成員。	憑藉"會社"的定義，條例草案第36條的涵蓋範圍較法令第25條更為狹窄，因為後者適用於所有未受法令第11條涵蓋而成員數目不少於25人的組織。
37(1)及(2)	26	條例草案第37條就第36條訂明例外情況，因此與會社有關。法令第26條就第25條訂明關乎組織的例外情況。	條例草案與法令分別在有關條文下訂定例外情況，背後的基本理念相同。
37(3)至(5)	——	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	該等條文會如何加強條例草案第37(1)條的效力，此點並不清楚。
38(1)	17(2)	沒有重大差異。	
38(2)至(4)	——	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	禁止騷擾及保障免受騷擾的規定，適用於教育機構的職員和學生，以及謀求成為教育機構學生的人。
39(1)	20(3)	沒有重大差異。	
39(2)	21(2A)	《1976年種族關係法令》亦涵蓋佔用有關處所的人。	就草擬方式而言，"提出申請"一語是否亦適宜涵蓋私營範圍內競爭性出價的情況。
39(3)	——	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	為 佔用 處所的人提供保障，是針對來自 管理 該處所的人的騷擾，而非針對來自 有權處置 該處所的人的騷擾。條例草案似乎假定有權處置某處所的人，也是管理該處所的人。
39(4)	24(1)(b)	沒有重大差異。	
39(5)及(6)	——	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	
39(7)	26A(3A)	沒有重大差異。	
39(8)	26A(3)	同上。	
39(9)及(10)	——	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	

40(1)至(3)	27(2)至(4)	條例草案提述 "dynamically supported craft" ("動力承托的航行器")而非 "hovercraft"。 條例草案第40條第(3)款特別提述 "ship, aircraft or dynamically supported craft belonging to or possessed by the Government" ("屬於政府或由政府管有的船舶、飛機或動力承托的航行器")。該提述在《1976年種族關係法令》的相應條文中並不存在。	條例草案第40條第(1)款的作用是局限條例草案第4部的適用範圍。在第(3)款中為何需要特別提到 "ship, aircraft or dynamically supported craft belonging to or possessed by the Government" ("屬於政府或由政府管有的船舶、飛機或動力承托的航行器")，此點並不清楚。
40(4)	27(5)	《1976年種族關係法令》提述英國以外的 國家 ，而條例草案則提述香港以外的 地方 。	
40(5)	27(1)	沒有重大差異。	
—	27A	條例草案沒有對等條文。	該條文是由SI2003/1626規例第29條增訂。該條文的作用是推翻 <i>Adekeye v Post Office (No.2) [1997] ICR 110</i> 一案的裁決。上訴法院就該案裁定，在被解僱後提出的上訴所涉及的歧視情況，並不在《1976年種族關係法令》的涵蓋範圍內。該判決已被上議院在 <i>Relaxion Group plc v Rhys-Harper [2003] 4 All ER 1113</i> 一案中推翻。
41	28	條例草案沒有與法令第28條第(1)(b)款對應的條文。	法令第28條第(1)(b)款提述 "provision, criterion or practice"，與法令第1(1A)條對應，而該等用語未有載於條例草案內。
42(1)	29(1)	沒有重大差異。	
42(2)	29(2)	本地有關係文的寫法較英國的有關係文簡短得多，但兩者的效力大致相同。	
—	29(3)	條例草案沒有對等條文。	就以參照種族、膚色、族群本源或民族以外的其他方式界定的某類人士的海外招聘廣告，訂定例外情況。
42(3)	—	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	

42(4)及(5)	29(4)及(5)	沒有重大差異。	
43	30	沒有重大差異，唯一不同的是《1976年種族關係法令》載有對法令第76ZA及76條的提述。	
44	31	《1976年種族關係法令》只在第31條第(1)款中提述"induce"，因而在第(2)款中提述"inducement"。條例草案在第44條第(1)款中以"by offering to provide...any benefit"("...要約提供任何利益")及"subjecting or threatening...to any detriment"("使...遭受或威脅使...遭受任何損害")形容"induce"("誘使")，因而在第(2)款中提述"an offer or threat"("某要約或威脅")。《1976年種族關係法令》亦提述法令第76ZA及76條。	本地有關條文就其寫法而言，範圍似乎較窄。至於是否有任何政策考慮或其他考慮因素導致該條文的草擬方式與英國的有所不同，此點並不清楚。
45	——	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	"公開活動"一詞用以涵蓋甚麼並不清楚。例如，在清真寺講道、在某組織或學習小組的成員聚會中演講，或向一班學生授課，是否在條例草案有關條文的範圍內，這個問題仍未有定論。 不清楚把鄙視判斷為"嚴重"，或把嘲諷判斷為"強烈"所依據的準則為何。有一點亦不清楚，就是是否只有煽動成功才構成罪行，還是可以採用"合理的人"測試，來決定有否煽動仇恨。
46	——	同上。	不清楚新罪行的構成元素為何。

47	32	沒有重大差異。	《1976年種族關係法令》第32條第(1)款已包含條例草案第47條第(4)款的規定。
48	33	同上。	
49(a)	——	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	
49(b)	35	《1976年種族關係法令》局限於為照顧教育、培訓、福利或任何其他附帶福利方面的特別需要而提供的服務及設施。	<i>Conwell v Newham London Borough Council [2000] 1 All ER 696</i> 一案的判詞載有法官對法令第35條有何效力的意見，但當時未有聆訊關於此點的全盤論據。
49(c)	——	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	
50	34(2)、(3)及(4)	除了為蘇格蘭作出的特別規定外，沒有重大差異。	
——	34(1)	條例草案沒有對等條文。	該條文的作用是改變向參照 膚色 界定的某類人士授予福利的慈善文書條文的法律效力。
——	34(3A)	同上。	憑藉法令第4條或第7條，基於種族或族群本源或民族的不法作為豁除於第34條第(2)(b)款的適用範圍外。
——	36	同上。	為並非通常居於英國的人士提供教育或訓練。
51(1)	37(1)	沒有重大差異。唯一不同的是法令第37(1)條第(ii)段指明所比較的是 比例 ，而條例草案第51(1)條對應的(d)段所比較的是 數目 。	條例草案第51(1)條(d)段述明，執行有關工作的人數"相對而言少有"，在此情況下，要與甚麼比較並不清楚。請亦參閱下文對條例草案第52條的意見。
——	37(2)	條例草案沒有對等條文。	該條文與法令第37條第(1)款類似。唯一不同的是當並非英國全國均符合實施第(1)款的條件時，該條文適用於英國某一地區。
51(2)	37(3)	在各自的語境中各有同樣的效力。	

52	38	<p>條例草案第52條第(1)款把法令第38條第(1)及(2)款合併，第(2)款把法令第38條第(3)及(4)款合併，第(3)款則相等於法令第38條第(5)款。法令第38條第(6)款(採用在英國的機構僱傭的涵義)未有納入其中。</p> <p>法令條文第(2)(b)與(4)(b)款所作的比較，是比例之間的比較；而本地對應條文第(1)(d)與(2)(d)款，則訂有數目之間的比較。《1976年種族關係法令》進一步述明作出比較的群體的有關詳情。本地的對應條文精簡得多。</p>	<p>條例草案第52條第(1)(d)與(2)(d)款強制規定比較的數目為何，並不完全清楚。在此方面有多個可能性，例如比較目標種族群體的數目與執行有關工作的僱員總數，又或比較目標種族群體的數目與執行有關工作的任何其他種族群體數目。鑒於提供訓練方面的可用資源並非無限，在此情況下如何處理各個地位相等的種族群體的成員爭相提出的申請，此點並不清楚。</p>
—	39	條例草案沒有對等條文。	體育及競賽。
53	40	沒有重大差異。	
54及55	—	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	
56	41	《1976年種族關係法令》詳述有關法定條文的性質，例如根據成文法則訂立的文書和樞密院頒令。法令第1(1)(1B)條下屬於違法的作為，亦不在例外情況的範圍內。	
57至59	—	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	顧及本地情況的例外條文。

—	42	條例草案沒有對等條文。	保障國家安全的作為。
60(1)	43(1)	《1976年種族關係法令》並無與條例草案第60(1)條(c)、(d)及(f)段對等的條文。	
—	43(1A)至(4)	條例草案沒有對等條文。	該等條文是為英國種族平等委員會 (Commission for Racial Equality) 而訂立。在香港，適用於平等機會委員會的類似規定已在另一本地條例中訂明。
60(2)及(3)	—	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	
61	—	同上。	平等機會委員會有責任不斷檢討附表5。
62及63	—	同上。	此為一般運作條文。
—	44至46	條例草案沒有對等條文。	該等條文關乎種族平等委員會的某些權責。
64(1)	47(1)	《1976年種族關係法令》指明要消除歧視和騷擾的範疇，當中沒有對中傷的提述。條例草案就消除歧視、騷擾和中傷，以及促進各種族群體之間的平等機會及和諧作出一般規定。	
64(2)至(10)	47(2)至(8)	擬備實務守則的程序在細節上有分別，但大致來說相類似。	
64(11)	—	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	明示授權平等機會委員會在實務守則內訂定過渡性條文和保留條文。
64(12)及(13)	47(9)及(11)	沒有重大差異。	
64(14)	47(10)	沒有重大差異。	
64(15)	—	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	界定"會議"在該條文中的涵義。
65	48(1)	沒有重大差異。	
—	48(2)至(3)	條例草案沒有對等條文。	該等條文關乎委任額外專員及轉授權力的事宜。

66	49	沒有重大差異。條例草案第66條第(4)、(5)兩款相等於法令第49條第(4)款，第(6)、(7)兩款相等於法令第49條第(5)款。	根據法庭裁決，法令第49(4)條規定種族平等委員會須有合理理由相信某人曾作出某些作為，方可展開任何正式調查(<i>In re Prestige Group plc [1984] IRLR 166</i>)。立法過程顯示法令第49條第(4)款並非為此目的而加插其中，該款理應作為新訂第50條，藉以讓接受調查的人有權作出申述。
67	50(1)至(6)	沒有重大差異。	
——	50(7)	條例草案沒有對等條文。	《1976年種族關係法令》訂明提起刑事法律程序的地方，與本港情況並無關係。
68	51	沒有重大差異。	
69	52	沒有重大差異。	
70	53(1)及(2)	沒有重大差異。	
——	53(3)及(4)	條例草案沒有對等條文。	法令第53條第(3)款與蘇格蘭有關。第(4)款把構成僱傭關係者以外的政府任命的相關法律程序，豁除於第(2)及(3)款的適用範圍外。
——	54至57A	同上。	該等條文關乎英國僱傭審裁處的司法管轄權、舉證責任及在該等審裁處席前進行的法律程序可提供的補救措施。
71(1)(a)、(b)及(c)	57(1)	條例草案似乎容許代表受歧視或騷擾的人提出侵權申索。《1976年種族關係法令》不容許並非基於種族、族群本源或民族理由而根據第26A或26B條提出申索。	
71(1)(d)	——	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	
71(2)	——	同上。	
71(3)	57(2)	沒有重大差異。唯一不同的是《1976年種族關係法令》亦為蘇格蘭作出具體規定。	
71(4)及(5)	——	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	

71(6)及(7)	57(3)及(4)	沒有重大差異。	
——	57(4A)至(7)	條例草案沒有對等條文。	該等條文載有就若干法律程序所訂的程序限制，而在條例草案中似乎沒有對等的程序限制。
——	57ZA	同上。	該條文關乎在英國和蘇格蘭的郡法院的舉證責任。
——	57A	同上。	就出入境個案中根據法令第19B條提出的申索而提起法律程序的限制。
72	58(1)至(4)及(7)	沒有重大差異。唯一不同的是條例草案第72條第(2)(a)款特別提到，中止或改變導致違法作為的處事實務或其他安排。	
——	58(5)	條例草案沒有對等條文。法令第58條第(6)款已由《2000年種族關係(修訂)法令》廢除。	《1976年種族關係法令》讓將會接到非歧視通知的人在該通知發出之前，有機會就其個案陳詞。
73	59	沒有重大差異。	條例草案規定的可提出上訴的期限，較《1976年種族關係法令》所訂者(6星期)長3天。
74	60	同上。	
75	61	同上。	
76	62(1)	沒有重大差異。唯一不同的是條例草案亦包括中傷，而《1976年種族關係法令》則提述英國的出入境法例。	
——	62(2)	條例草案沒有對等條文。	該條文關乎英國僱傭審裁處的一項裁斷。
77(1)至(4)	63(1)至(4)	沒有重大差異。	
77(5)至(6)	——	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	施加財務罰則的程序。
——	63(5)	條例草案沒有對等條文。	該條文關乎英國僱傭審裁處的一項裁斷。
——	64	同上。	就僱傭個案採取的初步行動。

78	65(1)至(4)、 (5)及(6)	沒有重大差異。唯一不同的是條例草案包括中傷在內，而《1976年種族關係法令》則指明，若有關當局就基於種族、民族或族群本源所作的歧視或騷擾而向某人查問，該人須在一段指定的時間內答覆。此外，條例草案賦予平等機會委員會權力，而《1976年種族關係法令》則賦予國務大臣權力。	
—	65(4A)至 (4C)及(7)	條例草案沒有對等條文。	該等條文關乎法令第19B條所訂的法律程序，以及就英國其他法例訂立的某些例外情況。
79	—	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	
80(1)	66(1)	《1976年種族關係法令》亦涵蓋將會提出申訴的申訴人，而條例草案只在申訴提出後才適用。	
80(2)	66(1)	《1976年種族關係法令》容許基於"任何其他特別考慮因素"而提供協助。	
80(3)	66(2)	《1976年種族關係法令》亦包括就任何爭議中的事項達成或試圖達成和解，而這可能已在條例草案第79條的涵蓋範圍內。	此點可以理解，因為條例草案第80條是在強制性調解未能成功的基礎上展開。
—	66(3)及(4)	條例草案沒有對等條文。	該等條文設定種族平等委員會必須就求助申請作出決定的時限，以及訂明該時限可予延長的方法。
80(4)	66(5)	沒有重大差異。	

80(5)	66(6)	條例草案只提述《法律援助條例》。	
80(6)	66(7)	沒有重大差異。	
——	66(8)及(9)	條例草案沒有對等條文。	該等條文與出入境法例及法律程序有關。
——	67及67A	同上。	該兩項條文分別就指定法庭和涉及國家安全的訴訟程序作出規定。
——	68(1)	同上。	該條文關乎在英國僱傭審裁處提起法律程序。
81(1)	68(2)	《1976年種族關係法令》只容許以6個月為期限，由所投訴的作為作出開始起計。	
——	68(2A)	條例草案沒有對等條文。	該條文關乎在法令第57A條涵義範圍內的一宗出入境申索個案。
——	68(3)	同上。	該條文訂明根據法令第57條在甚麼情況下可就申索個案將有關的6個月期限延長。
81(2)	68(4)	《1976年種族關係法令》只容許以6個月為期限，由所投訴的作為作出開始起計。	
81(3)	——	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	
——	68(5)	條例草案沒有對等條文。	該條文只與英國僱傭審裁處有關。
81(4)	68(6)	沒有重大差異。	
81(5)	——	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	
81(6)及(7)	68(7)	沒有重大差異。	
81(8)及(9)	——	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	
——	69至71E	條例草案沒有對等條文。	法令第69條就證據事宜作出規定，其他條文則訂明在各種情況下的一般法定職責。

82	72(1)至(3)、 (4)(b)、(5) 至(6)	沒有重大差異。	
——	72(4)(a)及 (aa)	《1976年種族關係法令》提述一些在條例草案中沒有對等條文的條文，但基本理念是不把處理申訴的合約包括在內。	
——	72(4A)至 (4D)	條例草案沒有對等條文。	該等條文關乎有何條件規管處理申訴的和解合約。
——	72A及72B	同上。	該等條文關乎集體協議和承諾規則。
83	74	條例草案賦權平等機會委員會就第83條所指明的事項訂立規則。《1976年種族關係法令》概括訂明政府大臣訂立命令或規例的權力的行使方式、此項權力的限度，以及國會兩院廢止有關命令或規例的權力。	
84	——	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	
85	73	《1976年種族關係法令》賦權國務大臣修訂有關法例的若干條文，而條例草案則賦權行政長官會同行政會議這樣做。	在兩項有關法例下可修訂的條文範圍和作出修訂的方式亦有所不同。
——	75(2)至(9B)	條例草案沒有對等條文。	該等法令條款載有就《1976年種族關係法令》條文對政府的適用程度及針對政府提起法律程序的相關事宜訂立的具體規定。
——	75A及75B	同上。	適用於國會兩院的職員。
——	76	同上。	法令第4條以外的政府任命。

——	76ZA	同上。	其他擔任公職者。
——	76A	同上。	警隊。
——	76B	同上。	其他公共機構等。
——	77	同上。	財政條文。
——	79，(2)除外	條例草案沒有對等條文。	過渡性條文、修訂條文和廢除條文。
86至94及 附表	——	《1976年種族關係法令》沒有對等條文。	
——	附表1	條例草案沒有對等條文。	與種族平等委員會成立為法團、專員的任期及其他事項有關的條文。
——	附表1A	同上。	須履行一般法定職責的機構和其他人士。
——	附表2	同上。	過渡性條文。

立法會秘書處
法律事務部
2007年3月19日