

《種族歧視條例僱傭實務守則》經修訂的草擬本意見書
香港融樂會 香港人權監察
二零零九年三月十六日

香港融樂會及香港人權監察對平機會提交依據《種族歧視條例》（《條例》）訂定的《僱傭實務守則》（《守則》）經修訂的草擬本表示歡迎。我們亦對修訂的草擬本中接納我們及其他民間團體的建議，令守則更能達到推廣種族平等及和諧表示讚賞，並感謝平機會對此作出的努力。

基於經修訂的《守則》草擬本與原本的諮詢文件作出了大量的修訂，**我們建議平機會再就經修訂的《守則》草擬本進行公眾諮詢**，當中包括平機會的公眾諮詢會議及立法會公聽會，以了解社會各界對經修訂的《守則》草擬本的意見，並加強公眾對《條例》及《守則》的認知。

而我們就《守則》的草擬本仍有以下關注：

1. 第二章：《種族歧視條例》下種族的涵義

- a. 在 2.2.2 段指出某些不在《條例》下屬於種族歧視的事項，不應作為表面藉口用以隱藏在《條例》下實為種族歧視的行為。平機會可考慮在這部分加上當平機會接到類似個案時的處理方法。

2. 第三章：《種族歧視條例》第三部的範圍

- a. 在 3.6 段有關某有組織宗教的僱用，應加上「為宗教目的」而僱用某特定種族群體。

3. 第五章：實踐和促進種族平等

- a. 在有關擬定和推行政策以實踐和促進種族平等的 5.2.1 段，應加上：(1) 確保所有求職者及僱員得悉僱主有決心消除種族歧視和騷擾，及不會容忍其出現；(2) 確保所有求職者及僱員明白對種族歧視和騷擾的法律定義。
- b. 在 5.2.1 段的(5)應包括讓所有求職者及僱員了解申訴制度及申訴途徑。
- c. 在 5.3.4(3)中，守則鼓勵僱主盡可能以中、英文招聘。這部分可引例子說明在某些情況下，只以中文做招聘廣告可能屬違法。
- d. 5.3.15 有關申訴程序中，必須指出機構會嚴肅迅速處理有關投訴，建議在第(4)點第一行的「有效」後加上「從速及認真」。
- e. 在 5.13.16(5)段有關保存解僱和裁員記錄，建議刪去後半部「或若不可行，至少保存不少於 12 個月」一句，並在相應註釋中指出平機會用於處理投訴的時間並不會計算在提出法律程序的 24 個月時限之內。

4. 第六章：《種族歧視條例》下違法行為

- a. 6.1.1(2) 的間接歧視部分，應該刪去「應注意以下各點」的(i)，避免產生混淆及突顯出條例不足的地方。
- b. 6.3.2(2)指出有關敵意環境的騷擾，建議在有關註釋指出在《條例》中構成敵意環境已屬違法，並不局限於工作環境。

- c. 6.5 歧視性的廣告部分，應該加上於廣告列出「不合理條件」，例如招聘廣告中列出一些與工作無關的語文能力條件，亦屬違法。

5. 第七章：遭遇歧視及騷擾

- a. 7.2.10 有關平機會處理投訴的好處可加上「經平機會程序的部分資料可以呈堂，有助判斷案情強弱，以決定是否訴諸法庭」。另外亦可加上透過平機會處理的壞處：「若被投訴人不願和解，可能浪費投訴人時間，而和解協議則缺乏法院命令的效力」，以協助受屈人決定是否向平機會作出投訴。
- b. 7.4.1 有關平機會的其他職能，應包括「不時檢討本《種族歧視條例》」

此外，我們亦要求政府盡早全面實施《種族歧視條例》。《條例》於去年七月在立法會通過後，政府把《條例》分階段實施，除授權予平機會有關執行條例職能的條文外，《條例》的其他條文並未生效及實施。政府當時表示於擬備實務守則的期間及在市民大眾已充分掌握有關的條文後，《條例》的其他部分會繼而實施。¹但我們擔心政府會拖延《守則》的生效及《條例》的全面實施。

香港融樂會正不斷接收有關少數族裔在私人範疇遇到歧視的投訴個案，他們都等待著《條例》正式實施，可以正式向平機會求助及投訴，令歧視問題得以處理。**我們促請政府**在平機會完成相關諮詢後盡快將《守則》刊憲生效，以盡早全面實施《條例》並予以公佈。即使現時有關僱傭的《守則》尚在草擬階段而未能生效，政府亦應先行實施《條例》除僱傭以外的其他條文，盡快為少數族裔提供最基本的保障。

除上述有關《守則》的內容外，我們亦有以下建議：

1. 比照之前平機會就《守則》的諮詢文件，向公眾提供《守則》經修訂後的草擬本的追蹤修訂及相應對照表，令公眾可以更了解《守則》的修訂內容；
2. 編製就《守則》的諮詢過程的意見滙編及回應，令公眾了解社會人士提出的意見，及平機會對公眾意見的回應與立場；
3. 以香港少數族裔慣常用的六種語言編製《守則》；
4. **盡快就其他範疇，包括教育及提供貨品、設施、服務及處所等發出實務守則**；尤其有關教育的守則，應即時開始，切勿以資源或熟識程度再作拖延。

¹ 政府新聞公報：政府就《種族歧視條例》的回應，二零零八年七月十日。詳見 http://www.cmab.gov.hk/tc/press/press_1861.htm。