

限閱文件

(已批准作公開發布)

平等機會委員會第 78 次(特別)會議 會議記錄

日期：二零零九年四月廿一日(星期二)

時間：上午十時

地點：平等機會委員會會議/培訓室

出席者

鄧爾邦先生

主席

陳曼琪女士

趙其琨教授

蔡惠琴女士

張黃楚沙女士，M.H.,J.P.

羅觀翠博士，J.P.

李鑾輝先生

沙 意先生，M.H.

葉健民先生

陳奕民先生

秘書

[總監(規劃及行政)]

缺席者

陳嘉敏女士，J.P.

鄭國杰博士

顧張文菊女士

林錦儀女士

廖淶波先生

勞永樂醫生，J.P.

譚香文女士

王鳳儀女士

限閱文件

(已批准作公開發布)

列席者

李紹葵先生	總監(投訴事務)
潘力恆先生	法律總監
朱崇文博士	政策及研究主管
王珊娜女士	機構傳訊及培訓主管
余慧玲小姐	高級平等機會主任(行政及人事)

I. 引言

1. 主席歡迎和感謝平機會委員出席第 78 次會議，召開是次特別會議是為討論《種族歧視條例僱傭實務守則》的進度。
2. 陳嘉敏女士、鄭國杰博士、顧張文菊女士、林錦儀女士；廖淶波先生、勞永樂醫生、譚香文女士及王鳳儀女士因有其他會議撞期/不在香港/其他工作而未能出席致歉。

II. 《種族歧視條例僱傭實務守則》

(EOC 文件 8/2009，議程第 1 項)

3. 主席表示，EOC 文件 8/2009 是向委員報告根據《種族歧視條例》(第 602 章)發出僱傭實務守則的最新進度；並請委員批准載於附件 I 的實務守則目前的稿本，然後在憲報刊登和提交立法會。他表示，於 2009 年 1 月 19 日結束的公眾諮詢期共收到 88 份書面意見。一份關於提交意見書的機構和個別人士名單載於附件 II，和一份關於公眾諮詢會議和簡介會清單載於附件 III。他補充說，截至公眾諮詢期結束(即 2009 年 1 月 19 日)共舉行了 55 場簡介會和諮詢會。公眾諮詢結束後，仍繼續舉行簡介會，直至 2009 年 3 月 31 日，在草擬本文件時，共舉行了 79 場簡介會，而參加總人數超過 6000 人。他邀請法律總監介紹 EOC 文件的內容，並向委員報告最新情況。
4. 法律總監表示，守則目前稿本已納入 2008 年 10 月 13 日至 2009 年 1 月 19 日舉行的公眾諮詢期間收到的不同觀點和意見，以及 2008 年 11 月 17 日立法會政制事務委員會的意見。守則初稿已

限閱文件

(已批准作公開發布)

作出大幅修改，經檢討字眼和表達方式，強調《種族歧視條例》在工作場所推廣種族平等的精神。列舉的說明和例子，可讓讀者對《種族歧視條例》的應用有更深入的瞭解。他繼續解釋目前稿本與初稿的主要分別，和介紹 EOC 文件 8/2009 所載的細節。

5. 未來路向方面，法律總監表示，根據《種族歧視條例》第 63 條，在守則生效前，須先行刊憲和提交予立法會。雖然有建議進行另一輪公眾諮詢，但鑑於再一輪諮詢可能會令落實《種族歧視條例》的時間押後，因此不計劃進行另一輪諮詢。預期目前的守則會約於 2009 年 5 月首個星期刊登憲報。

6. 主席補充說，目前稿本已作出修改，特別強調如何在工作場所提升種族平等，並有詳情講解。目前稿本大致上反映和已顧及持份者所表達的觀點。無論如何，立法會將仍有 28 日時間審議守則，並如有需要，會作進一步修改。

7. 回應一位委員提出的問題，法律總監表示，希望在諮詢時收到的意見和回應摘要報告可於守則準備刊憲時準備就緒出版。

8. 另一位委員表示，由於 EOC 文件沒有列出守則那部分已回應諮詢時收到的觀點而作出修改，會難以找出相應的改動處。他問那些是根據公眾諮詢收集得的意見作出的重大修改。法律總監回答說，公眾諮詢收到的主要觀點之一是，那些不被《種族歧視條例》視為基於種族而作出的行為的例子太多，因而可能被視為協助僱主迴避他們的法律責任。有鑑於此，目前稿本內一些以前有的例子已經刪去和由其他例子替代。

9. 另一位委員認為，守則的作用是促進種族平等，因此，僱員與僱主都是讀者對象。舉例說明甚麼不會構成《種族歧視條例》下的歧視情況，應視為是協助讀者/僱主明白和遵守法例的方法之一。

10. 主席回應說，沒有執行經驗，平機會難以列出所有在《種族歧視條例》下可能構成歧視或不構成歧視的情況。平機會可以做的，就是藉其他司法管轄地區的案例解釋原則，儘管它們的適用程度要視乎案件的事實而定。

限閱文件

(已批准作公開發布)

11. 回應同一位委員提出有關守則目前稿本第 5.3.12(3)段所說有關「語言」的問題時，法律總監表示，已就《種族歧視條例》下的語言要求徵詢資深大律師的意見。意見認為有關要求必須逐宗案件考慮。亦已查考過海外案例，但所得協助有限。由於沒有本地案例，且未有運作經驗，平機會難以提供非常確實的例子。不過，一般而言，若要求真正與工作相關，則僱傭範疇的語言要求是獲合法接納的。另一方面，未達工作場所語言流暢程度要求的僱員，他們的僱主應至少展示曾努力與他們溝通、協助他們明白重要資訊(例如：衛生及安全要求，和其他與他們的工作相關的事宜)。在草擬目前稿本相關段落前，曾參考海外類似的守則(如：英國的)。

12. 另一位委員表示，她理解未有執行經驗前要列出所有值得關注情景的難處；無論如何，她希望平機會可於平機會網站闢設一角，繼續向有關持份者(尤其是人力資源從業員)提供最新資訊或意見，以便他們能協助保障僱主和僱員的利益。

13. 關於在守則目前稿本中納入良好常規與措施以促進種族平等，法律總監補充說，有一章(第五章)是專門詳述導致種族平等的良好僱用程序和措施的。此外，已從海外案例抽取具體例子，在適當情況加入目前稿本內，又以註腳形式引述有關資料來源，以便讓讀者更加明白。

14. 回應一位委員提出的問題，法律總監表示，實務守則不是法律，不過，正如《種族歧視條例》規定，守則會被接納為證據，法庭在決定根據《種族歧視條例》提出的訴訟時，會考慮守則的相關部分。若僱主已依照守則的建議採取合理可行措施防止歧視，會能協助僱主證明，他已遵守法律。無論如何，不依循守則的建議，本身不會構成違法。

15. 另一位委員表示，公眾會想知道諮詢過程中提交了甚麼意見，那些沒有被採納到目前稿本內，和背後的原因。他建議平機會發表所收集到的意見和平機會的相應回覆。根據目前稿本第 2.1.4(3)段，他質疑何以猶太人和錫克教徒應被視為民族群體。回應此疑問時，法律總監表示，該段的觀點是引自兩宗已判決的案例，已在稿

限閱文件

(已批准作公開發布)

本註腳 16 說明。

16. 有關發表收到的書面意見和個別回應的詳情，一些其他委員都持相同觀點，認為應把意見書和回應加以分類或整理，以易於明白，然後發表讓公眾閱覽。他們認為這也是提升公眾對《種族歧視條例》認識的方法。法律總監會致力擬備公眾諮詢報告，摘錄對守則初稿的觀點與意見，和在適當情況下，連同修訂稿及其回應，盡快出版該報告。

17. 一位委員表示，目前稿本實際上很理想化，尤其是第五章。她關注到一些中小企業可能無法依循所建議的良好措施，而少數族裔的就業機會至終會受影響。她建議在落實《種族歧視條例》時，辦事處盡早擬備查詢答覆，尤其是中小企的查詢。總監(投訴事務)會跟進此建議。

18. 委員通過 EOC 文件 8/2009 和目前稿本在憲報刊登，並提交予立法會。

III. 其他事項

對平機會進行的“衡工量值”審計

19. 主席向委員報告最新情況指出，對平機會進行的“衡工量值”審計報告會於第二日，在公眾取得該報告前一小時交予平機會。他表示，於 2009 年 3 月 26 日舉行的特別會議上曾討論過的所有的委員建議都已呈交審計署，以供考慮。此外，收到審計署的回覆，所有建議都已納入報告中。他感謝各出席了上次特別會議的委員的努力，以及他們對報告所提出的意見。將向委員提供一份有關審計報告的立場書，以供參考。

向委員鳴謝

20. 由於一些委員的任期會於 2009 年 5 月 20 日屆滿，主席藉此機會向所有委員致謝，感謝他們對主席和辦事處的引導，和對平機

限閱文件

(已批准作公開發布)

會工作的支持。他補充說，所有即將離任的委員將成為平機會之友，期盼他們繼續支持平機會的工作。

21. 無其他事項，會議於上午 11 時 50 分散會。

VI. 下次開會日期

22. 下次定期會議將於 2009 年 6 月 18 日(星期四)下午 2 時 30 分舉行。

平等機會委員會
二零零九年五月