

## 1. 什麼是語言歧視？

語言歧視是指一個人因為使用母語、或者因為語言運用的某些特點而受到不同的待遇。例如：在工作上，如果工作地點設有“只講英語”的政策，僱員便有可能受到語言歧視，尤其是他的主要語言並非英語。一個僱員如果因為講英語帶有口音，而得到比其他同事差的待遇，或者因為英語不夠好，因此不夠資格獲得某個職位，他們都有可能成為語言歧視的受害者。

語言歧視不單止發生在工作上。例如，一個人因為不能說英語而被政府或商業機構拒絕予以服務，也可能是語言歧視的表現。

## 2. 語言歧視合法嗎？

雖然這方面的法理仍在發展中，但根據許多法庭判決，語言歧視違反了憲法賦予人民的權利和民權法律。

有些法院判決認為，語言歧視即是種族歧視或者原籍歧視。早在 1962 年，聯邦最高法院的一項裁決認為，會計記錄中可以使用英文或當地方言，但不準使用中文，這種做法是違反憲法的。（案例：Yu Cong Eng v. Trinidad）（注一）在 1974 年，最高法院判決，有關方面未能對不能講流利英語的公立學校學生提供雙語教導，使他們失去接受教育的平等機會，即是構成 1964 年民權法案第六章所禁止的原籍歧視。（案例：Lau v. Nichols）（注二）同樣地，近至 1991 年，最高法院裁決，在某些情況下，以語言為根據的歧視即等于種族歧視。（案例：Hernandez v. New York）（注三）

其他法院亦曾作出保護少數族裔語言權利的裁決。他們認為，雖然“語言”與“原籍”並非相同意義，然而以語言為基礎的歧視會極大地損害到原籍別處的少數民族，因此違反了 1964 年民權法案第七章所禁止的、因“原籍”在工作場所受到歧視。

這些案例包括：反對口音歧視的裁判（案例：Carino v. Univ. of Ok Bd of Regents）（注四），及一項德州法院的裁判：“在工作中不能講西班牙語的規定，對墨裔美國員工造成明顯的影響。”（案例：Sauceds v. Brothers Well Services）（注五）

除了法院判決以外，聯邦及各個州政府也都有制訂法律禁止語言歧視。聯邦平就業機會委員會為解釋民權法案第七章所發表的“因祖籍受歧視之指引準則”，禁止在缺乏充分的商業理由下，執行只講英語的規例，以及口音

歧視或其他各種形式的語言歧視（註六）。“加州平等就業住屋法案”同樣禁止會極大影響少數族裔的同類做法。（註七）

此外，還有其他法律禁止政府或商業機構中的語言歧視現象。在聯邦方面，這包括了聯邦 1866 年的民權法案（註八），禁止在制訂及執行合約（包括僱佣合約）時有種族歧視，及 1964 年的民權法案第六章（註九）同樣禁止接受聯邦撥款的機構（例如大學、警察局等）存在種族及原籍歧視。

在加州，我們也有“Unruh”民權法案（註十），禁止商業機構及其他公眾場所實行種族或其他形式的歧視，而“不公平經營法案”（註十一）則禁止不公平及不合法的商業經營手法。

### 3. 為何語言歧視違法呢？

以上提及的法律，使到僱員因為他的原籍而受到歧視對待成為非法行為。“原籍”大致上是指一個人或者他的先人所來自的國家。一個人的母語和他的種族及原籍有著密切的關係，所以，對那項語言進行歧視，即是對其原籍歧視，就像姓氏、膚色也代表一個人的種族或者原籍一樣。

聯邦公平就業機會委員會（EEOC）是負責解釋以及執行民權法案第七章的政府機構。他們認為，“因為一個人的某種民族特徵外貌、文化、或語言特色而拒絕他的平等就業機會”，是原籍歧視的表現，因為“一個人的母語通常是原籍的一項重要特徵”。（註十三）

常識，以及大量的語言社會學術研究告訴我們，“種族”和“語言”事實上是息息相關、緊密相連的（註十四）。語言歧視的危險在於，它經常被人有意無意地用來作為種族歧視或原籍歧視的藉口。由於僱主存在著潛意識的、微妙的成見，他可能會先入為主地認為，一個帶西班牙語口音的應徵者，在工作能力上比一個帶英國口音或法國口音的應徵者要差。（註十五）

### 4. 在什麼情況下僱主可以要求僱員在工作時只能講英文？

聯邦公平就業機會委員會認為，根據民權法案，除非證實在業務上有必要，否則執行“只講英語”的規定是非法行為。然而，加州法庭近年的一項裁決拒絕依照公平就業機會委員會的指引辦事，認為“只講英語”政策是不合法，應該分別依照具體案例作出具體決定（案例：Garcia v. Spun Steak Co.）。（註十六）

原案涉及兩個在肉類加工廠工作的拉丁裔工人，他們因為在上班時以西班牙語交談而被處分。在這個適用於加州以及其他八個西部州份的裁決中，

法庭指出，在兩種情況下，僱員可以依照聯邦法律對僱主的“只講英語”政策提出挑戰：

第一，這個政策用來針對不懂英語或者講英語有困難的僱員；或者

第二，這個政策造成一個對來自別國的少數族裔員工充滿敵意的工作環境。例如，這個規例是以一種十分嚴苛的手法來加以實行，以及在實施過程中還伴隨著騷擾等行爲。

如果僱員能夠指出以上的情況確實存在，那麼僱主就必須出示業務上有需要執行“只講英語”政策的理由，即是說，爲了“工作安全以及工作效率”的原因，僱主有必要採取“只講英語”的規例，除此之外找不到其他可以滿足僱主合理要求的、比較少歧視性質的替代方法。（案例：Dothard v. Rawlinson; Griggs v. Duke Power Co., 1991年民權法案）。（註十七）“業務需要”的標準其實很難達到。除非僱主能夠顯示，工作中真的需要員工之間一定要用英語溝通，而不是其他的語言；以及所有的工人都必須明白同事間的所有通話；以及溝通不被明白所帶來的嚴重後果，否則就很難被認爲在業務上有需要執行“只講英語”的規例。

根據聯邦公平就業機會委員會的《執行手冊》，“業務需要”的適用範圍例子包括，在鑽油井機上工作的一隊工人，以及在手術室進行外科手術的醫務人員，同事間的明白無誤的溝通是使工作以及手術順利進行的必要條件。

另一方面，在廚房裡或者裝配線上工作時，因爲其他的同事感到不自在，或者顧客不喜歡聽到外國語言，就強迫同事間的對話也必須以英語進行，這種情況就不屬於“業務需要”。（註十八）（請參閱附錄的《有關僱主設立“只講英語”政策的指引以及問題》）

與此同時，僱主亦必須符合另外一項要求，就是他們實施的“只講英語”政策，是爲了解決任何真正的業務問題時，最不具有歧視性質的手段，而達到這個標準其實是十分困難的。例如，如果僱主主僅僅爲了解決不同族裔的同事間的緊張關係而實施這項政策，有可能會使到少數族裔員工感到受輕視、侮辱、以及憤憤不平，從而令情況更加惡化。其實造成一些衝突以及個人恩怨的根源，往往比某種特定的語言運用來得深刻，僱主應該有其他更有效、更公平的方法解決個人之間的矛盾。與其實施歧視性質的規例，倒不如向員工提供尊重不同文化的訓練課程，或者採取其他更直接的解決個人糾紛的方法。

雖然 Garcia 一案的裁決允許在某些情況下，可以在工作場所實施“只講英語”的政策，但在加州以及西部幾個州以外的地方，民權法案第七章仍然具有強大的約束力。在這些地方，《EEOC 指南》仍然保持有效。根據這個指南，即使少數族裔員工能夠講流利英語，在工作場所實施“只講英語”的政策仍然會對他們造成負面影響。當地的法庭會要求實施“只講英語”政策的僱主，出示“業務需要”的證據。

另外，加州僱主亦受制於“平等就業住屋法案”（前述），根據這個法案，除非有證據顯示業務需要，否則僱主是不可以實施“只講英語”的政策。

## 5. 在什麼情況下僱主可以有差別地對待講英語有口音的雇員？

如果一個僱員因為講英語帶有口音而被歧視，這種做法同樣是侵犯了他的民權，因為口音是一個人原籍的一項特徵（註二十）。一個人不能因為他的口音而被拒絕就業機會，除非這些口音“嚴重影響工作表現”（註二十一）。此外，法庭會嚴密檢查僱主聲稱的、一個原籍別國員工的口音影響到他的交流能力的講法，以決定這種講法是否真實可靠。（註二十二）

同時，一個僱主不能因為個人偏好某種特定的口音而影響到他對另外一些員工的口音的愛惡態度。例如，善待帶法國或者英國口音的員工，對帶西班牙語或中文口音的員工就加以歧視，這種情況是絕對不允許發生的。

近期一個案例顯示了法庭對工作場所口音歧視的投訴的處理方法。（案例：Xieng v. People's National Bank of Washington）（註二十四）。在華盛頓州，一個柬埔寨男子控告他的僱主，說他不能得到升級是因為他的說話口音。華盛頓州最高法院判決原告勝訴，認為原告成功地證實，他的口音並沒有影響到他的工作表現。

法院指出，僱主可以因為某個人的口音而拒絕為他升級，但這必須是口音實質上影響到這個人的工作表現。法院同時又指出，“在許多情況下，口音同原籍的關係是密切不可分離的，有僱主會利用這個特點非法地歧視來自別國的員工，同時假稱拒絕提升某個員工，並不是因為他們的原籍，而是因為這個員工的溝通技巧不足以勝任新工作。”（註二十五）

總之，對任何有關一個員工的口音影響到他的工作表現的說法，都必須加以嚴格的檢驗，同時要意識到，對口音的看法往往是主觀以及帶有文化偏見的。有時候，僱主會用諸如“溝通技巧”或者“專業技能”等字眼，來暗指僱員的口音。很多時候，僱主會非正式地評估僱員的口音問題，期間並不使用客觀的標準，也不留下書面文件記錄。僱主的這些做法更加難以原諒。

## 6. 在什麼情況下雇主可以因為雇員的英語溝通水平不足而予以不同的待遇？

雇主不能因為一個人不能講流利英語而拒絕他的就業機會，除非這份工作（1）需要英語技巧；以及（2）此人並不具有工作所需的某種程度的英語水平。（註二十六）

在部分情況下，英語流利是完成某類工作的條件之一，例如這份工作需要撰寫文件、閱讀理解複雜的文字資料，或者需要經常同說英語的公眾溝通。

然而，如果一個人被告知，他的英語不夠好，因而他將不會得到聘請，儘管這份工作並不需要語言溝通技能，例如守夜人或者是裝配線上的工人。在這種情況下，他很大程度上可以發起語言歧視的訴訟。而且，就算這份工作需要某種程度的英語水平，雇主也不能故意提高這份工作的語言要求，以此來拒絕某人的就業機會。

雇主可以使用多種方法來聲稱雇員的英語水平不足，不能勝任一項工作。有雇主只會根據過往的工作成績來判斷雇員或者申請工作者的英語水平不夠好，亦有雇主會利用考試的方式，來衡量雇員的英語程度。

用英語流利程度作為工作需要條件所造成的問題，是這種做法會不成比例地影響到原籍別國、特別是那些新近移民的人的就業機會。法律規定，不管雇主使用什麼方法來篩選員工，只要這種方法不成比例地對少數族裔員工或者申請者造成影響，雇主就有必要證明確實有這個需要。例如，這份工作確實需要講流利的英語。（註二十七）

在衡量英語程度是否合適擔當工作時，雇主必須要考慮到：（1）這份工作是否真的需要某種程度的英語水平，以及（2）雇主衡量員工英語水平的方法是否準確，或者雇主有沒有以另外一套不符合實際工作情況的標準，例如書寫能力而不是口語能力等，來要求員工的英語水平。

## 7. 還有哪些形式的語言歧視是被法律禁止的呢？

語言歧視在工作場所以外的地方也會存在。例如，一個人如果因為不會講英語而被商店拒絕服務，又或者他不能同政府機構打交道，因為這間政府機構未能提供用他母語印制的文件，以及有可以說他的母語的工作人員提供幫助，這些情況都有可能抵觸了民權法律。以下是一些例子：

“被商業機構歧視”：加州的“Unruh 民權法案”禁止任何商業機構實行基于性別、膚色、種族、宗教、祖籍、原籍、或殘障方面的歧視行為（註二十八）。加州最高法院認為，儘管這條法律中並無具體列明所有接受保護的個人特徵，但在廣義上保護任何人不會因為“個人特徵”而遭受歧視，（註二十九）。這些特徵甚至包括了：長頭髮或者奇裝異服、帶孩子的家庭、以及性取向等。

故此，“Unruh 法案”很可能會適用於商業機構基于語言特點而實施的歧視行為，尤其是他們不能為這些歧視行為提供正當理由時。“Unruh 法案”中所指的商業機構包括的範圍很廣，牟利或非牟利的機構都在其內，只要這些機構對外開放，向公眾提供服務。（註三十）

除此之外，還有更專門的法律禁止銀行、信貸機構以及保險公司的歧視行為。（註三十一）

“公共機構缺少雙語服務”：加州的“Dymally-Alatorre 雙語服務法案”要求加州所有的公共機構，如果他們服務的公眾中有百分之五或以上的人使用別國語言，就必須在文字上提供雙語的資料，以及可以說雙語的工作人員。

如果地方機構服務的對象包括相當數量的說別種語言的少數族裔，這些機構同樣受到“雙語服務法案”的制約。於是，如果一個講西班牙語的人不能在一個公共機構裡用西語溝通或者提出申訴，而這個機構服務的公眾當中至少有百分之五的人是講西班牙語的，那麼這間機構就必須向他們提供西語文字以及口語翻譯的協助。

## 8. 遇到語言歧視時應該怎麼辦？

如果你覺得因為你的語言、口音、或者其他的母語特徵而受到僱主的歧視，你可以採取各種方法去對抗。例如：

如果你的僱主至少僱用十五個職員，你可以在發生歧視事件三百日之內，向聯邦公平就業機會委員會 EEOC 提出“原籍歧視”的申訴。

如果僱主僱用至少五個員工，你可以在歧視事件發生一年之內，向加州平等就業住屋部門提出“原籍歧視”的申訴。

如果你工作的地方有工會組織，你應該首先向他們求助，看看他們是否會幫你解決問題，或者接受你的投訴。

在提出任何訴訟之前，最好預先同你的律師諮詢。不過，即使沒有律師代表，你也可以向上述的機構提出歧視的申訴。

如果你認為受到以語言為基礎的歧視，或者只是想瞭解更多的有關語言歧視的法律知識，你可以聯絡“語言權利專線”。這個專線是由法律援助會 - 勞工法律中心以及北加州美國公民自由聯盟基金會聯合主辦的電話專線，向公眾提供免費的諮詢以及轉介服務。使用的語言包括西班牙語、粵語、普通話、以及英語。

「語言權利專線」的電話號碼是：1-800-864-1664

## 9. 遇到語言歧視時應該怎麼辦？

如果你覺得因為你的語言、口音、或者其他的母語特徵而受到僱主的歧視，你可以採取各種方法去對抗。例如：

## 10. 有關僱主設立“只講英語”政策的指引以及問題

1. 是否在業務上有必要設立“只講英語”的規定？一些比較常見的理由包括：

a. 僱員士氣：僱員可能會投訴有同事用他們不明白的語言交談，但這些投訴可能反映了更深藏的人際緊張關係。解決這些問題的最好方法是直截了當地觸及問題的核心，而不是專門針對某部分少數人群，因為這樣做反而會使到工作場所的緊張關係更加惡化。即使有僱員真的運用他們熟悉的語言來貶低取笑其他同事，管理人員也可以運用其他有針對性的方法來解決問題。這樣做，應當比僵硬執行一項令某一組別的工人備受恥辱的規定更有效力。

b. 效率：有人認為在工作場所強制使用英語可以增加工作效率，但這種說法忽略了工人使用熟悉的語言，會使得溝通更加準確以及迅速的實。

c. 安全：同樣地，在緊急情況或者其他同安全有關的狀況下，僱員使用他們的母語可以更有效、更快速地傳達信息。事實上，“聯邦安全及危險物品處理條例”鼓勵僱主在執行安全訓練時，使用僱員的母語，不管他們的母語是英語與否，以保證僱員能夠在最大程度上理解學習的內容。

d. 提高僱員的英語流利程度：盡管幫助僱員提高英語程度的目標精神可嘉，但強制他們講英語、否則就會受到處分甚至解僱，卻是過于嚴酷以及不能產生效果的做法。如果僱主希望提高僱員的英語程度，送僱員到英語班學習將可以取得更大的效果。況且，如果僱員的英語程度已經好到可以

使他們受僱從事目前的工作，似乎很難用“業務需要”的藉口來迫使他們進一步提高英語水平。

e. **令同事分神**：有些僱主聲稱，聽到不明白的語言進行的對話會令到員工分心。這種說法其實是違反常識。因為一個人聽到他熟悉的語言進行的對話，更容易分神。如果僱主真的想防止僱員分神，合適的方法是禁止一切不必要的對話，而不只是針對非英語進行的對話。

f. **監督僱員的工作**：持這種理由的僱主認為，無意中聽到僱員之間的對話，是評估他們工作表現的主要途徑。但多數的僱主都是使用別的方法來達到同樣的目的，例如用眼睛觀察、品質檢查等等。不管怎樣，僱主很難解釋為什麼需要實施“只講英語”的政策來監督員工的工作，因為僱員本身都已經會講英語，他們多半不會拒絕用英語和上司傾談公事的。

2. **即使業務上真的有需要，是否有別的更不具歧視性質、更貼切合適的方法達到目的？**

3. **這項政策是否針對那些講英語有困難的人？**根據聯邦第九巡回法庭在“Garcia v. Spun Steak Co.”一案的裁決，僱主不能將類似的政策強加於說英語有困難的工人身上。

4. **這項政策是否會造成充滿敵意的工作環境？**根據“Garcia”一案的裁決，如果“只講英語”政策造成、或者導致一種歧視原籍他處的少數族裔員工的環境，那麼這種做法就很可能是違法的。需要考慮的因素包括：

a. 僱主應該知道，僱員的母語和他的文化及族裔背景緊密相連。強迫某人不許運用他的母語，即是因為這個人的原籍而強迫他承受額外的壓力，令他感到受威嚇、低人一等、以及被孤立。

b. 執行這項政策時是否會過於僵硬以及嚴苛，使到僱員即使無意脫口說出母語，也會感到惶惑不安？

c. 這項政策是否只是專門針對某個族裔組別、而不是所有的族裔？

d. 即使這項政策本身並沒有對原籍別處的少數族裔員工造成敵意的工作環境，但它是否會對已有的緊張關係火上加油，使到工作環境更加惡化？

e. 實施這項政策時，僱主的態度是否首尾一致、並非武斷隨意？

5. 這項政策是否有明確規定，在哪一種情況下僱員只能講英語，以及違反政策之後的後果？

注釋

1. Yu Cong Eng v. Trinidad, 271 U.S. 500 (1926).
2. Lau v. Nichols, 414 U.S. 563 (1974)).
3. Hernandez v. New York, 500 U.S. 352 (1991).
4. See, e.g., Carino v. University of Oklahoma Board of Regents, 750 F.2d 815 (10th Cir. 1984).
5. Saucedo v. Brothers Well Service, Inc., 464 F.Supp. 919 (S.D. Tex. 1979).
6. 29 C.F.R. 卞 1606.
7. California Government Code § 12900 et seq.
8. 42 U.S.C. § 1981.
9. 42 U.S.C. § 2000d.
10. California Civil Code § 51, et seq.
11. California Business and Professions Code § 17200.
12. 29 C.F.R. § 1606.1.
13. 29 C.F.R. § 1606.7.
14. See, Gutierrez v. Municipal Court, 838 F.2d 1031, 1039 (9th Cir. 1988), vacated as moot, 490 U.S. 1016 (1989).
15. See, Matsuda, “Voices of America: Accent, Antidiscrimination Law, and a Jurisprudence of the Last Reconstruction,” 100 Yale L.J. 1329, 1352.
16. Garcia v. Spun Steak Co., 998 F.2d 1480 (9th Cir. 1993), cert. denied, 114 S.Ct. 2726 (1994).
17. See, Dothard v. Rawlinson, 433 U.S. 321, 329, 330 n.14 (1977); Griggs v. Duke Power Co., 401 U.S. 424, 431 (1971); Civil Rights Act of 1991, 42 U.S.C. § 2000e-2(k)(1)(A).
18. See, “Guidelines and Questions for Employers Considering the Use of Workplace ‘Speak-English-Only’ Rules,” p. 11.
19. See, Chen, “Garcia v. Spun Steak Co.: Speak-English-Only Rules and the Demise of Workplace Pluralism,” 1 Asian L.J. 155, 185-186 (1994).
20. See, e.g., Carino, supra, 750 F.2d 815 (10th Cir. 1984); Berke v. Ohio Department of Public Welfare, 628 F.2d 980 (6th Cir. 1980).
21. Fragante v. City and County of Honolulu, 888 F.2d 591, 596 (9th Cir. 1989).
22. Id. at 596.
23. Matsuda, supra, 100 Yale L.J. at 1351-57.
24. Xieng v. People’s National Bank of Washington, 844 P.2d 389 (Wash. 1993).
25. Id. at 393 (citing Fragante, supra).
26. See, e.g., EEOC Compliance Manual, pp. 623-19, -20; Mejia v. New York Sheraton Hotel, 459 F.Supp. 375, 377 (S.D.N.Y. 1978), supp. findings entered, 476 F.Supp. 1068.
27. See generally, Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures, 29 C.F.R. Part 1607.
28. California Civil Code § 51 et seq.
29. Harris v. Capital Growth Investors XIV, 52 Cal.3d 1142 (1991).
30. In re Cox, 3 Cal. 3d 205 (1970).

31. Marina Point Ltd. v. Wolfson, 30 Cal.3d 721 (1982).
32. Hubert v. Williams, 133 Cal.App.3d Supp.1 (1982).
33. See, Warfield v. Peninsula Golf and Country Club, 10 Cal.4th 594 (1995);  
Isbister v. Boys' Club of Santa Cruz, 40 Cal.3d 72, 78 (1985).
34. See, e.g., Federal Equal Credit Opportunity Act, 15 U.S.C. § 1691, et seq.; Song-Beverly Credit Card Act of 1971, California Civil Code § 1747 et seq.;  
California Insurance Code § 10140.
35. California Government Code § 7290 et seq.

這份文件試圖為大家提供準確、簡明的有關就業方面的加州法律常識。不過，由於法律以及法律程序時有變化以及解釋不同，勞工法律中心不能保證傳單的內容是最新的，也不能為內容被運用的結果負責。讀者不應完全依賴這裡提供的資料，你應該就個人的特殊情況，向律師或者有關機構查詢。

法律援助會 - 勞工法律中心 2004 年© 版權所有

**如你遇上有關勞工法律的疑難問題，請致電法律援助會-勞工法律中心中文專線：(415) 593-0066**

法律援助會-勞工法律中心是一個非牟利機構，專門免費為低收入的勞工階層提供和工作就業有關的法律諮詢服務。本中心的二十四小時諮詢服務電話專線是 415-864-8208。你也可以打電話給中心的中文專線 415-593-0066 尋求幫助