
외국 차별금지법령집

발 간 사

저희 국가인권위원회에서는 아직 차별금지법령이 제정되지 않은 우리나라에서 관련법령제정에 도움이 되고자, 이미 모범적으로 차별금지관련법을 제정·시행중인 미국, 호주 등 5개국 9개 법령을 선별·번역하여 금번 차별금지법령집을 발간하게 되었습니다.

번역을 함에 있어 각국의 차별법령이 갖는 특수성과 전문성을 감안하여 여러 번역 전문가의 번역·감수를 거쳤고, 아울러 외국 차별법의 정확한 이해를 돕기 위해 국문과 영문 두 권으로 구성하였습니다.

오랜 기간 번역사업이 진행되는 동안 법령이 개정되는 사례가 있었기에, 일부 영문법령은 국문본보다 최신법령이 등재되었음을 양해해 주시기 바라며, 이제 부족하나마 금번 책자를 발간하고자 합니다.

이 책이 차별관련 인권법에 관심을 가지고 있는 모든 분들께 유용한 자료로 활용되기를 바라며, 저희 위원회는 본 차별법령의 추가적인 감수작업을 계속하여 더 정확하고 유용한 책자가 나올수 있도록 계속 노력하겠습니다.

아울러 번역관련 좋은 의견을 알려주시면, 이러한 의견을 수렴하여 향후 더 좋은 책자를 발간할 수 있도록 노력하겠습니다.

이 책의 발간을 위해 노력해주신 모든 분들께 감사드립니다.

국가인권위원회 국제협력담당관실

- 공민권법령 제7편 (1964) /1
- 고용상 연령차별금지법 (1967) 3
- 캐나다 인권법 /57
- 동일임금법 (1970) /109
- 성차별금지법 (1975) /123
- 인권 및 기회평등 위원회 법 (1986) 121
- 장애인 차별 금지법 (1992) /285
- 호주 복부 준주 차별 금지법 /333
- 가족지위차별금지법령 /387
- ※ 법령별 목차 /433

공민권법령 제7편 (1964)

편집자 주(註): 이하는 제2000e조로 시작되는 1964년도 공민권법(Civil Rights Act of 1964) [공법(Pub. L). 88-352]의 제7편(Title VII)의 원문으로서, 수정된 내용 그대로이며 미합중국 법전(United States Code) 제42권(Volume 42)에 수록된 것과 동일하다. 제7편은 인종, 피부색, 종교, 성별 및 출신국을 근거로 한 고용 차별을 금지한다. 1991년도 공민권법(공법 102-166)은 제7편의 일부 조항을 수정한다. 이러한 수정사항은 볼드체로 표시되어 있다. 아울러 공민권법 제102조(본 발행물의 다른 곳에 수록되어 있음)는 제7편, 1990년도 미국장애인법 및 1973년도 재활법 제 501조를 고의로 위반한 경우의 보상적 또는 징벌적 손해에 의한 회복을 규정하기 위해 제1977조 (42 U.S.C.¹⁾ United States Code(미합중국 법전) 1981) 이후에 조항을 신설하여 개정 법률을 수정한다. 법률로 정한 제7편에 대한 상호 참조는 각 조의 표제 다음에 이탤릭체로 표시된다. 편집자의 주 또한 이탤릭체로 표시된다.

1) United States Code(미합중국 법전)

본 법령은 다음을 목적으로 한다.

헌법상의 투표권의 실행; 공공 시설에서의 차별에 대한 명령적 구제를 위한 미합중국 지방 법원에 대한 관할권의 부여; 공공시설 및 공교육에서의 헌법상의 권리 보장을 위한 법무부장관(Attorney General)에게 소송 제기 권한의 부여; 공민권위원회의 확대; 연방이 지원하는 프로그램에서의 차별 방지; 고용평등위원회의 설치; 및 기타.

본 법령은 미합중국 의회의 상원과 하원에 의해 제정된다. 본 법령은 “1964년도 공민권법령”이라 한다.

* * *

제2000e조 [제701조] 용어 정의

본 절의 목적상 다음과 같이 용어를 정의한다.

- (a) “**인(person)**”은 하나 이상의 개인, 정부, 정부기관, 행정기관, 노동조합, 합명회사 (Partnership), 협회(Association), 법인(Corporation), 법률상 대표자, 상호회사 (Mutual Company), 합작회사(Joint-Stock Company), 트러스트, 비법인 단체 (unincorporated organization), 수탁자, 제11편[파산]에 의거한 파산관재인 또는 관재인을 의미한다.
- (b) “**고용주(employer)**”는 교역에 영향을 주는 산업에 종사하는 자로서 당해 년도 또는 이전 연도에 20주 이상 각 근무일별로 15인 이상을 고용한 사람 및 그의 대리인을 의미하며 다음에 해당하는 경우에는 이에 포함되지 않는다.
 - (1) 미합중국, 미합중국 정부가 전적으로 소유한 기업, 인디안 부족, 또는 법률에 의거 ([미합중국 법전] 제 5편 제 2102조에 규정된 바와 같은) 경쟁적 임용 절차가 적용되는 컬럼비아 특별구(the District of Columbia)의 부처나 기관
 - (2) [1954년도 내국세입법] 제26편 제501(c)조에 의거 과세가 면제되는 (노동 단체가 아닌) 선의의 민간 회원제 클럽 (a bona fide private membership club)

또한 1972년 3월 24일[1972년도 고용평등법의 제정일] 이후의 첫 번째 연도에는 25인 미만의 피고용인을 둔 사람(및 그 대리인)을 고용주로 간주하지 않는다.

- (c) “고용 증개기관(employment agency)”는 유상 또는 무상으로 고용주에게 피고용인을 알선하거나 피고용인에게 고용주를 위하여 근로할 기회를 알선하는 일을 반복적으로 수행하는 사람을 의미하며 그의 대리인도 포함한다.

- (d) “노동단체(labor organization)”는 상업에 영향을 미치는 산업에 관련된 노동단체 및 그러한 단체의 대리인을 의미한다. 이와 관련하여, 노동쟁의, 임금, 임금체계, 시간 또는 기타 고용 조건과 관련한 고용주와의 교섭을 그 전체적 또는 부분적 목적으로 하는 일체의 단체, 대리인 또는 피고용인이 참여하는 피고용인 대표 위원회, 집단, 협회나 제도, 그리고 전국적 또는 국제적 노동단체에 소속된 일체의 협의회, 운영위원회, 공동 또는 제도이사회, 또는 공동평의회는 이에 포함된다.

- (e) 노동단체는 다음에 해당하는 경우 교역에 영향을 주는 산업에 관련된 것으로 간주된다.
 - (1) 피고용인을 고용주에게 알선하거나 피고용인에게 고용주를 위하여 근로할 기회를 알선하는 사무소 또는 부서를 관리 또는 운영하는 경우
 - (2) 그 회원의 수(다른 노동단체 또는 그 대표자로 구성된 노동단체인 경우에는 그러한 다른 노동단체의 회원수의 합계)가 다음과 같은 경우
 - (A) 1972년 3월 24일[1972년도 고용평등법의 제정일] 이후의 첫 번째 연도에는 25명 이상이거나
 - (B) 그 이후에는 15명 이상인 경우

아울러 그러한 노동단체는 다음 중 하나에 해당하여야 한다.

- (1) 개정된 전국노사관계법(National Labor Relation Act)[29 U.S.C. 151 이하 참조] 또는 개정된 철도노동법(Railway Labor Act)[45 U.S.C. 151 이하 참조]에 따른 공인된 피고용인 대표인 노동단체

- (2) 공인되지 않았다 하더라도, 전국적 또는 국제적 노동단체이거나, 통상에 영향을 미치는 산업에 종사하는 사용자의 피고용인의 대표로서 인정되었거나 그러한 자격으로 활동하는 지방 노동단체

- (3) 상기 (1)호 또는 (2)호의 의미 내에서 고용주의 피고용인을 대표하고 있거나 대

표하고자 적극적으로 활동하는 지방노동단체 또는 산하 기관을 설립한 노동단체와 대차계약을 한 노동단체

- (4) 상기 (1)호 또는 (2)호의 의미 내에서 고용주의 피고용인을 대표하고 있거나 대표하고자 적극적으로 활동하는 노동단체에 의해 지방 또는 소속기관으로서 설립된 노동단체로서 이를 통하여 피고용인이 회원자격을 향유하고 그러한 노동단체에 가입할 수 있는 경우
- (5) 전국적 또는 국제적 노동단체에 속한 협의회, 운영위원회, 공동 또는 제도 이사회, 또는 공동 평의회로서 본 절의 상기 조항들의 의미 내에서 교역에 영향을 미치는 산업에 관련된 노동단체를 포함한다.
- (f) “**피고용인(employee)**”는 고용주에 의해 고용된 개인을 의미한다. 다만 유권자에 의해 주 또는 주의 행정기관의 공직에 선출된 사람, 그리고 그러한 공직자의 개인 보좌관, 정책 입안 수준의 피임명자 또는 공직의 헌법적 또는 법률적 권한의 행사에 관한 직접적인 고문으로 선택한 사람은 이에 포함되지 않는다. 본 항의 상기 예외에는 공무원법이 적용되는 주 정부, 정부기관 또는 행정기관의 피고용인은 포함되지 않는다. **외국에서의 고용의 경우, 피고용인은 미합중국의 국민인 자를 포함한다.**
- (g) “**교역(commerce)**”은 주들 간, 주 및 주 외부 간, 컬럼비아 특별구 내, 미합중국 영토 내, 또는 주 외부를 경유하는 동일한 주 내의 다른 지점들 간에서 이루어지는 거래, 통행, 상업, 수송, 전송 또는 통신을 의미한다.
- (h) “**통상에 영향을 미치는 산업(industry affecting commerce)**”은 교역에서 일체의 활동, 사업이나 산업, 또는 노동쟁의가 교역 또는 교역의 자유로운 흐름을 지연 또는 방해할 수 있는 일체의 활동, 사업이나 산업을 의미하며 1959년도 노사관계 보고 및 공개법(Labor-Management Reporting and Disclosure Act)[29 U.S.C. 401 이하 참조]의 의미 내에서 “**교역에 영향을 미치는**” 일체의 활동이나 산업 그리고 일체의 정부 산업, 사업 또는 활동을 포함한다.
- (i) “**주(State)**”는 미합중국의 주, 컬럼비아 특별구, 푸에르토리코, 버진 제도, 미국령 사모아, 괌, 웨이크 섬, 운하지대 및 대륙붕법(Outer Continental Shelf Lands Act) [43 U.S.C. 1331 이하 참조]에 규정된 대륙붕을 포함한다.

- (j) “종교”는 고용주의 사업 수행에 과도한 지장을 초래하지 않고서는 피고용인 또는 장래의 피고용인의 종교적 의식이나 관습을 합리적으로 수용할 수 없음을 고용주가 입증하지 못하는 한 신앙뿐만 아니라 종교적 의식 및 관습의 모든 측면을 포함한다.
- (k) “성별을 이유로” 또는 “성별을 근거로”는 임신, 출산 또는 관련된 건강 상태를 이유로 하거나 근거로 하는 것을 포함하며, 임신, 출산 또는 관련된 건강 상태로부터 영향을 받은 여성에 대한 처우는 부가 급부 프로그램에 의거한 수당의 수령을 포함한 일체의 고용 관련 목적에 있어서 그러한 영향을 받지 않았으나 업무 수행 능력이 유사한 사람과 동일하여야 한다. 본 편의 제2000e-2(h)조 [제703(h)조]의 어떠한 사항도 이에 반하는 것을 허용하는 것으로 해석되어서는 아니된다. 본 절은 태아가 출산 예정일까지 유지되는 경우 산모의 생명이 위태로운 경우 또는 낙태로 인해 의학 적 합병증이 발생한 경우를 제외하고는 고용주가 낙태를 위한 건강 보험 급여를 부담하도록 요구하지 않는다. 다만, 동 법에 고용주가 낙태 급여를 제공하는 것을 배제 하거나 낙태에 관한 교섭 협약에 달리 영향을 미치는 규정이 없어야 한다.
- (l) “제소 당사자(complaining party)”는 본 절에 의거하여 조치를 취하거나 소송을 제기하는 위원회, 법무부 장관 또는 개인이나 자연인(person)을 의미한다.
- (m) “입증”은 제출 및 설득의 책임을 충족시키는 것을 의미한다.
- (n) “피고(respondent)”는 고용주, 고용 중개소, 노동단체, 직무교육 프로그램을 포함한 도제제도(apprenticeship) 또는 기타 훈련이나 재훈련 프로그램을 관리하는 합동노사관리위원회, 또는 본 편 제2000e-16조가 적용되는 연방 기관을 의미한다.

제2000e-1조 [제702조] 면제

- (a) 본 절은 사용자가 주 외부에서 외국인을 고용하는 경우 또는 종교 관련 법인, 협회, 교육기관, 또는 단체가 그 활동 수행과 연관된 업무의 수행을 위하여 특정한 종교를 가진 자를 고용하는 경우에는 적용되지 않는다.
- (b) 외국에 사업장을 가진 사용자 (또는 사용자의 통제를 받는 법인), 노동단체, 고용 알선기관, 또는 도제제도나 기타 훈련 및 재훈련(직무교육 프로그램 포함)을

관리하는 합동노사위원회가 본 편 제2000e-2조 또는 제2000e-3조[제703조 또는 제704조]를 준수하면 해당 사업장이 소재하는 국가의 법률을 위반하게 결과가 초래되는 경우, 그러한 고용주 (또는 그러한 법인), 단체, 알선업자, 또는 위원회가 해당 외국소재 사업장의 피고용인에 대하여 그러한 조항에서 금지하는 조치를 취하는 것은 위법이 아니다.

(c)

(1) 고용주가 그 설립지가 외국인 법인을 통제하는 경우, 해당 법인이 본 편 제2000e-2조 또는 제2000e-3조[제703조 또는 제704조]에서 금지하는 관행을 시행하는 경우 이는 사용자에 의한 것으로 간주한다.

(2) 본 편 제2000e-2조 및 제2000e-3조[제703조 및 제704조]는 미국 국적의 고용주에 의해 통제되지 않는 외국인 고용주에 의한 외국에서의 운영에 대해서는 적용되지 않는다.

(3) 본 항의 목적을 위하여 고용주가 법인을 통제하는지 여부는 다음을 기준으로 결정한다.

- (A) 운영의 상호관계
- (B) 공통의 경영진
- (C) 노동 관계의 집중된 관리
- (D) 고용주 및 법인의 공통적인 소유관계 또는 재무적 통제

제2000e-2조 [제703조] 불법 고용 관행

(a) 고용주가 다음과 같은 행위를 하는 것은 불법 고용관행에 해당한다.

(1) 개인의 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국을 이유로 채용하지 않거나 채용을 거절하는 것 또는 그러한 이유로 고용 관련 보수, 기간, 조건 또는 기본적인 권리에 대하여 그러한 개인을 차별하는 것

(2) 개인의 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국을 이유로 취업기회를 박탈하거나 박탈할 수 있는 방식이나 달리 피고용인으로서의 지위에 악영향을 미칠 수 있는

방식으로 피고용인이나 취업 지원자를 제한, 분리 또는 구분하는 것

(b) 고용 중개기관이 개인의 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국을 이유로 취업을 알선하지 않거나 알선을 거부하는 것 또는 달리 차별하는 것, 혹은 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국을 이유로 구분하거나 고용을 알선하는 것은 불법 고용 관행이다.

(c) 노동단체가 다음과 같은 행위를 하는 경우 불법 고용관행에 해당한다.

(1) 개인의 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국을 이유로 회원자격을 배제하거나 박탈하는 것 또는 달리 차별하는 것

(2) 개인의 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국을 이유로, 회원자격 또는 회원가입 신청자를 제한, 분리 또는 구분하는 것, 취업기회를 박탈하거나 박탈할 수 있는 방식이나 그러한 취업기회를 제한할 수 있는 방식 또는 달리 피고용인으로서의 지위나 취업 지원자로서의 지위에 악영향을 미칠 수 있는 방식으로 구분하거나 취업을 알선하지 않거나 취업 알선을 거부하는 것

(3) 고용주가 본 조를 위반하여 개인을 차별하도록 조장하거나 조장을 기도하는 것

(d) 고용주, 노동단체 또는 직무교육 프로그램을 포함하여 도제제도 또는 기타 훈련 및 재훈련을 관리하는 합동노사위원회가 그 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국을 이유로 도제제도나 기타 훈련의 제공을 위하여 수립된 프로그램에 관한 등록 허용이나 고용에 있어서 개인을 차별하는 것은 불법 고용 관행이다.

(e) 본 절의 여타 규정에도 불구하고, 다음의 행위는 불법 고용 관행에 해당하지 않는다.

(1) 종교, 성별 또는 출신국이 해당 특정 사업 또는 기업의 통상적인 운영에 있어 합리적으로 필요한 선의의 직업적 자격요건인 경우에, 그 종교, 성별 또는 출신국을 근거로, 고용주가 피고용인을 채용 및 고용하는 것, 고용 중개기관이 개인을 구분하거나 취업을 알선 하는 것, 노동단체가 회원자격을 구분하는 것과 개인을 구분하거나 취업을 알선하는 것, 또는 사용자, 노동단체, 도제제도 또는 기타 훈련 및 재훈련을 관리하는 합동노사위원회가 그러한 프로그램에서 개인의 등록을 허용하거나 개인을 채용하는 것

- (2) 학교, 대학, 대학교나 기타 교육기관 또는 교습 기관이 전체 또는 중요한 부분에서 특정 종교 또는 종교 법인, 협회, 단체에 의해 소유, 지원, 통제 또는 관리되는 경우 또는 학교, 대학, 대학교나 기타 교육기관 또는 교습 기관의 교과가 특정 종교의 전파를 목적으로 하는 경우에, 그러한 학교, 대학, 대학교나 기타 교육기관 또는 교습 기관이 특정한 종교를 가진 피고용인을 고용 또는 고용 또는 채용하는 것.
- (f) 고용주, 노동단체, 합동노사위원회 또는 고용 알선기관이 1950년도 불온활동통제법 (Subversive Activities Control Act)[50 U.S.C. 781 이하 참조]에 의거한 불온활동통제위원회(Subversive Activities Control Board)의 최종 명령에 따라 공산주의 활동 또는 공산주의 전선 단체로서 등록하여야 하는 미합중국 공산당 또는 기타 단체의 회원인 개인에 대하여 취한 조치 또는 방안은 본 절에서 언급된 “**불법 고용 관행**”에 포함되지 않는 것으로 본다.
- (g) 본 절의 여타 규정에도 불구하고, 다음의 경우에는 고용주가 어떠한 직책에 개인을 고용 또는 채용하지 않거나 이를 거부하는 것, 고용주가 어떠한 직책에서 개인을 해직하는 것, 또는 고용 중개기관이 어떠한 직책에 대하여 개인의 취업을 알선하지 않거나 알선을 거부하는 것, 또는 노동단체가 어떠한 직책에 대하여 개인의 취업을 알선하지 않거나 알선을 거부하는 것은 불법 고용 관행에 해당하지 않는다.
- (1) 미합중국 법률 또는 대통령의 집행명령에 따라 효력을 가지거나 관리되는 보안 프로그램에 의거하여 미합중국의 국가안보를 위해 부과된 요건이 그러한 직책의 점유, 또는 그러한 직책의 직무의 여하한 부분이 수행되거나 수행될 사업장에 대한 접근에 대하여 적용되는 경우
- (2) 그러한 개인이 해당 요건을 충족하지 못하였거나 충족을 종료한 경우
- (h) 본 절의 여타 규정에도 불구하고, 선의의 연공서열제나 성과급제 또는 생산의 양이나 질로 소득을 결정하는 제도에 따라서, 혹은 다른 장소에서 근무하는 피고용인에 대하여, 고용주가 고용에 있어 다른 보수 기준 또는 다른 기간, 조건 또는 기본적인 권리를 적용하는 것은 불법 고용 관행에 해당하지 않는다. 다만, 그러한 차이는 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국을 이유로 차별하려는 의도의 결과가 아니어야 한다. 또한 고용주가 전문적으로 개발된 능력 시험을 실시하고 그 결과에 따라 조치하는 것은 불법 고용 관행이 아니다. 다만, 그러한 시험, 시험의 관리 또는 결과에 따른

조치가 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국을 이유로 한 차별을 위해 구성되거나 의도되거나 사용되지 않아야 한다.

고용주가 피고용인에게 지급되거나 지급될 임금 또는 보수 금액의 결정에 있어서 성별을 기준으로 구별하는 경우 그러한 구별이 제29편 제206조 (d)항[개정된 1938년 도 공정한 근로기준법(The Fair Labor Standard Act) 제6조 (d)항]의 규정에 의하여 승인되면 본 절 하의 불법 고용 관행에 해당하지 않는다.

- (i) 본 절의 어떠한 규정도 인디언 보호구역 또는 그 인근에 거주하는 인디언을 우대하는 인디언 보호구역 또는 그 인근의 사업 또는 기업의 공개적으로 선언된 고용 관행에 대해서는 적용되지 않는다.
- (j) 본 절의 여하한 규정도, 특정한 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국의 사람들에 대한 사용자의 고용, 고용 알선기관이나 노동단체의 취업 알선이나 구분, 노동단체의 회원자격 부여나 구분, 도제제도나 기타 훈련 프로그램에 대한 등록 허용 또는 채용의 총인원수 또는 비율과 관련하여 다른 공동체, 주, 부문 또는 기타 지역에서의 해당 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국의 사람들의 그러한 총인원수 또는 비율과 비교할 때 불균형이 존재한다는 이유로 본 절의 적용 대상인 사용자, 고용 알선기관, 노동단체 또는 합동노사위원회가 특정한 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국의 개인 또는 집단을 우대하도록 요구하지 않는다.
- (k)
 - (1) (A) 다음에 해당하는 경우에만 본 편에 의거한 부당한 영향(disparate impact)에 근거한 불법 고용 관행이 성립된다.
 - (i) 피소인이 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국을 근거로 한 부당한 영향을 초래하는 특정한 고용 관행을 이용한다는 것을 제소인이 입증하고 이의가 제기된 관행이 문제의 직책의 업무와 관련성이 있으며 사업적 필요성에 따른 것이라는 점을 피소인이 입증하지 못한 경우
 - (ii) 제소인이 선택적인 고용 관행에 관하여 (C)목에 기술된 바와 같이 입증하고 피소인이 그러한 선택적 고용 관행 채택을 거부하는 경우.

(B) (i) 개별 고용 관행이 (A)목의 세목 (i)에 기술된 바와 같은 부당한 영향을 초래함을 입증할 때 제소인은 이의의 대상인 각각의 개별 고용 관행이 부당한 영향을 초래함으로 입증하여야 한다. 다만, 피소인의 의사결정 과정의 구성요소들을 분리하여 분석할 수 없어 의사결정과정 자체가 하나의 고용 관행으로서 분석된다는 것을 법원에 대하여 입증한 경우는 예외로 한다.

(ii) 피소인이 특정한 고용 관행이 부당한 영향을 초래하지 않음을 입증한 경우, 피소인은 그러한 관행이 사업적 필요성에 의해 요구되는 것이라는 것을 입증할 필요가 없다.

(C) “대체적인 고용 관행(alternative employment practice)”의 개념에 관하여 (A)목의 세목 (ii)에서 언급된 입증은 1989년 6월 4일 현행 법률에 따라 이루어져야 한다.

(2) 사업적 필요성에 의하여 고용 관행이 필요하다는 것의 입증은 본 편에 의거한 의도적 차별의 주장에 대한 항변으로 사용될 수 없다.

(3) 본 편외의 여타 규정에도 불구하고, 허가된 보건의료 전문가의 감독하에 복용하는 약물의 소지 또는 규제물질법[21 U.S.C. 801 이하 참조]이나 연방법률의 기타 규정에 의해 승인된 사용이나 소지를 제외하고, 규제물질법 (Controlled Substances Act) (21 U.S.C. 802(6)) 제102조 (6)항 별표 I 및 II에 규정된 규제 물질을 현재 의식적으로 사용하거나 소지하는 개인의 고용을 금하는 규칙은 그러한 규칙이 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국을 이유로 한 차별을 목적으로 채택 또는 적용되는 경우에 한하여 본 편의 불법 고용 관행에 해당한다.

(l) 고용이나 승진의 지원자 또는 후보자의 선택이나 알선과 관련하여, 피소인이 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국을 근거로 고용 관련 시험의 점수를 조정하거나 상이한 탈락 점수를 사용하거나 혹은 달리 결과를 변경하는 것은 불법 고용 관행에 해당한다.

(m) 본 편에서 달리 규정하는 바를 제외하고, 제소인이 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국이 어떠한 고용관행의 동기부여 요소였음을 입증하는 경우에는 다른

요소들이 해당 관행에 동기를 부여하였다 하더라도 불법 고용 관행이 성립된다.

(n)

(1) (A) 여타 법률 규정에도 불구하고, (2)호에 규정된 바가 아니면, 헌법 또는 연방 공민권 법률에 의거한 고용 차별 주장을 해소하는 소송 또는 동의 판결이나 명령을 시행하고 있는 고용관행이나 그 범위 내에 있는 고용관행에 대해서는 (B)목에 기술된 상황 하에서 이의를 제기할 수 없다.

(B) 다음 사람은 (A)목에 기술된 관행에 대해서는 헌법 또는 연방 공민권 법률에 의거한 주장에서 이의를 제기할 수 없다.

(i) (A)목에 기술된 판결 또는 명령 전에

(I) 그러한 판결 또는 명령이 자신의 이익과 법적 권리에 악영향을 미칠 수도 있으며 정해진 장래의 일자에 그러한 판결 또는 명령에 이의를 제출할 기회가 있음을 알리는 통지를 실제로 받은 사람, 그리고

(II) 그러한 판결 또는 명령에 대하여 이의를 제출할 합당한 기회를 가졌던 사람

(ii) 이전에 다른 사람이 동일한 법률적 근거와 유사한 사실적 정황에 따른 판결 또는 명령에 이의를 제기함으로써 그 이익이 적절하게 대표된 사람. 단, 법률과 사실에 있어 개재된 변화가 없어야 한다.

(2) 본 항의 어떠한 사항도,

(A) 연방민사소송규칙(Federal Rules of Civil Procedure)의 제24조에 의거한 조정 기준을 변경하거나, 소송절차에서 그러한 규칙에 따라 성공적으로 조정이 이루어진 당사자의 권리에 대해 적용되는 것으로 해석되지 않는다.

(B) 소송 또는 동의 판결이나 명령이 내려진 소송에 대한 당사자, 그러한

소송에서 대표되거나 대표되고자 하는 집단의 구성원, 또는 연방정부가 대신하여 그러한 소송에서 구제를 구하는 집단의 구성원의 권리에 대해 적용되는 것으로 해석되지 않는다.

(C) 그러한 판결 또는 명령이 결탁 또는 부정으로 얻어졌다거나, 명백히 무효이거나, 해당 법원이 대상 사안에 대한 관할권이 없었다는 것을 근거로 한 소송 또는 동의 판결이나 명령에 대한 이의 제기를 막는 것으로 해석되지 않는다.

(D) 어떠한 사람에 대하여 헌법에서 요구하는 법의 정당한 절차를 부정하는 것을 승인 또는 허용하는 것으로 해석되지 않는다.

(3) (1)호에 기술된 고용 동의 판결 또는 명령에 이의를 제기하는, 본 항에서 배제되지 않은, 일체의 소송은 법원에 그리고 가능하면 그러한 판결 또는 명령을 내린 판사에게 제기하여야 한다. 본 항의 어떠한 사항도 미합중국 법전 제28편 제1404조에 따른 그러한 소송의 이관을 배제하지 않는다.

제2000e-3조 [제704조] 기타의 불법 고용 관행

(a) 본 절에 의해 불법 고용 관행에 해당하는 관행에 반대하였거나, 본 절에 의거한 조사, 소송 또는 청문회에서 방식을 불문하고 고발, 증언, 지원 또는 참여하였다는 이유로 고용주가 자신의 피고용인 또는 취업 지원자를 차별하거나, 고용 알선기관 또는 직무교육 프로그램을 포함한 도제제도나 기타 훈련 및 재훈련을 관리하는 합동노사위원회가 개인을 차별하거나, 혹은 노동단체가 자신의 회원 또는 회원가입 신청자를 차별하는 것은 불법 고용 관행이다.

(b) 고용주, 노동단체, 고용 알선기관, 또는 직무교육 프로그램을 포함한 도제제도나 기타 훈련 및 재훈련을 관리하는 합동노사위원회가 그러한 고용주의 고용, 그러한 노동단체의 회원자격 또는 등급분류나 취업알선, 고용 알선기관의 등급분류 또는 취업알선 혹은 그러한 합동노사위원회의 도제제도 또는 기타 훈련에 대한 등록승인 또는 고용에 관한 것으로서 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국을 근거로 한 우대, 제한, 지정, 또는 차별을 표현하는 진단 또는 홍보물을 발행 또는 배포하거나 발행 또는 배포를 사주하는 것은 불법 고용 관행이다. 다만, 종교, 성별 또는 출신국이 고용을

위한 선의의 직업적 자격요건인 경우 그러한 진단 또는 홍보물이 종교, 성별 또는 출신국을 근거로 한 우대, 제한, 지정 또는 차별을 표현하는 것은 예외로 한다.

제2000e-4조 [제705조] 고용평등위원회 (Equal Employment Opportunity Commission)

(a) 본 편에 따라 고용평등위원회를 설치한다. 동 위원회는 5인의 위원으로 구성되며 그 중 동일한 정당에 소속된 위원은 3인을 초과할 수 없다. 위원의 임기는 5년이며 상원의 자문과 동의를 거쳐 대통령이 임명한다. 공석을 채우기 위해 임명된 위원은 그 전임 위원의 잔여임기동안만 그 지위를 유지하며, 위원회의 모든 위원은 후임자가 임명되고 자격을 갖추는 때까지 직무를 수행한다. 다만 위원회의 그러한 위원은 (1) 의회 회기 중에는 그러한 공석을 채울 후보자 지명이 상원에 제출되지 않은 한 60일 초과하여 직무를 수행하거나 (2) 그러한 후보자 지명이 제출된 상원 회기의 무기한 휴회 후에 직무를 수행할 수 없다. 대통령은 위원회 위원장직을 수행할 위원 1인과 부위원장직을 수행할 위원 1인을 지명한다. 위원장은 위원회를 대신하여 행정적 업무를 담당하며, 본 조 (b)호에 규정된 바를 제외하고, 경쟁적 임용에서의 임명에 적용되는 [미합중국 법전] 제5편의 규정에 따라 직무 수행을 보좌하는데 필요한 것으로 판단한 직원, 대리인, 변호사, 행정법 판사[청문 심리관] 및 피고용인을 임명하고 직급 및 임금표에 관한 [미합중국 법전] 제5편의 제 5장 및 제53장 제3절에 따라 그 보수를 정한다. 행정법 판사[청문심리관]의 지위, 면직 및 보수는 [미합중국 법전] 제5편의 제3105조, 제3344조, 제5372조 및 제7521조에 따른다.

(b)

(1) 대통령은 상원의 자문 및 동의를 거쳐 위원회에 4년 임기의 법률고문을 둔다. 법률고문은 본 편 제2000e-5조 및 제2000e-6조[제706조 및 제707조]에 규정된 바에 따라 소송 수행을 담당한다. 법률고문은 위원회가 정하거나 법률이 규정하는 기타 직무를 담당하며 지역 변호사의 임명과 감독에 관하여 위원회 위원장과 협력한다. 본 법 발효일의 위원회 법률고문은 후임자가 임명되고 자격을 갖추는 때까지 그러한 지위를 유지하며 본 항에서 규정하는 직무를 수행한다.

(2) 본 조에 의거 임명된 변호사는 위원회의 지시에 따라 위원회를 대리하여 법정에 출두한다. 다만 본 절에 의거 위원회가 당사자인 대법원 소송에서는 법무부 장관이 모든 소송을 수행한다.

- (c) 위원회의 공식은 잔여 위원들이 위원회의 모든 권한을 행사할 수 있는 권한에 영향을 주지 않으며 위원회의 정족수는 위원 3인이다.
- (d) 위원회는 사법적으로 고지된 공식적인 입장을 가진다.
- (e) 위원회는 각 회계연도 마감 시 당해에 취한 조치[고용하고 있는 모든 개인의 성명, 급여 및 직위] 그리고 지출한 자금을 관하여 의회와 대통령에게 보고하여야 한다. 추가로 차별의 원인 및 철폐수단을 보고하고 바람직한 것으로 보이는 추가 입법을 권고하여야 한다.
- (f) 위원회의 주 사무소는 컬럼비아 특별구 또는 그 인근에 둔다. 그러나 기타 어떠한 장소에서든 회의를 열고 모든 권한을 행사할 수 있다. 위원회는 본 절의 목적을 달성하기 위하여 필요한 지역 또는 주 사무소를 개설할 수 있다.
- (g) 위원회는 다음의 권한을 가진다.
 - (1) 지역, 주, 지방 및 기타 공공 및 민간 기관 그리고 개인과의 협력 및 그 동의 하의 이의 활용.
 - (2) 그 증언을 채택하거나 위원회에 소환된 증인 또는 그 대리인에게 미합중국 법원의 증인에게 지급되는 것과 동일한 증인 일당 및 여비 지급
 - (3) 본 절의 적용대상인 자가 본 절 또는 본 절에 의한 명령의 준수를 촉진하기 위해 요청하는 기술지원의 제공
 - (4) 그 피고용인들이나 피고용인의 일부가 본 절 규정의 시행에 대한 협력을 거부하거나 거부할 것이라 위협하는 고용주, 또는 (ii) 그 회원들이나 회원의 일부가 본 절 규정의 시행에 대한 협력을 거부하거나 거부할 것이라 위협하는 노동단체의 요청이 있는 경우의 조정 또는 본 절에 규정된 기타 구체 조치에 의한 그러한 시행 지원
 - (5) 본 절의 목적과 정책을 시행하기 위한 적절한 기술적 연구의 수행 및 그러한 연구의 결과의 공개

(6) 본 편 제2000e-5조[제706조]에 의거 피해자에 의해 정부, 정부 기관 또는 정치적 하부조직이 아닌 피소인을 상대로 제기된 민사소송에서의 조정

(h)

(1) 일체의 교육 및 홍보 활동에서 위원회는 그러한 교육 및 홍보 활동 수행에 있어서 다른 부처 및 기관과 협력한다.

(2) 본 편에 의거한 권한 행사에 있어서, 위원회는 다음을 대상으로 하는 교육 및 현장 활동(영어 이외의 언어로 제작된 정보의 배포)을 수행한다.

(A) 위원회에 의해 고용 차별의 피해를 당하거나 공정하게 대우되지 못한 경력이 있는 개인

(B) 경우에 따라서 본 편 또는 고용 차별을 금지하는 여타 법률에 의거한 권리와 의무에 관하여 위원회에 의해 그러한 법률의 시행 권한이 대리되는 개인

(i) 제5편 제7324조[개정된 1939년 8월 2일자 법(Hatch법) 제9조]는 그러한 조항에 수록된 여하한 면제에도 불구하고 위원회의 모든 직원, 대리인, 변호사 및 피고용인에게 적용된다.

(j)

(1) 위원회는 기술지원연수원(Technical Assistance Training Institute)를 설립하며 이를 통하여 위원회가 시행하는 법률 및 규정에 관한 기술지원 및 훈련을 실시한다.

(2) 본 편의 적용 대상인 사용자 또는 기타 개체는 본 항에 의거한 기술지원을 받지 못하였다는 이유로 본 편의 요건의 준수가 면제되지 않는다.

(3) 본 항의 시행을 위하여 1992 회계연도에 필요한 액수의 예산 지출을 승인한다.

제 2000e-5조 [제706조] 시행 규정

(a) 위원회는 이하에 규정된 바와 같이 한 개인이 본 편 제2000e-2조 또는 제2000e-3조 [제703조 또는 제704조]에 기술된 불법 고용 관행에 관여하는 것을 막을 수 있는 권한을 가진다.

(b) 피해를 주장하는 사람이나 그 대리인 또는 위원회 위원에 의하여, 고용주, 고용 알선 기관, 노동단체, 또는 직무교육 프로그램을 포함한 도제제도나 기타 훈련 및 재훈련을 관리하는 합동노사위원회가 불법 고용 관행을 사용한다고 주장하는 고발이 제출되는 경우, 위원회는 10일 이내에 해당 고용주, 고용 알선기관, 노동단체 또는 합동노사위원회(이하 “피소인”이라 한다)에게 고발의 통지(날짜, 장소, 주장된 불법 고용 관행의 상황을 포함)를 송달하고 이에 관한 조사를 실시한다. 고발은 선서 또는 서약하의 서면으로 이루어져야 하며 위원회가 요구하는 내용과 양식을 갖추어야 한다. 위원회는 고발을 공개해서는 아니 된다.

그러한 조사 후 위원회가 고발이 사실이라고 믿을만한 정당한 이유가 없다고 결정할 경우, 고발을 기각하고 즉시 피해를 주장하는 사람과 피소인에게 그 조치를 통지하여야 한다. 정당한 이유의 존재 여부를 결정함에 있어서, 위원회는 본 조의 (c)항 및 (d)항의 요건에 따라 주 또는 지방 법률에 의거하여 제기된 소송에서 주 또는 지방 당국이 내린 최종적인 결론 및 명령에 주요 비중을 두어야 한다. 그러한 조사 후에 위원회가 고발 내용이 사실이라고 믿을만한 정당한 이유가 있다고 결정하면, 위원회는 협의, 조정 및 설득과 같은 비공식적인 수단을 이용하여 그러한 주장된 불법 고용 관행을 철폐하기 위해 노력하여야 한다. 위원회, 그 직원 또는 피고용인은 그러한 비공식적 노력의 과정에서 또는 그 일부로서 이루어진 행위 또는 발언을 공개할 수 없으며, 그러한 행위 또는 발언은 관련된 사람의 서면 동의없이 후속 소송에서 증거로 사용될 수 없다. 본 항을 위반하여 정보를 공개하는 사람은 1,000달러 이하의 벌금이나 1년 이하의 징역 또는 그 병과에 처해질 수 있다. 위원회는 실행 가능한 한 고발일 또는, 본 조 (c)항 또는 (d)항에 의거 해당되는 경우, 위원회가 해당 고발에 관하여 조치를 취할 권한을 가지는 때로부터 120일 이내에 정당한 이유를 근거로 하여 가능한 한 신속하게 결정을 내려야 한다

(c) 주장된 불법 고용 관행이 문제의 주장된 불법 고용 관행을 금지하고, 주 또는 지방 당국이 그러한 관행으로부터의 구제를 허용 또는 구하거나 그러한 관행을 통지 받는 경우 이에 관한 형사 소송을 제기하도록 규정하거나 승인하는 주 또는 지방 법률을 가진 주 또는 주의 정치적 하부조직에서 발생한 경우, 해당 주 또는 지방 법률에 의

거한 소송이 개시된 때로부터 60일이 경과하기 전에는, 그러한 소송이 조기에 종결되지 않는 한, 본 조 (a)항에 따른 피해자의 고발이 접수되지 않는다. 다만, 그러한 주 또는 지방 법률이 시행된 후의 첫 번째 연도에는 그러한 60일의 기간은 120일로 연장될 수 있다.

주 또는 지방 당국에 의해 부과된 그러한 소송의 개시 요건이 소송의 기초가 되는 서명된 사실 진술서의 제출이 아닌 경우에는, 본 항의 목적상, 그러한 진술서가 해당 주 또는 지방 당국에 등기 우편으로 송부된 때에 소송이 개시된 것으로 본다.

- (d) 위원회의 위원이 고발한 불법 고용 관행이, 문제의 주장된 불법 고용 관행을 금지하고, 주 또는 지방 당국이 그러한 관행으로부터의 구제를 허용 또는 구하거나 그러한 관행을 통지 받는 경우 이에 관한 형사 소송을 제기하도록 규정하거나 승인하는 주 또는 지방 법률을 가진 주 또는 주의 정치적 하부조직에서 발생한 경우, 위원회는 그러한 고발에 대하여 조치를 취하기 전에, 관련 주 또는 지방 공무원에게 통지하여야 한다. 요청이 있는 경우에는 해당 주 또는 지방 법률에 따라 조치하여 문제의 관행을 해결할 수 있도록 적절한 기간을 허용해야 하며 그러한 기간은 달리 요청되지 않는 한 최소 60일이다(다만, 그러한 주 또는 지방 법률이 시행된 후의 첫 번째 연도에는 그러한 60일의 기간은 120일로 연장될 수 있다).
- (e) (1) 본 조에 의거한 고발은 불법 고용 관행이 발생한 때로부터 180일 이내에 제출되어야 하며 이후 10일 이내에 고발의 통지(날짜, 장소, 주장된 불법 고용 관행의 상황을 포함)가 고발의 대상인 사람에게 송달되어야 한다. 다만, 피해자가 최초에 불법 고용 관행에 대하여 그러한 관행으로부터의 구제를 허용하거나 구할 수 있는 권한을 가지고 있거나 이에 관한 통지가 있으면 형사소송을 제기할 수 있는 권한을 가지고 있는 주 또는 지방 기관에 소송을 제기한 경우, 피해자 또는 그 대리인은 주장된 불법 고용 관행이 발생한 때로부터 300일 이내 또는 주 또는 지방 기관으로부터 주 또는 지방 법률에 의거한 소송을 종결하였다는 통지를 받은 때로부터 30일 이내 중 선행하는 기간 내에 고발을 제출할 수 있다. 위원회는 그러한 고발의 사본을 주 또는 지방기관에 제출하여야 한다.
- (2) 본 조의 목적상, 본 편을 위반하여 의도적인 차별을 목적으로(그러한 차별적인 목적이 연공서열 규정에 표면적으로 명백한지 여부를 불문) 채택된 연공서열제에 관한 불법 고용 관행은 연공서열제가 채택된 때, 개인이 연공서열제의 적용대상인 된 때, 또는 피해자가 연공서열제 또는 동 제도의 규정에 의해 피해를 입은 때에 발생한다.

- (f) (1) 고발이 위원회에 제출된 때로부터 30일 이내 또는 본 조 (c)항 또는 (d)항에서 언급한 기간의 만료로부터 30일 이내에 위원회가 피소인으로부터 수용 가능한 조정 합의를 확보하지 못한 경우, 위원회는 고발에서 지정된 정부, 정부 기관 또는 정치적 하부조직을 제외한 모든 피소인을 상대로 민사소송을 제기할 수 있다. 정부, 정부 기관 또는 정치적 하부조직이 피소인인 경우, 위원회가 피소인으로부터 수용 가능한 조정 합의를 확보하지 못한다면 위원회는 더 이상의 조치를 취하지 못하며 그러한 피소인을 상대로 미합중국의 해당 지방법원에 민사소송을 제기할 수 있는 법무부 장관에게 회부한다. 피해를 입은 개인이자 집단은 정부, 정부 기관 또는 정치적 하부조직이 관련된 사건에서 위원회 또는 법무부 장관이 제기한 민사 소송에 참여할 수 있는 권리를 가진다.

본 조 (b)항에 따라 위원회에 제출된 고발이 위원회에 의해 기각된 경우, 또는 그러한 고발 제출로부터 180일 이내 또는 본 조 (c)항 또는 (d)항에서 언급한 기간의 만료 중 후행의 기간 내에 위원회가 본 조에 의거한 민사소송을 제기하지 않거나 정부, 정부 기관 또는 정치적 하부조직이 관련된 사건에서 법무부 장관이 민사소송을 제기하지 않거나 혹은 위원회가 피해자를 당사자 일방으로 하는 조정합의를 체결하지 못한 경우, 위원회 또는 정부, 정부 기관 또는 정치적 하부조직이 관련된 사건에서의 법무부 장관은 피해자에게 그러한 사실을 통지하여야 한다. 다음의 사람은 그러한 통지가 있는 날로부터 90일 이내에 고발에서 거명된 피소인을 상대로 민사소송을 제기할 수 있다.

(A) 피해를 주장하는 사람

(B) 그러한 고발이 위원회 위원에 의해 제출된 경우에는, 고발 내용에서 언급된 피해자.

원고의 신청이 있고 정당한 것으로 판단한 상황에서, 법원은 그러한 원고를 위하여 변호인을 선임할 수 있으며, 수수료, 비용 또는 담보의 부담없이 소송을 개시하도록 승인할 수 있다. 사건이 일반 대중에게 중요한 사건이라는 증거가 있는 경우 신청이 적시에 이루어지면 법원은 재량으로 위원회, 또는 정부, 정부 기관 또는 정치적 하부조직이 관련된 사건에서는 법무부 장관의 그러한 민사소송 참여를 허용할 수 있다. 요청이 있는 경우, 법원은 재량으로 60일 이내의 기간 동안 소송 진행을 중지하고 본 조 (c) 또는 (d)에 기술된 주 또는 지방 소송의 종결 또는 자발적인 준수를 이끌어 내려는 위원회의 추가적인 노력을 기다릴

수 있다.

- (2) 위원회에 고발이 제출되고 위원회가 예비적인 조사를 기초로 본 법의 목적 수행을 위해서 즉각적인 사법적 조치가 필요하다고 결론을 내리는 경우, 위원회 또는 정부, 정부 기관 또는 정치적 하부조직이 관련된 사건에서의 법무부 장관은 고발에 대한 최종적인 처분이 이루어질 때까지의 적절한 임시적 또는 예비적 구제를 위해 소송을 제기할 수 있다. 예비적 또는 일시적 구제를 허용하는 일시적 금지 명령 또는 기타 명령은 연방민사소송규칙 제65조에 따라 내려져야 한다. 본 조에 의거한 소송에 대한 관할권을 가진 법원은 가능한 한 빠른 일자에 심리가 이루어지도록 사건을 배정하고 그러한 사건이 신속히 처리되도록 하여야 한다.
- (3) 미합중국의 사법권에 속하는 장소의 미합중국 지방법원 및 법원은 본 절에 의거하여 제기된 소송에 대한 관할권을 가진다. 그러한 소송은 주장된 불법 고용 관행이 이루어진 주의 임의의 사법 관할구역 또는 그러한 관행과 관련된 고용 기록이 유지 및 관리되는 사법 관할구역, 또는 주장된 불법 고용 관행이 없었다면 피해자가 근무하였을 사법 관할구역에서 제기될 수 있다. 그러한 관할구역에 피소인이 없는 경우, 그러한 소송은 피소인이 주 사무소를 두고 있는 사법 관할구역에서 제기될 수 있다. [미합중국 법전] 제28편 제1404조 및 제1406조의 목적상, 피소인이 주 사무소를 두고 있는 사법 관할구역은 모든 사건에서 소송을 제기할 수 있는 관할 구역으로 간주된다.
- (4) 사건이 계류된 관할구역의 법원장 (부재시에는 법원장보)은 즉시 해당 관할구역의 판사를 지명하여 사건을 심리하고 판결하도록 하여야 한다. 해당 관할구역에서 사건을 심리하고 판결하기 위해 이용할 수 있는 판사가 없는 경우, 경우에 따라서 관할구역의 법원장 또는 법원장보는 이러한 사실을 순회법원의 법원장(부재 시에는 법원장보)에게 증명하여 지방판사 또는 순회법원의 순회판사를 지명하여 사건을 심리하고 판결하도록 하여야 한다.
- (5) 본 항에 따라 지명된 판사는 가능한 한 빠른 시일내에 심리가 이루어지도록 사건을 배정하고 그러한 사건이 신속히 처리되도록 하여야 한다. 그러한 판사가 쟁점이 결정된 후 120일 이내에 사건의 공판 일정을 수립하지 못한 경우 해당 판사는 연방민사소송규칙 제53조에 따라 법원의 명령을 집행할 직원을 임명할 수 있다.

(g) (1) 법원이 소장에서 고발한 불법 고용 관행을 피소인이 의도적으로 이용하였거나 이용하고 있음을 발견한 경우, 법원은 피소인이 그러한 불법 고용 관행을 이용하는 것을 금하고 적절한 차별철폐조치를 명할 수 있다. 그러한 조치는 (경우에 따라서 불법고용 관행에 책임이 있는 사용자, 고용 알선기관 또는 노동단체가 지급할) 소급임금이 수반되거나 수반되지 않는 피고용인의 복직이나 고용, 또는 기타 법원이 적절하다고 보는 형평성 있는 구제를 포함할 수 있으며 이에 한정되지 않는다. 소급임금 지급 책임은 위원회에 고발을 제출한 날 이전 2년 이내의 기간에 대해서만 발생한다. 소급임금 지급액에서 장정소득 또는 차별된 사람이 합당한 노력으로 획득할 수 있었던 소득액을 차감한다.

(2) (A) 본 편의 제2000e-3조 (a)항[제704조 (a) 항]을 위반한 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국을 이유로 한 차별이 아닌 다른 이유로 개인의 노조 가입이 거부되거나, 자격이 정지되거나 혹은 제명된 경우, 또는 고용이나 승진이 거부되었거나 정직 또는 해직된 경우에는, 어떠한 법원의 명령도 해당 개인에 대하여 노조원으로서의 가입승인 또는 복귀, 피고용인으로서의 고용, 복직 또는 승진, 또는 소급임금을 지급을 요구하지 않는다.

(B) 개인이 주장에서 본 편 제2000e-2조 (m)항[제703조 (m) 항]에 의거한 위반을 증명하고, 피소인이 허용될 수 없는 동기부여 요인이 없는 경우에도 동일한 조치를 취하였을 것임을 입증한 경우, 법원은

(i) 선언적 구제, 명령적 구제 ((ii)에 규정된 사항 제외), 및 변호사 수입료 그리고 오직 본 편 제2000e-2조 (m)항 [제703조 (m)항]에 의거한 주장으로 인해 직접적으로 초래된 것으로 입증된 비용을 인정할 수 있다.

(ii) 손해배상을 재정하거나 (A)목에 명시된 가입승인, 복직, 고용, 승진 또는 지급 요구하는 명령을 내릴 수 없다.

(h) 제29편 제6장[1932년 3월 23일에 승인된 “법원조직법 수정 및 형평법 법원의 관할 정의 및 제한 등에 관한 법(An Act to amend the Judicial Code and to define and limit the jurisdiction of courts sitting in equity, and for other purposes)” 이란 명칭의 법 (29 U.S.C. 105-115)]은 본 조에 의거하여 제기된 민사소송에는 적용되지 않는다.

- (i) 고용주, 고용 알선기관 또는 노동단체가 본 조에 의거하여 제기된 민사소송에서 법원이 내린 명령을 준수하지 않은 경우, 위원회는 그러한 명령의 준수를 강제하기 위한 소송에 착수할 수 있다.
- (j) 본 조에 의거 제기된 민사소송 및 본 조 (i)항에 의거하여 제기된 일체의 소송은 제 28편 제1291조 및 제1292조 [미합중국 법전]에 규정된 장소의 대상이다.
- (k) 본 절에 의거한 일체의 소송이나 절차에서 법원은 재량으로 위원회 또는 미합중국이 아닌 승소당사자에 대하여 비용의 일부로서 합당한 변호사 수임료(전문가 비용 포함)를 지급할 수 있으며 위원회 및 미합중국은 비용에 대하여 민간인과 동일한 책임을 진다.

제2000e-6조 [제707조] 법무부 장관에 의한 민사소송

- (a) 법무부 장관이 어떠한 사람 또는 집단이 본 절에 의해 보장된 권리의 완전한 향유에 반하는 행태 또는 관행에 이용하고 있으며, 또한 행태 또는 관행의 특성 및 의도가 본법에 규정된 권리의 완전한 행사를 부정하는 것이라고 믿을만한 정당한 이유가 있는 경우, 법무부 장관은 미합중국의 해당 지방법원에 (1) 자신(부재시에는 법무부 장관보)이 서명하고, (2) 그러한 행태 또는 관행에 관한 사실을 기술하고, (3) 본 법에 기술된 권리의 완전한 향유를 보장하기 위해 필요하다고 판단한, 그러한 행태 또는 관행에 대한 책임이 있는 사람에 대한 영구적 또는 일시적 유지명령, 금지명령 또는 기타 명령을 포함한, 구제를 요구하는 소장을 제출하여 민사소송을 제기할 수 있다.
- (b) 미합중국의 지방법원은 본 조에 의거하여 제기된 소송 및 법무부 장관이 3인 재판부에 의한 사건 심리 및 판결을 요구할 수 있는 소송에 대한 관할권을 가지며 이를 행사한다. 법무부 장관은 그러한 요구를 자신의 판단에 따르면 해당 사건이 일반 대중에게 중요하다는 증명과 함께 제출하여야 한다. 증명 및 3인 재판부에 대한 요구서의 사본은 즉시 사건이 계류 중인 순회법원의 법원장(부재시에는 순회법원의 수석 순회판사)에게 제출되어야 한다. 그러한 요구를 있으면 경우에 따라서 순회법원의 법원장 또는 수석 순회판사는 즉시 해당 순회법원의 3인 재판부를 지명하여 그러한 사건을 심리 및 판결하도록 하여야 한다. 3인 재판부에서 최소 1인은 순회판사이어야 하며 나머지는 소송이 제기된 법원의 지방 판사이어야 한다. 3인 재판부는 가능한 한 빠른 시일내에 심리가 이루어지도록 사건을 배정하고 심리 및 판결에 참여하

며 그러한 사건이 신속히 처리되도록 하여야 한다. 그러한 법원의 최종 판결에 대한 상소는 대법원에 제기하여야 한다.

법무부 장관이 소송에서 그러한 요구를 하지 못한 경우, 사건이 계류 중인 관할구역의 법원장(부재시에는 법원장보)은 즉시 그러한 관할구역의 판사를 지명하여 사건을 심리하고 판결하도록 하여야 한다. 해당 관할구역에서 사건을 심리하고 판결하기 위해 이용할 수 있는 판사가 없는 때에는 경우에 따라서 관할구역의 법원장 또는 법원장보가 이러한 사실을 순회법원의 법원장(부재시에는 법원장보)에게 증명하여 지방판사 또는 순회법원의 순회판사를 지명하여 사건을 심리하고 판결하도록 하여야 한다.

본 조에 따라 지명된 판사는 가능한 한 빠른 시일내에 심리가 이루어지도록 사건을 배정하고 그러한 사건이 신속히 처리되도록 하여야 한다.

- (c) 1972년 3월 24일 [1972년도 고용평등법의 제정일]로부터 2년이 경과하면, 본 조에 의거한 법무부 장관의 직무는 [미합중국 법전] 제5편 제9장에 따라 본 항에 상반되는 조직 개편안을 대통령이 제출하여 의회가 의결하지 않은 한 그러한 직무와 관련하여 채용, 사용 또는 보유되거나 사용 가능하거나 제공될 인력, 자산, 기록 그리고 지출금, 배정액 또는 기타 기금의 미사용 잔액과 더불어 위원회로 이관된다. 위원회는 본 조 (d)항 및 (e)항에 따라 그러한 직무를 수행한다.
- (d) 본 조 (c) 항에 규정된 직무가 이관되면, 이관 전에 본 조에 따라 착수된 모든 소송에서 절차는 중단없이 계속되고, 모든 법원 명령 및 판결은 효력을 유지하며 위원회는 당사자로서 미합중국, 법무부 장관, 또는 법무부 장관보를 대체한다.
- (e) 1972년 3월 24일 [1972년도 고용평등법의 제정일] 이후, 위원회는 피해를 당하였다고 주장하는 사람이나 그 대리인 또는 위원회 위원에 의해 제출된 차별 행태 또는 관행에 대한 고발을 조사하고 조치를 취할 권한을 가진다. 모든 그러한 조치는 본 편 2000e-5조 [제706조]에 명시된 절차에 따라 수행되어야 한다.

제2000e-7조 [제708조] 주 법률에 대한 효력

본 절의 여하한 규정도, 어떠한 자에 대하여, 본 절 하의 불법 고용 관행에 해당하는 행위를

수행할 것을 요구 또는 허용하는 취지의 법률이 아닌, 주 또는 주의 정치적 하부조직의 현재 또는 장래의 법률에 의해 규정되는 책임, 의무, 제재 또는 처벌을 면제하는 것으로 간주되지 않는다.

제2000e-8조 [제709조] 조사, 감사, 기록, 정부기관

- (a) 본 편 제2000e-5조 [제706조]에 의거한 고발에 대한 조사와 관련하여, 위원회 또는 위원회가 지명한 대표는 어느 때든 합당한 시간에 조사를 목적으로, 본 절의 적용 대상인 불법 고용 관행 및 조사가 진행중인 고발에 관련된, 조사 또는 소송 제기의 대상인 사람의 증거를 열람하고 복사할 권한을 가진다.
- (b) 위원회는 주의 공정한 고용 관행 법률의 시행을 담당하는 주 및 지방 기관과 협력할 수 있으며, 그러한 기관의 동의하에 본 절에 의거한 직무의 수행을 위하여 특정적으로 지출이 승인된 자금의 범위 내에서 상호 이익을 위해 그러한 기관이 수행하는 연구 및 기타 사업에 참여하고 그 비용을 지원할 수 있다. 또한 그러한 기관 및 그 피고용인의 서비스를 활용할 수 있으며, 법률의 여타 규정에도 불구하고, 위원회의 본 절 시행을 지원하기 위해 그러한 기관 및 그 피고용인이 제공한 서비스에 대하여 비용을 선지급하거나 사후에 정산할 수 있다. 그러한 협력을 촉진하기 위하여, 위원회는 그러한 주 또는 지방 기관과 서면 협정을 체결할 수 있으며 그러한 협정은 동 협정에 명시된 사건의 경우 위원회가 고발을 처리하는 것을 제한하거나, 위원회가 해당 주 또는 지방의 사람 또는 사람의 집단에 대하여 본 조에 의거 부과된 요건을 면제하도록 하는 조항을 포함할 수 있다. 위원회는 그러한 협정이 본 절의 효과적인 시행에 적합하지 않다고 결정한 경우에는 언제든지 그러한 협정을 파기하여야 한다.
- (c) 본 절의 적용 대상인 모든 고용주, 고용 알선기관 및 노동단체는 본 절 또는 이에 의거한 규정이나 명령의 시행을 위하여 합당하거나, 필요하거나 또는 적절한 (1) 기록으로서 불법 고용 관행이 이루어졌거나 이루어지고 있는지 여부의 판단에 관련된 것을 작성 및 보관하고 (2) 해당 기록을 그러한 기간 동안 보존하며 (3) 공청회 후에 위원회가 규정 또는 명령으로 명한 바에 따라 그러한 기록에 의거하여 보고하여야 한다.

위원회는 규정으로 도제제도 또는 기타 훈련 프로그램을 관리하는 본 절의 적용 대상인 각 고용주, 노동단체 및 합동노사위원회가 본 절의 목적 수행을 위해 합당하게

필요한 기록을 유지하도록 요구하여야 한다. 그러한 기록에는 신청 접수 시간적 순서를 수록한 프로그램에 참여하고자 하는 신청자 명부가 포함되며 이에 한정되지 않는다. 또한 요청이 있는 경우 도제제도 또는 기타 훈련 프로그램에 참여할 사람을 선택하는 방법에 관하여 위원회에 상세한 설명을 제공하여야 한다. 본 조에 의거한 규정 또는 명령의 적용으로 인하여 심대한 장애가 초래될 것으로 생각하는 고용주, 고용 알선기관, 노동단체 또는 합동노사위원회는 그러한 규정 또는 명령의 적용 면제를 위원회에 신청할 수 있으며, 면제의 신청이 기각된 경우에는 그러한 기록이 보관된 관할구역의 미합중국 지방법원에 민사소송을 제기할 수 있다. 경우에 따라서 위원회 또는 법원이 규정 또는 명령을 당해 고용주, 고용 알선기관 또는 노동단체에 적용하는 것이 심대한 장애를 초래할 것이라 판단한 경우, 경우에 따라서 위원회 또는 법원은 적절한 면제를 허용할 수 있다. 본 항의 규정을 준수하도록 요구된 개인이 이를 이행하지 못하거나 거부하는 경우, 위원회의 신청이 있거나, 정부, 정부 기관 또는 정치적 하부조직이 관련된 사건에서 법무부 장관의 신청이 있으면 그러한 사람이 발견되거나, 거주하거나, 사업을 운영하는 관할구역의 미합중국 지방법원은 그러한 사람에게 준수를 요구하는 명령을 내릴 수 있는 관할권을 가진다.

- (d) 본 조 (c)항에 따라 요건을 규정함에 있어서, 위원회는 이해관계가 있는 다른 주 및 연방 기관과 협의하여야 하며 그러한 요건이 해당 기관에 의해 채택된 요건과 조화되도록 노력하여야 한다. 위원회는 요청이 있는 경우 공정한 고용관행 법률의 시행을 담당하는 주 또는 지방 기관에 비용을 부담시키지 않고 본 조 (c)항에 따라 그러한 기관의 관할에 속하는 고용주, 고용 알선기관, 노동단체 또는 합동노사위원회로부터 입수된 정보를 제공하여야 한다. 그러한 정보는, 그러한 정보와 관련된 소송이 주 또는 지방 법률에 의거하여 제기되기 전에는 수신 기관이 이를 공개하지 않을 것을 조건으로 하여 제공되어야 한다. 이러한 조건을 수신 기관이 위반하는 경우, 위원회는 본 항에 따른 이후의 요청을 거절할 수 있다.
- (e) 위원회의 임원 또는 피고용인이 위원회가 본 조에 의거한 그 권한에 따라 입수한 여하한 정보를 본 절에 의거하여 그러한 정보와 관련된 소송이 제기되기 전에 일체의 방식으로 공개하는 것은 불법이다. 본 항을 위반하여 일체의 방식으로 공개하는 위원회의 직원 또는 피고용인은 경범죄를 위반한 것이며 유죄판결에 따라 1,000달러 이하의 벌금 또는 1년 이하의 징역에 처한다.

제2000e-9조 [제710조] 조사 권한

위원회 또는 정당하게 권한이 부여된 대리인 또는 기관에 의해 수행되는 모든 청문회 및 조사의 목적 달성을 위하여 제29편 제161조 [전국노사관계법 제11조]가 적용된다.

제2000e-10조 [제711조] 통지의 게시 및 벌칙

- (a) 경우에 따라 모든 고용주, 고용 알선기관 및 노동단체는 피고용인, 취업 지원자 및 회원에 대한 통지가 관례적으로 게시되는 사업장의 눈에 잘 띄는 장소에 위원회에 의해 작성 또는 승인된 통지로서 본 절의 발췌, 요약 및 관련 규정 그리고 제소에 관련된 정보를 기술한 것을 게시하여야 한다.
- (b) 본 조의 고의적 위반이 있는 경우 각각의 개별 위반 행위는 100달러 이하의 벌금으로 처벌된다.

제2000e-11조 [제712조] 퇴역 군인의 특권 또는 우선권

본 절의 어떠한 사항도 퇴역 군인에 대하여 특별한 권리 또는 우선권을 제공하는 연방, 주, 준주 또는 지방 법률을 폐지하거나 수정하는 것으로 해석되지 않는다.

제2000e-12조 [제713조] 규칙 및 규정

- (a) 위원회는 본 절 조항의 시행을 위하여 수시로 적합한 절차 규정을 공포, 수정 또는 폐지할 수 있는 권한을 가진다. 본 조에 의거하여 공포된 규정은 제5편 제5장 제2절 [행정절차법(Administrative Procedure Act)]의 기준과 제한에 부합하여야 한다.
- (b) 주장된 불법 고용 관행에 근거한 일체의 소송 또는 절차에서 (1) 불법 고용 관행을 시행한 사람이 제소된 작위 또는 부작위가 선의이며 위원회의 서면의 해석 또는 의견에 부합하는 것으로서 그러한 해석 또는 의견을 신뢰함으로써 초래된 것이라 항변하여 이를 입증한 경우, 또는 (2) 본 절의 규정에서 요구하는 정보를 공포 및 제출하

지 않은 사람이 그러한 정보를 공표 및 제출하지 않은 것은 선의이며 위원회가 본 절에 의거하여 내린 그러한 정보의 공표 및 제출에 관한 지시에 부합하는 것이라고 항변하여 이를 입증한 경우에는 책임 또는 처벌의 대상이 되지 않는다. 그러한 항변이 성립하는 때에는 (A) 그러한 작위 또는 부작위 이후에 그러한 해석 또는 견해가 수정 또는 폐지되었거나 사법 당국에 의해 무효이거나 법적 효력이 없다고 판결된 경우 또는 (B) 설명 및 연례보고서의 공표 및 제출 후에 사법 당국에 의해 그러한 공표 또는 제출이 본 절의 요건에 부합되지 않는다고 판결된 경우에 해당하더라도 소송 또는 절차를 저지한다.

제2000e-13조 [제714조] 위원회 또는 그 대표에 대한 강제적인 저항

[미합중국 법전] 제18편 제111조 및 제1114조는 그 공식적인 직무수행에 있어서 위원회의 임원, 대리인 및 피고용인에게 적용된다. [미합중국 법전] 제18편 제111조 및 제1114조의 규정에도 불구하고, 본 법에 의거한 공식적인 직무의 수행과 관련하여 또는 이를 위하여 동 편 제1114조를 위반하여 사람을 살해한 자는 최고 무기징역에 처한다.

권한의 이관

[1978년도 대통령 조직개편안에 의거하여 고용평등조정위원회(Equal Employment Opportunity Coordinating Council)의 직무의 관리는 1978년 7월 1일자로 고용평등위원회로 이관되었다.]

제2000e-14조 [제715조] 고용평등조정위원회

[노동부 장관, 고용평등위원회 위원장, 법무부 장관, 미합중국 공무원위원회 위원장, 미합중국 공민권위원회 위원장 또는 그 각각의 대표자로 구성되는 고용평등조정위원회(본 조의 이하의 규정에서 위원회라 한다)를 설치한다.]

고용평등위원회[위원회]는 고용평등 법률, 명령 및 정책의 시행 및 집행을 담당하는 다양한 부처, 기관 및 연방정부의 지부의 노력을 극대화하고 효율을 증진하며, 그 활동, 기능 및 관할권 충돌, 경쟁, 중복 및 불일치를 제거하기 위하여 마련된 협정, 정책 및 관행의

발전 및 시행을 담당한다. 매년 10월 1일[7월 1일] 이전까지, 고용평등위원회[위원회]는 대통령과 의회에 더불어 활동 보고서를 본 조의 목적 달성 촉진을 위해 바람직한 것으로 판단한 또는 관리상의 변경에 관한 권고와 더불어 제출하여야 한다.

제2000e-15조 [제716조] 발효일

(a) 본 편은 제정일로부터 1년 후에 효력을 가진다.

(b) (a)항에도 불구하고, 제703조, 제704조, 제706조 및 제707조를 제외한 본 편 조항들은 즉시 효력을 가진다.

(c) 대통령은 1964년 7월 2일 [본 편의 제정일] 이후 실행 가능한 한 신속하게 협의회를 개최하여 본 절에 의해 영향을 받는 집단의 지도부가 본 절 규정에 의해 부여된 권리 및 의무를 숙지할 수 있도록 하고, 아울러 모든 조항이 발효되었을 때 본 절이 공정하고 효과적으로 시행되도록 할 계획을 수립하여야 한다. 대통령은 그러한 회의 또는 (1) 대통령 직속 고용평등위원회 위원, (2) 공민권위원회 위원, (3) 고용평등 촉진에 관련된 주 및 지방 기관 대표자, (4) 고용평등 촉진에 관련된 민간 기관의 대표 그리고 (5) 본 절의 적용 대상인 고용주, 노동단체, 및 고용 알선기관의 대표자의 회의에 대한 참여를 요청하여야 한다.

권한의 이관

[1978년도 대통령 조직개편안 제1호에 의거하여 1979년 1월 1일자로 제717조의 시행은 공무원위원회(인사관리처(Office of Personnel Management))로부터 고용평등위원회로 이관되었다.]

제2000e-16조 [제717조] 연방정부에 의한 고용

(a) 제5편 제102조 [미합중국 법전]에 규정된 군사 관련 부처, 제5편 제105조 [미합중국 법전]에 규정된 [회계검사원(General Accounting Office) 이외의] 행정기관 (비세출자금에서 임금이 지급되는 피고용인 및 취업지원자 포함), 미합중국 우체국 및 우

편요금위원회, 경쟁적 임용직을 가진 컬럼비아 특별구 정부의 기구, 경쟁적 임용직을 가진 연방정부의 입법 및 사법부의 부문, 그리고 국회도서관에서의 피고용인 또는 취업지원자에게 (미합중국 영토 밖에서 고용된 외국인은 제외) 영향을 미치는 인사 활동은 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국을 근거로 한 차별없이 이루어져야 한다.

(b) 본 항에 달리 규정된 바를 제외하고, 고용평등위원회[공무원위원회]는 소급임금이 지급되거나 지급되지 않는 피고용인의 복직 또는 고용을 포함하여 본 조의 방침을 시행할 적절한 구체수단을 통하여 본 조 (a)항의 규정을 집행할 권한을 가진다. 또한 본 조에 의거한 책무를 수행하는데 필요하고 적절한 규칙, 규정, 명령 및 지시를 공포한다. 고용평등위원회 [공무원위원회]는

- (1) 본 조 (a)항에 언급된 각 부처 및 기관 그리고 각 관련 기구가 모든 그러한 피고용인 및 취업지원자를 위한 고용평등을 위한 차별철폐 프로그램을 관리하기 위하여 제출하는 국가 및 지역 고용평등계획에 대한 연례 검토 및 승인을 담당한다.
- (2) 주기(최소 반년)적으로 그러한 부처, 기관 또는 기구로부터 진행 보고서를 입수 및 공개하여 모든 기관의 고용평등 프로그램 운영을 검토하고 평가한다.
- (3) 고용평등과 관련된 이해관계가 있는 개인, 집단, 및 단체와 협의하고 그 권고를 구한다.

그러한 부처, 기관 또는 기구의 장은 본 규정에 의거하여 차별을 제소한 피고용인 또는 취업지원자에게 그러한 제소에 대하여 취한 최종적 조치를 통지하도록 하는 조항이 포함된 규칙, 규정, 명령 및 지시를 준수하여야 한다. 각 부처, 기관 또는 기구에 의해 제출된 계획은 다음을 포함하여야 하며 이에 한정되지 않는다.

- (1) 잠재력을 최대한 발휘할 수 있도록 피고용인의 발전 기회를 극대화하는 훈련 및 교육 프로그램의 제정에 관한 규정
- (2) 고용평등 프로그램의 수행을 담당하는 부처, 기관 또는 기구 직원에 대한 고용평등 관련 훈련 및 경력 요건, 그리고 고용평등 프로그램의 실시를 위한 기술 인력 및 자원의 배정 계획에 대한 기술

국회도서관에서의 고용에 대해서는, 본 항에 따라 고용평등위원회 [공무원위원회]에 부여된 권한을 국회도서관이 행사한다.

- (c) 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국을 근거로 한 차별과 관련하여 본 조 (a) 항에 의거하여 제출된 고발에 대하여 본 조 (a)항에 언급된 부처, 기관 또는 기구가 내린 결정 결정 또는 명령, 집행명령 제11478호 또는 이후의 집행명령에 대하여 이의신청이 있음에 따라 부처, 기관이나 기구, 또는 고용평등위원회 [공무원위원회]가 취한 최종 조치를 통지 받은 때로부터 **90일** 이내에, 또는, 그러한 부처, 기관 또는 기구의 결정 및 명령에 대한 이의가 있어 부처, 기관이나 기구, 또는 고용평등위원회 [공무원위원회]에 최초로 제소한 날의 180일 이후부터 부처, 기관 또는 기구가 최종 조치를 취할 때까지, 피고용인 또는 취업지원자는 자신의 제소에 대한 최종 처분에 의하여 피해를 당하였거나 자신의 제소에 대하여 처분이 이루어지지 않아 피해를 당한 경우, 본 편 제2000e-5조 [제706조]에 규정된 바에 따라 민사소송을 제기할 수 있다. 그러한 민사소송에서 해당 부처, 기관 또는 기구의 장이 피고가 된다.
- (d) 적절한 경우 본 편 제2000e-5조 (f)항 내지 (k)항 [제706조 (f)항 내지 (k)항] 는 본 법에 의거 제기된 민사소송에 적용되며 **당사자가 공공기관이 아닌 경우에는 지급 체계를 배상하기 위하여 동일한 이자율을 사용할 수 있다.**
- (e) 본 법의 어떠한 사항도, 정부 기관 또는 공무원에 대하여 헌법 및 법률의 요구에 따른 고용에서의 비차별을 보장하여야 할 책임이나 연방정부에서의 고용평등에 관련된 집행명령 제11478호에 의거한 책임을 면제하지 않는다.

제2000e-17조 [제718조] 정부계약의 거절, 해제 및 정지에 관한 특별 규정

정부가 제5편 제554조 [미합중국 법전] 및 그 이하의 관련 조항에 의거하여 사용자에 대하여 청문회 또 심판을 실시하지 않으며, 그러한 고용주가 정부가 직전 12개월 내에 이미 동일한 시설에 대하여 승인하였던 차별철폐 계획을 가진 경우에는, 그러한 고용주를 상대로 한 정부 계약 또는 그 일부는 그러한 고용 평등 법률 또는 명령에 의거하여 미합중국의 기관 또는 공무원에 의해 거절, 보류, 해제 또는 정지되지 않는다.

다만 이에 해당되는 고용주가 그러한 차별철폐 계획에 대한 사전 동의를 본질적으로 위반한 경우, 본 조는 적용되지 않는다. 본 조의 목적상 차별철폐 실행계획은 해당 시행 기관

이 그러한 계획을 승인한 때에 정부에 의해 승인된 것으로 본다. 다만 이후 45일 이내에 연방계약이행처(Office of Federal Contract Compliance)가 그러한 계획을 승인하지 않는 경우가 아니어야 한다.

고용상 연령차별금지법 (1967)

편집자 주(註): 이하는 제621조로 시작되는 1967년도 미국 고용상 연령차별금지법(The Age Discrimination in Employment Act of 1967) (공법(Pub. L). 90-202)(이하 ADEA로 표기함)의 원문으로, 수정된 내용 그대로이며 미합중국 법전(United States Code) 제29권 (Volume 29)에 수록된 것과 동일하다. ADEA는 40세 이상의 고령자들에 대한 고용 차별을 금지한다. 노령 근로자 권익보호법(pub. L.101-433)은 ADEA의 일부 조항을 수정한다. 아울러 1991년의 공민권법(公民權法) 제115조는 ADEA 제7(e)조(29 U. S.C. 626(e))가 수정한다. 이 수정 조항들은 볼드체로 표기하였다. 법률로 정한 ADEA의 상호 참조는 이탤릭체로 각조의 표제 다음에 표시된다. 편집자의 주 또한 이탤릭체로 표시한다.

본 법은 고용상 연령차별을 금지하는 것을 목적으로 한다.

소집된 미합중국 의회에서 상원 및 하원에 의해 제정된 본 법은 “1967년 고용상 연령차별 금지법”이라 한다.

* * *

제621조 [제2조] 목적

- (a) 본 의회는 다음과 같이 판단하여 밝히는 바이다.
 - (1) 증가하는 생산성과 풍요에도 불구하고, 노령 근로자들은 고용유지, 특히 직장을 옮기는 경우 재취업에서 불이익을 당하고 있다.
 - (2) 업무수행 능력과 무관한 임의적인 연령 제한은 관행처럼 되어왔고, 몇몇 바람직한 제도 또한 고령자에게 불리하게 적용되기도 한다.
 - (3) 실업 상태, 특히 기술, 의욕, 고용부의 용인성 부족으로 인해 야기된 장기간 실업은 젊은 층에 비하여 고령층에서 광범위하게 발생한다. 그 수가 많고 증가하므로 고령층의 고용문제는 심각한 상황이다.
 - (4) 통상에 영향을 주는 산업에 고용상 임의적 연령제한 관례는 통상과 통상에서 재화의 자유로운 흐름에 부담을 가중시킨다.
- (b) 따라서 본 장은 연령보다는 능력에 기초한 고령층의 고용을 장려하고 고용상 임의적 연령제한의 금지하고 고용주 및 피고용인을 위해 고용상 연령으로 야기되는 문제점 해결방안의 모색을 목적으로 한다.

제622조 [제3조] 교육 및 연구 프로그램

- (a) 노동부장관[고용평등위원회]은 고령 근로자의 요구와 능력, 고용 안정 및 경제 기여도에 관한 연구에 착수하여 노동조합과 경영진, 일반 대중에게 정보를 제공하도록

한다. 본 장의 소기 목적을 달성하기 위해서 노동부장관[고용평등위원회]은 지속적으로 교육 및 정보에 관한 프로그램을 시행하고, 그외에도 다음의 조치를 취한다.

- (1) 고령층의 고용 장벽을 허물기 위한 연구를 착수하거나 장려하고, 고령자들의 기술을 활용할 수 있는 방안을 강구
 - (2) 고용주, 전문가 모임, 각종 매체 전반, 그리고 고용 증진에 관한 자료나 연구에 관심이 있는 사람들에게 출판 및 배포
 - (3) 공공고용서비스제도 및 고령층의 고용 기회 확대에 이바지하는 공공·민간기관의 공동 협력을 통한 연구 및 교육 프로그램을 육성
 - (4) 주 또는 지역 사회의 정보 및 교육 프로그램을 전폭적 지원
- (b) 본 장의 발효일로부터 6개월 이내에 본 편[제12조]의 제631조에 명시된 대로 노동부장관은 자신이 바람직하다고 판단하는 최소 혹은 최고 연령 제한을 국회에 상정하여야 한다.

제623조 [제4조] 연령차별금지

- (a) 고용주의 다음과 같은 행위는 위법이다.
- (1) 개인의 연령을 이유로 고용을 거부하거나 해고시킬 경우 또는 보수, 기간, 조건 등 고용에 차별을 두는 것
 - (2) 개인의 연령을 이유로 고용기회를 박탈하여 피고용인들을 제한, 분리, 분류하는 행위와 그로 인하여 피고용인의 지위에 부정적인 영향을 끼치는 경우
 - (3) 본 장을 따를 목적으로 피고용인의 임금을 삭감하는 행위
- (b) 고용 알선기관이 개인의 연령을 이유로 고용을 거부 또는 차별을 두거나 또는 개인의 연령을 근거로 분류하는 것도 위법이다.

- (c) 노동단체가 다음과 같은 행위를 할 경우 위법이다.
- (1) 개인의 연령을 이유로 단체의 회원자격을 박탈 또는 차별하는 경우
 - (2) 개인의 연령을 이유로 지위를 제한, 분리, 분류하거나 고용 기회를 박탈하여 고용을 거부하고 피고용인 또는 고용 지원자로서의 지위에 부정적인 영향을 미칠 경우
 - (3) 본 조항을 위반하여 고용주 로 하여금 개인에 차별을 두는 행위를 하거나 그렇게 유도하였을 경우
- (d) 피고용인 또는 지원자가 본 조항에 의거하여 위법인 규정에 적당하지 않거나 본 장에 의거하여 조사, 소송 절차, 기소 등에 어떤 방식으로든 연관되거나 증언, 지원, 참석했다는 이유로 고용주, 노동단체 또는 고용 알선기관이 피고용인이나 지원자를 차별했을 경우는 위법이다.
- (e) 고용주, 노동단체 또는 고용 알선기관이 연령에 근거하여 특혜, 제한, 구분, 차별을 명시하여 사용자에게 의한 채용관련 광고 혹은 공지를 출판하는 경우와, 노동단체 또는 고용 알선기관이 연령에 따라 구분하여 고용에 차별을 두는 경우는 위법이다.
- (f) 고용주, 노동단체 또는 고용 알선기관의 다음과 같은 행위는 법률에 위배되지 않는다.
- (1) 연령이 특정 직업의 수행에 필요한 일정한 자격이거나, 차등을 둘 때 나이가 아닌 다른 정당한 요인에 근거를 두는 경우 또는 이와 같은 관행이 해외의 사업장에서 행해지고 있으며 또한 그 관행을 어기는 것이 고용주나 고용주가 경영하는 기업으로 하여금 사업장이 위치해 있는 국가의 법률을 위배하는 경우 등 제(a)항, 제(b)항, 제(c)항 과 제(e)항에서 규정한 이외의 금지된 행위를 할 경우
 - (2) 본 조항의 제(a)항, 제(b)항, 제(c)항과 제(e)항에 의해 금지된 행위를 하는 경우
 - (A) 본 장의 원래 목적을 훼손하지 않은 범위 내의 선의의 고령자 우대제도 (선임자 우대제도)의 조항을 준수하되, 단 동 제도는 본 편의 제631(a) 조에 명시된 대로 개인의 연령을 이유로 자진 퇴직을 요구하지 않아야

한다.

(B) 다음과 같은 선의의 고용보험제도(employment benefit plan) 조항을 준수하는 경우

(i) 연방규칙(Code of Federal Regulations, 1989년 6월 22일 발효) 제29편 제1625.10조에 허용하는 것처럼 각각의 연금 및 연금상품에 있어서 노령 근로자의 실 납입금액이 젊은 피고용인의 납입 금액과 동일한 경우

(ii) 본 장의 목적과 일치하는 자발적 조기퇴직연금제도인 경우. 제(B)(i)와 (ii)항에 규정되기 있긴 하지만 그것이 고용보험제도나 자발적 조기퇴직연금제도는 개인을 해고하는 구실이 되어서는 안된다. 또한 고용보험제도는 본 편의 제631(a)조에 명시된대로 개인의 연령을 이유로 자발적인 퇴직을 요구하거나 허가할 수 없다. 제(A)호와 제(B) (i), (ii)호에 의거하여 고용주, 고용 알선기관 또는 노동단체는 본 장이 제시하는 민사집행소송(civil enforcement proceeding)이 합법적이라는 점을 증명해야 할 의무를 진다. 또한

(3) 어떤 사유로 개인을 면직시키거나 징계하는 행위

(g) [삭제됨]

(h) (1) 고용주가 그 설립지가 외국인 법인을 통제하는 경우, 해당 법인이 본 조항에 금지된 관행을 시행하는 경우 이는 고용주에 의한 것으로 간주한다.

(2) 동조의 금지항목은 미국인 고용주에 의해 통제되지 않은 외국인 고용주에 의한 외국에서의 운영에 대해서는 적용되지 않는다.

(3) 동항에서 '고용주의 법인 경영 여부'를 결정하는데는 다음의 항목을 근거로 한다.

(A) 운영의 상호관계

(B) 공동 경영

(C) 근로 관계의 집중된 관리와

(D) 고용주와 법인의 재무 관리 또는 공동 소유

(i) 만일 국가, 정부부처, 각 주(州) 기관의 고용주가 다음과 같은 행위를 취하고 개인의 연령을 이유로 고용 및 면직을 거부하는 것은 위법이 아니다.

(1) 소방관, 법 집행공무원의 고용에 관하여 개인은 1983년 3월 3일 적용된 주 및 지방 법률에 의거하여 일정수준의 고용 및 퇴직이 가능한 나이가 되어야 한다.

(2) 선의의 고용 및 퇴직 제도에 대한 본 장의 취지를 준수하는 것에 있어서는 결코 예외가 있을 수 없다.

(j) (1) 본 항에 달리 언급된 것을 제외하고, 고용주, 고용 알선기관 또는 노동단체나 어떤 단체가 피고용인연금급여안을 수립하거나 유지하는 것은 위법이다. 아래는 그 위법사항의 예이다.

(A) 확정급여형안(Defined Benefit Plan)의 경우, 연령을 이유로 피고용인의 급여증가액을 중지시키거나 급여증가액의 이율을 하락시키는 경우

(B) 확정기부형안(Defined Contribution Plan)의 경우, 연령을 이유로 피고용인의 계좌에 지불되는 배당금액을 중단시키거나 피고용인의 계좌에 지불될 배당금액의 이율을 감소시키는 경우

(2) 본 조항의 어떤 부분도 고용주, 고용 알선기관 또는 노동단체가 피고용인연금급여안 규정에 있어 (연령에 상관 없이) 제도의 급여액을 책정하기 위하여 근무 연도에 제한을 두거나 보험금의 액수에 제한을 가하는 조항을 제정하는 것을 금지하도록 하진 않았다.

(3) 확정급여형안의 마지막 연도에 있으면서 동 제도상 정상 퇴직 연령에 달한 피고용인은

(A) 만일 피고용인의 보험급여가 보험 기간의 마지막 연도에 개시되면, 보험 기간동안 피고용인에 대한 계속적인 보험 이자 증가액에 관한 동항의 어떤 요건도 보험 통계상 보험급여 지급액에 상당하는 액수에 충분하도록 처리되어야 한다. 그리고,

(B) 만일, 피고용인 보험급여가 본 편의 제1056(a)(3)조[1974년 피고용인퇴직 소득 보장법 제206(a)(3)조]와 제26편 제401(a)(14)(c)조[1986년 내국세입법]에 따라 마지막 연도에 개시되지 않거나, 피고용인의 보험급여가 본 편의 제1053(a)(3)(B)조[1974년 근로자퇴직연금보장법 203(a)(3)(B)항]와 제26편 제411(a)(3)(B)조[1986년 내국세입법]에 의거하여 보험기간동안 중지되면, 보험기간동안 피고용인의 보험 이자 증가액에 관한 동항의 요건은 정상 퇴직 연령에 도달한 이후 보험급여 지불 연기에 의한 보험기간 동안 지불만기 보험금에 상당하는 정도로 처리되어야 한다.

본 항의 규정들은 재무부장관령에 따라 적용되어야 한다. 동 규칙들은 본 하위조항에 언급된 피고용인연금보호제도에 적용되어야 하며, 피고용인의 경우 보험기간 이내에 그와 같은 규정의 적용에 대비하여야 한다.

- (4) 피고용인연금보험제도에 관한 본 항의 요건에 따라 보험이자증가율과 관련된 본 조항의 요건의 준수와도 연관된다.
- (5) 제26편 제1-D장[1986년 내국세입법]에 규정되었듯이 높은 급여를 받는 피고용인들의 차별을 배제할 목적의 재무부장관령의 규정처럼 제(1)항은 높은 급여를 받은 사람들에게는 적용되지 않는다(제26편 제414(q)조[1986년 내국세입법]의 의도이기도 함).
- (6) 단지 급여증가액 산정시 조기퇴직급여의 보조금 지급 부분이 고려되지 않았다고 해서 본 제도가 제(1)항의 요건을 만족시키는데 실패한 것처럼 여겨져서는 안된다.
- (7) 제26편 제411(b)(1)(H)조의 (v)항[1986년 내국세입법]과 제26편 제411(b)(2)조의 (C) 및 (D)호[1986년 내국세입법]에 대해 재무부장관령의 모든 규정은 동일한 방식으로 본 항의 요건에 적용되어야 하며, 제411(b)(1)(H)조와 제411(b)(2)조의 요건에 관하여 본 규정사항이 적용된다.
- (8) 단지 본 편의 제1002(24)(B)조[1974년 근로자퇴직연금보장법 제3(24)(B)조]와 제26편 제411(a)(8)(B)조[1986년 내국세입법]에 동 제도가 정상 퇴직 연령을 규정하고 있다는 이유로 본 조항의 요건을 만족시키지 못한 것으로 취급되어서는 안된다.

(9) 동항의 목적으로

(A) “피고용인연금보험제도”, “확정급여형안”, “확정기부형안” 및 “정상 퇴직 연령” 등의 용어는 본 편의 제1002조[1974년 근로자퇴직연금보장법3항]에 그 의미가 정의되어 있다.

(B) 또 다른 용어, “수당”은 제26편 제414(s)조[1986년 내국세입법]에 그 의미가 정의되어 있다.

(k) 연공서열제나 고용보험제도 등은 그러한 시스템이나 제도의 채택일과 상관없이 본 장에 따라야 한다.

(l) 본 조항의 제(f)(2)(B)의 (i), (ii)항에도 불구하고-

(1) 만일 다음과 같은 경우라면 제(a)항, 제(b)항, 제(c)항과 제(e)항을 위반하는 경우에서 제외된다.

(A) 고용연금보험제도(본 장의 제1002(s)조 [1974년 근로자퇴직연금보장법 제3(2)조]에 규정됨)는 일반 및 조기퇴직연금에 대한 적격성 판단 조건으로서 일정한 최소 연령에의 도달을 규정하고 있다. 또한

(B) 확정급여형제도(본 장의 제1002(35)조[1974년 근로자퇴직연금보장법 3(35) 조항]에 규정됨)는

(i) 조기퇴직연금의 보조금 부분을 구성하는 납입금과

(ii) 보험 가입자가 사회보장법 제2장(42 U.S.C. 401 이하 참조)가 규정한 삭감, 혹은 삭감되지 않은 노령연금수당을 받기 적격한 연령 전에 개시되어 (제도상 명시된) 그 연령때 말소되는 연금 가입자를 위한 사회보장 보조금은 노령연금수당의 액수를 넘지 않는데 대해 규정하고 있다.

(2) (A) 다음과 같이 연령에 관계없는 불특정한 경우라고 해서 제(a)항, 제(b)항, 제(c)항과 제(e)항에 위반되지 않는다.

- (i) 즉각적인 연금(immediate pension)에 적합한 개인에 의해 수여된 퇴직자의 건강보험혜택의 경우,
 - (ii) 연령에 관계없는 불특정한 경우와 적어도 즉각적인 연금(immediate pension) 및 비삭감 연금(unreduced pension)에 적합한 개인 때문에 추가 연금 혜택이 가능할 경우, 또는
 - (iii) 제(i), (ii)항에 명시된 금액이 연령과는 관계없는 불특정한 경우의 결과로 계약 해제에 따른 퇴직금(severance pay)에서 공제될 경우 등이다.
- (B) 제(A)(i)항에 따라 연금 통계상 삭감된 즉각적 연금급여를 받은 개인에 한하여 제(A)(i)항에 의한 공제 가능한 양은 연금 보험에서 저하된 비율만큼 삭감된다.
- (C) 계약 해지금은 ([1986년 내국세입법]의 제26장 501(c)(17)조에 기술된 데로) 보조 실업 수당의 일부를 포함한다. 그 계약 해제에 따른 퇴직금(severance pay)은
- (i) 52 주까지 추가 혜택을 부여하게 되며,
 - (ii) 한 개인이 즉각적 임금과 무삭감 연금을 받기에 적합하게 될 시점까지 지속적인 혜택을 부여하는 기능과 효력을 가지고,
 - (iii) 개인이 즉각적 임금과 무삭감 연금에 적합하게 되면 그 시점을 기준으로 지급이 중단된다.
- (D) “퇴직자 건강보험”은 본 항의 취지와 본 항이 승인하는 공제금액에 따라 퇴직자를 위한 단체건강제도를 위해 제공된 연금이다. 다음이 그 종류들이다(이들은 모두 연령과는 상관없는 불특정한 경우에 의해 정해진다).
- (i) 65세 이하인 퇴직자들을 위해 고용주가 제공하는 연금은 최소한 사회 보장법 제18장(42 U.S.C. 1395 이하 참조)이 규정하는 지급

액과 동일하다.

- (ii) 65세 이상의 퇴직자들을 위해 고용주가 제공하는 연금은 최소한 사회 보장법 제18장이 규정하는 지급 금액의 4분의 1과 같다.
 - (iii) 고용주가 제공하는 연금은 제(i), (ii)항에 기술되어 있다.
- (E) (i) 만일 고용주가 퇴직자에게 건강보험을 제공해야 할 의무사항의 기간이 제한되어 있으면, 각 개인이 받는 금액은 65세 이전의 기간 동안에는 일년에 3,000달러, 65세 이후에 개시되는 지급 기간동안에는 일년에 750달러로 산정되어야 한다.
- (ii) 만일 사용자가 퇴직자에게 건강보험을 제공해야 할 의무사항의 기간이 한정되어 있지 않으면, 각 개인에 대한 지급액은 65세 이하인 자에게는 48,000달러, 65세 이상인 자에게는 24,000달러로 산정되어야 한다.
- (iii) (i), (ii)항에 규정된 지급액은 연령과 상관없는 불특정한 경우의 날짜를 기준으로 그 개인의 나이를 기록하여 이를 바탕으로 산출된다. 지급액은 1990년 10월 16일로부터 효력을 가지며, 노동부가 출간한 도시 소비자의 소비자 물가 지수의 의료 기준을 바탕으로 하여 1990년 10월 16일로부터 1년 후에 발생하는 불특정한 경우에 대하여 매년 1년을 기준으로 환산된다.
- (iv) 만일 개인이 퇴직자 건강보험의 할부금을 지불해야 할 경우 본 항을 기준으로 산정된 금액은 개인이 지불해야 할 할부금 전체의 비율로 감소되어야 한다.
- (F) 만일 제(A)항에 따라 공제를 실시한 고용주가 제(E)항의 규정사항을 준수하지 못했을 경우, 그에 대해 피해를 입은 개인은 제(E)항에 표시된 규정 사항의 특별 조치를 취할 수 있다. 해결책은 연방 및 주 법률에 의해 마련된 구제책과 함께 강구되어야 한다.
- (3) 개인의 장기간 장애연금이 다음과 같이 고용주가 (피고용인의 부담액이 아

닌) 연금보험에 의해 감소하는 적당한 제도를 보장한다고 해서 본 조항의 (a)항, (b)항, (c)항 및 (e)항을 위반하는 것은 아니다.

(A) 자발적으로 수령하기 원하는 개인에게 지급하는 경우와

(B) 62세 이후나 정상퇴직연령에 도달하여 적합한 나이가 된 개인에게 지급하는 경우

제624조 [제5조] 노동부장관에 의한 연구

(a) (1) 노동부장관[EEOC]은 자발적 퇴직을 유도할 수 있는 제도적 장치에 대한 알맞은 연구 및 조사가 이루어지도록 하며, 그 조사 결과 및 적당한 입법 제안을 대통령이나 국회에 보고한다. 그 조사 및 연구에는 다음과 같은 사항이 포함된다.

(A) 1978년 미국 고용상 연령차별금지법 수정조항 제3(a)조에 의해 마련된 개정안-본 장의 제631(a)조[제12(a)조]에 의해 최고 연령 제한을 70세로 조절한 개정안-의 효과 조사

(B) 연령 제한 철회의 실행 가능성 측정

(C) 연령 제한을 70세 이상으로 상향조정 실행 가능성 측정

(D) 관련된 본 장의 제631(c)조[제12(c)조]에 포함된 중역 및 고위직 피고용인에 대한 공제 대상 항목의 실효성 시험과 본 장의 제631(d)조[제12(d)조]에 포함된 중신 재직권을 가진 교직원에 대한 공제 대상 항목의 실효성 시험.

(2) 노동부장관[EEOC]은 본 항의 제(1)항과 계약서 및 다른 제도에 의해 직접적으로 요구되는 연구를 실시한다.

(b) 본 조항의 (a)항이 요구하는 보고서는 임시 보고서 형태로 1981년 1월 1일 이전에 대통령과 국회로 송달되어야 하며, 그 최종안은 1982년 1월 1일 이전에 송달되어야 한다.

기능 이전

노동부나 중앙인사위원회에 제6조로 부여된 연령에 따른 불평등 행정 및 조치에 관련된 모든 기능은 대통령 개혁안 제1호로 1979년 1월에 설립된 고용평등위원회에 이전되었다.

제625조 [제6조] 행정

노동부장관은 다음과 같은 권한을 지닌다.

- (a) 본 장에 필요한 그의 역할을 수행하는데 필요하다고 생각하는 기관이나 직원을 임명하고 업무를 위한 기술적 보조 비용을 지불할 위임권을 지정할 권한
- (b) 본 장의 목적 달성을 위해 지역, 주, 지방 및 다른 기관과 협력하고 직원과 노동단체 및 고용 알선기관에 기술적으로 지원을 제공할 권한

제626조 [제7조] 기록 보관, 조사 및 집행

- (a) 고용평등위원회는 본 장의 제209조와 제211조에 의거한 권한과 절차에 따라서 조사하고 본 장을 시행함에 있어서 필요 적절한 기록을 요구할 권한을 갖는다[1938년 고용평등기준법 수정안 제9조와 제11조].
- (b) 본 장의 조항들은 제211(b)조, 제216조((a)항 제외), 제217조[제11(b)조, 16((a)항 제외), 1938년 고용평등기준특별법 수정안 제17항], 제(c)항에 명시된 권한, 구제 절차, 소송 절차에 따라서 효력을 발휘한다. 본 장의 제623조[제4조]에 의해 금지된 행위는 본 장의 제215조에 의거해 금지된 행위로 간주한다[1938년 고용평등기준특별법 수정안 제15조]. 본 장의 위반으로써 개인이 부담해야 하는 금액은 본 장 제216조와 제217조에 의거하여 무급 최저 임금 또는 무급 근무의 수당으로 간주한다[1938년 고용평등기준법 수정안 제16조와 제17조]. 단, 본 장의 의도적 위반일 경우 청구 배상금은 지불 만기식이다. 법원은 본 장의 효력을 발생시키는 모든 행위에 있어서 사법권을 갖으며, 이 권한은 법적 효력을 발생시키기엔 적절한 법률 또는 형평법상의 구제책 승인을 포함한다. 본 장의 목적은 강제 고용, 복직, 승진에

대한 재판 그리고 무급 최저 임금 또는 무급 근무의 수당 등 강제 금전 부담에 대한 재판 출소 기한에 제한을 두지 않는 것을 포함한다. 본 장에 의거하여 소송을 제기하기 전, 고용평등위원회는 차별적 관행 또는 혐의 관례를 척결할 것이며, 조정, 협의, 설득의 비공식적 방법을 통해서 본 장의 필요 조건에 상응하는 자발적 수행을 달성할 것이다.

- (c) (1) 고통받는 개인은 심리권을 갖는 사법권 내에서 민사소송을 제기할 수 있으며, 그 목적은 본 장 법률의 효력을 발생시킬 수 있는 법률 또는 형평법상의 구제를 위함이다. 단, 그와 같은 행위를 초래한 개인의 권리는 본 장에 의거한 피고용인의 권리 주장을 목적으로 하는 고용평등위원회의 활동 개시와 동시에 종결된다.

(2) 형평법상의 구제를 요구한 소송 관계인에 상관없이, (1)항에 의거한 모든 행위에서 개인은 법률상 논쟁에 대해 배심원 판결을 받을 권리가 주어지며, 여기서 개인의 행위는 본 장 위반에 따른 금전적 보상을 목적으로 한다.

- (d) 비합법적 차별 관련 고소가 고용평등위원회에 제기된 지 60일이 경과하지 않은 시점에서 본 장에 의거하여 개인에 의한 민사 소송은 개시될 수 없다. 제기될 수 있는 소송은

- (1) 비합법적 행위가 발생한 지 180일 이내, 또는
- (2) 본 장 제633(b)조에 해당하는 경우, 비합법적 행위가 발생한 시점으로부터 300일 이내, 주법에 의거한 소송절차 만기 통보를 받은 시점으로부터 30일 이내, 또는 위에 언급된 각 상황의 시점보다 이른 경우.

상기와 같이 소송이 제기된 경우, 위원회는 즉각적으로 피고인을 포함한 소송 관련 당사자들에게 통보하며, 조정, 협의, 설득의 비공식적 방법을 통해서 위법으로 간주되는 행위를 해결하고자 시도한다.

- (e) 본 장 제259조[1947년 근무시간제임금법 제10조]는 본 장에 의거한 소송에 적용된다. 본 장에 의거하여 위원회에 제기된 소송이 기각되거나 위원회의 소송 절차가 위원회에 의해 만료될 경우, 위원회는 관련 당사자에게 사실을 통보한다. 본 장 제630(a)조[제11(a)조]에 정의된 개인은 위원회의 통보를 수령한 시점으로부터 90일 이내에 피고에 대한 민사 소송을 제기할 수 있다.

- (f) (1) 본 장 이하에서 개인은 철회가 현명하고 자발적이지 않는 한 권리나 주장을 철회할 수 없다. 제(2)항에서 언급된 사항들 이외의 철회는 현명하고 자발적인 것으로 간주될 수 없다.
- (A) 철회는 개인과 고용주 간에 합의에 해당하며, 합의는 당사자 또는 관련될 수 있는 일반인이 이해할 수 있도록 문서로 작성된다.
- (B) 철회는 본 장에서 제기하고 있는 권리나 주장을 참조한다.
- (C) 개인은 철회가 발효된 후에 제기될 수 있는 권리나 주장을 철회하지 않는다.
- (D) 개인은 자신이 주장할 수 있는 대가에 대한 보상으로 권리나 주장을 철회한다.
- (E) 개인은 합의를 이행하기 전에 변호사와 서면으로 상담하기를 권고 받는다.
- (F) (i) 개인은 합의를 검토할 수 있는 최소 21일의 유예기간을 갖는다.
(ii) 철회가 피고용인 집단을 대상으로 퇴직 장려(exit incentive) 또는 고용 만기 프로그램(employment termination program)과 관련하여 제기될 경우, 개인은 합의사항을 검토할 수 있는 최소 45일의 유예기간을 갖는다.
- (G) 합의가 이행된 시점으로부터 최소 7일 이내에 개인은 합의를 취소할 수 있으며, 합의는 철회 기간이 만기 될 때까지 효력을 발생하거나 시행될 수 없다.
- (H) 철회가 피고용인 집단을 대상으로 퇴직 장려 또는 고용 만기 프로그램과 관련하여 제기될 경우, 사용자(제(F)항에 명시된 기간의 초기 시점)는 관련 가능 일반인들이 이해할 수 있도록 하기 명시된 사항에 대해서 문서로써 통지한다.
- (i) 해당 프로그램에 포함되는 계급, 단체, 집단, 프로그램 자격 요건,

프로그램 신청 마감 기간.

- (ii) 해당 프로그램에 지원 가능한 개인들의 직위와 연령 그리고 동일 직무나 조직에 지원할 수 없는 연령.
- (2) 본 장 제623조 또는 제633a조에 의거해 금지된 연령 차별과 관련해 고용평등 위원회에 제기된 소송 또는 개인이나 그 대리인에 의해 법원에 제기된 소송의 철회는 다음 사항을 충족하지 않을 경우 인식에 의한 자발적인(knowing and voluntary) 것으로 간주될 수 없다.
 - (A) 제(1)항내 (A)호 내지 (E)호를 충족할 것.
 - (B) 개인이 해결 합의를 검토할 수 있도록 적당한 유예기간을 주어질 것.
- (3) 제(1)항내 (A)호 내지 (H)호 또는 제(2)항내 (A)호 및 (B)호에서 설명되고 있는 요건, 사정, 상황에 대해 제기될 수 있는 논쟁 내에서 철회의 합법성을 주장하는 당사자는 심리권을 소유한 재판관 앞에 (1)항 또는 (2)항에 의거하여 철회가 현명하고 자발적임을 증명할 책임을 갖는다.
- (4) 철회 합의는 본 장을 시행할 위원회의 권리와 책임에 영향을 끼치지 못한다. 철회는 피고용인이 소송을 제기할 권리나 위원회에 의한 조사 또는 소송 절차에 참여할 권리를 방해하는 것을 정당화하지 않는다.

제627조 [제8조] 통지사항 고지

모든 고용주, 고용 알선기관, 노동단체는 본 장의 목적을 달성하는데 적절하다는 판단 하에 고용평등위원회에 의해 입안 혹은 승인된 통지 사항을 공연한 장소에 고지해야 한다.

제628조 [제9조] 규정 및 법규

제5장 제5절 II항[미합중국 법전(United States Code)]의 조항에 의거하여, 고용평등위

원회는 본 장을 수행함에 있어 필요 적절하다고 판단되는 규정 및 법규를 발행하며, 공익을 위해 필요 타당하다고 판단될 경우 조항의 일부 또는 전체에 대해서 면제 사항을 제정한다.

제629조 [제10조] 형사 처벌

본 장에 의거하여 고용평등위원회가 직무를 수행하는 과정에서 위법적으로 저항, 반대, 방해, 협박, 간섭할 시에는 1년 이하의 징역 또는 500달러 이하의 벌금형에 처한다. 단, 사전 유죄 판결이 있는 개인을 제외하고 구금형은 선고되지 않는다.

제630조 [제11조] 정의

본 장의 목적에 의거하여

- (a) “개인(person)”은 하나 혹은 그 이상의 개인, 상사, 조합, 노동 단체, 사단 법인, 신탁 법인, 법정 대리인, 개인들의 조직체를 의미한다.
- (b) “고용주”는 상업 관련 산업에 종사하며 올해 또는 지난 해 동안 20주 혹은 그 이상의 역주 마다 20명 혹은 그 이상의 피고용인들을 고용한 사람을 의미한다. 단, 1968년 6월 30일 이전을 기준으로 50명 이하의 피고용인을 고용한 사업주는 사용자로 인정되지 않는다. “고용주”는 또한 (1) 개인의 대리인, (2) 주 산하 정치 관련 부서, 주 산하 국과 대행기관, 주 산하 정치 부서, 주간 기관을 의미한다. 단, “고용주”는 미합중국 또는 미국 정부 소유 기업을 포함하지 않는다.
- (c) “고용 알선기관”은 개인이 보수를 받거나 혹은 무보수로 정기적으로 피고용인들을 고용주에게 알선하는 것을 의미하며, 그와 같은 개인의 대리인을 포함한다. 단, 미국 정부 기관을 포함하지 않는다.
- (d) “노동 단체”는 상업 관련 산업에 종사하는 노동 단체와 그와 같은 단체의 대리인을 의미하며, 모든 종류의 단체, 기관, 피고용인 대표 위원회, 협회, 계획을 포함한다. 이들은 고충, 노동 분쟁, 임금, 임금물, 근무 시간, 고용 약정에 관해 발생될 수 있는

문제를 고용주와 해결함을 목적으로 한다. 또한 모든 협회, 위원회, 합동 사무국, 합동 협의회는 국내 또는 국제노동기구에 소속된다.

(e) 노동 단체는 (1) 고용 알선기관을 지원 또는 운영함으로써 피고용인들을 사용자에게 알선하거나 피고용인들이 일할 수 있는 기회를 제공하거나 (2) 노동 단체(또는 여타 노동 단체들과 그들의 대리인들로 구성된 노동 단체)의 구성원은 1968년 7월 1일 이전을 기준으로 50명 또는 1968년 7월 1일을 기준으로 25명 이상인 상업 관련 산업에 관련된 것으로 간주되어야 하며, 그와 같은 노동 단체는 하기 사항을 충족한다.

(1) 전미노사관계법 수정안[미합중국 법전 제29조 151 항 참조] 또는 철도노동법 수정안[미합중국 법전 제45조 151 항 참조] 조항에 의거하여 피고용인들의 공인된 대표.

(2) 공인되지 않았을 경우, 피고용인의 대표 또는 상업 관련 산업에 종사하는 고용주의 대표로서 활동하고 있는 국내 또는 국제노동기구 또는 지방 노동 단체.

(3) 제(1), (2)호에서 언급된 바에 의거하여 고용주의 피고용인을 대리하거나 대리하고자 적극적으로 노력하는 공인된 지방 노동 단체 또는 부속 단체.

(4) 제(1), (2)호에 의거하여 피고용인을 대리하거나 대리하고자 적극적으로 노력하는 노동 단체에 의해 피고용인들이 회원 자격을 갖고 노동 단체에 가입할 수 있는 지방 또는 부속 단체.

(5) 본 항 전술 내 상업 관련 산업에 종사하는 노동 단체를 포함하여 국내 또는 국제 노동기구 산하 협회, 위원회, 합동 조직체, 합동 의회.

(f) “**피고용인**”은 고용주에 의해 고용된 개인을 의미한다. 단, 적임 유권자에 의해 주 공직 또는 주 산하 정치 기관에 선출된 개인, 공직에서 헌법상 또는 법률상의 권한을 행사하는 관리의 개인 직원, 정책 입안 과정 임명자, 고문 등은 포함하지 않는다. 전술된 예외 사항은 주정부 공무원 대상 피고용인에게는 적용되지 않는다. “**피고용인**”은 해외 사업체에서 고용된 미국 시민을 포함한다.

[선출된 관리에 의해 선택된 “헌법상 또는 법률상의 권한을 행사하는 관리의 개인 직원, 정책 입안 과정 임명자, 고문”은 “피고용인”에서 제외됨이 제11(f)조에 명시되어 있다. 그러나 현재는 1991년도 민권법령(Civil Rights Act)에 의거하여 고용평등

위원회가 금지한 연령 및 기타 차별의 피해자들에 대한 특별 소송절차가 마련되어 있다. 1991년도 민권특별법 제321조 참조]

- (g) “**상업**”은 여러 주들 간, 주와 외부 간, 워싱턴시와 미정부 소유권 내, 외부 지역을 통한 같은 주 지역들 간에 교역, 통상, 교통, 전송, 통신을 의미한다.
- (h) “**상업 관련 산업**”은 상업의 모든 활동, 사업, 산업을 의미하며, 노동 쟁의는 상업 또는 상업의 자유로운 흐름을 방해 또는 차단할 수 있다. 또한 이 용어는 1959년 노조 운영보고 및 공개법의 “**상업에 영향을 주는**” 활동과 산업을 포함한다[*미합중국 법전 제29조 401 항 참조*].
- (i) “**주**”는 미합중국, 워싱턴특별행정구역, 푸에르토리코, 버진 제도, 미국령 사모아, 괌, 웨이크 섬, 파나마 운하 지대, 대륙붕법에 의해 정의된 대륙붕지대의 주를 포함한다 [미합중국 법전 제43조 1331 항 참조].
- (j) “**소방관**”은 화재 진압 또는 소방 기구와 장비를 유지 및 사용하는 업무를 수행하는 피고용인이며, 이와 같은 활동에 종사하였으나 관리 또는 행정직으로 전환한 자를 포함한다.
- (k) “**법 집행관**”은 주로 주 형사법을 위반한 용의자나 재소자를 수사, 체포, 구금하는 직무를 담당하는 피고용인을 의미하며, 이와 같은 활동에 종사하였으나 관리 또는 행정직으로 전환한 자를 포함한다. 본 항의 목적에 따라서, “**구금**”은 교도 시설에 감금된 개인을 경호하는 피고용인들의 직무를 포함한다.
- (l) “**고용의 보상, 약정, 특권**”은 모든 피고용인의 연금을 포함하며, 이것은 피고용인 연금 제도에 따라 제공된다.

제631조 [제12조] 연령 제한

- (a) 본 장의 금지는 최소 40세 개인으로 제한한다[제4(g)조 제외].
- (b) 피고용인 또는 구직자에게 본 장의 제633a조[제15조]에 해당하는 영향을 주는 인사 조치의 경우, 본 장의 제633a조[제15조]에 언급된 금지는 최소 40세 개인으로 제한

한다.

- (c) (1) 본 장은 연금, 이윤 분배, 저축, 거치 배상 정책 및 여러 정책으로부터 취할 수 있는 몰수 불가능 연례 퇴직 연금 총계가 최소 44,000달러에 달하는 65세 피고용인과 퇴직 직전 행정직 또는 고위 정책 입안자로 2년간 재직한 이의 강제 퇴직을 금지하는 것으로 해석되지 않는다.
- (2) 본 항의 (1)호의 퇴직 연금을 충당함에 있어서, 퇴직 연금이 순수 연금(부수적 연금 제외) 이상의 형태를 취하거나, 피고용인이 국민연금제도에 기부 또는 롤오버 기부금(rollover contributions)을 제공할 경우, 그와 같은 연금은 재무부와 협의 후에 고용평등위원회에 의해 규정된 규칙에 따라 조정된다. 따라서 연금은 기부하지 않고 롤오버 기부금을 제공하지 않은 피고용인의 계획하에 순수 연금(부수적 연금 제외)에 상당 한다.
- (d) 본 장은 70세 또는 고등교육기관(제20장 1141(a)조 참조[1965년 고등교육법 제 1201(a)조]에 계약직(또는 무제한 재직권에 이와 유사한 약정을 한 경우)으로 근무한 피고용인의 강제 퇴직을 금지하는 것으로 해석되지 않는다.

제632조 [제13조] 연례 보고서

고용평등위원회는 매년 1월 국회에 보고서를 제출하며, 그 보고서는 전년도 활동과 본 장에 언급된 문제와 관련된 법안의 정보, 자료, 권고를 골자로 한다. 연례 보고서는 본 장에서 확정된 최소 및 최고 연령의 결과에 대해서 위원회의 자체적 평가와 사정을 포함함과 동시에 국회의 권고안을 포함한다. 위원회는 평가와 사정을 하는 과정에서 일반 연령 수준 변화를 참작하며, 본 장의 조항들에 해당하지 않는 피고용인들에 대한 본 장의 영향력과 관련 요인들을 고려한다.

제633조 [제14조] 연방-주 관계

- (a) 본 장은 연령으로 인한 고용 불평등 관련 기능을 수행하는 주 산하 기관의 사법권에 영향을 주지 않는다. 단, 본 장에 의거한 소송의 개시는 주 소송을 대체한다.

제정 또는 위임한 주 내에서 비합법적 관행이 발생할 경우, 소송 절차가 조기에 만료되지 않은 경우를 제외하고 소송절차가 주법에 의거하여 개시된 지 60일이 경과하지 않은 시점에 본 장 제626조[제7조]에 의거한 소송은 제기할 수 없다. 단, 60일 유예기간은 해당 주법의 실행 기간동안 120일로 연장된다. 주 정부에 의해 요청된 소송절차 개시의 요건이 소송 절차에 근거한 문서화되고 서명 날인된 사실 진술서일 경우, 소송 절차는 우편이 해당 주 당국으로 발송된 시점에 개시된 것으로 간주한다.

제633a조 [제15조] 연방정부 연령 관련 고용평등

- (a) 최소 40세의 피고용인 또는 구직자에게 영향을 끼치는 모든 인사조치(단, 미국 권한 밖 해외 고용 관련 인사조치는 제외)는 다음에 있어서 연령에 따른 차별을 받지 않는다. 제5장 102조에 정의된 국방부 [미합중국 법전], 제5장 105조에 정의된 행정기관(미처분 기금으로 보수를 지급받은 피고용인과 구직자를 포함)[미합중국 법전], 미국 우편국과 우편요금위원회, 특별행정구역 정부 산하기관, 연방 정부 산하 입법 및 사법기관, 국회도서관.
- (b) 본 항에서 달리 언급한 바를 제외하고, 고용평등위원회는 복직 또는 체불 임금을 지불 혹은 지불하지 않고 고용하는 등의 적절한 구제절차를 통해서 (a)항의 조항들을 시행할 권한을 갖는다. 고용평등위원회는 본 항에 의거한 책임을 수행하는데 필요 적절하다고 판단되는 규정, 규칙, 명령, 지시를 한다. 고용평등위원회는
- (1) 본 항에 의거한 정책 수행을 목적으로 하는 모든 기관의 프로그램 시행을 심사하고 평가할 책임이 있으며, (a)항에 적용되는 각 부서, 기관, 단체의 진행 보고서를 정기적으로(최소 일년에 두 번) 획득 및 출판한다.
 - (2) 연령 관련 고용평등에 관해 이해 당사자인 개인, 단체, 기관과 협의하고 권고안을 요청한다.
 - (3) 연령 관련 연방 고용차별에 대한 소송 제기를 규정한다.

각 부서, 기관, 단체의 장은 차별에 대해 소송을 제기한 피고용인 또는 구직자가 최종 소송의 통지를 받아야 한다는 내용을 포함하는 고용평등위원회의 규정, 규칙, 명령, 지시에 따라야 한다. 본 항의 조항에 대한 예외사항은 위원회에 의해 수립될 수 있다. 단, 위원회

가 연령이 직무 수행에 있어 직업상 자격 조건임을 결정하고 최대 연령 조건을 확립했을 때에 해당한다. 국회도서관의 경우 국회 사서가 본 항에서 고용평등위원회에 부여된 권한을 행사한다.

- (c) 차별의 피해를 입은 개인은 심리권을 갖는 사법권인 연방 지방법원에 법률상 또는 형법상의 구제를 위해 민사소송을 제기하며, 이것은 본 장의 목적에 부합되는 것이다.
- (d) 개인이 연령 관련 차별에 대한 소송을 위원회에 제기하지 않을 경우, 소송 제기 계획에 대한 최소 30일 이전에 통지를 위원회에 하지 않는 한 본 항에 의거한 개인에 의한 민사 소송은 개시되지 않는다. 통지는 소송의 대상이 되는 불법 행위가 발생한 시점으로부터 180일 이내에 제기되어야 한다. 소송 계획 통지를 수신하는 즉시, 위원회는 즉각적으로 소송의 피고를 포함한 관련 당사자들에게 통지하며, 불법 관행을 척결하는데 적절한 조치를 취한다.
- (e) 본 항에서 모든 정부 기관 또는 책임 공무원은 연방법 조항에 명시되어 있듯이 연령 관련 고용평등을 보장하는 것에서 면제되지 않는다.
- (f) (a)항에 명시된 부서, 기관, 여타 독립체의 인사 조치는 본 항의 조항에 의해 영향을 받거나 해당되지 않는다. 단, 본 장 제631(b)조[제12(b)조]를 제외한다.
- (g) (1) 고용평등위원회는 1978년 고용상 연령차별금지법 수정안의 결과와 동법에 삽입된 본 장 제631(b)조[제12(b)조]의 결과에 대한 연구를 수행한다.
(2) 고용평등위원회는 본 항의 (1)호에 의거한 위원회 연구 결과를 대통령과 국회에 보고서로 송달하며, 1980년 1월 1일 이전에 송달한다.

효력 발생 기간

[고용상 연령차별금지법 제16조(미합중국 법전에 재판되지 않음)]

동법은 제정 후 180일이 경과한 시점에 효력이 발생되며 예외사항은 다음과 같다.

- (a) 노동부장관은 조항의 적용 기간이 필요하다고 판단될 경우 동법 조항의 효력 발생 기간을 추가 90일 연장한다.

(b) 제정 시점과 그 이후에 노동부장관[고용평등위원회]은 조항을 수행할 필요하다고 판단되는 규정과 규칙을 제정할 권한을 갖는다.

제634조 [제17조] 세출 승인

이로써 본 장을 수행함에 있어 필요한 지출을 허가한다.

[1967년 12월 5일 승인]

1997년 1월 15일 최종 수정

캐나다 인권법

캐나다 인권법 (R.S. 1985, c. H-6)
면책조항: 본 문서는 공식문서가 아님
자료: <http://laws.justice.gc.ca/en/H-6/text.html>
2001년 12월 31일 기준
주제: 법원

제 H-6 장

캐나다의 차별금지법률을 확대한 법안

1. 표제

이 법은 “캐나다 인권법(Canadian Human Rights Act)”이라 한다.
1976-77, c. 33, s. 1.

2. 법안의 목적

이 법은 의회의 입법권한에 속하는 사안의 범위 내에서 모든 개인이 사회의 일원으로서 인종, 국적 또는 민족, 피부색, 종교, 연령, 성, 결혼여부, 가족의 지위, 신체장애 및 사면 받은 유죄판결 등을 근거로 차별 받지 않으면서 자신의 의무와 책임에 따라 각자가 가질 수 있고 또한 갖기를 원하는 삶을 누릴 수 있도록 타인과 동등한 기회를 가져야 한다는 원칙을 실행하기 위하여 법적 효력이 미치도록 함을 목적으로 한다.

R.S., 1985, c. H-6, s. 2; 1996, c. 14, s. 1; 1998, c. 9, s. 9.

제 I 부 금지된 차별행위

[일반사항]

3. 차별금지근거

(1) 이 법의 목적 범위 내에서 인종, 국적 또는 민족, 피부색, 종교, 연령, 성, 결혼여부, 가족의 지위, 신체장애 및 사면 받은 유죄판결은 차별의 근거가 되지 아니한다.

(2) 임신이나 출산에 대한 차별의 경우는 성에 근거한 차별로 간주한다.

R.S., 1985, c. H-6, s. 3; 1996, c. 14, s. 2.

3.1 차별에 대한 다양한 근거

차별의 관행은 하나 이상의 차별금지근거 또는 금지된 여러 가지 복합적 차별근거의 영

향에 따른 관행을 포함한다. 1998, c. 9, s. 11.

4. 차별적 관행에 관한 규정

다음 제5조에서 제14조에 규정되어 있는 차별행위는 이 법의 제3부에 의거하여 고소의 대상이 되며, 차별행위에 가담하거나 과거에 가담하였던 것으로 인정된 자는 누구나 제 53조 및 제54조의 규정을 적용받는다. R.S., 1985, c. H-6, s. 4; 1998, c. 9, s. 11.

[차별적 관행]

5. 물건, 용역, 시설 및 숙박시설의 거부

일반인들이 통상적으로 이용할 수 있는 물건, 용역, 편의시설 또는 숙박시설을 제공함에 있어

- (a) 한 개인에 대하여 이를 거부하거나 또는 그것의 사용을 거부하거나,
 - (b) 차별 금지사유를 근거로 어떤 개인을 부당하게 차별화하는 것은 차별행위이다.
- 1976-77, c. 33, s. 5.

6. 상업 건물이나 주거지의 거부

상업적 가치를 지닌 건물 또는 주거시설을 제공함에 있어

- (a) 어떤 개인에 대하여 그것의 점유를 거부하거나,
 - (b) 차별 금지사유를 근거로 어떤 개인을 부당하게 차별화하는 것은 차별행위이다.
- 1976-77, c. 33, s. 6.

7. 고용

직접 또는 간접적으로

- (a) 어떤 개인을 새로 또는 계속 고용하기를 거부하거나,
 - (b) 고용 기간 중에 어떤 피고용인에 대하여 차별 금지사유를 근거로 부당하게 차별화하는 것은 차별행위이다.
- 1976-77, c. 33, s. 7.

8. 구직, 광고

- (a) 각종 구직신청서의 유포 및 이용, 또는
- (b) 고용 및 잠재적 고용에 있어서 차별 금지사유에 근거한 제한, 특정화 및 우선권을 표시 또는 시사하는 서면상 또는 구두상의 조회를 하거나 그와 같은 내용의 광고를 게재하는 것은 차별행위이다.

1976-77, c. 33, s. 8.

9. 피고용인 단체

- (1) 피고용인단체가 차별 금지사유를 근거로
 - (a) 어떤 개인에 대하여 정회원 자격을 부여하지 아니하거나,
 - (b) 회원을 탈퇴 또는 자격 정지시키거나,
 - (c) 해당 단체의 회원이거나 어떤 식으로든 단체와 관계를 맺고 있는 개인으로부터 고용 기회를 박탈·제한하거나 그의 지위에 악영향을 미치는 방법으로 그를 분류하고 제외시키는 것은 차별행위이다.

예외

- (2) 상기 제1항에도 불구하고, 피고용인단체가 어떤 개인에 대하여 그가 그와 유사한 직무 종사자의 정상 퇴직연령에 도달하였다는 이유로 회원자격을 박탈하거나 정지시키는 것은 차별행위로 볼 수 없다.
- (3) [폐지, 1998, c. 9, s. 12] R.S., 1985, c. H-6, s. 9; 1998, c. 9, s. 12.

10. 차별적 정책 또는 관행

고용주, 고용주단체 또는 피고용인단체가 차별 금지사유를 근거로 모집, 채용, 승진, 교육, 실습, 배치 및 기타 고용이나 잠재적 고용과 관계된 사안에 영향을 미쳐 어떤 개인이나 집단으로부터 고용기회를 박탈하거나 예견되는

- (a) 정책 및 관행을 수립 또는 수행하거나,
- (b) 그러한 합의에 이르는 것은 차별행위이다.

R.S., 1985, c. H-6, s. 10; 1998, c. 9, s. 13(E).

11. 동등한 임금

- (1) 어떤 고용주가 동등한 가치를 가진 작업을 수행하는 동일한 조직의 남성과 여성 직원의 임금에 차이를 두거나 그러한 상태를 유지하는 것은 차별행위이다.

노동가치의 평가

- (2) 동일 조직내 피고용인들에 의하여 수행되는 작업의 가치를 평가함에 있어서 업무수행에 요구되는 기술, 노력, 책임감 및 작업환경을 총괄한 기준이 적용되어야 한다.

분리된 조직

- (3) 이 조의 목적 범위 내에서 남성과 여성 직원간에 임금 차이를 두고 이를 유지하려는 목적으로 어떤 고용주가 단독으로 또는 주도하여 설립·유지하는 별도의 분리된 조직은 동일조직으로 간주한다.

규정된 타당한 요소에 근거한 임금차별

- (4) 상기 제1항에도 불구하고 만일 남녀 직원간의 임금수준 차이가 ‘캐나다 자유권위원회’의 지침 제27(2)항에 규정된 합당한 이유에 따라 정당한 것으로 인정되는 요인에 근거한 것일 경우 남녀 직원간에 임금을 차별하여 지급하는 것은 차별행위로 볼 수 없다.

- (5) 성별은 보다 분명하게 임금의 차별을 정당화하는 합당한 요인이 될 수 없다.

임금축소의 금지

- (6) 고용주는 이 조에 규정된 차별행위를 해소하기 위하여 임금 수준을 하향조정할 수 없다.

“임금”의 정의

- (7) 이 조의 목적 범위 내에서 “임금”이란 어떤 개인에 의하여 수행된 업무에 대하여

지불되는 모든 형태의 보수를 의미하며, 다음 항목들을 포함한다.

- (a) 급여, 커미션, 휴가수당, 해고수당 및 상여금
- (b) 숙박, 세, 입주 및 하숙을 위한 적정 수준의 대가
- (c) 현물보수
- (d) 고용주가 제공하는 연금기금, 장기 신체장애보험 및 모든 형태의 의료보험
- (e) 기타 해당 개인의 고용주가 직접 · 간접적으로 제공하는 모든 혜택

1976-77, c. 33, s. 11.

12. 차별적 고지의 발행 등

표시되거나 암시되거나 선동하거나 또는 선동하려는 의도가 있는 명시적 · 암시적 차별이 제5조에서 제11조, 또는 제14조에 규정된 차별행위에 해당되는 경우는 다음과 같다:

- (a) 차별 또는 차별 의사를 표시 및 암시하거나,
- (b) 타인으로 하여금 차별행위를 하도록 선동하거나 선동할 의도가 있는 모든 공고, 신호, 기호, 상징물 또는 기타 표시를 대중 앞에 직접 게재 또는 전시하거나, 게재 또는 전시되도록 하는 것.

1976-77, c. 33, s. 12; 1980-81-82-83, c. 143, s. 6.

13. 경멸적 메시지(Hate messages)

- (1) 어떤 개인 또는 법인, 그 제휴 집단이 어떤 대상을 금지된 차별사유에 근거하여 동일시함에 의하여 그 대상이 되는 개인 또는 법인에게 증오 또는 경멸을 표출할 가능성이 있는 사안의 전부 또는 일부를 의회의 입법권한내에서 착수된 통신시설을 이용하여 전화상으로 반복하여 전달하거나 그렇게 되도록 하는 것은 차별행위이다.

해석

- (2) 상기의 (1)항은 인터넷이나 이와 유사한 통신방식으로 상호 연결되어 있거나 기타 연결되어 있는 일단의 방법을 이용한 통신의 경우에도 적용 되며 이는 전체 혹은 일부적으로 방송장비에 의한 통신의 경우는 포함하지 않는다.

- (3) 동 조항의 목적을 위해서 어떤 통신사업체의 소유자나 운영자는 상기 제1항에서 언급된 사안의 전달을 위하여 자신이 소유하거나 운영하는 원거리 통신시설을 다른

개인 또는 법인이 이용한다는 이유만으로 해당 사안을 전달하거나 전달되도록 한 것으로 간주되지 아니한다.

R.S., 1985, c. H-6, s. 13; 2001, c. 41, s. 88.

14. 희롱

(1) 다음은 차별행위이다.

- (a) 일반인이 통상적으로 이용할 수 있는 물건, 용역, 편의시설의 제공
- (b) 상업적 가치를 지닌 건물 및 주거시설의 제공, 또는
- (c) 고용문제와 관련된 사안에 있어서 금지된 차별사유를 근거로 한 개인을 희롱하는 것.

성희롱

(2) 상기 제1항의 보편성을 제한하지 아니한다면, 그 항의 목적 범위 내에서 성희롱은 금지된 차별사유를 근거로 한 침해행위로 간주된다.

1980-81-82-83, c. 143, s. 7.

14.1 보복행위

제3부에 의거하여 고소를 당한 사람이나 이를 대행하는 개인이 소송 제기자나 피해자에게 보복하거나 보복행위로 위협을 하는 것은 차별행위이다. 1998, c. 9, s. 14.

15. 예외

(1) 다음의 경우는 차별행위로 볼 수 없다.

- (a) 고용문제와 관련된 거부, 배척, 제적, 자격정지, 제한, 차별화 또는 우선순위의 기준이 선의(bona fide)의 작업요건에 근거하여 고용주에 의해 정하여지는 경우
- (b) 이 항의 목적 범위 내에서 장관(Governor in Council)이 제정하는 법률이나 규칙의 적용범위 내에서 어떤 개인이 최소연령에 도달하지 않았거나 최고연령에 도달하였다는 이유로 고용이 거부되거나 종료되는 경우
- (c) 어떤 개인이 유사한 직무 종사자들의 일반적인 퇴직연령에 도달하여 고용이 종료되는 경우

- (d) 고용주, 고용주 단체, 피고용인 단체가 정하여 놓은 연금지급 조건 및 계획안이 「연금혜택기준법(1985)」 제17조와 제18조가 규정하는 바에 따라 일정한 연령에 의무적으로 연금지급을 이행하도록 되어 있는 경우
- (e) 어떤 개인이 동법 제27조 제2항에 따라 ‘캐나다 인권위원회’에서 발표된 지침에서 정당한 것으로 규정하고 있는 어떤 사안에 있어서 금지된 차별사유를 근거로 차별 대우를 받는 경우
- (f) 고용주, 고용주 단체, 피고용인 단체가 임신 및 출산과 관련하여 육아를 돕기 위하여 여성 근로자에게 특별휴가 또는 특혜를 제공하는 경우
- (g) 제5조나 제6조에 규정된 상황에 있어서 어떤 개인이 물건, 용역, 편의시설 또는 숙박시설의 이용이나 상업적 가치를 지닌 건물 및 주거시설의 점유를 거부당하거나 부당한 차별의 피해자이면서 그러한 거부행위나 차별행위에서 선의의 정당성이 입증되는 경우

요구의 수용

- (2) (1)(a)에서 언급한 선의의 의도로 구직하는 것으로 간주되거나 (1)(g)에서 언급된 선의의 정당성을 가진 것으로 간주되는 관행에 관하여, 이에 영향을 받는 개인이나 집단이 건강과 안전 및 비용을 고려하여 이러한 요청을 수용해야 하는 개인에게 부당한 고충을 주는 경우도 법률로서 제정되어야 한다.

규정

- (3) 장관은 부당한 고충을 평가하는 기준을 명시하는 규정을 제정할 수 있다.

제안된 규정의 공포

- (4) 위의 (3)항에 따라 장관이 제정을 제안한 각 규정은 캐나다 관보(Canada Gazette)에 게재되어야 하며 이에 관하여 관련자가 의사표명을 할 수 있는 타당한 기회가 주어지도록 한다.

심의

- (5) 캐나다 인권위원회는 상기의 (3)항에 따라 장관(Governor in Council)이 제안한 규

정에 관하여 공개 심의를 하며 캐나다 관보(*Canada Gazette*)에 제안된 규정을 공표한 후에는 적절한 시간 내에 심의의 결과보고서를 제출하도록 한다.

예외

- (6) 제안된 규정은 어떠한 진정 등의 결과로 수정됨에 관계없이 1회 이상은 공표할 필요는 없다.

규정의 제정

- (7) 장관은 캐나다 관보(*the Canada Gazette*)에 규정된 대로 보고서를 제출 여부에 관계없이 제안된 규정의 발표가 있고 나서 6개월 이후 상기의 (3)항에 따라 규정제안을 진행할 수 있다.

적용

- (8) 이 항목은 직접적이거나 역효과를 가져오는 차별로의 귀착여부에 관계없이 관행에 대하여 적용한다.

캐나다 군에 대한 보편성

- (9) 제(2)항은 언제라도 그리고 요구되는 직무를 수행하는 상황에서 캐나다 군 인력이 행하는 임무에 대한 보편성의 원리에 지배된다.
R.S., 1985, c. H-6, s. 15; R.S., 1985, c. 32 (2nd Supp.), s. 41; 1998, c. 9, ss. 10, 15.

16. 특수 프로그램

- (1) 어떤 개인 또는 법인이 인종, 국적 또는 민족 배경, 피부색, 종교, 연령, 성, 결혼여부, 가족의 지위 또는 신체장애에 근거하거나 관련되어 당하게 되는 불이익을 물건, 용역, 편의시설, 주거시설 또는 고용과 관련된 기회를 개선시킴으로써 사전에 예방하고 또는 그것을 없애거나 감소시키기 위하여 고안된 특별 프로그램을 채택하거나 실행하는 것은 차별행위로 볼 수 없다.

권고 및 조력

- (2) 캐나다 인권위원회는 (a) 상기 제1항에 언급된 특별 프로그램, 계획안 또는 약정 등을 위한 바람직한 목표 설정에 관하여 제반 권고를 할 수 있으며, (b) 이를 적용함에 있어서 상기 제1항에서 명시한 특별 프로그램 등의 목표 달성을 지원하기 위하여 프로그램의 채택 및 실행에 대하여 조언 및 도움을 제공할 수 있다.

금지된 근거와 관련한 정보의 수집

- (3) 상기의 (1)항에 따라 특수 프로그램이나 계획, 약정 등을 수행하거나 채택할 목적을 가진 정보인 경우에는 차별의 금지근거와 관련하여 정보를 수집하는 일이 차별적 관행일 수 없다.

R.S., 1985, c. H-6, s. 16; 1998, c. 9, s. 16.

17. 장애인의 요구를 충족시키는 제도

- (1) 신체장애로 인한 필요를 충족시키기 위하여 공공시설, 편의시설, 주거시설, 설비 또는 작업방식의 개조 프로그램을 실행하고자 하는 개인 또는 법인은 캐나다 인권위원회에 해당 프로그램의 승인을 요청할 수 있다.

계획의 승인

- (2) 위원회는 상기 제1항에 의하여 특정 프로그램의 승인을 신청한 개인 또는 법인에 대하여 해당 프로그램이 신체장애로 인하여 요구를 충족시키는데 적절하다고 인정되는 경우 서면통보로써 이를 승인할 수 있다.

설비계획의 승인 효력

- (3) 상기 제2항에 의하여 승인된 계획안에 따라 공공시설, 편의시설, 주거시설, 설비 또는 작업방식이 개조되었을 경우, 해당 계획안에서 다루어진 사안들은 이 법의 제3부에 의거한 장애인 차별에 대한 고소의 근거가 되지 아니한다.

신청이 허가되지 않을 경우 통지

- (4) 상기 제1항에 의한 요청에 대하여 승인하지 아니한 경우 위원회는 그 사유와 함께 신청자에게 서면 통보한다. 1980-81-82-83, c. 143, s. 9.

18. 승인계획의 철회

- (1) 만일 캐나다 인권위원회가 상황의 변화를 이유로 상기 제17(2)항에 의하여 승인된 계획안이 신체장애로 인한 요구를 충족시키는데 더 이상 적절하지 못하다고 인정하는 경우, 위원회는 해당 계획안에서 계획된 개조작업을 실행 또는 지속하고자 하는 개인 또는 법인에 대하여 상황변화에 따라 필요한 정도까지 승인을 취소함을 서면으로 통보할 수 있다.

승인철회의 효력

- (2) 만일 고소의 대상이 된 차별행위가 상기 제1항에 따르는 승인의 취소와 관련이 있는 경우 해당 계획안은 그 취소된 범위 내에서 제17 (1), (3)항의 적용을 받지 아니한다.

승인철회에 대한 사유의 고지

- (3) 상기 제1항에 의하여 위원회가 어떤 계획안의 승인을 취소하는 경우 위원회는 이를 고지함에 있어 그 사유를 명시한다. 1980-81-82-83, c. 143, s. 9.

19. 진정의 기회

- (1) 상기 제17조 및 제18조가 정하는 바에 따라 승인 또는 승인취소 결정을 내리기에 앞서 캐나다 인권위원회는 해당 사안에 직접적으로 연관되어 있는 각 개인에게 진정의 기회를 제공한다.

부적절한 것으로 생각되는 계획의 제한

- (2) 제17조 및 제18조의 목적 범위 내에서 어떤 계획안이 다음 제24조에서 정하는 기준에 부합되지 않는다는 이유만으로 신체 장애로 인한 개인 또는 법인의 요구를 충족

시키는데 부적합한 것으로 간주할 수 없다. 1980-81-82-83, c. 143, s. 9.

20. 차별에 해당되지 않는 특정조항

1978년 3월 1일 이전에 취득된 권리를 유지하게 하거나 그보다 앞서 획득된 연금 및 기타 수익을 유지시키는 연금 또는 보험의 어떤 조항은 고용주, 고용주 단체, 피고용인 단체가 차별행위에 관여하고 있거나 이전에 관여하였던 것에 대한 고소의 근거가 될 수 없다. R.S., 1985, c. H-6, s. 20; 1998, c. 9, s. 17.

21. 연금 및 제도

만일 피고용인들이 연금제도상 금지된 차별사유에 따라 분류되지 아니하는 경우 피고용인 집단별로 각각의 연금제도를 수립하는 것은 고용주, 고용주 단체, 피고용인 단체가 차별행위에 관여하고 있거나 이전에 관여하였던 것에 대한 고소의 근거가 될 수 없다. R.S., 1985, c. H-6, s. 21; 1998, c. 9, s. 17.

22. 규정

장관은 제20조 및 제21조의 규정 이외에 고용주, 고용주 단체, 피고용인 단체가 차별행위에 관여하고 있거나 관여하였던 것에 대한 고소의 근거가 되지 아니하는 연금이나 보험제도의 규정을 제정할 수 있다. R.S., 1985, c. H-6, s. 22; 1998, c. 9, s. 17.

23. 규정

장관은 국가적 권위로서 정부가 승인하는 모든 계약, 면허 또는 인가에 포함되어 있거나 적용할 수 있는 조건들과 관련하여 (a) 제5조 내지 제14조에 규정된 차별행위를 금지시키고, (b) 제3부에서 규정하고 있는 절차에 따라 그러한 조건들에 반하는 차별행위에 대한 고소를 처리하기 위한 규정을 제정할 수 있다.

R.S., 1985, c. H-6, s. 23; 1998, c. 9, s. 18.

24. 사용규칙

(1) 장관은 장애인들을 위하여 공공시설, 편의시설 또는 주거시설의 사용 기준에 관한

규칙을 정할 수 있다.

사용규칙 효력

- (2) 장애인이 공공시설, 편의시설 또는 주거시설을 사용함에 있어 상기 제1항에 의하여 정하여진 기준이 충족되는 경우 해당 장애에 근거한 차별에 대하여 고소가 성립되지 아니한다.

제안된 규정의 공포

- (3) 다음 제4항을 관하여 장관이 제안하는 각 규정안은 캐나다 관보(*Canada Gazette*)에 게재되어야 하며, 이와 관련하여 진정하고자 하는 개인 또는 법인에게는 합당한 기회가 주어져야 한다.

예외

- (4) 상기 제3항에 의하여 제기된 진정의 결과 규정의 해당 내용이 수정 여부에 관계없이 일단 게재된 규정안에 대해서는 동 조항이 적용되지 아니한다.

기준에 벗어남에도 차별적 관행은 유지된다.

- (5) 상기 제1항에 따라 정하여진 기준에 일치하지 아니한다는 사실에 의하여 차별행위가 성립되는 것으로 간주되어서는 아니 된다.
1980-81-82-83, c. 143, s. 11.

25. 정의

동 법은,

“사면된 유죄판결”

“사면된 유죄판결”이라 함은 법적 권위에 의하여 사면이 주어졌으며, 「전과기록법(the *Criminal Records Act*)」에 따라 사면이 주어졌다면 무효화되지 아니하는, 어떤 개인의 범죄에 대한 유죄판결을 의미한다.

“장애”

“신체장애”라 함은 이전의 또는 현재의 정신적 및 육체적 장애를 의미하며 이는 손상된 외모나 마약 또는 알코올 중독증도 포함한다.

“피고용인 단체”

“피고용인 단체”는 피고용인을 대신하여 고용의 조건을 협상할 목적을 가진 노동조합이나 기타 피고용인들이나 지역의 단체를 포함한다;

“고용주 단체”

“사용자 단체”는 사용자와 피고용인 사이의 관계규정을 포함한 목적의 사용자 조직을 의미한다;

“고용”

“고용”은 어느 한 개인과 사적인 용역의 제공을 하는 개인과의 계약적 관계를 포함한다;

“재판부(Tribunal)”

“재판부”는 제48조 제1항이 정하는 캐나다 인권위원회를 의미한다.
R.S., 1985, c. H-6, s. 25; 1992, c. 22, s. 13; 1998, c. 9, s. 19.

제 II 부 캐나다 인권위원회

26. 위원회 설립

(1) 캐나다 인권위원회는 제2부 및 제3부에서 “위원회”로 칭하며, 장관이 임명하는 위원장과 부위원장 및 3인 이상 6인 이하의 위원으로 구성된다.

구성원

(2) 위원장과 부위원장은 상근위원이며, 기타 위원들은 상근 또는 비상근으로 구분된다.

임기

(3) 상근위원의 임기는 최고 7년, 비상근위원의 임기는 최고 3년으로 한다.

재임기간 및 해임(tenure)

- (4) 각 위원은 품위유지에 손상이 되는 행위를 하지 아니하는 한 직위를 유지할 수 있으나, 상원과 하원의 제청에 따라 장관이 해임할 수 있다.

재임명

- (5) 위원들은 동일한 자격 또는 다른 자격으로 재임명될 수 있다.
1976-77, c. 33, s. 21.

[권한, 의무 및 기능]

27. 권한, 의무 및 기능

- (1) 위원회는 차별행위에 대한 고소와 관련하여 제3부에서 정하고 있는 의무 이외에 1, 2, 3부의 집행에 전반적으로 책임을 지며,
 - (a) 이 법 및 그에 의한 위원회의 역할 및 활동에 대한 일반인들의 이해와, 제2조에서 명시하고 있는 원칙에 대한 일반인들의 인식을 고양시키기 위한 정보 프로그램을 개발, 실행한다.
 - (b) 이 법의 의무 및 기능에 관한 연구 프로그램과 제2조에 명시된 원칙에 관한 연구 프로그램을 수행 또는 지원한다.
 - (c) 관할권 중복의 경우 고소를 처리하는데 있어서 발생 가능한 마찰을 피하고 공통된 정책과 관행을 촉진하기 위해 지역 내 유사 기관 또는 관계당국과 긴밀한 관계를 유지한다.
 - (d) 제28(2)항하에 이루어진 합의에 따라 위원회에 주어진 임무 및 기능을 수행한다.
 - (e) 모든 경로를 통해 접수된 인권 및 자유에 관한 권고, 제안 및 의뢰를 심의하고, 위원회가 적절하다고 간주하는 경우, 제61조에 명시된 보고서에 그러한 권고, 제안 또는 의뢰에 관한 위원회의 견해 및 참고사항을 포함시킨다.
 - (f) 법무부 장관이 의뢰한 인권 및 자유에 관한 연구를 수행하거나 수행되도록 하고, 위원회가 적절하다고 간주하는 경우 제61조에 명시된 보고서에 위원회의 권고사항과 함께 연구의 결과를 포함시킨다.
 - (g) 의회법에 따라 제정된 규칙, 규정, 명령, 조례 및 기타 법률 관련문서를 심의하고, 위원회가 적절하다고 간주하는 경우 제61조에 명시된 보고서에 제2조에서

규정하고 있는 원칙과 일치하지 않는다고 여겨지는 조항에 관한 견해 및 참고 사항을 포함시킨다.

- (h) 실질적이면서 제3부의 적용과 일치하는 한 제5조부터 제14조 제1항 까지에 규정되어 있는 차별행위를 저지하고 감소시키는데 적합하다고 여겨지는 설득, 홍보 또는 기타 조치를 취하도록 한다.

지침

- (2) 위원회는 자체적으로 또는 신청이나 명령에 의하여 지침을 작성하여 이 법의 모든 조항을 지침에 명시된 일정 종류의 사건들에 적용시키는 데 있어 그 범위 및 방식을 설정할 수 있다.

지침의 구속력

- (3) 상기 제2항에 의하여 작성된 지침은 이후 취소되거나 수정될 때까지 이 지침에 명시하는 범위내에 속하는 사건과 관련하여 제 3부하에서의 고소를 해결하는 데 있어서 위원회와 제49(2)항에 의하여 구성된 재판부나 패널에 대해 구속력을 가진다.

공표

- (4) 제2항에 의하여 발행되는 각 지침은 캐나다 관보(*Canada Gazette*) 제2부에 공표되어야 한다. R.S., 1985, c. H-6, s. 27; 1998, c. 9, s. 20.

28. 권한의 부여

- (1) 위원회의 권고에 따라 장관은 캐나다 내 공직 이외의 사업장 고용에 있어서 발생하는 차별행위에 대한 위원회의 임무 및 기능을 캐나다 인력개발부(the Department of Human Resources Development)의 임무 및 기능을 수행하는 특정 개인 또는 특정 집단에 부여하도록 명령할 수 있다.

상호과건

- (2) 장관의 승인에 따라 위원회는 관계당국 및 유사한 성격의 지역단체와 협의하여 이

들 기관을 대신하여 위원회가 상호 합의된 특정 임무 및 기능을 제공하거나, 위원회를 대신하여 이들 기관이 그러한 임무나 기능을 제공할 수 있다.

R.S., 1985, c. H-6, s. 28; 1996, c. 11, s. 61.

29. 규정

위원회의 권고에 따라 장관은 본 법에서 명시하고 있는 임무 및 기능 이외에 제 1, 2, 3부를 시행하는데 있어 필수적인 임무와 기능 및 권한을 위원회에 위임하는 규정을 만들 수 있다. 1976-77, c. 33, s. 23.

[보수]

30. 임금과 보수

(1) 위원회의 각 상근위원은 장관이 정하는 급여를 받으며, 각 비상근위원은 위원회 내규에 따라 위원장으로부터 출석을 요구 받은 위원회 및 분과위원회 또는 소위원회 회의에 출석한데 대한 보수를 받는다.

추가 보수

(2) 위원회의 비상근위원은 위원장의 승인 하에 위원회의 일원으로서의 일상 임무 및 기능 이외의 임무와 기능을 수행하는 기간에 대해서 위원회 내규에서 정한 추가 보수를 받는다.

여비

(3) 위원회의 각 위원은 위원회 내규가 정하는 바에 따라 이 법에 의한 임무의 수행 중에 발생한 여행비용 및 생활비용을 지급 받을 권리가 있다.

1976-77, c. 33, s. 24.

[위원과 직원]

31. 최고 위원(Chief commissioner)

- (1) 위원장은 위원회의 최고 임원(Chief executive officer)으로서 위원회 및 그 직원들을 감독·관리하며 위원회 회의를 주재한다.

부재 혹은 직무불가능

- (2) 위원장의 부재 또는 직무이행이 불가능한 경우, 또는 그 직위가 공석인 경우, 부위원장이 위원장의 모든 권한을 보유하며 위원장의 모든 임무 및 기능을 수행한다.

상동

- (3) 위원장과 부위원장의 부재 또는 직무수행이 불가능한 경우, 또는 이들 직위가 공석인 경우, 가장 선임인 상근위원이 위원장의 권한을 보유하고 위원장의 모든 임무 및 기능을 수행한다.

1976-77, c. 33, s. 25.

32. 직원

- (1) 위원회 업무를 적절히 수행하는 데 필요한 임원 및 직원은 「공무원임용법(*Public Service Employment Act*)」에 따라 임명된다.

계약에 의한 조력

- (2) 위원회는 특정 프로젝트의 경우 동법에 의한 권한 이행 및 임무 수행에 있어 조언을 구하고 지원을 받기 위하여 위원회 업무와 관련된 사안에 대한 기술이나 특수지식을 보유한 개인 또는 법인과 용역계약을 체결할 수 있으며, 계약자는 위원회 내규가 정하는 바에 따라 보수를 받는다.

1976-77, c. 33, s. 26.

33. 보안요건의 준수

- (1) 동법에 따르는 각종 조사와 관계된 정보를 접수 또는 취득하게 되는 위원회의 각 위원 및 위원회에 고용된 개인 또는 법인은 이러한 정보에 접근하고 이를 사용함에 있어서 통상적으로 그러한 정보를 취급하는 개인들에게 적용되는 보안유지 조건을 준수하며, 그들과 마찬가지로 비밀엄수 서약을 한다.

공개

- (2) 위원회의 각 위원 및 위원회가 고용한 개인 또는 법인은 다음 각 호의 경우에 있어서 관련 정보가 공개되지 않도록 각별히 유의한다.
 - (a) 외교, 국방 및 안보, 또는 연방-주 관계에 해가 될 수 있는 경우
 - (b) 캐나다 추밀원(the Queen's Privy Council for Canada)의 기밀을 노출시킬 경우
 - (c) 캐나다 정부의 모든 조사기관이
 - (i) 국가안보와 관련이 있거나,
 - (ii) 일반적으로 범죄의 발견 또는 은폐에 관한 조사 과정에서, 또는
 - (iii) 특수 법률위반에 관한 조사 과정에서 취득한 정보를 유출시킬 가능성이 있는 경우
 - (d) 의회법 위반으로 유죄 판결을 받은 개인에 대하여
 - (i) 그 개인의 제도상 가석방이나 강제적 감시 프로그램에 심각한 혼란을 초래하고,
 - (ii) 애초에 비밀엄수를 전제로 취득한 정보를 명시 또는 암시적으로 공개하거나, 또는
 - (iii) 그 개인이나 타인에게 신체적 또는 기타 해를 끼치는 결과를 가져오는 경우
 - (e) 재판소나 준사법위원회, 위원회, 또는 기타 심판기구나 조사법(*Inquiries Act*)에 의거하여 설립된 조사기구의 기능을 방해할 가능성이 있는 경우
 - (f) 정부기관에 제공된 법적 소견이나 조언, 또는 정부사업과 관련하의 변호사와 고객 간의 특별허가된 통신내용을 공개할 가능성이 있는 경우.

1976-77, c. 33, s. 27.

34. 본부(head office)

- (1) 위원회의 본부는 「국가수도법(the *National Capital Act*)」 부속서에 명시된 수도권 지역에 두도록 한다.

기타 사무소

- (2) 위원회는 12개 지역 내에서 이 법의 권한, 임무 및 기능을 수행하는 데 필요한 지역 사무실이나 지점을 설치할 수 있다.

회의

- (3) 위원회는 위원장이 필요하거나 바람직하다고 판단하는 시간과 장소에서 업무를 위해 모일 수 있다.

1976-77, c. 33, s. 28.

35. 과반수로 위원회 의사결정

회의에 참석한 위원수가 정족수를 이루는 경우, 참석 위원 과반수의 결정은 위원회의 결정으로 인정된다. 1976-77, c. 33, s. 28.

36. 분과위원회(divisions) 설치

- (1) 위원회의 업무상 필요한 경우 위원장은 분과위원회를 둘 수 있으며, 부칙을 정하는 것 이외의 위원회의 권한, 임무 및 기능의 전부 또는 일부는 위원회가 정하는 바에 따라 전체 또는 부분적으로 분과위원회에 의하여 집행될 수 있다.

분과위원장의 지명

- (2) 제1항에 따라 분과위원회가 설치되는 경우, 위원장은 분과위원 중 1인을 분과위원장으로 지명할 수 있다.

1976-77, c. 33, s. 28.

37. 부칙

- (1) 위원회는 전술한 일반원칙에 제한되지 않고 다음과 같이 업무집행에 필요한 내규를 정할 수 있다.
 - (a) 위원회 또는 분과위원회의 회의 소집 및 그 정족수에 관한 사항
 - (b) 위원회 또는 분과위원회 회의에서의 업무집행에 관한 사항
 - (c) 이사회(commitees) 설치 및 이사회에 대한 위원회의 권한, 임무 및 기능의 위임과 정족수 결정에 관한 사항
 - (d) 제 3부하에서 유콘(Yukon)준주, 노스웨스트 준주 및 누나벗(Nunavut)에서 제기된 고소 처리절차에 관한 사항
 - (e) 비상근위원 및 제32(2)항에 의한 관계자에게 지급되는 보수체계 확정에 관한 사항
 - (f) 위원회 위원 및 제32(2)항에 의한 관계자에게 지급되는 여행 및 생활비용의 합리적 체계 확정에 관한 사항.

재정위원회 승인

- (2) 상기 제1항 제e호 또는 제f호에 따라 정하여진 내규는 국가 재정위원회(the Treasury Board)의 승인 없이는 효력을 갖지 아니한다.
R.S., 1985, c. H-6, s. 37; 1993, c. 28, s. 78; 1998, c. 9, s. 21.

38. 연금(Superannuation) 등

위원회의 상근위원은 「공무원퇴직연금법(the *Public Service Superannuation Act*)」 규정에 해당되는 피고용인으로 간주되며, 「정부직원보상법(the *Government Employees Compensation Act*)」 및 「항공법(the *Aeronautics Act*)」 제9조의 규정에 의한 캐나다 공무원으로 간주된다.
1976-77, c. 33, s. 30.

제 III 부 차별행위 및 일반규정

39. “차별적 관행”의 정의

제3부의 목적 범위 내에서 “차별행위”라 함은 제5조부터 제14조에서 차별적 관행으로 규정되는 모든 행위를 의미한다.

R.S., 1985, c. H-6, s. 39; 1998, c. 9, s. 22.

40. 고소

(1) 다음 제5항 내지 제7항에 의하여 어떤 개인 또는 법인이 차별행위에 관여하고 있거나 관여하였던 것으로 믿을만한 근거를 확보한 개인 또는 단체는 위원회가 정하는 양식에 따라 위원회에 고소할 수 있다.

피해자 동의

(2) 해당 고소와 관련된 차별행위의 피해자로 추정되는 자가 아닌 자가 고소한 경우 위원회는 피해 당사자의 동의가 없는 경우, 고소의 처리를 거부할 수 있다.

위원회의 조사활동

(3) 어떤 개인 또는 법인이 차별행위에 관여하고 있거나 관여했던 것으로 믿을만한 근거를 위원회에서 확보한 경우 위원회에서 고소를 제안할 수 있다.

제한

(3.1) 고용평등법(the *Employment Equity Act*)의 집행 과정에서 위원회가 얻은 정보로 인한 소송은 상기의 (3)항에 따라 제기되지 아니한다.

공동 처리 소송

(4) 2인 이상의 개인 또는 2개 이상의 단체에서 연합하거나 또는 단독으로 하나의 차별행위나 일련의 유사한 차별행위에 관여하고 있거나 관여한 것으로 추정되는 특정

개인 또는 법인을 고소하는 경우 해당 사건들이 실질적으로 동일한 사실과 동일한 법적 사항에 관련되어 있을 때, 위원회는 이들을 하나로 묶어 처리할 수 있으며, 제 49조에 의하여 인권재판소(Human Rights Tribunal) 소장에게 해당 사건들을 조사할 단독 조사부의 설립을 요청할 수 있다.

고료대상에서 제외되는 특정 경우의 소송

- (5) 차별행위를 구성하는 작위 또는 부작위가 다음 각 호에 해당되지 아니하는 경우 위원회는 차별 행위에 대한 고소를 처리할 수 없다.
 - (a) 해당 행위 혹은 부작위가 캐나다 내에서 발생하고, 행위 발생시 피해자가 합법적으로 국내에 거주중인 경우, 또는 일시적으로 국외에 체류 중일 때에는 국내로 귀환할 자격이 있는 경우
 - (b) 해당 행위가 캐나다 내에서 발생하고, 어떠한 특정 개인도 피해자로 확인될 수 없는, 제8조, 제10조, 제12조 또는 제13조 범위내의 차별행위인 경우
 - (c) 해당 행위가 국외에서 발생하고, 그 피해자가 행위 발생시 캐나다 시민이거나 합법적으로 캐나다 영주권을 취득한 경우.

지위의 결정

- (6) 고소에 관련된 개인의 지위에 관하여 상기 제5항 하에서 문제가 제기되는 경우 위원회는 이 문제를 소관 부처의 장관에게 의탁하며, 만일 이러한 지위 문제가 고소인에게 유리하도록 해결되지 아니하는 경우에는 고소절차를 진행시킬 수 없다..

소송을 다루지 않는 특정 경우

- (7) 만일 목표하고 있는 해결책이
 - (a) 특정 퇴직연령에 도달함으로써 획득된 권리 및 수익과
 - (b) 생존자의 파생 이익을 포함하여 1978년 3월 1일 이전에 퇴직금 및 연금 기금으로부터 취득된 권리 또는 동일 기간 중 파생된 연금이나 기타 수익을 해당 기금의 회원으로부터 박탈하는 조치가 불가피한 경우, 해당 기금의 조건과 관계된 어떠한 고소도 위원회에서 처리할 수 없다.

R.S., 1985, c. H-6, s. 40; R.S., 1985, c. 31 (1st Supp.), s. 62; 1995, c. 44, s. 47; 1998, c. 9, s. 23.

40.1 정의

(1) 이 항목에서,

“지정된 단체”

“지정된 단체”는 고용평등법(the *Employment Equity Act*)의 제3항이 정하는 의미를 가진다.

“고용주”

“고용주”는 고용 평등법(the *Employment Equity Act*)에 따른 고용주의 의무사항을 수행하는 기관이거나 개인을 뜻한다.

고용평등에 관한 소송

(2) 제40조에 준하여 위원회는 다음의 고소를 다루지 아니한다.

- (a) 고소건이 고용주가 제7조 또는 제10(a)항이 정하는 차별 관행과 관련된 것으로 고용주에 대하여 제기된 제소
 - (b) 하나 이상의 단체의 구성원이 고용주의 전 종업원에 대해서 대표성을 가지기에 불충분하다고 주장하는 통계적 정보 만에만 의거한 고소
- 1995, c. 44, s. 48.

41. 위원회의 고소건 처분

(1) 다음과 같은 경우를 제외하고 위원회에 접수된 고소는 상기 제40조에 의하여 처리 된다.

- (a) 고소 대상 차별행위의 잠정 피해자가 불만사항을 상세히 구명해야 하거나 달리 적절한 소송절차를 심의하여야 하는 경우
- (b) 동법이 아닌 의회법에서 정한 절차에 따를 때 보다 적절하게 처리될 수 있는 경우
- (c) 위원회의 관할권을 벗어나는 고소의 경우
- (d) 사소하고, 경솔하며, 남용의 성격이 있거나 신뢰할 수 없는 고소의 경우
- (e) 가장 최근의 작위 또는 부작위가 고소 접수 시점에서 1년 이전에 발생하였거나, 또는 위원회가 상황상 적절하다고 간주할 만큼의 기간 이전에 발생한 경우.

위원회의 진정 각하

- (2) 위원회는 고용평등법(the *Employment Equity Act*)의 제10조가 다루는 고용주의 고용평등을 충분히 다루었던 문제에 대하여 제10(a)항에 명시된 고용주의 의사와 관련된 소송을 각하할 수 있다.

“고용주”의 의미

- (3) 동 항에서 “**고용주**”는 고용평등법(the *Employment Equity Act*)하의 고용주의 의무사항을 수행하는 사람이나 조직을 의미한다.
R.S., 1985, c. H-6, s. 41; 1994, c. 26, s. 34(F); 1995, c. 44, s. 49.

42. 통보

- (1) 다음 제2항에 의하여 위원회가 접수된 고소를 다루지 않기로 결정한 경우, 위원회는 그 사유를 고소인에게 서면 통보한다.

지연에 대한 원인

- (2) 제41(a)호에서 규정하고 있는 절차가 완료되지 않았다는 이유로 어떤 고소건을 처리하지 않는다는 결정을 내리기 전에 위원회는 해당 절차완료의 불이행이 다른 사람이 아닌 고소인의 책임에 귀속되는가를 확인한다. 1976-77, c. 33, s. 34.

[조사]

43. 조사관의 지명

- (1) 위원회는 고소대상 사건을 조사하기 위한 “**조사관**”을 지명할 수 있다.

조사방식

- (2) 조사관은 다음 제4항 하의 규칙에 의하여 승인된 방식으로 조사활동을 한다.

조사 착수 권한

- (21) 국가 방위 및 안보의 이익을 우선하여 장관이 정할 수 있는 제한규정에 따라 조사관은 다음 제22항에서 보장하는 대로 적절한 시기에 사실확인 작업에 착수한다.

영장발행의 권한

- (22) 고소 당사자 가운데 한 쪽의 신청이 있을 때, 연방법원 판사는 선서증언에 의한 정보를 토대로 고소사실 가운데 조사와 관련된 증거가 있는 것으로 인정하는 경우 자신의 서명하에 영장을 발부하여 영장에서 지명하고 있는 조사관이 영장에 명시된 상황에 따른 증거 확보를 위하여 해당 고소사실에 대한 조사에 착수하도록 승인할 수 있다.

권한의 사용

- (23) 상기 제22항에서 정한 영장의 집행에 있어서 영장에 지명된 조사관은 경찰관을 대동하며, 영장에서 특별히 승인되지 아니한 경우에는 강압적으로 조사할 수 없다.

자료의 발행

- (24) 조사관은 고소사실 확인 과정에서 사건 관련자로 드러난 어떤 개인으로 하여금 그와 관련된 일체의 사안을 포함하는 장부 또는 기타 자료를 제작하여 그 사본이나 발췌본을 제공하도록 요청할 수 있다.

방해행위

- (3) 조사관의 조사활동은 누구에 의해서도 방해받지 아니한다.

규정

- (4) 장관은
 - (a) 조사관의 조사활동 절차를 규정하고,
 - (b) 동법에 따라 고소사실에 대한 조사가 이루어지는 방식을 승인하며,

- (c) 상기 제2.1항의 취지에 맞는 제한규정 관련 규칙을 정할 수 있다
R.S., 1985, c. H-6, s. 43; R.S., 1985, c. 31 (1st Supp.), s. 63.

44. 보고서

- (1) 조사관은 한 건의 조사활동이 종료되는 즉시 위원회에 결과 보고서를 제출한다.

보고서 수령

- (2) 상기 제1항에 규정된 보고서를 제출 받음과 동시에 위원회는
 - (a) 고소인이 불만사항을 보다 충분히 구명해야 하거나 달리 가능한 절차를 심의하여야 하고, 또는
 - (b) 동법을 제외한 다른 법률로 정한 절차에 의하여 보다 신속하고 완벽하게 고소가 처리될 수 있다고 인정하는 경우, 해당 고소인을 관계당국에 인계한다.
- (3) 상기 제1항에 명시된 보고서를 제출 받음과 동시에 위원회는
 - (a) (i) 해당 고소건의 상황 전반을 고려하여 그에 대한 조사의 이유가 충분하고, 또한 (ii) 해당 고소건이 상기 제2항에 따라 관계당국으로 이송되지 않거나, 제41(c)호 내지 제(e)호에 언급된 사유에 의하여 기각되지 않음을 인정하는 경우, 제49조에 의하여 인권재판위원단 의장에게 해당 사건을 심리하기 위한 인권재판부를 지명하여 주도록 요청할 수 있으며,
 - (b) (i) 해당 고소건의 상황 전반을 고려하여 그에 대한 조사의 이유가 불충분하고, 또한 (ii) 해당 고소건이 제41조(c)호부터 (e)호에 언급된 사유를 인정하는 경우 이를 기각한다.

통보

- (4) 상기 제1항에 규정된 보고서를 접수한 이후 위원회는 (a) 고소인과 피고소인에게 상기 제2항 또는 제3항에 의한 조치를 서면으로 통보하여야 하며, (b) 상기 제2항 또는 제3항에 의한 조치를 알릴 필요가 있다고 간주되는 제삼자에게도 이를 통보할 수 있다.
R.S., 1985, c. H-6, s. 44; R.S., 1985, c. 31 (1st Supp.), s. 64; 1998, c. 9, s. 24.

45. “심의회(Review Committee)”의 정의

- (1) 제45조와 제46조에서 “**심의회**”라 함은 「캐나다 공안정보기관법(the *Canadian Security Intelligence Service Act*)」에서 부과하고 있는 의미를 지닌다.

안보사항이 관련된 고소

- (2) 고소가 제기된 이후부터 인권재판부에서의 심리가 시작되기 전에 내각의 각료로부터 해당 고소와 관련된 행위가 캐나다 안보와 연관되어 있다는 통지서를 접수받게 되는 경우, 위원회는
 - (a) 고소를 기각하거나,
 - (b) 해당 사안을 심의회에 회부할 수 있다.

통보

- (3) 상기 제2항에 규정된 통지서를 접수한 이후 위원회는
 - (a) 고소인과 상기 제2(a)호 또는 제(b)호에 의거하여 고소당한 피고소인에게 서면으로 통보하여야 하며,
 - (b) 상기 제2(a)호 또는 제(b)호에 따른 조치에 관하여 알릴 필요가 있다고 간주되는 제삼자에게 이를 통보할 수 있다

절차의 지연

- (4) 상기 제2(b)호에 의하여 위원회가 심의회에 해당 사안을 회부하는 경우, 위원회는 제46(1)항에 의하여 심의회가 관련 보고서를 위원회에 제출할 때까지 그 건을 처리할 수 없다.

캐나다 공안정보기관법(the *Canadian Security Intelligence Service Act*)의 적용

- (5) 상기 제2(b)호에 의하여 어떤 사안이 심의회에 회부되는 경우 동법의 제39(2)항과 제(3)항 및 「캐나다 공안정보기관법(the *Canadian Security Intelligence Service Act*)」의 제43조, 제44조, 제47조 내지 제51조는 그 사안의 상황에 적절히 수정되어 적용된다.

고소인에게 보내는 공문

- (6) 심의위원회는 고소 관련 사안이 상기 제2(b)호에 의하여 회부되면 고소인이 그 배경에 대하여 상세히 알 수 있도록 고소인에게 가능한 한 빠른 시일 내에 공문을 발송한다.

R.S., 1985, c. H-6, s. 45; 1998, c. 9, s. 25.

46. 보고서

- (1) 제45조에 의거하여 조사를 완결한 심의위원회는 즉시 상기 제45(2)(b)호에 의하여 해당 사안이 회부되었는지 45일 이내에 조사 결과 밝혀진 사실을 포함한 보고서를 위원회와 제45(2)항에 명시된 각료 및 고소인에게 제출한다.

보고서 수령

- (2) 위원회는 상기 제1항에 의하여 제출된 보고서를 심의한 후
- (a) 해당 고소를 기각하거나, 그러지 아니하는 경우 동법에 따라 처리절차를 이행하고,
 - (b) 상기 제a호에 의하여 취하여진 조치를 고소인과 피고소인에게 서면으로 통보하며, 그 밖에 그러한 조치를 알려야 할 필요가 있다고 간주되는 제삼자에게도 적절한 방식을 통하여 알릴 수 있다

1984, c. 21, s. 73.

[조정관]

47. 조정관의 임명

- (1) 다음의 경우 제2항에 따라 위원회는 고소의 접수에 있어서 “**조정관**”을 임명할 수 있다:
- (a) 조사관의 조사과정에서 완결되지 못하였거나,
 - (b) 상기 제44(2) 또는 (3)항, 제45(2)(a)호 또는 제46(2)(a)호에 의하여 이관되거나 기각되지 아니한 경우, 또는
 - (c) 제44(4)항의 규정에 따라 당사자들에게 통지된 이후에도 완결되지 못한 경우,

자격조건

- (2) 동일 사건의 조사관으로 활동했던 자는 조정관으로 임명될 수 없다.

기밀성

- (3) 고소의 합의도출을 시도하는 과정에서 조정관이 취득한 정보의 비밀은 유지되어야 하며, 정보 제공자의 동의 없이는 공개될 수 없다.

1976-77, c. 33, s. 37; 1984, c. 21, s. 74.

[합의]

48. 위원회에 합의 회부

- (1) 고소가 접수된 이후부터 인권재판부에서 심리가 시작되기 이전 어느 단계에서든 당사자들간에 합의가 이루어진 경우 그 합의조건은 위원회의 가부판결을 받는다.

공인

- (2) 상기 제1항에서 언급한 합의조건을 승인하거나 승인하지 아니하는 경우 위원회는 이를 공인하여 당사자들에게 통보한다.

합의의 효력

- (3) 본 항에 의하여 승인된 합의는 합의 당사자나 위원회에 의하여 그에 대한 효력을 목적으로 연방법원의 명령이나 법원의 신청함으로써 이루어진다.

R.S., 1985, c. H-6, s. 48; 1998, c. 9, s. 26.

[캐나다 인권재판부(Canadian Human Rights Tribunal)]

48.1 재판부의 설립

- (1) 이 법의 제6항에 의하여, Governor in Council이 임명하는 최대 15인의 위원, 의장 및 부의장으로 구성되는 “**인권재판부(Human Rights Tribunal)**”을 설립한다.

위원 임명요건

- (2) 재판부의 위원으로 임명되는 자는 인권에 대한 경험과 전문지식, 관심 및 능력을 가지고 있어야 한다.

법적 자격조건

- (3) 위원장과 부위원장은 당해 지역이나 퀘벡주에서 10년 이상 법조계에서 꾸준히 활동한 자이며 위원은 당해 지역이나 퀘벡주에서 2년 이상 법조계에 몸담고 있어야 한다.

지역적 대표성

- (4) 재판부 위원은 지역적 대표성을 고려하여 임명되도록 한다.

임시 위원의 임명-부재(직무불가능)

- (5) (1)항에도 불구하고, 위원이 부재중이거나 직무를 수행할 수 없는 경우 부재나 직무가 불가능한 기간동안 Governor in Council는 임시 위원을 임명할 수 있다.

임시위원의 임명-업무부담

- (6) Governor in Council은 재판부의 업무량을 볼 때 필요하다고 판단되는 경우 언제라도 임기가 3년을 넘지 않는 재판부의 임시 위원을 임명할 수 있다.

R.S., 1985, c. 31 (1st Supp.), s. 65; 1998, c. 9, s. 27.

48.2 임기

- (1) 의장과 부의장은 결격사유가 없다면 7년까지, 그 외의 위원들은 5년까지 재직할 수 있도록 임명된다. 그러나 의장은 사유에 따라 Governor in Council이 파면할 수 있으며 부의장과 나머지 위원들은 제 48(3)항에 따라 처벌을 받을 수 있다.

임기 후 활동

- (2) 재직기간이 만료된 위원은 의장의 승인이 있는 경우 자신이 착수했던 조사활동을 마무리할 수 있고, 본 항목에 따라 직무를 수행하는 사람은 제48(3)항, 제48(6)항, 제50조, 제52조 및 제58조의 목적에 따른 임시 위원으로 간주될 수 있다.

중임

- (3) 임기가 끝난 의장, 부의장 및 기타 위원들은 동일한 지위 혹은 다른 지위에 재임용될 수 있는 자격을 가진다.

R.S., 1985, c. 31 (1st Supp.), s. 65; 1998, c. 9, s. 27.

48.3 처벌

- (1) 본 재판부의 의장은 법무부 장관에게 제13(a)부터 (d)호까지에 해당되는 사유로 인한 처벌에 관한 결정을 요청할 수 있다.

처벌조치

- (2) 조사요청의 접수에 따라 장관은 다음 중 한 가지이상의 조치를 취할 수 있다.
- (a) 비공식적이고 신속한 방법으로 필요하다고 간주되는 정보를 입수한다.
 - (b) 장관이 해당 요청의 처리에 중재가 적절하다고 판단하는 경우에 당해 문제를 중재로 해결하도록 한다.
 - (c) Governor in Council 에게 제3항에 해당되는 심리를 열 것을 요청하거나;
 - (d) 의장에게 본 법안에 따라 더 이상의 조치를 취하는 것이 불필요하다고 보는 장관(Minister)의 견해를 고지한다.

조사원의 임명

- (3) 위의 제(2)(c)항에 따른 요청의 접수한 경우, 장관의 권고가 있다면 Governor in Council은 조사를 진행하기 위한 상급법원(superior court)의 판사를 지명한다.

권한

- (4) 판사는 다음의 사항을 포함하여 상급법원에 위임된 전권과 특권을 가진다.
- (a) 소환장을 발부하여 소환장에 정해진 날짜와 장소로 출석을 요구하여 소환받은 자가 가지고 있거나 알 수 있는 요청과 관련된 문서 혹은 기타 자료를 적성하고 해당 요청에 관련하여 알고 있는 모든 내용을 진술하도록 할 수 있으며,
 - (b) 진술을 주관하고 해당 진술자에 대하여 심리를 열 수 있다.

직원

- (5) 판사는 조사를 수행업무를 보조할 수 있는 기술적, 전문적 지식을 가진 사람이나 용역서비스를 활용할 수 있으며 재정위원회의 승인을 통해 관련 계약에 관한 약관을 약정하고 보수와 경비를 지불할 수 있다.

공개조사

- (6) 제7항 및 제8항에 따라 조사는 공개적으로 진행되어야 한다.

조사의 기밀성

- (7) 요청에 따라 판사는 모든 활용 가능한 방법을 고려하여 조사의 기밀성을 유지하기 위해 필요한 적절한 방법을 강구하고 명령할 수 있으며 다음의 사항을 충족하여야 한다.
- (a) 공공안전과 관련된 문제가 공개되는 실제적이고 중대한 위험이 있는지의 여부
 - (b) 공개를 하지 않은 것이 조사가 공개적으로 진행되는 것보다 사회적 이익에 중요한 경우와 같은 조사의 공정성에 대한 실제적이고 중대한 위험이 있는지의 여부
- 또는

- (c) 해당인의 생활, 자유 및 안전이 위협해질 수 있는 실제적 가능성이 있는지의 여부

신청에 대한 기밀유지

- (8) 판사는 적절하다고 판단하는 경우 제7항에 따라 신청에 관하여 열리는 공청회의 비공개를 보장할 수 있도록 모든 방법을 강구하고 명령할 수 있다.

증거에 대한 규정

- (9) 조사를 착수할 때 판사는 법률적, 기술적 증거 규정에 구속되지 아니하고 판사가 해당 사건의 환경에서 신뢰할 수 있도록 간주하여 절차상으로 제출되는 증거를 입수하고 이에 따라 판단할 수 있다.

중재자

- (10) 판사의 허가가 있을 경우 이해당사자는 판사가 적절하다고 판단한 조건에 따라 조사를 중재할 수 있다.

심리의 권리

- (11) 조사를 담당하는 위원은 조사의 내용과 심리의 시간과 장소에 관한 타당한 통보를 받아야 하며 자신이나 변호인이 심리에 나와 증인과 대조심문을 하고 증거를 제출하도록 하는 기회를 부여 받는다.

장관에 대한 보고서

- (12) 조사가 완료된 후, 판사는 장관에게 보고서를 제출하며 필요한 경우 증거물과 권고 내용 등이 첨부될 수 있다.

권고사항

- (13) 판사는 위원이 다음의 경우에 대하여 무급 정직 혹은 해직시키거나 판사의 의견에

따른 기타 처벌 등을 가하도록 보고서를 통해서 권고할 수 있다.

- (a) 질병으로 인하여 직무를 수행할 수 없거나,
- (b) 유죄를 선고 받거나,
- (c) 근무자격을 적절히 갖추지 못하였거나, 또는
- (d) 업무의 타당한 수행을 하기에 적합하지 않거나 직위가 대체되는 경우.

장관에게 보고서 제출

- (14) 장관은 보고서를 받고 적절한지의 여부를 고려하여 위원을 무급으로 대기하도록 하거나 해직시키거나 기타 벌칙을 가하도록 할 수 있다.

R.S., 1985, c. 31 (1st Supp.), s. 65; 1998, c. 9, s. 27.

48.4 위원의 신분

- (1) 의장과 부의장은 재판부의 상근 위원으로서 임용되며 그 외의 위원은 상근이나 비상근으로 임명된다.

의장의 역할

- (2) 의장은 재판부의 최고 위원이 되며 위원들에게 업무를 할당하거나 위원회 내부적인 문제를 통괄하는 등 재판부의 업무를 관리 감독한다.

부의장의 역할

- (3) 부의장은 의장을 보좌하며 의장이 부재중이거나 공석일 때 의장의 업무를 대행한다.

의장 대행

- (4) Governor in Council은 재판부의 의장이나 부의장이 부재중이거나 업무를 수행할 수 없는 경우 위원들이 이들의 권한을 임시적으로 대행하도록 허가할 수 있다.

R.S., 1985, c. 31 (1st Supp.), s. 65; 1998, c. 9, s. 27.

48.5 거주

재판부의 상근 위원은 국가수도법(the *National Capital Act*)에 따라 수도 지역이나 해당 지역에서 40킬로미터 이내에 거주하여야 한다.

R.S., 1985, c. 31 (1st Supp.), s. 65; 1998, c. 9, s. 27.

48.6 보수

(1) 재판부의 위원은 Governor in Council 이 정하는 바에 따라 해당 보수를 지급 받는다.

여비

(2) 위원은 거주지 이외의 지역에서 활동을 수행할 경우의 여비와 생활비를 지급 받으며 이는 캐나다 정부의 피고용인을 위한 재정위원회가 승인한 최대한도를 넘지 못한다.

캐나다 공무원 자격부여

(3) 위원은 정부직원보상법(the *Government Employees Compensation Act*)과 항공법(the *Aeronautics Act*) 제9항이 정하는 규정에 따라 캐나다 공무원으로 간주된다. 1998, c. 9, s. 27.

48.7 본부(head office)

재판부의 본부는 「국가수도법(the *National Capital Act*)」 부속서에 명시된 수도권 지역에 두도록 한다. 1998, c. 9, s. 27.

48.8 등기관 및 직원

(1) 재판부의 업무를 적절히 수행하는 데 필요한 서기관 및 직원은 「공무원임용법(*Public Service Employment Act*)」에 따라 임명된다.

기술전문가

- (2) 의장은 사안에 따라 재판부의 위원을 보조하거나 자문을 제공 하기위해 전문적인 특수한 지식을 갖춘 인력을 고용하여 재무위원회의 승인에 따라 보수를 지급하고 재판부의 위원에게 경비가 상환되는 것과 동일한 방식으로 해당 경비를 변제하도록 할 수 있다.

1998, c. 9, s. 27.

48.9 소송절차의 행위

- (1) 재판부에서의 소송은 사법적 절차의 요건이 허용하는 선에서 비공식적이며 신속하게 수행되도록 한다.

법적 절차에 대한 재판부의 규정

- (2) 의장은 다음의 사항을 포함하여 재판부에서의 법적 절차와 관행에 관한 규정을 들 수 있다.
- (a) 당사자에 대한 통지송달
 - (b) 당사자와 이해관계자의 법적 절차에 참여
 - (c) 증인의 소환
 - (d) 문서의 작성 및 해당업무
 - (e) 사전심의
 - (f) 예비 심리회의
 - (g) 증거의 채용
 - (h) 심리가 열리고 의사결정이 이루어지는 시간제한
 - (i) 이해에 따른 보상

제안한 규정의 공표

- (3) (4)항에 따라, 재판부 각 규정에 대한 사본은 캐나다 관보(*Canada Gazette*)에 게재되어야 하며, 이에 관한 진정을 제기하려는 이해당사자에게 합당한 기회를 부여하여야 한다.

예외

- (4) 제안된 규정은 어떠한 진정 등의 결과로 수정에 관계없이 1회 이상은 공표하지 않아도 된다. 1998, c. 9, s. 27.

[고소에 대한 조사활동]

49. 조사의 요청

- (1) 위원회는 고소가 접수된 이후 언제든지 해당 사건의 모든 상황을 고려할 때 조사가 필요하다고 판단된 경우 조사를 착수할 것을 재판부의 의장에게 요청할 수 있다.

의장의 조사착수

- (2) 요청의 접수에 이어 의장은 재판부의 한 위원에게 고소에 대한 조사를 하도록 함으로 조사를 착수하거나, 해당 고소의 복잡성이 3인의 위원에 의해 조사가 수행될 것을 요구한다고 판단되는 경우에는 3인으로 구성된 패널을 지정할 수 있다.

패널의 의장

- (3) 3인으로 구성된 패널이 고소의 조사를 위해 구성되면, 의장은 이 중 1인을 고소의 의장직을 맡도록 지명할 수 있으나 의장이 해당 패널의 위원일 경우 자신이 의장직을 맡는다.

당사자에 대한 규정 사본

- (4) 의장은 고소의 각 당사자에게 해당되는 법률절차에 대한 규정의 사본을 배부하도록 한다.

위원단 위원의 자격조건

- (5) 고소건이 본 법률이나 본 법률에 따른 규정이 다른 법률이나 그 법률에 따른 규정

과 일치되지 않는지의 여부에 관한 문제에 관련되어 있다면 해당 고소의 조사를 맡은 의원은, 3인의 위원이 조사를 맡은 경우에는 해당 조사의 의장직을 수행하는 의원은 해당 지역의 변호사이거나 퀘벡주의 chambre des notaires의 멤버이어야 한다.

후속문제의 제기

- (6) 위원이나 패널이 임명된 이후 상기 (5)항에 명시된 문제가 제기되고 해당 조항의 요건이 일치하지 않은 경우에도 조사활동은 해당 위원 혹은 지명된 패널이 처리한다.

R.S., 1985, c. H-6, s. 49; R.S., 1985, c. 31 (1st Supp.), s. 66; 1998, c. 9, s. 27.

50. 조사의 수행

- (1) 위원회, 고소인, 피고소인 및 재판부의 재량에 따라 선정된 기타 관계자들에게 충분한 통보(due notice)를 한 후에, 위원이나 패널은 해당 고소건에 대하여 조사하고, 통고를 받은 모든 관계자에게 직접 혹은 변호인단을 통해 심리에 출석하거나 증거를 제시하거나 진술할 충분한 기회를 제공한다.

법률 혹은 사실에 대한 문제의 판정권

- (2) 조사중인 모든 사건을 심리하고 결정하는 중에, 위원이나 패널은 해당 사건의 판결에 필요한 모든 법률적, 사실적 문제들을 결정할 수 있다.

추가 권한

- (3) 조사사건의 심리와 관련하여 위원이나 패널은
- (a) 상급기록법원과 동일한 방식 및 동일한 정도로 증인을 강제 소환하여 구두 또는 서면으로 선서 증언하게 하고 심리 및 사건조사에 필요하다고 판단되는 문서 등을 작성하도록 하며,
 - (b) 선서를 집행하고,
 - (c) (4)항과 (5)항에 따라 선서, 선서진술서 또는 다른 방식을 통하여 법적 증거로서 인정될 수 있는지의 여부를 떠나서 위원이나 패널이 적절하다고 여기는 증

- 거 및 기타 정보를 수용하며,
(d) 법적 절차 규정에 의해 정해진 시간을 연장하거나 축소하고,
(e) 심리 중에 제기되는 과정이나 증거에 따른 문제를 결정할 수 있다.

증거관련 제한사항

- (4) 위원이나 패널은 증거법(the law of evidence)에 따른 어떠한 특권을 이유로 법정에서 수용할 수 없는 것은 증거로서 인정하거나 수용할 수 없다.

증인으로서 조정관

- (5) 사건의 조정을 위하여 임명된 조정관은 심리에서 권한 혹은 강제력이 있는 증인이 아니다.

증인 사례금

- (6) 심리에 참석하도록 소환되는 개인 또는 법인은 위원이나 패널의 재량으로 연방법원에 참석하도록 소환되는 경우에 준하는 사례금 및 수당을 받을 수 있다.
R.S., 1985, c. H-6, s. 50; 1998, c. 9, s. 27.

51. 출두에 있어 위원회의 의무

- 심리에 출두하여 증거를 제시하고 진술하는데 있어 위원회는 자체 의견에 따라 조사대상 사건의 성격을 고려하여 공익을 위하는 태도를 취한다.
R.S., 1985, c. H-6, s. 51; 1998, c. 9, s. 27.

52. 기밀성 규정에 따른 공개심리

- (1) 심리는 공개적으로 이루어져야 하나 요청이 있을 때에는 다음의 경우 조사를 진행 중인 재판부 위원이나 패널은 조사의 기밀을 유지하는 것이 필요하다고 간주하는 조치를 취하거나 명령을 내릴 수 있다.
(a) 공공안전과 관련된 문제가 공개되는 현실적이고 실질적인 위험성이 있는 경우
(b) 조사가 공개적으로 진행되는 것보다 공개를 하지 않은 것이 사회의 이익에 중

요한 경우와 같은 조사의 공정성에 대한 현실적이고 실질적인 위협성이 있는 경우

(c) 개인적이거나 기타 문제에 대한 공개를 하지 않은 것이 조사가 공개적으로 진행되는 것보다 사회의 이익에 중요한 경우와 같은 부당한 어려움의 원인이 될 수 있는 현실적이고 실질적인 위협성이 있는 경우

(d) 해당 개인이나 법인의 생활, 자유 및 안전을 위협하게 할 수 있는 심각한 가능성이 있는 경우

기밀유지

(2) 위원이나 패널의 심리는 상기의 (1)항에 따라 공개적으로 이루어져야 하나 위원이나 패널이 공익에 필요하다고 간주되는 경우 일부 또는 전 기간 중에 일반인의 출석을 금지할 수 있으며 이에 필요한 방법을 강구할 수 있다.

R.S., 1985, c. H-6, s. 52; 1998, c. 9, s. 27.

53. 고소의 기각

(1) 위원이나 패널은 조사 결과 해당 사건으로 인한 고소가 입증되지 아니하는 것으로 판정하는 경우에는 이를 기각한다.

고소의 입증

(2) 조사 결과 해당 사건으로 인한 고소가 성립되는 것으로 결론지어지는 경우 위원이나 패널은 다음 제54조에 따라서 차별행위에 가담하거나 가담했던 가해자에 대하여 불리한 명령을 내릴 수 있으며, 다음 중에서 적절하다고 판단되는 조건을 해당 명령에 포함시킬 수 있다.

(a) 가해자의 차별행위를 중단시키고 추후에 동일하거나 유사한 행위의 발생을 막기 위하여 다음의 조치를 취한다:

(i) 제16(1)항에서 명시한 특별 프로그램, 계획안 및 제도를 채택하거나,

(ii) 제17조에 의하여 위원회와의 협의 하에 계획안의 승인 및 실행을 신청하는 등의 조치를 취한다.

(b) 조속한 시일 내에 차별행위의 결과로서 피해자에게 거부되거나 거부되었던 권리, 기회 또는 특권을 피해자가 누릴 수 있도록 하게 한다.

- (c) 위원이나 패널의 판결에 따라 차별행위의 결과 피해자에게 발생한 지출 및 그에게서 박탈된 임금의 일부 또는 전체에 대하여 가해자가 보상하도록 한다.
- (d) 위원이나 패널의 판결에 따라 대체용 물건, 용역, 설비를 취득하는 데 사용된 추가비용의 일부 또는 전체 및 차별행위의 결과 피해자에게 발생한 일체의 지출에 대하여 가해자가 보상하도록 한다.
- (e) 차별행위의 결과로 피해자가 받았던 고통과 어려움에 대한 최대 20,000달러이내의 금액으로 보상을 하도록 한다.

특별보상

- (3) 상기의 (2)항에 따른 명령이외에, 만일 어떤 개인 또는 법인이 의도적으로 또는 분별없이 차별행위에 가담하고 있거나 이전에 가담한 경우, 위원이나 패널은 가해자에게 피해자에 대한 보상으로 최고 20,000달러까지 지불하도록 명령할 수 있다.

이자

- (4) 제48(9)항이 정하는 규정에 따라, 본 항의 보상에 관한 명령은 위원이나 패널이 적절하다고 판단하는 기간에 대한 이자율을 적용하여 지불이 이루어지도록 할 수 있다.
R.S., 1985, c. H-6, s. 53; 1998, c. 9, s. 27.

54. 경멸적 메시지(hate message) 관한 명령조치

- (1) 제13조에 명시된 차별행위와 관련된 사건이 사실로 입증되는 경우 위원이나 패널은 다음의 명령 중 한 가지 이상의 명령을 내릴 수 있다:
 - (a) 제53(2)(a)호에 규정된 명령
 - (b) 차별적 관행인 것으로 확인되는 특정 피해자에게 배상하도록 하는 제53(3)항에 규정된 명령
 - (c) 최대 10,000달러이내의 벌금을 부과하는 명령

고려요소

- (1.1) 벌금형에 대한 판결을 내릴 때, 위원이나 패널이 고려할 사항은 다음과 같다.
 - (a) 차별적 관행의 성격, 상황, 범위 및 정도, 및

(b) 차별적 관행에 연루된 자의 악의 등 의도, 차별적 관행에 연루된 자의 기존 관행기록 및 벌금을 낼 수 있는지의 여력 여부

(2) 제53(2)항에 의한 명령에서 다음의 조건은 제외된다.

(a) 어떤 개인이 선의에서(in good faith) 어떤 직위에 고용됨을 수락한 경우 해당 직위로부터 그의 해임을 요구하는 조건

(b) 어떤 개인이 선의에서 어떤 주거시설을 획득한 경우 해당 시설로부터 그의 추방을 요구하는 조건

R.S., 1985, c. H-6, s. 54; 1998, c. 9, s. 28.

54.1 정의

(1) 본 항에서,

“지정된 단체”

“지정된 단체”는 고용평등법(the *Employment Equity Act*)의 제3항이 정하는 의미를 가진다.

“고용주”

“고용주”는 고용평등법(the *Employment Equity Act*)에 따른 의무사항을 수행하는 기관이나 개인을 뜻한다.

고용평등에 관한 명령의 제한사항

(2) 위원이나 패널이 사용자에게 대하여 제기된 소송이 실증되었다는 것을 확인하는 경우, 제53(2)(a)(1)항에 의하여 사용자는 다음의 사항을 포함하는 특별프로그램이나 계획 혹은 약정을 채택하도록 하는 명령을 채택할 수 있다.

(a) 지정된 단체가 사용자의 사업장에서 보다 많은 진술을 할 수 있도록 보장하는 합리적인 정책이나 관행

(b) 증가된 진술을 실행하기 위한 목적과 계획표

해석

(3) 상기의 (2)항은 제53(2)(a)항에 따라 사용자에게 차별적 관행을 중지하거나 교정하

도록 명령하는 행위가 재판부(Tribunal)의 권한제한으로 해석되지 아니한다.
1995, c. 44, s. 50.

55.와 56. [폐지됨, 1998, c. 9, s. 29]

57. 명령의 효력

제53(2)항 및 제(3)항에 따른 명령은 그 시행을 위한 통상적인 절차를 따르거나 위원회가 진본으로 확인된 사본 1부를 을 법원등기소에 제출함으로써 연방법원(federal court)의 명령으로 성립된다.

R.S., 1985, c. H-6, s. 57; 1998, c. 9, s. 29.

58. 정보의 공개에 관한 신청

(1) (2)항에 따라 조사관 또는 위원이나 패널이 어떤 정보의 공개를 요청하고 각료(minister of the Crown) 또는 기타 관계자가 그것의 공개를 반대하는 경우 위원회는 이 사안에 대한 결정을 연방법원에 신청할 수 있고, 법원은 적절하다고 판단되는 조치를 취할 수 있다.

캐나다 증거법(Canada Evidence Act)

(2) 정보공개에 대한 반대는 캐나다 증거법(the *Canada Evidence Act*)에 따라 다음의 경우에 결정된다.

- (a) 캐나다 증거법 제37조 \부터 제37(3)항, 또는 제39조가 규정하는 바에 따라 각료 및 기타 관계자가 정보공개를 반대하는 경우,
- (b) 제37조에서 제37(3)항 내지 제39조에 따라 각료 및 기타 관계자가 위원회의 연방법원에 신청 이후 90일 이내에 정보공개를 반대하는 경우, 또는
- (c) 제38조부터 제38(13)항까지의 규정에 따라 언제라도 정보공개에 대한 반대 의사가 있거나 증명서가 발행되는 경우

R.S., 1985, c. H-6, s. 58; 1998, c. 9, s. 30; 2001, c. 41, s. 45.

59. 위협 또는 차별

어떤 개인이나 법인이 고소, 증거 제공 및 기타 방식으로 동법에 따른 기소 등의 법적 절차와 관련하여 도움을 제공하였다는 이유로 또는 그렇게 할 의사를 가지고 있다는 이유로 위협받거나 차별받아서는 아니 된다. 1976-77, c. 33, s. 45.

[위법행위와 처벌]

60. 위법행위

- (1) 다음 사항은 범죄행위에 해당된다.
 - (a) [폐지됨, 1998, c.9, s.31]
 - (b) 동법에서 정한 위원이나 패널의 임무 수행을 방해하는 행위
 - (c) 제11(6)항, 제43(3)항 또는 제59조를 위반하는 행위

처벌

- (2) 상기 제1항에 의하여 유죄임이 입증된 사람에게는 즉심판결에 따라 최고 5만 달러의 벌금이 부과된다.

고용주나 피고용자 단체의 소송

- (3) 동 조항에 의한 범죄에 대한 소송은 고용주협회나 피고용인단체에 대하여 해당 협회 및 단체 명의로 제기될 수 있고, 해당 기소의 취지상 이들 단체들은 하나의 인격체(person)로 간주되며, 이들 단체들에 소속되어 있는 임원 및 에이전트가 소속 기구를 대표하여 행동할 수 있는 권한 내에서 행한 작위 또는 부작위는 해당 협회나 단체가 행한 것으로 간주된다.

법무부장관의 동의

- (4) 동 조항에 의한 범죄행위에 대한 기소는 국정 검사(the Attorney of Canada)의 동의없이 제기될 수 없다.

기한의 제한

- (5) 동 조항 하에서의 위법행위에 대한 기소는 재판의 대상(subject-matter)이 되는 행위가 발생한 시점에서 1년 이후에는 제기될 수 없다.

R.S., 1985, c. H-6, s. 60; 1998, c. 9, s. 31.

[보고서]

61. 위원회의 연례보고서

- (1) 위원회는 매년 12월 31일 이후 3개월 이내에 의회 앞으로 1부와 2부에 해당하는 한 해간의 위원회 활동에 관한 보고서를 제출하며, 이 보고서에는 제27(1)(e)호 또는 제(g)호에서 언급하고 있는 사안들에 관한 견해 및 참고사항이 포함되어야 한다.

특별보고서

- (2) 위원회는 상기 제1항에 규정된 연례보고서 제출 시기까지 지체할 수 없는 긴급 또는 중요 사안인 경우 자체의 권한, 임무 및 기능의 범주 내에 포함되는 일정 사안에 대하여 견해 및 참고사항을 제공하기 위한 특별보고서를 연중 어느 때나 의회에 제출할 수 있다.

재판부의 연례보고서

- (3) 재판부(Tribunal)는 매년 12월 31일 이후 3개월 이내에 본 법률에 따른 해당연도의 활동에 관하여 의회에 보고서를 제출한다.

보고서의 전달

- (4) 본 항목에서 언급하는 모든 보고서는 상원과 하원의 의장에게 전달되어 의회에서 상정할 수 있도록 한다.

R.S., 1985, c. H-6, s. 61; 1998, c. 9, s. 32.

[장관의 책임]

61.1 법무부 장관

법무부 장관(Minister of Justice)은 동 법에 대한 책임을 지며 동 법에 따라 규정을 제정하는 Governor in Council의 권한은 제29항을 제외하고는 법무부 장관의 추천으로 가능하다.

1998, c. 9, s. 32.

[적용]

62. 제한

(1) 동 법의 제1부, 제2부 및 제3부는 1978년 3월 1일 이전에 제정된 의회법에 의하여 설립된 퇴직금 및 연금제도에 관련된 사항에 대하여 적용되지 아니한다.

(1)항에서 인용하는 법률의 심의

(2) 위원회는 퇴직금 및 연금기금 설립 근거가 되는 1978년 3월 1일 이전의 의회법을 계속 심의하고, 위원회가 적절하다고 판단하는 경우 제2조에 규정된 원칙과 모순되는 것으로 판단되는 법률조항에 관한 견해 및 참고사항을 제61조에 규정된 보고서에 포함시킬 수 있다. 1976-77, c. 33, s. 48.

63. 적용영역

유콘(Yukon)준주, 노스웨스트 준주 및 누나벗(Nunavut)에서 발생한 작위 또는 부작위와 관련된 고소의 경우, 해당 작위 또는 부작위가 발생 지역에 따라 동 법에서 규정하는 고소의 원인이 되지 아니한다면 해당 고소건은 동 법의 제3부에 의하여 처리되지 아니한다. R.S., 1985, c. H-6, s. 63; 1993, c. 28, s. 78.

64. 캐나다 군대와 캐나다 기마경찰대

동 법의 목적 범위 내에서 캐나다 군대 및 캐나다 기마경찰대 요원들은 정부가 고용한

것으로 간주한다. 976-77, c. 33, s. 48.

65. 피고용자에 대한 법률 등

- (1) 다음 제2항에 의하여 어떤 법인, 협회 또는 기구의 장 및 임직원 또는 에이전트의 고용기간 중에 이들에 의하여 행하여진 작위 또는 부작위는 그 법인, 협회 또는 기구에 의하여 행하여진 것으로 간주한다.

변호

- (2) (1)항에 의하여 만일 어떤 법인, 협회 또는 기구가 작위 또는 부작위를 하는 것에 동의하지 아니하고 이를 방지하기 위하여 필요한 모든 노력을 기울였으며 결과적으로 이로 인해 영향이 완화되거나 미치지 아니한 것으로 인정되는 경우, 해당 작위 또는 부작위가 해당 법인, 협회 또는 기구에 의하여 행하여진 것으로 간주하지 아니한다.

1980-81-82-83, c. 143, s. 23.

제 IV 부 적 용

66. 정부에 대한 강제력

- (1) 이 법은 유콘(Yukon)준주, 노스웨스트 준주 및 누나벗(Nunavut)에 관계된 사안을 제외하고 캐나다의 권한으로 정부에 귀속된다.

개시일

- (2) 상기 제1항에 규정된 예외조항은 포고에 의하여 정하여지는 날부터 유콘 준주에 대하여 시행된다.
- (3) 상기 제1항에 규정된 예외조항은 포고에 의하여 정하여지는 날부터 노스웨스트 준주에 대하여 시행된다.
- (4) 상기 제1항에 규정된 예외조항은 포고에 의하여 정하여지는 날부터 누나벗(Nunavut)에 대하여 시행된다.

67. 예외법률

동법의 어떠한 조항도 「원주민법(of the *Indian Act*)」 또는 그 법에 의거하여 제정된 규정에 영향을 미치지 아니한다.

1976-77, c. 33, s. 63.

관련 조항

-- R.S., 1985, c. 31 (1st Supp.), s. 68:

68. 변경

본 법안이 발효하기 전에 지명된 모든 재판부(Tribunal)는 해당 부분이 발효되지 않더라도 계속 효력을 갖는다.

-- 1998, c. 9, ss. 33, 34:

“개시일”의 정의

33. (1) 이 항목에서, “개시일”은 이 부분이 발효되는 날이다.

구성원의 재직종료

(2) (3), (4) 및 (5)항에 따라, 인권재판부패널(Human Rights Tribunal Panel)의 위원들은 개시일에 재직을 종료한다.

인권재판소의 영속적 관할권

(3) 개시일 전에 캐나다 인권법(the *Canadian Human Rights Act*)에 의해 임명된 인권재판부(Human Rights Tribunal)의 모든 구성원은 인권재판소 임명에 관한 소송심의회에 사법권을 가진다.

심의위원단의 영속적 관할권

- (4) 캐나다 인권법(the *Canadian Human Rights Act*)에 따라 구성된 심의위원단(Review Tribunal)의 모든 구성원은 인권위원단의 결정이나 명령에 대한 소송에 대한 관할권을 가진다.

고용평등심의위원단의 영속적 관할권

- (5) 고용평등법(the *Employment Equity Act*) 제28조와 제39조에 따라 구성된 고용평등심의위원단(Employment Equity Review Tribunal)의 위원들은 재판소가 결정한 문제에 관한 관할권을 가진다.

캐나다 인권재판부 의장의 지도감독

- (6) 캐나다 인권재판부의 의장은 (3), (4) 및 (5)항에서 언급한 인권재판부(Human Rights Tribunal), 심의위원단(Review Tribunal) 및 고용평등심사위원단(Employment Equity Review Tribunal)의 업무를 지도 관장한다.

보수

- (7) (3), (4) 및 (5)항에서 언급한 인권재판부(Human Rights Tribunal), 심의위원단(Review Tribunal) 및 고용평등심사위원단(Employment Equity Review Tribunal)의 각 구성원은 Governor in Council이 정하는 해당 보수를 지급 받는다.

여비

- (8) (3), (4) 및 (5)항에서 언급한 인권재판부(Human Rights Tribunal), 심의위원단(Review Tribunal) 및 고용평등심사위원단(Employment Equity Review Tribunal)의 각 구성원은 위원단의 활동을 수행하면서 발생하는 여비와 생활비를 지급 받으며 주거지에 없는 경우에는 캐나다 정부의 피고용인을 위한 재정 위원회가 승인한 최대한도를 넘지 못한다.

인권재판부패널(Human Rights Tribunal Panel)에 근무하는 위원회 직원

34. (1) 이 법안은 효력을 가진 당일부터 캐나다 인권재판부의 위원인 경우를 제외하고 그 이전에 고용된 캐나다 자유권위원회나 캐나다 인권재판부 상근 위원에게는 효력을 갖지 아니한다.

“피고용인”의 정의

- (2) 이 항목에서, “**피고용인**”은 공무원임용법(Public Service Employment Act)의 2(1)항에서와 동일한 의미를 갖는다.

동일임금법 (1970)

본 문서는 2001년 8월 31일자로 개정된 1970년도 동일임금법(Equal Pay Act 1970)이다.

1970년도 동일임금법과 기타 영국 저작권법에 포함된 수정 조항은 영국 정부간행물출판국이 발행한 영국저작권정책지침에 따라 출판되었다.

1995년도 연금법 제62조 내지 제66조와 제1995년도 직장연금제도(평등대우)규정 SI 1995/3183²⁾은 직장연금체계에 관하여 평등한 대우를 규정하고 있으며, 동일임금법의 제2조가 1995년 법률의 목적을 달성하기 위해 수정 조항과 함께 적용되도록 규정하고 있다. 이 연금법과 규정은 웹사이트 <http://www.hms0.gov.uk>에서 확인할 수 있다.

2) 역자주: 동일대우 규칙에 의해 보호되는 권리를 집행하기 위한 절차적 규칙에 관한 규정

1. 동일고용에서 남녀동일대우 요건

(1) 만약 영국의 기업에 고용된 여성의 계약조건에 고용평등조항이 (직접적으로 또는 단체협약에 의거하여 또는 기타) 포함되어 있지 않은 경우에는 고용평등조항을 포함하도록 한다.

(2) 고용평등조항은 여성을 고용(“여성의 계약”)하는 계약 조건(임금에 관한 것이든 아니든 간에)에 관한 규정으로서 다음과 같은 효력을 가진다.

(a) 여성이 남녀동일고용에 있어서 남성과 유사노동(like work)에 종사하는 경우

(i) (고용평등조항과는 별도로) 만약 여성의 계약 조건이, 남성을 고용하는 계약조건에 비하여 여성에게 불리하거나 불리하게 되는 경우에는 여성의 계약 조건이 불리하지 않도록 수정된 것으로 간주되어야 하며, 그리고

(ii) (고용평등조항과는 별도로) 만약 여성의 계약 조건이, 남성을 고용하는 계약에서 남성에게 혜택을 주는 조건에 상응하는 조건을 포함하지 않는 경우에는, 여성의 계약 조건은 그러한 조건을 포함하는 것으로 간주된다.

(b) 여성이 남녀동일고용에 있어서 남성과 동등하다고 평가되는 노동(work rated as equivalent)에 종사하는 경우

(i) (고용평등조항과는 별도로) 만약 직무평가에 의하여 결정된 여성의 계약조건이, 남성의 계약조건에 비하여 여성에게 불리하거나 불리하게 되는 경우에는 여성의 계약조건이 불리하지 않도록 수정된 것으로 간주되어야 하며, 그리고

(ii) (고용평등조항과는 별도로) 만약 여성의 계약 조건이, 직무평가에 의하여 결정된 남성의 고용계약에서 남성에게 혜택을 주는 조건에 상응하는 조건을 포함하지 않는 경우에는, 여성의 계약 조건은 그러한 조건을 포함하는 것으로 간주된다.

- (c) 상기 (a) 또는 (b)항에 언급된 직무를 제외하고, 여성이 남성과 동일고용에 있어서, 필요로 하는 요구(예로 노력, 기술, 의사결정 등의 항목을 기초로)에 대하여 동일가치를 갖는 노동에 종사하는 경우
 - (i) (고용평등조항과는 별도로) 만약 직무평가에 의하여 결정된 여성의 계약조건이, 남성을 고용하는 계약조건에 비하여 여성에게 불리하거나 불리하게 되는 경우에는 여성의 계약조건이 불리하지 않도록 수정된 것으로 간주되어야 하며, 그리고
 - (ii) (고용평등조항과는 별도로) 만약 여성의 계약 조건이, 남성을 고용하는 계약에서 남성에게 혜택을 주는 조건에 상응하는 조건을 포함하지 않는 경우에는, 여성의 계약 조건은 그러한 조건을 포함하는 것으로 간주된다.
- (3) 사용자가 여성의 계약과 남성의 계약간의 차이가 성별 차이가 아닌 실질적인(material) 요인의 차이에 의한 것임을 입증한 경우, 여성의 계약과 남성의 계약간의 차이에 관하여 동 조항은 적용되지 않으며, 이에 해당하는 구체적인 요인은 다음과 같다.
 - (a) 고용평등조항이 상기 (2)(a) 또는 (b)항의 범주에 속하는 경우, 여성의 경우와 남성의 경우간의 실질적인 차이여야 한다. 그리고,
 - (b) 고용평등조항이 상기 (2)(c)항의 범주에 속하는 경우, 그러한 실질적인 차이일 수도 있다.
- (4) 만약, 여성과 남성의 노동이 유사하거나 대략 유사한 성격이고, 여성과 남성이 수행하는 노동의 차이(존재할 경우)가 고용조건에 있어서 실제상으로 중요하지 않다면, 여성은 남성과 동일한 작업에 고용된 것으로 간주된다. 따라서 여성과 남성의 작업을 비교함에 있어서 차이의 성격과 범위뿐만 아니라 그러한 차이가 실제상으로 발생하는 빈도에 대하여 관심을 기울여야 한다.
- (5) 노동자에게 요구되는 여러 가지 항목(예를 들어 노력, 기술, 의사결정), 그리고 직업수행에 관한 피고용인 직무평가에 있어서, 만약 여성의 직무와 남성의 직무가 동일한 가치를 인정 받았다면, 또는 동일한 요구항목에 대해 남녀에게 다른

가치를 부여하는 제도에 내린 평가가 아니었다면 동일한 가치를 인정 받았을 것이라면 여성은 남성과 동등하다고 평가되는 노동에 종사하고 있는 것으로 간주한다).

- (6) 다음의 세부 항목에 의거하여, 이 조항에서는
 - (a) “고용상태”는 어느 작업이나 노동을 수행하기 위한 업무수행계약 또는 도제 근무, 또는 개인적 계약 하의 고용상태를 의미하며, 관련된 문구는 알맞게 해석되어야 한다.
 - (b) ... 삭제됨
 - (c) 두 고용주가 있을 때, 만약 한 고용주가 타 고용주의 (직접적 또는 간접적으로) 통제를 받는 회사이거나 두 고용주 모두가 제삼자의 (직접적 또는 간접적으로) 통제를 받는 회사인 경우에는, 두 고용주는 연관기업(associated)인 것으로 간주되며,

만약 여성의 고용주 또는 연관기업 고용주가 동일한 사업장 또는 전반적으로 해당 계층의 피고용인에게 공통적인 고용조건을 적용하는 영국내의 사업장에 남성을 고용하고 있다면 그 남성은 여성과 동일한 고용상태로 간주된다.

- (7) ... 삭제됨
- (8) 이 조항은 다음에 적용된다.
 - (a) 법정 직위(statutory office)을 담당하는 개인의 서비스가 아닌, 영국의 각료(the minister of the Crown) 또는 정부 부처를 위한 서비스, 또는
 - (b) 법정 직위(statutory office)를 담당하는 개인이나 법정 기구(statutory body)를 위하는 목적을 가진 국가를 대신한 서비스.

이러한 적용은 동 법이 사인(私人)에 의한 행위에 적용될 때와 같으며, 이는 고용계약에 대한 사항이 업무수행의 조건에 대한 사항을 포함하는 것처럼 적용될 것이다.

(9) ... 삭제됨

(10) 동조에서 “**법정 기구**”(statutory body)는 법령(스코틀랜드 의회법에 규정되거나 또는 동법에 의하여 제정된 합의에 규정된 법령을 포함)에 의하여 또는 법령에 따라 설립된 기구를 의미하며, “**법정 직위**”(statutory office)는 그렇게 수립된 직위를 의미한다. 그리고 영국 각료 또는 정부 부처의 “**목적**을 위한” 서비스는 일정기간 시행되고 있는 1975년도 하원결격법(House of Commons Disqualification Act 1975)의 부칙 2(장관직속의 기관)에 나열된 사무실에서의 서비스를 포함하지 않는다.

(10A) 동 조항은 영국 각료 또는 정부 부처의 목적을 위한 업무수행에 관한 것과 마찬가지로 하원사무국 해당 직원으로서의 업무수행에 대하여 적용되며, 따라서 고용계약의 사항이 그러한 직원의 업무수행조건에의 사항을 포함하고 있는 것과 같이 적용이 된다.

동 항에서 “**하원사무국의 해당 직원**”은 1996년도 고용권리법 (Employment Rights Act 1996) 제195조에서와 같은 의미를 가지고 있다. 그리고 동 조항(하원사무국의 고용주로 간주되는 개인)의 제6항 내지 제12항은 필요시 수정을 함으로써 이 조항의 목적을 위하여 적용된다.

(10B) 동 조항은 타 고용에서와 마찬가지로 하원사무국 해당 직원으로서의 고용에 대하여도 적용된다.

동항에서 “**하원사무국의 해당 직원**”은 1996년도 고용권리법 제194조와 동일한 의미를 지니며 동 조항의 제7항이 동조의 목적을 위하여 적용된다.

(11) 동법의 목적을 위하여, 계약에 적용가능한 법률이 영국의 어느 지역의 법률인가의 여부는 중요하지 않다.

(12) 동법에서 “**영국**”은 영국 영토에 접한 영국의 영해도 포함한다.

(13) 여성과 여성의 남성에 상대적인 대우에 관한 동조와 다음 제2조, 제2A조의 조항들은 반대로 남성의 경우와 여성에 상대적인 남성의 대우에도 동등하게 적용되는 것으로 해석하여야 한다.

2. 동등대우에 관한 분쟁 및 동등대우 시행과 요건

- (1) 보수의 지체 또는 위반시의 피해에 대한 보상청구(claim)를 포함하여 평등조항(equality clause)에 의해 수정되거나 포함된 조건의 위반과 관련하여, 모든 보상 청구는 고용심판소 (employment tribunal)에 진정의 형태로 제시될 수 있다.
- (1A) 평등조항의 효력에 관련하여 분쟁이 제기되는 경우에는 고용주는 분쟁사항에 관하여 고용주와 피고용인의 권리를 선언하는 명령을 고용심판소에 요청할 수 있다.
- (2) 장관이 여성의 고용주가 평등조항의 효력에 의하여 수정되거나 포함되는 조건을 위반하였다는 의문이 제기되며 그 문제의 해결을 위한 조치가 취해지지 않을 것이라고 정당하게 판단될 경우에는, 장관이 그 문제의 전부 또는 일부를 고용심판소에 회부할 수 있으며 이는 여성이 고용주를 상대로 제기한 진정과 동일하게 처리된다.
- (3) 일반법정에서 소송이 계류중인 경우 평등조항의 적용에 관한 권리주장(claim)이나 반대주장(claim)이 고용심판소에서 별개로 처리하는 것이 더욱 편리할 것이라 판단되는 경우에는, 법정은 사건이 이에 따라 처리하도록 명령할 수 있다. 그리고 (이전 과정에 대한 편견 없이) 법정에서 소송이 진행 중에 평등조항의 적용에 관한 문제가 제기될 경우에는, 법정은 소송당사자의 요청을 통해, 또는 소송당사자가 요청하도록 명령하여 사건을 고용심판소에 회부할 수 있으며, 그 동안 소송을 유예하거나 연기할 수 있다.
- (4) 만약 여성이 소송제기 일시로부터 6개월 이전에 고용이 되어 있지 않는 경우에는, 여성의 고용에 관련하여 동 조항의 적용에 대한 어떠한 진정도 상기 제(3)항의 효력에 관한 것이 아니라면 고용심판소에 회부될 수 없다.
- (5) (고용심판소에서의 재판을 포함하여) 평등조항의 준수 위반에 관한 소송에서, 여성은 소송 개시일자로부터 2년 이전에 발생한 보수 지체나 피해에 대한 보상을 받을 권리가 없다.

(6)-(7) ... 삭제됨(4월 8일까지)

2A. 특정 사건의 경우 심판 이전의 절차

- (1) 상기 제2조에 의하여 고용심판소에 진정이나 회부가 된 경우, 상기 제1(2)(c)조와 같이 동등한 가치의 노동에 관한 분쟁이 제기되면, 재판소는 다음과 같이 조치할 수 있다.

- (a) 그 문제 해결을 위한 소송을 진행하거나,
- (b) 언급된 바와 같이 작업이 동일한 가치라고 결정할 수 있는 정당한 근거가 없다고 결정하지 않는 한, 독립적인 전문가 위원(a member of the panel of Independent experts)에게 그 문제에 관한 보고서를 작성하도록 요청할 수 있다.

그리고 동 제(b)항에 의거하여 보고서의 작성이 요구되는 경우에는 그 보고서를 접수할 때까지는 그 문제를 결정할 수가 없다.

- (2) 다음과 같은 경우에는, 상기 제(1)항의 일반성에 대한 편견 없이, 동 항의 목적을 위하여, 상기 제1(2)(c)항에 언급한 바와 같이 여성의 노동이 동일한 가치를 지닌다고 결정할 만한 정당한 근거가 없는 것으로 판단한다.

- (a) 문제가 되고 있는 여성과 남성의 작업에 상기 제1(5)항에서 언급한 바와 같은 조사에 의하여 상이한 가치가 부여되었거나,
- (b) 조사에 포함된 평가가 성별을 이유로 차별하는 체계에 대하여 수행되었다고 (아래의 제(3)항의 의미 내에서) 결정할 만한 정당한 근거가 없는 경우.

- (3) 동일한 또는 상이한 항목에 포함된 상이한 요건에 관한 체계에 의하여 설정된 가치들 간에 상이성이나 일치성이 있는 성별에 기반하여 차별을 하는 체계에 의하여 수행된 상기 제1(5)조에서 인용한 조사에 포함된 평가는, 이러한 요건이 적용되는 개인의 성별에 관계없이 정당화될 수가 없다.

- (4) 상기한 제(1)(b)항에서 독립적인 전문가 위원은 그 조항의 목적을 위하여 자문, 조정 및 중재국(Advisory, Conciliation and Arbitration Service)에 의해 위원으로 지정된 사람을 의미하며, 이 자문, 조정 및 중재국의 위원회 구성원이나 간

부 또는 직원은 지정될 수 없다.

3-4 단체협약 및 임금구조

삭제됨

5. 농업 임금 명령

- (1) 동법의 시행 이전 또는 이후에 제정되어 구체적으로 남성에게만 또는 여성에게만 적용되는 규정을 포함하고 있는 농업 임금 명령의 경우에는, 성별간의 차별을 철폐하기 위하여 상기 제3(4)조와 동일한 규정이 적용되도록 하기 위하여 어떠한 수정안이 요구되는지를 결정하여 주도록 장관이 중앙중재위원회에 회부할 수 있다. 그리고 중앙중재위원회가 필요한 수정안을 선언하는 경우, 농업임금위원회는 중앙중재위원회 결정일시로부터 5개월 이내에 적용할 수 있는 새로운 농업 임금 명령을 제정하여, 성별차별을 철폐하기 위하여 요구되는 수정안을 중앙중재위원회에 회부하거나 또는 그 명령의 대체 또는 수정을 하여야 할 의무가 있다.
- (2) 농업임금위원회가 농업 임금 명령의 효력이 동 조항에 의하여 중앙중재위원회가 필요하다고 결정한 바와 같이 단순히 이전 명령의 수정을 위한 것인지 또는 이미 언급한 사소한 수정이나 한정된 적용의 수정을 위한 것인지 또는 이전의 명령을 무효시키고 수정안으로 재작성하기 위한 것인지를 증명하는 경우에, 농업임금위원회는 농업임금법 부칙 4의 제1항 및 제2항 또는 스코틀랜드의 경우 부칙 3의 제1항 및 제2항을 준수하는 대신, 농업임금위원회가 적합하다고 간주하는 방식으로, 제안된 명령을 통지하고, 통지 이후 7일의 기간이 경과하면 어느 때나 그 명령을 제정할 수 있다.
- (3) 만약 장관이 다음과 같이 회부하도록 요청되는 경우에는, 농업 임금 명령은 이 조항에 의거하여 중앙중재위원회로 회부되어야 한다.
 - (a) 일정기간 동안 고용주를 대표하는 농업임금위원회의 구성원을 지명할 권리가 있는 기구 (또는, 고용주의 대표자를 지명 대신에 선출하도록 하는 규정이 있는 경우에는, 고용주를 대표하는 구성원 또는 구성원들)에 의해 또는
 - (b) 일정기간 동안 근로자를 대표하는 농업임금위원회의 구성원을 지명할 권리

가 있는 기구 (또는, 근로자의 대표를 지명 대신에 선출하도록 하는 규정이 있는 경우에는, 근로자를 대표하는 구성원 또는 구성원들)에 의해,

또는 장관이 동 조항에 의하여 그 명령이 수정될 수 있다고 판단하는 경우

- (4) 동 조항에서 “**농업임금위원회**”는 잉글랜드, 웨일즈, 또는 스코틀랜드 농업임금 위원회를 의미하며, “**농업임금법**”은 1948년의 농업임금법을 의미하고, “**농업 임금 명령**”은 농업임금법에 의거한 농업임금위원회의 명령을 의미한다.

6. 연금의 제1항 내지 제5항의 예외 등

- (1) 평등조항은 다음의 경우에는 적용할 수 없다.

- (a) 여성의 고용을 규제하는 법률의 준수에 영향을 받는 경우, 또는

- (b) 임신 또는 출산에 관련하여 여성이 특별한 대우를 받는 경우

- (1A) [제(1B)항 및 제(1C)항으로 대체됨]

- (1B) 평등조항은 1995년의 연금법(동등대우)의 제62조 내지 제64조에 의거하여 제정된 규정이라는 이유만으로 직장연금계획의 개인 회원권 또는 권리에 관련된 조항에는 적용할 수가 없으며, 이러한 조건들이 그 계획에 명시되어 있을 경우에는 동등대우규정이 적용되지 않는다.

- (1C) 제(1B)항에서 “**직장연금계획**”은 1993년도 연금계획법에 규정된 것과 같은 의미이며, “**동등대우규정**”은 1995년도 연금법 제62조에서 규정된 의미를 지니고 있다.

- (2) [제(1B)항 및 제(1C)항으로 대체됨]

7A. 임금 지불

- (1) 상기 제1조와 제6조는 아래 제(2)항과 같이 수정하거나 기타 필요한 수정을 거쳐 모든 유형의 군에 복무하는 여성의 업무수행에도 사적 개인이 고용하는 경우와

같이 적용된다.

- (2) 이러한 조항을 모든 유형의 군에 복무하는 여성의 업무수행에 적용하는 경우,
 - (a) 고용계약의 인용은 업무수행조건을 인용하는 것으로 간주된다.
 - (b) 제1조 (6)항 (c)호의 “또는 기타 연관기업 고용주”라는 용어와 제(8)항 내지 제(11)항(해당사항 없음)은 삭제되어야 한다. 그리고
 - (c) 평등조항의 인용은 여성의 경우에 적용할 수 있는 업무수행조건이 수정되거나 타 조건을 포함하고 있는 것으로 취급되도록 요구할 수 있는 업무수행의 해당 조건으로 간주되어야 한다.
- (3) 모든 유형의 군에 복무하는 여성의 업무수행에 관련하여 고용계약에서 평등조항에 상응하는 용어에 의하여 수정되거나 포함된 업무수행조건의 위반에 관한 주장은 (위반에 의한 보수 지체나 피해에 대한 고소 포함) 고용심판소에 진정의 형태로 제시될 수 있다.

그러한 위반은 이 조항에 의거한 주장의 목적을 위해 계약의 위반인 것으로 간주되어야 한다.
- (4) 다음의 제(5)항 내지 제(10)항은 상기 제(3)항에 명시된 복무조건의 위반으로 여성(“원고”)이 제기한 주장에 관하여 적용된다.
- (5) 주장에 관련된 진정은 다음의 경우 이외에는 고용심판소에 제출될 수 없다.
 - (a) 원고는 자신에게 적용가능한 복무교정절차에 따라 장교에 게 진정을 제출하고 그러한 절차에 따라 국방위원회에 진정을 제출한 경우
 - (b) 국방위원회는 그 진정에 관하여 판결을 내린 경우
- (6) 규정은, 상기 제(5)항이 그러한 주장의 제출을 제외하고 있어도, 규정들이 구체적으로 나열하고 있는 상황에서는 주장에 대한 진정을 산업심판소(Industrial Tribunal)에 제출할 수 있도록 하는 규정을 제정할 수 있다.

- (7) 상기 제(6)항에 따라 규칙의 효력으로 진정이 고용심판소에 제출하는 경우에, 복무교정절차는 주장이 제출한 이후에도 계속될 수 있다.
- (8) 주장에 관한 진정은, 주장을 고용심판소에 제출한 일자로부터 9개월 이전에 그 주장이 발생한 업무수행 기간이 종료된 경우에는 고용심판소에 제출할 수 없다.
- (9) 주장에 관련된 소송에서 여성은, 복무교정절차에 따라 여성이 고소를 제기한 일자로부터 2년 이전 시기의 임금 체불이나 피해에 대해서는 보상을 받을 권리가 없다.
- (10) 상기 제2A조는, 상기 제2(1)조에 따라 고용심판소에 제출한 진정에 적용되듯이, 주장에 대한 진정에 대하여도 적용이 된다.
- (11) 상기 제(6)항에 따른 규정은, 하원이나 상원의 결의에 의해 실효될 수 있는 법령에 의하여 작성되어야 한다.
- (12) 동 조에서

“군대”는 영국 해군, 육군 또는 공군을 의미한다. 그리고

“복무교정절차”는 1955년도 육군법 제180조, 1955년도 공군법 제180조, 그리고 1957년도 해군훈련법 제130조에 의거한 영국 정부에 대한 진정 보고서의 작성에 관련된 절차를 제외한 절차이다.

주) 1997년도 평등임금(고용심판소에 진정)(군대) 규정 1997 SI 1997/2162는, 복무교정절차에 의하여 고소를 하고 철회되지 않는 한 S. 7A에 따라 진정을 고용심판소에 제기하는 것을 허용하고 있다.

웹사이트 <http://www.hmso.gov.uk/> 참조

8. 삭제됨

9. 개시

(1) 동법의 상기 규정은 1995년 12월 29일 발효될 것이며, 발효에 관한 이 법률에서의 위임은 이 일자에 규정이 효력을 발생하는 것으로 해석되어야 한다.

(2)-(5) ... 삭제됨

10. 중앙중재위원회에 대한 예비 위임

삭제됨

11. 약칭, 해석 및 적용범위

(1) 동 법은 1970년도 동일임금법이라 칭한다.

(2) 동 법에서 “남성”과 “여성”이란 표현은 연령에 관계없이 적용되는 것으로 해석하여야 한다.

(3) 동 법은 북아일랜드에는 적용되지 않는다.

성차별금지법 (1975)

본 문서는 개정된 1975년도 성차별금지법(Sex Discrimination Act 1975)이며, 동법의 수정 조항이 수록되어 있고, 2001년 8월 31일부터 발효된다.

2001년도 성차별금지규정(Sex Discrimination Regulations 2001) (간접적 차별과 입증 책임)에 의한 동법의 수정 조항은 본 문서와 함께 인쇄되었다. 그 수정 조항은 2001년 10월 12일자로 효력이 발생하며, 그날부터 청문이 이루어지는 모든 사건들과 제기되는 소송에 적용된다.

기타 영국저작권법(Crown Copyright Legislation)에 포함된 1975년도 성차별금지법 및 수정 조항은 영국 정부간행물출판국(HMSO)이 공포한 영국저작권정책지침에 따라 재판된다.

동법은 성차별과 결혼을 이유로 한 차별을 위법으로 규정하고, 그와 같은 차별을 없애고 남녀간의 일반적 기회평등 및 그와 관련된 목적을 증진하고자 위원회를 설치한다.

제 1 장 차별행위

「여성에 대한 성차별」

1. 여성에 대한 직접 또는 간접적인 차별

- (1) 동조 제(2)항이 적용되는 조항을 제외한 이 법의 모든 조항이 해당되는 상황에서 다음의 행위는 여성을 차별한다고 본다.
 - (a) 성이 다르다는 것을 이유로 하여 남성에게 대우하고 있는 또는 대우하고자 하는 것보다 불리하게 여성을 대우할 경우.
 - (b) 남성에게 현재 적용하고 있거나, 또는 적용하고자 하는 요구사항과 조건을 여성에게도 동일하게 적용하고자 할 때에도
 - (i) 그것을 지킬 수 있는 여성이 남성에 비해 현저하게 적을 경우,
 - (ii) 적용 받는 사람의 성별을 구분하지 않는 것이 정당한 것으로 보이지 않는 경우
 - (iii) 여성이 지킬 수 없기 때문에 여성이 손해를 보는 경우
- (2) 동 항이 적용되는 조항의 목적에 해당되는 다음의 행위는 여성을 차별한다고 본다.
 - (a) 성이 다르다는 이유로 남성에게 대우하고 있는 또는 대우하고자 하는 것 보다 불리하게 대우할 때
 - (b) 남성에게 현재 적용하고 있는 또는 적용하고자 하는 조항, 기준, 관행을 여성에게도 같이 적용할 때에도

- (i) 남성에 비해 여성이 현저하게 불리하게 차별을 받는 경우
 - (ii) 적용 받는 사람의 성별을 구분하지 않는 것이 정당한 것으로 보이지 않는 경우
 - (iii) 그렇게 하는 것이 여성에게 불리할 때.
- (3) 제(2)항은 다음에 적용된다.
- (a) 제2장의 일부 조항
 - (b) 제35A조 및 제35B조
 - (c) 직업훈련에 관련되는 제3장의 일부 조항.
- (4) 남성을 결혼여부에 따라 다르게 대우하거나 또는 대우하고자 한다면, 여성에 대한 대우도 유사한 결혼여부의 남성에 대한 대우와 비교하여 제(1)(a)항 또는 제(2)(a)항의 목적에 합당하게 해야 한다.

2. 남성에 대한 성차별

- (1) 제1조, 제2장 및 제3장의 여성에 대한 성차별 조항은 남성에 대해서도 동일하게 적용된다고 해석해야 하고, 그 목적에 맞게 수정되어 발효되어야 한다.
- (2) 제(1)항의 적용에는 임신과 출산과 관련해서 여성에게 제공된 특별대우가 이유가 되어서는 아니 된다.

2A. 성전환을 이유로 하는 차별

- (1) 다음의 경우는 어떤 사람(A)이 다른 사람(B)을 차별한다고 본다.
 - (a) 제2장의 일부 조항
 - (b) 35(A) 또는 35(B)항

(c) 제3장의 일부 조항, 만약 당 조항이 직업훈련에 관련되고,

만약에 B가 성전환을 하고자 한다는 또는 하는 중이라던가, 하였다는 이유로 다른 사람에게 대우하거나 또는 대우하고자 하는 것보다 불리하게 B를 대우하는 때

- (2) 제(3)항은 업무상 또는 직업훈련 불참석이나 결근과 관련해서 발생할 수 있는 조치에 적용된다.
- (3) 제(1)항의 목적을 위해, 만약 B가 성전환 중이라는 이유로 업무에 결근할 경우 취하는 조치에서 다음의 경우에 해당하면, B는 그러한 조치에 의해 다른 사람보다 불리하게 대우받는 것이다.
 - (a) 결근사유가 질병이나 부상인 경우보다 더한 불이익을 받았거나
 - (b) 결근사유가 다른 이유였을 때 보다 더 불리한 처분을 받았고, 당 사안을 고려하여 볼 때 보다 불리하지 않은 처분을 받는 것이 합리적인 경우.
- (4) 제(2)항과 제(3)항의 “조치”에는 고용, 견습(a pupilage), 고용기간, 직업훈련이 제공되는 조건과 조치들이 포함된다.
- (5) 제(1)항의 목적을 위해 여성에 대한 성차별의 근거가 되는 조항은, 일부조항의 수정을 요건으로 하여 남성에게도 동일하게 적용하여야 한다.

3. 고용부문에서 기혼자에 대한 직, 간접적인 차별

- (1) 제2장 조항의 목적에 해당하는 다음의 행위는 기혼남성 또는 기혼여성을 차별한다고 본다.
 - (a) 기혼자라는 이유로 같은 성의 미혼자에 비해 불리한 대우를 받거나 또는
 - (b) 미혼자와 동일한 조항, 기준, 관행을 기혼자에게 적용할 때에도 그것이

- (i) 같은 성의 미혼자에 비해 다수의 기혼자에게 현저하게 불리할 경우, 그리고
 - (ii) 기혼, 미혼 여부를 가리지 않고 적용하는 것이 정당한 것으로 보이지 아니할 때, 그리고
 - (iii) 그렇게 하는 것이 그 적용을 받는 사람에게 불리 할 때.
- (2) 제(1)항의 목적을 위해서 여성에 대한 차별의 근거가 되는 제2장 조항들이 남성에게도 동일하게 적용되어야 하고 필요하다면 수정을 거쳐 그 조항이 발효되어야 한다.

4. 보복(victimisation)으로서의 차별

- (1) 한 사람("차별행위자")은 다른 사람("피해자")을 동법의 조항취지에 해당하는 상황에서 다음과 같은 대우하면 이를 차별하는 것으로 본다. 차별행위자가 피해자를 다른 사람을 다른 사람을 현재 대우하고 있는 또는 대우하고자 하는 것보다 불리하게 대우하고 그 불리한 대우의 이유가 피해자가 다음과 같은 행위를 행했기 때문이라면 이는 차별이다.
- (a) 차별행위자 등을 상대로 동법 또는 1970년도 동일임금법, 1995년도 연금법 제62조 내지 제65조까지의 조항을 들어 소를 제기했을 경우
 - (b) 차별행위자 등에게 제기된 소송과 관련하여 동법 또는 1970년도 동일임금법, 1995년도 연금법 제62조 내지 제65조까지의 조항을 근거로 증거 또는 자료를 제출했을 경우
 - (c) 차별행위자 등에 대해 동법 또는 1970년도 동일임금법, 1995년도 연금법 제62조 내지 제65조까지의 조항을 근거로 하여 또는 참고하여 어떠한 조치를 취한 경우
 - (d) 차별행위자 등이 (주장에 명확히 드러나는지 여부와 상관없이) 동법의 위반에 해당하고 1970년도 동일임금법에 따라 이의제기의 대상이 되는 행위를 하였다고 주장하고, 혹은 차별행위자가 피해자가 그러한 주장을 할 예정이라

고 의심하거나 1995년도 연금법 제62조 내지 제65조의 조항에 따라 그러한 주장을 이미 했거나 할 것이라고 예상했기 때문에 피해자를 불리하게 대우한다면 이는 차별이다.

- (2) 제(1)항은 진술이 허위이거나 신빙성이 결여된 진술에는 적용되지 않는다.
- (3) 여성에 대한 차별에 기준이 되는 제2장 및 제3장의 조항과 제(1)항의 목적을 충족하기 위해서는 남성에게도 동일하게 적용해야 할 것이며 필요하다면 수정을 통해 발효되어야 한다.

5. 해석

(1) 동법에서는

- (a) 제1조 내지 제4조에 해당하는 차별과 관련있는 차별에 대한 사항
- (b) 제1조 및 제2조에 해당하는 차별과 관련있는 성차별에 대한 사항

그리고 관련 표현은 그에 맞게 해석해야 한다.

(2) 동법에서

“여성”은 모든 연령의 여성을 다 포함하며, “남성”도 모든 연령의 남성을 포함한다.

- (3) 제1(1)조[또는 (2)] 또는 제3(1)조에서 성별과 혼인여부가 다른 개인들을 비교하거나 또는 제2A조 취지에 적합한 개인들의 비교는 반드시 비교한 경우에 고려되는 관련 정황이 다른 비교경우의 관련정황과 동일하거나 또는 실질적으로 차이가 나지 않아야 한다.

제 2 장 고용부문에서의 차별

「고용주에 의한 차별」

6. 고용지원자과 피고용인에 대한 차별

- (1) 영국에서 고용과 관련해서 다음과 같은 경우에 여성을 차별하는 것은 위법이 된다.
 - (a) 고용여부를 결정하기 위한 과정에서
 - (b) 여성에게 고용을 제외하는 조건에서
 - (c) 고용에서 여성을 거부하고 고의적으로 제외시키는 경우.
- (2) 영국에서 고용된 여성에 대하여 다음과 같이 차별하는 것은 위법이 된다.
 - (a) 승진, 전보, 훈련, 또는 기타의 혜택, 시설이용, 서비스를 위한 기회에 여성이 접근하는 것을 허용하는 방식에서 차별하거나 여성의 접근을 거부하거나 여성을 고의적으로 제외시키는 경우
 - (b) 해고 또는 기타 불리한 조건을 여성에게 부여하는 경우
- (3) 삭제됨
- (4) 제(1)(b) 및 제(2)항의 조항은 직업연금제도에 대한 권리 또는 자격과 관련하여 1995년도 연금법(동등대우)의 제62조 내지 제64조에 의한 규정에 의해 직업연금 제도에서 그러한 차별을 규정하였다면 해당 차별을 위법으로 간주하지 않으며, 동등대우규칙은 그 조건에 대해서는 효력이 발생하지 않는다.
 - (A) 제(4)항의 “**직업연금제도**”는 1993년도 연금제도법에서와 동일한 의미를 가지고 있고, “**동등대우규칙**”은 1995년도 연금법 제62조에 규정되어 있다.
- (5) 제8(3)항 및 제1(b)항은 당사자인 여성이 고용상태에 있고 직접 또는 기타 방법으로 고용계약을 맺고 있다면 금전적 지급에 대해 동법의 조문을 적용하지 않는다.

- (6) 금전적 지급으로 이루어진 혜택에 대한 조항이 여성의 고용계약에 의해 규제를 받고 있다면, 제(2)항은 그러한 혜택에 대해서는 적용되지 않는다.
- (7) 제(2)항은 고용주가 혜택, 편의시설, 서비스 조항(급여지급여부에 관계없이)에 대하여 공공 또는 당사자인 여성이 포함된 공공의 일부와 이해관계에 있다면, 아래 사항을 제외하고는 적용 되지 않는다.
 - (a) 고용주가 피고용인에게 제공하는 혜택, 편의시설, 서비스의 조항이 법의 조항과 현저하게 차이가 있고
 - (b) 당사자인 여성에 대한 혜택, 편의시설, 서비스에 대한 조항이 고용계약의 규율을 받을 때 또는
 - (c) 훈련과 관련한 혜택, 편의 시설, 서비스
- (8) 제2A조에 해당하는 차별에 적용하려면, 제(4)항 내지 제(6)항까지를 제외하고 유효하다.

주) 제6조는, 1999년도 교육령(고용에 대한 수정 법률) SI 1999/2256 3조, 부칙(www.hmsso.gov.uk 참조)에 따라 위임예산을 운영하는 감시기관과 관련하여 수정되었다.

7. 성별구분이 직업의 자격요건인 곳의 예외

- (1) 성차별과 관련하여
 - (a) 제6(1)(a)조 및 제6(1)(c)조는 남성이 진정한 직무수행에 자격요건인 고용관계에는 적용되지 않는다.
 - (b) 제6(2)(a)조는 상기고용관계의 승진, 전보, 훈련 등의 기회에는 적용되지 않는다.
- (2) 남성이 진정한 직무자격요건인 경우는 다음과 같다.
 - (a) 업무의 필수적인 성격상 생리적인 이유로(육체적인 힘이나 정력은 배제) 남

성을 필요로 하고, 공연이나 기타 오락물에서 여성이 그 역할을 수행할 경우 실제로 차이가 크기 때문에 남성의 진정한 역할이 필수적일 때, 또는

- (b) 예의와 사생활을 지키기 위해서는 남성이 그 업무를 수행할 필요가 있을 때 즉,
 - (i) 남성과 신체 접촉의 개연성이 많은 사업장에서, 만약 그 일을 여성이 수행할 경우 거부감을 줄 수 있는 곳, 또는
 - (ii) 업무가 남성만의 일일 가능성이 큰 곳 예를 들면 옷을 벗고 있기 때문에 또는 화장실 이용 중이기 때문에 여자의 출현에 거부감을 가질 수 있는 곳, 또는
 - A) 직무가 남성만의 일일 가능성이 크든지 또는 거주지에서 또는 개인의 집에서 남성이 해야 할 필요성이 있는 업무에 여자의 출입을 허용하면 거부감을 줄 수 있는 직무
 - (i) 개인의 집에서 사회적 신체적 접촉 빈도가 높고,
 - (ii) 생활의 친숙하고도 세세한 사항이 업무의 본질일 가능성이 있고 가정에서 업무 수행하는 것이 허용되고 유리한 업무, 또는
- (c) 직무 수행자가 사용하는 시설의 위치나 상태가 고용주가 업무 수행을 위해 제공한 곳 이외의 장소에서는 원활한 수행이 어려운 경우, 그리고
 - (i) 직무수행을 위해 제공된 유일한 장소가 남자들이 거부하거나 통상적으로 남자들이 거주하는 곳으로서 여성의 사적용도에 사용되는 취침시설이나 화장실이 구비되어 있지 않은 경우,
 - (ii) 고용주가 여성의 업무수행을 위해 이런 편의 시설을 구비한다던가 또는 다른 것을 제공하는 것이 합리적이지 않을 경우, 또는
- (d) 업무를 수행하는 시설의 상태나 시설의 일부가 남성만이 그 업무를 수행할 수 있게끔 되어있는 곳, 즉

- (i) 병원, 교도소 또는 특별한 주의나 감독, 보호가 필요한 시설 또는 그 시설의 일부이며,
 - (ii) 그 곳에 있는 사람이 모두 남성이고(예외적으로 여성이 있을 수 있다는 것은 고려하지 않는다),
 - (iii) 시설의 특성상 시설의 전부 또는 일부에서 여성이 업무를 수행하지 않는 것이 보다 합리적인 곳, 또는
- (e) 업무수행에 있어 복지와 교육을 증진시키거나 또는 이와 유사한 일을 위해서 개인적인 봉사를 해야 하고, 그런 종류의 개인적인 서비스가 남성이 수행하는 것이 더 효율적이며
- (f) 삭제됨
- (g) 영국 이외의 나라에서 그 나라의 법률이나 관습이 여성의 해당 업무 수행을 금지하고 있거나 또는 효율적이지 않기 때문에 남성이 업무를 수행할 필요가 있을 때
- (h) 해당업무가 기혼부부가 수행하는 두 가지 일 중 하나일 때
- (3) 제(2)항은 업무가 제(a)호 내지 제(g)호까지의 해당 업무에서 개별 항목별로 또는 전체적으로 속할 때 적용한다.
- (4) 제(2)항의 (a), (b), (c), (d), (e) 또는 (g)호는 고용주가 이미 다음 각호의 남성 근무자를 채용하였고 단지 일시적인 공석을 채우는 것과 관련해서는 적용할 수 없다.
- (a) 남성 근무자가 각 호의 직분을 수행할 능력이 있고,
 - (b) 그가 그 업무에 적합하고,
 - (c) 직무와 관련하여 큰 불편없이 고용주의 요구를 충족 시킬 수 있을 만큼의 인원이 있을 때.

주) 제7조는, 1999년도 교육법(고용에 대한 수정 법률) S1 1999/2256 arts3, 부칙 (www.hmsso.gov.uk 참조)에 따라 예산이 위임된 정부 단체와 관련된 부분은 수정되었다.

7A. 성전환과 관련된 예외 조항

(1) 제2A조, 제6조 (1)항 및 (2)항에 해당하는 차별의 적용에서 고용주가 다른 사람에게 행한 다음의 행위는 위법요건이 아니다.

(a) 해당 고용과 관련하여

(i) 직무 특성상 특정업무에는 남성이어야 하거나

(ii) 직무 특성상 특정업무에는 여성이어야 한 경우. 그리고

(b) 고용주는 제7(2)조에서 기술된 정황이나 여타 관련 정황에 비추어서 그의 처분이 합리적인 경우.

(2) 제(1)항에서 해당 고용에 대한 사항은 다음에 대한 사항을 말한다.

(a) 제6(1)조의 각 호에 대해 그 호에서 언급된 고용관계,

(b) 제6(2)조와 관련하여

(i) 어떤 고용관계에서 승진, 전보, 업무상의 또는 고용을 목적으로 한 연수 기회에 대한 적용,

(ii) 또는 고용관계에서 차별 당한 사람이 고용되거나 또는 해고당하는 경우.

(3) 제(1)항과 관련하여 남성 또는 여성이어야 한다는 것이 어떤 업무의 진정한 직무 자격요건인가를 결정함에 있어, 제7(4)조가 일시적인 공식의 충원에 적용되는 것 같이 해고에 관련하여 적용된다.

7B. 성전환과 관련된 추가 예외 조항

- (1) 제2A조에 해당하는 차별과 관련하여
 - (a) 제6(1)(a) 또는 (c)항은 직무에서 추가적인 진정한 직무자격요건이 있는 고용관계에는 적용되지 아니 한다.
 - (b) 제6(2)(a)조는 그와 같은 고용관계에서 연수, 전보, 승진 기회에의 접근지원에 대한 거부나 고의적 누락에는 적용되지 아니 한다.
 - (c) 제6(2)(b)조는 사업장에서 피고용인을 해고하거나 업무를 계속할 수 있게 허용하지 않는 데에는 적용되지 않는다.
- (2) 제(3)항에 대하여, 직무상 추가적인 진정한 직무자격요건은 다음의 경우에만 해당된다.
 - (a) 업무수행자가 법률이 정한 바에 따라 사생활을 드러낼 수 있는(intimate) 신체 조사를 수행해야 하는 업무
 - (b) 업무수행자가 개인거소에서 업무를 수행하거나 이를 위해 해당장소에 거주해야 하는 경우, 다음과 같은 경우를 성전환을 한 사람에게 허용할 수 있기 때문에 성전환 중이거나 이미 성전환한 사람이 아닌 사람을 고용할 가능성이 큰 업무
 - (i) 거소에 거주하고 있는 사람과 신체적, 사회적 접촉을 할 가능성이 높은 경우
 - (ii) 업무의 성격이나 정황상, 그러한 사람의 사생활에 관한 지식이 업무수행자에게 알려질 수 있을 경우.
 - (c) 업무수행자가 고용주가 당초에 제공한 시설 이외의 장소에서 업무를 수행하는 것이 실용적이지 않을 때 그리고
 - (i) 그와 같은 업무를 수행하는 사람에게 제공된 유일한 주거시설에서 성전

환중인 사람과 시설 및 용구를 함께 사용하는 것이 예의범절과 사생활 보호를 근거로 한 합리적인 반대가 가능한 경우

(ii) 해당 주거시설에 새로이 적합한 시설을 준비하거나 기본시설변경을 고용주에게 기대하는 것이 합리적이지 않을 때 또는

(d) 해당업무가 취약한 개인들에게 복지 등의 개인적 서비스를 제공하는 것일 경우 고용주가 합리적으로 판단으로 업무담당자가 성전환 시술 중일 경우 효과적인 서비스를 제공할 수가 없다고 판단할 때.

(3) 제2조의 (c)와 (d)항은 다음 사람에 대한 차별에만 적용된다.

(a) 성전환 시술을 받고자 하는 사람

(b) 성전환 시술 중에 있는 사람

8. 1970년도 동일임금법

(1) 동등임금법의 수정조항

(2) 1970년도 동일임금법의 제1(1)조(상기 제(1)항에서 확정된 바와 같이)는 고용조건에 관한 동법 제6(1)(b)조 요건에 해당하는가를 결정하는 데는 적용할 수 없다.

(3) 누군가가 여성에게 특정조건으로 고용을 제의하고, 그 여성이 그 제의를 받아들였으나, 평등조항에 의해 해당 고용조건이 수정되거나 부가조항이 있는 경우 이는 제6(1)(b)조의 위반으로 간주된다.

(4) 누군가가 여성에게 특정조건으로 고용을 제의하고 여성의 제의수락에 있어 1970년 동등임금법 제1(3)조(상기 제(1)항에 확정된 바와 같이)이 평등조항의 실효를 저해한다는 이유로 제(3)호 조항이 적용되는 경우 해당 고용제의를 제6(1)(b)조를 위반하지 않은 것으로 간주한다.

(5) 다음의 경우는 제6(2)조에 위반되지 않는다.

- (a) 평등조항에 의해 수정되거나 포함된 조건을 위반할 경우
- (b) 평등조항이 1970년 동일임금법 제1(3)조에 의해 실효되는 것이 저해되었다는 이유로 그러한 조건을 위반할 경우
- (6) [동일임금법 수정 조항]
- (7) 제2A조에 해당하는 차별에 대해 적용하려면 동 조항은 제(3)항, 제(4)항 및 제(5)(b)항에서 규정하지 않은 사항에서만 유효하다.

9. 파견근로자에 대한 차별

- (1) 동 조항은 어떤 사람(“사용사업주”)을 위한 일이 사용사업주 자신이 아닌 사용사업주와 계약을 맺고 노동력을 공급하는 제3의 개인에 의해 고용된 개인들(“파견근로자”)에 의해 수행되는 노동에 적용된다.
- (2) 파견근로자인 여성에 대해 사용사업주가 다음의 경우에서 동 조항이 적용되는 업무와 관련하여 차별하는 것은 위법이다
 - (a) 해당 여성의 근무를 허용하는 조건에서
 - (b) 그 여성의 근무를 허용하지 않거나 또는 근무를 계속할 수 없게 하거나
 - (c) 그 여성이 어떤 혜택, 편의 시설, 또는 서비스에 접근하는 것을 허용하는 방식 또는 그 접근기회를 거부하거나 임의로 누락하는 것
 - (d) 그 여성에게 다른 손해를 입게 하는 경우.
- (3) 제(3A)항의 조항에 대해, 업무의 특성상 남성이 진정한 직무자격요건인 고용에서, 사용사업주가 여성에 대해 취한 어떤 행위로 인해 제(2)(b)항을 위반한 것은 아니다.
 - (A) 제(3)항의 조항은 제2A조에 해당하는 차별에 대해 적용할 수 없다.

(B) 제2A조에 해당하는 차별과 관련하여 사용사업주가 여성에게 다음의 행위를 하였다 하여 제(2)(a),(b),(c), 또는 (d)항의 조항을 위반하였다고 할 수는 없다.

- (a) (i) 그 업무의 진정한 직무자격요건이 남성인 경우
- (ii) 그 업무의 진정한 직무자격요건이 여성인 경우

(b) 그 사용사업주는 제(a)호의 취지에 적합한 정황 또는 기타 정황으로 보아 해당 행위가 합리적이라는 것을 보여줄 수 있어야 한다.

(C) 제2A조에 해당하는 차별과 관련하여, 업무의 특성상 남성이 추가적인 진정한 직무자격요건인 고용에서, 사용사업주가 여성에 대해 취한 어떤 행위로 인해 제(2)(b)항을 위반한 것은 아니다.

(4) 만약 사용사업주가 혜택, 편의시설, 서비스를 공공, 또는 해당 여성이 속하는 공공에게 제공하고(급여지급 여부와 관계없이) 해당 제공 내용이 사업사용주가 그의 파견근로자에게 제공하는 혜택, 편의 시설, 서비스의 제공과 실질적으로 차이가 없다면, 제(2)(c)항의 조항을 혜택, 편의시설 서비스 기타 등에 적용할 수 없다.

주) 제9조는 1999년도 교육법(고용에 대한 수정 법률) S1 1999/2256 arts3, 부칙 (www.hmsso.gov.uk 참조)에 따라 예산이 위임된 정부 단체와 관련된 부분은 수정 되었다.

10. 영국에 소재한 사업체의 고용 개념

(1) 본법의 제2장과 1970년도 동일임금법의 제1조에 있어, 피고용인이 그의 노동 전체를 영국 외부에서 수행하지 않는다면, 영국에서 고용된 것으로 간주하여야 한다.

(2) 제(1)항의 고용과 관련하여

(a) 영국 선적으로 등기된 선박상에서의 고용

- (b) 영국에 등록되어 있고 사업주의 주된 사업지와 주소지가 영국인 호버크래프트와 항공기에서의 고용
- (3) 본법의 제2장과 1970년도 동일임금법의 제1조에 있어, 영국 국적의 선박상의 고용에서 (그 피고용인이 그의 업무를 전적으로 영국 외부 또는 제(5)항에 의해 부가된 지역 외부에서 수행하는 경우는 예외로 하고) 해당 선박에 고용된 것도 영국에서의 고용으로 간주한다.
- (4) 본법의 제2장과 1970년도 동일임금법의 제1조에 있어, 업무가 해당 사업체에서 수행되지 않은 경우, 그 업무는 해당 업무가 실제로 수행된 사업체나 (그렇지 않은 경우) 원 사업체와 가장 가까운 관계가 있는 사업체에서 수행된 것으로 간주한다.
- (5) [해저, 해저석유, 해저자원의 탐사]에 관련된 고용에 대해, 영국정부가 추밀원령 (Order in Council)으로 본 조의 제(1), (2)항의 잠정적으로 각각에 나타난 영국 영토에 대한 규정이 잠정적으로 1964년도 대륙붕법 제1(7)조(또는 1998년도 대륙붕석유법 제10(8)조의에 규정)된 조항에 규정된, 단 북아일랜드는 제외하고, 영국영토를 가리키는 것으로)의 조항과 규정동일한 효력을 제(1), (2)항이 갖도록 대비할 수 있다.
대륙붕법은 영국이 어떤 지역을 포함시키는 마지막 언급처럼 보이는데 북아일랜드법이 적용되는 지역이나 지역의 일부는 제외한다.
- (6) 제(5)항에 언급된 추밀원령은 칙령이 적용되는 고용과 관련해서 본법의 제2장과 1970년도 동일임금법의 제1조가 추밀원령에 의해 규정된 수정을 거쳐 효력을 가지게 됨을 규정할 수 있다.
- (7) 제(5)항에 언급된 추밀원령은 법안이 의회 양원의 승인을 받지 못하면 발효되지 못한다.

주) 제10(5)조에 의한 칙령: 성차별금지 및 1987년도 동일임금령(원양고용) 1987 SI 1987/930 - www.hmsso.gov.uk 참조.

「기타 기구로부터 받는 차별」

11. 합명회사(partnerships)

- (1) 회사가 합명회사 사원(partner)의 지위에 대하여, 다음의 각호에 해당하는 경우에 여성을 차별하는 것은 위법이다.
 - (a) 해당 지위를 제외하는 대상을 결정하는 조치에 있어서
 - (b) 해당 지위를 여성에게 제외하는 조건에서
 - (c) 여성의 고용기회를 거부하거나 고의적으로 제외하는 경우
 - (d) 여성이 이미 해당 지위에 있는 경우에는
 - (i) 여성이 혜택, 편의시설, 서비스에 접근을 허용하는 방식에서 여성을 차별하거나 또는 거부하고 고의적으로 접근을 제외하는 경우, 또는
 - (ii) 여성을 해당 지위에서 해고하거나, 또는 여성에게 손해를 입힐 때
- (2) 제(1)항은 회사에 적용되는 바와 같이 합명회사(partnership)의 형성을 제안하는 개인에게도 적용될 것이다.
- (3) 제(3A), (1)(a) 및 (c)항의 조항은 남성이 진정한 직무자격요건인 고용에서는 사원으로서의 지위에 적용되지 않는다.
 - (A) 제(3)항은 제2A조에 해당하는 차별과 관련해서는 적용되지 않는다.
 - (B) 3A항에 해당하는 차별에 대해서 제(1)항은 다음 경우에 사원으로서의 위치와 관련한 한 개인에 대한 회사의 처분을 위법으로 만들지 않는다.
 - (a) 해당 고용이,
 - (i) 남성이 진정한 직무자격요건이거나

(ii) 여성이 진정한 직무자격요건인 경우

(b) 제(a)항의 취지에 비추어 보아 적절한 상황에서 또는 여타의 적합한 정황으로 보아 회사의 처분이 합리적이라는 것을 입증할 수 있을 때.

(C) 제2A조에 해당되는 차별과 관련하여, 제(1)(a), (c)항 및 제명처분에 대하여, (d)(ii)의 조항은 남성이 진정한 직무자격요건이 되는 추가적인 요건이 있는 경우에는 사원으로서의 지위에 적용되지 않는다.

(4) 제(1)(b) 및 (d)항은 사망 또는 퇴직과 관련해서 만들어진 조항에는 적용할 수 없다. 퇴직과 관련 있는 조항에 적용하는 것은 예외이고, 회사가 다음의 경우에서 여성을 차별하는 것은 위법으로 간주한다.

(a) 여성에게 사원의 지위를 제외하거나 지위에서 제명할 수 있는 조건에서

(b) 사원의 지위에서 여성을 제명하거나 제명의 효과를 가지는 조치를 취할 경우

(5) 유한(책임)합명회사(limited partnership)의 경우, 제(1)항에서의 사원은 1907년 유한(책임)합명회사법(Limited Partnership Act) 제3조에서 정의한 무한책임사원(a general partner)으로 해석될 것이다.

12. 노동조합 등

(1) 동 조항은 근로자단체, 고용주단체, 그리고 구성원들의 직업이나 종사산업이 조직의 근거가 되는 기타 단체에 적용된다.

(2) 동 조항이 적용되는 단체가, 단체의 구성원이 아닌 여성에 대해, 그 여성을 다음의 사항에서 차별하는 것은 위법이다.

(a) 그 여성이 단체에 가입 하기 위한 조건에서

(b) 그 단체에 가입하고자 하는 여성의 신청을 거부하거나 고의적으로 누락시킴으로.

- (3) 동 조항이 적용되는 단체가, 단체의 구성원인 여성에 대해, 다음의 경우에서 그 여성을 차별할 때에는 위법이다.
 - (a) 혜택, 편의 시설, 서비스에 여성의 접근을 제공하는 방식에서 차별하거나 이에 대한 여성의 접근을 거부하거나 고의적으로 누락시키는 경우
 - (b) 그 여성의 회원자격을 박탈하거나, 그 여성의 회원자격조건을 변동시킴으로써, 또는
 - (c) 그 여성에게 다른 손해를 입히는 경우.
- (4) 동 조항은 사망 또는 퇴직에 대한 조항에는 적용할 수 없다.

13. 자격인증기구

- (1) 특정한 직업이나 업계에서 필요하거나 그 업무수행을 용이하게 하는 인증서(authorization)나 자격(qualification)을 수여하는 당국이나 기관에서 다음의 경우에 여성을 차별하는 것은 위법이다.
 - (a) 여성에게 인증서나 자격을 수여하는 조건에서 차별하거나,
 - (b) 여성의 신청에 대해서 거부하거나 고의적으로 누락함으로써
 - (c) 여성이 이미 취득한 인증서나 자격을 취소하거나 또는 여성이 인증서나 자격을 유지할 수 있는 조건을 변경함으로써
- (2) 특정한 직업이나 업계에서 필요하거나 그 업무수행을 용이하게 하는 인증서(authorization)나 자격(qualification)을 수여하는 당국이나 기관이 개인에게 이를 수여하기 전에 동 기관이 인증기관으로서의 공인력을 갖도록(as to his good character) 자신을 충족시켜야 한다고 법에 규정되어 있는 경우, 그 해당 기관의 다른 의무에 대한 손상시키지 않은 상태로, 인증서나 자격을 수여 받는 개인이나 그의 고용원 또는 대리인(현재나 과거)이 업무나 직종을 수행함에 있어서 또는 그와 관련해서 위법적 차별을 실행했다는 것을 보여줄 수 있는 증거를 고려해야 하는 요건이 당국이나 기관에 부과된다.

- (3) 동 조항에서
 - (a) “인증서 또는 자격”이란 인증, 등록, 기재, 승인, 증명을 포함한다.
 - (b) “수여”는 갱신 또는 확장을 포함한다.
- (4) 제(1)항의 조항은 제22조 및 제23조가 위법으로 간주한 차별에는 적용하지 아니한다.

14. 직업훈련 담당자

- (1) 여성이 직업을 구하고자 직업훈련을 신청하거나 받고 있는 중에 직업훈련을 위한 편의와 시설을 제공하거나 마련하는 담당자가 다음 각호에 해당하는 경우 여성을 차별하면 위법이다.
 - (a) 훈련과 관련해 여성에게 훈련과정이나 시설에 접근하는 것을 허용하는 조건에서
 - (b) 여성에게 그러한 접근을 제공하는 것을 거부하거나 누락함으로써
 - (c) 그 여성의 훈련을 중단시킴으로써
 - (d) 훈련 도중에 그 여성에게 불리한 손해를 입힘으로써
- (2) 제(1)항은 다음에는 적용되지 않는다.
 - (a) 제6(1),(2)조 또는 제22조 또는 제23조 등에 따라 위법으로 간주된 차별
 - (b) 동법의 다른 조항의 운영을 제외하고 상기 조항에 따라서 위법으로 간주될 수 있는 차별

15. 고용알선기관

- (1) 고용알선기관이 다음과 같이 여성을 차별하면 위법이다.

- (a) 서비스를 제공하는 조건에서
 - (b) 서비스 제공을 거부하거나 고의적으로 누락하거나, 또는
 - (c) 알선기관이 서비스를 제공하는 과정에 상기의 행위가 있을 때
- (2) 지역교육기관, 교육기관, 또는 개인이 1973년 고용 및 훈련에 관한 법 제10조에 의한 조치나 지시를 이행하여 서비스를 제공함에 있어 차별이 되는 행위를 하는 것은 위법이다.
- (3) 고용알선기관의 서비스에 대한 제(1)항의 조항은 진로(career)에 대한 지도와 고용에 관련된 여타 서비스도 포함한다.
- (4) 동 조항은 고용주가 합법적으로 여성고용을 거부할 수 있는 고용과 관련된 차별에는 적용되지 않는다.
- (5) 고용알선기관, 지역교육기관, 교육기관, 또는 개인이 다음이 입증되면 귀책사유가 면제된다.
- (a) 제(4)항의 조항에 따라, 그 행위가 위법적이지 않다는 고용주가 제출한 진술을 신뢰하여 업무처리 하였으며, 그리고
 - (b) 해당 진술을 신뢰하는 것이 합리적인 경우
- (6) (고용주가) 제(5)(a)항에 규정된 진술을 하면서, 알면서도 또는 무모하게 실질적 측면에서 허위이며 오도되는 진술을 하는 것은 범죄행위를 구성하게 되며 즉결 심판에 회부되어 수준 5 이내의 벌금형에 처해질 것이다.

16. 인사위원회 등

- (1) 1973년 고용 및 훈련에 관한 법 제2조에 따르면 장관이 관련시설과 용역의 제공에서 차별하는 것은 위법이다.
- (A) 스코틀랜드 기업, 또는 하이랜드(스코틀랜드 북부지방), 아일랜드 기업이

1990년도 기업과 뉴타운(스코틀랜드) 법의 2(3)조에 언급된 조치(1973년 고용 및 훈련에 관한 법의 제2조에 따른 조치와 유사한 조치)에 있어서 시설과 용역을 제공하는 데 있어서 차별하는 것은 위법이다.

- (2) 동 조항은 다음에는 적용되지 않는다.
 - (a) 제14조가 적용되는, 또는,
 - (b) 장관이 고용알선기구의 역할을 하고 있을 경우

「특수 사례」

17. 경찰

- (1) 본 장에서 경찰관(constable)의 직위에 있는 것은 다음의 각호에 해당하는 자에 의한 고용으로 다루어진다.
 - (a) 경찰청장. 경찰관이나 그의 직위에 대해 경찰청장(chief officer)이 행한 행위와 관련하여 경찰관은 경찰청장이 고용한 것으로 다룬다.
 - (b) 경찰당국. 경찰관이나 그의 직위에 대해 경찰청장(chief officer)이 행한 행위와 관련하여 경찰관은 경찰당국이 고용한 것으로 다룬다.
- (2) 1996년도 경찰법 제50조, 제51조 및 제52조의 조항에 따른 규정은 다음을 예외로 하고, 남성과 여성을 차별하여서는 아니 된다.
 - (a) 신장, 제복, 장비 그리고 제복 및 장비 대신 지급하는 수당
 - (b) 임신과 출산과 관련하여 여성에게 제공되는 특별대우
 - (c) 특수경찰 또는 경찰생도의 연금 또는 이들에 대한 사항
- (3) 본 장의 어떤 조항도 제(2)(a)항에서 언급된 문제에 관해 남성경찰관과 여성경찰관 사이의 차별을 위법으로 규정하지 않는다.

- (4) 다음의 사안에는 경찰기금이 지불된다.
 - (a) 동법에 따라 경찰청장을 대상으로 한 소송에서 진정인에게 지급된 보상금, 경비, 비용 그리고 소송에서 피진정인(경찰청장)에 의해 회복되지 않은 경비와 비용은 경찰기금에서 지불하여야 한다.
 - (b) 동법에 따라 경찰 책임자를 상대로 하여 제기된 고소건을 합의함에 있어 만약 경찰당국이 그 합의를 승인한다면 합의금액은 경찰기금에서 지불하여야 한다.
- (5) 동법에 따른 소송이, 제(1)항의 조항에 따라, 경찰청장을 상대로 하여 제기된 것으로 볼 수 있는 소송이라면 해당 소송은 당분간은 경찰청장, 또는 경찰청장이 공적인 경우에는 경찰청장대행에 대해 제기된 것으로 보며, 제(4)항의 조항들이 이에 따라 해석되어야 한다.
- (6) 제(1)항과 제(3)항은 경찰관과 경찰관 직위에 적용하는 것과 동일하게 경찰생도와 경찰생도로 임명된 자에게도 적용된다.
- (7) 동 조에서
 - (a) “경찰청장”은
 - (i) 구체적으로 지칭된 법령에 따라 임명된 자 또는 임명대기자에 관해, 1996년도 경찰법에서의 의미와 동일하다.
 - (ii) 임명된 자 또는 임명대기자에 대해 1997년도 경찰법 제9(1)(b)조 또는 제55(1)(b)조의 조항(국립범죄정보국과 국립범죄수사대)의 경우에는 국립범죄정보국 국장이나 국립범죄수사대의 대장을 의미한다.
 - (iii) 다른 임명된 자나 임명에 대해서는 경찰관과 경찰생도단체를 지휘하고 통제하는 공무원을 말한다.
 - (b) “경찰당국”은

- (i) 구체적으로 지칭된 법령에 따라 임명된 자 또는 임명대기자에 관해, 1996년도 경찰법에서의 의미와 동일하다.
 - (ii) 다른 임명된 자나 임명에 대해서는 그 임명된 자와 임명에 대해 급여를 지급하는 당국을 의미한다.
- (c) “경찰생도”는 경찰관이 되고자 훈련을 받도록 임명된 사람을 의미한다.
- (d) 제17(7)(a)(i)조에서 정의된 경찰청장과 관련하여 “경찰기금”은 1996년도 경찰법에서와 같은 의미이며, 제17(7)(a)(ii)호에서 정의된 경찰청장과 관련하여 “경찰기금”은 1997년 경찰법 제16조 또는 제61조를 근거로 설립된 공공기금이며, 다른 경우에 있어서는 경찰당국에 의해 제공되는 자금을 의미한다.
- (e) “구체적으로 지정된 법령”은 1829년도 수도경찰법, 1839년도 런던경찰법 또는 1996년도 경찰법을 말한다.
- (8) 동 조를 스코틀랜드에 적용하기 위해서는 제(7)항의 1996년도 경찰법에 대한 사항을 1967년도 스코틀랜드 경찰법으로 대체하여야 하고, 제(2)항의 경찰법의 제 50조, 제51조 및 제52조에 대한 사항은 스코틀랜드 경찰법의 제26조와 27조로 대체되어야 한다.

18. 교정 공무원

- (1) 본 장의 어떤 조항도 남성과 여성 교정공무원에 대한 신장요구조건과 관련된 차별을 위법이라고 간주하지는 않는다.
- (2) 1952년 구금시설법 제7(2)조에서 “수용자가 여성이면 소장도 여성이어야 한다”는 부분은 삭제되었다.

19. 종교단체의 성직자 등

- (1) 본 장에서는 교리에 부합할 목적으로 또는 많은 신자의 종교적인 감수성을 해치지 않을 목적으로 어느 일방의 성으로 한정하여 고용하는 종교단체의 고용에 적

용되지 않는다.

- (2) 교리에 부합할 목적으로 또는 많은 신자의 종교적인 감수성을 해하지 않을 목적으로 인증서나 자격(13조에 정의된 바와 같이)을 어느 일방의 성에 한정하는 종교단체의 인증서나 자격에는 적용할 수는 없다.
- (3) 제2A조에 해당되는 차별과 관련하여, 종교단체가 성전환을 하지 않고 있고, 하지 않은 사람들에게 고용을 한정하여도, 그 제한이 종교단체가 종교의 교리에 부합할 목적으로 또는 많은 신자의 종교적인 감수성을 해하지 않을 목적으로 부과된 것이라면, 본 장은 그 고용에 적용되지 않는다.
- (4) 제2A조에 해당하는 차별과 관련하여, 종교단체가 인증서나 자격(13조에 정의된 바와 같이)을 성전환을 하지 않고 있고, 하지 않은 사람들에게 한정하여도, 그 제한이 교리에 부합할 목적으로 또는 많은 신자의 종교적인 감수성을 해하지 않을 목적으로 부과된 것이면 10조는 이에 적용되지 않는다.

20. 조산사

- (1) 1983년 9월 1일까지 제6(1)조는 조산사 고용에는 적용되지 않는다.
- (2) 1983년 9월 1일까지 제6(2)(a)조는 조산사의 승진, 전보, 훈련에 적용되지 않는다.
- (3) 1983년 9월까지 제14조는 조산사의 훈련에는 적용되지 않는다.
- (4) 삭제됨
- (5) 삭제됨

21. 광부

- (1) 삭제됨
- (2) 삭제됨

제 3 장 기타 분야에서의 차별

「교육」

22. 교육기관에 의한 차별

- (1) 아래 표의 1열에 해당되는 교육기관과 관련하여, 2열의 교육기관에 명시된 개인이 다음에서 여성을 차별하면 위법이다.
 - (a) 여성에게 학생으로서 교육기관에 입학허가를 주는 조건에서
 - (b) 여성의 교육기관 입학허가 신청을 거부하거나 고의적으로 누락함으로써
 - (c) 여성이 입학할 하였어도
 - (i) 어떤 혜택, 시설, 서비스에 대한 여성의 접근을 제공하는 방식에서 또는 그 여성의 접근을 거부하거나 고의적으로 누락함으로써
 - (ii) 여성을 교육기관에서 제외함으로써 또는 다른 손해를 입히는 경우

교육기관	책임기관
잉글랜드와 웨일즈	
1. 지방교육관청이 운영하는 교육기관	지방교육관청 또는 책임기관 중 해당기능을 가진 주체
2. 특수학교가 아닌 독립학교	소유주
3. 지방교육관청이 운영하지 않는 특수학교	소유주
3A. 삭제됨	소유주
3B. 평생교육분야의 교육기관 (1992년도 평생교육 및 고등교육법 제91(3)조 참조)	책임기관
4. 대학교	책임기관
4A. 고등교육분야에 속하는 대학 이외의 교육기관 (1992년도 평생교육 및 고등교육법 1992 제91(5)조 참조)	책임기관

교육기관	책임기관
5. 전시간교육 또는 시간제교육을 제공하는 교육기관 (호1 내지 4A에 해당되지 않는)으로 제24(1)조에서 지정된 교육기관	책임기관
스코틀랜드	
6. 교육관청이 운영하는 교육기관	교육관청
7. (스코틀랜드) 1980년도 교육법 제73(c) 또는 (d)조에 따라 운영자가 일시적으로 보조금을 받는 교육기관	교육기관의 운영자
7A. 자치학교	이사회
7B. (스코틀랜드) 1992년도 평생교육 및 고등교육법 제36(1)조에 규정된 고등교육분야의 대학(college)으로 이사회의 관리를 받는 대학	이사회
7C. (스코틀랜드) 1992년도 평생교육 및 고등교육법 제2부에 지정된 교육기관	책임기관
8. 대학교	책임기관
9. 독립학교	소유주
10. (제6, 7, 9호 해당하지 않는) 기타 교육기관으로 전시간 또는 시간제 중등교육 및 평생교육을 제공하는 교육기관	교육기관의 운영자

22A. 제22조의 학생의 의미

제22조에 있어 “학생”은, 잉글랜드와 웨일즈에서는, 제22조가 적용되는 교육기관이나 학교에서 교육받는 사람을 말한다.

23. 지방교육관청에 의한 기타 차별

(1) 22조에 해당되지는 않지만 (스코틀랜드) 1980년도 교육법에 따라 기능을 수행하고 있는 지방교육관청이 성차별이 성립되는 행위를 하는 것은 위법이다.

23A. 평생교육 및 고등교육기금 운영위원회에 의한 차별

잉글랜드학습기술위원회, 웨일즈국립교육훈련위원회, 잉글랜드고등교육 기금위원회, 웨일즈 고등교육 기금위원회 등이 교육법과 2000년도 학습기술법의 조항에 따라 기능을 수행하면서 성차별이 성립되는 행위를 하는 것은 위법이다.

23B. 스코틀랜드 평생교육 및 고등교육기금 운영위원회에 의한 차별

스코틀랜드 평생교육 및 고등교육기금 운영위원회 또는 고등교육 운영위원회가 그 기능을 수행하면서 성차별이 성립되는 행위를 하는 것은 위법이다.

23C. 웨일즈의 학교기금 운영위원회에 의한 차별

삭제됨

23D. 교원연수기관에 의한 차별

교원연수기관이 1994년 교육법 1부에 따라 업무를 수행하면서 성차별을 성립하는 행위를 하는 것은 위법이다.

24. 지정된 교육기관

(1) 장관은 제22조의 표 호5에서 규정된 교육기관기준에 맞추어 적합하다고 생각되는 교육기관을 부령으로 지정할 수 있다.

(2) 다음이 아니면 제(1)항에 의해 지정받은 교육기관이 될 수 없다.

(a) 삭제됨

(b) 의회로부터 제공된 보조금을 받을만한 교육기관

(c) 1996년도 교육법에 의해 지방교육관청으로부터 지원을 교육기관

- (d) 대상자에 의무교육 연령이 완료될 때까지 전시간 교육을 제공해야 하고 (1998년도 교육법 제8조에 따라 해석되어야 하며) 그러나 대상자의 연령이 19세가 되면 그렇지 아니 하는 교육기관
- (3) 제(1)항에 의한 지정은 지정된 교육기간이 제(2)항에 해당하지 않게 되더라도 취소가 되기 전에는 유효하다.

25. 공공교육부문에서의 일반적 의무

- (1) 동 법의 다른 조항을 준수해야 하는 의무에 대한 손상 없이, 동 항이 적용되는 기관은 교육시설과 부수적인 혜택과 서비스를 성에 대한 차별 없이 보장하도록 보장하는 일반적인 의무를 가진다.
- (2) 다음의 1996년도 교육법의 조항, 즉

- (a) 제496조(동 법에 따른 의무가 합리적으로 행사될 것을 요구하는 장관의 권한)
- (b) 제497조(지방교육관청 등이 임무이행불능의 경우(in default)에 장관의 권한)

상기의 조항은 제22조, 제23조, 제23A조 및 제23D조에 의해 부과된 의무에 대해서 제(1)항의 조항이 적용되는 기관의 수행에 적용되며 또한 동 법에 의해 부여된 지방교육관청의 의무의 수행에도 적용되는 것처럼 제(1)항에서 부여한 일반적인 의무의 수행에도 적용된다.

- (3) 1980년 교육법 (스코틀랜드) 제70조(동 법에 따른 의무가 행사될 것을 요구하는 장관의 권한)는 제22조, 제23조에 의해 부과된 의무에 대해서 제(1)항의 조항이 적용되는 기관의 수행에 적용되며 또한 상기 제70조가 동 법에 의해 부여된 지방교육관청의 의무의 수행에도 적용되는 것처럼 제(1)항에서 부여한 일반적인 의무의 수행에도 적용된다.
- (4) 제(2)항 및 제(3)항의 제재조항은 제(1)항의 일반적 의무의 위반에 한정하여 적용하며, 제66조와 기타 조항에 따라 (하나의 위반이 기타 조항에 대한 위반이 되는 경우) 제22조, 제23조, 제24A조 및 제23D조를 시행함에 대해 손상이 없어야

한다.

- (5) 장관은 1980년도 교육법(스코틀랜드) 제67조에 근거하여 제(3)항에서 야기된 사건에 대해 지방조사를 제기할 수 있는 권한을 갖는다.
- (6) 제(1)항은 다음에 적용된다.
 - (a) 잉글랜드와 웨일즈의 지방교육관청
 - (b) 스코틀랜드의 교육관청
 - (c) 아래에 대한 책임기관
 - (i) 제22조 표의 1, 3, 3B 또는 [7A], 7B, 또는 7C 호에 해당하는 교육기관
 - (ii) 제24(2)조의 제(c)항에 해당하고 제24(1)조의 조항에 따라 지정된 교육기관
 - (iii) 제24(2)조의 제(b)항에 해당되고 제24(1)조에 따라 지정된 교육기관으로 1996년도 교육법 제485조에 의해 해당 보조금이 지급된 교육기관.
 - (d) 삭제됨
 - (e) 삭제됨
 - (f) 교원연수기관

주) 장관의 권한은 웨일즈와 관계된 권한행사에서는 현재 웨일즈 의회에서 행사한다. 웨일즈 의회령(기능이관), 1999SI 1999/672 art2. Schl.

25A 일반적 의무: 16세 이후의 교육과 훈련 등

- (1) 잉글랜드학습및기술위원회와 웨일즈의 국립교육및훈련위원회는 제2조에 해당되는 시설과 부담하며 부수적인 혜택이나 서비스를 성에 대한 차별없이 보장해야

한다는 일반적 의무를 갖는다.

(2) 동 항에 해당하는 시설은 다음의 용도의 시설이다.

(a) 교육

(b) 훈련, 및

(c) 상기의 교육 또는 훈련과 관계 있는 조직화된 여가이용업무

상기시설의 제공은 잉글랜드학습및기술위원회와 웨일즈의 국립교육및훈련위원회에 의해 보장되어야 한다.

(3) 2000년도 학습및기술법의 제25조 및 제47조의 조항은 제(1)항의 일반적 의무 위반에 대한 유일한 제재가 되어야 하며, 제66조 또는 기타 조항에 따라 (동 조항에 대한 위반은 기타 조항에 대한 위반이 된다) 23A항을 시행하는데 손상을 주어서는 안 된다.

26. (남녀)공학이 아닌 교육기관에 대한 예외

(1) 제22(a) 및 (b)조, 제25조, 제25A조는 일부 교육기관(공학이 아닌 교육기관) 에는 적용되지 않는다. 동 교육기관은 한쪽 성의 학생만 입학할 허가를 하고 또는 이성의 학생들은 입학시키더라도 다음의 경우에만 입학시키는 것으로 해석되는 학교이다.

(a) 입학이 예외적이거나

(b) 해당 학생의 수가 상대적으로 적고, 동 교육기관에의 입학이 특정한 강좌나 수업에 한정된 경우

(2) 기숙사생과 비기숙사생 모두 있는 공학 학교에서 한쪽 성의 학생만을 기숙사생으로 받아들이면(또는 상대적으로 숫자가 적은 이성의 기숙학생을 기숙학생으로 받아들이는 것으로 해석되면) 제22(a) 및 (b)조, 제25조, 제25(A)조는 기숙사생의 선정에 대하여 제22(c)(i)와 제25조, 제25(A)조는 기숙사시설에 대해서 적용

할 수 없다.

- (3) 어떤 교육기관이 제(1)(b)항 조항에 해당하는 이유로 인한 동성 교육기관인 경우, 한쪽 성의 학생이 특정한 강좌나 수업에 제한된다면 제22(c)(i)조 또는 제25조, 제25A조의 의무에 위반된다고 볼 수 없다.
- (4) 잉글랜드와 웨일즈의 교육기관에 적용되는 바와 같이, 동 조항에서 “학생”이란 동 교육기관에서 교육을 받는 사람을 말한다.

27. 공학이 아닌 교육기관에서 공학 교육기관으로 전환시의 예외

- (1) 어느 시기에
 - (a) 제22조 표 1열에 해당하는 동성 교육기관의 책임기관이 동 교육기관의 입학 조건을 변경하여 동성만을 받지 않기로 결정한다든지 또는
 - (b) 표의 1열에 해당하는 학교의 기숙사생 수용에 대해서는 제26(2)조가 적용되나, 책임기관이 입학조건을 변경하여 제26(2)조의 적용이 종료되는 경우,

책임기관은 동 법의 부칙 2에 따라 전환기간 동안 차별적 입학을 허가하는 명령 (“전환기 면제 명령”)을 신청할 수 있다.

(A) 제(1)항에 대한 손상 없이, 전환기 면제 명령은 1998년도 학교 표준 및 기본 구조법 부칙 6조의 호 21과 22 또는 부칙 7조의 호 16 또는 17에 따라 내려질 수 있다 (1975년도 성차별금지법에 있어서 전환기 면제 명령: 잉글랜드와 웨일즈)
- (2) 해당 교육기관에 적용되는 전환기 면제 명령에 명시된 전환기간 동안 책임기관이 입학허가를 신청한 학생에 대해 입학을 거부하거나 고의적으로 누락시킨다 해도 그 거부나 누락이 동 법의 조항에 위반된 것은 아니다.
- (3) 제(2)항은, 그 거부나 누락 조치가 전환기 면제 명령의 조건을 위반하게 되면 적용하지 않는다.

- (4) 제(2)항에서 언급한 것 이외에는, 전환기 면책 명령은 동 법에 따른 여하한 의무를 면제하지 않는다.
- (5) 해당 교육기관에 대한 전환기 면책 명령의 신청 시점과 그 명령의 확정 사이의 기간에 책임기관이 어떤 학생의 입학신청을 거부하거나 고의적으로 누락시켜도, 그 거부와 누락이 동 법에 위반된다고 할 수는 없다.
- (6) 동 조항에서 “**학생**”이라 함은, 잉글랜드와 웨일즈에서, 동 교육기관에서 교육을 받는 여하한 사람도 포함된다.

28. 체육훈련에 대한 예외

제22조, 제23조 및 제25A조는 평생교육과정인 체육교육과정이나, 잉글랜드 및 웨일즈에서, 1988년도 교육개혁법에 규정된 바에 따른 고등교육과정에는 적용되지 않는다.

「상품, 시설, 서비스 및 부동산」

29. 상품, 시설 또는 서비스 제공에서의 차별

- (1) 공공 또는 공공의 한 집단을 대상으로 상품, 시설 또는 서비스를 제공하는 사람이 (가격의 지불에 관계없이) 다음의 경우에 그 상품, 시설, 서비스를 획득, 사용하려는 여성을 차별하면 위법이다.
 - (a) 여성에게 상기의 제화와 용역을 제공하는 것을 거부하거나 고의적으로 누락함으로써,
 - (b) 여성에게 상품, 시설, 서비스를 제공하면서, 공공의 남성 구성원 또는 (그 여성도 공공의 한 집단에 포함되어 있는 경우) 그 집단의 남성 구성원에게 통상적으로 제공되는 품질과 방식과 조건을, 여성에 대해서는 거부하거나 고의적으로 누락함으로써
- (2) 다음은 제(1)항에서 언급한 시설과 서비스의 예다.

- (a) 공공이나 공공의 일부에게 출입이 허용되어 접근하여 사용할 수 있는 장소,
 - (b) 호텔, 하숙집, 기타 유사한 시설에서의 숙박,
 - (c) 은행업무, 보험업무, 보조금, 대부, 차입, 융자 등에 대한 시설
 - (d) 교육시설,
 - (e) 오락, 여가, 휴식시설,
 - (f) 수송, 여행시설,
 - (g) 직업 또는 업계 또는 지방 관공서 또는 기타 관공서의 서비스
- (3) 의문의 여지를 없애기 위해, 특정한 기술이 남성과 여성에 대해 통상 다른 방식으로 행해진다면, 특정 기술을 통상 여성에 대해 사용하지 않는 사람이, 통상의 관행에 부합할 때에만 이를 여성에 대해서 시행하고, 또는 이를 여성의 경우에 시행하는 것이 비실용적/비관행적이라고 간주하는 경우 이의 시행을 거부하거나 고의적으로 누락하기를 고집하는 것은 제(1)항에 위배되지 않는다.

30. 부동산(premlises) 처분과 운영상의 차별

- (1) 자신이 처분할 권리가 있는 영국 내 부동산과 관련하여, 다음에서 여성을 차별하는 것은 위법이다.
 - (a) 해당 부동산을 여성에게 제공하는 조건에서
 - (b) 해당 부동산에 대한 여성의 신청을 거부함으로써
 - (c) 해당 부동산을 필요로 하는 사람의 명단과 관련하여 여성에 대한 처우에서
- (2) 남성이 운영하고 있는 부동산과 관련하여, 이를 사용하는 여성을 다음에서 차별하면 위법이다.
 - (a) 어떤 혜택, 시설에 대한 여성의 접근을 제공하는 조건에서, 또는 여성의 접근을 거부하거나 고의적으로 누락함으로써, 또는

(b) 그 여성을 퇴거시키거나 또는 다른 손해를 입힘으로써

- (3) 제(1)항은 부동산의 부동산을 소유하거나 이해관계에 있고 해당 부동산을 전적으로 점유하고 있는 개인이, 그 부동산을 처분하기 위해서 부동산중개인의 서비스를 사용하거나, 처분과 관계해 광고물을 직접 발행하거나 다른 매체에 공표하지 않는다면 이에 적용되지 않는다.

31. 양도(assignment) 또는 전대(轉貸: sub-letting) 동의상의 차별

- (1) 영국에서 임차를 포함해서, 부동산의 처분에 건물주(landlord) 또는 다른 어떤 사람의 인가(license) 또는 동의가 필요한 경우, 건물주 또는 다른 어떤 사람이 처분에 필요한 인가(license)나 동의를 보유하여 여성을 차별하는 것은 위법이다.
- (2) 제(1)항은 다음에는 적용되지 않는다.
- (a) 인가나 동의를 보유하고 있는 사람이나 그의 가까운 친지(“관련 소유자”)가 그 부동산에 거주하고 있고 계속 거주 하고자 할 때, 그리고
- (b) 그 부동산을, 관련 소유자가 점유하여 숙박하는 것 외에, 관련 소유자가 그의 가족이 아닌 다른 사람과 나누어서 같이 숙박(창고나 통로시설로가 아닌)하고 있거나, 그리고
- (c) 그 부동산이 제32(2)조에 규정된 바와 같은 작은 부동산일 경우.
- (3) 동 조항의 “**임차**”라 함은 대여 또는 전대, 또는 대여 또는 전대를 위한 동의, 또는 임대동의 또는 임차에 대한 법조항에 의해 발생한 임차를 의미하며, 임차가 포함되어 있는 부동산에서 “**처분**”이라 함은 양도, 임차와 전대의 양도행위 또는 부동산의 전부 또는 일부의 소유권 매각 등을 포함한다.
- (4) 동 조항은 동 법이 통과하기 전에 발생한 임차에 적용되며 다른 경우에 대해서도 적용된다.

32. 소규모 주택의 예외

- (1) 부동산에 거주하고 있는 사람 또는 부동산을 처분하려는 사람이 다음에 해당되면 그가 만든 약관에 대해서 제29(1)조와 제30조는 적용되지 아니 한다.
 - (a) 본인 또는 그의 가까운 친지(관련 소유자)가 거주하고 있고 그 부동산에서 계속 살려는 의사가 있고,
 - (b) 그 부동산에, 관련 소유자가 점유하여 숙박하고 그의 가족이 아닌 다른 사람과 같이 숙박하고 있으면(창고나 통로시설로가 아닌), 그리고
 - (c) 그 부동산이 소규모의 부동산일 경우.
- (2) 부동산은 다음의 경우 제(1)의해 소규모 부동산으로 취급된다.
 - (a) 관련 소유자가 숙박하고 있으며 이에 더해 1가구 또는 그 이상의 가구(개별 임차 또는 그와 유사한 계약에 의해)가 거주할 수 있는 부동산의 경우에, 2가구 이상의 거주가 통상 이루어지지 않고, 단지 관련 소유자와 그의 가족만이 그가 점유한 숙박공간에 거주하고 있는 경우
 - (b) 제(a)항에 해당하지 않는 부동산인 경우에, 관련 소유자와 가족에 더하여 6명 이상의 사람이 통상 거주하지 않는 경우

33. 정당에 대한 예외

- (1) 동 조항은 정당이 다음의 경우에 해당되면 적용된다.
 - (a) 의원후보를 영국의회에 진출시키는 것을 주목적으로 하는, 주목적의 하나로 하는 단체이어야 한다.
 - (b) 그 단체는 제(a)항의 정당의 지부 또는 제(a)항의 정당을 지부(affiliate)로 두거나 또는 그와 유사한 공적 관계가 있는 단체여야 한다.
- (2) 제29(1)조의 조항은 정당의 당헌, 조직, 집행부에 대한 한쪽 편의 성을 가진 사람

들에 대한 특별 조항에는 영향을 미치는 것으로 해석되지 않는다.

- (3) 제29(1)조의 조항은, 위의 특별 조항을 발효시키는 여하의 행동도 위법으로 간주하지 않는다.

34. 자원단체(voluntary bodies)에 대한 예외

- (1) 동 조항은 다음의 단체에 적용한다.
 - (a) 수행하는 활동이 영리 목적이 아니어야 한다.
 - (b) 법률에 의해 설립된 단체가 아니어야 한다.
- (2) 제29(1)조 및 제30조는 다음에 대해서는 위법으로 해석하지 않는다.
 - (a) 단체의 회원 자격을 어느 한쪽 성을 가진 사람으로 한정하는 것 (사소한 예외를 고려하지 않는다)
 - (b) 비록 그 단체의 회원 자격이 공공이나 공공의 일부에게 개방되어 있기는 하나, 회원 자격이 엄격히 제한된 단체의 회원들에 대한 혜택, 시설이용, 서비스 제공에 관한 조항.
- (3) 제29조 또는 제30조의 조항은,
 - (a) 본 항이 적용되는 조항에 영향을 미치는 것으로 해석되지 않는다.
 - (b) 그와 같은 조항을 발효시키기 위해 취해진 행위를 위법으로 간주하지 않는다.
- (4) 제(3)항은 수익을 어느 한 편의 성을 가진 사람(반대편 성의 사람들에게 제공된 예외적이거나 상대적으로 경미한 혜택은 고려하지 않는다)에게 배분하기 위한 조항에, 그 조항이 제(1)항의 단체의 주요 목적이 되는 조항인 경우, 적용한다.

35. 제29(1)조와 제30조에 대한 추가적인 예외

- (1) 어떤 시설 또는 서비스를 남성에게 한정하여 제공한다 하여도 다음의 경우에는 제29(1)조의 위반의 사유가 되지 않는다.
 - (a) 그 장소가 또는 그 장소의 일부가 병원, 1976년도 추가혜택법의 부칙 5조에 의해 제공된 재소자의 사회복귀를 위한(resettlement) 시설물, 특별한 치료, 감시, 주의를 요하는 시설인 경우
 - (b) 그 장소가 (영구적으로 또는 한시적으로) 종교단체의 목적으로 사용되거나 점유되고 있으며 그 시설의 이용과 서비스가 남성들에게 한정된다 하여도 그 제한이 종교의 교리를 지킬 목적으로 또는 다수 신자의 종교적인 감수성을 해하지 않기 위해서라면, 또는
 - (c) 그 시설과 서비스가 둘 또는 그 이상의 사람이 동시에 사용하도록 된 또는 사용할 수가 있는 경우에
 - (i) 그 시설과 서비스의 성격상, 또는 이의 사용자들의 성격상, 남성이 여성의 출현에 심각한 곤란을 느낄 수 있는 경우
 - (ii) 그 시설이나 서비스의 성격상 사용자가 의복을 착용하지 않는 상태에 있거나 남성 사용자가 여성 의 출현을 합리적인 이유로 반대할 수 있는 경우.
- (2) 남성에 한정하여 시설과 서비스를 제공했다 하여도 서비스나 시설이 성격상 사용자와 다른 개인간에 신체적 접촉이 있을 수 있으며, 그 다른 편의 개인이 만약 사용자가 여성인 경우를 합리적인 이유로 반대할 것으로 예상될 때 제29(1)조를 위반했다고 할 수 없다.
- (3) 제29(1)조 및 제30조는 다음에는 적용되지 않는다.
 - (a) 아래 표 1열의 조항에 의해 위법으로 간주되는 차별
 - (b) 아래 표 2열의 조항을 예외로 한 심각하게 위법적인 차별

(c) 평등조항에 의해 수정, 포함되는 조건을 위반하는 차별

위법 간주의 근거조항(Provision creating illegality)	예외
제 2 장	6(3)조, 7(1)(b)조, 15(4)조, 19조, 20조 부칙 4의 호1 호2
제22조 또는 제23조	26조, 27조, 28조 부칙 4의 4호

35A. 법정 변호사에 의한 또는 관련된 차별

- (1) 변호사 또는 변호사의 서기가 수습생 또는 미개업변호사 대한 제의(offer of a pupillage or tenancy)와 관련하여 다음의 경우 여성을 차별하는 것은 위법이다.
 - (a) 제의대상자를 결정하는 과정에서
 - (b) 제의를 제공하는 조건에 있어서,
 - (c) 여성에 대해서 상기의 제의를 제공하는 것을 거부하거나 고의적으로 누락하는 경우
- (2) 변호사나 변호사의 서기가 변호사 사무실에서 수습중이거나 미개업변호사(tenant인 여성에 대하여 다음의 경우에 그 여성을 차별하는 것은 위법이다.
 - (a) 수습중이거나 미개업변호사(tenant)인 여성에게 적용하는 조건에 있어서
 - (b) 여성에게 제의하거나 거부하는 연수의 기회나 경험 축적에 있어서,
 - (c) 여성에게 제의하거나 거부하는 혜택, 시설, 서비스에 있어서
 - (d) 그 여성의 수습과정을 중단시키거나 변호사 사무실에서 떠나도록 압력을 가하거나 또 다른 손해를 보게 하는 행위.

- (3) 어떤 사람이, 변호사에 대한 지침을 주거나, 보류하거나 수용함에 있어 여성을 차별하는 것은 위법이다.
- (4) 본 조항에서

“변호사의 서기”란 변호사의 서기로서 기능을 수행하는 사람을 지칭하며 “법정 수습생”, “수습과정”, “미개업변호사”(tenant), “미개업변호사과정”(tenancy)은 변호사 사무실에서 통상적으로 쓰이는 의미를 갖는다.
- (5) 제3조는 제2장의 모든 조항에 적용되는 것처럼 이 조항에도 마찬가지로 적용된다.
- (6) 동 조항은 스코틀랜드에서는 적용되지 않는다.

35B. 변호사(advocate: 스코틀랜드의 경우)에 의한 또는 관련된 차별

- (1) 변호사가, 어떤 사람을 그의 수습생으로 받아들일 때, 다음의 경우 여성을 차별하는 것은 위법이다.
 - (a) 수습생 대상자를 결정하는 과정에서
 - (b) 해당 여성을 수습생으로 채용하고자 하는 조건에 있어서
 - (c) 그 여성을 수습생으로 받아 들이는 것을 거부하거나 고의적으로 누락시킴으로써
- (2) 변호사가, 여성 수습생과 관련하여 다음의 경우, 그 여성을 차별하는 것은 위법이다.
 - (a) 수습중인 여성에게 적용하는 조건에 있어서
 - (b) 훈련과 경험 축적의 기회를 제외하거나 또는 그 기회를 제외 하지 않는 등의 방법으로,

- (c) 어떤 혜택, 시설, 서비스를 그 여성에게 제외하거나, 제외 하지 않음으로써,
 - (d) 그 여성의 수습을 중단 시키거나 변호사 사무실을 그만 두도록 압력 가하거나 또 다른 손해를 보게 하는 행위.
- (3) 어떤 사람이, 변호사에 대한 지침을 주거나, 보류하거나 수용함에 있어 여성을 차별하는 것은 위법이다.
- (4) 동 조항에서
- “**변호사**”는 스코틀랜드 변호사협회(Faculty of Advocates)의 개업한 회원을 의미하며
- “**수습생**”은 변호사가 되기 위해 일련의 훈련을 받고 있는 사람을 가리키는데 통상적으로 쓰이는 의미를 갖는다.
- (5) 제3조는 제2장의 모든 조항에 적용되는 것처럼 이 조항에도 마찬가지로 적용된다.
- (6) 동 조항은 잉글랜드와 웨일즈에는 적용되지 않는다.

「적용범위」

36. 제3장의 범위

- (1) 제29(1)조는
- (a) 제(2)항 및 제(3)항에서 규정된 것을 제외하고는 영국 밖에서의 상품, 시설, 서비스에는 적용되지 아니한다.
 - (b) 은행업무, 보험업무, 보조금, 대부, 차입, 용자의 업무를 수행하는 시설에 있어서, 그 사업활동과 위험(risk)이 주로 또는 전적으로 영국 밖에서 일어나는 시설에는 적용되지 않는다.

- (2) 제29(1)조는 거부나 누락이 영국 안에서 발생하거나 또는 제(3)항에 규정된 선박, 항공기, 호버크래프트 상에서 발생하는 영국 밖으로의 여행에 대한 규정에 적용된다.
- (3) 제29(1)조는 다음에 대해, 그리고 다음에 관련하여 적용된다.
 - (a) 영국항을 선적지로 기록한 선박 및
 - (b) 영국에 등록되어 있고 사업주의 주된 사업지와 주소지가 영국인 호버크래프트와 항공기
 - (c) 영국정부에 소속되거나 영국정부가 소유한 선박, 항공기 또는 호버크래프트
비록 그 선박, 항공기, 호버크래프트가 영국 밖에 있을 때에도 상기 제29(1)조가 적용된다.
- (4) 본 항은 영국 밖에서 다른 나라의 영토, 영공, 영해에서 그 국가의 법을 지키기 위해서 발생한 행위에 대해서 불법이라고 간주하지는 않는다.
- (5) 제22조, 제23조 및 제25조는 영국 밖의 혜택, 시설, 서비스에 다음을 제외하고는 적용되지 않는다.
 - (a) 영국항을 선적지로 등록한 선박을 타고 여행할 때
 - (b) 상기와 같이 등록된 선박에서 제공된 혜택, 시설, 서비스.

제 4 장 기타 위법적 행위

37. 차별적인 관행

- (1) 동 조에서 “**차별적인 관행**”이란 다음의 의미이다.
 - (a) 어떤 규정, 기준, 관행의 적용이 본법 제2장, 제3장의 규정과 함께 제1(2)(b)

또는 3(1)(b)조에 의해 위법이라고 간주되는 **차별**의 행동에 이르거나, 그러한 규정, 기준, 관행이 적용되는 사람들이 **한쪽의 성**으로만 이루어지지 않은 경우 그 적용이 **차별**의 행동의 결과를 낳는 경우를 의미한다.

(b) 어떤 요건 또는 조건이 제3장의 규정과 함께 제1(1)(b)조에 의해 위법이라고 간주되는 차별의 행동에 이르거나, 그러한 요건 또는 규정이 적용되는 사람들이 **한쪽의 성**으로만 이루어지지 않은 경우 그 적용이 차별의 행동의 결과를 낳는 경우를 낳는 경우를 의미한다.

(2) 다음의 경우 동 조항에 위반되는 행위를 하는 것이 된다.

(a) 차별적인 관행을 적용하거나

(b) 어느 상황에서도 차별적인 관행을 유도하게 되는 관행이나 여타의 다른 조치를 실행하는 경우

(3) 동 조항위반과 관련된 소송은 오직 본위원회만이 제67조 내지 제71조에 의하여 제기할 수 있다.

38. 차별적인 광고

(1) 동법 제2장과 제3장에 의해 위법으로 간주되거나 간주될 수 있는 행위를 나타내는, 또는 그러한 의도를 가진 것으로 합리적으로 이해될 수 있는, 광고를 하거나 이를 초래하는 것은 위법이다.

(2) 의도된 행위가 사실상 위법이 아니면, 그 광고에는 제(1)항을 적용할 수 없다.

(3) 제(1)항 있어서 성적인 내포가 있는 직업명칭(a job description with sexual connotation)을 사용하는 것은(예를 들면 “웨이터”, “여점원”, “우체부”, “스튜어디스”) 그 광고에 그 반대의 의도가 내포되어 있지 않다면 차별적 의도를 나타내는 것으로 간주된다.

(4) 광고업자가 제(1)항에 의해 위법행위를 하였다고 해도 만약 그가 다음을 입증한다면 광고의 개제에 대하여 법적책임(liability)을 지지 않는다.

- (a) 광고업자가 광고주가 해당광고개제가 제(2)항의 작용에 의한 이유에 의해 불법이 아닐 것이라고 한 진술을 믿고 광고를 게재한 경우
 - (b) 광고업자가 광고주의 말을 신뢰하는 것이 합리적이었다면 또한 그렇다.
- (5) 제(4)항에 규정된 진술을 하면서, 알면서도 또는 무모하게 실질적 측면에서 허위이며 오도되는 진술을 하는 것은 범죄행위를 구성하게 되며 즉결심판에 회부되어 수준 5 이내의 벌금형에 처해질 것이다.

39. 차별 지시

- (1) 다음의 행위는 불법이다.
- (a) 타인에 대하여 권위를 가지는 사람, 또는
 - (b) 자신의 바람에 따라 타인이 통상적으로 행동하는 사람(자신이 원하는 바에 따라 타인이 움직여주는) 사람이
- 타인에게 제2장 및 제3장에 의한 불법행위를 지시하거나, 그러한 행위를 하도록 초래하는 경우 이는 불법이다.

40. 차별행위를 하도록 압력을 행사하는 경우

- (1) 어떤 사람으로 하여금 다음과 같이 제2장 및 제3장에서 규정한 불법행위를 하도록 유인 또는 유인하고자 시도하는 것은 불법이다
- (a) 그에게 어떤 혜택을 제공하거나, 제공하겠다고 제의 함으로써
 - (b) 그에게 손해를 줌으로써 또는 주겠다고 위협함으로써
- (2) 제의나 위협은 만약 그 사람이 이를 들을 가능성이 많을 경우라면 그 사람에게 직접적으로 전달되지 않았기 때문에 제(1)항에 해당되지 않는다고는 할 수 없다.

41. 고용주와 사용자사업주의 법적책임(liabilities)

- (1) 고용상태에 있는 사람의 어떠한 행위도 동법에서는 그 행위에 대한 고용주의 지식 또는 승인여부에 관계없이 고용주와 본인의 행위로 간주된다.
- (2) 어떠한 자가 다른 사람의 대리인으로서 그 사람의 권위(명시적 또는 묵시적, 사전, 사후를 불문하고)를 가지고 한 행위는 동법에서는 그 사람과 대리인의 행위로 간주된다.
- (3) 그의 피고용인에 의한 것이라고 주장되는 행위와 관련하여 어떤 사람에 대해 동법에 의해 제기된 소송에서, 고용주가 그의 피고용인이 그 행위 또는 고용 과정 중 이에 해당하는 행위를 하는 것을 예방하기 위하여 합리적으로 실행가능한 조치를 취했다는 것을 입증한다면 이는 변론으로 인정된다.

주) 제41조는 1999년 교육령(고용관련 시행령 개정) S1 1999/2256 art3, sch에 의해 예산이 위임된 책임기관과 관련하여 개정됨 (www.hmsso.gov.uk).

42. 위법행위의 조력

- (1) 어떤 자가 동법에서 위법으로 규정한 행위를 타인이 행하는 것을 그것이 위법인지 알면서도 도와주는 행위는 동법에서 행위자와 마찬가지로 그 자신이 위법행위를 한 것으로 간주된다.
- (2) 제(1)항에 있어서, 제41조에 의해 피고용인 또는 대리인의 행위에 대해 고용주 또는 사용자사업주에 책임이 있는 경우(또는 제41(3)조를 제외하고 법적책임을 질 수 있는) 피고용인 또는 대리인은 고용주 또는 사용자사업주의 행위를 도와준 것으로 간주된다.
- (3) 동조에서 다음의 경우는 타인의 위법행위를 조력한 것으로 보지 않는다.
 - (a) 그가 조력을 제공한 행위가, 동법의 조항에 의해, 위법이 아니라는 진술에 따라 행동한 경우
 - (b) 그가 그 진술을 신뢰하는 것이 합리적인 경우.

- (4) 제(3)(A)항에 규정된 진술을 하면서, 알면서도 또는 무모하게 실질적 측면에서 허위이며 오도되는 진술을 하는 것은 범죄행위를 구성하게 되며 즉결심판에 회부되어 수준 5 이내의 벌금형에 처해질 것이다.

제 5 장 제2장에서 제4장까지의 일반적인 예외

43. 자선단체

- (1) 제2장 내지 제4장까지의 어떠한 조항도,
- (a) 동 항이 적용되는 조항에 영향을 주는 것으로 해석할 수 없다.
- (b) 그런 조항을 발효시킬 목적으로 행한 행위를 위법으로 만들지 않는다.
- (2) 제(1)항은 조항이 어느 일방의 성을 가진 사람들에게 대한 혜택을 주는 조항인 경우 자선단체 규정의 조항이라면 이에 적용한다(반대편 성의 사람들에게 대한 예외적이고 상대적으로 경미한 혜택은 고려하지 않는다).
- (3) 동 조항에서 “자선단체 규정”(a charitable instrument)은 자선 목적으로 하여 만들어진 또는 된 시행령(enactment) 또는 협정(instrument), 또는 자선 목적과 관계가 있는 시행령이나 협정을 말하며 스코틀랜드에서는 1962 (스코틀랜드) 교육법 제135(1)조에 정의된 의미의 기부금(endowment) 또는 교육기부금을 규제하는 협정서(the governing instrument)를 포함한다.

동 조항을 잉글랜드와 웨일즈에 적용하는 경우, “자선 목적”이란 말은 잉글랜드와 웨일즈법에서의 오로지 “자선적인” 목적을 의미한다.

44. 스포츠 등

육체적 힘, 정력, 신체구조 때문에 평균의 여성이 평균의 남성에 비해 불리한, 시합을 본질로 하는 스포츠, 게임, 다른 활동과 관련하여, 일방의 성의 경쟁자에게 한정된 행사에 개인이 경쟁자로 참가하는 것에 관련된 어떠한 행위도 제2장 내지 제4장까지의 어떠한 조항에 의해 위법으로 간주되지 않는다.

45. 보험 등

- (1) 제2장 내지 제4장까지의 조항은, 연금(annuity), 종신보험(life assurance policy), 재해보험, 또는 위험을 평가하는 유사한 업무와 관련해서 한 개인을 처우하는 경우에 아래와 같은 경우는 위법으로 간주하지 않는다.
 - (a) 해당 처우가 합리적으로 신뢰할 수 있는 보험통계(actuarial)나 기타 자료에 의해 영향을 받는 경우
 - (b) 해당 처우가 자료와 다른 관련된 요인을 감안하여 합리적인 경우

46. 공동 숙소

- (1) 동 조항에서 “**공동 숙소**”란 기숙사를 포함하여 사생활보호와 예의(decency) 때문에 남성전용 또는 여성전용 등으로 전체 또는 일부분이 잠자리가 나누어진 공동 숙소 또는 주거용 공동 숙소를 의미한다. (그러나, 그 용어에는 남성용, 여성용 또는 일반의 취침시설로 나누어진 시설도 포함된다.)
- (2) 동 조항에서 “**공동 숙소**”란 또한 주거용 시설로서 전체 또는 일부가 공동숙소에 위생적 시설 때문에 여성전용, 남성전용으로 나누어진 시설도 포함한다.
- (3) 제2장 및 제3장 조항은, 구분된 공동 숙소에, 급박한 상황이 발생하여 남녀 구분 없이 들어온 상황에서 남성과 여성을 될 수 있는 한 공평하고 공정하게 취급한다면 성차별로 위법이라 간주하지는 않는다.
- (4) 제(3)항을 적용하려면 다음을 고려하여야 한다.
 - (a) 공동 숙소의 구조변경과 확장 또는 대체 시설의 제공을 기대하는 것이 그리고 어느 정도까지 기대하는 것이 합리적인지, 그리고
 - (b) 남성과 여성 각각의 수요 빈도와 사용 필요.
- (5) 제2장 및 제3장 조항은 어떤 혜택, 시설 또는 서비스의 제공에 있어, 다음의 경우 여성이나 남성에 대한 성차별을 위법으로 간주하지 않는다.

- (a) 혜택, 시설 그리고 서비스가 공동 숙소를 이용하는 사람들을 제외하고는 올바르게 효과적으로 제공될 수 없는 경우
 - (b) 연관된 상황에서 여성이나, 상황에 따라 남성이, 제(3)에 의해 합법적으로 숙소의 사용이 거절될 수 있는 경우
- (6) 성차별로 초래된 피해를 보상하는데 있어서 합리적으로 실천가능한 제반 조치가 취해지지 않는 한 제(3)항이나 제(5)항이 제2장에서 규정하고 있는 성차별 행위에 대한 변론이 되지 못한다. 그러나 제(5)(b)항의 조항에 의해 공동 숙소의 이용이 합법적으로 거부되었는가(제2장에 근거한 사례에서)에 대한 고려에서 동항의 요건은 제(3)항을 준수한 것을 가정된다.
- (7) 제25조는 제(3)항 또는 제(5)항에 규정된 성차별에는 적용되지 아니 한다.
- (8) 동 조항은 제35(1)(c)조의 일반성에 손상을 주지 않는다.

47. 특정 단체의 차별적인 훈련

- (1) 어떤 사람의 특정업무와 관련된 행위가 다음에 해당 또는 연관성이 있다면 제2장 내지 제4장의 조항을 들어 위법이라고 할 수는 없다.
- (a) 그 직무 수행에 도움이 되는 훈련 시설에의 접근이 여성 또는 남성 어느 한 편에만 제공된 경우
 - (b) 여성, 남성 중 어느 한편에게만 그 직무를 수행할 수 있는 기회를 이용하도록 장려한 경우

여기에는 위의 행위가 있기 직전 12개월 동안 그 직무에 문제가 된 성별의 근로자가 종사하는 경우가 영국에는 없었거나 또는 영국에서 그 직무에 종사하는 그 성별의 근로자 수가 상당히 적었다고 그 특정직무를 수행한 사람이 합리적으로 인식해야 한다.

- (2) 특정직무와 관련해서 제(1)항의 시행 조건이 영국 전체에서 부합하지 않는다고 해도 영국 내의 일정 지역에는 부합한다고 합리적으로 판단되는 경우에는 다음

의 또는 다음과 관련 있는 행위를 하였다고 해서 제2장 내지 제4장의 조항에 의해 위법이라 간주되지는 않는다.

(a) 문제가 되는 성별이며 해당 분야에서 해당 직무를 맡을 확률이 높은 사람에게 그 직무 수행에 도움이 되는 훈련 시설에의 접근을 제공함으로써,

(b) 그 성별에 속한 사람들을 그 분야에서 직무 수행을 위한 기회를 이용하도록 장려함으로써

- (3) 어느 한편의 성에 속한 사람들이 정규적 전시간 고용을 희생하고 가사나 가족에 대한 책임을 수행한 기간으로 인해 특별한 훈련필요가 있다고 합리적으로 판단 되는 경우, 어느 한편의 성에 속한 사람들에게만 고용에 도움이 되는 훈련시설 접근을 제공하거나 이에 관련된 행위를 한 경우는 제2장 내지 제4장의 조항에 의해 위법으로 간주하지 않는다.

동 항이 적용되는 차별은 훈련을 가사적, 가족적 책임을 수행하는 사람들에게 제한하거나 또한 훈련대상자를 선발하는 과정 모두에서 발생할 수 있다.

- (4) 동 조의 선행 조항들은 제6조에 의해 위법으로 간주된 차별에는 적용되지 않는다.

48. 기타 차별적인 직업훈련 등

- (1) 고용주가 고용관계에서 특정직무와 관련해서 수행한 행위가 다음에서 수행된 것이거나 다음과 관련해서 수행된 행위이면 제2장에서 제4장까지의 조항에 의해 위법으로 간주되지 않는다.

(a) 그 직무 수행에 도움이 되는 훈련 시설에의 접근이 여성피고용인 또는 남성 피고용인 어느 한편에만 제공한 경우

(b) 그 분야에서 직무 수행을 위한 기회를 이용하도록 남성 또는 여성 한편만을 장려한 경우

여기에는 위의 행위가 있기 12개월 이전 동안 그 직무에 문제가 된 성별의 근로자가 종사하는 경우가 없었거나 또는 그 직무에 종사하는 그 성별의 근로자 수가

상당히 적었어야 한다.

(2) 제12조의 조항은 어떤 조직이 아래에서 또는 관련해서 수행한 행위를 위법으로 간주하지 않는다.

(a) 조직에서 어떤 직위를 유지하는데 도움이 되는 훈련시설에 대한 접근을 제공하는데 있어 조직의 남성 구성원에게만 또는 여성 구성원에게만 제공하는 경우

(b) 조직 내에서 그 같은 직위를 유지하는데 유리한 기회를 남성 구성원에게만 또는 여성 구성원에게만 이용하도록 장려하는 경우

여기에는 위의 행위가 있기 12개월 이전 동안 그 직무에 문제가 된 성별의 근로자가 종사하는 경우가 없었거나 또는 그 직무에 종사하는 그 성별의 근로자 수가 상당히 적었어야 한다.

(3) 제2장에서 제4장까지의 조항은, 제12조가 적용되는 조직이 구성원을 채용하는데 있어 남성 또는 여성 한쪽만을 장려하는 행위와 이와 관련된 행위를 하는 것을 위법으로 간주하지 않는다. 여기에는 그 행위가 있기 직전 12개월 내에 문제가 된 어느 성별의 사람이 그 조직에 없었거나 또는 있었다 해도 그 수가 상당히 적어야 한다.

49. 노동조합 등 선출로 이루어지는 단체(elective bodies)

(1) 제12조가 적용되는 어느 단체가 전부 또는 주로 선출된 구성원으로 이루어진 단체이면 제12조에 한쪽 성을 가진 최소한의 구성원수를 보장하는 조항을 다음의 경우 위법이라고 간주하지 않는다.

(a) 해당 성별의 사람에게 단체의 의석을 지정하는 경우

(b) (선거, 선임, 기타 등을 통해) 해당 성별의 구성원수가 최소수준 미만인 경우 해당 성별의 사람들을 위해 정원의외의 의석을 마련하는 경우

여기에는 정황상 그 단체에서 일하는 어느 한쪽 성의 회원 숫자에 합리적인 하한

선을 보장하기 위한 조항이 필요하다는 것이 그 조직의 의견이고 그 조항을 발효 시키기 위해 취해진 행위가 제2장에서 제4장까지의 조항에 의해 위법이라고 간주되지 않아야 한다.

(2) 동 조는 다음을 합법적으로 만들지 않는다.

(a) 단체의 구성원선거에서 투표자격이 있는 사람이나, 또는 그 단체에 일할 사람을 선택할 수 있는 사람을 결정하는 조건(arrangements)에서 차별을 하는 경우

(b) 단체의 구성원 자체에 대한 조건에서 차별하는 경우

50. 혜택 등에 대한 간접적 접근

(1) 동법에 있어, 어떤 사람이 혜택, 시설, 서비스에 대한 접근을 제공한다는 것은 단지 그 사람 자신이 제공하는 혜택, 시설, 서비스에 한정되지 않고 다른 사람이 제공하는(실제 제공자) 혜택, 시설, 서비스에의 접근을 용이하게 하는 그의 권한에 속하는 수단들을 포함하는 것으로 본다.

(2) 동법의 어떤 조항이 어떤 사람이 혜택, 시설, 서비스에 대한 접근을 차별적인 방법으로 제공하는 것을 위법적으로 간주하지 않아야 하는 법적 근거를 형성한다면 그 조항의 효력은 동법에서 실제 제공자에 대한 법적책임(문제)에도 미친다고 보아야 한다.

51. 여성을 보호하기 위한 목적으로 한 행위

(1) 다음의 조항들은, 즉

(a) 제2장

(b) 제3장 중 직업 훈련에 적용되는 부분

(c) 제4장 중 (a) 및 (b)항에서 언급한 조항과 관련해 효력을 가지는 부분

여성에게 한 행위가 다음에 해당되면 위법으로 볼 수 없다.

- (i) 여성 보호에 대한 현행법 조항을 준수하기 위해서 필요한 경우
- (ii) 적절한 법 조항을 준수하기 위해 필요한 경우(1974년 사업장 등에서의 보건안전법 제1장의 의미 내에서), 또 그 행위가 해당 여성을 보호하기 위한 행위인 경우(해당 여성이 포함된 어느 여성집단)

(2) (1)절에서

(a) 호(i)에서 여성보호에 관한 현행법 조항이라 함은 다음의 경우에 여성보호의 목적을 위해 효력이 갖는 조항을 가리키는 것이다.

- (i) 임신과 출산
- (ii) 여성에게 특별히 위험한 끼칠 수 있는 여타 정황

해당 조항이 단지 위와 같은 경우의 보호에만 해당하는 것인지 다른 집단의 사람들의 보호에도 같이 적용되는 것인지 그리고

(b) 호(ii)에서 특정한 여성 또는 특정한 집단의 여성 보호라 함은 상기 (a)(i)항 또는 (ii)항에 해당하는 상황에 관하여 그 여성 또는 그 여성집단의 보호에 대한 조항을 가리키는 것이다.

(3) 동 조항에서 “**현행 법 조항**”이란(제(4)항에 따른다) 다음의 조항을 말한다.

- (a) 동법이 통과되기 이전의 법 또는
- (b) 법에 의거하여 승인되거나 만들어진 제도적 장치(instrument)
(동법 통과 이후에 승인되거나 만들어진 경우를 포함)

(4) 동법 이후 통과된 법이 (수정 또는 수정 없이) 동법 이전 법의 조항을 재제정한 (re-enact) 경우 그 조항은 제(3)항에서 동법 이전의 법에 계속 포함되어 있는 것처럼 다루어져야 한다.

51A. 제3장의 특정 조항에서 면제되는 법정기관에 의해 행해진 행위

(1)

(a) 제3장의 관련 조항, 또는

(b) 제4부 중 해당 조항의 효력에 관련된 부분들은

제51조의 의미 안에서 현행 법 조항을 준수하기 위해서 한 행위를 위법으로 간주하지 않는다.

(2) 제(1)항의 “제3장의 관련 조항”이란 제3장의 직업훈련에 적용되는 경우를 제외한 조항을 의미한다.

52. 국가 안보를 위한 행위

(1) 제2장에서 제4장까지의 조항들은 국가 안보를 목적으로 행해진 행위를 위법이라고 간주하지 않는다.

(2) 장관(Minister of the Crown)이 직접 또는 대리를 통해 서명하도록 되어 있는 증명서에서 거기에 명시된 행위가 국가 안전보장을 목적으로 행해진 것이라고 증명한다면 그 증명서는 그 목적을 위한 명백한 증거가 된다.

(3) 제(2)항에서 언급된 증명서로 이용하고자 하는 문서는 증거로 간주되어야 하며, 반대의 사실이 입증되지 않으면 증명서인 것으로 인정된다.

주) 1988년 2월 25일 제정된 1988년도 성차별금지명령(개정안) SI 1988/249은 다음과 같이 규정한다. 제(2)항 및 제(3)항은 어떤 행동이 1975년도 성차별금지법의 제2장, 제3장 중 직업훈련에 관련된 부분, 또는 1975년도 법의 제5장이 동 장이 적용되는 제2장과 제3장의 부분들과 함께 고려된 판단에 의해 위법적인가 아닌가를 결정하는데 대한 효력을 상실한다.

52A. 직업훈련에 대한 사항 규정(Construction of reference to vocational training)

다음의 조항에서, 즉

(a) 제51조와 제51A조 그리고

(b) 제52조의 효력을 수정하는 추밀원령(Order in Council)의 조항,

“**직업훈련**”은 고급직업훈련과 재교육을 포함하며 상기 조항에서 직업훈련 관련 사항은 직업관련 지침(vocational guidance)도 포함하는 것으로 해석한다.

제 6 장 기회평등위원회

「총칙」

53. 위원회의 설립과 의무

(1) 기회평등위원회로 명명된 위원회는 8인 이상 15인 이내로 구성되며 장관이 임명한다. 위원은 상임 또는 비상임으로 다음의 의무를 갖는다.

(a) 차별의 근절을 위해 일한다.

(b) 남성과 여성 간의 기회평등을 일반적으로 촉진한다.

(A) 성전환을 받으려고 하거나 받고 있거나 이미 받은 사람들을 위해 고용과 직업훈련 분야에서 기회평등을 촉진한다.

(c) 동법과 1970년도 동일임금법을 지속적으로 심의하고, 장관의 요청이 있거나 위원회가 필요하다고 생각하면 이를 개정할 제안서를 기초하여 장관에게 제출한다.

(1A) 위원 중의 1명은 장관이 보기에 스코틀랜드에 대해 전문적인 지식을 지닌 사람이어야 한다.

- (2) 장관은 다음을 임명한다.
 - (a) 위원 중 1인을 위원회 의장으로 임명한다. 그리고
 - (b) (장관이 적합하다고 생각하는) 1 내지 2인의 위원을 부의장으로 임명한다.
- (3) 장관은 명령으로 제(1)항 중 위원회의 인원을 정하는 부분을 수정할 수도 있다.
- (4) 부칙 3은 위원회에 대해 효력을 가진다.

54. 연구와 교육

- (1) 위원회는 제53(1)조의 목적을 달성하는데 필요하고 적절하다고 판단되는 연구나 교육활동을 직접 수행하거나 타인에 의해 수행되도록 (재정적 또는 다른 방법으로) 지원한다.
- (2) 위원회는 (위원회가 제공하는) 교육적 또는 기타 시설과 이들 시설의 서비스에 대해 대가를 청구할 수 있다.

55. 보건안전법에서의 차별적인 조항의 심의

- (1) 제53(1)조의 일반성에 손상을 주지 않고 위원회는 동항의 호(a)와 호(b)에서 부과한 의무를 이행하기 위해
 - (a) 남성과 여성을 다르게 다룰 것을 규정하는 관련 법규정을 계속 심의하여야 하고
 - (b) 장관의 요청이 있을 경우 상기 의무와 연관되고 관련 법규정에 관계되며 장관이 명시한 문제에 대하여 보고서를 제출한다.

그런 보고서는 장관이 지정한 시일 내에 완성되어야 하고 장관은 그 보고서를 공개해야 한다.

- (2) 위원회가 필요하다고 생각하면, 위원회는 관련 법규정의 개정 제안서를 기초하여

장관에 제출할 수 있다.

- (3) 위원회는 보건안전위원회와 협의하여 관련 법규정과 관련된 의무를 수행해야 한다.
- (4) 동 조항에서 “관련 법규정”이라 함은 1974년도 사업장 등에서의 보건안전법 제 53조에서 정의한 의미와 동일하다.

56. 연례 보고서

- (1) 연도가 끝나는 즉시 위원회는 한 해 동안의 활동보고서를 장관에 제출해야 한다 (연례 보고서).
- (2) 각 연례 보고서는 위원회의 의무범위에 해당하는 사안들에 대하여 해당기간 동안 진전상황에 대한 일반적인 조사를 포함해야 한다.
- (3) 장관은 각 연례 보고서의 사본을 상하원에 보내고 공개해야 한다.

「실천 강령」

56A. 실천강령

- (1) 위원회는 다음의 목적 중 1개 또는 그 이상에 부합하다고 생각되는 실천적인 지침을 담고 있는 실천강령을 공포할 수 있다.
 - (a) 고용분야의 차별철폐,
 - (b) 남성과 여성간의 고용분야에서의 기회평등의 증진,
 - (c) 성전환을 받으려고 하거나 받고 있거나 이미 받은 사람들을 위한 고용분야에서의 기회평등의 촉진.
- (2) 위원회가 실천강령을 공포하고자 할 때에는, 강령의 초안을 준비해서 공개해야

하며, 그 초안에 대해 위원회에 제시된 의견을 고려하여 그에 맞추어서 초안을 수정해야 할 것이다.

- (3) 제(2)항에 따라 최종 공개를 위해 실천강령의 가안을 준비하는 과정에서 위원회는 따라 다음의 기관들과 협의를 해야 한다.
 - (a) 고용주 또는 노동자를 대표하는 조직이나 조직의 협의회
 - (b) 위원회가 적당하다고 판단하는 기타 조직 또는 단체
- (4) 위원회가 그 초안을 진행시키고자 결정하면 그 초안을 장관에 송부해야 하며, 장관은
 - (a) 승인하면, 상하원에게 제출하고, 그리고
 - (b) 승인하지 않는다면, 승인을 보류하는 이유를 자세히 발표해야 한다
- (5) 실천강령 초안의 사본이 양원에 송부된 날로부터 시작해서 40일 이내에 또는 만약 그 사본이 각기 다른 날짜에 송부된 경우 두 날짜 중 늦은 날로부터, 상하원이 그렇게 결정하면, 추가 진행조치가 취해지지 않는다. 그러나 이로써 새로운 초안을 의회에 제출하지 못하는 것은 아니다.
- (6) 제(5)항에서 규정한 40일의 계산에는 의회가 해산하거나 정회된 기간 또는 양원이 4일 이상 휴회한 동안의 기간은 계산하지 않는다.
- (7) 제(5)항에서와 같은 결의안이 통과되지 않으면 위원회는 그 강령을 초안의 형태로 공포하고, 그 강령은 장관이 명령으로 정한 날짜부터 효력이 발생된다.
- (8) 제81(4)조에 대한 손상 없이, 제(7)항에 따른 명령은 실천강령에 관련하여 필요하거나 적절하다고 장관이 판단하여 도입된 과도기적인 조항과 유보조항을 담을 수 있다.
- (9) 위원회는 때때로 동 조에 따라 공포된 실천강령의 전부 또는 일부를 개정하여 개정된 강령을 공포할 수 있다. 그리고 제(2)항에서 제(8)항은 (적합한 수정을 거쳐

서) 처음 공포된 강령에 적용한 것과 마찬가지로 개정된 강령에도 적용된다.

- (10) 어떤 사람이 실천강령의 조항을 준수하지 않았다고 하여 그 자체로 그 사람에게 소송이 따르는 법적책임을 물을 수 있는 것은 아니다. 그러나 동법과 1970년 동일임금법에 따른 소송에서 고용심판소는 동 조에 의해 공포된 실천강령은 증거로 채택될 수 있고, 고용심판소가 실천강령이 소송에서 제기되는 문제에 관련된 것으로 판단한다면 강령은 그 소송의 판결을 위한 고려로서 채택될 수 있다.
- (11) 제(1)항에 손상을 주지 않고서, 동 조에 근거하여 공포된 실천강령은 피고용인이 고용기간 중 동 법이 위법으로 규정하고 있는 고용 행위를 하는 것을 방지하기 위해 고용주가 취할 수 있는 합리적으로 실천가능한 단계들이 무엇인가에 대해 위원회가 적절하다고 판단하는 실제적인 지침을 포함할 수 있다.

주) 동 조에서 다룬 실천강령은 1985년도 성차별에 대한 실천 강령: 고용에서의 기회평등정책, 절차 및 관행과 1970년도 동일임금에 관한 실천강령이다.

「조사」

57. 공식적인 조사를 수행하는 권한

- (1) 제53(1)조 조항에 의한 의무를 수행하는데 대한 필수적인 업무를 수행하는 일반적인 권한에 손상을 주지 않는 상태에서 위원회는 적합하다고 판단되면 또는 장관의 요청이 있으면 의무수행과 연관성이 있는 목적을 위해서 공식적인 조사를 수행할 수 있다.
- (2) 위원회는 장관의 승인을 받아, 상임 또는 비상임으로, 공식적인 조사를 목적으로 하여 1인 이상의 위원을 추가로 임명할 수도 있다.
- (3) 위원회는 추가위원과 함께 또는 없이 1인 이상의 위원을 지명하여 위원회 대신 공식적인 조사를 수행하기 할 수 있으며 조사와 관련된 위원회의 기능을 지명된 인사에게 위임할 수 있다.

58. 위임사항(Terms of reference)

- (1) 위원회는 동 조의 요건이 충족되지 않으면 공식적인 조사에 착수해서는 아니 된다.
- (2) 조사에 대한 위임사항은 위원회가 작성하거나 장관의 요청에 의해 위원회가 조사를 수행하는 경우에는, 위원회와의 협의후에 장관이 작성한다.
- (3) 위원회는, 위임사항 규정상 조사가 위임사항에 명시된 사람들의 활동에 한정되지 않는 한, 조사의 착수에 대한 일반적인 통지 의무를 갖는다. 그러나 이러한 경우 위원회는 규정된 방법으로 위 사람들에게 조사 착수를 통지한다
- (3A) 위임사항 규정상 조사가 위임사항에 명시된 사람들의 활동에 한정되고, 위원회가 조사중 위임사항에 거명된 사람이 행했다고 생각하는 동법에 의해 위법으로 규정된 행위를 조사하도록 제안하는 경우, 위원회는.....
 - (a) 당사자에게 위원회의 그렇게 생각한다는 것과 문제가 된 행위에 대한 조사를 제안한다는 것을 통지하고
 - (b) 당사자에게 그에 관해서 구두 또는 서면의 해명(representations)의 기회를 주어야 한다(그가 적합하다고 생각하면 구두, 서면 둘 다 가능하다).그리고 거명된 사람이 동 항의 조항에 의해서 구두 해명의 기회를 갖고자 한다면 다음의 사람에 의해 대리될 수 있다.
 - (i) 변호사(counsel or a solicitor), 또는
 - (ii) 본인이 선택한 사람. 그러나 위원회가 부적합을 이유로 반대하는 사람은 아니 된다.
- (4) 위원회는, 또는 장관의 조사요구가 있을 경우 장관은 위원회와 협의한 후, 필요한 경우에 위임사항을 개정할 수 있고 제(1)(3)(3A)항은 원래의 것에 적용되는 것과 같이 개정된 조사 및 참조조건에도 적용된다.

59. 정보를 획득하는 권한

(1) 공식적인 조사를 위해 위원회는 규정된 방식으로 집행되는 규정된 형식을 통한 통지를 통해,

(A) 당사자에게 통지서에 기술한 대로의 서면정보의 제공을 요구할 수도 있고, 그 서면정보의 제출시한, 방법과 형식 등을 구체적으로 정할 수 있다.

(B) 당사자에게 통지서에 정해진 시간과 장소에서 청문회 출석을 요구 할 수 있고, 통지서에서 구체적으로 명시한 것과 관련해서 구두로 정보를 제공하고 그 사람이 소유하고 있거나 통제할 수 있는 모든 문서의 제출을 요구할 수 있다.

(2) 제69조에 규정된 경우를 제외하고, 통지서는 다음의 경우에는 제(1)항에 따라서만 집행된다.

(a) 통지서의 집행은 장관 또는 장관의 명의로 의한 명령에 의해 허가 (authorize)된 경우

(b) 조사에 대한 위임사항이 위원회가 위임사항에 명시된 사람이 다음에 기술한 행위의 전부 또는 일부를 행하였거나 행하고 있다고 믿는다는 점을 진술하는 경우

(i) 위법적인 차별행위,

(ii) 제37조의 위반,

(iii) 제38조, 제39조, 제40조의 위반

(iv) 평등조항에 의해 수정되고, 포함된 조건에 대한 위반행위

그리고, 조사는 이러한 행위에 제한된다.

(3) 제(1)항의 통지는,

- (a) 고등법원(High Court: 잉글랜드, Court of Session: 스코틀랜드)에서 진행 중인 민사소송에서 증거로 제출할 수 없는 정보를 제공하거나 문서를 제출하도록 요청해서는 안 된다.
- (b) 출석에 소요되는 필요경비는 당사자에게 지급해야 한다.
- (4) 만약 당사자가 제(1)항 따라 그에게 집행된 통지에 따르지 않거나 위원회가 당사자가 그것을 준수할 의사가 없는 것으로 믿을 만한 합당한 사유가 있을 때에는 위원회는 지방법원(郡法院: county court)에 명령을 신청하여 이를 강제하거나 같은 목적으로 명령에 명시된 조치를 취할 수 있다. 그리고 1984년 지방법원법 제55조(증거제출 소홀이나 거부에 대한 벌금)이 정당한 사유없이 그와 같은 명령을 지키지 않은 경우에 적용된다.
- (5) 스코틀랜드에서 제(4)항의 적용은
 - (a) “지방법원(county court)”이란 용어는 “주법원(sheriff court)”으로 대체되며
 - (b) (4)항의 두 번째 문장은 다음으로 대체된다.
(스코틀랜드) 1907년도 주법원법 부칙 1의 호 3(주지사(sheriff)에게 증인이나 증거의 소유자(haver)의 출석을 강제하는 2단계 명령(second diligence)의 권한을 부여)은 주법정 소송에 적용되는 것과 마찬가지로 그와 같은 명령에도 적용된다.
- (6) 다음과 같이 하면 법을 위반한 것이다.
 - (a) 동 항에 의한 통지서나 명령에서 제출하도록 요구된 문서를 고의로 변경하거나, 은폐하거나, 숨기거나, 파괴하는 행위.
 - (b) 그 통지서나 명령에 응함에 있어, 알고서도 또는 무모하게 실질적인 의미에서 허위인 진술을 하는 경우

즉결심판에 회부되어 수준 5 이내의 벌금형에 처해질 것이다.
- (7) 제(6)항에 대한 위반에 대한 소송(동 항과 분리해서, 행사할 수 있는 관할에 손상

을 주지 않고)은 다음의 관할 법원에서 진행될 것이다.

- (a) 어떤 사람에 대하여 그가 근무하고 있는 장소에서 또는 다른 직무장소에서
- (b) 개인에 대해서 그가 거주하고 있는 곳 또는 그가 일시적으로 거주하고 있는 곳

주) S1 1977/843에 의해 개정된 1975년 성차별금지(공식조사)규정 S1 1975/1993 참조.

60. 권고와 공식 조사 보고서

- (1) 공식 조사의 결과로 볼 때 조사 진행중이나 후에 위원회가 다음이 필요하거나 적절하다고 판단한 경우
 - (a) 위원회의 활동으로 영향을 받는 남성과 여성간의 기회 평등을 촉진시키고자, 위원회는 (어떤 사람들에게) 그들의 정책이나 절차 또는 기타의 변경을 권고하는 것
 - (b) 장관에게 법률의 개정이나 기타에 대하여 권고하는 것위원회는 그와 같은 권고를 그에 따라 행할 수 있다.
- (2) 위원회는 수행한 공식 조사의 결과 보고서를 준비해야 한다
- (3) 공식 조사가 장관의 요청에 의한 것이었을 때는
 - (a) 위원회는 장관에게 그 보고서를 제출해야 하고
 - (b) 장관은 그 보고서를 공개해야 한다.장관의 요청이 있지 않는 한 위원회는 그 보고서를 공개하지 않는다.
- (4) 공식 조사가 장관이 요청한 것이 아닐 때에는 위원회는 그 보고서를 공개하거나 또는 제(5)항에 따라 열람(inspection)을 허용할 수 있다.

- (5) 제(4)항에 따라 열람이 허용된 보고서는 위원회가 정한 수수료를 지급하면(만약 있다면) 누구나 다음과 같이 할 수 있다.
 - (a) 통상의 근무시간에 그 보고서를 열람하고 일부 또는 전부를 복사하는 것
 - (b) 위원회로부터 정본임(to be correct)이 증명된 보고서의 사본을 얻는 것
- (6) 위원회는, 적합하다고 판단되면, 보고서 원본 대신, 또는 추가로, 사본에 대해 제(5)항에 의한 권리를 행사할지 결정할 수 있다.
- (7) 위원회는 제(5)항에 따라 보고서를 열람할 수 있는 장소와 시간에 대한 일반적인 통지를 해야 한다.

61. 정보 공개에 대한 제한

- (1) 공식 조사와 관련하여 위원회에 정보를 제공한 사람(정보제공자)이 제공한 정보에 대해 위원회 또는 현직위원이나 전직위원, 추가 임명된 위원, 또는 위원회의 피고용인이 다음의 경우를 제외하고 공개를 해서는 아니 된다.
 - (a) 법원의 명령이 있는 경우
 - (b) 정보 제공자의 동의가 있는 경우
 - (c) 정보제공자나 그와 관련이 있는 사람의 인적사항을 노출시키지 않는 위원회가 공개한 개요나 일반성명
 - (d) 위원회가 간행한 조사 보고서 또는 제60(5)조에 따라 열람이 가능한 보고서
 - (e) 위원, 추가 임명위원, 위원회의 피고용인, 또는 위원회의 올바른 업무수행을 위해 필요한 다른 사람들에게 정보를 제공하는 경우
 - (f) 위원회가 일방의 당사자인 동법에 따른 민사 또는 형사 소송을 위한 경우
- (2) 제(1)항에 위반하여 정보를 공개한 자는 위법행위를 한 것이고 즉결심판에 회부

되어 수준 5 이내의 벌금형에 처해질 것이다.

- (3) 보고서의 공개나 열람을 준비하는 과정에서 위원회는 어떤 내용의 공개가 개인의 사생활이나 사업이익에 편파적으로 영향을 끼칠 수 있다고 판단되는 경우, 그리고 그것이 위원회의 의무와 보고서의 목적에 일치하는 경우에는, 그 내용을 제외해야 한다.

제 7 장 시 행

「총론」

62. 동법 위반으로 인한 소송에 대한

- (1) 어떤 자의 행위가 동법의 조항에 의해서 위법행위의 사유에 해당하는 사건에 대해서는, 민사 및 형사를 불문하고, 동법의 조항에 의하지 않고는 이외에는 어떠한 소송도 제기되지 않는다.
- (2) 제(1)항은 사건이송명령(certiorari), 직무집행명령(mandamus) 또는 금지명령(prohibition)의 형성을 배제하는 것은 아니다.
- (3) 스코틀랜드에서는 제(1)항의 조항이, 명령이나 결정의 축소나 정지의 신청을 고려하거나, 명령이나 결정의 유효성을 고려하거나, 어떤 명령이나 결정의 사유를 제시하도록 요구할 수 있는 고등법원(Court of Session)의 관할권 행사를 배제하지 않는다.

「고용분야에서의 시행」

63. 고용심판소의 관할(jurisdiction)

- (1) 고소하는 사람 (“진정인”)이 그 상대방 (“피진정인”)에 대해 제기한 진정은 다음의 경우

- (a) 피진정인이 진정인에 대해 제2장에서 위법으로 규정한 차별행위를 행한 경우, 또는
- (b) 피진정인이 진정인에 대해 제41조 또는 제42조 조항에서 위법으로 규정한 차별행위를 한 것으로 간주되는 경우

고용심판소에 제출할 수 있다.

- (2) 제(1)항은 어떤 행위에 대해 제13(1)조에 의한 진정이 있을 경우 만약 이 진정과 관련하여 항소, 또는 항소에 따른 소송이 진행중인 경우에는 적용되지 않는다.

63A. “입증 책임”: 고용심판소

- (1) 동조항은 제63조에 의거하여 고용심판소에 제출된 진정인에 적용된다.
- (2) 진정을 심리함에 있어 진정인이 고용심판소가 동조항과 별개로 적절한 설명 없이 피진정인이 다음의 행위를 하였다고 결론 내린 경우
 - (a) 피진정인이 진정인에 대해 제2장에서 위법으로 규정한 차별행위를 행한 경우, 또는
 - (b) 피진정인이 진정인에 대해 제41조 또는 제42조 조항에서 위법으로 규정한 차별행위를 한 것으로 간주되는 경우

고용심판소는 피진정인이 자신이 위법한 행위를 하지 않았거나 위법한 행위를 행한 것으로 간주되지 않아야 한다는 것을 입증하지 않는 한 진정을 인정(uphold)한다.

64. 고용사건의 조정

삭제됨

주) 조정에 관한 조항은 1996년 고용심판소법 제18조에 재제정(re-enact)되었다.

65. 제63조에 의한 진정 구제

- (1) 고용심판소가 제출된 진정이 제63조에 따라 주장의 근거가 충분하다고 판단하면 고용심판소는 다음 중 정당하고도 공평하다고 여겨지는 조치를 취할 수 있다.
 - (a) 진정이 관련된 행위와 관련해 진정인과 피진정인의 권리를 명확히 하는 (declare) 명령
 - (b) 진정이 제66조에 의해 다루어지게 되는 경우 피진정인이 군법정 또는 주법정에서 진정인에게 지불하라고 명령받았을 수 있는 어떤 손실에 상응하는 금액을 배상하라고 하는 명령
 - (c) 진정과 관련된 차별을 당한 진정인에 대한 적대적 효과를 방지하거나 감소시키는 데 고용심판소가 보기에 실질적인 행동을 피진정인이 특정기간 동안 취할 것을 권고
- (1A) 제66조를 제(1)(b항)의 경우에 적용하는 데 제66조의 제(3)항은 고려되지 않는다.
- (1B) 제[1(2)(b)]조 또는 제3(1)(b조)에 해당하는 위법적인 차별행위와 관련해서, 피진정인이 문체가 된 조항, 기준 또는 관행이 피진정인의 성별과 결혼여부를 근거로 해서 진정인에게 고의로 불리하게 적용되지 않았다는 것을 입증하면 고용심판소는 다음의 경우에만 제(1)(b)항의 조항에 따른 명령을 내릴 수 있다.
 - (a) 고용심판소가 제(1)(b)항에 따른 명령을 내릴 권한이 없을 때 내릴 수 있는 제(1)(a)항에 따른 명령과 (만약 있다면) 제(1)(c)항에 따른 권고를 내리는 경우
 - (b) (고용심판소가 제(1)(b)에 따라 명령을 내리거나 또는 제(1)(c)항에 따라 권고를 내리는 경우 또는 두 경우 모두) 고용심판소가 제(1)(b)항에 의해서도 명령을 내리는 것을 정당하고 공평한 것으로 간주하는 경우
- (2) 삭제됨
- (3) 합당한 정당화 없이 피진정인이 제(1)(c)항에 따라 고용심판소가 내린 권고를 따

르기를 거부하고, 이에 대해 고용심판소가 다음의 조치가 정당하고 공평하다고 여겨지는 경우,

- (a) 고용심판소는 제(1)(b)항에 따른 명령으로 진정인에게 지급되도록 요구된 보상금의 양을 늘릴 수 있다.
- (b) 제(1)(b)항에 따른 명령이 내려지지 않았다면 고용심판소가 그와 같은 명령을 내릴 수 있다.

제3장의 시행

66. 제3장에 의한 배상청구(claim)

- (1) 어떤 사람(원고)이 상대방(피고)이 다음의 행위를 하였다는 주장은
 - (a) 제3장에서 위법으로 규정한 차별행위를 원고에 행한 경우, 또는
 - (b) 제41조 또는 제42조의 조항에 의해 원고에게 그와 같은 차별행위를 했다고 간주될 경우

불법행위(tort)에 대한 주장이나 (스코틀랜드에서는) 현행법의 의무위반에 대한 배상에서의 다른 유사청구사건과 마찬가지로, 민사소송의 대상이 된다

- (2) 제(1)항에 의거한 소송은
 - (a) 잉글랜드와 웨일즈에서는 지방법원에 제기되고
 - (b) 스코틀랜드에서는 주법원에 제기되나

그러나 이런 모든 구제책은, 동 항과 제62(1)조와는 별도로, 사안에 따라 고등법원의 소송에서 구해질 수 있다.

- (3) 제1(1)(b)조에 해당하는 위법적인 차별행위에 관해서 만약 피고가 문제가 되는

요구사항과 조건을 원고에게 성별을 근거로 불리하게 적용하려는 의도를 가지고 적용하지 않았다는 것을 입증하면 손해보상(award of damages)이 이루어지지 못한다.

- (3A) 제(3)항은 제(2)(b)조에 해당하는 위법적인 차별행위에 대한 손해보상에 영향을 주지 못한다.
- (4) 의문의 여지를 없애기 위해서, 여기서 위법적인 차별로 인한 손해는 다른 항에 따른 보상을 포함하느냐에 관계하지 않고, 감정적 피해(injury to feelings)에 대한 보상도 포함한다.
- (5) 개인이 제25(1)조가 적용되는 단체로부터 제22조 및 제23조에 위반되는 차별을 받은 것에 대한 배상청구(claim)와 관련된 민사소송은, 원고가 장관에 배상청구 사실을 통지한 후 장관이 원고의 통지를 접수하고 그 사건에 대해 추가적인 검토 시간을 필요하지 않다고 통지하거나 또는 원고가 장관에 알린 날로부터 2개월이 경과하지 않으면, 제기되지 않는다. 단, 이 항의 조항으로 반배상청구(counterclaim)에 적용되지 않는다.

주) 장관의 기능은 웨일즈에서는 현재 웨일즈 의회가 행사한다: 1999년도 웨일즈 의회 (기능이관)법 S1 1999/672 art2, Sch 1.

- (5A) 스코틀랜드에서는, 동 조에 의해 소송이 제기되면, 소환장이나 집행개시에 대한 최초의 영장 사본을 피고에게 집행하는 것에 추가하여 그 사본은 Act of Sederunt(번역문 주: 스코틀랜드 주법원에서 변호사수임료에 관한 법)에 규정된 방법으로 가능한 속히 위원회에 보내져야 한다.
- (6) 제(1)항에 따른 소송에서
 - (a) 1984년도 지방법원법의 제63(1)조는 “어느 일방의 신청에 의해”의 어구를 생략하고 적용된다.
 - (b) 상기 제63(1)조에 따라 임명된 전문가증인(assessor)의 보수는 내무장관의 승인을 얻어 대법원장(Lord Chancellor)이 정하는 액수로 한다.³⁾

- (7) 스코틀랜드의 주법원 소송에서 법원에 의한 전문가증인 임명은 Act of Sederunt에 의해 규정되고 그렇게 임명된 전문가증인의 보수는 내무장관의 승인을 얻어 고등법원의 판사가 정하는 액수로 한다.
- (8) 지방법원 또는 주법원은 관할지역 밖에 있는 선박, 항공기 또는 호버크래프트에서 이루어진 행위와, 영국지역 밖에서 이루어진 행위에 대해서도 소송에 대한 재판권을 갖는다.

66A. 입증책임: 지방법원과 주법원

- (1) 동 조항은 제66(1)조의 조항에 따라 잉글랜드의 지방법원과 웨일즈와 스코틀랜드의 주법원에 제기된 배상청구에 적용된다.
- (2) 그 청구에 대한 청문에서 동 조항과는 별도로, 법원이 동 조항과 별도로 적절한 설명이 없는 상태에서 다음과 같이 결론 내릴 수 있는 사실을 원고가 입증하면,
 - (a) 피고가 다음의 조항에 의해 위반인 차별행위를 원고에 대하여 행했거나
 - (i) 제35A조 또는 제35B조, 또는
 - (ii) 직업훈련에 적용되는 제3장의 조항들 또는
 - (b) 피고가 제41조 및 제42조의 조항에 의해 원고에 대해 그러한 차별행위를 한 것으로 간주되는 경우

법원은 피고가 그러한 행위를 행하지 않았거나, 사안에 따라, 그러한 행위를 행한 것으로 간주되어서는 안 된다는 것을 입증하지 못하는 한, 배상청구를 인정해야 (uphold) 한다.

3) 번역문 주: Lord Chancellor(대법원장)는 영국에서 상원의법무장대법원장의 기능을 함께 갖고 있던 직위로 605년 창설되어 2003년 6월 12일 폐지되었다. 영국에서는 대법원 기능이 상원의 한 부분으로 존재했었다.

「차별금지 통지」

67. 차별금지 통지의 발행

(1) 동 조항은 다음에 적용된다.

(a) 위법적인 차별행위,

(b) 제37조의 위반

(c) 제38조, 제39조, 제40조의 위반

(d) 평등조항에 의해 수정되거나 포함된 조건을 위반하는 행위,

그리고 그 행위와 관련해서 소송의 제기여부와 상관없이 적용한다.

(2) 공식적인 조사 과정에서 위원회가 어떤 사람이 위법 행위를 행하고 있거나 행했다고 충분히 판단된다고 결론을 내리면, 위원회는 규정된 방법으로 규정된 형식의(차별금지 통지) 통지를 보내 해당인에게 다음과 같이 요청한다.

(a) 그런 행위를 하지 않을 것과,

(b) 제(a)항을 준수하는 것이 그의 업무수행(practices)과 기타 조건들(arrangements)을 변화시켜야 하는 경우,

(i) 위원회에 자신이 그러한 변화를 시행했으며 시행의 내용이 무엇인지에 대해 통지하는 것.

(ii) 그 정보를 다른 관련된 자에게 제공하는 것에 대해 통지에 의한 합리적 조치를 취하도록 하는 것.

(3) 차별금지 통지는 또한 통지의 대상인 개인에게 위원회에 그 통지가 준수되고 있다는 것을 증명하는, 통지에 의해 합리적으로 요구되는 정보를 제공하도록 요구하여야 한다.

- (4) 그 통지는 위원회에 정보가 제출되는 시한과, 방법, 형식을 명시하지만 통지에 따라 정보가 제출되는 시기는 마지막 통지로부터 5년을 초과할 수 없다.
- (5) 위원회는 먼저 다음에 해당하는 절차를 통하지 않고는 차별금지 통지를 하지 않는다.
 - (a) 당사자에게 그의 사건과 관련해서 위원회가 차별금지 통지를 발행할 의사가 있음을 고지하고, 그 근거에 대해 명시한다. 그리고
 - (b) 당사자에게 사건과 관련하여 통지에 명시한대로 28일 이내에 구두 또는 서면으로 해명(representation)의 기회를 주어야 한다. (본인이 적합하다고 생각하는 경우, 구두 또는 서면 모두)
 - (c) 그의 해명을 참작한다.
- (6) 제(2)항은 장관이 제25(2) 및 (3)조에 의거하여 행사할 수 있는 권한과 관련 있는 행위에는 적용되지 않는다. 그러나 위원회가 그와 같은 행위를 인지하고 되면 위원회는 이에 대해 장관에 고지해야 한다.

주) 장관이 행사하는 권한은 웨일즈에서는 현재 웨일즈의회가 행사한다: 1999년 웨일즈 의회(기능이관)명령 SI 1999/672 art 2, Sch1.

- (7) 제59(4)조는 (2)(b)항, (3) 및 (4)항에 따라 차별금지 통지에 포함된 제59(1)조에 따라 집행되는 통지의 요구에 적용됨에 따라 최종적이 되는 요건에 적용된다.

68. 차별금지 통지에 대한 항소

- (1) 차별금지 통지가 집행된 지 6주 이내에 대상자는 그 통지의 요구사항에 대해서 다음의 기관에 항소할 수 있다-
 - (a) 고용심판소: 그 요구사항이 법원의 관할에 속하는 행위에 관련된 경우,
 - (b) 지방법원이나 주법원(스코틀랜드): 그 요구사항이 법원의 관할에 속하는 행위와 관련된 것이고, 고용심판소의 관할에 속하는 것이 아닐 때.

- (2) 법원 또는 고용심판소가 제(1)항에 따라 제기된 항소에 관련된 요구사항이 잘못된 사실관계와 여타 사유로 불합리한 것으로 간주하는 경우, 법원이나 고용심판소는 그 요구사항을 파기(quash)한다.
- (3) 제(2)항에 따라 요구사항을 파기하면서 법원이나 고용심판소는 차별금지 통지가 파기된 요구사항 대신 지침 속에 명시된 대로의 요구사항을 포함하는 것처럼 간주된다는 지침을 내릴 수 있다.
- (4) 제(1)항은 제(3)항에 의한 지침에 의해 차별금지 통지에 포함되도록 취급되는 요구사항에는 적용되지 않는다.

69. 차별금지 통지 준수에 대한 조사

- (1) 만약
 - (a) 공식적 조사의 위임사항이 그 조사의 목적이 차별금지 통지의 요구사항이 현재 수행되고 있는지 또는 수행되어 왔는지의 여부를 판단하는 것이고 제 59(2)(b)조는 이에 적용되지 않는다고 선언하고 있다면, 그리고
 - (b) 제58(3)조가 차별금지 통지가 최종이 된 날로부터 시작해서 5년의 기간이 소멸되기 전의 일자(개시일자)에 행해지는 조사와 관련해 준수되는 경우

위원회는 제(2)항에서 언급한 기간 내에 제59(1)조에 따라 장관의 동의가 없이 조사의 목적을 위해 통지를 진행할 수 있다.
- (2) 앞에서 말한 기간은 개시일자로부터 시작하여 다음의 두 일자 중 더 나중인 일자에 종료된다.
 - (a) 제(1)(b)항에서 언급된 5년의 기간이 소멸하는 일자,
 - (b) 개시일자로부터 2년이 되는 일자

70. 차별금지 통지의 등기(Register)

- (1) 위원회는 최종적인 차별금지 통지들의 등기부를 설립하고 유지해야 한다.
- (2) 위원회가 정한 일정 수수료를 내면 누구나 다음의 권리가 있다.
 - (a) 통상의 근무시간에 등기부를 열람하고 모든 수록사건을 등사할 수 있다.
 - (b) 위원회가 정본으로 인증한 모든 수록사건의 사본을 위원회로부터 얻을 수 있다.
- (3) 위원회는 적절하다고 판단되면 제(2)(a)조에서 부여되는 권리가 등기부의 원본 대신 또는 관련해서 사본에 의해 행사될 수 있도록 결정할 수 있다.
- (4) 위원회는 등기부 또는 이의 사본에 대한 열람이 가능한 시간과 장소 등을 일반 통지를 통해 알려야 한다.

「위원회에 의한 기타 시행」

71. 지속적인 차별

- (1) 개인의 어떤 사건에 있어서 다음 중 하나라도 먼저 최종적이 되는 일자로부터 시작되는 5년 동안, 즉
 - (a) 그에게 차별금지 통지가 집행되거나
 - (b) 제63조 또는 제66조, 또는 1970년도 동일임금법 제2조의 조항에 따라서 법원 또는 고용심판소가 그가 위법적인 차별행위 또는 평등조항에 의해 수정되거나 포함된 조건을 위반하는 행위를 행했다고 인정하는 경우

위원회가 보기에 만약 그가 제어되지 않으면 제(b)항에 해당하는 행위 또는 제37조에 위반되는 행위를 1회 또는 그 이상 할 가능성이 높다고 판단되면, 위원회는 지방법원에 그에게 그렇게 행동하지 않도록 제약하는 강제명령을, 또는 주법원

(스코틀랜드)에 명령을 신청할 수 있다. 그리고 법원이 그 신청을 타당한 것으로 판단하는 경우 법원에 신청된 조건 또는 보다 제한적인 조건으로 강제명령이나 명령(스코틀랜드)을 발부한다.

- (2) 동 조항에 따른 소송에서 위원회는 고용심판소가 그가 동법에 의해 위법적인 행위를 하였다고 최종적으로 판결하지 않는 한 소송과 관계된 사람을 동법에 의해 위법인 행위를 하였고 고용심판소의 관할에 해당한다고 주장할 수 없다.

72. 제38조 내지 제40조의 시행

- (1) 제38조, 제39조, 제40조의 위반에 관한 소송은 동 항의 다음 조항에 의해 위원회에 의해서만 제기할 수 있다.
- (2) 소송은 다음과 같이 되어야 한다.
 - (a) 혐의가 되는 위법이 발생하였는지를 가리는 결정에 대한 신청
 - (b) 아래의 제(4)항에 따른 신청,
또는 둘 다
- (3) 제(2)(a)항에 따른 신청은 다음과 같아야 한다.
 - (a) 제2장의 조항에 근거한 사건은 고용심판소에
 - (b) 기타 사건은 지방법원 또는 주법원(스코틀랜드)에 제기되어야 한다.
- (4) 위원회가 판단하여 다음과 같으면,
 - (a) 어떤 사람이 제38조, 제39조 또는 제40조에 의해 위법인 행위를 하였고
 - (b) 그가 제어되지 않으면 위의 조항에 의해 위법인 행위를 더 자행할 가능성이 있을 때

위원회는 지방법원에 그에게 그렇게 행동하지 않도록 제약하는 강제명령을, 또는 주법원(스코틀랜드)에 명령을 신청할 수 있다. 그리고 법원이 그 신청을 타당한 것으로 판단하는 경우 법원에 신청된 조건 또는 보다 제한적인 조건으로 강제명령이나 명령(스코틀랜드)을 발부한다.

- (5) 제(4)항에 따른 소송에서 위원회는 고용심판소가 그가 동법에 의한 위법적인 행위를 하였다고 최종적으로 판결하지 않는 한 소송과 관계된 사람을 동법에 의해 위법적인 행위를 했고 고용심판소의 관할에 해당한다고 주장할 수 없다.

73. 고용 사건에 대한 예비 소송

- (1) 어떤 자와 관련하여 제71(1)조 또는 제72(4)조의 조항에 따라 신청을 제출하기 위해 위원회는 고용심판소에 그가 고용심판소의 관할에 해당하는 행위를 했다는 진정을 제출할 수 있다. 그리고 고용심판소가 해당 진정이 근거가 타당하다고 판단한다면 그렇게 결론을 내리고, 제2장의 조항을 위반한 행위를 다루는 사건에서 정당하고 공평하다고 여겨지면 제65(1)(a)조에서 언급된 것과 같은 명령이나, 제65(1)(c)조에서 언급된 권고 또는 그 두 가지를 같이 내릴 수 있다.

- (2) 제(1)항은 제72(2)조에 의해 부여된 관할권에 손상을 주지 않는다.

- (3) 다음에 의한 고용심판소의 판결은

- (a) 동법, 또는

- (b) 1970년도 동일임금법

어떤 행위에 대해서 그 판결이 최종적이 되면 다음에 의해 확정된 것으로 간주된다.

- (i) 제71(1)조 또는 제72(4)조에 의한 신청이나 평등조항에 의해 소송에서 지방법원 또는 주법원에 의해

- (ii) 어떤 행위에 영향을 받은 사람이 제63조에 의하거나 평등조항에 의해 제기한 진정에 대해 고용심판소에 의해서

- (4) 제71조와 제72조 그리고 동조에서 “고용심판소의 관할에 해당”의 의미는 제63조, 제72조 그리고 1970년도 동일임금법의 제2조에 의해 부여된 관할과 관련된 사항들을 말한다.

「차별을 당하는 사람을 위한 조력」

74. 정보 등을 획득하는 데 있어서 예비진정인을 위한 조력

- (1) 동법에 위반되는 차별을 받았다고 생각하는 자(예비진정인)이 소송을 제기할 것인지 결정하는 것을 돕기 위해, 그리고 만약 그가 소송을 제기한다면 그의 사건을 가장 효과적인 방법으로 구성하고 제기하는 것을 돕기 위해 국무장관은 장관령으로 다음을 정한다.
- (a) 예비진정인이 피진정인에게 관련된 행위를 행한 이유 또는 관련되거나 관련될 수 있는 기타 문제에 대해 질문을 할 수 있는 형식
- (b) 피진정인이 그러한 질문에 답변하고자 한다면 답변할 수 있는 형식
- (2) 예비진정인이 피고에게 질문을 제기하는 경우 (제(1)항의 명령과의 일치 여부에 관계없이),
- (a) 그 질문과 피진정인의 답변(위의 명령과의 일치 여부에 관계없이)은 동조의 다음 조항에 종속될 것이며 소송에서 증거로 채택된다.
- (b) 법원 또는 고용심판소가 판단하기에 피고가 고의적으로 또는 합당한 이유 없이 합리적인 기간 내에 답변을 하지 않거나 그의 답변이 회피적이고 (고의적으로) 모호한 경우, 법원 또는 고용심판소는 그가 위법적인 행위를 하였다고 추정(inference)하는 것을 정당하고도 형평성 있다고 간주할 수 있다.
- (3) 장관은 장관령으로
- (a) 제(2)(a)항에 따라 질문이 (증거로) 채택될 수 있기 위해 집행되어야 하는 기간을 규정한다.

- (b) 질문과 피고인의 답변이 적정하게 집행되는 방법을 규정한다.
- (4) 제66조에 따른 배상청구를 다루는 법원은 (법원)규칙에 의해 배상청구의 청문일자가 정해지기 전에 질문이나 답변이 동조에 따라 (증거로) 받아들여 질 수 있는지의 여부를 결정할 수 있다.
- (5) 동 조는 다른 법령이나 지방법원, 주법원(스코틀랜드), 고용심판소의 소송에서의 질의응답이나 예비적 문제를 규율하는 법적 규칙을 손상하지 않으며 그러한 소송에서 증거의 채택을 규율하는 법령이나 법적 규칙에 종속되어 효력을 가진다.
- (6) 동 조에서 “**피진정인**”로 피진정인으로 예견되는 사람을 포함하며 “**규칙**”이란
 - (a) 지방법원 소송과 관련해서 지방법원 규칙을 의미한다.
 - (b) 주법정 소송과 관련해서는 주법정 규칙을 의미한다.

주) SI 1977/844와 1998년도 고용권리(분쟁해결)법에 의해 개정된 1975년도 성차별금지(질의응답)명령, SI 1975/2048 및 참조

75. 위원회의 조력

- (1) 동법에 의하거나 또는 평등조항과 관련되어 진행 중이거나 또는 장차 있을 소송에 관련하여, 사실상 또는 예비 진정인 또는 배상주장자가 동항에 따라 위원회의 조력을 신청하는 경우, 위원회는 신청을 고려하여 다음의 근거에서 적합하다고 판단되면 조력을 제공한다.
 - (a) 그 사건이 원칙적인 문제를 야기하고, 또는
 - (b) 사건의 복잡성 또는 피진정인, 다른 사건관계인과 기타에 대한 진정인의 입장을 고려할 때, 신청인이 조력 없이 독자적으로 사건에 대응하기를 기대하는 것이 비합리적인 경우
또는 다른 특별한 고려의 이유에 의해서.
- (2) 동 조항에 따른 위원회의 조력은 다음을 포함한다.

- (a) 조언의 제공
- (b) 분쟁 사항의 해결 또는 해결 시도
- (c) 변호사에 의한 조언 또는 조력이 제공되도록 조치
- (d) 소송의 예비단계나 부수적 단계에서 또는 소송을 피하거나 종결시키기 위한 타협에 이르는 또는 그러한 타협의 실행하는 데 있어서 위의 조력을 포함하여 보통 변호사에 의해 제공되는 대리를 받을 수 있도록 조치를 취해주는 것
- (e) 위원회가 적합하다고 간주하는 기타 형태의 조력

그러나 호(d)는 소송에 출석하고, 소송을 행하고, 소송에서 변론하고, 소송에서 법정에 대해 연설하는 자들을 규율하는 법과 관행에는 영향을 줄 수 없다.

- (3) 동조에 따라 신청자에게 조력을 제공하는 데 든 위원회의 비용에 관해서 그 비용의 변상은(“규칙과 규정”에 정해진 바에 따라 세금으로 부과된다) 다음에 대해 그 청구금액에서 우선적으로 그 변상금액을 위원회에 지불한다.
 - (a) 조력이 제공된 문제와 관련하여 (법원 또는 고용심판소의 판결이나 명령, 또는 합의, 기타에 의해) 다른 어떤 사람으로부터 신청자에 지급될 수 있는 비용과 경비
 - (b) 비용과 경비에 관한 한, 그 사건과 관련해서 소송을 피하거나 종결시키기 위해 이루어진 타협과 화해에 따른 그의 권리
- (4) 제(3)항에 의해 부과된 청구금은 1999년도 정의접근법 제10(7)조에서 규정한 청구금, 1986년도 법률구조법 (스코틀랜드)에 따른 청구금 그리고 상기법에 의해 다른 부채에 우선해서 지불해야 하는 의무에 종속된다. 또한 제(3)항에 의해 부과된 청구금은 상기법들의 또한 이에 의해 만들어져 법률서비스위원회 또는 스코틀랜드 법률구조기금에 지불이 이루어지도록 한 규정에 종속된다.
- (5) 동 조에서 “**피진정인**”은 예비피진정인을 포함하며 “**규칙 또는 규정**”은

- (a) 지방법원 소송과 관련해서는 지방법원 규칙을 의미하고
- (b) 주법원 소송과 관련해서는 주법원 규칙을 의미한다.
- (c) 고용심판소 소송과 관련해서는 1996년도 고용심판소법 제1장에 규정된 고용심판소의 절차규정을 의미한다.

「소송이 가능한 시기」

76. 소송이 가능한 시기

- (1) 제63조에 따른 진정이 다음의 시기가 끝나기 이전에 제기되지 않으면 고용심판소는 이를 고려하지 않는다.
 - (a) 진정의 대상인 행위가 발생한 날로부터 3개월
 - (b) 제85(9A)조가 적용되는 사건에는 행위가 발생한 날로부터 6개월
- (2) 지방법원과 주법원은 배상청구와 관련된 소의 청구가 다음의 일자 이전에 제기되지 않으면 제66조에 따른 배상청구를 다루지 않는다.
 - (a) 진정의 대상이 되는 행위가 발생한 날로부터 시작하여 6개월
 - (b) 제66(5)조가 적용되는 사건에는, 진정의 대상이 되는 행위가 발생한 날로부터 시작하여 8개월 이내
- (3) 고용심판소, 지방법원, 주법원은 대상이 되는 행위 발생일로부터 6개월 경과 이전에 신청하지 않은 제72(2)조에 따른 신청은 고려하지 않는다. 그리고 지방법원과 주법원은 대상이 되는 행위 발생일로부터 5년 경과 이전에 신청하지 않은 제72(4)조에 따른 신청은 고려하지 않는다.
- (4) 고용심판소는 진정의 대상이 되는 행위 발생일로부터 6개월의 경과 이전에 고용심판소에 제출되지 않은 제73(1)조에 따른 진정은 고려하지 않는다.

- (5) 그러나 법원 또는 고용심판소는 가능한 모든 정황을 고려하여 그렇게 하는 것이 정당하고 공평하다고 여겨질 경우에는 시효가 지난 진정, 배상청구, 신청을 고려할 수 있다.
- (6) 동 조에서
 - (a) 계약에서 어떤 조건을 포함하는 것이 그 계약체결을 위법적인 행위로 만드는 경우 그 행위는 계약의 전 기간 동안 연장되는 것으로 간주된다.
 - (b) 어떤 기간에 걸쳐 발생한 행위는 그 기간의 마지막에 행해진 행위로 간주된다.
 - (c) 고의적인 누락은 당사자가 그렇게 결정한 경우 행해진 것으로 간주한다.

그리고 반대의 증거가 없을 경우 동 조에 있어서 당사자는 다음의 경우 누락을 결정하도록 해야 한다. 그가 누락된 행위를 하는 것과 불일치하는 행위를 하거나, 또는 만약 그가 그러한 불일치하는 행위를 하지 않았다면, 그 행위가 행해질 행위였을 경우 그가 합리적으로 그 행위를 했을 것으로 기대할 수 있는 기간이 만료될 경우가 그러하다.

제 8 장 보충조항

77. 계약의 효력과 개정

- (1) 어떤 계약조건이 아래에 해당하면 무효이다.
 - (a) 동조약의 포함이 계약체결을 동법에 의해 위법으로 만드는 경우
 - (b) 동조약이 동법에 의해 위법적인 것으로 간주되는 행위를 촉진하는 과정에 포함되는 경우
 - (c) 동법에 따라 위법으로 간주될 행위를 규정하는 경우.

- (2) 제(1)항은 그 포함이 계약의 어느 일방에 대한 위법적인 차별을 성립시키는, 심화시키는, 또는 규정하는 조건에 대해서는 적용되지 않는다. 그러나 그 조건은 그 일방에 대해서는 강제력이 상실된다.
- (3) 동법 또는 1970년도 동일임금법의 조항을 배제하거나 제한하고자 하는 계약조건은 그에게 이익이 되는 방향으로 조건이 작동되는 당사자에 의해 강제력이 상실된다.
- (4) 제(3)항은 다음에는 적용되지 않는다.
 - (a) 동법의 제63(1)조, 1970년도 동일임금법 제2조가 적용되는 진정을 조정관의 조력을 받아 해결하는 계약의 경우
 - (A) 동법에 의한 타협계약을 규율하는 조건들이 계약과 관련하여 충족되었을 때 동법의 제63(1)조, 1970년도 동일임금법 제2조가 적용되는 진정을 해결하는 계약의 경우.
 - (b) 제66조가 적용되는 배상청구를 해결하는 계약의 경우.
- (4A) 동법에 의한 타협계약을 규율하는 조건들은 다음과 같다.
 - (a) 계약은 반드시 문서화 되어야 하고
 - (b) 계약은 반드시 특정 진정과 관련이 있어야 하며
 - (c) 진정인은 적절한 독립적 조언자로부터 제안된 계약의 조건과 효과에 대해서, 특히 그 계약이 진정인이 고용심판소에서 진정을 추구할 능력에 미치는 효과에 대해서 반드시 조언을 제공 받아야 한다.
 - (d) 조언자가 조언을 제공할 때에는, 조언의 결과로 입은 손실에 대해 진정인이 배상청구를 제기할 위험성에 대비할 수 있도록 전문가나 전문가 집단에 대한 보험계약이나 면책조항이 제정되어야 한다.
 - (e) 계약은 반드시 조언자의 인적사항을 명시해야 하고

(f) 계약은 본법에서 타협계약을 규율하는 조건들이 충족되는 것을 반드시 명시해야 한다.

(4B) 제(4A)(c)조에서 적절한 독립적 조언자란

(a) 유자격의 변호사인 경우,

(b) 독립된 노동조합의 직원, 관리, 피고용인, 구성원이고 노동조합으로부터 조언을 제공할 수 있는 능력이 있고 그 노동조합을 대신하여 그렇게 할 수 있다는 권한을 부여 받았음을 서면으로 인증받은 경우,

(c) 그가 조언센터에서 근무하고 (피고용인 또는 자원봉사자) 센터로부터 조언을 제공할 수 있는 능력이 있고 그 센터를 대신하여 그렇게 할 수 있다는 권한을 부여 받았음을 서면으로 인증받은 경우,

(d) 장관령에 명시된 사항에 해당하는 사람인 경우이다.

(4BA) 진정한과 관련하여 제(4A)(c)항에서 다음의 경우 적절한 독립적 조언자가 아니다.

(a) 피진정인이나 피진정인과 연관된 사람에게 고용되어 있거나 본 사안에 있어 대리하고 있는 사람인 경우

(b) 제(4B)(b)조나 제(4B)(c)조에 해당하는 자인 경우, 노동조합이나 조언센터가 피진정인이거나 피진정인과 연관되어 있는 경우

(c) 제(4B)(c)조에 해당하는 자인 경우, 만약 진정인이 그가 제공하는 조언에 대가를 지불하는 경우

(d) 제(4B)(b)조에 의한 명령에 명시된 사항에 해당하는 자인 경우에는, 그 자가 조언을 제공하는 것과 관련하여 명령에 명시된 조건이 충족되지 않는 경우.

(4BB) 제(4B)(a)조의 “유자격의 변호사”는 다음을 의미한다

- (a) 잉글랜드와 웨일즈에서는 법정변호사(barrister, 개업중이거나 법률고문으로 고용된 경우 모두), 개업증서를 가지고 있는 사무변호사(solicitor), 또는 법정 변호사와 사무변호사가 아닌 사람으로 허가 받은 변호사(advocate) 또는 허가 받은 소송담당자(litigator) (1990년도 법원 및 법률서비스법의 의미 안에서)
 - (b) 스코틀랜드의 경우에는 변호사 (개업중이거나 법률고문으로 고용된 경우 모두), 또는 개업증서를 가지고 있는 사무변호사(solicitor)
- (4BC) 제(4B)(b)항의 “**독립된 노동조합**”은 1992년도 노동조합과 노동관계법 (통합)에 서와 의미가 같다.
- (4C) 제(4BA)항에서 두 사람은 다음의 경우에 연관된 것으로 간주된다.
- (a) 한 사람이 다른 사람이 (직접 또는 간접적으로) 통제하는 연관관계에 있는 사람.
 - (b) 그 두 사람이 제3자가 (직접적 또는 간접적으로) 통제하는 연관관계에 있는 경우
- (4D) 쌍방이 분쟁에 대한 조정을 신청하기로 합의한 경우
- (a) 그 합의는 제(4)(a)항 그리고 (aa)항에서 다음의 경우 진정을 해결하는 계약으로 간주된다.
 - (i) 그 분쟁이 1992년도 노동조합과 노동관계법 (통합) 제212A조의 명령에 의해 효력을 가지는 규정의 관할에 속하는 경우 그리고
 - (ii) 그 합의가 그 규정에 따라 분쟁에 대한 조정을 신청하기로 한 경우 그러나
 - (b) 그 합의는 위의 조항에 있어 기타의 경우에는 그러한 계약이 되지도 그리고 그러한 계약을 포함하지도 않는 것으로 간주해야 한다.

- (5) 제(2)항이 적용되는 계약의 이해관계자의 신청으로, 지방법원이나 주법원은 그 조항에 의해 시행불가능해진 조건을 삭제 또는 수정하는 것이 정당하다고 판단 되는 경우 그러한 명령을 내릴 수 있다. 그러나 그러한 명령은 관계된 모든 당사 자들에 대해 그 신청에 대한 통지가 이루어지고 (법원규칙에 의해 통지의 의무가 면제되는 경우는 예외) 당사자들이 법원에 반대진술을 제시할 기회가 부여되지 않고는 내려지지 않는다.

78. 잉글랜드와 웨일즈의 교육 자선사업

- (1) 동 조항은 다음의 경우에 해당하는 신탁증서와 여타 증서에 적용한다.
 - (a) 제22조 표의 호 1 내지 5에 명시된 교육시설에서의 교육에 대한 조항에 적용 될 수 있는 또는 이와 관련된 자산에 관련된 경우
 - (b) 해당 증서에 의해 어느 한편의 성별의 사람에 대한 가용한 혜택을 제한하는 경우
- (2) 수탁자의 신청에 의해서 또는 다른 책임 있는 주체(제22조에서 규정된)의 신청이 있을 때 장관이 그러한 제한의 제거나 수정이 성차별 없는 교육발전에 이바지하 는 것이라 생각한다면, 그는 그러한 제한의 제거나 수정에 적절하다고 여겨지는 바에 따라 그리고 어떤 추가적인, 부수적인 목적으로 해당 증서의 수정을 명령으 로써 가할 수 있다.
- (3) 그 신탁이 증여나 유증에 의해 생성된 것이면, 기증자 또는 그의 대리인, 또는 유 언자의 대리인이 그러한 명령을 신청하도록 서면으로 신청하지 않는 한 그 증여 나 유증이 발효한 날로부터 25년이 경과되기 전에는 여하한 명령도 적용되지 않 는다.
- (4) 장관은 신청자에게 다음과 같은 통지를 공개할 것을 요구할 수 있다.
 - (a) 제안하고자 하는 명령의 세부사항 포함
 - (b) 통지에 명시된 기간 내에 장관에게 반대진술을 제출할 수 있다는 문구 (statement) 포함
- (5) 통지서에 명시된 기간은 통지가 있는 날로부터 1개월 이상이어야 한다.

- (6) 신청자는 장관이 정한 방법에 따라 통지를 공개해야 하고 공개에 드는 비용은 신탁 재산에서 지출할 수 있다.
- (7) 장관은 명령을 내리기 전에 통지에 관해 (기증자 또는 그의 대리인, 또는 유언자의 대리인 등의) 정당하게 제출된 반대진술을 고려해야 한다.
- (8) 동 조는 스코틀랜드에는 적용되지 않는다.

주) 웨일즈에서는 장관의 기능은 현재 웨일즈 의회에 의해 행사된다: 1999년도 웨일즈 의회(기능이관)명령 SI 1999/672 art 2, sch 1.

79. 1980년도 교육법(스코틀랜드)의 제6장이 적용되는 교육적 기부 등

- (1) 동 조는 1980년도 교육법(스코틀랜드) 제6장이 적용되고 그 혜택을 어느 한편의 성별에 대해서 제한하는 모든 교육적 기부에 적용되며, 동 조에서 교육적 기부란 다음의 사항을 포함한다.
 - (a) 1980년도 교육법(스코틀랜드)에 의해 그 기증을 위해 제정되거나 승인된 계획
 - (b) 그 법 제108(1)조에 의해 교육적 기부로 간주되는 기부
 - (c) 대학 기부, 카네기 신탁, 신학 기부와 새로운 기부
- (2) 교육적 기부에 대한 지휘감독기관의 신청이 있을 때 장관이 기부의 혜택을 한편의 성별에 대해서는 제한하는 규정의 제거나 수정이 성차별 없는 교육발전에 이바지하는 것이라 생각한다면, 그는 그러한 제한의 제거나 수정에 적절하다고 여겨지는 바에 따라 그리고 어떤 추가적인, 부수적인 목적으로 해당 기부에 대한 수정을 명령으로써 가할 수 있다.
- (3) 장관이 동 조에 따라 명령을 발하고자 할 때는 그 다음과 같은 통지를 공개해야 하고 그 기부와 이해관계가 있는 것으로 간주되는 사람들이 충분히 그 정보를 알 수 있는 방법으로 하여야 한다-

- (a) 제안하고자 하는 명령의 세부사항 포함
 - (b) 통지에 명시된 기간, 단 통지가 공개된 날로부터 한 달 이상이 되어야 하는, 내에 반대진술을 제출할 수 있다는 문구(statement) 포함
 - (c) 공개에 소요되는 비용은 그 공개와 관계되는 기부 기금에서 지불하여야 한다.
- (4) 동 조항에 따라 명령을 발하기 전에 장관은 상기 통지와 관련하여 정당하게 제출된 반대진술을 고려할 것이며 1980년도 교육법 제67조에 의해 그러한 반대진술들을 부분조사하도록 할 수 있다.
- (5) 동법의 제81(5)조에 대한 손상 없이, 동 항에 따른 명령은 교육법 (스코틀랜드) 제6장에 의해 제정되거나 승인된 계획에 의해 수정되거나 무효가 될 수 있다.
- (6) 삭제됨
- (7) 동 조항은 스코틀랜드 교육법 제6장에 있는 조항과 같은 의미로 해석된다.

80. 동법의 특정 조항 개정권한

- (1) 장관은, 상하원이 그 초안을 승인한 명령으로,
- (a) 다음의 조항들 즉 6(3)조, 7조, 19조, 20(1), (2), 및 (3)조, 31(2)조, 32조, 34조, 35조 그리고 43조에서 48조까지의 조항들을(본 항에 따른 이전의 명령에 의해 수정된 조항을 포함하여) 수정할 수 있다.
 - (b) 다음의 조항들, 11(4)조, 12(4)조, 33조 그리고 49조를 (본 항에 따른 이전의 명령에 의해 수정된 조항을 포함하여) 수정하거나 삭제할 수 있다
 - (c) 수정이 없이는 6(1) 및 (2)조, 29(1)조, 30조 또는 31조를 근거로 위법적으로 간주될 행위를 합법적으로 간주하게 되도록 제2장, 제3장 및 제4장을 수정한다.
- (2) 장관은 그 초안의 내용에 대해서 위원회와 협의를 하지 않으면 제(1)항에 따른

명령 초안을 의회에 제출할 수가 없다.

- (3) 제(1)(c)조에 따른 명령은 장관의 견지에서 볼 때 명령의 내용과 관련해서 적절하다면 제(1)(a)항에 제시된 조항의 목록을 수정할 수 있다.

81. 명령

- (1) 동법 조항에 따라서 명령을 할 수 있는 장관의 권한은 (제27조 및 제59(2)조는 제외하고) 현행법에 따라서 행사하여야 한다.

- (2) 동법의 이전 조항에 따라서 장관이 발한 명령은 (제27조 및 제59(2)조, 그리고 59(2)조는 제외하고) 상원 또는 하원의 결의에 따라 무효화될 수 있다.

- (3) 제(1), (2)항은 제78조 및 제79조에 따른 명령에는 적용할 수 없다. 그러나

- (a) 법령을 수정하는 제78조에 따른 명령과

- (b) (스코틀랜드) 1980년도 교육법 (소규모 기부)이 적용되는 기부와 관련된 명령이 아닌 제79조의 명령은

상원 또는 하원의 결의에 따라 실효될 수 있는 법적 제도(statutory instrument)에 의해 만들어진다.

- (4) 동법에 근거한 명령은 다른 사건과 또는 사건의 종류에 따라 서로 다른 규정을 담을 수 있으며 어떤 사건이나 사건의 종류를 배제할 수도 있고 과도기적인 규정과 보류조항을 담을 수도 있다.

- (5) 동법에 의해 명령을 내릴 수 있도록 부여된 권한은 종전의 명령을 변경시키거나 취소하는 (유사한 방법으로 행사가 가능하며 유사한 조건에 의한) 권한을 포함한다.

82. 일반 해석 규정

- (1) 동법에서 별도의 요구사항이 있지 않는 한

“접근”(access)은 제50조에 따라 해석한다.

“행위”는 고의적인 누락을 포함한다.

“광고”는 모든 형태의 광고를 포함하며, 공공을 대상으로 한 것이든 아니든, 신문 또는 기타 출판물, 텔레비전 또는 라디오, 공지, 표시, 라벨, 포스터(showcard), 물품의 전시, 견본, 공보, 가격목록 또는 다른 자료의 배포, 그림, 모형과 필름의 전시 또는 기타의 방법에 의한 개시를 포함한다, 광고의 출판에 대한 사항은 따라서 해석되어야 할 것이다.

“협력 고용주”는 제(2)항에 따라 해석해야 한다;

[자치학교와 관련하여 “이사회”는 (스코틀랜드) 1980년도 교육법에서의 의미와 동일하다]

“이사회”는 (스코틀랜드) 1992년도 평생 및 고등교육법 제1장에서의 평생교육기관과 관련하여 그 1장에서와 같은 의미를 가진다..

“위원회”는 기회평등위원회를 말한다.

“위원”은 위원회의 구성원을 말한다.

“임명하다”는 제(3)항에 따라 해석된다.

“차별”과 이에 관련된 용어는 제5(1)에 따라 해석한다

“처분하다”(dispose)는 부동산과 관련해서는 부동산을 점유하는 권리를 부여하는 것을 포함하고 부동산을 취득하는 것에 대한 사항은 그에 맞게 해석한다.

“교육”은 모든 종류의 훈련과 지도를 포함한다.

“교육법”은 1996년도 교육법 제578조에 있는 의미이다.

스코틀랜드와 관련하여 “교육당국” 및 “교육기관”은 (스코틀랜드) 1980년도 교

육법 제135(1)조에 각각 규정되어 있는 것과 같은 의미를 가진다.

“고용”은 서비스 또는 도제관계의 계약이나 및 어떤 일이나 노동을 하기 위한 개인적인 계약 등에서 이루어진 고용을 의미하여, 관련된 표현들은 그에 따라 해석된다.

“고용 알선기관”은 수익을 위해 또는 위하지 않고 근로자에게 일자리를 찾아 주거나 고용주에게 근로자를 공급하는 서비스를 제공하는 사람을 말한다.

“법령”(enactment)은 스코틀랜드 의회법에 포함되거나 이에 따라 만들어진 제도(instrument)에 속하는 법령을 포함한다.

“평등조항”은 1970년도 동일임금법 제1(2)조에서의 의미를 가진다 (동법의 제 8(1)조에서 다루어졌듯이).

“부동산중개인”은 직업 또는 직종상 부동산을 취득하고자 하는 사람에게 부동산을 알선하거나 부동산의 처분에 조력하는 서비스를 제공하는 사람이다.

“최종적”(final)은 제(4)항에 따라 해석된다.

“회사”는 1890년도 합명회사법 제4조에 규정된 의미이다.

“공식적 조사”는 제57조에 따른 조사를 의미한다;

“평생교육”은 1996년도 교육법 제2조에 주어진 의미이다 스코틀랜드에서는 1980년도 스코틀랜드 교육법 제135(1)조에서 주어진 의미이다

“성전환”은 사람의 성을, 생리적 성 또는 성적 특성을 바꿀 목적으로 의학적인 감독하에 행해지는 과정을 의미하고 또한 그러한 과정의 부분을 포함한다.

“일반 통보”는 그 통보에 의해 영향을 받을 가능성이 높은 사람들이 적절한 시간 내에 통보를 받드시 볼 수 있도록 하는데 적합한 시간과 방법에 의해 공개되는 통보를 말한다.

“진정한 직무자격요건”은 제7(2)조에 따라 해석한다 단, “보충적인 진정한 직무자격요건”이라는 문구는 제7B(2)조에 따라 해석해야 한다.

“영국”은 영국에 근접한 영국의 영해를 포함한다.

“독립학교”는 1996년도 교육법 제463조에서의 의미를 가진다. 스코틀랜드에서는 1980년도 스코틀랜드 교육법 제135(1)조에서의 의미를 가진다.

삭제됨

“남성”은 모든 연령대의 남성을 포함한다.

“관리자”(managers)는 1980년도 (스코틀랜드) 교육법 제135(1)조에 주어진 의미다

“근친”은 제(5)호에 따라 해석된다.

“차별금지 통보”는 제67조의 통보를 의미한다

“통보”는 서면통보를 의미한다

“규정된”은 현행법에 따라 장관이 정한 규정에 의해 규정된 것을 의미한다.

“직업”(profession)은 모든 성직(vocation) 및 직업(occupation)를 포함한다.

“소유주”(proprietor)는 모든 학교와 관련되어 1996년도 교육법 제579조에 규정된 의미이며, 스코틀랜드에서는 1980년도 교육법 제131(1)조에서 규정된 의미이다.

“규정, 기준 또는 관행”은 “요구사항 또는 조건”을 포함한다.

스코틀랜드의 “학생(pupil)”은 모든 연령대의 학생(student)을 포함한다.

“퇴직”(자발적이든 아니든)은 연령, 근무기간 또는 업무 부적격에 근거한 퇴직을

포함한다.

“**학교교육**”은 1980년도 교육법(스코틀랜드) 제135(1)조에 규정된 의미이다

[“**자치학교**”는 1980년도 교육법(스코틀랜드)에 규정된 의미와 같다; 삭제됨.]

“**거래**”는 모든 사업을 포함한다.

“**훈련**”은 모든 형태의 교육과 지도를 포함한다.

“**대학교**”는 단과대학, 칼리지(college) 형식의 대학기숙사, 대학원 등의 교육기관 (school of a university)이나 학생기숙사(hall)를 포함한다.

삭제됨

“**여성**”은 모든 연령의 여성을 말한다.

(1A) 동법에서 어떤 사람에 대한 고용에서의 해고 또는 합명회사 사원(partner)의 지위에서의 축출이란 다음 항을 포함한다.

(a) 그 사람의 고용 또는 사원 지위를, 그 직후에 고용이나 사원 지위가 종전과 같은 조건으로 갱신되는 종결이 아닌 일정한 기간의 소멸에 의해 종결하는 것 (어떤 사건이나 정황에 의해 종결되는 기간을 포함하여). 그리고

(b) 그 사람의 고용이나 사원 지위를 고용주의 행위를 이유로, 또는 경우에 따라서는 다른 사원들의 행위를 이유로, 통보 없이 종결할 수 있는 권한이 있는 정황에서 그의 어떤 행위로 종결하는 것 (통보하는 것을 포함하여).

(2A) 동법에서 두 고용주 중 하나가 (직접적 또는 간접적으로) 다른 하나가 통제하는 회사이거나 또는 이 둘이 제3자가 (직접적 또는 간접적으로) 통제하는 회사라면 그 두 고용주는 연관된 것으로 간주된다

(3) 어떤 기관이나 사람을 명시(designate)할 수 있는 동법에 의해 부여된 권한은 그 종류나 다른 특성의 기술을 이용하여 그 대상의 명칭을 대거나 파악하는 방법으로 행사될 수 있다.

- (4) 동법에서 그 통지나 평결에 대한 항소가 기각되거나 철회, 포기되거나, 항소가 제기되지 않고 항소기간이 만료되었을 경우, 차별금지 통보 또는 법원이나 심판소의 평결은 최종적인 것이 된다. 또한 동법에 있어 차별금지 통보에 대한 항소는 그럼에도 불구하고 통보의 요구사항이 항소에서 무효화되거나 제68(3)조에 따라 그러한 방향으로 지침이 내려진 경우에는 기각된 것으로 간주한다.
- (5) 동법에서 한 사람이 다른 사람의 남편이나 아내, 부모나 아이, 조부모와 손자손녀, 형제, 자매이고 (양친이 같거나 또는 다르거나 또는 인척관계에 의해), “아동”은 혼외 출생자 그리고 혼외 출생자의 부인과 남편을 포함한다.
- (6) 문맥상 다르게 요구되는 경우를 예외로 하고, 동법에서 법의 제정(enactment)에 대한 사항은 동법을 포함하여 다른 법제정에 의해 수정된 법제정을 가리키는 것으로 해석되어야 한다.
- (7) 동법에서 다르게 명시된 경우를 제외하고,
 - (a) 숫자가 메겨져 있는 장, 조, 또는 부칙에 대한 지칭은 동법의 장, 조, 부칙을 가리킨다.
 - (b) 조에서 숫자가 메겨져 있는 항에 대한 지칭은 그 조에서 그렇게 숫자가 메겨져 있는 항을 가리킨다.
 - (c) 조, 항, 부칙에서 숫자가 메겨진 호에 대한 지칭은 그 조, 항, 부칙에서 그렇게 숫자가 메겨진 호를 가르킨다.
 - (d) 어떤 법 (동법포함)의 조항에 대한 지칭은 그 조항에 의해 법에 통합된 부칙을 포함한다.

주) s82(1A)는 1999년도 교육령 (고용관련 법령의 수정) SI 1999/2256 art3, sch에 의해서 예산이 위임된 관리주체(이사회)와 관련하여 수정되었음(<http://www.hms.gov.uk/> 참조).

83. 과도기적 및 개시 조항, 수정과 폐지

- (1) 부칙 4의 조항은 동법에서 과도기적 규정에 유효하다
- (2) 제2장 내지 제7장은 장관령으로 지정한 일자에 발효되며, 다른 조항과 다른 목적을 위해 각기 다른 날짜가 지정될 수도 있다.
- (3) 제(4)항에 따라,
 - (a) 부칙 5에 명시된 법령은 그 부칙에 명시된 (경미한 수정이나 동법의 이전 조항에 영향일 미칠 수 있는 수정) 수정조항에 따라 발효된다
 - (b) 부칙 6에 명시된 법령은 이로부터 그 부칙 3열에 제시된 범위만큼 삭제되었다.
- (4) 장관은 부칙 5의 수정조항과 부칙 6의 삭제조항을 발효시키는 것을 장관령으로 규정해야 한다. 그리고 그러한 수정과 폐지는 명령에 의한 것일 때에만 유효하다.
- (5) 동조에 따른 명령은 장관이 보기에 동법의 조항과 관련하여 그렇게 하는 것이 필요하거나 적절하다고 판단되는 경우 그러한 과도기적 조항을, 장관이 보기에 동법의 부분적 적용의 결과에 필요하고 적절하다고 판단되는 경우 그러한 조항의 변용이나 동법에서 실행되고 있는 조항을 포함해서, 발효시킬 수 있다.

84. 재정 조항

- (1) 다음은 의회가 제공하는 자금에서 지급된다.
 - (a) 부칙 3의 5호 또는 14호에 따른 지불을 하기 위해 그리고 동법에 따라 장관이 지불하도록 된 금액을 지불하기 위해 장관이 요구하는 금액
 - (b) 제66(6)(b)조 또는 (7)조에 따라 지불되어야 하는 전문가증인(assessors)에 대한 보수에 해당하는 금액
 - (c) 여타의 법에 의해 의회가 제공하는 자금에서 지불 가능한 금액에 대한 동법

의 조항에 의한 증가분

85. 영국정부에 대한 적용

(1) 동법은 다음에 적용된다

(a) 각료 또는 정부 부처에 의한 또는 이들의 목적을 위한 행위에 적용한다.

(b) 법정기관 또는 법정 직위에 있는 개인이 정부를 대신하여 한 행위

이러한 적용은 동법이 사인(私人)에 의한 행위에 적용될 때와 같다.

(2) 제2장과 제4장은 다음에 적용된다

(a) 법정 직위에 있는 개인의 업무 보다는 각료 또는 정부부처의 업무수행

(b) 법정 직위에 있는 개인 또는 법정기관의 업무상 정부를 대신하는 업무수행

(c) 군 복무

이러한 적용은 제2장과 제4장이 사인(私人)에 의한 고용에 적용되듯이 적용되며, 이는 고용계약에 대한 사항이 업무수행의 조건에 대한 사항을 포함하는 것처럼 적용될 것이다.

(3) 제(1)항과 제(2)항은 제17조에 따라 효력을 갖는다

(4) 동법의 어떠한 조항도 군대의 전투 효과성을 확보하기 위한 목적에서 한 행위를 위법적인 것으로 간주하지 않는다.

(5) 동법의 어떠한 조항도 각군 사관학교 및 잠정적으로 국방부가 관리하는 기타 생도훈련부대의 입교에 대한 차별을 위법적인 것으로 간주하지 않는다.

(6) 삭제됨

- (7) 제10조 (2)항은 그 조의 (a)호 또는 (b)호에 언급된 선박, 항공기, 호버크래프트와 관련하여 효력을 가지는 것처럼 영국정부 소유의 선박, 항공기, 또는 호버크래프트와 관련하여 효력을 가진다. 그리고 제10(5)조는 그에 따라 적용된다
- (8) 1947년도 정부소송법(Crown Proceedings Act 1947)의 제2장 내지 제4장까지의 조항들은, 그 조항들이 정부소송법 23조에 의해 정부소송법 제2장의 목적을 위해 정부에 의한 또는 정부에 대한 민사소송으로 간주되는 잉글랜드와 웨일즈에서 제기되는 소송에 적용되듯이 동법에 의해 정부를 상대로 제기되는 소송에 적용된다. 단, 동법에 의한 소송에 대한 적용에서 상기 법 제20조(지방법원에서 고등법원으로서의 소송이관)는 적용되지 아니한다
- (9) 1947년도 정부소송법(Crown Proceedings Act 1947)의 제5장의 조항들은, 그 조항들이 정부소송법 5장 의해 위해 정부에 의한 또는 정부에 대한 민사소송으로 간주되는 스코틀랜드에서 제기되는 소송에 적용되듯이 동법에 의해 정부를 상대로 제기되는 소송에 적용된다. 단, 동법에 의한 소송에 대한 적용에서 상기 법 제44조의 조항은 (지방법원에서 고등법원으로서의 소송이관) 적용되지 아니한다
- (9A) 동항은 다음의 진정에 적용한다.
 - (a) 어떤 사람이 진정인에 대해 제6조에서 위법으로 규정한 차별행위를 진정인에게 행하였을 때
 - (b) 어떤 사람이 진정인에 대해 제41조 또는 제42조에 의해 위법적인 차별행위를 했다고 간주될 때그리고 만약 진정의 대상인 행위 발생한 시점에 진정인이 군 복무 중이었고 문제가 되는 차별이 군 복무와 관련되어 있을 경우에 한하여 적용한다.
- (9B) 다음의 경우가 아니면 제(9A)항이 적용되는 진정은 고용심판소에 제63조를 근거로 제출할 수 없다
 - (a) 진정인이 복무교정절차가 적용되는 관계장교에게 진정을 제기했고 그와 같은 절차에 따라 국방위원회(Defence Council)에 진정을 제출했으며 그리고

(b) 국방위원회가 진정과 관련해 결정을 내린 경우

(9C) 규정은 제(9A)항이 적용되는 진정이 제63조에 따라 규정에 명시된 상황에서 고용심판소에 제출될 수 있게 하는 규정을 만들 수 있다. 이것은 설사 제(9B)항이 진정이 고용심판소에 제출되는 것을 배제한다 하더라도 적용된다.

(9D) 제63조에 따른 진정이 제(9C)항에 따른 규정에 의해 고용심판소에 제출되는 경우 복무교정절차는 진정이 그렇게 제출된 후 지속된다.

(9E) 제(9C)항의 규정은 장관이 법령에 의해 만들어야 하고 상하원 어느 하나의 결의에 의해 실효될 수 있다.

(10) 동 조에서

“군대”는 정부의 육, 해, 공군을 의미한다.

“장관 및 정부부처의 업무수행”은 1975년도 하원결격법 (The House of Commons Disqualification Act 1975) 부칙 2 (장관직속의 기관: Ministerial offices)에서 잠정적으로 언급된 기관의 업무는 포함하지 않는다.

“복무교정절차”란 1955년도 육군법 제180조, 1955년도 공군법 제180조 그리고 1957년 해군기강법 제130조에 언급된 절차를 말하며, 영국정부에 대한 진정에 대한 보고서를 작성하는 것에 관련된 절차들은 배제된다.

“법정기관”은 법령에 의해 설립된 기관을 말하며,

“법정 직위”는 그에 따라 설립된 직위를 말한다.

주) 제85(9C)조 및 동조 제(9E)항에 의거하여 제정된 1997년도 성차별 (고용심판소에 대한 진정) (군) 규정 SI 1997/2163 www.hmsso.gov.uk. 참조

85A. 하원 직원에 대한 적용

(1) 제2장과 제4장은 그 장들의 조항이 정부장관이나 정부부처에 의하거나 이의 업무수행을 위하여 행해진 행위에 적용되듯이, 하원 직원체의 해당 구성원의 고용주에 의한 행위에 적용되며, 그러한 구성원의 자격으로 한 서비스에도 적용된다.

그리고 그에 맞게 제2장과 제4장은 고용관계에 대한 사항은 하원 직원체의 구성원으로서의 복무에 대한 사항을 포함되는 것처럼 적용된다.

- (2) 동 조항에서 “**하원 직원체의 해당 구성원**”은 1996년도 고용권리법 제195조의 의미와 동일하다. 그리고 그 조의 제(6)항에서 제(12)항(하원 직원체의 고용주로 간주될 사람)이 필요하다면 수정을 거쳐 제2장과 제4장에 있어 동 조항에 따라 적용된다.

85B. 상원 직원에 대한 소송

- (1) 제2장과 제4장은 기타 고용과 관련되어 적용되듯이 상원 직원체의 해당 구성원과 관련하여 적용된다.
- (2) 이 조에서 “**상원 직원의 해당 구성원**”이라 함은 1996년도 고용권리법 제194조의 의미와 동일하고, 동조의 제(7)항이 동 조항의 목적으로 위해 적용된다.

86. 제6조 이외의 정부의 임명

- (1) 동 조항은 장관 또는 정부부처가 제6조가 적용되지 그 임명에 적용되지 않는 어떤 지위나 직위에 한 임명에 적용된다.
- (2) 임명을 함에 있어, 그리고 그 지위나 직위가 제의될 사람을 결정하는 준비과정에 있어 장관 또는 정부부처는 만약 정부가 동법상 고용주가 되는 경우 제6조에서 위법으로 규정하는 행위를 하여서는 아니 된다.

87. 약칭과 적용범위

- (1) 동법은 1975년도 성차별금지법으로 인용된다.
- (2) 동법(부칙 3의 16호는 제외)은 북아일랜드에는 적용되지 않는다.

인권 및 기회평등 위원회 법 (1986)

인권 및 기회평등 위원회 법 1986, 법률 제 6481호: 개정법

본 편집은 2000년 법137호까지 포함하여 2000년 12월 20일 작성되었음. 그 당시에 발효되지 않은 개정법은 캔버라 법무부(Attorney-General's Department)의 입법 초안국이 작성한 부칙에 첨부되어 있음.

본제 '인권 및 기회평등 위원회 설치를 위한 법'은 인권과 고용에 있어서의 기회평등에 관한 법률을 제정하고 이와 관련된 목적을 달성하기 위함이다.

제 I 장 전 문

제1조 본제

본 법은 인권 및 기회평등 위원회 법 (1986)이라 한다.

제2조 시행일

본 법은 선언에 의해 확정되는 날에 효력을 발생한다.

제3조 정의

- (1) 본 법에서 다른 특별한 규정이 없는 한:
토착민(Aboriginal person)이라 함은 호주 토착인종을 말한다.

행위(act)라 함은 다음 각호에 해당하는 행위를 말한다;

- (a) 영연방이나 영연방 당국에 의해서 또는 그 대신에 이루어진 행위;
- (b) 법령에 따라 이루어진 행위;
- (c) 준주준주 전체 내에서 이루어진 행위 또는;
- (d) 준주준주 일부에서 이루어진 행위

피해자(affected person)라 함은 진정과 관련하여, 그 사람을 위해서 진정이 제기된 사람을 말한다.

조사대상이 되는 불법 차별행위(alleged unlawful discrimination)라 함은 다음 각호의 행위를 말한다:

- (i) 진정과 관련하여; 진정에서 제기된, 입증될 경우 불법이 행당되는 행위나 부작위 또는 관행(풍습)
- (ii) 제2B장의 제2절에 의한 연방 법원 또는 연방하급법원(the Federal Magistrates Court)에의 청구(application)와 관련하여; 진정서에서 제기된 청구원인으로서, 입증될 경우 불법차별에 해당되는 행위나 부작위 또는 관행

임명된 위원(appointed member)이라 함은 인권위원장 또는 위원을 말한다.

호주(Australia)는 외부 준주들(the external Territories)을 포함한다.

호주 수도 준주 법령(Australia Capital Territory enactment)은 1988년 호주 수도준주(자치구)준주법(the Australian capital Territory(self-Government) Act 1988)에서 말하는 호주 수도 준주 준주 법령이나 그 법령에 따라 제정된 법률문서(instrument)를 말한다.

당국(Authority)이라 함은 다음과 같다;

- (a) 영연방(the Commonwealth)과 관련하여;
 - (i) 영연방 법령에 의해 또는 그 법령에 따라 영연방을 위하여 설립된 단체 (법인, 비법인을 불문한다);
 - (ii) 영연방이 통제권을 행사할 수 있는 법인회사;
 - (iii) 영연방 법령 또는 연방 총독(the Governor-General)이나 영연방의 장관(a Minister of the Commonwealth)에 의해 확정된 직무(th duties of an office or appointment)를 보유하거나 수행하는 사람, (단, 제(C)항 제(iii)조에 명시된 직무는 제외한다);
 - (iv) 규칙(regulations)에 따라 본 법을 위하여 영연방의 권한으로 규정된 직무(the duties of an office or appointment)를 보유하거나 수행하는 단체(a body)나 사람;

- (b) 주(a State)와 관련하여;
 - (i) 주법(a law of the State)에 의해 또는 그 법에 따라 주를 위하여 설립된 단체 (법인, 비법인을 불문한다);
 - (ii) 주가 통제권을 행사할 수 있는 법인 회사;
 - (iii) 주 법 또는 총독(the Governor of the State)이나 주장관(a Minister of the State)에 의해 확정된 직무(the duties of an office or appointment)를 보유하거나 수행하는 사람;
 - (iv) 주의 지방 정부;
 - (v) 규칙에 따라 본 법을 위하여 주의 권한으로 규정된 직무를 보유하거나 수행하는 단체나 사람;

- (c) 준주(a Territory)와 관련하여;
- (i) 영연방 법령이나 준주준주법에 따라 준주준주를 위하여 설립된 단체 (법인, 비법인을 불문한다);
 - (ii) 준주준주의 행정부가 통제권을 행사할 수 있는 법인 회사;
 - (iii) 준주준주법 또는 준주준주의 관무관에 의해 확정된 직무를 보유하거나 수행하는 사람 또는;
 - (iv) 규칙에 따라 본 법을 위하여 준주준주의 권한으로 규정된 직무를 보유하거나 수행하는 단체나 사람

단체 일원(class member)이라 함은 대표진정과 관련하여 인권을 침해 당한 모든 사람을 말한다. 단, 제46PC조에 따라 대표 진정을 취하한 사람은 포함되지 아니한다.

위원회(Commission)라 함은 본 법에 의해 설립된 인권 및 기회평등 위원회를 말한다.

영연방 법령(Commonwealth enactment)이라 함은(준주준주 법률과 그에 따라 제정된 법률문서를 말하며, 영연방 법으로서의 효력을 갖는 기타의 법률 (legislation)을 포함한다.

(준주법령, 호주 수도준주 법령, 북부준주 법령을 제외한다)

진정인(Complainant)이라 함은 진정에 있어서 진정을 제기한 사람으로서, 본인 자신을 위하여 또는 다른 사람을 대신하여 진정을 제기한 사람을 말한다.

진정(complaint)이라 함은 제 2C장을 제외하고 제2B장의 제1절에 따라 제기된 진정을 말한다.

의무 참여 회의(compulsory conference)라 함은 제 46PJ조에 따른 회의를 말한다.

협약(Convention)이라 함은 국제노동기구의 (ILO) 총 회의에서 1958년 6월 25일 채택된 고용 및 재직 차별 금지 협약(the Discrimination Employment and Occupation Convention)을 말한다. 호주에 적용하는 이 협약의 영문 사본은 [부록 1]에 있음.

규약(Covenant)이라 함은 시민적 및 정치적 권리에 대한 국제 규약(the International Covenant on Civil and Political Rights)을 말한다. 호주에 적용하는 이 규약의 영문 사본은 [부록 2]에서 있음.

선언(Declaration)이라 함은 다음 각호를 말한다:

- (a) 1959년 11월 20일 UN 총회가 공포한 아동 권리 선언, 영문 사본은 [부록 3]에 있음;
- (b) 1971년 12월 20일 UN 총회가 공포한 정신 장애자 권리 선언, 영문 사본은 [부록 4]에 있음.
- (c) 1975년 12월 9일 UN 총회가 공포한 장애자 권리 선언, 영문 사본은 [부록 5]에 있음.

장애인차별금지 위원(Disability Discrimination Commissioner)이라 함은 1992년 장애인차별금지법에 의해 임명된 장애인차별금지 위원회 위원을 말한다.

차별(Discrimination)이라 함은 제2B장을 제외하고 다음 각호를 말한다;

- (a) 고용이나 재직에 있어서 기회나 대우의 평등을 해치는 효과를 갖는 인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 민족 혈통(national extraction) 또는 사회적 출신에 근거한 차등(distinction), 배제(exclusion) 또는 우대(preference);
- (b) 다음 각목에 해당하는 기타 차등, 배제, 우대;
 - (i) 고용이나 재직에 있어서 기회나 대우의 평등을 해치는 효과를 가지는 것;
 - (ii) 규칙에 의해 본 법에서의 차별이라고 선언된 것.

단, 다음 각호에 해당하는 차등이나 배제나 또는 우대는 포함되지 않는다:

- (c) 직무의 고유한 요건을 이유로 한 차등, 배제, 우대;

(d) 특정한 종교나 신조의 교의, 신앙, 교리에 따라 행해지는 기관의 직원(Staff)을 고용하는 경우, 그 종교나 신조의 신봉자들의 감정을 해치지 않기 위한 선의(in good faith)의 차등, 배제, 우대.

법령(enactment)이라 함은 영연방의 법령 또는 준주준주법령을 말한다.

연방 법원(Federal Court)이라 함은 호주의 연방 법원을 말한다.

인권(human rights)이라 함은 규약, 선언 또는 관련 국제법률문서에서 선언되거나 보장하는 권리와 자유를 말한다.

법률문서(instrument)는 규율(rule), 규칙(regulation) 또는 조례(by-law)를 포함한다.

대행기관(instrumentality)에는 주와 관련하여 다음 각호를 포함한다;

- (a) 해당 주법에서 또는 그 주법에 의해 확정된 직무를 보유하거나 수행하는 사람;
- (b) 해당 주의 공무원;
- (c) 해당 주법에서 또는 그 주법에 의해 주를 위하여 설립된 단체의 피용자

국제문서(international instrument)는 국제기구에 의해 이루어진 선언을 포함한다.

법관(judge)이라 함은 다음 각호의 1에 해당하는 자를 말한다:

- (a) 주 의회나 주 법원이 명한 법관;
- (b) 의회에 의해 법관과 동등한 자격과 신분을 갖는 사람.

법(law)이라 함은 연방법, 준주준주법 또는 주법을 말한다.

주법(law of a State)이라 함은 주에서 시행되는 영연방 법을 제외한 주 법령(enactment) 또는 주에서 시행되는 모든 법을 말한다.

준주준주법(law of a Territory)이라 함은 영연방 법을 제외한 준주준주법령 또는 준주준주에서 시행되는 기타의 모든 법을 말한다.

영연방법(law of the Commonwealth)이라 함은 영연방 법령 또는 호주 전역에서 시행되는 기타 모든 법을 말한다.

구성원(member)이라 함은 위원회의 구성원을 말하며 위원장을 포함한다.

장관(Minster)이라 함은 다음 각호를 말한다;

- (a) 주와 관련하여: 그 주(국왕의 준주)의 장관;
- (b) 호주 수도준주준주 및 북부준주준주와 관련하여: 그 준주준주의 장관.

북부준주준주 법령(Northern Territory enactment)이라 함은 1978년 북부 준주준주(자치구) 법(the Northern Territory(self Government) Act 1978)에서의 법령과 그 법령에 의해 만들어진 법률문서(instrument)를 말한다.

관행(practice)이라 함은 다음 각호에 해당하는 사항을 말한다;

- (a) 영연방이나 영연방 기관에 의하거나 그를 대신하여 행한 것;
- (b) 법령에 따라 행한 것;
- (c) 준주준주 전체 내에서 행한 것;
- (d) 준주 일부에서 준주 행한 것.

위원장(President)이라 함은 위원회의 장을 말한다.

사생활 보호 위원(Privacy Commissioner)이라 함은 1988년 사생활보호법(the Privacy Act 1988)에 의하여 임명된 사생활보호위원회 위원을 말한다.

법령안(proposed enactment)라 함은 다음을 각호에 해당하는 것을 말한다.

- (a) 영연방 의회(the Parliament) 또는 준주의 입법부(the legislature)에 제출된 법안;
- (b) 다음 각목의 기관이 작성한 법률안;
 - (i) 영연방 정부(Government) 또는 준주의 행정부(the Administration);
 - (ii) 영연방의 주 장관(a minister of State of the Commonwealth);
 - (iii) 영연방과 준주의 법률안 제출 기능을 가진 법인체;
- (c) 영연방 또는 준주법에 따라 제출된 법률문서(instrument)안

인종 차별 금지 위원(Race Discrimination Commissioner)은 1975년 인종 차별 금지법에 의하여 임명된 인종 차별 금지 위원회 위원을 말한다.

관련 국제 법률 문서(relevant international instrument)라 함은 제 47조에 의한 선언의 효력발생 관련 국제 법률 문서를 말한다.

대표 진정(representative complaint)이라 함은 진정인이 아닌 1인 이상을 대신 하여 제기된 진정을 말한다.

피진정인(respondent)이라 함은 진정과 관련하여 진정이 제기된 사람을 말한다.

성차별 금지위원회 위원(Sex Discrimination Commissioner)이라 함은 1984년 성차별 금지법에 의하여 임명된 성차별 금지위원회 위원을 말한다.

주(State)는 호주 수도준주(the Australian Capital Territory)와 북부준주(the Northern Territory)를 포함한다.

주 법령(State Enactment)은 주법과 그 주법에 의해 만들어진 법률문서(instrument)를 말한다(호주 수도준주 법령과 북부준주 법령을 포함한다.)

종료(terminate)라 함은 진정에 있어서 제기된 진정에 대한 조사를 기각(decline) 또는 중지(discontinue)하는 것을 말한다.

준주(Territory)에는 호주 수도준주 또는 북부준주를 포함하지 아니한다.

준주법(Territory Act)이라 함은 준주의 입법부에 의해 통과된 법을 말한다.

준주법령(Territory enactment)이라 함은 준주법, 준주명령 또는 준주법이나 명령에 의해 만들어진 법률문서를 말하며, 영연방 법으로서 적용되는 기타의 법률(legislation)을 포함한다.

토레스 해협 섬주민(Torres Strait Islander)이라 함은 토레스 해협 군도의 토착민의 후예를 말한다.

산업 노조(trade union)라 함은 다음 각호의 1에 해당하는 것을 말한다;

- (a) 1996년 작업장 관계법(the Workplace Relations Act 1996)에 따라 등록된 근로자 조직;
- (b) 주법 또는 준주법에 따른 산업 노조;
- (c) 기타 유사한 단체.

불법 차별(unlawful discrimination)라 함은 다음 각호의 법률에 의한 불법행위, 부작위 및 관행을 말한다;

- (a) 1992년 장애차별금지법 제 2장;
- (b) 1975년 인종차별금지법 제 II장 또는 제II A장;
- (c) 1984년 성차별금지법 제 II장;

또한 다음 각호의 법률에 위반되는 모든 행위를 포함한다;

- (d) 1992년 장애인차별금지법 제 2장 제4절;
- (e) 1975년 인종차별금지법 제 27조 제(2)항;
- (f) 1984년 제정된 성차별 금지법 제 94조.

- (2) 본 법에서 북부준주와 관련하여, 주총독(the Governor of a State)이라 함은 북부준주의 관무관(the Administrator of the Northern Territory)을 말한다.

- (3) 본 법에서;
 - (a) 행위에는 그 행위의 거절이나 부작위를 포함한다;
 - (b) 행위나 관행에 있어서, 그 행위나 관행에 해당되는 사람이라 함은 비법인에 의한 행위나 관행의 경우에 그 비법인을 말한다.

- (4) 제(1)항에서 인권(human rights)의 정의에서;
 - (a) 규약(covenant)이 보장하는(recognized) 권리와 자유라 함은 호주에 적용되는 규약에서 보장하는 권리와 자유를 말한다.
 - (b) 기타 관련 국제 법률문서가 보장하거나 선언하는 권리와 자유라 함은;
 - (i) 호주에 적용되는 법률문서(instrument)인 경우(제 (ii)목의 선언이 아닌 법률문서); 호주에 적용되는 법률문서에서 보장하거나 선언하는 권리와 자유, 또는
 - (ii) 호주가 채택한 국제 기구의 선언의 경우; 호주가 채택한 선언이 보장하거나 선언하는 권리와 자유를 말한다.

- (5) 국제기구의 선언(declaration)이라 함은 국제기구의 선언이나 공포(proclamation), 기타 성명(other statement)의 채택(결의문의 통과로 법률문서 발간을 요하지 아니한다)을 말한다.

- (6) 본 법에서 국제기구의 선언을 호주가 채택함이라 함은 선언이 공포된 국제 기구의 회의에서 선언에 대한 찬성 투표를 하거나 기타의 방법으로 그 선언에 대한 지지를 표명하는 것을 말한다.

- (7) 본 법에서 위원회를 대신하여 행위를 하는 사람이라 함은 다음 각호의 사람을 말한다;
 - (a) 제 19조의 위임에 따라 행위를 하는 사람이나 사람의 단체; 또는
 - (b) 제 16조에 따라 시행된 조치에 따라 위원회의 기능을 수행하는 주의 대행 기관.

- (8) 다른 규정이 없는 한, 본 법과 협약에서 사용된 표현(협약에 의한 특정한 의미 부여 여부를 불문한다)은, 협약과 관련된 본 법의 적용을 위해, 협약에서의 의미와 동일하다.

- (9) 본 법에서 호주의 안보(security), 국방(defence) 또는 국제관계가 침해

(prejudice) 되었다 함은 외국정부나 외국정부의 당국 또는 국제 기구가 영연방 정부, 영연방 당국, 영연방이나 영연방 당국을 대신해서 수령하는 사람에게 기밀 사항을 폭로함으로써 인해 발생하는 침해를 말한다.

제4조 주 법 및 영토 법의 적용

- (1) 본 법은 본 법과 동시에 적용될 수 있는 주법이나 준주법을 제외시키거나 제한하지 아니한다.
- (2)
 - (a) 주 법이나 준주 법이 본 법이 취급하는 사안을 취급하는 경우; 및
 - (b) 행위나 부작위가 주 법이나 준주 법의 위반과 동시에 본 법의 위반하는 경우;
 - (c) 주법이나 준주법 또는 본 법에 의해 기소되거나 유죄판결을 받을 수 있으나, 동일한 행위나 부작위에 대해서 거듭 처벌 받지 아니한다.

제5조 법의 적용

본 법은 모든 외부 준주(external Territories)에 효력을 미친다.

제6조 적용범위

- (1) 본 법은 영연방과 노퍽 섬의 권한으로 왕권을 구속한다. 그러나 다른 명문 규정이 없는 한, 주의 권한으로 왕권을 구속하지 아니한다.
- (2) 본 법은 영연방이나 주나 노퍽 섬의 권한으로 법 위반을 이유로 국왕을 기소할 수 없다.

제 II 장 인권 및 기회평등 위원회

제 1 절 위원회의 설치 및 구성

제7조 인권 및 기회평등 위원회

- (1) 본 법에 의하여 인권 및 기회평등 위원회를 설립한다.
- (2) 위원회는;
 - (a) 영속적으로 승계되는 법인(a body corporate)으로서;
 - (b) 직인(a common seal)을 가지며;
 - (c) 부동산과 개인 재산을 취득, 소유, 처분할 수 있으며;
 - (d) 법인의 이름으로 소를 제기하고 소송 당사자가 될 수 있다.
- (3) 모든 법원과 법관 및 법원직원은 서류에 압인된 위원회의 직인을 확인해야 하며, 적법하게 봉한 것으로 보아야 한다.

제8조 위원회의 구성

- (1) 위원회는 구성은 다음과 같다;
 - (a) 위원장;
 - (b) 인권 위원;
 - (c) 인종 차별 위원;
 - (ca) 원주민과 토레스 해협 섬주민 사회 정의 위원;
 - (d) 성차별금지 위원;
 - (e) 장애인차별금지 위원.
- (2) 위원들은 위원회 조직 전체의 성격을 증진하는 방법으로 행위를 하여야 한다.
- (3) 제 11조 제(1)항 제(aa)호, 제11조 제(1)항 (ab)호, 제11조 제(1)항 제(f)호 및 제 31조 제(b)호에서의 위원회의 기능과 제 11조 제(1)항 제(p)호 및 제31조 제(k)호에서의 위원회의 기능은 관련된 범위 내에서 위원장이 수행하고 본 법에서 이러한 기능의 수행과 관련하여 위원회나 위원이라 함은 위원장을 말한다.

- (4) 위원회의 기능의 수행이나 권한의 행사는 위원장, 인권 위원, 인종 차별금지 위원, 원주민과 토레스 해협 섬주민 사회정의 위원, 성차별금지 위원 또는 장애 차별금지 위원직이 궐위된 경우에 아무런 영향을 받지 아니한다.

제8A조 위원장

- (1) 위원장은 연방총독에 의해 상임위원이나 비상임 위원으로 임명된다.
- (2) 위원장은 위원회의 선임위원이다.
- (3) 위원장은 위원회의 행정적인 업무를 관리할 책임이 있다.

제8B조 인권 위원

- (1) 인권 위원은 연방총독이 상임 위원으로 임명한다.
- (2) 총독은 적합한 자격과 지식 및 경험을 갖추고 있는 자를 인권위원으로 임명한다.

제9조 주 사법직 보유자(the holder of a judicial office of a State)의 임명에 대한 약정(arrangement)

- (1) 연방총독은 주 사법직 보유자를 위원회에 임명하기 위해 필요한 경우 그의 업무 수행(services)보장을 위한 약정을 해당 주총독과 체결할 수 있다.
- (2) 제 (1)항의 약정에서 그 업무수행과 관련하여 영연방이 주에게 보상하도록 규정할 수 있다.

제10조 법관의 신분보장등

- (1) 사법직에 있는 자를 위원으로 임명하거나 위원으로서의 그 업무수행(service)에 있어서, 사법직의 임기(tenure), 직급(rank), 직함(title), 신분(status), 서열(precedence), 봉급(salary), 연간 수당(annual allowances)이나 기타 수당 또는 사법직 보유자로서의 기타 권리나 특권에 영향을 주지 않으며, 모든 경우에 위원

으로서의 업무수행은 사법직 보유자의 업무수행으로 보아야 한다.

- (2) 본 조에서 사법직(judicial office)이라 함은 다음 각호를 말한다
 - (a) 의회에 의한 법관직;
 - (b) 의회에 의한 법관과 동일한 신분상의 효력을 가진 직

제 2 절 위원회의 의무, 기능 및 권한

제10A조 위원회의 의무

- (1) 본 법이나 기타의 법에서의 위원회의 의무는 다음 각호와 관련하여 위원회의 기능 수행을 보장하는 것이다;
 - (a)
 - (i) 인권의 불가분성 및 보편성과 관련하여;
 - (ii) 존엄성과 권리에 있어서 만인이 자유로워야 하며 평등해야 한다는 원칙과 관련하여;
 - (b) 호주 국민에게 효율적으로 가능한 한 최대한의 혜택을 제공
- (2) 본 조가 규정하는 위원회 의무에 대하여 소가 제기될 수 없다.

제11조 위원회의 기능

- (1) 위원회의 기능은 다음 각호와 같다:
 - (a) 1975년 인종 차별금지법과 1984년 성 차별금지법 또는 기타 법령에 의해 위원회에 부여된 기능;
 - (aa) 불법 차별 관련 진정에 대한 조사 및 조정;
 - (ab) 제 II C장에서 제기된 진정의 처리;
 - (b) 제 16조에 의해 효력을 발생하는 약정(arrangement)에 의해 위원회에 부여된 기능;
 - (c) 제 18조의 장관의 선언(declaration)과 관련하여, 주 법령에 명시적으로 위원회에 부여된 기능
 - (d) 제 31조에 의해 위원회에 부여된 기능;
 - (e) 법령과 법령안이 인권과 상충하거나 이를 반하는지의 여부를 확인하기 위해,

- 해당 법령 및 법령안(장관의 요청이 있을 경우)을 조사(examine)하고 그 결과를 장관에게 보고
- (f) 인권과 상충하거나 이를 반할 수 있는 행위나 관행에 대한 조사(inquiry); 및
- (i) 위원회가 적절하다고 판단하는 경우; 조정(conciliation)을 통한 해당 문제 해결
- (ii) 위원회가 해당 행위나 관행이 인권과 상충하거나 이에 반하며 조정을 통한 문제 해결 노력이 적합하지 않다고 판단하거나 그 해결을 하는데 실패한 경우, 조사 내용을 장관에게 보고.
- (g) 호주에서의 인권의 이해와 수용(acceptance), 공개 토론(the public discussion)의 장려(promote);
- (h) 인권을 증진을 위한 목적으로 영연방을 대신하여 인권 관련 연구 및 교육 프로그램을 수행하며 개인 및 당국에 의해 이루어지는 기타 관련 연구 및 프로그램의 조정
- (i) 위원회 재량 또는 장관의 요청으로, 인권관계 문제에 있어서 국회(the Parliament)가 제정해야 하는 법률이나 영연방이 취해야 하는 조치(action)에 대해서 장관에게 보고;
- (j) 위원회 재량 또는 장관의 요청으로, 위원회의 판단에 따라 규약(Covenant), 선언(Declarations) 또는 기타 국제 협정(international instrument)을 준수하기 위해 호주가 취해야 할 조치(action)에 대해서 장관에게 보고
- (k) 위원회 재량 또는 장관의 요청으로, 법률문서와 규약, 선언이나 기타의 관련 국제 협정(international instrument) 사이의 일관성이 여부를 확인하기 위하여, 관련 국제 협정(international instrument)을 조사(examine)하고 그 결과를 장관에게 보고;
- (l) 제(f)항 기능과 관련하여 그러한 종류의 행위나 관행을 피하기 위하여 적절한 방법으로 지침(guideline)을 작성하고 발간;
- (m) 위원회가 적절하다고 판단하는 경우, 법원이 부과한 조건에 따라 법원으로부터 소송 심리의 허가를 얻어 인권 문제 관련 소송에 참가;
- (n) 위에서 기술한 기능 수행과 관련이 있거나 부수적인 제반 기능
- (2) 위원회는 다음 사항을 해서는 안 된다.
- (a) 법령이나 법령안이 특정한 사람이나 사람들이 다른 사람과 평등하게 인권을 행사할 수 있도록 하기 위하여 그들에게 합당한 보장을 확보해 주기 위한 목적인 경우, 법령이나 법령안의 조항을 제(1)조 제(e)항의 목적상 인권과 상충하거나 위배된다고 보는 것

(b) 행위나 관행이 단지 제(1)조 제(f)항에 따라 본 조 제(a)항에 언급된 목적으로 이루어진 경우, 제(1)조 제(f)항의 목적상 인권과 상충하거나 위배된다고 보는것.

- (3) 제(1)항 제(a)호, 제(d)호 및 제(f)호의 예외로서, 위원회는 정보기관(an intelligence agency)의 행위나 관행에 대한 조사하지 아니한다. 정보기관의 행위나 관행이 인권과 상충하거나 위배되어, 차별행위이거나 1975년 인종 차별 금지법과 1984년 성차별 금지법 또는 1992년 장애인차별 금지법을 위반한다는 진정이 위원회에 제기되는 경우, 위원회는 해당 진정을 정보 및 보안 감사관(the Inspector-general of Intelligence and Security)에게 의뢰해야 한다.
- (4) 제(3)항에서 정보기관(intelligence agency)이라 함은 호주 비밀 정보기관(the Australian Secret Intelligence Service)과 호주 안보 정보 기구(the Australian Security Intelligence Organization), 국가평가청 (the Office of National Assessment), 국방부의 국방암호이사회(the Defense Signals Directorate) 및 국방정보기구(the Defense Intelligence Organization)를 말한다.

제13조 위원회의 권한 (12조는 없음)

- (1) 위원회는 업무수행과 관련하여 그 수행을 위하여 필요하거나 용이한 모든 권한을 갖는다.
- (2) 위원회는 그 업무수행 과정에서 발생하는 모든 사안에 대해 장관에게 보고할 수 있으며, 장관의 요청이 있는 경우 그 사안에 대해 장관에게 보고하여야 한다.

제14조 위원회의 재량 검사 및 조사의 형식 등

- (1) 위원회는 기능 수행을 위하여 적절한 방법으로 검사 및 조사를 할 수 있으며 정보 수집 활동에 있어서 증거법칙(rules of evidence)에 구속되지 않는다.
- (2) 다음 각호에 해당하는 사람의 신변 보호(the preservation of the anonymity)가 그 자의 고용 보장(the security of employment), 사생활(privacy), 또는 기타 인권을 보호하기 위해 필요하다고 인정될 경우, 위원회는 그자의 신상을 공개하지 아니하도록 지시(direction)할 수 있다.

- (a) 위원회에 진정을 제기한 사람
 - (b) 위원회나 위원회 대표자(a person acting on behalf of the Commission)에게 다음과 같은 행위를 한 사람
 - (i) 정보제공 또는 정보제공의 제안;
 - (ii) 서류작성(produce a document) 또는 서류작성의 제안;
 - (iii) 증거제시 또는 증거제시의 제안;
 - (iv) 제출(submission) 또는 제출을 제안;
- (3) 위원회는 다음 각호의 경우 공개해서는 안 된다거나, 위원회가 특별히 지정한 방법이나 특정인에게만 공개해야 한다는 것을 지시를 할 수 있다;
- (a) 위원회에 제출된 증거나 정보;
 - (b) 위원회를 위하여 작성된 자료의 내용;
- (4) 위원회가 제(3)항에 의하여 증거나 정보 또는 자료 내용의 공개와 관련하여 지시를 내릴 경우, 위원회에 제출된 증거나 위원회를 위해 작성된 자료가 아닌 다른 방법으로 해당 사안을 알고 있는 사람이 제 3자에게 그 증거, 정보, 자료를 포함한 사안을 전달하는 것을 금하지 아니한다.
- (5) 제(3)항의 지시 여부를 결정함에 있어서, 위원회는 그 상황과 관련된 다음 각호에 대한 보호의 필요여부를 고려해야 한다;
- (a) 호주의 안보(security), 국방(defense) 또는 국제관계의 침해(prejudice);
 - (b) 영연방정부와 주 정부 또는 주 정부들 사이의 침해;
 - (c) 영연방이나 주 내각이나 내각 위원회의 심의나 결정의 노출;
 - (d) 연방 집행위원회나 주 집행위원회의 심의(deliberations)나 권고의 공개(disclosure);
 - (e) 형사법의 시행에 관한 정보의 존재 또는 기밀 출처의 노출이나 이에 대한 주장
 - (f) 생명 또는 신체적 안전의 위협;
 - (g) 법의 적절한 시행이나 공공 안전의 보호에 대한 침해;
 - (h) 다른 법령 하에서 절대적으로 또는 제한적으로 노출이 금지된 정보의 공개;
 - (i) 개인 정보의 부당한 공개;
 - (j) 기밀인 상업 정보의 부당한 공개.
- (6) 위원회는 제(5)조 제(a)항부터 제(k)항에서의 사안을 고려하는 경우에, 위원회는

그 검사 및 조사결과를 이해관계자가 통보 받을 수 있는 권리의 보장과 적절한 균형을 이루도록 하여야 한다.

- (7) 제(2)항 및 제(3)항에 의한 위원회의 지시를 위반해서는 아니 된다.
위반 시는 다음 각호의 벌금에 해당된다;
(a) 자연인의 경우: 미화 1,000불;
(b) 법인의 경우: 미화 5,000불.
- (8) 제(1)항에서 “기능”은 1984년 제정된 성차별 법이나 1992년 제정된 장애 차별 법에서 위원회에 부여한 기능을 포함하지 않는다.

제15조 위원회의 자문 권리

위원회는 그의 기능을 수행하는 데 있어서 적합한 사람, 정부기관, 또는 비정부 기구와 협력하거나 협의할 수 있는 권리를 갖는다.

제16조 정부간의 약정

- (1) 연방 장관은 주 장관과 다음에 관한 약정을 할 수 있다;
 - (a) 위원회의 기능의 합동 수행;
 - (b) 영연방을 대신하여 주 또는 주의 대행기관에 의한 위원회 기능 수행 또는;
 - (c) 주를 대신하여 인권, 고용, 직업에서의 차별과 관련하여 위원회의 기능 수행;
- (2) 본 조항 하에서의 약정은 약정을 하는 장관과 주 장관이 필요하다고 판단하는 경우 부수적이며 보조적인 조항을 포함할 수 있다.
- (2A) 본 조항 하에서 이루어진 약정 하에서 주나 주의 대행기관에서 행한 또는 그와 관련된 행위는 본 법과 1975년 제정된 인종 차별 금지 법과 1984년 제정된 성차별 금지 법 및 1992년 제정된 장애인 차별 금지 법의 목적으로 위원장에 의해서 또는 위원장과 관련하여 이루어진 것으로 간주해야 한다.
- (3) 장관은 본 조항 하에서 그 약정의 변경이나 폐지에 대해 약정이 시행되는 주의 장관과 약정을 할 수 있다.

- (4) 본 조항 하에서의 약정이나 그 약정의 변경이나 폐지는 서면으로 이루어져야 하며 본 조항 하에서 약정이 이루어지거나 변경되거나 또는 폐지된 각 협정의 사본은 “관보”에 출판되어야 한다.

제17조 자문 위원회

- (1) 장관은 최소한 한 개의 자문 위원회를 설치해야 하며 필요하다고 판단할 경우 다음과 같은 기능을 수행하는 2개 이상의 자문 위원회를 설치할 수 있다;
 - (a) 위원회의 기능의 수행에 관해 위원회에 대한 자문 역할;
 - (b) 장관의 요청이 있을 경우 호주가 협약을 준수하기 위한 필요한 조치를 장관에게 보고하고 기회의 평등, 취업과 직업 상의 평등 대우와 관련된 국가 정책과 관련하여 장관에 대한 자문 역할
- (2) 위원회는 장관의 승인을 얻어 위원회에 대한 자문 역할을 하는 하나 또는 그 이상의 자문위원회를 둘 수 있다.

제18조 장관에 의한 선언

장관은 주 법령이 위원회에 부과하는 기능이 위원회에 의해 편리하게 수행될 수 있다고 판단 할 경우 관보에 게재함으로써 이 사실을 선언할 수 있다.

제19조 위임

- (1) 위원회는 위원회의 직인이 있는 문서를 통해 위원회의 위원이나 위원회의 직원이나 다른 사람이나 기관에 본 법 하에서 위원회에 부여된 권한의 전부 또는 일부를 위임할 수 있다.
- (2) 본인이 서명한 서면에 의해 위원은 위원회의 승인을 얻어 본 법 하에서 위원이 행사할 수 있는 권한의 전부 또는 일부를 다음의 사람에게 위임할 수 있다;
 - (a) 위원회의 위원 또는;
 - (b) 위원회의 직원 또는;
 - (c) 기타의 다른 사람이나 기관.
- (2A) (2)항은 위원장이 제 II B 또는 II C장 하에서의 위원장의 어떠한 권한도 위원회

의 다른 위원에게 위임하는 것을 허용하지 않는다.

- (2B) (2)항은 위원장이 다음에 관한 위원장의 어떠한 권한도 인권 위원 이외의 위원에게 위임하는 것을 허용하지 않는다;
 - (a) 제 8조 (6)항에 따라 위원장이 수행해야 하는 제 11조 (1)-(f)항 및 (1)-(p)항 하에서의 위원회의 기능 또는;
 - (b) 제 8조 (6)항에 따라 위원장이 수행해야 하는 제 31조 (b)항 및 (k)항 하에서의 위원회의 기능.
- (2C) 위원회의 승인에 대한 (2)항의 요건은 위원장 기능의 위임에는 적용되지 않는다.
- (3) 위임 증서의 조항을 조건으로 (1)항 하에서 위원회의 권한을 위임 받은 사람은 그 권한의 행사의 목적으로 본 법에 의해 위원회의 위원에게 부여된 모든 권한을 행사할 수 있다.
- (4) (1)항에서 “권한”은 1975년 제정된 인종 차별 금지법과 1984년 제정된 성차별 금지법 또는 1992년 제정된 장애 차별 금지법에 의해 위원회에 부여된 권한을 포함하지 않는다.
- (5) 본 조항에서 반대의 의도가 나타나지 않는 한 “위원”은 위원회의 위원을 말한다.

제 3 절 인권에 관한 기능

제19A조 절은 victimization offences에 적용된다.

본 절에서 인권과 상충하거나 이를 위배하는 행위나 관행이라 함은 제 26조 (2)항 하에서의 위반 행위를 포함한다.

제20조 인권과 관련된 기능의 수행

- (1) (2)항의 조건으로 위원회는 다음과 같은 경우에는 제 11조 (1)-(f)항에 명시된 기능을 수행하여야 한다;
 - (a) 장관의 요청이 있을 경우;

- (b) 행위나 관행이 인권과 상충하거나 이를 위배한다는 진정이 서면으로 위원회에 제기된 경우;
 - (c) 위원회가 필요하다고 판단할 경우.
- (2) 위원회는 재량으로 행위나 관행에 대한 조사를 하지 않기로 결정할 수 있고, 조사를 시작한 경우 다음과 같은 조건이 충족될 경우 조사를 중지할 수 있는 권한을 갖는다.
- (a) 위원회가 그 행위나 관행이 인권과 상충하거나 이를 위배하지 않는다고 판단할 경우;
 - (b) 그 행위나 관행의 피해자가 조사가 이루어지거나 계속되는 것을 원치 않고 이를 위원회가 납득할 경우 또는;
 - (c) 행위나 관행에 관해 위원회에 진정이 제기된 경우;
 - (i) 그 행위나 관행이 이루어진 경우부터 12개월이 지난 후 진정이 제기된 경우
 - (ii) 위원회의 판단에 따라 진정이 사소하거나 남소이거나 오해로 인한 것이거나 실체를 결여한 것인 경우;
 - (iii) 진정의 사안과 관련하여 이미 다른 구제조치가 취해지고 위원회가 판단하기에 그 구제조치가 충분히 이루어진 경우;
 - (iv) 위원회가 판단하기에 진정의 사안과 관련하여 다른 구제 조치가 더욱 적절하며 그 진정을 제기한 사람에게 가능하다고 판단할 경우
 - (v) 진정의 사안이 위원회나 기타의 법적 당국에 의해 이미 처리되고 그 사안이 충분히 취급되었다고 위원회가 판단할 경우
 - (vi) 진정의 사안이 다른 법적 당국에 의해 더 효과적으로나 편리하게 취급될 수 있다고 위원회가 판단할 경우.
- (3) 조치나 관행에 관해 진정이 위원회에 제기된 시점으로부터 2개월의 기간이 만료되기 전에 위원회는 그 조치나 관행에 대한 조사의 개시 여부를 결정해야 한다.
- (4) 위원회가 위원회에 제기된 진정에 대한 조사를 개시하거나 계속하지 않기로 결정하는 경우 위원회는 그 진정이 (4A)항 하에서 위원회에 이진된 것이 아닌 한 그 결정 이유를 불만 제기자에게 서면으로 통지하여야 한다.
- (4A)
- (a) 조치와 관행에 관해서 위원회에 진정이 제기된 경우;

- (b) 진정의 사안을 사생활 문제 위원이 1988년 제정된 사생활 문제 법 제 27조 (1)-(a)항 또는 제28조 (1)-(b)항 하에서 더욱 효과적으로 또한 용이하게 처리할 수 있다고 위원회가 판단할 경우, 위원회는 그 행위 또는 관행에 대한 조사를 개시하지 않거나 계속하지 않기로 결정할 경우;

위원회는

- (c) 그 진정을 사생활 문제 위원에게 이전해야 하며;
- (d) 진정이 이전되었다는 사실을 진정 제기자에게 서면으로 통지해야 하며;
- (e) 사생활 문제 위원에게 그 진정과 관계되는 위원회가 보유, 통제하고 있는 모든 정보나 서류를 전달해야 한다.

(4B) (4A) 항 하에서 이전된 진정은 1988년 제정된 “**사생활 문제 법**” 제 V부 하에서 사생활 문제 위원에게 제기된 것으로 간주해야 한다.

- (5) 위원회가 다음의 경우가 해당된다고 판단할 경우;
 - (a) 다른 사람의 행위나 관행이 인권과 상충하거나 이를 위배했다며 진정을 제기하기를 희망하는 경우,
 - (b) 진정을 제기하고자 하는 사람이 진정서를 작성하는 데 위원회의 도움을 요청하는 경우

위원회는 그 사람에게 적절한 지원을 제공하기 위한 합리적인 조치를 취해야 하는 의무를 갖는다.

- (6) 수감자는 다음과 같은 권리를 갖는다:
 - (a) 수감자를 감시하는 사람 (본 항과 7항에서 “**관리인**”으로 명칭)이나 수감과 관련된 업무를 수행하는 다른 사람 (본 항과 7항에서 “**보호담당원**”으로 명칭)에게 다음의 권리를 보장받을 수 있도록 요청할 수 있다;
 - (i) 본 절 하에서 진정서를 작성하고 진정을 제기한 이후 관련 문서, 정보를 위원회에 봉함 봉투에 넣어 제출하는 데 필요한 설비를 제공받을 수 있는 권리, 또한
 - (ii) 수감자가 관리인이나 보호담당원을 통해 부당한 지연 없이 위원회에 봉함 봉투를 송부할 수 있는 권리
 - (b) 위원회로부터의 봉함 봉투를 관리인이나 보호담당원을 통해 부당한 지연 없이 전달받을 수 있는 권리

- (7) 수감자의 봉합봉투를 위원회에 전달하거나 위원회의 봉합봉투를 수감자에게 전달 시 관리인이나 보호담당원은 봉합 봉투를 개봉하거나 그 안의 어떠한 내용을 검사할 수 없다.
- (8) 항과 (7)항의 목적으로 위원회는 해당 주 당국이나 영토의 해당 기관과 그 주나 영토의 수감자에게 위원회가 송부하는 봉합봉투의 확인 및 전달에 대한 약정을 할 수 있다.

제21조 정보 및 서류를 획득할 수 있는 권한

- (1) 본 절 하에서 검사, 조사 중인 사안과 관련된 정보를 제공하거나 필요한 서류를 작성할 수 있다고 위원회가 판단하는 사람에게 서면으로 명시된 장소, 기간, 날짜와 시간 안에 다음과 같은 것을 하도록 요청할 수 있다:
 - (a) 위원회에 그 사람이 서명한 서면에 의해 법인인 경우에는 법인을 대신하여 해당 정보를 제출할 것; 또는
 - (b) 위원회를 위해 해당 서류를 작성하는 것.
- (2)
 - (a) 상기의 1항하에서 위원회에 관련 정보나 서류를 제출하도록 서면으로 요청 받았을 경우 또한;
 - (b) 정보기관이 출처이거나 정보기관으로부터 받은 정보나 서류를 요청받았을 경우; 그 사람은 요청을 한 기관에 요구사항을 이행한다고 통지하여야 한다.
- (3) (2)항에서 정보기관이라 함은 호주 비밀정보원과 호주 보안정보청과 국가평가청 또는 국방부의 국방정보 조직 또는 국방암호위원회를 말한다.
- (4) (1)항에 따라 위원회에 서류가 제출되는 경우 위원회는;
 - (a) 그 서류를 보관하거나 사본을 만들거나 또는 발췌를 할 수 있으며;
 - (b) 그 서류와 관계된 조사나 검사에 필요한 기간 동안 그 서류를 보관할 수 있으며;
 - (c) 그 기간 동안 위원회가 그 서류를 보유하지 않은 경우에 한 개 이상의 서류를 조사할 자격이 있는 사람이 타당한 기간 동안 검사하는 것을 허용할 수 있다.

- (5) 본 절 하에서 개시된 조사와 관련된 사안에 관해 정보를 제공할 능력이 있다고 위원회가 판단하는 사람에게 위원은 서면으로 명시한 날짜와 시간, 장소에 출두하여 조사 사안에 관한 질문에 답변을 하도록 요구할 수 있다.
- (6) (1)항 또는 (5)항 하에서 이루어진 요청에 따라 명시한 장소에 출두한 사람은 영연방으로부터 출두에 대한 합리적인 금액을 받을 권리가 있다.

제22조 증인을 신문하는 권한

- (1) 위원은 제 21조에 따라 위원 앞으로 출두가 요청된 사람에게 선서를 시키거나 무선서 증언을 하게 할 수 있으며 선서나 무선서 증언 후 그 사람을 신문할 수 있다.
- (2) 본 절의 목적을 위한 선서나 무선서 증언은 그 사람이 제시하는 증거가 사실임을 공약하는 선서나 무선서 증언이다.

제23조 요청준수불이행

- (1) 본 법 하에서 다음이 요청될 경우 상당한 이유 제시 없이 이 요청을 거절해서는 안 된다.
 - (a) 선서를 하거나 무선서 증언을 하는 것; 또는
 - (b) 정보를 제공하거나 서류를 작성하는 것;벌금;
 - (a) 자연인의 경우, 미화 1,000불 또는
 - (b) 법인의 경우, 미화 5,000불
- (2) 제 21조 (5)항 하에서의 통지를 받은 후 납득할 만한 이유 제시 없이 다음의 행위를 하는 사람은;
 - (a) 통지의 내용의 준수를 하지 않거나 못 한 사람;
 - (b) 통지의 내용에 따라 위원 앞에 출두한 경우 위원이 답변을 요청한 질문에 답변을 거절한 사람은;

다음의 범위 내에서 약식 판결에 의한 벌금을 물어야 한다;

- (a) 자연인의 경우; 미화 1,000불 또는;
 - (b) 법인의 경우; 미화 5,000불.
- (3) 본 절에서 요청된 정보의 제공이나 서류의 작성 또는 질문에 대한 답변으로 인해 요청을 받은 자가 고발될 가능성이 있을 경우 요청된 정보의 제공, 서류의 작성 또는 질문에 대한 답변을 거절하는 것이 “**상당한 이유제시**”이다.

제24조 정보 또는 서류 내용의 노출

- (1) 법무부 장관이 위원회나 위원회를 대신하여 행위를 하는 사람에게 요청한 정보를 제공하거나 (질문에 대한 답변으로서 정보의 제공 포함) 서류로 제공하는 것이 다음의 이유로 공공의 이익에 반한다는 것을 증명하는 증명서를 위원회에 제공하는 경우 위원회나 기타의 어느 사람도 정보의 제공이나 서류의 작성을 요구할 권한이 없다;
 - (a) 호주의 안보나 국방, 국제관계를 침해할 수 있다는 이유;
 - (b) 영연방 장관과 주 장관 사이의 정보 교환의 노출을 구성하여 영연방 정부와 주 정부 사이의 관계에 해가 될 수 있다는 이유;
 - (c) 내각이나 내각 위원회의 협의나 결정의 노출을 포함할 수 있다는 이유;
 - (d) 정보집행위원회의 협의나 자문의 노출을 포함할 수 있다는 이유;
 - (e) 진행 중인 범죄나 범죄 활동에 대한 수사 또는 조사나 공정한 재판을 침해할 수 있다는 이유
 - (f) 형사법의 집행과 관련되는 정보의 기밀 출처나 이의 존재를 노출시키거나 이를 확인하는 것을 가능하게 할 경우
 - (g) 형사법의 집행에 대한 책임이 있는 기관의 업무 방법이나 조사의 효율성에 해가 될 수 있다는 이유;
 - (h) 사람의 생명이나 신체적 안보를 위태롭게 할 수 있다는 이유;
- (1A) 제 II A부 하에서 원주민 및 토레스 해협 섬 주민 정의 위원회의 기능의 수행과 관련하여 (1)항 ((1)-(a) 및 (b)가 아닌)이 주 또는 영토의 법무부 장관이 제출한 증명서와 관련하여 갖는 효력은 영연방의 법무부 장관이 제공하는 증명서와 관련하여 갖는 효력과 동일하다. 이 추가적인 효과와 관련하여 내각, 내각 위원회 또는 집행위원회라 함은 관계된 주나 영토의 위원회나 해당 기관을 말한다.
- (2) 법무부 장관이 위원회나 위원회를 대신하여 행위를 하는 사람에게 관련 사안에

관한 정보의 존재 여부에 관한 정보를 제공하는 것이나 필요한 문서의 존재 여부에 관한 정보를 제공하는 것이 다음의 이유로 공공의 이익에 반한다는 것을 증명하는 증명서를 위원회에 제공하는 경우 위원회나 기타의 어느 사람도 관련 사안에 대한 정보의 존재 여부에 대한 답변이나 관련 문서의 존재 여부에 대한 답변을 요구할 권한이 없다;

- (a) 호주의 보안이나 국방, 또는 국제관계에 해가 될 수 있다는 이유 또는;
- (b) 국가 범죄 당국의 적절한 업무 수행에 해가 될 수 있다는 이유;

(3)

- (a) 본 법 하에서 정보를 제공하거나 서류의 작성이 요청 시 이를 거절하는 경우;
- (b) 제 21조 (5)항 하에서 이루어진 통지에 따라 위원 앞에 출두한 사람에게 제기된 질문에 답변을 거절하는 경우는 다음과 같은 이유로는 정당화될 수 없다:
- (c) 장관이나 영연방의 당국이나 영연방의 당국을 대신하여 행위를 하는 사람이나 기관에 제공된 법적 권고가 노출된다는 이유;
- (d) 기타의 법의 조항을 위반하며 공공의 이익에 반한다는 이유 또는;
- (e) 요청받은 사람에게 정보 제공 또는 서류 작성 시 벌금이 부과될 수 있다는 근거로.

(4) 기타의 모든 법의 조항 하에서 다음과 같은 이유로 벌금이 부과되지 않는다;

- (a) 본 법에 따라 정보의 제공이나 서류의 작성이 요구된 경우 또는;
- (b) 제 21조 (5)항 하에서 이루어진 통지에 따라 위원 앞에 출두하는 사람이 질문에 대한 답변을 해야 할 경우

제26조 법집행 방해죄

(1) 다음의 사람을 방해, 저지하거나 괴롭히거나 간섭해서는 안 된다;

- (a) 본 법 하에서 조사나 검사에 참여하는 위원 또는;
- (b) 본 법 하에서 위원회를 대신해서 조사나 검사를 수행하는 사람

벌금:

- (a) 자연인의 경우; 미화 1,000 불 또는;
- (b) 법인의 경우; 미화 5,000 불.

(2)

- (a) 고용을 거절하는 사람; 또는
- (b) 다른 사람에게 고용된 사람을 해고하거나 해고하겠다고 위협하는 사람;
- (c) 다른 사람에게 고용된 사람을 차별하거나 차별하겠다고 위협하는 사람 또는;
- (d) 금전적이거나 기타의 처벌이나 징계 조치로 위협, 강요하거나 이를 부과하는 사람은

다음과 같은 행위를 했다는 이유로;

- (e) 위원회에 진정을 제기했거나 제기하겠다는 이유로;
- (f) 어느 사람이 인권과 상충하거나 이를 위배하는 행위를 했다는 사실을 주장하거나 주장하겠다는 이유로;
- (g) 위원회나 위원회를 대신하여 행위를 하는 사람에게 관련 정보를 제공하거나 서류를 작성했거나 이를 하겠다는 이유로;
- (h) 위원회나 위원회를 대신하여 행위를 하는 사람에게 증거를 제시하거나 제시하겠다는 이유로 유죄판결에 의한 다음과 같은 벌금을 물어야 한다;
- (i) 자연인의 경우; 미화 2,500불 이하의 벌금이나 3개월 이내의 징역 또는 두 가지 모두 또는;
- (j) 법인의 경우; 미화 10,000불 이내의 벌금.

(3) 다른 사람의 조치나 행위가 인권과 상충하거나 이를 위배한다는 주장이 거짓이며 선의로 이루어지지 않은 것이 입증되는 경우에 (2)-(a), (b), (c) 또는 (d)항에 명시된 위반 행위를 했다는 이유로 2항을 근거로 개시된 기소에 대한 방어이다.

제27조 위원회의 변론기회제공

어떤 행위나 관행에 대한 조사의 결과로 그 조치나 행위가 인권과 상충하거나 이를 위배한다고 판단할 경우 위원회는 그 조치나 행위를 한 사람에게 그 사람의 선택에 따라 다음 중 한 가지나 두 가지 모두의 합리적인 기회를 주기 전에는 장관에게 보고해서는 안 된다:

- (a) 직접이나 대표를 통해 위원회에 출두하여 해당 조치나 행위에 대해 구두로 변론할 수 있는 기회;
- (b) 그 조치나 행위에 관해서 위원회에 서면으로 변론할 수 있는 기회

제28조 문제 처리

조사의 대상인 사안을 해결하는 데 있어서 위원회는 사안의 해결이 인권의 인식과 보호의 필요성을 반영해야 함을 인식해야 한다.

제29조 권고를 포함한 보고서

- (1) 위원회의 검토 결과 해당 법령이나 법령안이 인권과 상충하거나 이를 위배할 경우 위원회는 장관에게 제출되는 검토의 결과에 대한 보고서에 그 법령이나 법령안의 개정안을 함께 제시해야 한다.
- (2) 조치나 행위에 대한 위원회의 조사 결과 그 행위나 관행이 인권과 상충하거나 이를 위배할 경우, 위원회는
 - (a) 그 행위나 관행을 한 사람에게 서면으로 조사 결과와 그 이유를 통지해야 한다;
 - (b) 통지에 그 행위나 관행의 반복을 예방하기 위해 위원회의 권고사항을 포함할 수 있다;
 - (c) 통지에 다음 중 하나 또는 둘 다에 대한 위원회의 권고사항을 포함할 수 있다;
 - (i) 그 행위나 관행의 결과로 손해나 피해를 입은 사람에게 배상;
 - (ii) 그 행위나 관행의 결과로 손해나 피해를 입은 사람에 대하여 기타의 구제 방법 또는 손해나 피해를 완화하기 위한 기타의 조치
 - (d) 장관에게 제출되는 보고서에 (b)항 또는 (c)항에 따라 이루어진 조사 결과에 따른 권고를 함께 제시해야 한다;
 - (e) 동 보고서에 조사 결과와 권고에 따라 그 행위나 관행을 한 사람이 어떤 조치를 취했는지 또는 취하고 있는지와 그 조치의 성격에 대해 어느바 대로 제시해야 한다.
 - (f) 그 행위나 관행을 한 사람에 대한 보고서의 사본을 만들어야 하며 위원회에 진정이 제기된 경우:
 - (i) 그 행위나 관행으로 영향을 받은 당사자에(affected person) 의해 제기된 경우, 진정에 대한 보고서의 사본을 만들어야 한다.
 - (ii) 제 3자에 의해 진정이 제기된 경우, 진정에 대한 보고서의 사본을 말할 수 있다.

- (3)
- (a) 행위나 관행에 관해 위원회에 진정이 제기되고;
 - (b) 그 행위나 관행에 대한 조사 결과 위원회가 다음 사항을 발견하는 경우;
 - (i) the existence of the act or practice has not been established; 또는
 - (ii) 그 행위나 관행이 인권과 상충하거나 이를 위배하지 않는 경우;
위원회는 그 조사 결과에 대한 보고서의 사본을 진정 제기자와 또한;
 - (iii) (b)-(1)항이 적용되는 경우에는; 그 행위나 관행을 했다고 주장되는 사람에게
 - (iv) (b)-(2)항이 적용되는 경우에는; 그 행위나 관행을 한 사람에게 제출해야 한다.
- (4) 본 조 하에서 주어야 하는 통지나 보고서에 발견사항과 그 이유를 상술함에 있어 위원회는 위원회가 제 14조 (5)항에 참조된 사안과 제 14조 (6)항 하에서의 위원회의 의무를 존중하며 그렇게 하는 것이 바람직하다고 생각하는 경우에는 그 사안을 제외할 수 있다.
- (5) (4)항 하에서 위원회가 어느 사안을 보고서에서 제외하는 경우 위원회는 제외된 사안과 그 이유에 대한 설명하는 보고서를 작성해야 하며 그 보고서를 장관에게 제공해야 한다.

제 4 절 고용에 있어서 기회평등에 관한 기능

제30조 해석

- (1) 본 절에서
“**행위**”는 다음을 포함한다;
- (a) 주 또는 주 당국에 의한 또는 그 대신에 이루어진 행위;
 - (b) 주 법 하에서 이루어진 행위;
 - (c) 주 전체 에서 또는;
 - (d) 부분적으로 주 내에서 이루어진 행위, 그 행위가 주 내에서 이루어진 한도까지
- “**관행**”은 다음을 포함한다;
- (a) 주 또는 주 당국에 의한 또는 그 대신에 이루어진 관행;
 - (b) 주 법 하에서 이루어진 관행;

- (c) 주 전체에서 또는;
- (d) 부분적으로 주 내에서

(1A) 본 절에서 차별을 구성하는 행위나 관행이라 함은 제 26조 (2)항 하에서 위반이 되는 행위를 말한다.

(2) 본 절은 주의 이름으로 국왕을 구속한다.

제31조 기회평등에 관한 위원회의 기능

다음의 기능이 위원회에 부여된다;

- (a) 취업과 직업의 평등 기회를 해치는 법령이나 법령안이 취업과 직업에 있어서 기회와 대우의 평등을 해치는 효과를 가졌는지의 여부를 확인하기 위한 목적으로 법령과 장관의 요청 시 법령안을 검토하여 그 검토의 결과를 장관에게 보고하는 기능;
- (b) 제도적인 관행을 포함하여 차별을 구성할 수 있는 행위나 관행에 대한 조사 기능;
 - (i) 위원회가 바람직하다고 판단할 경우; 조정을 통한 조사 사안의 해결 기능과;
 - (ii) 위원회가 그 행위나 관행이 차별을 구성하며 조정을 통한 해결이 합당하지 않거나 효과적이지 않았다고 판단할 경우, 조사와 관련된 사항을 장관에 보고하는 기능;
- (c) 호주에서 취업과 업무에 있어서 평등한 기회와 대우에 대한 의식과 공론을 증진하는 기능;
- (d) 영연방을 대신하여 취업과 업무에 있어서 평등한 기회와 대우를 증진하기 위한 목적으로 연구, 교육 프로그램 및 기타 프로그램을 수행하며 또한 영연방을 대신하여 다른 사람이나 당국이 수행하는 프로그램을 조정하는 기능;
- (e) 위원회 재량으로 또는 장관의 요청 시에 취업 또는 업무에 있어서 평등한 기회와 대우와 관련하여 의회가 제정해야 하는 법이나 또는 영연방이 취해야 할 조치에 관해 장관에게 보고하는 기능;
- (f) 장관이 요청 시 협약을 준수하기 위하여 호주가 취해야 할 필요가 있는 조치에 관해 장관에게 보고하는 기능;
- (g) 위원회 재량으로 또는 장관의 요청 시 협약과 기타 국제 협정간의 상충 여부를 확인하기 위한 목적으로 해당 국제 협정을 검토하여 그 검토의 결과를 장

- 관에게 보고하는 기능;
- (h) (b)항에 명시된 행위와 관행을 예방하기 위해 지침을 작성하고 공포하는 기능;
- (i) 위원회가 적합하다고 판단할 경우, 법원의 허가를 얻어 법원이 부과한 조건 하에 소송에 소송 심리에 관여하는 기능;
- (j) 전문적인 기능의 부수적이거나 보조적인 기능.

제32조 기회평등에 관한 기능의 수행

- (1) (2)항 및 (3)항의 조건 하에 위원회는 다음과 같은 경우에 제 31조 (b)항에 명시된 기능을 수행해야 한다;
 - (a) 장관의 요청 시;
 - (b) 어느 행위나 관행이 차별을 구성한다는 진정이 서면으로 위원회에 제기된 경우;
 - (c) 위원회가 바람직하다고 판단할 경우.
- (2) 진정의 대상(subject matter)이 연방의 법령이나 주의 법령에 의해 취급된다고 위원회가 판단할 경우, 위원회는 진정의 사안인 행위나 관행에 대한 조사를 개시해서는 안 되고, 조사가 진행 중일 경우 조사를 계속해서는 안 된다.
- (3) 위원회는 다음의 경우 행위나 관행에 대한 조사를 개시하지 않을 수 있으며, 조사가 진행 중일 경우 조사를 중단할 것을 결정할 수 있다:
 - (a) 위원회가 그 행위나 관행이 차별을 구성하지 않는다고 판단할 경우;
 - (b) 위원회가 그 행위나 관행의 피해자가 조사의 개시 또는 지속을 원치 않는 경우 또는;
 - (c) 그 행위나 관행에 대한 진정이 위원회에 제기된 경우로서;
 - (i) 그 행위나 관행이 이루어진 경우부터 12개월이 지난 후 진정이 제기된 경우
 - (ii) 위원회의 판단에 따라 진정이 사소하거나 남소이거나 오해로 인한 것이거나 실체를 결여한 경우;
 - (iii) 진정의 사안과 관련하여 이미 다른 구제조치가 취해지고 위원회가 판단하기에 그 구제조치가 충분히 이루어진 경우;
 - (iv) 위원회가 판단하기에 진정의 사안과 관련하여 다른 구제 조치가 더욱 적절하며 그 진정을 제기한 사람에게 가능하다고 판단할 경우

- (v) 진정의 사안이 위원회나 기타의 법적 당국에 의해 이미 처리되고 그 사안이 충분히 취급되었다고 위원회가 판단할 경우
- (vi) 진정의 사안이 다른 법적 당국에 의해 더 효과적으로 또는 편리하게 취급될 수 있다고 위원회가 판단할 경우.

제33조 제 3절의 일부 조항 적용

제 20조 (3)항, (4)항 및 (5)항과 제 21, 22, 23, 24, 25, 26 및 27조는 제 31조에서 정한 위원회의 기능 수행과 관련하여 다음과 같은 상정 하에 적용된다;

- (a) 이상의 조항 하에서의 행위나 관행이라 함은 본 절에서 의미하는 행위나 관행이다;
- (b) “인권과 상충하거나 이를 위배한다”는 제 20조 (5)항에서 생략되고 “차별을 구성한다”로 대체된다.
- (c) 제 3절 하에서의 검사 및 조사의 사안은 본 절 하에서의 검사 또는 조사의 사안으로 상정한다. 그 사안은 “행위”를 정의한 제 30조 (1)항 (a), (b), (c) 또는 (d)항에 명시된 행위나 또는 그 항에서 “관행”의 정의의 (a), (b), (c) 또는 (d)항에 명시된 관행을 포함하지 않는다.
- (d) “인권과 상충하거나 이를 위배한다”는 제 26조와 27조에서 생략되고 “차별을 구성하는”으로 대체된다.
- (e) a reference in any of those provisions to another of those provisions were a reference to that other provision as applied by this section.

제34조 해결의 성격

조사의 대상인 사안을 해결하는 데 있어서 위원회는 사안의 해결이 인권의 인식과 보호의 필요성을 반영해야 함을 인식해야 한다.

제35조 권고를 포함한 보고서

- (1) 위원회의 검토 결과 해당 법령이나 법령안이 인권과 상충하거나 이를 위배할 경우 위원회는 장관에게 제출되는 검토의 결과에 대한 보고서에 그 법령이나 법령안의 개정안을 함께 제시해야 한다.
- (2) 조치나 행위에 대한 위원회의 조사 결과 그 행위나 관행이 인권과 상충하거나 이

를 위배할 경우, 위원회는

- (a) 그 행위나 관행을 한 사람에게 서면으로 조사 결과와 그 이유를 통지해야 한다;
- (b) 통지에 그 행위나 관행의 반복을 예방하기 위해 위원회의 권고사항을 포함할 수 있다;
- (c) 통지에 다음 중 하나 또는 둘 다에 대한 위원회의 권고사항을 포함할 수 있다;
 - (i) 그 행위나 관행의 결과로 손해나 피해를 입은 사람에게 배상;
 - (ii) 그 행위나 관행의 결과로 손해나 피해를 입은 사람에 대하여 기타의 구제 방법 또는 손해나 피해를 완화하기 위한 기타의 조치
- (d) 장관에게 제출되는 보고서에 (b)항 또는 (c)항에 따라 이루어진 조사 결과에 따른 권고를 함께 제시해야 한다;
- (e) 동 보고서에 조사 결과와 권고에 따라 그 행위나 관행을 한 사람이 어떤 조치를 취했는지 또는 취하고 있는지와 그 조치의 성격에 대해 아는바 대로 제시해야 한다.
- (f) 그 행위나 관행을 한 사람에 대한 보고서의 사본을 만들어야 하며 위원회에 진정이 제기된 경우:
 - (i) 그 행위나 관행의 affected person 의해 제기된 경우, 진정에 대한 보고서의 사본을 만들어야 한다.
 - (ii) 제 3자에 의해 진정이 제기된 경우, 진정에 대한 보고서의 사본을 만들 수 있다.

(3)

- (a) 행위나 관행에 관해 위원회에 진정이 제기되고;
- (b) 그 행위나 관행에 대한 조사 결과 위원회가 다음 사항을 발견하는 경우;
 - (i) the existence of the act or practice has not been established; 또는
 - (ii) 그 행위나 관행이 인권과 상충하거나 이를 위배하지 않는 경우;
 위원회는 그 조사 결과에 대한 보고서의 사본을 진정 제기자와 또한;
- (c) (b)-(1)항이 적용되는 경우에는; 그 행위나 관행을 했다고 주장되는 사람에게
- (d) (b)-(2)항이 적용되는 경우에는; 그 행위나 관행을 한 사람에게 제출해야 한다.

(4) 본 조 하에서 주어야 하는 통지나 보고서에 발견사항과 그 이유를 상술함에 있어

위원회는 위원회가 제 14조 (5)항에 참조된 사안과 제 14조 (6)항 하에서의 위원회의 의무를 존중하며 그렇게 하는 것이 바람직하다고 생각하는 경우에는 그 사안을 제외할 수 있다.

- (5) (4)항 하에서 위원회가 어느 사안을 보고서에서 제외하는 경우 위원회는 제외된 사안과 그 이유에 대한 설명하는 보고서를 작성해야 하며 그 보고서를 장관에게 제공해야 한다.

제 5 절 행정적 조항

제36조 대리 위원장 및 인권 위원

- (1) 장관은 다음의 경우 대리 위원장을 임명할 수 있다;
 - (a) 이전의 임명 여부를 불문하고 위원장의 궐위 기간 중;
 - (b) 위원장이 그 의무로부터 또는 호주에서 부재 중으로 위원장으로서의 직무를 수행할 수 없는 모든 기간 동안.
- (2) 장관은 다음의 경우 대리 인권 위원을 임명할 수 있다;
 - (a) 이전의 임명 여부를 불문하고 위원의 궐위 기간 중;
 - (b) 인권위원이 그 의무로부터 또는 호주에서 부재 중으로 인권위원으로서의 직무를 수행할 수 없는 모든 기간 동안.
- (3) 위원회의 위원이 아닌 사람이 위원장이나 인권위원 대리로 행위할 경우, 그 사람은 제 21조, 22조, 23조, 24조 및 26조 (제 33조에 의해 적용되는 조항들을 포함하여) 및 제 42조, 48조 및 49조의 목적 하에 위원회의 위원으로 간주되어야 한다.
- (4) (1)항 하에서 이루어진 행위의 정당성을 다음의 이유로 문제삼을 수 없다:
 - (a) 그 사람의 임명이 필요한 상황이 발생하지 않았다는 이유
 - (b) 그 사람의 임명과 관련하여 하자 또는 문제가 있다;
 - (c) 그 사람의 임명의 효력이 정지되었다;
 - (d) 그 사람이 행위를 할 수 있는 상황이 발생하지 않았거나 종결되었다.

제37조 임기 및 임명 조건

- (1) (2)항의 조건 하에 임명된 위원은 위원의 임명 증서에 명시된 바 7년 이내의 기간 동안 취임하나 재임명이 가능하다.
- (2) 판사위원을 제외한 지명된 위원은 법무부 장관이 정한 바대로 본 법이 정하지 않은 기간과 조건의 직위를 갖는다.

제38조 보수 및 수당

- (1) 본 조항의 조건 하에 임명된 위원은 보수 재정위원회에 의해 결정된 보수를 받는다. 그러나 재정위원회의 보수에 대한 결정이 내려지지 않은 경우에는 임명된 위원은 규정한 대로 보수를 받아야 한다.
- (2) 임명된 위원은 규정된 대로 수당을 받아야 한다.
- (3) (1)항 및 (2)항은 1973년 제정된 “**보수 재정위원회 법**”에 따라 효력을 갖는다.
- (4) 판사인 사람이 위원으로 임명되는 경우 판사로서 봉급 및 연차 수당을 받는 동안에는 본 법 하에서의 보수를 받을 수 없다.

제39조 휴가

- (1) 상근 직으로 임명된 위원은 보수 재정위원회가 결정한 바에 따라 휴양 휴가를 받을 수 있다.
- (1A) 장관은 상근 직으로 임명된 사람에게 휴양 휴가 이외의 휴가를 장관이 결정하는 보수나 기타에 관한 조건에 따라 허락할 수 있다.
- (2) 장관은 비상근 위원으로 임명된 사람에게 위원회의 회의에 참여하지 않는 것을 허락할 수 있다.

제40조 사임

임명된 위원은 자신이 서명한 서면 사임서를 총독에게 전달 함으로써 위원 직에서 사임할 수 있다.

제41조 임명의 해지

- (1) 총독은 위원의 임명을 부당행위나 신체적 또는 정신적 불능의 이유로 해지할 수 있다.
- (2)
 - (a) 위원이 파산하고, 파산이나 지불불능의 채무자의 구제에 대한 법의 혜택을 신청하며 채권자와 compound하거나 채권자의 혜택을 위해 보수를 양도하는 경우;
 - (b) 장관의 승인을 받은 경우를 제외하고 상근 직 위원이 위원 직의 이외의 유급 업무에 종사하는 경우;
 - (c) 상근 직 위원이 휴가를 제외하고 14일 간 연속으로 또는 12개월 기간 중 총 28일 간의 결근을 하는 경우;
 - (d) 제 39조 (2)항에 따른 장관의 승인을 받은 경우를 제외하고 비상근 위원이 위원회의 회의에 연속으로 3번의 회의에 결근하는 경우 또는;
 - (e) 위원이 상당한 이유제시 없이 제 42조를 준수하지 않는 경우;
총독은 그 위원의 임명을 해지해야 한다.
- (3) (1)항 및 (2)항에서 “**위원**”은 임명된 위원을 의미하나 판사인 위원을 포함하지 않는다.
- (4) 판사인 임명된 위원이 판사 직을 중단하는 경우에는 총독은 그 위원의 임명을 해지할 수 있다.

제42조 이해관계의 발표

- (1) 위원회에서 논의 중이거나 논의될 사안에 대하여 간접적으로나 직접적으로 금전적 이해관계가 얽힌 위원은 관련 사실을 위원회의 회의에서 가능한 한 조속히 밝혀야 한다.

- (2) (1)항 하에서의 이해관계의 발표 내용은 위원회의 회의록에 기록되어야 하며 그 위원은 다음 사항을 하지 말아야 한다.
 - (a) 그 사안에 관한 위원회의 심의 기간 중 참석 금지
 - (b) 그 사안에 관한 위원회의 모든 결정 관여 금지

제43조 직원

- (1) 위원회를 보조하는 직원은 1999년 제정된 “공무원법” 하의 사람이어야 한다.
- (2) “공무원법”의 목적으로;
 - (a) 위원장 및 위원장을 보조하는 APS 직원은 함께 Statutory Agency를 구성하며 또한;
 - (b) 위원장은 Statutory Agency의 장이다.

제43A조 위원회는 사생활 문제 위원에게 행정적인 보조업무를 제공할 수 있다.

위원회는 1988년 제정된 “사생활 문제 법” 또는 기타의 법 하에서의 사생활 문제 위원 의 업무를 보조하는 행정 서비스를 제공할 수 있다.

제44조 위원회의 회의

- (1) 장관이나 위원장은 하시라도 위원회의 회의를 소집할 수 있다.
- (2) 위원장은 위원회의 기능의 효율적인 수행을 위해 필요하다고 판단하는 바에 따라 위원회의 회의를 소집할 수 있다.
- (3) 위원회 회의의 정족수는 제 8조 하에서 위원 현직에 있는 위원 수의 과반수 이상이다.
- (4) 위원장은 위원장이 출석한 모든 회의를 주재하여야 한다.
- (5) 위원장이 위원회의 회의에 출석하지 않은 경우에는 참석한 위원들이 그들 중 회의를 주재할 한 사람을 선출한다.

- (6) 위원회의 회의에서 제기되는 문제는 회의에 출석하고 투표하는 위원의 다수결에 의해 결정된다.
- (7) 위원회의 회의에서 주재하는 사람은 투표권을 가지며 가부 동수일 때는 결정투표를 갖는다.
- (8) 위원회는 적합하다고 판단하는 바에 따라 회의의 진행 방법을 규정할 수 있으며 회의록을 기록하도록 해야 한다.

제45조 연차보고서

- (1) 위원회는 매년 6월 30일 후에 가급적 조속히 6월 30일에 끝나는 연도까지의 위원회의 업무에 대한 보고서를 장관에게 제출해야 한다. 그 업무 내용은 본 법 및 모든 기타의 법령 및 주 법령 하에서의 업무를 포함한다.
- (2) 위원회의 1차 보고서는 1981년 제정된 “인권 위원회 법” 하에서의 인권 위원회의 운영에 대한 보고서를 포함해야 하며 보고서 내용의 기간은 관계된 법 하에서 전년도 보고서의 제출일부터 본 법의 개시 직전의 기간이다.

제46조 의회에 상정되어야 하는 보고서

장관은 위원회가 자신에게 제공한 모든 보고서의 사본 1부를 제 29조 (5)항을 제외한 본 절 하에서 보고서를 받은 일로부터 의회의 개회일 15일 이내에 의회의 상원과 하원에 각각 제출해야 한다.

제 6 절 법인 계획서

제46A조 법인 계획서

- (1) 위원회는 법인 계획서를 작성해야 한다.
- (2) 제 1차 법인 계획서:
 - (a) 제 1차 법인 계획서는 3년의 기간에 대한 것이다;

- (b) 본 조항의 발효 후 12개월 이내에 장관에게 제출해야 한다.
- (3) 그 후의 모든 법인 계획서는 그 직전 법인 계획서의 기간 3년 간의 기간에 대한 것이어야 한다.
- (4) 위원회는 하더라도 법인 계획서를 검토, 수정할 수 있다.
- (5) 위원회는 의무와 기능을 수행함에 있어서 그 당시의 유효한 법인 계획서를 고려해야 한다.

제46AB조 법인 계획서에 포함되어야 할 사안

각 법인 계획서는:

- (a) 위원회가 그 의무와 기능을 수행하기 위하여 채택하고자 하는 일반 정책과 전략을 제시해야 한다. 또한,
- (b) 위원회의 업무 지표와 목표를 제시해야 한다.

제46AC조 장관에게 제출해야 할 법인 계획서

위원회가 법인 계획서를 작성하거나 수정한 후 가급적 조속히 그 계획서의 사본 1부를 장관에게 제출해야 한다.

제 II A 장 원주민 및 토레스 해협 섬주민 사회정의 위원회

제 1 절 설립 및 기능

제46A조 해석

본 부분에서;

“위원”은 원주민 및 토레스 해협 섬주민 담당 사회정의 위원을 말한다.

“인권”;

- (a) 1975년 제정된 인종 차별 금지법의 별표에 나와 있는 모든 형태의 인종 차별

- 의 제거에 대한 국제 협약에서 보장하는 권리와 자유;
- (b) 규약이 보장하는 권리와 자유 및;
- (c) 선언 또는 기타 관련 국제 협정이 선언 또는 보장하는 권리와 자유

제46B조 원주민 및 토레스 해협 섬주민 담당 사회정의 위원

- (1) 총독이 임명하는 원주민 및 토레스 해협 섬주민 담당 사회정의 위원이 있어야 한다.
- (2) 단, 원주민 또는 토레스 해협 섬주민의 준주 사회에서 상당한 경험이 있다고 총독이 판단할 경우에만 임명될 자격이 없다.

제46C조 위원이 수행하는 위원회의 기능

- (1) 위원회에 부여되는 기능은 다음과 같다:
 - (a) 매년 6월 30일 이후 가능한 한 조속히 원주민 및 토레스 해협 섬주민의 인권의 향유 및 행사와 이들의 인권을 증진하기 위한 권고를 포함한 보고서를 장관에게 제출
 - (b) 원주민 및 토레스 해협 섬주민의 인권에 대한 공론과 인지도를 증진;
 - (c) 원주민 및 토레스 해협 섬주민의 인권에 대한 존중을 증진하며 또한 원주민 및 토레스 해협 섬주민의 인권의 향유와 행사를 증진하기 위한 목적으로 연구와 교육프로그램, 기타 프로그램의 수행;
 - (d) 법령과 법령안이 원주민 및 토레스 해협 섬주민의 인권을 보장, 보호하는지의 여부를 확인하는 목적으로 법령과 법령안을 검토하고 그 검토 결과를 장관에 보고.
- (2) (1)항 하에서의 위원회의 기능은 위원회를 대신해서 위원이 수행한다.
- (3) 본 조항 하에서의 기능을 수행하는 데 있어서 위원회는 원주민 및 토레스 해협 섬주민 위원회와 협의할 의무를 갖고 다음에 대해서 협의할 수 있다;
 - (a) 원주민 및 토레스 해협 섬주민 준주사회에 의해 설립된 기구;
 - (b) 다른 국가의 토착민 기구;
 - (c) 국제 기구 및 기관;
 - (d) 위원회가 적합하다고 판단하는 기타의 기구, 기관 또는 사람들.

- (4) 본 조항 하에서의 기능을 수행하는 데 있어서 위원회는 다음 사항을 존중해야 한다;
 - (a) 세계인권선언, 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제 협약, 경제, 사회 및 문화적 권리에 관한 국제 협약, 모든 형태의 인종 차별의 제거에 대한 협약 및 아동의 권리에 관한 협약, 및
 - (b) 위원회가 관련이 있다고 판단하는 기타의 인권 관련 협정 및;
 - (c) 1991년 제정된 원주민 화해를 위한 위원회 법의 목적

제 2 절 행정적 조항

제46D조 임기 및 임명 조건

- (1) 본 절의 조건 하에 임명된 위원은 위원의 임명 증서에 명시된 바 7년 이내의 기간 동안 취임하나 재임명이 가능하다.
- (2) 판사위원을 제외한 지명된 위원은 총독이 정한 바대로 본 법이 정하지 않은 기간과 조건의 직위를 갖는다.

제46조E 보수

- (1) 본 조항의 조건 하에 임명된 위원은 보수 재정위원회에 의해 결정된 보수를 받는다. 재정위원회의 보수에 대한 결정이 내려지지 않은 경우에는 임명된 위원은 규정한 대로 보수를 받는다.
- (2) 임명된 위원은 규정된 대로 수당을 받아야 한다.
- (3) 본 조항은 1973년 제정된 “**보수 재정위원회 법**”에 따라 효력을 갖는다.

제46F조 휴가

- (1) 상근 직으로 임명된 위원은 보수 재정위원회가 결정한 바에 따라 휴양 휴가를 받을 수 있다.

- (2) 장관은 상근 직으로 임명된 사람에게 휴양 휴가 이외의 휴가를 장관이 결정하는 보수나 기타에 관한 조건에 따라 허락할 수 있다.

제46G조 외부직

장관의 승인이 있는 경우를 제외하고 위원은 위원직 이외의 유급 직에 종사해서는 안 된다.

제46H조 사직

위원은 총독에게 서면으로 사직서를 제출함으로써 위원직에서 사직할 수 있다.

제46I조 임명의 해지

- (1) 총독은 위원의 임명을
 - (a) 부당행위나
 - (b) 위원직의 고유 업무를 수행할 수 없는 장애

- (2) 총독은 다음의 경우 위원의 임명을 해지해야 한다:
 - (a) 위원이 파산하고, 파산이나 지불불능의 채무자의 구제에 대한 법의 혜택을 신청하며 채권자와 compound하거나 채권자의 혜택을 위해 보수를 양도하는 경우;
 - (b) 상근 직 위원이 휴가를 제외하고 14일 간 연속으로 또는 12개월 기간 중 총 28일 간의 결근을 하는 경우;
 - (c) 장관의 승인을 받은 경우를 제외하고 상근 직 위원이 위원 직의 이외의 유급 업무에 종사하는 경우

제46J조 대리 위원

- (1) 장관은 다음 각호 위원의 직무대행의 경우 대리 위원을 임명할 수 있다:
 - (a) 이전의 임명 여부를 불문하고 위원의 궐위 기간 중;
 - (b) 인권위원이 그 의무로부터 또는 호주에서 부재 중으로 인권위원으로서의 직무를 수행할 수 없는 모든 기간 동안.

- (2) (1)항 하에서 이루어진 행위의 정당성을 다음의 이유로 문제삼을 수 없다:
 - (a) 그 사람의 임명이 필요한 상황이 발생하지 않았다는 이유
 - (b) 그 사람의 임명과 관련하여 하자 또는 문제가 있다;
 - (c) 그 사람의 임명의 효력이 정지되었다;
 - (d) 그 사람이 행위를 할 수 있는 상황이 발생하지 않았거나 종결되었다.

제 3 절 기타

제46K조 위원은 정부기관으로부터 정보를 얻을 수 있다.

- (1) 정부기관이 본 장 하에서의 위원의 기능 수행과 관계된 정보나 서류를 확보하고 있다고 위원회가 판단할 경우 위원은 그 기관에 서명 통지를 하여 다음 각호의 사항을 요청할 수 있다;
 - (a) 기관의 서명 하에 위원에게 정보를 제공
 - (b) 위원을 위해 서류를 작성할 것
- (2) 통지는 다음 각호의 사항을 기술해야 한다;
 - (a) 해당 정보나 서류를 위원에게 제출, 작성해야 하는 장소;
 - (b) 해당 정보나 서류를 제출, 작성해야 하는 시간이나 시한.
- (3) 정부 기관은 본 조에 의한 답변에 대하여 다음 각호의 사항을 하지 아니 한다. ;
 - (a) 특정 개인의 신분을 노출하는 방법으로의 정보의 제공 또는;
 - (b) 특정 개인의 신분을 노출하는 서류의 작성;단, 당사자가 정보의 제공이나 서류의 작성을 허락한 경우는 제외된다.
- (4)
 - (a) 본 조항이 규정하는 문서 제공의 의무를 상기 (3)항으로 인해 정부 기관이 이행할 수 없고
 - (b) 개인의 신분을 노출하는 내용을 해당 문서에서 삭제 후 그 문서의 사본을 위원회에 제출할 수 있을 경우,
그 기관은 문제가 되는 내용을 삭제 후 그 문서의 사본을 위원회에 제출해야 한다.

- (5) 본 조항에서 “정부 기관”이라 함은;
 - (a) 영연방이나 주 또는 영토의 당국이나;
 - (b) 영연방이나 주 또는 영토의 기능이나 이의 당국에서 기능을 수행하는 사람을 말한다.

제46L조 위원은 위원회에 정보를 제출해야 한다.

위원은 위원회가 요구하는 본 장 하에서의 위원의 업무에 관한 정보를 제출해야 한다.

제46M조 장관은 위원의 보고서를 제출해야 한다.

장관은 제 46C조 (1)-(a)항 하에서 받은 모든 보고서의 사본에 대해 다음과 같은 조치를 취해야 한다:

- (a) 장관이 그 보고서를 접수한 후 양원의 개원 15일 이내에 의회의 양원에 제출해야 하며;
- (b) 상기 (a)항 하에서 의회의 양원에 보고서를 처음 제출한 후 7일 이내에 각 주와 준주의 검찰총장에게 제출해야 한다.

제 II B 장 불법 차별의 시정

제 1 절 위원장의 조정

제46P조 진정 제기

- (1) 불법 차별에 관한 진정을 위원회에 서면으로 제기할 수 있다.
- (2) 진정인은 다음과 같다:
 - (a) 불법 차별의 1인 피해자
 - (i) 본인을 위해
 - (ii) 본인을 포함한 한 명 이상의 기타 피해자를 위해
 - (b) 불법 차별의 2인 이상의 피해자
 - (i) 본인을 위해
 - (ii) 본인을 포함한 한 명 이상의 기타 피해자를 위해
 - (c) 불법 차별의 피해자 1인 이상을 대신하는 사람이나 산업노조.

- (3) 단체 진정을 하는 경우 같은 그 단체의 구성원은 같은 사안에 대하여 별도로 진정을 제기할 수 없다.
- (4) 위원회는 다음의 각 호가 해당한다고 판단할 경우 당사자에게 도움을 주기 위한 합리적인 조치를 제공해야 한다.
 - (c) 당사자가 (1)항 하에서 진정을 제기하고자 할 경우, 또한
 - (d) 당사자가 진정서의 작성, 또는 reduce it to writing에 대한 위원회의 도움을 요청할 경우

제46PA조 진정의 수정

- (1) 진정인은 위원장의 허가를 얻어 하더라도 진정을 수정할 수 있다.
- (2) 상기 (1)항은 진정을 수정할 수 있는 모든 기타의 권한을 제한하지 않는다.

제46PB조 단체 진정 제기의 요건

- (1) 단체 진정은 제 46P조 하에서 다음의 경우에만 제기할 수 있다;
 - (a) 단체 진정의 구성원 모두가 동일한 사람을 상대로 진정을 제기할 경우,
 - (b) 진정의 모든 내용이 동일하거나 유사하거나 또는 관련된 상황으로부터 야기 되었을 경우;
 - (c) 모든 진정의 내용이 법과 사실 상의 공동의 사안과 관련될 경우
- (2) 제 46P조 하에서의 단체 불만은 다음과 같아야 한다;
 - (a) 단체 진정의 일원을 설명해야 하며,
 - (b) 단체 진정의 성격을 명시해야 하며;
 - (c) 구제조치의 성격을 명시해야 한다.
- (3) 단체 진정의 일원을 설명하는 데 이름을 밝히거나 몇 명이 있는지 구체적으로 밝힐 필요는 없다.
- (4) 단체 진정은 일원의 허락이 없이도 제기될 수 있다.

제46PC조 단체 진정에 관한 기타 규정

- (1) 단체 진정의 일원은 위원장이 제 46PH조 하에서 진정을 처리하기 전에 위원회에 서면 통지를 함으로써 단체 진정을 취하할 수 있다.
- (2) 당사자의 서면 통지가 있을 경우 위원장은 진정인을 대체할 수 있다.
- (3) 위원장은 모든 단계에서 단체 일원의 일원에게 필요한 통지를 지시할 수 있다.

제46PD조 위원장에게 진정의 회부

제 46P조 하에서 진정이 위원회에 제기된 경우 위원회는 그 진정을 위원장에게 회부해야 한다.

제46PE조 위원장, 위원회 또는 위원에 대한 진정

- (1) 본 조의 피진정인은 다음과 같다;
 - (a) 위원장 또는;
 - (b) 위원회 또는;
 - (c) 위원.
- (2) 진정인이 요청서를 제출하는 경우 위원장은 모든 피해 당사자의 동의를 조건으로 진정을 처리해야 한다.
- (3) 상기 (2)항 하에서 위원장이 진정을 기각하는 경우 위원장은 제 46 PH조 (2)항 및 (3)항의 통지요건을 준수하여야 한다.
- (4) 위원장은 제 19조 (2)-(b)항 하에서의 경우를 제외하고 진정에 관한 그의 권한 중 어느 것도 위임할 수 없다.

제46PF조 위원장의 조사

- (1) 제 46PD조 하에 따라 진정이 위원장에게 회부되는 경우 위원장은 그 진정에 대

한 조사를 개시해야 하며 이를 조정하려고 시도해야 한다.

- (2) 2개 이상의 진정이 동일하거나 실질적으로 매우 유사한 상황이나 사안과 관련된 경우 위원장은 단일 조사나 조정을 수행할 수 있다.
- (3) 위원장의 승인을 받아 진정인 또는 피진정인은 주장된 불법 차별의 가해자를 추가하기 위한 목적으로 진정을 수정할 수 있다.

주) 일부 경우, 다른 사람의 행위나 부작위에 대한 책임을 갖고 있는 사람을 불법 차별의 가해자로 취급한다. 다음을 참조하기 바람;

“1992년 제정된 장애 차별 법” 제 122조 및 123조,
“1975년 제정된 인종 차별 법” 제 18A조 및 18E조,
“1984년 제정된 성적 차별 법” 제 105조, 106조 및 107조

- (4) 46PH조에 따라 위원장이 진정을 기각했을 경우 진정에 대한 수정을 할 수 없다.

제46PG조 진정의 취하

- (1) 진정인은 위원장의 허가를 받아 진정을 취하할 수 있다.
- (2) 위원장은 피해 당사자의 동의를 조건으로 진정 취하를 허가해야 한다. 진정 취하에 대한 동의가 없을 경우 위원장은 허가를 하지 아니한다.

제46PH조 진정의 각하

- (1) 위원장은 다음의 이유를 근거로 진정을 각하한다;
 - (a) 주장된 불법 차별이 불법 차별이 아니라고 위원장이 판단하는 경우;
 - (b) 그 행위나 관행이 이루어진 경우부터 12개월이 지난 후 진정이 제기된 경우
 - (c) 위원회의 판단에 따라 진정이 사소하거나 남소이거나 오해로 인한 것이거나 실체를 결여한 것인 경우;
 - (d) 진정의 사안과 관련하여 이미 다른 구제조치가 취해지고 위원회가 판단하기에 그 구제조치가 충분히 이루어진 경우;
 - (e) 위원장이 판단하기에 진정의 사안과 관련하여 다른 구제 조치가 더욱 적절하며 각 진정인에게 그 구제조치가 가능하다고 판단할 경우

- (f) 진정의 사안이 위원회나 기타의 법적 당국에 의해 이미 처리되고 그 사안이 충분히 취급되었다고 위원장이 판단할 경우
 - (g) 진정의 사안이 다른 법적 당국에 의해 더 효과적으로 또는 편리하게 취급될 수 있다고 위원장이 판단할 경우
 - (h) 진정의 사안이 연방 법원이나 Federal Magistrates Court가 취급해야 하는 공적 중요성의 문제를 포함하고 있다고 위원장이 판단할 경우
 - (i) 조정을 통한 진정 사안의 해결 가능성이 없다고 위원장이 판단할 경우
- (2) 진정의 각하를 결정하는 경우 위원장은 진정인에게 서면으로 그 결정과 결정의 이유를 통지해야 한다.
 - (3) 진정인이 아닌 불법 차별의 피해자에게 위원장은 상기의 (2)항 하에서 진정인에게 준 서면 통지의 사본을 제공해야 한다.
 - (4) 위원장은 46PO조 하에서 연방 법원이나 Federal Magistrates Court에 제소하기 전까지만 진정의 각하를 철회할 수 있다.

제46PI조 위원장의 정보 획득 권한

- (1) 본 조는 본 절에서의 조사와 관련된 정보를 제공하거나 관련된 서류를 작성할 수 있다고 위원장이 판단하는 사람과 관련한다.
- (2) 위원장은 서면 통지를 통해 그 사람이 다음 하나 또는 양자를 통지서에 명시되어 있는 기간 또는 명시된 날짜 및 시간에 제출하도록 요구할 수 있다;
 - (a) 통지서에서 요구하는 정보를 서류에 서명을 하여 위원장에게 제출;
 - (b) 통지서에서 명시한 서류를 위원장을 위해 작성
- (3) 통지서가 법인에게 송부되는 경우 상기 (2)-(a)항에 명시된 서류에는 그 법인의 임원이 서명하여야 한다.
- (4) 서류가 본 조 하에서의 요청에 따라 위원장에게 작성되는 경우 위원장은;
 - (c) 그 서류를 보유할 수 있으며;
 - (d) 그 서류를 복사하거나 발췌할 수 있으며;
 - (e) 그 서류와 관계된 조사를 위해 필요한 기간 동안 그 서류를 보관할 수 있다.

- (5) 본 조 하에서 위원장이 서류를 보유하는 동안 위원장은 본인이 보유하지 않는 기간 동안 그 서류를 검토할 권한이 있는 사람에게 합리적인 기간동안의 서류 검토를 허용해야 한다.

제46PJ조 회의 참석의 의무 지시

- (1) 제 46PF조에 따라 진정을 취급하는 데 있어서 위원장은 회의를 개최할 수 있으며 그 회의는 위원장 또는 위원장이 임명한 적합한 사람 (위원이 아닌 사람)이 주재한다.
- (2) 회의는 합리적인 시간과 합리적인 장소에서 개최되어야 한다.
- (3) 위원장이 회의를 개최하기로 결정하는 경우 각 진정인과 피진정인에게 서면통지를 통해 회의 참석을 지시해야 한다.
- (4) 위원장은 서면 통지를 통해 다음의 사람에게 회의 참석을 지시할 수 있다;
 - (a) 위원장이 판단하기에 조사에 필요한 정보를 제공할 수 있는 사람;
 - (b) 위원장이 판단하기에 회의에 참석하는 것이 주장된 불법 차별 사안의 해결에 도움이 되는 사람.
- (5) 본 조 하에서 회의의 참석 요구를 받은 사람은 합리적인 금액의 회의참가비를 받을 권리를 갖는다.
- (6) 서면 통지에 있어서 위원장은 통지에 명시한 문서를 회의에 제출하도록 본 조의 사람에게 요청할 수 있다.

제46PK조 의무 참석 회의의 진행절차

- (1) 의무 회의를 주재하는 자는 회의에 참석하는 자에게 관련 서류를 제출하도록 요청할 수 있다.
- (2) 의무 회의는 비공개로 개최되어야 하며 본 법에 따라 회의를 주재하는 자가 적절하다고 판단하는 방식으로 이루어져야 한다.

- (3) 회의를 주재하는 자는 회의의 진행에서 진정한과 피진정인이 불이익을 당하지 않도록 보장해야 한다.
- (4) (5)항의 조건 하에 제 46PJ조 하에서 회의 참석이 요청된 단체(법인 여부를 불문 하고)의 경우, 그 단체를 대신하는 임원이나 직원의 참석을 참석한 것으로 간주 한다.
- (5) 단, 의무 회의를 주재하는 자가 이하 각 호의 결정을 내리지 아니하여야 한다;
 - (a) 다른 사람을 대신하여 참석할 수 없다;
 - (b) 법인 여부를 불문하고 기관을 대신하여 그 기관의 임원이나 직원 이외의 사람은 참석할 수 없다.
- (6) 상기의 (5)-(a)항에 불구하고 본인의 장애로 인해 의무 회의에 참석할 수 없는 경우에는 대리 참석자를 지명할 수 있다.
- (7) 회의를 주재하는 자의 판단에 따라 의무회의 참석자가 본인의 장애로 인해 회의에 완전히 참석할 수 없는 경우 그 참석자는 보조인을 지명할 수 있다.
- (8) 의무회의에 법인 여부를 불문하고 기관을 대신하여 참석하는 자의 참석이나 출두는 본 법에 따라 그 기관의 행위로 간주한다.
- (9) 본 조에서 “장애”는 1992년 제정된 장애 차별 법에서와 동일한 의미를 가진다.

제46PL조 의무회의의 결석

제 46PJ조 하에서 회의에 참석하도록 지시를 받은 자는 상당한 이유 없이는 다음 각 호의 사항을 하지 아니한다:

- (a) 지시에서 요구된 대로 회의에 참석하지 않는 것;
- (b) 회의를 주재하는 자로부터 더 이상의 참석을 하지 않는 것에 대한 허가나 지시없이 회의에 참석하여 보고하지 않는 것.

벌금: 벌금 단위 10.

제46PM조 정보제공 또는 문서제출의 불이행

- (1) 제 46PI조, 46PJ조 또는 46PK조 하에서 상당한 이유없이 다음 사항을 거절하거나 불이행하지 아니한다:
 - (a) 정보의 제공 또는;
 - (b) 문서의 제출

벌금: 벌금 단위 10

- (2) 1914년 제정된 형사법 제 4K조 (2)항은 본 조에 적용되지 않는다.
- (3) 상당한 이유라 함은 요청된 정보의 제공이나 문서의 제출이 형사처벌 또는 벌금 부과로 이어진다는 이유를 근거로 (1)항을 이행하지 아니함이다. 본 항은 (1)항 하에서의 기타 상당한 이유를 제한하지 않는다.

제46PN조 허위 또는 현혹 정보

위원회나 위원장 또는 본 법 하에서 권한을 행사하고 기능을 수행하는 기타의 사람에게 허위 또는 현혹 정보를 제공하거나 진술을 해서는 아니한다.

처벌: 징역 6개월

제 2 절 연방 법원 및 Federal Magistrates Court의 소송

제46PO조 진정의 해지 시 법원에 제소

- (1) 다음의 경우;
 - (a) 위원장이 진정을 제 46PE조 또는 46PH조 하에서 해지하고;
 - (b) 위원장이 제 46PH조 (2)항에 해당하는 사람에게 해지 통지를 한 경우:
 - 진정의 내용과 관련된 피해자는 해지된 진정에 대해 한 명 이상의 피진정인을 상대로 연방 법원이나 연방 치안 법원에 제소할 수 있다.

주) 1976년 제정된 “호주 연방 법원 법” 제 IVA부는 일부 상황에서 단체 소송을 허용한다.

- (2) 제 46PH조 (2)항 하에서 통지서의 발행일 후 28일 이내 또는 관계 법원에서 허용하는 기간 내에 제소해야 한다.
- (3) 진정에서 제기된 불법적 차별(The unlawful discrimination alleged in the application)
 - (a) 해지된 진정의 불법 차별 사안이나 그 사안의 실체와 동일해야 한다.
 - (b) 해지된 진정에서 주장된 행위, 부작위 또는 관행이나 그 실체와 동일해야 한다.
- (4) 관계 법원이 피진정인의 불법 차별 행위가 있다고 판단하는 경우 법원의 판단에 따라 권리 선언을 포함한 다음의 명령과 유사한 효력을 갖는 기타 명령을 지시할 수 있다:
 - (a) 피진정인의 불법 차별 행위를 인정하고 이의 반복 또는 존속을 금하는 명령
 - (b) 피진정인에게 진정인의 손해나 피해를 보상하는 조치나 일련의 조치를 취할 것을 요구하는 명령;
 - (c) 피진정인에게 진정인을 고용하거나 재고용 할 것을 요구하는 명령;
 - (d) 피진정인에게 본인의 행위로 인해 발생한 진정인의 손해나 피해를 배상할 것을 요구하는 명령
 - (e) 그 사안에 대해 더 이상의 조치를 취하는 것이 적절치 않다는 것을 선언하는 명령;
- (5) 1976년 제정된 “호주 연방 법원 법” 제 IVA장 하에서의 단체 소송의 경우, 본 조의 (4)항이 적용 시 진정인이라 함은 호주 연방법원법 1976 의미의 단체의 각 일원을 포함한다.
- (6) 관계 법원은 판단에 따라 판결 전에 가금지명령을 내릴 수 있다.
- (7) 관계 법원은 본 조 하에서 내려진 명령 (상기 (6)항 하에서 내려진 금지명령을 포함하여)을 취소하거나 변경할 수 있다.
- (8) 관계 법원은 가금지명령을 조건으로서 피해보상을 요구할 수 없다.

제46PP조 현상유지를 위한 가금지명령

- (1) 위원회에 진정이 제기된 후에 하더라도 연방 법원이나 연방 치안 법원은 다음 사항을 유지하기 위해 가금지명령을 내릴 수 있다:
 - (a) 진정이 제기되기 전의 현상 또는;
 - (b) 진정인, 피진정인 또는 피해자(affected person)의 권리
- (2) 금지명령의 신청은 위원회나 진정인, 피진정인 또는 피해자(affected person)이 할 수 있다.
- (3) 금지명령은 제 46PG조 하에서 진정이 취하되거나 또는 제 46PE조나 46PH조 하에서 진정이 각하된 후에는 내려지지 아니한다.
- (4) 관계 법원은 본 조 하에서 내려진 금지명령을 취소하거나 변경할 수 있다.
- (5) 관계 법원은 가금지명령을 조건으로 피해 보상을 요구할 수 없다.

제46PQ조 대변인을 구할 수 있는 권리

- (1) 본 절 하에서 소송의 당사자는:
 - (a) 직접 출두하거나 또는;
 - (b) 변호사가 대변하거나 또는;
 - (c) 법원의 반대 의사가 없는 한 변호사 이외의 사람이 대변한다.
- (2) 변호사가 아닌 사람은 본 절 하 소송의 당사자를 대변하는 것에 대한 요금이나 대가를 요구하거나 받을 수 없다.

제46PR조 법원은 technicalities에 의해 구속 받지 않음

본 절 하에서의 소송에서 연방 법원과 연방 치안 법원은 technicalities와 법적 형식에 구속을 받지 아니한다. 본 조는 헌법 제 3장에 따라 효력을 갖는다.

제46PS조 법원을 상대로 한 위원장의 보고

- (1) 위원장은 제 46PH조 하에서 해지된 진정에 관한 서면 보고서를 연방 법원이나 연방 치안 법원에 제공할 수 있다.
- (2) 그 보고서는 본 장 하에서의 조정 과정에서 이루어진 모든 진술이나 행위를 기술해서는 안 된다.
- (3) 위원장은 진정인과 피진정인 또한 위원회의 위원에게 그 보고서의 사본을 제공할 수 있다.

제46PT조 위원회의 보조

위원회는 본 절 하에서의 당사자의 제소 준비를 보조할 수 있다.

제46PU조 법원 소송의 보조

- (1) 다음과 같은 사람은 본 조 하에서 검찰총장에게 소송 보조를 요청할 수 있다:
 - (a) 본 절 하에서 연방 법원이나 연방 치안 법원에 소송을 제기했거나 이를 제안한 사람 또는;
 - (b) 본 절 하에서 연방 법원이나 연방 치안 법원의 소송의 피고는;
 - (c) 소송에 관해서
- (2) (1)항의 사람이 소송 보조를 요청하고 검찰총장이 다음 사항을 인정하는 경우;
 - (a) 보조신청의 거절이 그 사람에게 고충이 되는 경우;
 - (b) 모든 상황을 고려할 때 소송 보조 신청에 응하는 것이 합리적일 경우;검찰총독은 본인이 정하는 조건 하에 당사자에게 소송과 관련된 법적 및 재정적 도움을 제공할 수 있다.

제46PV조 위원의 법정 고문 기능

- (1) 특별 위원은 본 절 하에서 다음 각 호의 소송에 있어서 법정 고문으로서 연방 법원과 연방 치안 법원을 보조하는 기능을 가진다;

- (a) 특별 위원이 판단하기에 추구하는 명령 또는 추구될 것으로 보이는 명령이 소송 당사자가 아닌 사람의 인권을 상당한 정도로 해칠 수 있는 소송;
 - (b) 특별 위원이 판단하기에 관련 법 집행에 상당한 영향을 주는 소송;
 - (c) 특별 위원이 판단하기에 관련 법원을 법정 고문으로서 보조하는 것이 공익이 되는 상황을 포함한 소송
- (2) (1)항 하의 기능은 관련 법원의 허가가 있을 경우에만 행사할 수 있다.
- (3) 본 조에서 “특별 위원”이라 함은 다음을 말한다;
- (a) 원주민 및 토레스 해협 섬주민 사회 정의 위원과;
 - (b) 장애 차별 문제 위원과;
 - (c) 인권 위원과;
 - (d) 인종 차별 문제 위원과;
 - (e) 성 차별 문제 위원.

제 II C 장 Referral of discriminatory awards and determinations to other bodies

제46PW조 Referral of discriminatory awards to the Australian Industrial Relations Commission

- (1) 판결(award)을 위배하는 차별 행위에 대한 진정인은 다음과 같다.
- (a) 불법 차별의 1인 피해자
 - (i) 본인을 위해
 - (ii) 본인을 포함한 한 명 이상의 기타 피해자를 위해 또는
 - (b) 불법 차별의 2인 이상의 피해자
 - (i) 본인을 위해
 - (ii) 본인을 포함한 한 명 이상의 기타 피해자를 위해
 - (c) 본인 또는 2명 이상이 단체 피해자를 위해
 - (d) 산업 노조가 1명 이상의 피해 일원 또는 일원 단체를 대신하여
- (2) 본 조 하에서 진정을 접수한 후 위원회는 위원장에게 통지해야 한다.

- (3) 위원장이 판단하기에 그 행위가 차별 행위인 경우 위원장은 그 판결(award)를 호주 상업 관계 위원회에 회부해야 한다. 그러나 위원장이 판단하기에 그 진정이 사소하거나 남소이거나 또는 오해이거나 실체를 결여한 경우 그 판결(award)를 회부할 필요가 없다.
- (4) 위원장이 회부결정을 거절할 경우 각 진정인에게 이유를 첨부한 그 결정에 대한 서면 통지를 해야 한다.
- (5) 위원장이 award를 호주 산업 관계 위원회에 회부하는 경우 위원장은 회부 결과를 각 진정인에게 서면 통지해야 한다.
- (6) 위원장은 본 조의 목적을 위해 제 46PI조 하에서 관련 서류 또는 정보를 획득할 수 있다.
- (7) 본 조에서;
“award”이라 함은 다음을 말한다:
 - (a) 1993년 1월 13일 전후의 award;
 - (b) 1993년 1월 13일 전에 내려진 award에 대한 1993년 1월 13일 전후의 변경.

본 정의의 목적에 따라 award는 1996년 제정된 Workplace Relations Act의 의미 내에서의 판정을 말하며 그 법의 의미 내에서의 certified agreement, enterprise flexibility agreement를 포함한다.

주) 1996년 제정된 “**작업장 관계 법**”의 원제는 1988년 제정된 “**산업관계 법**”이다. 1901년 제정된 “**법 해석 법**”의 제 10조 하에서 “**1996년 제정된 작업장 관계 법**”이라 함은 원제의 법과 이의 모든 개정법을 말한다.

“award”하에서의 차별 행위라 함은 1984년 제정된 성 차별 금지법의 제 II장 하에서의 불법 행위를 말한다. 단, “award”하에 이루어진 직접적인 행위는 제외된다.

- (8) 상기의 (7)항에서 “**어느 판정 하에서 차별적인 행위**”의 정의의 목적으로 어느 행위가 그 판정을 직접 준수하며 행해졌다는 사실 자체가 그 행위가 합리적이라는 것을 의미하지는 않는다.

제46PX조 차별 결정(determination)에 관하여 보수 재정위원회에 진정 제기

- (1) 결정(determination) 하의 차별 행위에 대해 다음의 각호와 같이 제기할 수 있다.
 - (a) 당사자 본인을 위하여 또는 1인 이상의 기타 피해자를 대신하여 1인의 당사자
 - (b) 2인 이상의 당사자가 본인을 위하여 또는 전체 당사자를 위하여 또는 기타 피해자를 대신하여
 - (c) 단체 피해자를 대신하여 그 단체 피해자 일원이
- (2) 위원회가 본 조 하에서 진정을 접수하는 경우 위원회는 이 사실을 위원장에게 통지해야 한다.
- (3) 위원장이 판단하기에 그 행위가 차별 행위인 경우 위원장은 관련 결정을 보수 재정위원회에 회부해야 한다. 단, 위원장이 판단하기에 그 진정이 사소하거나 남소이거나 오해에 의한 것이거나 또는 실체를 결여한 경우에는 회부할 필요가 없다.
- (4) 위원장이 그 결정을 회부하지 않기로 결정한 경우 위원장은 그 결정을 각각의 진정인에게 결정 이유와 함께 통지하여야 한다.
- (5) 위원장이 그 결정을 보수 재정위원회에 회부하는 경우 위원장은 그 회부 결과를 각각의 진정인에게 통지해야 한다.
- (6) 위원장은 본 조의 목적에 의하여 제 46PI조 하에서 관련 서류와 정보를 획득할 수 있다.
- (7) 본 조에서;
결정(determination)이라 함은 다음을 말한다;
 - (a) 보수 재정위원회 법 1973 하에서 1994년 1월 19일 전후에 내려진 보수 재정위원회 determination 또는;
 - (b) a variation made on or after 19 January 1994 by that tribunal to a determination made by it under that act before 19 January 1994

“결정 하에서의 차별적 행위”라 함은 성 차별 금지법(1984) 제 II장 하의 불법 행위를 말한다. 단, 직접적으로 determination에 따라 이루어진 행위는 제외된다.

- (8) 상기의 (7)항에서 “결정 하에서의 차별적 행위”의 정의의 목적으로 행위가 그 결정을 직접 준수하며 행해졌다는 사실 자체로서 그 행위가 합리적이라는 것을 의미하지는 않는다.

제46PY조 차별적 결정을 국방 보수 재정위원회에 회부

- (1) 결정(determination) 하의 차별 행위에 대해 다음의 각호와 같이 제기할 수 있다.
- (a) 당사자 본인을 위하여 또는 1인 이상의 기타 피해자를 대신하여 1인의 당사자
 - (b) 2인 이상의 당사자가 본인을 위하여 또는 전체 당사자를 위하여 또는 기타 피해자를 대신하여
 - (c) 단체 피해자를 대신하여 그 단체 피해자 일원이
- (2) 위원회가 본 조 하에서 진정을 접수하는 경우 위원회는 이 사실을 위원장에게 통지해야 한다.
- (3) 위원장이 판단하기에 그 행위가 차별 행위인 경우 위원장은 관련 결정을 보수 재정위원회에 회부해야 한다. 단, 위원장이 판단하기에 그 진정이 사소하거나 남소이거나 오해에 의한 것이거나 또는 실체를 결여한 경우에는 회부할 필요가 없다.
- (4) 위원장이 그 결정을 회부하지 않기로 결정한 경우 위원장은 그 결정을 각각의 진정인에게 결정 이유와 함께 통지하여야 한다.
- (5) 위원장이 그 결정을 보수 재정위원회에 회부하는 경우 위원장은 그 회부 결과를 각각의 진정인에게 통지해야 한다.
- (6) 위원장은 본 조의 목적에 의하여 제 46PI조 하에서 관련 서류와 정보를 획득할 수 있다.
- (7) 본 조에서;
결정(determination)이라 함은 다음을 말한다;
- (a) 보수 재정위원회 법 1973 하에서 1994년 1월 19일 전후에 내려진 보수 재정 위원회 determination 또는;
 - (b) a variation made on or after 19 January 1994 by that tribunal to a

determination made by it under that act before 19 January 1994

“결정 하에서의 차별적 행위”라 함은 성 차별 금지법(1984) 제 II장 하의 불법 행위를 말한다. 단, 직접적으로 determination에 따라 이루어진 행위는 제외된다.

- (8) 상기의 (7)항에서 “결정 하에서의 차별적 행위”의 정의의 목적으로 행위가 그 결정을 직접 준수하며 행해졌다는 사실 자체로서 그 행위가 합리적이라는 것을 의미하지는 않는다.

제 III 장 기타사항

제47조 국제 협정의 선언

- (1) 각 주의 해당 장관과 협의 후 장관은 서면으로 다음 각호의 국제협정을 본 법에 의하여 인권 및 자유에 관한 국제 협정으로 선언할 수 있다:
- (a) 호주가 승인 또는 가입한 협정
 - (b) 호주가 채택한 선언;
- (2) 상기 (1)항 하에 따라 장관의 선언이 있을 경우;
- (a) “관보”에 다음 각목의 사항을 게재해야 한다:
 - (i) 국제 협약의 사본;
 - (ii) 그 국제 협약에 대한 호주의 비준 및 동의 증서 사본이나 그 국제 협약에 관한 호주의 투표에 대한 설명의 조건의 사본과;
 - (iii) 상기 (1)항 하의 선언증서의 사본과
 - (b) (3)항의 조건으로 상기 (1)항 하에서의 선언이 상기 (a)항에 참조된 그 사본이 “관보”에 실린 날짜 전후로 효력을 발생하며 그 사본들이 “관보”에 다른 날짜에 실린 경우에는 그 중에서 가장 늦은 날짜에 효력을 발생한다.
- (3) 법 해석 법 (1901)의 제 48조 ((1)-(a)항 및 (b) 또한 (2)항 제외), 제 48A조, 48B조 및 49조는 본 조의 (1)항 하에서 이루어진 선언에 적용한다.
- (4) 상기 (3)항에 의해 적용된 조항들의 어떠한 내용도 조항들에 따라 무효로 되거나

기각되기 전에는 언제라도 (1)항 하에서 이루어진 선언의 이행에 영향을 주지 않는다.

제48조 민간 행동으로부터의 보호

- (1) 위원회나 위원이나 위원회를 대신하여 행위를 하는 사람은 그 기능의 수행이나 수행의 취지 또는 권한의 행사나 행사의 취지로 성실히 행해진 행위 또는 생략된 행위에 관련된 행위나 그로 인한 피해에 대한 기타의 소송에 대하여 책임을 지지 않는다.
- (2) 다음의 경우;
 - (a) 진정이 위원회에 제기된 경우나 또는;
 - (b) 서류나 정보나 증거가 위원회나 위원회를 대신하여 행위를 하는 사람에게 제출되는 경우;진정이 제기되거나 서류나 정보나 증거가 제공되었다는 이유만으로 다른 사람에게 의해 고통을 받은 어떤 종류의 손해나 피해나 상해에 관한 행위나 법적 소송이나 소송에 대한 책임을 지지 않는다.

제49조 개인정보의 노출 금지

- (1) 43조 하의 위원회의 위원이나 위원이었거나 또는 위원회를 대신하여 행위를 하거나 했던 직원은 본 법과 관련해서 또는 본 법에 따라 행위를 하거나 위원회를 대신하여 행위를 하는 경우를 제외하고 직접적으로나 간접적으로 다음을 하지 아니한다.
 - (a) 본 법에 따라 위원회의 직위나 행위를 이유로 획득한 개인에 대한 모든 정보를 기록하거나 다른 사람에게 폭로해서는 아니하며.
 - (b) (a)항의 정보를 사용해서는 아니하며;
 - (c) 본 법에 의해 제공된 다른 사람에 관한 서류를 제출해서는 아니한다.

벌금: 미화 5,000불 또는 징역 1년 또는 두 가지 모두.

- (2) 43조에 따라 위원회의 위원이나 위원이었거나 또는 위원회를 대신하여 행위를 하거나 했던 직원은 다음과 같은 행위를 하도록 지시를 받아서는 아니한다:
 - (a) 획득한 개인에 대한 모든 정보를 기록하거나 다른 사람에게 폭로하는 행위.

또는

(b) 본 법에 따라 위원회의 직위나 행위를 이유로 보유하고 있거나 또는 접근이 가능한 그 다른 사람과 관련된 정보를 사람이 접근할 수 있는 다른 사람의 일에 대한 정보에 관해 본 법 하에서 법원에서 제출하는 행위; 단, 본 법에 의해 필요한 경우는 제외된다.

- (3) 본 조는 다음 각 호의 행위를 금지하지 아니한다:
- (a) 법에 의해 정보 기록이 허용된 문서 종류에 포함된 정보의 기록. 단, 그 법에 따라 또는 그 법의 목적이어야 한다.
 - (b) 제 16조 하의 약정에 따라 주의 대행기관에 정보의 제공 또는 서류의 제출
 - (c) (c), 제출. 단, 그 법에 따라 또는 그 법의 목적이어야 한다.
- (4) (2)항은 법에 따라 정보의 노출, 제출이 허용된 문서 종류에 포함된 정보를 그 법에 따라 또는 목적으로 노출 또는 제출하는 것을 금지하지 않는다.
- (4A) (1)항은 위원회나 위원회를 대신하여 행위를 하는 사람이 제 20조 (4A)-(e)항에 따라 정보나 서류를 주는 것을 금지하지 않는다.
- (5) 본 조에서;
- (6) “**법원**”이라 함은 문서의 제출 또는 답변을 요구하는 권한을 가진 모든 tribunal, 당국 또는 사람을 말한다.

“**제출**”은 정보에의 접근을 허락하는 것을 포함한다.

제49A조 서면이 아닌 형태로 보관된 정보

정보가 기계나 전자 또는 기타 방법으로 기록되거나 보관되는 경우, 본 법에 의해 그 정보를 기록한 자료를 제출하는 의무는 그 정보의 서면 자료를 제출하는 것을 말한다.

제49B조 연방 법원 및 연방 치안 법원의 관할권

연방 법원과 연방 치안 법원은 제 II B 또는 II C장 하의 civil matters 관해 병합 관할권을 가진다.

제49C조 재산 취득에 대한 보상(Compensation for acquisition of property)

(1)

(2) 연방 법원과 연방 치안 법원은 (1)항 하에서 발생하는 사안에 관해서 병합 관할권을 가지며 그 관할권은 헌법 제 75조 하에서의 상급 법원을 제외하고 기타 모든 법원의 관할권을 제외한다.

제50조 규정

총독은 다음 각 호의 사안을 규제하는 규정을 본 법에 따라 제정할 수 있다:

- (a) required or permitted by this act to be prescribed
- (b) 본 법의 집행 또는 본 법의 이행을 위해 규정이 필요한 사안

표 1 ; 고용 및 직업에 대한 차별에 관한 협약

제3조

국제노동기구 총회가 국제노동기구를 지배하는 기구에 의해 제네바에서 제 42차 회의를 1958년 6월 4일에 갖고 고용과 직업의 부문에서의 차별에 관해 모종의 제안의 채택을 결의 하였는바 그것은 그 회의의 안건 중 제 4 항이었으며, 또한 그러한 제안들을 국제협약의 형태로 할 것을 결정하였으며, 또한 필라델피아 선언이 인종이나 주어나 성별에 관계 없이 모든 인간은 자유와 존엄성과 경제적 안전과 기회의 평등의 조건으로 그들 자신의 중요한 복지와 또한 그들의 정신적인 개발을 추구할 권리를 가진다는 것을 확인한다는 것을 고려하며, 또한 나아가 차별이 인권의 세계 선언에 의해 선언된 권리의 침해가 된다는 것을 고려하여, 국제노동기구 총회는 1958년 6월 25일에 다음 헌장을 채택하며 그것을 1958년 제정한 차별 헌장 (고용 및 직업에 관한)이라고 하기로 한다;

“제1조”

1. 본 헌장의 목적으로 “차별”이라는 용어는 다음과 같은 의미를 포함한다 ;
(“a”) 인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 의견, 민족혈통 또는 사회적 출신 등의 근거로 이루어지는 차등, 제외 또는 우선권으로 그것은 고용이나 직업에서 기회나 대우의 평등을 소포로 돌리거나 해치는 효과를 가진다;

장애인 차별 금지법 (1992)

1992년 개정 법135호

본 인쇄물은 2002년 법 105호까지의 수정 조항을 고려하여 2002년 12월 6일에 작성되었다.

당시 발효되지 않은 수정 조항들의 내용은 '각주'에 첨부된다.

통합된 수정 조항은 '각주'에 기술된 적용 규정에 의해 영향을 받을 수 있다.

캔버라 검찰청(Attorney-General's Department) 법제실에 의해 작성됨

제 1 장 전 문

제1조 표제

본 법은 1992년 장애인 차별 금지법으로 한다.

제2조 시행일

- (1) 제1조와 제2조는 본 법이 국왕의 승인(Royal Assent)을 받은 날로부터 개시한다.
- (2) 제(3)항에 따라, 본 법의 나머지 규정은 선포(Proclamation)에 의해 확정된 날로부터 개시한다.
- (3) 제(2)항에 따라 국왕의 승인을 받은 날로부터 12개월 내에 개시하지 아니한 경우, 그 기간의 만기 후 첫째 날에 개시한다.

제3조 목적

본 법은 다음 각호를 목적으로 한다:

- (a) 다음 각 목의 영역에서 장애를 이유로 한 차별 금지
 - (i) 직장, 수용 시설, 교육, 구내 접근, 단체, 운동;
 - (ii) 재화, 용역, 시설, 토지의 제공;
 - (iii) 기존의 법;
 - (iv) 연방법과 프로그램의 운영;
- (b) 법 앞에서 지역 공동체 주민들과 동등한 장애인의 권리보장
- (c) 지역 공동체에서 장애인들의 기본적인 권리 보장 원칙의 수립

제4조 정의

- (1) 본 법에서 다른 규정이 없는 한:

편의시설(accommodation)에는 주거시설이나 상업시설을 포함한다.

행정직(administrative office) 이라 함은 다음 각 호를 말한다:

- (a) 연방법에 의해 설립되거나 임명된 관직;
- (b) 준주법(law of a Territory)에 의해 설립되거나 임명된 관직;
- (c) 연방법이나 준주법(law of a Territory) 외에 연방총독(the Governor-General)이나 장관(a Minister)에 의한 임명;
- (d) 연방의 공공 기관인 법인 회사의 이사(director)로 임명;

그러나 다음 각 호는 포함되지 않는다:

- (e) 1988년 호주 연방 수도준주(자치구)법에 따른 국회 구성원, 행정부 구성원, 장관의 직;
- (f) 1978년 북부준주(자치구)법(the Northern Territory(Self-Government) Act 1978)에 따른 준주 입법 의회(the Legislative Assembly) 구성원, 준주 의회 (the Council) 구성원, 준주 장관(Minister)의 직;
- (g) 1979년 노퍽섬 법에 따른 입법 의회 구성원의 직;
- (h) 호주 공공 용역에 임명 또는 관직.

측근자(associate)에는 다음 각 호를 포함한다:

- (a) 배우자;
- (b) 생계를 같이하는(on a genuine domestic basis) 동거인
- (c) 친척;
- (d) 보호자;
- (e) 사업, 운동, 레크리에이션에서 관련을 가진 자.

보조 기구(auxiliary aid)라 함은 장애의 영향을 완화시키기 위해 장애인을 보조하는 장비(통증을 완화시키거나 치료하는 장치를 제외한다)를 말한다.

단체(club)라 함은 사회적, 학문적, 문화적, 정치적, 운동, 경기, 기타 법률적인 목적을 위해 결합된 사람들의 연합(법인, 비법인을 불문한다)을 말하며, 단체 기금의 일부 또는 전부로 시설을 제공하고 유지 관리한다.

위원회(Commission)이라 함은 1986년 인권 및 기회 평등 위원회 법에 의해 설립된 인권 및 기회 평등 위원회를 말한다.

위탁 대리인(commission agent)이라 함은 다른 사람의 대리인으로서 그를 위해 일을 하고, 위원회로부터 전부 또는 일부의 보수를 받는 사람을 말한다.

위원(Commissioner)이라 함은 제113조에 따라 임명된 장애인 차별 금지 위원회의 위원을 말한다.

단체나 등록된 조직에 관한 **관리 위원회(committee of management)**는 경우에 따라 단체나 조직의 사무를 관리하는 사람들의 단체나 기관을 말한다.

연방 기관(Commonwealth agency)이라 함은 1988년 프라이버시 법에서의 기관을 말한다.

연방 근로자(Commonwealth employee)라 함은 다음 각 호의 1에 해당하는 자를 말한다:

- (a) 1999년 공공용역법(the Public Service Act)에 따라 임명되거나 고용된 자;
- (b) 행정직에 있는 자;
- (c) 연방의 공공 기관에 의해 고용된 자;
- (d) 연방 교육부에 재직하고 있거나 임명된 자, 또는 1972년 연방 교육법에 따라 임시 근로자로 고용된 자;
- (e) 1917년 호주 비밀 정보 기구법, 1918년 연방 선거법, 1910년 해군국방법(the Naval Defence Act)에 따라 고용된 자;
- (f) 국군의 구성원인 자;
- (g) 1979년 호주 연방 경찰법에 따라, 호주 연방 경찰의 위원, 오스트레일리아 연방 경찰의 부위원, 호주 연방 경찰의 AFP 근로자이거나 특수 요원인 자

연방법(Commonwealth law)이라 함은 다음 각 호를 말한다:

- (a) 법률이나 규칙, 규정(rule), 조례(by-law) 또는 법률에 의한 결정;
- (b) 준주(a Territory)의 법령(ordinance)이나 규칙, 규정, 조례, 또는 준주 (a Territory)의 법령에 의한 결정;
- (c) 제(a)호와 제(b)호에서 언급된 법률에 의한 명령이나 판정(award).

연방 프로그램(Commonwealth program)이라 함은 연방 정부에 의해 또는 연방 정부를 위해 수행되는 프로그램을 말한다.

계약직 근로자(contract worker)라 함은 자신을 고용한 자와 제3자 간에 맺어진 계약에 의해 제3자를 위해 일하는 자를 말한다.

협약(Convention)이라 함은 1958년 6월 25일에 국제 노동 기구의 총회에서 채택된 1958(고용 및 직업상의) 차별금지 협약을 말하며, 1986년 인권 및 기회평등 위원회법의 부록 1에 영문본이 수록되어 있다.

시민적 및 정치적 권리에 관한 규약(Covenant on Civil and Political Rights)이라 함은 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약을 말하며, 1986년 인권 및 기회평등 위원회법 부록 2에 영문본이 수록되어 있다.

부(Department)라 함은 1999년 공공용역 법에 의한 정부 기관을 말한다.

장애(disability)라 함은 다음 각 호의 1에 해당하는 것을 말한다:

- (a) 신체나 정신적 기능의 전체 또는 일부 상실;
- (b) 신체의 한 부분의 전체 또는 일부 상실;
- (c) 신체에 장애나 질병을 일으키는 기관의 존재;
- (d) 신체에 장애나 질병을 일으킬 수 있는 기관의 존재;
- (e) 신체의 일부분의 기능 장애나 기형 또는 용모 손상;
- (f) 학습장애나 그러한 결과를 초래하는 기능 장애;
- (g) 사고 과정, 현실 인식, 감정, 판단에 영향을 주거나 결함이 있는 행동을 야기시키는 장애나 질병;

다음 각 호의 장애도 포함된다:

- (h) 현재 존재하는 장애;
- (i) 과거에 존재했지만 더 이상 존재하지 않는 장애;
- (j) 장래에 존재할 수 있는 장애;
- (k) 유전적인 장애.

장애인 차별(disability discrimination)이라 함은 제5조에서 제9조까지 기술된 것을 말한다.

차별(discriminate)이라 함은 제 5조에서 제 9조까지 기술된 것을 말한다.

증거 자료(document)에는 수집, 기록, 저장 방법을 불문하며 책이나 등록, 기록

된 정보를 포함한다.

교육 당국(educational authority)이라 함은 교육 기관을 관리하는 단체나 사람을 말한다.

교육 기관(educational institution)이라 함은 교육이나 훈련을 제공하는 학교, 전문 대학, 대학, 기타 기관을 말한다.

고용(employment)은 다음 각 호를 포함한다:

- (a) 비상근 및 임시직;
- (b) 용역 계약에 따른 근로;
- (c) 영연방 근로자로서의 근로;
- (d) 주 또는 주 대행기관(instrumentality of a State)의 근로자로서의 근로;

고용 기관(employment agency)이라 함은, 대가를 불문하고, 구직자에게 일자리를 소개하고 사용자가 근로자를 구하도록 도움을 제공하는 사인이나 단체를 말하며, 연방 취업상담소(Commonwealth Employment Service)를 포함한다.

법률(enactment)이라 함은 1986년 인권 및 기회평등 위원회법을 말한다.

면제(exemption)라 함은 제 55조에 의해 승인된 면제를 말한다.

연방 법원(Federal Court)이라 함은 호주 연방 법원을 말한다.

기능(function)은 직무를 포함한다.

제3차 교육기관(institution of tertiary education)이라 함은 대학, 기술 및 성인 교육 기관, 제3차 교육이나 훈련을 제공하는 기타 기관을 말한다.

주 대행기관(instrumentality of a State)이라 함은 공공 목적을 위하여 주법에 의해 설립된 단체나 기관을 말하며, 지방 정부 단체를 포함한다.

구내(premlises)는 다음 각 호를 포함한다:

- (a) 구조물, 건물, 항공기, 차량, 선박;

- (b) 장소(벽으로 둘러싸인 건물일 것을 요하지 아니한다);
- (c) 구내의 부분(제(a)호와 제(b)호에서 언급된 종류의 구내를 포함한다).

위원장(President)은 위원회의 장을 말한다.

사용자(principal)라 함은 다음 각 호의 자를 말한다:

- (a) 위탁 대리인과 관련하여-위탁 대리인이 어떤 사람을 위해 일할 경우에 그 어떤 사람;
- (b) 계약 근로자와 관련하여-계약 근로자가 자신을 고용한 자와 제3자 간의 계약으로 그 제 3 자를 위해 일할 경우에 그 제 3 자.

연방기관(Commonwealth agency)과 관련하여, **행정관(principal executive)**이라 함은 1988년 프라이머시법 제5장에서의 행정관을 말한다.

법률안(proposed enactment) 이라 함은 1986년 인권 및 기회평등 위원회법에 의한 법률안을 말한다.

연방 공공 기관(public authority of the Commonwealth)이라 함은 다음 각 호를 말한다:

- (a) 스스로 직원(staff)을 고용하며, 연방법이나 준주법(a law of a Territory)의 공적인 목적을 위해 본 법의 시행 전후에 조직된 단체;
- (b) 스스로 직원 (staff)을 고용하며, 연방법이나 준주법(a law of a Territory)의 공적인 목적을 위해, 또는 연방법이나 준주법(a law of a Territory)의 규정에 따라, 본 법의 시행 전후에 설립된 법인 아닌 기관이나 단체;
- (c) 연방 또는 제(a)호와 제(b)호에서 언급된 단체나 기관을 관리하는 법인 회사.

등록된 조직(registered organization) 이라 함은 1996년 작업장 관계법에 의한 조직을 말한다.

친족(relative)이라 함은 혈연, 결혼, 인척, 입양에 의해 관련된 자를 말한다.

용역(services)은 다음 각 호를 포함한다:

- (a) 금융, 보험, 퇴직 연금과 보조금, 대부, 신용 대부나 자금의 제공과 관련된 용역;

- (b) 오락, 레크리에이션, 기분 전환과 관련된 용역;
- (c) 운송이나 여행과 관련된 용역;
- (d) 전기 통신과 관련된 용역;
- (e) 전문직이나 직업을 가진 사람에 의해 제공되는 용역;
- (f) 정부, 정부 기관, 지방 정부 단체에 의해 제공되는 용역.

주(a State)는 제12조 제(11)항 및 제(12) 항을 제외하고 호주 연방 수도준주(the Australian Capital Territory)과 북부 준주(the Northern Territory)를 포함한다.

기술 및 성인 교육 기관(technical and further education institution)이라 함은 1988년 고용, 교육 및 훈련법에 의한 기관을 말한다.

준주(Territory)는 제12조 제(12)항이나 본 항의 행정직 정의 (c)호를 제외하고, 호주 연방 수도준주(the Australian Capital Territory)와 북부준주(the Northern Territory)를 포함하지 아니한다.

본 법(this Act)은 규칙(regulations)을 포함한다.

부당한 고충(unjustifiable hardship)이라 함은 제11조에 의한 것을 말한다.

자원봉사단체(voluntary body)라 함은 수익을 목적으로 활동을 하지 않는 연합이나 기타 단체를 말한다(법인, 비법인을 불문한다). 그러나 다음 각 호는 포함되지 아니한다:

- (a) 단체(club);
- (b) 연방법, 주법, 또는 준주법(a Territory)에 의해 설립된 단체;
- (c) 회원에게 보조금, 대부, 신용 대부, 자금을 제공하는 연합.

- (2) 본 법에서, 행위의 거부나 불이행은 행위로 간주되며, 행위에는 행위의 거부나 불이행도 포함된다.

제5조 장애인 차별

- (1) 본 법에서, 어떤 사람(이하 “차별행위자(discriminator)”라 한다)이, 동일 환경에

서 또는 실질적으로 다르지 않은 환경에서, 다른 사람(이하 “피해자(aggrieved person)”라 한다)의 장애를 이유로 불리하게 대우하는 것은 장애인 차별이다.

- (2) 제(1)항에서, 실질적으로 다르지 않은 환경이라 함은 장애인이 다른 편의시설 (accommodation)이나 용역을 요구할 수 있는 경우를 말한다.

제6조 간접적 장애인 차별

본 법에서, 어떤 사람(이하 “차별행위자”라 한다)이 장애를 가진 다른 사람(이하 “피해자”라 한다)에게 다음 각호의 조건에 따를 것을 요구한다면, 이는 장애를 이유로 한 차별이다:

- (a) 장애를 갖지 않은 사람들 중 극소수가 따르거나 따를 수 있는 조건;
- (b) 상황에 비추어볼 때 불합리한 조건; 및
- (c) 장애인이 따르고 있지 않거나 따를 수 없는 조건.

제7조 장애인 차별-고통 완화 및 치료 장치와 보조 기구

본 법에서, 어떤 사람(이하 “차별행위자”라 한다)이, 다른 사람(이하 “피해자”라 한다)을 다음 각호의 기구(장애인에 의해, 또는 그 관련 문제로 인해 사용되는 기구를 말한다)를 동반하거나 소유했다는 이유로 불리하게 대우한다면, 차별행위자의 습관이라 하더라도, 이는 장애를 이유로 한 차별이다:

- (a) 고통 완화 및 치료 장치; 또는
- (b) 보조 기구.

제8조 장애인 차별-통역자, 낭독자, 보조자

본 법에서 어떤 사람(이하 “차별행위자”라 한다)이, 장애를 가진 다른 사람(이하 “피해자”라 한다)을 다음 각호의 1에 해당하는 사람 (장애나 관련 문제로 인해, 피해자에게 통역이나 낭독, 기타 용역을 제공하는 사람을 말한다)의 동반으로 인해 불리하게 대우한다면, 그것이 관행이라 할지라도, 차별행위가 된다:

- (a) 통역자;
- (b) 낭독자;
- (c) 보조자;
- (d) 보호자.

제9조 장애인 차별-맹도견 (guide dogs), 청도견 (hearing assistance dogs) 및 훈련된 동물

- (1) 본 법에서 어떤 사람(이하 “차별행위자”라 한다)이, 다음 각호의 1의 장애를 가진 사람(이하 “피해자”라 한다)을,
- (a) 시각 장애;
 - (b) 청각 장애;
 - (c) 기타 장애

다음 각호의 1의 소유나 동반으로 인해 불리하게 대우한다면, 그것이 습관이든 아니든, 장애인 차별이 된다:

- (d) 맹도견;
 - (e) 청력이 필요한 활동에서 또는 그 사실과 관련된 어떤 문제 때문에 차별 당하는 사람을 보조하기 위해 훈련된 개;
 - (f) 장애의 영향을 완화하기 위해 또는 그와 관련된 문제로 인해 차별 당하는 사람을 보조하기 위해 훈련된 기타 동물.
- (2) 제(1)항은 장애의 영향을 완화하기 위해 또는 그와 관련된 문제로 인해 장애인을 보조하는 개나 기타 훈련된 동물에 의한 재산의 피해에 대해 장애인은 책임을 지지 아니한다.

제10조 장애 및 기타 사유로 인한 행위

- (a) 행위의 원인이 2개 이상이고;
 - (b) 그 원인 중의 하나가 장애인 경우 (장애가 행위의 중요한 원인이든 아니든 불문한다);
- 그 행위는 장애로 인한 것으로 본다.

제11조 부당한 고충(Unjustifiable hardship)

본 법에서, 부당한 고충을 결정하는데 있어, 다음 각호를 포함한 제반 관련 상황이 고려되어야 한다:

- (a) 관련자에 의해 발생하거나 고충 당할 가능성이 있는 이익이나 손해의 성격;
- (b) 관련된 사람의 장애의 영향;

- (c) 재정적 상황과, 부당한 고충을 주장하는 사람에 의해 요구되는 추정 경비;
- (d) 용역 제공이나 시설 이용의 경우에 제64조에 따라 위원회에 주어진 수행 계획.

제12조 법의 적용

- (1) 본 조에서 호주는 외부 준주 (external Territories)를 포함한다. 적용 제한 규정(Limited application provisions)이라 함은 제20조, 제29조, 제30조를 제외한, 제2장의 제1절, 제2절의 규정을 말한다.
- (2) 본 조에 따라 본 법은 호주 전역에 적용된다.
- (3) 본 법은 준주 내에서 행해지는 행동과 관련하여 효력을 발생한다.
- (4) 적용 제한 규정은 본 조의 제(3)항과 본 조 이후 규정에 대하여 효력을 발생한다.
- (5) 제15조, 제16조, 제17조는 다음 각 호의 자에 대한 차별과 관련하여 효력을 발생한다:
 - (a) 연방 근로자로서의 고용과 관련된 연방 근로자; 및
 - (b) 연방 근로자가 되고자 하는 사람.
- (6) 제19조는 연방법에 따라 허가나 자격을 부여(confer), 갱신(renew), 연장(extend), 취소(revoke or withdraw)하는 권한을 행사하는 기관이나 단체에 의한 차별과 관련하여 효력을 발생한다.
- (7) 적용 제한 규정은, 연방법이나 준주법에 의해 부여된 권한을 행사하는데 있어서, 다음 각호에 의해 또는 다음 각호를 위해 행해지는 행위와 관련하여 효력을 발생한다.:
 - (a) 연방이나 준주 행정부; 또는
 - (b) 연방법이나 준주법에 의한 공공 목적을 위해 설립된 단체나 기관(a body or authority)
- (8) 적용 제한 규정은 다음 각호의 영역에까지 장애인에 대한 차별과 관련하여 효력

- 을 발생한다: 그 규정이,
- (a) 협약(Conventions)을 실행하는 한도;
 - (b) 시민적, 정치적 권리에 관한 규약을 실행하는 한도;
 - (c) 경제적, 사회적, 문화적 권리에 관한 국제 규약을 실행하는 한도;
 - (d) 호주 외부의 문제와 관련이 있는 한도;
 - (e) 국제적 관심사와 관련이 있는 한도.
- (9) 적용 제한 규정은 연방 내에서 설립된 외국인 회사나 무역 회사, 금융 회사에 의한 차별이나 또는 그러한 회사의 임원나 근로자(an officer or employee)로서 임무나 예정된 임무(purported duties)를 수행하는 과정에서 생긴 차별과 관련하여 효력을 발생한다.
- (10) 제(9)항의 효력범위를 넘어서, 차별이 무역 회사의 거래 활동이나 금융 회사의 금융 활동의 과정에서 발생하는 한도까지, 적용 제한 규정은 연방 내에서 설립된 무역 회사나 금융 회사에 의한 차별이나 또는 그러한 회사의 임원이나 근로자로서 임무나 의도된 임무(purported duties)를 수행하는 과정에서 생긴 차별에 대하여 효력을 발생한다.
- (11) 적용 제한 규정은 다음 각호의 업무수행 과정에서 생긴 차별에 관하여 효력을 발생한다:
- (a) 관련 주의 한계를 넘지 않는, 주 금융 업무 이외의 금융 업무; 또는
 - (b) 관련 주의 한계를 넘지 않는, 주 보험 업무 이외의 보험 업무.
- (12) 적용 제한 규정은:
- (a) 호주와 호주 외의 장소 간;
 - (b) 주 상호 간;
 - (c) 주와 준주 (a Territory) 간;
 - (d) 2개의 준주 간;
- 무역이나 교류(trade or commerce)의 과정에서 생긴 차별에 관하여 효력을 발생한다.
- (13) 적용 제한 규정은 사인, 사물과 관련된 호주 내에서 행해지는 행위, 또는 호주 외에서 발생하는 문제에 관하여 효력을 발생한다.

- (14) 제2장 제3절의 규정은 사인, 사물과 관련된 호주 내에서 행해지는 행위, 또는 호주 외에서 발생하는 문제에 관하여 효력을 발생한다.

제12A조 형사법의 적용

형사법의 제2장(제2장. 제5장 제외)은 본 법에 대한 모든 차별 행위에 적용된다.

주) 형사법의 제2장은 형사 책임의 일반적인 원칙을 기술하고 있다.

제13조 주법 및 준주법의 관계

- (1) 본 조에서 본 법이라는 함은 제12조의 규정으로 인해 효력을 발생하는 본법을 말한다.
- (2) 본 조에서 주법이나 준주법이라 함은 장애로 인한 차별을 다루는 주법이나 준주법을 말한다.
- (3) 본 법은 본 법과 일치할 수 있는 주법이나 준주법의 작용을 배제하거나 제한하지 아니한다.
- (4)
 - (a) 주법이나 준주법이 본 법과 동일한 차별 문제를 다루고;
 - (b) 본 항과는 별개로, 1986년 인권 및 기회 평등 위원회 법에 의해 인정할 수 있고, 본 법 제2장의 규정에 의한 차별행위 (작위나 부작위를 불문한다)를 주장하면서, 그 주법이나 준주법에 따라 진정을 하거나 소를 제기하는 경우에, 본 법의 제 2장의 규정에 의한 차별행위를 주장하면서, 1986년 인권 및 기회 평등 위원회 법에 의한 진정을 하거나 소송절차에 참가 할 수 없다.
- (5)
 - (a) 주법이나 준주법이 본 법과 동일한 문제를 다루고;
 - (b) 그 법에 의한 차별행위(작위나 부작위를 불문한다)가 본 법에 의한 차별행위가 되는 경우에;주법이나 준주법 또는 본 법에 의하여 기소되어 유죄 판결을 받을 수 있다. 그러나 본 항에 따라 동일한 행위에 대하여 두 번 이상 처벌 받을 수 없다.

제14조 적용 범위

- (1) 본 법은 연방, 각 주 및, 노퍽 섬의 왕권을 구속한다.
- (2) 본 법은 연방, 각 주 및, 노퍽 섬에서 법 위반을 이유로 국왕을 기소하지 하지 아니한다.

제 2 장 장애인 차별 금지

제 1 절 직장에서의 차별

제15조 고용 차별

- (1) 고용주(employer), 고용주 의 대리인 또는 대표자(a person acting or purporting to act on behalf of an employer to discriminate against a person)가 다음 각 호의 1에 해당하는 상황에서, 근로자의 장애나 그 측근자의 장애를 이유로 차별하여서는 아니 된다:
 - (a) 누가 고용되어야 하는지를 결정하기 위해 이루어지는 합의;
 - (b) 누가 고용되어야 하는지를 결정;
 - (c) 근로 조건.
- (2) 고용주, 고용주 의 대리인 또는 대표자가 다음 각호의 1에 해당하는 방법에 의해, 근로자의 장애나 그 측근자의 장애를 이유로 차별하여서는 아니 된다:
 - (a) 사용자가 근로자에게 부여하는 고용의 조건;
 - (b) 승진, 이직이나 훈련 기회에 대한 근로자의 접근 또는 고용과 관련된 기타 혜택에 대한 근로자의 접근을 거부하거나 제한;
 - (c) 근로자의 해고;
 - (d) 근로자에게 손해를 입히는 것.
- (3) 제(1)항 제(a)호나 제(b)호는, 자신이 거주하는 구내에서 가사 수행을 위하여 고용하는 경우에 장애를 이유로 차별하는 것을 금하지 아니한다.
- (4) 제(1)항 제(b)호나 제(2)항 제 (c)호는, 특별한 고용에 있어서 과거의 훈련과 자

질, 경험을 고려하여 볼 때, 또는 이미 고용주에 의해 고용되었다면, 근로자로서의 업무 수행과 관련된 제반 요건을 고려하여 볼 때, 장애로 인해 다음 각호를 수행할 수 없는 경우, 그 고용주가 장애를 이유로 차별하는 것을 금하지 아니한다:

- (a) 특별한 고용 고유의 조건을 수행할 수 없는 경우; 또는
- (b) 그 조건을 수행하기 위해 장애가 없는 사람이 요구하지 않는 용역이나 시설을 요구하고 그로 인해 고용주에게 부당한 고충을 주는 경우.

제16조 위탁 대리인(commission agents)에 대한 차별

- (1) 고용주는 다음 각호의 경우에 장애나 그 측근자의 장애를 이유로 차별하여서는 아니 된다:
 - (a) 누가 위탁 대리인으로서 선정되어야 할지 결정하기 위해 고용주가 주관한 합의;
 - (b) 누가 위탁 대리인으로서 선정되어야 할지 결정;
 - (c) 위탁 대리인으로서 선정되는 조건;

- (2) 고용주가 다음 각호의 1에 해당하는 방법으로 위탁 대리인의 장애나 그 측근자의 장애를 이유로 그 위탁 대리인을 차별하여서는 아니 된다:
 - (a) 고용주가 위탁 대리인에게 위탁 대리인으로서의 조건을 부여하는 것;
 - (b) 승진, 이직, 훈련의 기회에 대한 위탁 대리인의 접근이나 또는 위탁 대리인으로서의 지위와 관련된 기타 혜택에 대한 접근을 거부하거나 제한하는 것;
 - (c) 고용 계약 해지;
 - (d) 위탁 대리인에게 기타 손해를 입히는 것.

- (3) 제(1)항 제(b)호나 제(2)항 제(c)호는 위탁 대리인으로서의 고용에 있어서 과거의 훈련, 자질, 경험을 고려하여 볼 때, 또는 이미 위탁 대리인으로서 고용주에 의해 고용되었다면, 위탁 대리인으로서의 업무수행과 관련된 제반 요건을 고려하여 볼 때, 장애로 인해 다음 각호의 사항을 수행할 수 없을 경우, 그 고용주가 장애를 이유로 차별하는 것을 금하지 아니 한다:
 - (a) 위탁 대리인 고유의 조건을 수행할 수 없을 경우; 또는
 - (b) 그 조건을 수행하기 위해 장애가 없는 사람이 요구하지 않는 용역이나 시설을 요구하고 그로 인해 고용주에게 부당한 고충(an unjustifiable hardship)을 주는 경우.

제17조 계약직 근로자(the contract workers)에 대한 차별

- (1) 고용주가 다음 각호의 방법으로 계약직 근로자의 장애나 그 측근자의 장애를 이유로 그 계약직 근로자를 차별하여서는 아니 된다:
 - (a) 고용주가 계약직 근로자에게 일을 허용하는 조건;
 - (b) 계약직 근로자가 일을 하는 것 또는 일을 계속하는 것을 허용하지 않는 것;
 - (c) 고용주와 계약으로 체결된 업무와 관련된 혜택에 계약직 근로자가 접근하는 것을 거부하거나 제한;
 - (d) 계약직 근로자에게 기타 손해를 입히는 것.

- (2) 제(1)항 제(b)호는 계약직 근로자로서의 근무에 있어서 과거의 훈련, 자질, 경험을 고려하여 볼 때, 또는 이미 계약직 근로자로서 사용자에게 의해 고용되었다면, 계약직 근로자로서의 업무수행과 관련된 제반 요건을 고려하여 볼 때, 장애로 인해 그 계약직 근로자가 다음 각호의 사항을 수행할 수 없을 경우, 그 고용주는 장애를 이유로 차별 할 수 있다:
 - (a) 계약 근로자 고유의 조건을 수행할 수 없을 경우;
 - (b) 그 조건을 수행하기 위해 장애가 없는 사람이 요구하지 않는 용역이나 시설을 요구하고 그로 인해 고용주에게 부당한 고충을 주는 경우.

제18조 협력 관계

- (1) 협력 관계를 맺기로 제안한 3명 이상의 사람이 다음 각호의 경우에 장애나 그 측근자의 장애를 이유로 차별하여서는 아니 된다:
 - (a) 협력 관계에서 누가 협력자가 되도록 권고 받아야 하는지 결정;
 - (b) 협력 관계에서 다른 사람이 협력자가 되도록 권고 받는 조건.

- (2) 3명 이상으로 구성된 협력 관계에서 다음 각호의 경우에 장애나 그 측근자의 장애를 이유로 차별하여서는 아니 된다:
 - (a) 협력 관계에서 누가 협력자가 되도록 권고 받아야 하는지 결정;
 - (b) 협력 관계에서 다른 사람이 협력자가 되도록 권고 받는 조건

- (3) 3명 이상으로 구성된 협력 관계에서 다음 각호의 방법에 의해 협력 관계에 있는 다른 사람의 장애나 그 측근자의 장애를 이유로 차별하여서는 아니 된다:
 - (a) 협력 관계에서의 협력자이기 때문에 발생하는 이익에 대한 다른 협력자의 점

- 근을 거부하거나 제한;
 - (b) 협력 관계의 다른 협력자를 제명;
 - (c) 다른 협력자에게 손해를 입히는 것.
- (4) 제(1)항 제 (a)호나 제(2)항 제(a)호, 제(3)항 제(b)호는 제안된 협력 관계 또는 협력 관계에 있어서 과거의 훈련과 자질, 경험을 고려하여 볼 때, 또는 이미 협력 자라면, 협력자로서의 업무 수행과 관련된 제반 요건을 고려하여 볼 때, 장애로 인해 다음 각호의 사항을 수행할 수 없을 경우, 협력자 일방이 장애를 이유로 차별하는 것을 금하지 아니한다:
- (a) 제안된 협력 관계나 또는 협력 관계에서의 협력자 고유의 조건을 수행할 수 없을 경우;
 - (b) 그 조건을 수행하기 위해 장애가 없는 사람이 요구하지 않는 용역이나 시설을 요구하고 그로 인해 협력 관계에 부당한 고충을 주는 경우.

제19조 자격 부여 단체

- (1) 전문직이나 직업의 수행을 위해 필요하거나 그를 위한 허가나 자격을 부여, 갱신, 연장, 취소하는 권한을 가진 기관과 단체가 장애나 그 측근자의 장애를 이유로, 다음 각호의 방법에 의해 차별하여서는 아니 된다:
- (a) 허가나 자격의 부여, 갱신, 연장을 거부하거나 불이행;
 - (b) 허가나 자격의 부여, 갱신, 연장을 하기 위해 결정된 조건;
 - (c) 허가나 자격을 취소하거나 그 것의 조건을 변경시키는 것.
- (2) 본 조는 특별한 전문직이나 직업에 있어서 과거의 훈련, 자질, 경험을 고려하여 볼 때, 또는 이미 전문직의 요원이고 직업으로 업무를 수행하는 자라면, 전문직이나 직업에서의 그 업무수행과 관련된 제반 요건을 고려하여 볼 때, 장애로 인해 전문직이나 직업 고유의 조건을 수행할 수 없을 경우, 기관이나 단체가 그 장애를 이유로 차별할 수 있다.

제20조 1996년도 작업장 관계법에 의해 등록된 조직

- (1) 등록된 조직, 그 조직의 관리 위원회, 관리 위원회의 위원이 다음 각호의 방법에 의해 장애나 그 측근자의 장애를 이유로 차별하여서는 아니 된다:
- (a) 회원 신청을 거부하거나 수락하지 않는 것; 또는

- (b) 회원으로 인정하기 위해 결정된 조건.
- (2) 등록된 조직, 그 조직의 관리 위원회, 관리 위원회의 위원이, 조직 구성원의 장애나 그 측근자의 장애를 이유로, 다음 각호의 방법에 의해 차별 하여서는 아니 된다:
 - (a) 그 구성원이 조직에 의해 제공되는 혜택에 접근하는 것을 거부하거나 제한;
 - (b) 구성원의 자격을 박탈하거나 구성원의 자격 조건을 변경;
 - (c) 구성원에게 손해를 입히는 것.

제21조 고용 기관

- (1) 고용 기관이 장애나 그 측근자의 장애를 이유로, 다음 각 호의 방법에 의해 차별 하여서는 아니 된다:
 - (a) 용역을 제공의 거부;
 - (b) 용역을 제공하기 위해 제시하는 조건;
 - (d) 용역을 제공하는 방법.
- (2) 본 조는 고용에 있어서 과거의 훈련, 자질, 경험과 제반 관련사항을 고려하여 볼 때, 장애로 인해 직업 고유의 조건을 수행할 수 없을 경우, 고용 기관이 그 장애를 이유로 차별할 수 있다.

제 2 절 기타 영역에서의 차별

제22조 교육

- (1) 교육 당국이 장애나 그 측근자의 장애를 이유로, 다음 각호의 방법에 의해 차별 하여서는 아니 된다:
 - (a) 입학 신청을 거절하거나 수락하지 않는 것;
 - (b) 입학 허가를 위해 결정된 조건.
- (2) 교육 당국이 학생의 장애나 그 측근자의 장애를 이유로, 다음 각호의 방법에 의해 차별하여서는 아니 된다:
 - (a) 그 학생이 교육 당국에 의해 제공되는 혜택에 접근하는 것을 거부하거나

제한;

- (b) 그 학생을 제명;
- (c) 그 학생에게 기타 손해를 입히는 것.

- (3) 본 조는 본래 특별한 종류의 장애를 가진 학생들을 위해 설립된 교육 기관의 입학과 관련하여 그러한 종류의 장애를 가지고 있지 않은 자를 장애를 이유로 차별할 수 있다.
- (4) 본 조는 교육 기관이 장애인을 학생으로 인정한다면, 장애를 가지지 않은 학생들이 요구하지 않는 용역이나 시설을 요구하고, 그로 인해 교육 당국에 부당한 고충을 줄 경우에, 그 학생의 교육 기관에 대한 입학 허가 신청을 거절하거나 허락하지 않을 수 있다.

제23조 구내(premlises) 이용 및 접근

- (1) 장애인 그 측근자의 장애를 이유로, 다음 각호의 방법에 의해 장애인을 차별하여서는 아니 된다;
 - (a) 일반 대중이 출입하거나 이용(유·무료를 불문한다) 할 수 있는 구내에의 접근 또는 이용을 거절;
 - (b) 그러한 구내에 접근하거나 이용하는 것을 허용하기 위해 정한 조건;
 - (c) 그러한 구내에 접근하는 방법에 관한 규정;
 - (d) 일반 대중이 이용(유·무료를 불문한다)할 수 있는 구내 시설의 이용을 허용하지 않는 것;
 - (e) 그 시설을 이용하는 것을 허용하기 위해 정한 조건;
 - (f) 구내에서 퇴거하거나 시설의 이용을 중지할 것을 요구
- (2) 본 조는 다음 각호의 경우에, 구내 접근의 제공에 있어서 장애를 이유로 차별할 수 있다:
 - (a) 구내가 장애인이 접근할 수 없도록 설계되었거나 건축된 경우; 및
 - (b) 그러한 접근을 제공하기 위해 구내를 변경하는 것이 그 접근을 제공해야 할 사람에게 부당한 고충을 주는 경우.

제24조 재화, 용역 및 시설

- (1) 재화나 용역을 제공(유·무료를 불문한다)하거나 시설을 운영하는 사람이 장애나 그 측근자의 장애를 이유로, 다음 각호의 방법에 의해 장애인을 차별하여서는 아니 된다:
 - (a) 재화나 용역의 제공이나 시설이용의 거절;
 - (b) 재화나 용역의 제공이나 시설 이용의 허용을 위해 정한 조건;
 - (c) 재화나 용역의 제공 또는 시설을 위한 이용을 위한 방법.

- (2) 본 조항은 장애인에게 재화나 용역을 제공하거나 시설을 이용하게 하는 것이 운영하는 사람에게 부당한 고충을 주는 경우, 장애를 이유로 차별할 수 있다.

제25조 수용 시설

- (1) 사용자나 그 대리인은 장애나 그 측근자의 장애를 이유로, 다음 각호의 방법에 의해 장애인을 차별하여서는 아니 된다:
 - (a) 수용 신청을 거절;
 - (b) 수용시설을 제공하기 위해 정한 조건;
 - (c) 수용 신청을 연기하는 것에 의해, 또는 수용 신청자의 목록에 장애인의 이름을 낮은 순위에 올리는 것에 의해.

- (2) 사용자나 그 대리인은 장애나 그 측근자의 장애를 이유로, 다음 각호의 방법에 의해 장애인을 차별 하여서는 아니 된다:
 - (a) 사용자가 점유한 수용 시설과 관련된 혜택에 접근하는 것을 거절하거나 제한하는 것에 의해;
 - (b) 점유한 수용시설로부터 퇴거시키는 것에 의해;
 - (c) 점유한 수용 시설과 관련하여 장애인에게 손해를 입히는 것에 의해;
 - (d) 다음 각목의 경우, 점유한 수용시설을 합당하게 변경하는 것을 허용하지 않는 것에 의해:
 - (i) 장애인이 수용 시설을 떠날 때 수용 시설을 변경 전의 상태로 ~~회복~~ 했다는 것을 보증할 경우;
 - (ii) 모든 정황으로 보아, 장애인이 보증한 것을 이행할 가능성이 있는 경우;
 - (iii) 모든 정황으로 보아, 수용시설을 변경 전의 상태로 회복시키는 데 필요한 활동이 실행 가능한 경우;

- (iv) 변경에 제3 점유자의 구내 변경이 포함되지 않는 경우;
 - (v) 장애인 자신의 비용으로 변경을 하는 경우.
- (2) 본 조는 다음 각호에 적용되지 아니한다:
- (a) 다음 각목의 구내 수용시설의 제공인 경우:
 - (i) 수용 시설을 제공하거나 제공하고자 하는 사람 또는 그 인척이 구내에 거주하고, 계속해서 거주할 의사가 있는 경우;
 - (ii) 구내에서 제공된 수용 시설이 제(a)호 제(i)목에서 언급된 사람이나 그 인척을 제외하고 3인 이하를 위한 시설인 경우;
 - (b) 오직 특별한 장애를 가진 사람 및 특별한 장애를 갖지 않았지만 차별을 받는 사람을 위해서 자선 단체 또는 자원봉사 단체에 의해 수용시설이 제공되는 경우;
 - (c) 장애인에 의해 특별한 용역이나 시설이 요구되는 구내 수용 시설의 제공인 경우에 그 시설을 제공하거나 제공하고자 하는 사람(사용자든 대리인이든 불문한다)에게 부당한 고충을 주는 경우.

제26조 토지

- (1) 사용자나 대리인이 장애나 그 측근자의 장애를 이유로, 다음 각호의 방법에 의하여 장애인을 차별 하여서는 아니 된다:
 - (a) 부동산이나 지권 매각을 거절하는 것에 의해;
 - (b) 부동산이나 지권을 제공하기 위해 정한 조건으로.
- (2) 본 조는 유언이나 증여에 의한 부동산이나 지권의 처분에 적용되지 않는다.

제27조 단체와 연합 조직

- (1) 단체나 연합 조직, 단체를 관리하는 위원회, 단체나 연합 조직을 관리하는 위원회의 구성원이, 단체나 연합 조직의 구성원이 아닌 사람의 장애나 그의 측근자의 장애를 이유로, 다음 각호의 방법에 의해 차별하여서는 아니 된다:
 - (a) 그 사람의 회원 신청을 거부하거나 수락하지 않는 것에 의해; 또는
 - (b) 단체나 연합 조직이 그 사람을 회원으로 받아들이기 위해 정한 조건으로.
- (2) 단체나 연합 조직, 단체를 관리하는 위원회, 단체나 연합 조직을 관리하는 위원회

의 구성원이, 단체나 연합 조직의 구성원인 사람의 장애나 그의 측근자의 장애를 이유로, 다음 각호의 방법에 의해 차별하여서는 아니 된다:

- (a) 그 구성원에게 제시되는 회원 자격의 조건으로;
 - (b) 그 구성원이 특별한 부류나 유형의 회원 자격을 위한 신청 거절 또는 수락하지 않는 것에 의해;
 - (c) 그 구성원이 단체나 연합 조직에 의해 제공되는 혜택에 접근하는 것을 거부하거나 제한하는 것에 의해;
 - (d) 그 구성원의 회원 자격을 박탈하거나 회원 자격의 조건을 변경하는 것에 의해;
 - (e) 그 구성원에게 손해를 입히는 것에 의해.
- (3) 제 (2)항 제(c)호는 특별한 방법으로 제공되어야 하는 혜택을 요구하고 그 혜택이 단체나 연합 조직에 의해 제공될 때 부당한 고충을 준다면, 장애를 이유로 차별할 수 있다.
- (4) 제(1)항이나 제(2)항은 단체나 연합 조직의 회원 자격이 특별한 장애를 가진 사람에게만 한정될 경우, 그러한 종류의 장애를 가지고 있지 않은 사람, 장애를 이유로 차별할 수 있다.

제28조 운동

- (1) 장애나 그 측근자의 장애를 이유로, 운동 활동으로부터 배제시켜서는 아니 된다.
- (2) 제(1) 항에서 운동 활동(a sporting activity)이라는 말에는 운동과 관련된 관리나 지도 활동이 포함된다.
- (3) 제(1) 항은 다음 각호의 경우 차별할 수 있다:
 - (a) 운동 활동에서 합당하게 요구되는 활동을 수행할 수 없을 경우;
 - (b) 운동 활동에 참가하는 사람이 운동 활동과 관련된 기량과 능력을 근거로 서로를 비교하여 합당한 방법에 의해 선정되는 경우;
 - (c) 운동 활동이 오직 특별한 장애를 가진 사람들을 위한 것이고, 그 사람이 그러한 종류의 장애를 가지고 있지 않는 경우.

제29조 연방법과 프로그램의 운영

연방법이나 또는 연방 프로그램을 위해, 업무 수행이나 권한을 행사하는 사람 또는 연방법의 운영이나 연방 프로그램의 수행에 대해 책임을 지고 있는 사람이, 그 업무의 수행이나 권한의 행사, 책임의 이행을 하는데 있어서, 장애나 그의 측근자의 장애를 이유로 차별하여서는 아니 된다.

제30조 정보 요청

제32조를 제외한 본 장의 다른 규정에 의해 장애를 이유로 차별하여서는 아니 되는 경우에, 실질적으로 동일한 환경에서 비장애인에게는 요청하지 않는 정보를 장애인에게 요청(형식을 불문한다)할 수 있다.

제31조 장애 기준

- (1) 장관(Minister)은 다음 각호에 관해 장애 기준을 정할 수 있다:
 - (a) 장애인의 고용;
 - (b) 장애인의 교육;
 - (c) 장애인의 숙박;
 - (d) 장애인에게 다음 각목에 의한 공공 운송 수단과 설비의 제공:
 - (i) 연방;
 - (ii) 주;
 - (iii) 준주
 - (iv) 연방의 공공 기관;
 - (v) 주의 대행 기관;
 - (vi) 준주의 공공 기관;
 - (vii) 기타 사람;
 - (e) 장애인에 관한 연방법과 프로그램의 운영;
 - (f) 일반 대중이 출입하거나 이용할 수 있는 구내(유'무료를 불문한다)에 대한 장애인의 접근이나 이용.

- (2) 본 조에 의한 장애 기준이 정해지고 효력을 발생한 후 국회 개회 기간 15일 이내에 국회의 상원과 하원(each House of the Parliament)에 각각 제출되어야 한다.

- (3) 만약에:
- (a) 장애 기준이 국회의 상원이나 하원에 제출 된 후 15일의 개회 기간 이내에 장애 기준 수정 제의에 관한 통지가 주어지고;
 - (b) 수정된 것이든 아니든, 장애 기준이 그 의회에 의해 승인되고;
 - (c) 다른 의회가 그 장애 기준을 승인한다면;
- 장애 기준은 다른 의회가 그 장애 기준을 승인한 날로부터 효력을 발생한다.
- (4) 장애 기준이 특정한 의회에 제출된 후 15일의 개회 기간 이내에 하원이나 상원에 장애 기준 수정 제의에 관한 통지가 주어지지 않으면, 장애 기준은 15일의 개회 기간 종료 후 바로 다음 날로부터 효력을 발생하거나, 또는 그 날이 상원과 하원이 다를 경우, 최후의 날 다음 날에 효력을 발생한다.

제32조 장애 기준의 위반

장애 기준의 위반은 불법행위이다.

제33조 제5절은 일반적인 장애 기준에 적용되지 않는다

제5절(제55조 제(1A)항에서부터 제(1D)항까지와 제5절에서 그러한 규정에 관해 언급한 것을 제외하고)은 장애 기준과 관련하여 적용되지 않는다.

제34조 본 장은 장애 기준에 따라 행동한다면 적용되지 아니한다

본 장은 장애 기준에 따라 행동 한 사람의 행위에 적용되지 않는다.

제 3 절 희롱(harassment)을 포함한 차별

제35조 고용에서의 희롱

- (1) 장애와 관련하여 다음의 사람을 희롱하는 것은 차별행위로 본다:
- (a) 근로자이고;
 - (b) 장애를 가진 사람.

- (2) 장애와 관련하여 다음의 사람을 희롱하는 것은 차별행위로 본다:
 - (a) 차별행위자를 고용한 사람의 근로자이고;
 - (b) 장애를 가진 사람.

- (3) 장애와 관련하여 다음의 사람을 희롱하는 것은 차별행위로 본다:
 - (a) 차별행위자에 의한 고용이나 그 사용자에 의한 고용을 원하고;
 - (b) 장애를 가진 사람.

- (4) 장애와 관련하여 다음의 사람을 희롱하는 것은 차별행위로 본다:
 - (a) 차별행위자의 위탁 대리인이나 계약 근로자고;
 - (b) 장애를 가진 사람.

- (5) 장애와 관련하여 다음의 사람을 희롱하는 것은 차별행위로 본다:
 - (a) 차별행위자를 위탁 대리인이나 계약직 근로자로 고용한 사람의 위탁 대리인이나 계약직 근로자이고;
 - (b) 장애를 가진 사람.

- (6) 장애와 관련하여 다음의 사람을 희롱하는 것은 차별행위로 본다:
 - (a) 차별행위자나 또는 그 위탁 대리인이나 계약 근로자로 고용한 사람의 위탁 대리인이나 계약 근로자가 되기를 원하고;
 - (b) 장애를 가진 사람.

제36조 고용에서의 희롱 - 장애인 측근자

- (1) 장애와 관련하여 다음의 사람을 희롱하는 것은 차별행위로 본다:
 - (a) 근로자이고;
 - (b) 장애인 측근자를 가진 사람.

- (2) 장애와 관련하여 다음의 사람을 희롱하는 것은 차별행위로 본다:
 - (a) 차별행위자에 의해 고용된 사람의 근로자고;
 - (b) 장애인 측근자를 가진 사람.

- (3) 장애와 관련하여 다음의 사람을 희롱하는 것은 차별행위로 본다:
 - (a) 차별행위자에 의한 고용이나 그 사용자에 의한 고용을 원하고;

- (b) 장애인 측근자를 가진 사람.
- (4) 장애와 관련하여 다음의 사람을 희롱하는 것은 차별행위로 본다:
 - (a) 차별행위자의 위탁 대리인이나 계약 근로자고;
 - (b) 장애인 측근자를 가진 사람.
- (5) 장애와 관련하여 다음의 사람을 희롱하는 것은 차별행위로 본다:
 - (a) 차별행위자는 위탁 대리인이나 계약 근로자로 고용한 사람의 위탁 대리인이나 계약 근로자고;
 - (b) 장애인 측근자를 가진 사람.
- (6) 장애와 관련하여 다음의 사람을 희롱하는 것은 차별행위로 본다:
 - (a) 차별행위자나 또는 그를 위탁 대리인이나 계약 근로자로 고용한 사람의 위탁 대리인이나 계약 근로자가 되기를 원하고;
 - (b) 장애인 측근자를 가진 사람.

제37조 교육에서의 희롱

교육 기관의 근로자인 사람이 장애와 관련하여 다음의 사람을 희롱하는 것은 차별행위로 본다:

- (a) 그 교육 기관의 학생이거나 학생으로서 입학하기 원하고;
- (b) 장애를 가진 사람.

제38조 교육에서의 희롱 - 장애인 측근자

교육 기관의 근로자인 사람이 장애와 관련하여 다음의 사람을 희롱하는 것은 차별행위로 본다:

- (a) 그 교육 기관의 학생이거나 그 교육 기관에 학생으로서 입학하기를 원하고;
- (b) 장애인 측근자를 가진 사람.

제39조 재화 및 용역의 제공과 관련된 희롱

재화와 용역을 제공하거나 시설을 운영(유·무료를 불문한다)하는 사람이 장애와 관련하여 다음의 사람을 희롱하는 것은 차별행위로 본다:

- (a) 재화나 용역을 획득하기를 원하거나 시설을 이용하기를 원하고;
- (b) 장애를 가진 사람.

제40조 재화 및 용역의 제공과 관련된 희롱 - 장애인 측근자

재화와 용역을 제공하거나 시설을 운영(유·무료를 불문한다)하는 사람이 장애와 관련하여 다음의 사람을 희롱하는 것은 차별행위로 본다:

- (a) 재화나 용역을 획득하기를 원하거나 시설을 이용하기를 원하고;
- (b) 장애인 측근자를 가진 사람.

제 4 절 범죄 행위(Offences)

제41조 다른 규정이 없는 한, 범죄행위가 되지 않는 차별

제4절에 의해 명시적인 규정이 없는 한, 본 장에 규정된 차별행위를 범죄 행위로 하지 아니한다.

제42조 괴롭힘(victimization)

- (1) 다른 사람을 괴롭히는 행위를 범죄 행위로 본다.

형벌: 징역 6월

- (2) 제(1)항에서, 다음 각호를 이유로, 또는 각호에서 언급된 행위나 일을 했거나 할 것을 제의했다고 믿음으로써, 타인에게 손해를 입히거나 손해의 위협을 줄 경우, 괴롭힘으로 본다:
 - (a) 본 법이나 1986년 인권 및 기회평등 위원회법에 따라 진정을 제기했거나 진정제기를 제의;
 - (b) 본 법이나 1986년 인권 및 기회평등 위원회법에 따라 소를 제기했거나 소 제기를 제의;
 - (c) 본 법이나 1986년 인권 및 기회평등 위원회법에 따라 권한을 행사하거나 업무를 수행하는 자에게 정보 제공이나 정보 제공을 제의, 또는 문서 제시나 문서 제시를 제의;

- (d) 본 법이나 1986년 인권 및 기회평등 위원회법에 따라 개최되는 회의에 참석했거나 참석을 제의;
- (e) 본 법이나 1986년 인권 및 기회평등 위원회법에 따라 소송절차에서 증인으로 출두했거나 출두를 제의;
- (f) 본 법이나 1986년 인권 및 기회평등 위원회법에 따라 자신의 권리나 다른 사람의 권리를 합당하게 주장했거나 주장을 제의;
- (g) 본 장이 규정한 차별행위를 했다고 주장.

제43조 차별 행위나 금지 행위의 선동

다음 각호의 행위를 하는 것은 범죄행위로 본다:

- (a) 제1절, 제2절, 제3절의 규정에 의해 차별을 선동하는 행위;
- (b) 재정 보조에 대하여 여러 방법으로 그러한 행위를 돕고 조장하는 행위.

형벌: 징역 6월.

제44조 광고

- (1) 제1절, 제2절, 제3 절의 규정에 의해 차별 행위를 하려는 의도를 나타내거나 나타내는 것으로 이해될 수 있는 광고물이나 게시물을 발행, 게시하거나 또는 발행, 게시를 야기하는 것은 범죄 행위가 된다.

벌금: 1,000 달러

- (2) 제(1) 항에서, 광고는, 신문, 다른 출판물, 텔레비전, 라디오, 게시물, 간판, 라벨, 광고 전단, 재화 등의 게시, 견본이나 회람장, 카탈로그, 가격표, 기타 자료의 배포, 사진이나 모델의 전시, 기타 다른 방법에 의한 모든 형태(공사를 불문한다)의 광고물이나 게시물을 포함한다, 아래 조항에서 광고와 관련하여 발행이나 게시는 본 항에 따라 해석되어야 한다.

제 5 절 면제(Exemptions)

제45조 특별 조치(Special measures)

본 장은 다음 각호의 의도를 가진 행위를 차별로 보지 아니한다:

- (a) 본 법이 정한 규정과 관련된 상황에서, 장애인에게 동등한 기회를 보장하려는 의도;
- (b) 다음 각목과 관련하여 장애나 특정한 장애를 가진 사람의 특별한 필요를 위하여, 재화를 제공하거나 시설, 용역, 기회에 접근케 하려는 의도:
 - (i) 고용, 교육, 수용시설, 단체, 운동; 및
 - (ii) 재화, 용역, 시설, 토지의 제공;
 - (iii) 시설의 이용;
 - (iv) 연방법과 프로그램의 운영; 또는
 - (v) 장애인들이 독립적으로 살기 위한 능력.

제46조 퇴직 연금(superannuation)과 보험

- (1) 본 장은 장애를 이유로 다음 각호의 제공을 거절하는 것을 차별로 보지 아니한다:
 - (a) 연금(an annuity);
 - (b) 생명 보험 증권(a life insurance policy);
 - (c) 자동차 보험 증권이나 기타 보험 증권;
 - (d) 연금이나 공제 기금의 회원 자격;
 - (e) 연금이나 공제 기금 계획의 회원 자격.
 - (f) 차별이:
 - (i) 보험 통계 자료나 통계 자료에 근거한 합리적인 차별; 및
 - (ii) 자료나 다른 관련 요인의 문제를 고려한 합리적인 차별인 경우; 또는
 - (g) 그러한 보험 통계 자료나 통계 자료를 이용할 수 없고 합리적으로 수집할 수 없는 경우, 기타 관련 요인을 고려한 합리적인 차별인 경우.
- (2) 본 장은 장애인에게 제공되거나 수집된 다음 각호의 조건과 관련하여 장애를 이유로 차별하는 것을 불법으로 보지 아니 한다.
 - (a) 연금;
 - (b) 생명 보험 증권;
 - (c) 자동차 보험 증권이나 기타 보험 증권;

- (d) 연금이나 공제 기금의 회원 자격;
- (e) 연금이나 공제 기금 계획의 회원 자격.
- (f) 차별이:
 - (i) 보험 통계나 통계 자료에 근거한 합리적인 차별; 및
 - (ii) 자료나 기타 관련 요인의 문제를 고려한 합리적인 차별; 또는
- (g) 그러한 보험 통계 자료나 통계 자료를 이용할 수 없거나 수집할 수 없는 경우, 차별이 기타 관련 요인을 고려한 합리적인 차별

제47조 법률 기관(statutory authority)에 의한 행위

- (1) 본 장은, 다음 각호의 직접적인 준수와 관련된 행위를 차별로 보지 아니한다:
 - (a) 법원의 명령;
 - (c) (i) 최저 임금을 정하는 권한을 가진 법원이나 재판소의 명령이나 결정 (award);
 - (ii) (1996년 직장 관계법상) 증명된 합의사항 (agreement);
 - (iii) (1996년 작업장 관계법상) 호주 작업장에 관한 합의 사항;
 - (iv) 봉급(salary)이나 임금(wages)을 받지 않았다면 장애 보조 연금 (disability support pension)을 받을 자격이 있는 경우; 및
 - (v) 봉급이나 임금이 그 사람의 능력을 고려하여 결정되는 경우에, 명령(order), 결정(award), 합의(agreement)가 봉급이나 임금의 지불에 관한 특별 규정을 정하고 있는 한도까지,
- (2) 본 장은 규정된 법의 직접적인 준수와 관련한 행위를 차별로 보지 아니한다.
- (3) 본 조의 개시 일로부터 3년 동안, 본 장은 다른 법의 직접적인 준수와 관련된 행위를 차별로 보지 아니한다.
- (4) 제(1) 항에서:

장애 보조 연금(disability support pension)이라 함은 1991년 사회보장법 상의 장애보조연금을 말한다.
- (5) 제(2) 항에서:

법(law)이라 함은 다음 각호를 말한다:

 - (a) 연방, 주, 준주법; 또는

(b) 그러한 법에 의한 규칙(regulations)이나 기타 법률문서(instrument)

제48조 전염병

본 장은 장애를 이유로, 다음 각 호의 경우에 차별을 금하지 아니한다:

- (a) 그 장애가 전염병인 경우; 및
- (b) 공중 보건을 보호하기 위해 차별이 필요한 경우.

제49조 자선 행위에 대한 면제

(1) 본 장은:

- (a) 장애나 특정한 장애를 가진 사람에게 자선 혜택을 제공하거나 제공하도록 하는 자선 증서(charitable instrument)의 규정에 영향을 주지 않으며; 또는
- (b) 그러한 규정에 영향을 주기 위해 행해지는 행위를 차별로 보지 아니한다.

(2) 본 조에서:

호주(Australia)는 외부 준주(external Territories)를 포함한다.

자선 혜택(charitable benefits)이라 함은 호주의 모든 영토에서 시행되는 법률에 따라 오로지 자선을 베풀기 위한 혜택을 말한다.

자선 증서(charitable instrument)이라 함은 본 법의 시행 전이나 후에, 자선 혜택을 제공하거나 제공하도록 하는 증서(deed), 유언장(will), 기타 문서(document)를 말한다.

제50조 전기 통신

(1) 본 장은 공중 전화와 국유 공중 전화를 통한 전기 통신 용역을 제공하는데 있어서, 다음 각호의 사람이 장애를 이유로 차별하는 것을 금하지 아니한다:

- (a) 운반인; 또는
- (b) 적합한 용역의 공급인.

(2) 본 조에서

운반인(carrier)이라 함은 1991년 전기통신법 상의 운반인을 말한다.

적합한 용역(eligible service)이라 함은 1991년 전기통신법 상의 적합한 용역을 말한다.

공중 전화(payphone)라 함은 1991년 전기통신법 상의 공중전화를 말한다.

국유 공중 전화(public payphone)라 함은 1991년 전기통신법 상의 국유 공중전화를 말한다.

- (3) 제(1) 항은 본 조가 시행일로부터 3년 후에 효력이 중지된다.

제51조 연금(pensions)과 수당(allowances)

- (1) 본 법은 다음 각호의 법률에서의 연금, 수당, 혜택에 관한 차별 규정에 영향을 주지 아니한다.
- (a) 1918년 국방법;
 - (b) 1957년 파푸아 뉴기니아(Force Benefit의 회원) 법;
 - (c) 1991년 사회 보장법;
 - (d) 1988년 재향 군인 관련 법률 제정 개정법;
 - (e) 1986년 재향 군인 자격 부여 법;
 - (f) 1986년 재향 군인 자격 부여 법(전통적 규정과 이후의 개정 규정).
- (2) 본 장은 제(1)항에서 언급된 규정의 직접적인 준수행위를 차별로 보지 아니한다.

제52조 이주(Migration)

제1절이나 제2절은:

- (a) 1958년 이주법(the Migration Act 1958)의 차별적인 규정이나 그 법에 의해 정해진 규칙에 영향을 주지 아니한다;
- (b) 그 법이나 규칙들의 운영과 관련하여 행해진 것을 차별로 보지 아니한다.

제53조 전투 임무(Combat duties)와 평화 유지 임무(peacekeeping services)

- (1) 본 장은 국군 (the Defense Force)으로의 고용(employment), 참여(engagement), 임명(appointment)과 관련하여 다음 각호의 상황에서 장애를 이유로 차별하는 것을 금하지 아니한다:
 - (a) 전투 임무, 전투 관련 임무, 평화 유지 임무를 수행하는 직위(position);
 - (b) 전투 임무, 전투 관련 임무, 평화 유지 임무와 관련하여 정해진 상황;
 - (c) 전투 임무, 전투 관련 임무, 평화 유지 임무에 임하거나 임할 가능성이 있는 군대를 도와 군목(a chaplain)이나 의료 요원(a medical support person)으로서의 임무를 수행하는 직위.

- (2) 본 조에서

전투 임무(combat duties)라 함은 규칙에 의해 본 조를 위한 전투 임무로 선언된 임무들을 말한다.

전투 관련 임무(combat-related duties)라 함은 규칙에 의해 본 조를 위한 전투 관련 임무로 선언된 임무를 말한다.

의료 요원(medical support person)이라 함은 다음의 사람을 말한다:

- (a) 부상자나 환자의 수습(collection), 운송(transport)이나 치료(treatment), 또는 질병의 예방만을 위해 고용된 사람; 또는
- (b) 의료 부대와 시설의 운영 (in the administration of medical units and establishments) 만을 위해 고용된 사람.

평화 유지 임무(peacekeeping service)라 함은 1986년 재향군인자격부여법 (Veterans' Entitlements Act 1986)에 의한 평화유지의무를 말한다.

제54조 AFP에 의한 평화 유지 임무

- (1) 본 장은 평화 유지를 위해 평화 유지군(Peacekeeping Force)의 일원의 선정과 관련하여, 장애를 이유로 차별하는 것을 금하지 아니한다.
- (2) 본 조에서

AFP라 함은 호주 연방 경찰을 말한다.

평화 유지군(Peacekeeping Force)이라 함은 호주영토 외부에서 평화 유지를 목적으로 조직된 군대를 말한다.

제55조 위원회에 의한 면제

- (1) 위원회는 다음 각호의 사람의 신청에 대해 신청과 관련이 있는 사람들에게 증서 (instrument)를 줌으로써 그 증서에 특정된 대로 제1절이나 제2절의 규정(제31조나 제32조는 제외)을 면제해 줄 수 있다:
 - (a) 신청한 사람이 1인인 경우:
 - (i) 자기 자신을 위하여;
 - (ii) 자기 자신과 다른 사람이나 다른 사람들을 위하여;
 - (b) 신청한 사람이 2인 이상인 경우:
 - (i) 그들 자신을 위하여;
 - (ii) 그들 자신과 다른 사람이나 다른 사람들을 위하여;
 - (iii) 다른 사람이나 다른 사람들을 위하여;
- (1A) 위원회는 다음 각호의 사람의 신청에 대해 신청과 관련이 있는 사람들에게 증서를 부여함으로써 그 증서에 특정된 대로 제 32조의 규정을 면제해 줄 수 있다:
 - (a) 신청한 사람이 1인인 경우:
 - (i) 자기 자신을 위하여;
 - (ii) 자기 자신과 다른 사람이나 다른 사람들을 위하여;
 - (b) 신청한 사람이 2인 이상인 경우:
 - (i) 그들 자신을 위하여;
 - (ii) 그들 자신과 다른 사람이나 다른 사람들을 위하여;
 - (iii) 다른 사람이나 다른 사람들을 위하여;
- (1B) 제(1A)의 면제는 특정된 장애 기준에 관한 것이어야 하며 그 장애 기준이 제31조 제 (1)항 제(d)호의 공공 운송 용역과 시설의 제공을 다루는 한도까지만 적용된다.

- (1C) 규칙에서 위원회가 제(1A) 항의 면제에서 다룰 공공 운송 용역이나 시설에 관해 함께 상의해야 할 단체를 규정할 경우에, 위원회는 면제를 부여하기 전에 그 단체 또는 사인과 협의할 수 있다.
- (1D) 위원회는 제(1A)항의 면제를 부여하기 전에, 위원회가 상의하기에 적절하다고 생각하는 단체나 사람과 상의할 수 있다.
- (2) 위원회는, 신청 시에 또는 제(1)항이나 제(1A)항에 따라 제1절이나 제2절의 규정이 면제된 사람의 신청에 대해 그 신청이 면제기간 만기 전에 이루어진 경우, 그 규정(provision)을 연장하여 면제할 수 있다.
- (3) 제(1)항이나 제(1A)항에 따라 부여된 제1절이나 제2절 규정의 면제나 면제의 연장은:
 - (a) 증서(instrument)에 특정된 조건에 따라 부여될 수 있고;
 - (b) 오직 증서에 특정된 상황에서, 또는 증서에 특정된 활동과 관련하여 적용된다는 것이 표시될 수 있으며;
 - (c) 5년을 넘지 않는 한도에서 특정된 기간 동안 부여되어야 한다.

제56조 행정 항고 재판소에 의한 재심(Review by Administrative Appeals Tribunal)

제55조 위원회의 결정에 대한 재심을 위하여 행정 항고 재판소에 항고를 제기할 수 있다.

제57조 결정 통지의 게재

- (1) 위원회는 제55조에 따라 결정을 내린 후 1 개월이 넘지 않는 기간 내에 그 결정에 관한 통지를 다음 각호의 사항을 고려하여 관보에 게재해야 한다:
 - (a) 구체적인 사실의 문제에 관한 조사 결과의 명시;
 - (b) 그 조사 결과의 근거가 되는 증거를 언급;
 - (c) 그러한 결정의 이유 기재; 및
 - (d) 그 결정에 의해 영향을 받는 사람이나 사람들 또는 그들을 대리하는 자가 통지와 관련이 있는 결정의 재심(review)을 위해 1975년 행정 항고 재판소법에 따라 행정 항고 재판소에 항고할 수 있다는 취지의 진술을 포함

(2) 결정에 관한 제(1) 항의 요구 조건의 위반은 그 결정에 영향을 미치지 아니한다.

제58조 면제의 효과

본 장은 제1절과 제2절에 의하여 면제 받은 사람이나 그 피용자 또는 대표기관의 면제 규정에 따른 행위를 불법으로 보지 아니한다.

제 3 장 실행 계획(Action plans)

제59조 정의

본 장에서;

용역 공급자(service provider)라 함은 부(a Department), 주의 부(a department of a State), 연방 공공 기관(a public authority of the Commonwealth), 주의 대행 기관(an instrumentality of a State), 교육 기관(an educational institution), 또는 다음 각 호의 행위(그 대가(payment)를 불문한다)를 하는 사람(a person)을 말한다:

- (a) 재화나 용역의 공급;
- (b) 시설의 이용 제공.

제60조 실행 계획

용역 공급자는 실행 계획을 세우고 실행할 수 있다.

제61조 실행 계획의 규정(provisions)

용역 공급자의 실행 계획은 다음 각호에 관한 규정을 포함해야 한다:

- (a) 본 법의 목적을 이루기 위한 정책과 프로그램의 고안;
- (b) 용역 공급자 내에 있는 사람들에게 그 정책과 프로그램을 통보;
- (c) 차별적인 행위 여부를 확인하기 위한 용역 공급자 내에서의 관행 검토;
- (d) 본 법의 목적을 이루기 위한 계획의 성공 여부를 평가할 수 있는 목표 결정;
- (e) 제(d)항에서 언급된 것 외에, 제(a)항에서 언급된 정책과 프로그램을 평가하

- 기 위한 수단;
- (f) 제(a)항에서 제(e)항까지 기술된 규정을 이행하기 위한 담당자를 용역 공급자 내에서 임명.

제62조 기타 규정

용역 공급자의 실행 계획은 제61조에 기술된 것을 제외하고 본 법의 목적에 부합하는 규정을 포함할 수 있다.

제63조 실행 계획의 수정

용역 공급자는 언제라도 실행 계획을 수정할 수 있다.

제64조 실행 계획서의 제출

용역 공급자는 다음 각호의 사항을 위원회에 제출할 수 있다.

- (a) 실행 계획서; 또는
- (b) 수정된 실행 계획서.

제65조 실행 계획서의 공개

위원회는 제64조에 따라 그 제공된 실행 계획서나 수정된 실행 계획서의 사본을 정해진 수수료를 받고 일반인에게 공개할 수 있다.

제 4 장 인권 및 기회평등 위원회의 기능

제 1 절 서문

제67조 인권 및 기회 평등 위원회의 기능

- (1) 위원회의 기능은 다음 각호와 같다:
- (c) 제55조에 의해 위원회에 부여된 권한의 행사;

- (d) 장애 기준의 개발 문제에 관해 해당 장관에 보고;
- (e) 그러한 기준의 작용을 모니터하고 그 결과를 해당 장관에 보고;
- (f) 제64조에 의한 실행 계획서(action plans) 수령;
- (g) 본 법의 이해(understanding) 및 인정(acceptance), 준수(compliance)의 장려(promote);
- (h) 연방을 대신하여 본 법을 위한 연구 및 교육 프로그램과 기타 프로그램의 착수;
- (i) 법령과 법령안이 본 법의 목적에 부합하는지를 확인하기 위하여, 법령과 법령안(장관의 요청이 있는 경우)을 조사하고, 그 결과를 장관에게 보고;
- (j) 위원회 재량(on its own initiative)으로 또는 장관의 요청으로, 장애를 근거로 한 차별 문제에 대하여 국회(the Parliament)가 제정해야 하는 법률이나 연방이 수행해야 할 조치(action)를 장관에게 보고;
- (k) 적절한 방법으로, 장애를 근거로 한 차별을 없애기 위한 지침 작성과 공개;
- (l) 적절한 경우, 법원의 허가를 받고, 법원에 의해 부여된 조건에 따라 장애를 근거로 한 차별 문제를 포함하고 있는 소송 절차에 참가;
- (m) 위에서 기술한 기능과 관련이 있거나 부수적인 제반 기능

주) 차별의 불만에 대한 조사와 불만의 화해에 관한 규정에 관해서는, 1986년 인권 및 기회 평등 위원회 법의 제2B장 참조.

- (2) 위원회는 법령이나 법령안이 제45조에 규정된 목적을 위한 경우, 이를 이유로 제(1)조 제(i)항의 목적과 상충하거나 이에 반하는 것으로 보지 아니한다.

제 5 장 기타 위반

제107조 보험 통계 자료나 통계 자료 제공의 불이행

- (1) 제46조를 제외하고, 불법이 될 수 있는 차별행위의 경우, 위원장이나 위원회는 서면 통지를 하고, 통지 후 28일 이내에 위원장이나 위원회에 차별행위의 근거가 되는 보험 통계 자료나 통계 자료의 출처를 밝힐 것을 요구할 수 있으며, 위원장이나 위원회의 요구가 있는 경우에 그 요구에 따라야 한다.

벌금: 1,000달러

(1A) 제(1) 항은 합당한 근거가 있는 경우 적용되지 않는다.

주) 피고는 제(1A) 항의 문제와 관련하여 입증 책임을 진다(형사법 제13. 3(3)조 참조).

(1B) 제(1)항은 엄격 책임의 위반이다.

주) 엄격 책임에 관해서는, 형사법 제6.1조 참조.

(2) 1914년 형사법의 제4K조 제(2)항은 본 조에 적용되지 않는다.

제 6 장 장애인 차별 금지 위원회 위원

제113조 장애인 차별 금지 위원회 위원

- (1) 장애인 차별 금지 위원회의 위원은 연방총독(the Governor-General)이 임명한다.
- (2) 연방총독은 적절한 자격이나 지식, 경험을 가지고 있지 않는 자를 장애인 차별금지 위원회의 위원으로 임명하지 아니한다.

제114조 임명의 조건

- (1) 본 조에서 위원은 임명 통지서에 명시된 기간 동안 재직한다. 임기는 7년을 넘지 못하며, 재임할 수 있다.
- (2) 위원은 본 법에 의해 제시되지 않는 문제에 관해서는 연방총독이 결정한 조건에 따라 처리한다.

제115조 위원의 보수(Remuneration of Commissioner)

- (1) 위원은 보수 재판소(the Remuneration Tribunal)가 결정한 보수를 받는다. 그러나 보수 재판소에 의한 보수 결정이 없다면, 규정된 보수를 받는다.

- (2) 위원은 규정된 수당(allowances)을 받는다.
- (3) 본 조항은 1973년 보수 재판소법에 따라 효력을 갖는다.

제116조 휴직(leave of absence)

- (1) 위원은 보수 재판소가 결정한 휴가(recreation leave)를 받을 권한을 갖는다.
- (2) 장관(the Minister)은 위원에게 휴가(recreation leave) 이외에, 보수에 관한 규정이나 장관이 결정한 조건에 따라, 휴직(leave of absence)하게 할 수 있다.

제117조 업무 외의 일

위원은, 장관의 승인 없이, 업무 외의 일을 대가를 받고 종사하여서는 아니 된다

제118조 사임

위원은 연방 총독(the Governor-General)에게 사직서를 제출함으로써 위원 직으로부터 사임할 수 있다.

제119조 해임

- (1) 연방 총독은 다음 각호를 이유로 임명된 위원을 해임할 수 있다.
 - (a) 부정행위; 또는
 - (b) 위원 직 고유의 임무를 수행할 수 있는 능력의 결여.
- (2) 연방총독은 다음 각호의 1에 해당하는 경우에 위원을 해임해야 한다:
 - (a) 파산, 또는 파산자나 지불 불능 채무자로서 채권자와의 합의나 급료양도로 구제신청을 한 경우;
 - (b) 연속해서 14일 동안, 또는 12개월의 기간 중 28일 동안 결석한 경우 (휴직기간은 제외한다);
 - (c) 장관의 승인 없이 업무 외의 일을 대가를 받고 종사한 경우.

제120조 위원의 직무대행(Acting Commissioner)

- (1) 장관은 다음 각호의 경우 후임자를 임명할 수 있다:
 - (a) 위원이 결원된 경우 (사전 임명여부는 불문한다);
 - (b) 위원이 휴직 중이거나 호수에 없는 경우, 또는 기타 사유로 직무를 수행할 수 없는 경우 (이때 임기는 일정 기간 또는 남은 기간으로 한다).

- (2) 제(1)항에 의해 임명된 자의 행위의 효력과 관련하여 다음 각호의 1을 이유로 이의를 제기하지 아니한다:
 - (a) 임명이 행해지지 않은 경우;
 - (b) 임명에 결함이나 부정 행위가 있는 경우;
 - (c) 임명의 효력이 중지된 경우;
 - (d) 후임자가 직무를 수행할 기회가 없었거나 정지된 경우.

제 7 장 기타 사항

제121조 위임

- (1) 위원회는 서명날인된 서면에 의해 다음 각호의 1에 해당하는 사람에게 본 법에 따라 위원회에 부여된 모든 권한(제67조의 권한을 제외한다)을 위임할 수 있다:
 - (a) 위원회의 구성원;
 - (b) 위원;
 - (c) 위원회의 직원(staff);
 - (d) 기타 다른 사람이나 사람들의 단체.

- (2) 위원은 위원회에 의해 승인된 다음 각호의 사람에게, 본 법에 따라 위원에 의해 행사될 수 있는 모든 권한을 서명날인한 서면으로 위임할 수 있다:
 - (a) 위원회의 직원(staff); 또는
 - (b) 다른 사람이나 사람들의 단체.

제122조 차별 행위 가담자의 책임

본 법에서, 제2장의 제1, 2, 3절에 의해 차별행위를 하도록 조장, 지시, 설득, 보조하거

나, 그러한 행위를 허용하는 자는 그 행위를 한 것으로 본다.

제123조 이사, 사원(servants), 대리기관에 의한 행위

- (1) 본 법에서 특별한 행위에 관한 법인의 의사(state of mind)를 확인하기 위하여 필요한 경우 다음 각호의 사항을 증명하여야 한다:
 - (a) 법인의 이사, 사원, 대리기관의 그 직무에 관한 행위; 및
 - (b) 이사, 사원, 대리기관의 의사(state of mind)
- (2) 본 법에서 법인의 이사, 사원, 대리기관에 의한 그 직무에 관한 행위는, 법인이 적절한 조치를 취했고, 그러한 행위를 피하기 위한 상당한 주의를 했음을 입증하지 아니하는 한, 법인에 의한 것으로 본다.
- (3) 본 법에서 특별한 행위에 관한 법인 이외의 제 3자의 의사(state of mind)를 확인하기 위하여 필요한 경우, 다음 각호의 사항을 증명하여야 한다:
 - (a) 제3자의 사원이나 대리기관의 그 직무에 관한 행위; 및
 - (b) 그 사원이나 대리기관의 의사(state of mind).
- (4) 본 법에서 법인 이외의 제3자의 사원이나 대리기관에 의한 그 직무에 관한 행위는, 적절한 조치를 취했고, 그러한 행위를 피하기 위한 상당한 주의를 했음을 입증하지 아니하는 한, 그 자에 의한 것으로 본다.
- (5)
 - (a) 법인 이외의 자가 유죄 판결을 받았고;
 - (b) 제(3)항과 제(4)항이 적용되지 않았다면 그 유죄 판결을 받지 않았을 경우에; 그 자는 그 위반 행위로 인해 금고 형을 받지 아니한다.

[번역자 주: 원문에 제(6)항이 없음]

- (7) 제(1)항이나 제(3)항의 의사(state of mind)에는 다음 각호가 포함된다:
 - (a) 지식, 의도, 의견, 신념, 목적; 및
 - (b) 그 의도, 의견, 신념, 목적에 대한 이유.
- (8) 본 조에서 법인의 이사에는 연방, 주, 준주 법에 의해 공공 목적을 위해 설립된

법인의 구성원이 포함된다.

- (9) 본 조의 행위에는 행위의 불이행이나 거절을 포함한다.

제124조 사용자로 간주되는 연방

본 법에서 연방은 모든 연방 근로자의 사용자로 본다.

제125조 다른 규정이 없는 한, 민사 소송의 근거가 되지 않는 불법 행위

- (1) 다른 명문 규정이 없는 한, 제2장에 의해 불법이 되는 차별행위에 대하여 소를 제기할 수 없다.
- (2) 제(1)항에서, 제2장에 의해 불법이 되는 행위에는 제 2장 제4절의 규정에 의한 위반행위가 포함된다.

제126조 민사 소송으로부터의 보호

- (1) 위원회, 위원회의 구성원, 위원, 위원회나 위원의 직무대행자 또는 제121조에 의한 대리인은, 업무수행을 위하여 또는 업무 수행 중 선의로 손해를 가한 경우에 책임을 지지 아니 한다.
- (2) 중재가 의뢰되고, 문서나 정보가 제공되고, 증거가 제출된 경우라도 단지 이를 이유로 위원회나 위원이 그로 인한 손실, 손해, 상해에 관하여 책임을 지지 아니 한다.

제127조 개인 정보의 누설 금지

- (1) 위원, 위원회의 구성원, 위원회를 돕는 직원(staff)이거나 이었던 자, 또는 위원회나 위원의 대리인이나 대표자는 직간접으로 다음 각호의 행위를 해서는 아니 된다:
- (a) 업무수행 중 또는 그 권한 행사 중 알게 된 개인에 관한 정보를 기록하거나 타인에게 누설, 전달하는 행위;

- (b) 제(a)항에서 언급된 정보를 사용하는 행위;
- (c) 본 법의 목적을 위해 제출된 문서를 타인에게 제시하는 행위.

형벌: 징역 2년

- (2) 위원, 위원회의 구성원, 위원회를 돕는 직원(staff)이거나 이었던 사람, 또는 위원회나 위원의 대리인이나 대표자에게, 본 법의 목적을 위해 필요한 경우를 제외하고, 직간접적으로 다음 각호의 행위를 요구하지 아니한다:
 - (a) 업무수행이나 권한행사 중 알게 된 개인의 정보를 법원에 누설하거나 전달하는 행위;
 - (c) 업무수행이나 권한행사로 보유하게 된 업무관련 문서를 법원에 제시하는 행위.
- (3) 본 조는 다음 각호의 행위를 금지하지 아니한다:
 - (a) 본 법의 목적을 위한 기록인 경우에, 본 법에 의해 요구되거나 허용되는 정보를 기록하는 행위;
 - (b) 1986년 인권 및 기회 평등 위원회 법 제16조의 협정에 따라 정보를 누설, 전달하거나 문서를 제시하는 행위;
 - (c) 본 법의 목적을 위해 허용되거나 요구되는 정보를 누설, 전달하거나 문서를 제시하는 행위.

주) 피고는 제(3)항과 관련하여 입증 책임을 진다(형사법 제13.3(3)조 참조).

- (3A) 제(1) 항은 다음 각호의 경우에 정보를 기록, 누설, 전달, 사용하거나 문서를 제시하는 행위를 금지하지 아니한다:
 - (a) 본 법에 따른 임무를 수행하는 경우;
 - (b) 본 법에서 위원회나 위원에게 부여된 기능이나 권한을 수행하거나 행사하는 경우

주) 피고는 제(3A) 항과 관련하여 입증 책임을 진다(형사법 제13.3(3)조 참조).

- (4) 제(2) 항은 본 법에 의해 요구되거나 허용되는 정보를 누설, 전달하거나 문서를 제시하는 것을 금지하지 아니한다.

(5) 본 조에서

법원은 문서의 제시나 질문에 대한 답변을 요구할 권한을 가진 법원, 기관, 사람을 포함한다.

제시는 접근 허용을 포함한다.

제128조 문서 이외에 다른 형식으로 저장된 정보

정보가 기계, 전자, 기타 장치의 수단에 의해 기록되거나 저장될 경우에, 본 법에 의해 그 정보를 기록한 문서를 제시하도록 주어진 의무는 그 정보와 정확히 같은 내용을 포함하는 문서를 제시하는 의무로 본다.

제129조 위원의 정보 제공

위원은 위원회가 요구하는 경우에, 본 법에 따른 위원의 업무수행과 관련된 정보를 제공하여야 한다.

제131조 공정한 조건을 보장하는 법원

- (1) 본 법의 적용에 있어서 재산의 획득이 공정하지 않은 조건에 따라 이루어진 경우에, 공정한 조건에 따라 이루어지는데 필요한 보상을 연방으로부터 받을 수 있다.
- (2) 연방 법원은 제 (1) 항에 따라 발생하는 문제에 관한 관할권을 가지며, 그 관할권은 헌법 제75조에 따른 고등법원의 관할권을 제외하고, 다른 모든 법원의 관할권을 배제한다.

제132조 규칙

- (1) 연방총독은 다음 각호의 사항에 관하여 규칙을 정할 수 있다:
 - (a) 본 법에서 법률로 정한 사항;
 - (b) 본 법을 시행하기 위해 필요한 사항.

- (1A) 제(1) 항의 사항 외에도, 연방총독은 종류를 불문하고 제55조 제(1C) 항의 공공 운송 용역이나 시설과 관련된 단체를 규칙으로 정할 수 있다.

- (2) 제31조나 제47조를 위한 규칙을 제정하기 전에, 연방총독은 장애인차별금지에 책임을 지고 있는 주 장관이나 준주 장관의 권고를 고려해야 한다.

호주 북부 준주 차별 금지법

호주 북부 준주법

이 재판본은 2002년 4월 24일에 발효된 (차별금지)법이다. 이후에 시행된 수정 조항들은 포함되지 않았다.

차별 금지법

이 법은 특정한 활동 영역에서의 부당한 차별, 성희롱 및 그와 관련된 부당한 행위로부터 사람들을 보호함으로써 기회 평등을 조장하고, 피해자를 위한 개선책을 제공함을 목적으로 한다.

제 1 장 전 문

제1조 제목

본 법은 차별 금지법으로 한다(주 1 참조).

제2조 시행일

본 법은 관보(Gazette)에 고시함으로써 관무관(Administrator)에 의해 확정되는 날에 효력을 발생한다(주 1 참조).

제3조 목적

본 법은,

- (a) 기회평등의 권리를 특성에 상관없이 지역 공동체 내에서 실현되도록 노력하며;
- (b) 인종, 성별, 성적 지향, 나이, 결혼 상태, 임신, 부모 역할, 수유, 장애, 노동조합이나 사용자 연합, 신앙이나 종교 활동, 정치적 견해, 정당 가입이나 정치 활동, 부적절한 병원 기록이나 범죄 기록을 근거로, 직장, 수용 시설이나 교육의 영역에서, 또는 재화, 용역과 시설의 제공, 단체 활동, 또는 보험과 퇴직 연금의 영역에서의 모든 차별을 제거하고

- (c) 성희롱을 제거함을 목적으로 한다.

제4조 정의

- (1) 다른 특별한 규정이 없는 한, 본 법에서의 **수용 시설(Accommodation)**에는 다음 각호가 포함된다.
 - (a) 사업장 구내
 - (b) 주택이나 공동주택;
 - (c) 호텔이나 모텔;
 - (d) 기숙사나 숙박소
 - (e) 대운반차나 대운반차의 장소;
 - (f) 이동 주택이나 이동 주택의 장소;
 - (g) 캠핑 장소;
 - (h) 건물이나 건물의 장소.

광고(advertisement)라 함은 공개 여부와 그 전시 형태를 불문하고, 광고나 계시물의 모든 형식을 말하며, 다음 각호를 포함한다;

- (a) 신문이나 출판물에서의 광고;
- (b) 텔레비전이나 라디오에 의한 광고;
- (c) 게시물, 간판, 상표나 상품의 전시에 의한 광고;
- (d) 견본, 회람장, 카탈로그, 가격표나 기타 자료의 배포에 의한 광고;
- (e) 사진, 모형 또는 영화의 전시에 의한 광고.

인공 수정 절차(artificial fertilization procedure)라 함은 인공 정액 주입 절차나 시험관 수정 절차를 말한다.

인공 정액 주입 절차(artificial insemination procedure)라 함은 사람의 정액을, 성교에 의하지 않고, 여성의 생식기관에 주입하는 절차를 말한다. 이것은 시험관 수정 절차나 시험관 수정 절차의 필수적인 부분이 아니다.

특성(attribute)이라 함은 제19조에서 언급된 특성을 말한다.

아동(child)이라 함은 18세에 도달하지 않은 사람을 말한다.

단체(club)라 함은 30인 이상으로 구성된 다음 각호에 해당하는 법인이나 비법인 연합을 말한다:

- (a) 사회적, 학문적, 문화적, 정치적 목적과 스포츠, 경기, 레크리에이션, 지역 공동체 서비스 목적 또는 기타 유사한 법적 목적을 위해 설립된 연합;
- (b) 연합의 기금으로 전체적, 부분적으로 시설을 제공하고 유지 관리하는 연합;
- (c) 그 시설 내에서 소비용 주류를 판매하거나 공급하는 연합.

위원(Commissioner)이라 함은 제 6조에 따라 차별 금지 위원회의 위원으로 임명된 자를 말하며, 제 11조에 따라 위원으로서 활동하도록 임명된 자를 포함한다.

관리 위원회(committee of management)라 함은 단체와 관련하여 그 사무를 관리하는 모든 기관이나 사단을 말한다.

진정인(complainant) 이라 함은 진정을 제기한 자를 말하며 제 73조에 의하여 진정인으로 참가한 자를 포함한다.

진정(complaint)이라 함은 제 6장에 의한 진정을 말한다.

사실상의 배우자(de facto partner)라 함은 사실상의 관계법에 규정된 배우자를 말한다.

“**증거 자료(document)**”에는 다음 각호를 포함한다:

- (a) 문자로 기록된 문서나 기타 자료;
- (b) 자격이 있는 사람이 해석할 의미를 지닌 표시, 숫자, 기호나 점선이 있는 문서나 기타 자료;
- (c) 다른 물건이나 기구에 의해 또는 그 자체로, 음향, 영상 또는 문서로 재생될 수 있는 물건이나 자료.

“**교육 당국(educational authority)**”이라 함은 교육 기관을 관리하는 자를 말한다.

“**교육 기관(educational institution)**”이라 함은 학교, 전문 대학, 일반 대학이나 여하한 형태의 훈련이나 교육 기관을 말하며, 다음 각호를 포함한다:

- (a) 1990년 연방 훈련 보장(관리)법 내에서의 훈련 기관

(b) 사용자가 제공하는 훈련이나 교육 장소.

“맹도견(guide dog)”이라 함은 시각, 청각이나 행동 장애를 가진 사람을 돕기 위해 훈련된 개를 말한다.

“손상(impairment)”에는 다음 각호를 포함한다:

- (a) 신체 기능의 전체적 또는 부분적 상실;
- (b) 질병을 일으켰거나 일으킬 수 있는 신체 기관의 존재;
- (c) 질병에 저항하는 기능이 약하거나 약해질 수 있는 신체 기관의 존재;
- (d) 신체의 전체적 또는 부분적 상실;
- (e) 신체 일부분의 기능 불량이나 기능 장애;
- (f) 신체 일부분의 기형이나 손상;
- (g) 맹도견, 휠체어, 또는 기타 치료 기구에 의존;
- (h) 신체적 또는 정신적 장애;
- (i) 영구적이거나 일시적인 정신적 또는 심리적 질병이나 장애
- (j) 기능 불량이나 기능 장애가 없는 사람에 비해 학습 기능이 불량하거나 그 기능장애 또는 그러한 상태.

“보험(insurance)”에는 다음 각호를 포함한다:

- (a) 연금;
- (b) 생명 보험;
- (c) 자동차 보험; 및
- (d) 질병 보험;

“시험관 수정 절차(in vitro fertilization procedure)”라 함은 다음 각호의 절차를 말한다:

- (a) 여성의 몸으로부터 난자를 채취할 때 따르는 절차로서 다음 각목 중 하나 이상의 목적을 위해 수행되는 절차:
 - (i) 여성의 체내 또는 체외 난자 수정;
 - (ii) 수정이나 배아과정에 있는 난자를 채취하려는 의도로 난자를 배양하거나 이용; 또는
 - (iii) 그렇게 채취된 수정이나 배아과정에 있는 난자의 배양이나 이용
- (b) 여성의 몸 속에 다음 각목의 1을 삽입함으로써 이루어지는 절차:
 - (i) 난자. (그 난자의 생산자를 불문한다);

- (ii) 수정이나 배아 과정 중인 난자. (그 난자의 생산자나 체외 수정 여부를 불문한다).

“부적절한 범죄 기록(irrelevant criminal record)”이라 함은 다음 각호를 말한다:

- (a) 범죄기록법(the Criminal Records (Spent Convictions)Act)에서 의미하는 전과; 또는
- (b) 다음 각목의 경우에, 체포, 심문 또는 형사 소송절차에 관한 기록;
 - (i) 체포나 심문, 혐의와 관련하여 추가의 조치가 취해지지 않은 경우;
 - (ii) 혐의가 이루어지지 않은 경우;
 - (iii) 기소가 유예된 경우;
 - (iv) 공소가 기각된 경우
 - (v) 유죄 판결 여부와 상관없이 석방된 경우;
 - (vi) 무죄로 밝혀진 경우;
 - (vii) 유죄 판결이 취소 되거나 파기된 경우;
 - (viii) 사면된 경우; 또는
 - (ix) 유죄 판결을 받은 범죄 정황이 차별 발생 상황과 직접적인 관련이 없는 경우.

“남성(man)”이라 함은 나이에 상관없이 남자의 성을 가진 자를 말한다;

“결혼 상태(marital status)”에는 다음 각호가 포함된다:

- (a) 미혼
- (b) 기혼
- (c) 결혼은 했으나 배우자와 별거
- (d) 특정인과 결혼했거나 했었던 자
- (e) 이혼
- (f) 미망인
- (g) 사실상의 배우자
- (h) 특정인의 사실상의 배우자이거나 이었던 자

“인척(near relative)”이라 함은 다음 각호를 말한다:

- (a) 부모, 자녀, 조부모, 형제 또는 자매
- (b) 배우자나 사실상의 배우자, 또는 제(a호)에서 언급한 사람의 배우자나 사실상의 배우자

“**부모(parent)**”에는 계부모, 양부모, 후견인, 또는 아이를 돌보고 양육하고 도와 주는 자를 포함한다.

“**친권관계(parenthood)**”라 함은 친권의 귀속여부를 말한다.

“**임신(pregnancy)**”에는 임신 능력을 포함한다.

“**차별행위(prohibited conduct)**”는 다음 각호를 말한다:

- (a) 본 법의 적용이 면제된 차별 이외의 차별
- (b) 성희롱
- (c) 괴롭힘(victimization)
- (d) 차별적인 광고
- (e) 불필요한 정보의 요구
- (f) 특별한 요구의 거절
- (g) 차별을 조장하는 행위

“**인종(race)**”은 다음을 포함한다:

- (a) 국가, 민족 또는 출신 국가(national origin), 피부색, 혈통이나 조상; 및
- (b) 이주민이거나 이주민이었던 사실

“**피진정인(respondent)**”이라 함은, 진정과 관련하여, 차별행위를 했다고 주장 되는 사람을 말하며, 제 73조에 따라 피진정인으로서 소송에 참가한 사람을 포함한다.

“**용역(services)**”에는 다음 각호를 포함한다:

- (a) 일반인이나 한 지역의 일반인에게 사용이 허락된 토지나 장소, 차량, 시설에 대한 접근이나 그러한 것들의 이용
- (b) 은행 업무나 대부, 자금, 신용 보증, 할부 구입 계획, 또는 기타 유형의 금융적 편의
- (c) 토지권의 매각이나 임대와 관련된 용역
- (d) 레크리에이션, 오락, 운동, 관광, 예술
- (e) 다과 제공
- (f) 운송이나 여행과 관련된 용역
- (g) 전문직, 일반직, 상업, 실업상의 용역

(h) 정부, 법인 회사, 정부가 이권을 관리하는 단체나 기타 법인, 또는 지방자치법에 따른 협의회나 지방 의회가 제공하는 용역
그러나 보험과 퇴직 연금은 포함되지 않는다.

“성적(性的) 취향(sexuality)”이라 함은 이성애자, 동성애자, 양성애자, 또는 성전환자와 같은 성적 특성이나 전이된 성적 특성을 말한다.

“감독(supervision)”이라 함은 아동과 관련하여, 아동을 위한 업무의 수행이나 실행, 기타 과제에 대한 감독이나 관리를 말한다.

“여성(woman)”이라 함은 나이에 상관없이 여자의 성을 가진 자를 말한다.

“업무(work)”에는 다음 각호가 포함된다.

- (a) 고용 관계에서의 일 (상근, 비상근, 자유직, 영구직 및 임시직을 포함한다)
- (b) 용역 계약에서의 일
- (c) 전체적 또는 부분적으로 수수료의 형태로 보수를 받는 일
- (d) 법적인 임명에 따른 일
- (e) 보호되고 있는 작업장에서의 장애인에 의한 일
- (f) 지도 프로그램, 직업 훈련 프로그램이나 실업자 훈련 프로그램, 또는 재교육 프로그램에 의해 행해지는 일

- (2) 본 법에서, 복수인종을 가진 자일지라도, 인종을 이유로 차별되지 아니한다..
- (3) 본 법에서, 노동 조합이나 사용자 연합 활동에는 노동 조합이나 사용자 연합의 회원이나 비회원 모두 포함되며, 노동 조합이나 사용자 연합 활동의 부족이나 결여도 포함되는 것으로 본다.
- (4) 본 법에서, 신앙이나 신앙 활동에는 민간 신앙이나 그 활동이 포함되는 것으로 본다.
- (5) 본 법에서, 정치적 견해, 정당 가입이나 정치적 활동에는 정치적 견해나 정당 가입, 정치적 활동의 부족이나 결여가 포함되는 것으로 본다.
- (6) 본 법에서, 행위의 거절이나 불이행은 행위로 간주되며, 행위라는 말에는 그러한

거절이나 불이행이 포함된다.

(7) 다른 특별한 규정이 없는 한, 본 법에서의 사람에는 비법인 연합을 포함한다.

(8) 본 법에서, 용역에 관한 규정에는 인공 수정 절차의 수행이 포함되지 않는다.

제5조 적용범위

본 법은 입법 의회의 입법상 권한이 허용하는 한, 북부준주만이 아니라 다른 모든 영역에까지 왕권을 구속한다.

제 2 장 차별 금지 위원회의 위원

제6조 위원

(1) 본 장에 의하여 판무관은 서면으로 차별 금지 위원회 (이하 “위원회”라 한다)의 위원을 임명할 수 있다.

(2) 본 장에 의하여 위원은 임명 통지서에 명시된 기간 동안 재직한다. 임기는 3년을 넘지 못하며, 재임명 될 수 있다.

(3) 위원의 임명의 조건은 판무관이 정한다.

제7조 휴직

장관은 적합한 조건으로 위원에게 휴직하게 할 수 있다.

제8조 사임

위원은 판무관에게 사직서를 제출하고 사임할 수 있다.

제9조 해임

- (1) 관무관은 다음 각호의 경우에, 서면으로 위원을 해임할 수 있다:
 - (a) 신체적, 정신적인 이유로 위원 직의 임무를 만족하게 수행할 수 없는 경우
 - (b) 본 법에 규정된 사용자가 공공 부문 고용 및 관리법 상 해임사유에 해당하는 범행을 저지른 경우
 - (c) 장관의 허가와 합당한 이유 없이 연속해서 14일 동안, 또는 12개월 중 28일을 결석한 경우

- (2) 관무관은 다음의 각호에 해당하는 위원을 서면으로 해임한다:
 - (a) 형사 사건으로 기소된 자 (발생지역을 불문한다.)
 - (b) 파산자, 또는 파산이나 지불 불능 채무자로서 채권자와의 합의나 급료 양도로 구제 신청을 한 자
 - (c) 장관의 승인 없이 업무 외의 일을 대가를 받고 종사한 자

제10조 금전상의 이익에 관한 통보(Disclosure of interest)

위원은 임명된 후 오스트레일리아나 그 밖의 지역에서 직무 수행 중에 또는 업무 담당 법인으로부터 여하한 직간접적인 금전상의 이익(pecuniary interests)을 얻었을 때, 지체 없이 장관에게 서면으로 통보한다.

제11조 직무대행 위원(Acting Commissioner)

- (1) 본 장에 의하여, 관무관은 다음 각호에 해당하는 경우 서면으로 후임자를 임명한다:
 - (a) 위원이 결원된 경우
 - (b) 위원의 임기 중 위원이 휴직, 또는 기타 사유로 직무를 수행할 수 없는 경우, 이 때 임기는 정한 기간 또는 남은 기간으로 한다

- (2) 제(1)항에 의하여 임명된 자는 임기 중 위원의 모든 권한을 행사하고 직무를 수행한다.

- (3) 제(4)항에 따라, 제(1)항에 의해 임명될 자의 임기는 관무관이 정한다.

- (4) 제(1)항 중 결원이 된 위원의 후임으로 임명된 위원의 임기는 12개월을 넘지 못한다.
- (5) 제(1)항에 의한 임명이 효력을 발생하지 않거나 또는 그 임명된 자가 기타 사유로 직무를 수행할 수 없을 경우에, 장관은 3개월 내에 후임자를 서면으로 임명한다.

제12조 위원의 직원(staff)

본 법의 시행을 위해 필요한 경우, 장관은 공공 부문 고용 및 관리법에 따라 적절한 자를 위원에게 붙인다.

제13조 위원의 업무

- (1) 위원은 다음 각호의 업무를 수행한다:
 - (a) 진정 사건의 조사, 심리 및 조정
 - (b) 법률과 규칙 및 법률안과 규칙안이 본 법의 목적과 부합하는지를 조사하고, 장관에게 그 결과 보고
 - (c) 차별의 효과와 차별 관련 정보의 보급, 자료 수집 및 연구를 위한 제도마련, 제도개선 또는 연구보조
 - (d) 차별행위 피해 단체에게 영향을 미치는 서비스와 차별 상황의 개선 방안을 조사하기 위해 기구와 부, 지방 정부 단체, 협회 등과 상의
 - (e) 새로운 차별 근거를 연구 조사하여 본 법에 그 근거를 포함시키도록 권고
 - (f) 위원의 재량으로 또는 장관의 요구가 있을 때, 실제 행해진 행위, 주장된 행위, 또는 제안된 행위가 본 법의 목적에 부합하는지를 조사하며, 장관의 요구가 있을 때, 그 결과를 장관에게 보고
 - (g) 기회 균등의 목적과 원칙에 관한 이해와 수용, 대중 토론 장려
 - (h) 본법의 이해, 수용, 준수의 추진
 - (i) 차별하지 않는 태도, 행위 및 관행의 인식과 용인 장려
 - (j) 공공 부문에서 기회 균등 관리 프로그램의 개발 장려
 - (k) 일반인이 본 법을 준수하기 위한 실행 지침과 규범의 작성 및 공포
 - (l) 적절하다고 인정할 경우, 본 법과 관련이 있는 자에게 권고 및 지원
 - (m) 장관에게 본 법의 시행에 관한 일반적인 권고
 - (n) 적절하다고 인정할 경우에, 법원으로부터 방청 허가를 받아 법원 규정을 준

수하면서 기회 균등이나 차별의 문제와 관련된 진정절차에 참가

- (o) 본 법이나 기타 다른 법에서 부여된 제반 업무
- (p) 장관이 정한 기타 제반 업무

- (2) 위원은 제 19조에 언급된 특성에 의해 특별한 필요가 있거나 그로 인해 불리한 대우를 받는 사람(사람들의 집단)의 기회 평등을 보장하기 위한 법률이나 규칙 또는 법률안이나 규칙안을 제(1)항 제(b)호에 의해 본 법의 목적에 일치하지 않는다고 보지 아니한다.
- (3) 위원은 어떤 행위나 실행이 오로지 제(2)항에서 언급된 목적을 위해 이루어질 경우, 그 행위나 실행을 본 법의 목적에 일치하지 않는다고 보지 아니한다.

제14조 위원의 권한

위원은 본 법에 따라 소관 사무나 제반 부수 업무를 수행하는데 필요한 모든 권한을 갖는다

제15조 위임

- (1) 위원은 제6장 제4절과 본 조항의 위임 권한을 제외하고, 본 법 기타 다른 법률상의 임무나 직무, 임명이나 직위 등을 포함한 권한과 업무를 서면으로 위임할 수 있다.
- (2) 본 법에 따라 위임된 자의 업무 수행은 위원에 의한 것으로 본다.
- (3) 본 조항의 위임은 위원의 권한 행사나 직무 수행을 금하지 못한다.

제16조 연례 보고

- (1) 위원은 매년 9월 30일 전에, 그 해의 6월 30일까지 12개월 동안 이루어진 본 법의 시행에 관한 보고서를 장관에게 제출한다.
- (2) 장관은 제(1)항의 보고서에서 특별한 사안에 관하여 보고할 것을 위원에 서면으로 지시할 수 있다.

- (3) 제(2)항의 지시는 제(1)항에 의해 제출되는 보고서에 포함된다.
- (4) 장관은 제(1)항의 보고서가 제출된 후 개회 기간 6일 내에, 각 보고서의 사본을 입법 의회에 제출한다.

제17조 특별 보고

- (1) 장관은 서면으로 언제든지 본 법의 시행에 관한 보고서를 제출하도록 위원에 지시할 수 있다.
- (2) 장관의 결정에 의한 제(1)항의 보고는 제16조에 규정된 보고서에 포함된다.

제18조 입법 의회 의원의 겸직 금지

- (1) 입법 의회의 의원은 위원으로서 활동하거나 제6장 제4절의 심리를 위한 위원으로 임명되지 않는다.
- (2) 제(3)항에 따라, 위원으로서 활동하거나 제6장 제4절의 심리를 위한 위원으로서 임명된 자는 입법 의회의 의원이 될 수 없다.
- (3) 제(2)항의 규정에도 불구하고, 제(2)항에서 임명된 자는 입법 의회의 의원이 되기 전에 이루어진 진정에 대하여 본 법에 의한 진정절차가 종결될 때까지 그 직무를 계속 수행할 수 있다.

제 3 장 차 별

제 1 절 금지된 차별의 근거

제19조 차별의 금지

- (1) 제(2)항의 규정에 의하여 다음 각호의 특성을 이유로 차별하지 못한다:
 - (a) 인종(race)
 - (b) 성별(sex)

- (c) 성적 지향(sexuality)
 - (d) 나이(age)
 - (e) 혼인여부(marital status)
 - (f) 임신(pregnancy)
 - (g) 가족상황(parenthood)
 - (h) 수유(breastfeeding)
 - (i) 손상(impairment)
 - (j) 노동 조합이나 사용자 연합 활동(trade union or employer association activity)
 - (k) 신앙이나 종교 활동(religious belief or activity)
 - (l) 정치적 의견, 정당가입, 정치 활동(political opinion, affiliation or activity)
 - (m) 부적절한 병력(irrelevant medical record)
 - (n) 부적절한 전과(irrelevant criminal record)
 - (o) 본 조항에서 언급된 특성을 가지고 있거나 가지고 있다고 믿어지는 사람과의 연합(association with a person who has, or is believed to have, an attribute referred to in this section)
- (2) 제4장이나 제 5장에 의한 면제의 경우 제 (1)항 각호에 의한 차별행위로 보지 아니한다.

제20조 차별

- (1) 본 법에서, 차별은 다음 각호를 포함한다:
제4장에서 언급된 활동 영역에서의
- (a) 기회 평등을 무효로 하거나 저해하는 특성을 근거로 한 구별(distinction), 제한(restriction), 배제(exclusion), 또는 우대(preference) 및
 - (b) 특성(attribute)을 근거로 한 희롱(harassment)
- (2) 제(1)항의 규정에도 불구하고, 다음 각호에 의한 불리한 대우는 차별로 본다.
- (a) 특성
 - (b) 특성(attribute)에 속하는 특징(characteristic), 또는
 - (c) 일반적으로 특성을 가진 자에게 속하는 특징
- (3) 차별이 발생하기 위해, 다음 사항을 필요로 하지 않는다:

- (a) 특성이 불리한 대우(the less favorable treatment)의 유일하거나 유력한 근거
 - (b) 차별 하는 자가 그 대우를 불리한 것으로 간주
- (4) 차별행위자의 동기(motive)는 본 법의 규정과 무관하다.

제21조 맹도견(guide dog) 등의 동반을 금지하는 차별

- (1) 본 법에서, 시각, 청각, 이동에 손상(a person with a visual, hearing or mobility impairment)을 입은 자가 맹도견을 동반했다는 이유로 불리한 대우를 받은 경우 이는 장애를 근거로 한 차별이다.
- (2) 관행상 개를 동반한 사람에게 불리하게 대우한 경우에도 제(1)항이 적용된다.
- (3) 본 조항은 제20조의 장애를 근거로 한 차별 규정의 적용을 제한하지 못한다.
- (4) 본 조항은 맹도견에 의해 야기되는 피해에 대해 맹도견을 동반한 자의 책임에 영향을 주지 않는다.

제 2 절 금지 행위

제22조 성희롱의 금지

- (1) 제4절에서 언급된 활동의 영역에서 성적으로 학대하지 않는다.
- (2) 다음 각호의 행위를 한 경우에 성희롱으로 본다:
 - (a) 원하지 않는 신체적 접촉을 가한 경우
 - (b) 원하지 않는 성적 호의를 요구한 경우(직접적이든 암시적이든)
 - (c) 원하지 않는, 성적인 의미가 함축된 말을 한 경우
 - (d) 원하지 않는, 성적인 성격의 행위를 한 경우, 및
 - (e)
 - (i) 다른 사람에게 상처, 모욕, 위협을 주려는 의도; 또는
 - (ii) 합리적인 사람이라면, 그러한 행위에 의해 타인이 상처, 모욕, 위협을 받

을 가능성이 있음을 예상할 수 있는 상황; 또는
(f) 그러한 접촉이나 요구, 말, 행위에 저항할 경우 피해를 당할 가능성이 있거나, 상당하다고 믿어지는 경우

- (3) 제(2)(e)(ii)항에서, 합리적인 사람의 예상 가능 여부를 결정하는데 있어 다음 각호의 사항이 고려된다:
- (a) 피해자의 성별, 나이, 인종
 - (b) 피해자의 장애
 - (c) 피해자와 행위자와 관계
 - (d) 피해자의 기타 상황

제23조 괴롭힘(victimization)의 금지

- (1) 다음 각호의 자를 괴롭혀서는 안 된다:
- (a) 진정을 했거나 진정할 의도가 있는 자
 - (b) 본 법에 의한 진정절차와 관련된 증거나 정보를 제공했거나 제공할 의도가 있는 자
 - (c) 본 법에 반하는 행위를 저질렀다고 주장했거나 주장할 의도가 있는 자
 - (d) 본 법에 따라 그 자와 관련된 일을 한 자
- (2) 타인이나 그 측근자에게 해를 입히거나 그러한 위협을 줄 경우에 괴롭힘으로 본다.
- (3) 제(1)(c)항은 허위 주장이나 불성실한 주장에 적용되지 않는다.

제24조 특별한 요구의 제공거절

- (1) 특성으로 인해 생기는 특별한 요구나 그 제공을 거절하지 아니한다.
- (2) 제(1)항에서:
- (a) 특별한 요구의 거절에는 그 요구에 대한 부적절한 제공이 포함된다.
 - (b) 특성으로 인해 특별한 요구를 가질 때, 그 요구를 부당하게 거절할 경우, 특별한 요구의 거절이 된다.

- (3) 특별한 요구를 부당하게 거절했는지의 여부는 다음 각호를 포함하여 그 사건의 모든 관련 상황에 따른다:
 - (a) 특별한 요구의 성격
 - (b) 그 특별한 요구를 제공하는데 드는 비용과 이익이나 불이익을 받을 사람의 수
 - (c) 재정적 상황
 - (d) 그 특별한 요구의 제공으로 인해 야기될 수 있는 혼란
 - (e) 관련된 모든 사람에게 미치는 이익과 손해의 성격

제25조 차별적인 광고

차별행위를 표현하거나 차별행위를 하도록 조장, 또는 그러한 광고물을 발행하거나 그 발행을 야기하는 행위는 허용되지 아니한다.

제26조 불필요한 정보

- (1) 구두나 서면으로 부당한 차별의 근거가 될 수 있는 정보의 제공을 요청하지 못한다.
- (2) 제(1)항은 준수 되어야 하며 다음 각호에 의해 특별히 허가된 요청에 적용되지 않는다:
 - (a) 준주나 연방의 법
 - (b) 법원의 명령
 - (c) 최저 임금과 기타 고용 조건을 정할 수 있는 권한을 가지고 있는 법원의 명령이나 판결
 - (d) 산업상의 합의 규정
 - (e) 위원의 명령
- (3) 그 정보가 차별을 목적으로 요구된 사실이 아님이 상당하다고 인정될 경우 제(1)항은 적용되지 아니한다.

제27조 차별행위 조장의 금지

- (1) 본 법을 위반하도록 야기, 지시, 설득, 선동, 보조, 조장하여서는 아니 된다.

- (2) 본 법을 위반하도록 야기하거나 지시, 설득, 선동, 보조, 조장하는 사람은 본 법의 위반에 대해 연대하여 책임을 진다.

제 4 장 차별이 금지되는 활동의 영역

제 1 절 서문

제28조 활동의 영역

본 법은 다음 각호의 영역에서의 차별행위에 적용된다:

- (a) 교육
- (b) 직장
- (c) 수용 시설
- (d) 재화, 용역 및 시설
- (e) 단체
- (f) 보험과 퇴직 연금

제 2 절 교육

제29조 교육에서의 차별

- (1) 교육 당국은 다음 각호에 의해 차별하지 아니한다:
- (a) 특정인의 입학 신청을 허락하지 않는 것
 - (b) 특정인의 입학을 거절하는 것
 - (c) 특정인의 입학 신청 절차의 방법
 - (d) 입학 허가 여부를 결정하는 협의, 또는 결정하는데 이용되는 기준
 - (e) 특정인을 학생으로서 허용하는 조건
- (2) 교육 당국은 다음 각호에 의해 차별하지 아니한다;
- (a) 학생 등록 조건의 변경
 - (b) 등록을 함으로서 당국에 의해 제공되는 혜택을 부여하지 않거나 그 혜택에의 접근 제한

- (c) 학생의 배제
- (d) 학생의 훈련 및 교육과 관련한 불리한 대우

제30조 면제

특정한 성별, 종교를 가진 학생들이나 일반 장애인이나 특수 장애 학생들을 위한 교육 기관을 관리하거나 관리하려고 하는 교육 당국은 다음 각호의 신청자를 배제할 수 있다.

- (a) 특정한 성별이나 종교를 가지지 않은 사람
- (b) 일반 장애인이나 특수 장애를 가지지 않은 사람

제 3 절 업무(Work)

제31조 직장에서의 차별

- (1) 다음 각호의 경우에 차별하지 아니한다:
 - (a) 일자리를 제공 받는 자의 결정
 - (b) 제공되는 일의 조건
 - (c) 일자리의 제공 거절
 - (d) 구직자에게 안내 프로그램이나 직업 훈련 프로그램, 기타 재교육 프로그램에 대한 접근 금지
 - (e) (d)에서 언급된 프로그램의 내용 개발

- (2) 다음 각호의 경우에 차별하지 아니한다:
 - (a) 일의 조건 변경
 - (b) 근로자에게 승진이나 이전, 훈련, 기타 혜택에 대한 접근 금지 또는 제한
 - (c) 근로자의 해고
 - (d) 일과 관련하여 근로자에 대한 불리한 대우

- (3) 근로자의 종교나 그 활동을 이유로, 다음 각호를 근무 시간 동안 근로자에게 허용하지 않는 것은 차별로 본다.
 - (a) 동종의 종교를 가진 자들이 필요하고 타당하다고 인정된 활동
 - (b) 근무 시간 동안 직장의 상황에 비추어 합리적인 활동 및
 - (c) 사용자에게 손해를 입히지 않는 활동

제32조 전문직과 무역 단체에서의 차별

- (1) 근로자, 사용자, 또는 기업이나 전문직, 무역, 상업을 운영하는 자들의 단체는 다음 각호의 경우 차별하지 아니한다:
 - (a) 응시원서 접수 거절
 - (b) 채용 결정을 위한 협의
 - (c) 채용 여부 결정
 - (d) 채용 조건

- (2) 근로자, 사용자, 기업이나 전문직, 무역, 상업을 운영하는 자들의 단체는 다음 각호의 경우 차별하지 아니한다:
 - (a) 구성원의 조건 변경
 - (b) 구성원으로서의 혜택에 대한 접근 금지 또는 제한
 - (c) 구성원 자격 박탈
 - (d) 구성원 자격과 관련한 불리한 대우

제33조 자격을 부여하는 단체에 의한 차별

- (1) 전문직이나 무역, 상업을 운영하는데 필요한 자격이나 위임 (그 자체로나 또는 다른 권한이나 위임으로)을 부여, 갱신, 연장하는 권한을 가진 자는, 다음 각호의 경우에 차별하지 아니한다:
 - (a) 자격이나 위임의 부여, 갱신, 연장 또는 그 거절
 - (b) 자격이나 위임의 부여, 갱신, 연장의 조건

- (2) 전문직이나 무역, 상업을 운영하는데 필요한 자격이나 위임 (그 자체로나 또는 다른 권한이나 위임으로)을 부여, 갱신, 연장하는 권한을 가진 자는, 다음 각호의 경우에 차별하지 아니한다:
 - (a) 자격이나 권한 위임의 양도, 갱신이나 연장 조건의 변경
 - (b) 자격이나 권한의 철회, 위임 또는 그 거절
 - (c) 자격이나 권한의 양도, 갱신이나 연장, 위임에 관한 불리한 대우

제34조 고용 (중개) 기관에 의한 차별

구직자를 사용자에게 소개하는 것을 업(이익 여부를 불문한다)으로 하는 자는 다음 각

호에 의해 차별하지 아니한다.

- (a) 구직자 또는 사용자에게 그 사업의 중개 공급을 거절
- (b) 중개가 제공되는 조건
- (c) 중개가 제공되는 방법
- (d) 중개와 관련하여 구직자나 사용자에 대한 불리한 대우

제35조 면제-업무

- (1) 업무에 있어서 다음 각호에 근거한 경우 차별 할 수 있다;
 - (a) 나이나 장애로 인해 제한된 능력을 가지고 있을 경우의 합리적인 조건 규정
 - (b) (i) 다른 사람이 충족시켜야 하는 진정한 직업적 자격, 또는
 - (ii) 다른 사람의 특별한 요구가 받아들여졌을지라도, 일 고유의 조건을 적절하게 수행하는데 있어 그 사람의 능력이 결여된 경우
- (2) 재택근무의 경우에 그 일의 제공에 있어 차별할 수 있다.

제36조 면제-나이

일을 할 수 있는 최저 연령과 퇴직 연령의 기준을 정함으로써 나이를 이유로 차별할 수 있다.

제37조 면제-성적 성향

- 다음 각호의 경우에 업무 영역에서 성적 성향을 이유로 차별할 수 있다.
- (a) 아동의 보호, 교육, 감독을 포함하는 일 및
 - (b) 수행자의 행동 및 제반 상황을 고려하여 볼 때, 아동의 신체적, 심리적, 정서적 복리 보호를 위하여 합리적으로 필요한 차별

제 4 절 수용 시설

제38조 수용 시설에서의 차별

- (1) 다음 각호에 의해 차별하지 아니한다.

- (a) 수용 시설의 신청 거절
- (b) 수용 시설의 공급 거절
- (c) 수용 시설 공급의 갱신이나 연장 거절
- (d) 수용 시설 신청 절차의 방법
- (e) 수용 시설의 제공, 갱신이나 연장 조건

- (2) 다음 각호에 의해 수용 시설이 공급되는 자를 차별하지 않는다.
 - (a) 수용 시설 공급 조건의 변경
 - (b) 수용 시설 관련 혜택에 대한 접근 금지 또는 제한
 - (c) 수용 시설로부터의 퇴출
 - (d) 수용 시설과 관련한 불리한 대우

제39조 적절한 변경 허가의 거절에 의한 차별

다음 각호의 경우에 장애인의 특별한 요구를 만족시키기 위한 수용 시설의 변경을 거절함으로써 장애인을 차별하지 아니한다.

- (a) 변경이 장애인의 비용으로 이루어지는 경우
- (b) 그 변경이 다른 사람들 위한 수용 시설의 변경을 요구하지 않는 경우
- (c) 수용 시설을 이전의 상태로 회복시키는 것이 상당한 경우
- (d) 수용 시설을 떠나기 전에 장애인 자신의 비용으로 이전 상태로 회복시켜야 하고, 그렇게 하는 것이 상당한 경우

제40조 면제

- (1) 개인 또는 그 인척의 주택 주요 공간의 일부이고 계속해서 일부가 될 수용 시설에 거주할 자를 결정하는데 있어서 차별할 수 있다.
- (2) 특정 성별이나 종교, 또는 일반 장애나 특수 장애 학생들을 위한 교육 기관을 관리하거나 관리하기로 한 교육 당국은 특별히 다음 각호의 학생들에게만 수용 시설을 제공할 수 있다:
 - (a) 특정 성별이나 종교를 가진 학생
 - (b) 일반 장애나 특수 장애를 가진 학생
- (3) 본 절에서 달리 금지 규정이 없는 한, 다음 각호의 경우에 차별할 수 있다:

- (a) 관련 수용 시설이 종교적 목적을 위해 설립된 단체의 지휘나 관리에 있는 경우
 - (b) 차별이,
 - (i) 관련 종교의 교리에 따른 경우
 - (ii) 신도들의 종교적 감성을 거스르지 않기 위해 필요한 경우
- (4) 본 절에서 달리 금지 규정이 없는 한, 다음 각호의 경우에 차별할 수 있다:
- (a) 관련 수용 시설이 자선의 목적을 위해 설립된 단체의 지휘나 관리에 있는 경우
 - (b) 차별이 그 단체에 의해 설립된 수용 시설의 목적에 따른 경우

제 5 절 재화, 용역 및 시설 영역

제41조 재화, 용역 및 시설에서의 차별

- (1) 재화, 용역, 시설(보상이나 수익 여부를 불문한다)을 공급하는 자는 다음 각호에 의해 차별하지 아니한다:
 - (a) 재화, 용역, 시설의 공급 거절
 - (b) 재화, 용역, 시설이 공급되는 조건
 - (c) 재화, 용역, 시설이 공급되는 방법
 - (d) 재화, 용역, 시설의 공급과 관련한 불리한 대우
- (2) 제(1)항은 다음 각호의 연합을 위해 재화, 용역, 시설을 공급하는 자에게 적용되지 아니한다:
 - (a) 사회적, 학문적, 문화적, 정치적 목적이거나 운동, 체육, 레크리에이션, 지역 공동체의 서비스 목적, 기타 그와 유사한 법적 목적을 위해 설립된 연합
 - (b) 영리를 목적으로 하지 않는 연합

제42조 면제- 특정 성(性)을 위한 용역

본 절은 본질상 특정 성을 지닌 구성원에게만 제공될 수 있는 용역에 적용되지 아니한다.

제43조 면제-문화적 및 종교적 장소

다음 각호의 경우 토지, 건물, 문화 공간, 또는 어떤 종교의 중요 장소에 접근하는 것을 제한 할 수 있다:

- (a) 관련 문화나 종교 교리에 따른 경우
- (b) 그 구성원들의 문화적, 종교적 감성을 거스르지 않기 위해 필요한 경우

제44조 면제-나이에 근거한 혜택

본 절에서 달리 금지 규정이 없는 한, 나이를 근거로 혜택이나 특권을 부여할 수 있다.

제45조 면제-성인과 동반해야 하는 아동

성인과 동반하지 않으면 곤경이나 위험을 야기시킬 위험 가능성이 충분한 경우, 그 아동에게 재화, 용역, 시설을 공급하는 조건으로 성인과 동반할 것을 요구할 수 있다.

제 6 절 단체

제46조 단체 회원 자격과 단체 활동에서의 차별

- (1) 단체, 단체의 관리 위원, 또는 그 관리 위원의 구성원은 다음 각호에 의해 단체의 회원이 아닌 자를 차별하지 아니한다:
 - (a) 단체 회원 신청 거절
 - (b) 단체 회원 자격 거절
 - (c) 단체 회원 자격 허용 조건

- (2) 단체, 단체의 관리 위원, 또는 그 관리 위원의 구성원은 다음 각호에 의해 단체의 회원을 차별하지 아니한다:
 - (a) 그 회원에게 제공되는 회원 자격의 조건
 - (b) 특별한 유형의 단체 회원 자격의 신청 금지 또는 거절
 - (c) 단체에 의해 제공되는 혜택에의 접근 금지 또는 제한
 - (d) 회원 자격의 박탈 또는 회원 자격의 조건 변경
 - (e) 단체의 회원 자격과 관련한 불리한 대우

제47조 면제

- (1) 단체, 단체의 관리 위원, 또는 그 관리 위원의 구성원은, 다음 각호의 경우에 그 신청을 거절할 수 있다:
 - (a) 그 단체가 특별히 소수 문화를 보전하기 위해 운영되는 경우
 - (b) 그 단체가 단체 구성원의 불이익을 방지하고 감소시키기 위해 운영되는 경우
- (2) 단체, 단체의 관리 위원, 또는 그 관리 위원의 구성원은, 단체가 특정한 나이의 구성원을 위한 경우, 그 단체의 회원 자격에서 나이를 근거로 차별할 수 있다:
- (3) 단체, 단체의 관리 위원, 또는 그 관리 위원의 구성원은, 다음 각호의 경우에 성별을 근거로 차별할 수 있다.
 - (a) 특정한 성을 위한 단체의 회원 자격
 - (b) 차별이 단체에 의해 제공되는 혜택의 이용과 관련하여 발생한다면,
 - (i) 혜택을 남녀가 동시에 동일하게 이용하는 것이 불가능한 경우
 - (ii) 동일한 혜택이 남녀 각각 제공되어야 하거나, 또는 남녀 각각 공정하고 합당한 비율의 혜택을 이용할 자격이 있는 경우
- (4) 제(3)(b)항과 관련하여 다음 각호를 고려해야 한다:
 - (a) 단체의 설립 목적
 - (b) 단체의 회원 자격 요건과 회원 자격의 유형
 - (c) 단체에 의해 제공되는 혜택의 성격
 - (d) 남녀가 그러한 혜택들을 이용하는 기회
 - (e) 기타 관련 상황

제 7 절 보험과 퇴직 연금

제48조 보험과 퇴직 연금에서의 차별

- (1) 다음의 각호에 의해 차별하지 아니한다:
 - (a) 보험이나 퇴직 연금의 제공 거절
 - (b) 보험이나 퇴직 연금이 제공되는 조건
 - (c) 보험이나 퇴직 연금이 제공되는 방법

- (2) 함께 일하기 원하는 자를 보험이나 퇴직 연금과 관련하여 제공되는 조건으로 차별하지 아니한다.
- (3) 다음 각호의 방법으로 그에 의해 고용된 근로자를 차별하지 아니한다:
 - (a) 보험이나 퇴직 연금과 관련이 있는 근로자의 고용 조건의 변경
 - (b) 보험이나 퇴직 연금과 관련이 있는 혜택에의 접근 금지, 제한
 - (c) 보험이나 연금과 관련한 불리한 대우

제49조 면제

- (1) 다음 각호의 경우에, 본 절에서 달리 규정이 없는 한 차별할 수 있다:
 - (a) 그 차별이 1987년 연방 퇴직 연금 기준법에 의한 기준의 적용으로 인해 발생하는 경우
 - (b) 그 차별이 1984년 연방 성 차별 금지법에 따라 허용되는 경우
 - (c) 그 차별이 연방의 기타 법에 따라 법을 준수하거나 혜택을 얻거나 형벌을 피하기 위해 발생하는 경우
 - (d) 그 차별이 믿을만한 출처로부터 나온 합당한 보험 통계 자료나 일반 통계 자료에 근거하고, 그 자료나 기타 관련 요인들을 고려하여 볼 때 합당한 경우
 - (e) 믿을만한 상당한 보험 통계 자료나 일반 통계 자료가 없다면, 그 차별이 합리적인 다른 자료에 근거하고, 그 자료나 기타 관련 요인들을 고려하여 볼 때 상당한 경우
 - (f) 믿을만한 상당한 보험 통계 자료나 통계 자료, 다른 자료가 없다면, 기타 관련 요인들을 고려하여 볼 때 상당한 경우
- (2) 퇴직 연금의 영역에서의 차별이 기존의 퇴직 연금 기금 조건에 근거하는 한, 본 법의 개시 전 또는 개시 후 12개월 이내에 기금의 구성원이 된 자에 대해 차별을 할 수 있다.
- (3) 본 조항에서, “기존의 퇴직 연금 기금 조건”이라 함은 본 법의 개시일에 존재하는 퇴직 연금 기금 조건을 말한다.

제 5 장 면 제

제 1 절 일반 면제

제50조 능력상실자(Legal incapacity)

업무와 관련된 무능력을 이유로 행위무능력자를 차별할 수 있다.

제51조 종교 단체

본 법은 다음 각호의 사항과 관련하여 적용되지 아니한다.

- (a) 성직자나 종교 사회의 구성원의 서품이나 임명,
- (b) 서품을 원하는 자의 훈련이나 교육, 또는 성직자나 종교 사회의 구성원으로 서의 임명
- (c) 종교적 행사나 의식과 관련된 기능을 수행하거나 종교적 행사나 의식에 참여하는 자의 선정이나 임명
- (d) 다음의 경우에 종교적 목적을 위해 설립된 단체에 의한 행위
 - (i) 그 행위가 관련 종교의 교리에 따른 것일 경우
 - (ii) 신도들의 종교적 감성을 거스르지 않기 위해 필요한 경우

제52조 자선

- (1)
 - (a) 유언장이나 증서, 기타 증서에 자선 혜택을 제공하기 위한 차별적인 규정을 포함시킬 수 있다.
 - (b) (a)에서 언급된 규정을 시행하는데 필요한 행위를 할 수 있다.
- (2) 본 조에서 “자선 혜택”이라 함은濠洲에서 시행되는 법률에 따라 오로지 자선을 베풀기 위한 혜택을 말한다.

제53조 법률에 의한 행위

본 법에 반하는 것일지라도, 다음 각호를 준수하는데 필요한 행위나 특별히 허가된 행

위를 할 수 있다.

- (a) 준주의 법률이나 규칙
- (b) 연방의 법률이나 규칙
- (c) 법원이나 재판소의 명령
- (d) 최저 임금과 기타 고용 조건을 정할 수 있는 권한을 가진 법원이나 재판소의 명령이나 판정
- (e) 본 법의 개시 때 존재하는 산업상의 합의 규정
- (f) 본 법에 따른 연방의 명령
- (g) 본 법에 따라 연방에 의해 작성되어 공포된 실행 지침이나 규범
- (h) 본 법에 따라 위원이 한 권고

제54조 임신과 출산

여성에게 임신이나 출산과 관련된 권리나 특권을 부여함으로써 성별을 근거로 남성을 차별할 수 있다.

제55조 공중 보건

공중 보건을 위하여 상당한 경우, 장애를 이유로 차별할 수 있다.

제56조 운동

- (1) 다음 각호의 경우 운동 경기에 참여하는 것을 제한할 수 있다.
 - (a) 체력과 지구력, 운동 경기를 위한 체격 조건을 고려하여 볼 때, 제한이 마땅할 경우
 - (b) 효과적으로 운동 경기를 할 수 없는 자
 - (c) 특수한 연령이나 연령 그룹
 - (d) 일반 장애인이나 특수 장애인
- (2) 제(1)(a)항은 12세에 달하지 않은 아동을 위한 운동 경기에 적용되지 않는다.
- (3) 본 조항에서, “**운동경기**” 는 다음 각호를 포함하지 아니한다:
 - (a) 운동 경기 선수의 지도
 - (b) 운동 경기의 심판

- (c) 운동 경기의 운영
- (d) 법률로 정한 운동 경기

제57조 특별 조치

- (1) 특성으로 인해 불리한 조건을 가졌거나 특별한 요구를 가진 단체의 기회 평등을 촉진하기 위한 프로그램, 계획, 그 준비에서 차별할 수 있다.
- (2) 제(1)항은 오직 기회 평등이 성취될 때까지만 적용된다.

제58조 부당한 특별 요구 수용

- (1) 다음 각호의 경우에, 본 법에 달리 금지규정이 없는 한, 특별한 요구를 가진 자를 차별할 수 있다.
 - (a) 특별한 서비스나 시설을 요구
 - (b) 그러한 특별한 서비스나 시설을 제공하도록 요구하는 것이 부당한 경우
- (2) 특별한 서비스나 시설 제공 요구의 부당 여부는 다음 각호를 포함하여 그 사건의 관련 상황에 따른다.
 - (a) 특별한 서비스나 시설의 성격
 - (b) 특별한 서비스나 시설을 제공하는데 드는 비용과 혜택을 받거나 또는 불이익을 당할 사람의 수
 - (c) 그 재정적 상황
 - (d) 특별한 서비스나 시설의 제공이 야기할 수 있는 혼란
 - (e) 모든 관련자에게 미치는 혜택이나 손해의 성격

제 2 절 면제 부여

제59조 위원에 의한 면제 부여

- (1) 본 법에 위배되는 차별적 행위에 관하여 본 법에 따라 면제를 위원에 신청할 수 있다.

- (2) 본 법에 따라 면제를 부여 받은 사람은 그 면제의 만기 전에 위원에 면제의 갱신을 신청할 수 있다.
- (3) 제(1)항이나 제(2)항에 따른 신청과 관련하여 다음 각호를 고려할 수 있다:
 - (a) 과거의 차별의 효과를 교정하기 위해 허용될 특정한 차별 행위의 타당성 여부
 - (b) 위원이 적절하다고 생각하는 기타 요인
- (4) 제(1)항에 따른 신청을 고려한 후에, 위원은 차별 행위에 관하여 본 법으로부터의 면제를 부여하거나 또는 그 신청을 거절할 수 있다.
- (5) 위원은,
 - (a) 적절하다고 생각하는 조건으로, 3년 이내의 기간 동안, 제(4)항에 따라 면제를 부여할 수 있다.
 - (b) 그 면제 조건의 위반 시에, 제(4)항에 따라 부여된 면제를 취소할 수 있다.
- (6) 제(2)항에 따른 신청을 고려한 후에, 위원은 3년 이내의 기간 동안 추가로 면제를 갱신하거나, 면제의 갱신을 거절할 수 있다.
- (7) 위원은 본 조항에 따라 이루어진 면제의 부여나 갱신, 취소에 관한 통보를 'Gazette'에 공표하도록 한다.
- (8) 제(7)항에 따른 면제의 부여나 갱신에 관한 통보는 다음 사항을 명시한다:
 - (a) 면제가 부여되거나 갱신되는 기간
 - (b) 면제의 조건
- (9) 위원이 본 법에 따라 면제의 부여나 갱신을 거절할 경우, 위원은 신청자에게 거절의 이유서를 제공해야 한다.

제 6 장 진정의 해결

제 1 절 진정

제60조 진정인

본 법에 따라, 다음 각호의 경우 위원에 진정을 제기할 수 있다:

- (a) 차별행위에 의해 피해를 당한 자
- (b) (a)에서 언급된 자를 대신하여 진정할 수 있도록 위원에 의해 서면으로 허가 받은 자

제61조 진정사건의 병합

위원회는 진정사건이 주로 동일 행위에 의해 발생하였을 경우, 2건 이상의 진정을 공동으로 처리할 수 있다.

제62조 진정인 및 피진정인의 대리 허가

- (1) 위원회는 진정과 관련하여 본 법에 따른 진정절차의 진정인이나 피진정인을 위하여 진정인이나 피진정인에 의해 선정된 자를 승인할 수 있으며, 그 자는 그 권한 내에서 행동할 수 있다.
- (2) 위원회는 진정과 관련하여 본 법에 따른 진정절차의 진정인이나 피진정인과 함께 진정인이나 피진정인에 의해 선정된 자를 승인할 수 있으며, 그 자는 진정절차에서 그 진정인이나 피진정인을 보조할 수 있다.
- (3) 위원회는 취소하는 것이 적절할 경우, 본 조항에 따른 승인을 취소할 수 있다.

제63조 하나 이상의 주장을 포함할 수 있는 진정

진정은 한 가지 이상의 차별행위를 포함할 수 있다.

제64조 진정의 접수

- (1) 진정은 다음 각호의 방식으로 한다:
 - (a) 문서
 - (b) 주장된 차별행위를 자세하게 명시
 - (c) 가능한 한, 피진정인이나 공동 피진정인 모두를 명시
 - (d) 위원에 직접 진정서를 제출하거나 우편으로 우송
- (2) 위원은 진정인이 언제라도 진정내용을 수정하도록 허락할 수 있다.

제65조 진정의 기한

- (1) 제(2)항에 따라, 진정원인이 된 사실이 발생한 날부터 6개월 이내에 진정하여야 한다.
- (2) 위원이 적절하다고 생각하면, 제(1)항에서 언급된 기한 후에 진정할 수 있다.

제66조 위원에 의한 진정의 상정과 각하

위원은 진정을 접수 받은 후 60일 이내에, 진정을 상정하거나 각하해야 하며, 지체 없이 진정인에게 그 결정을 통보하여야 한다.

제67조 위원에 의한 사소한 진정의 각하

- 위원은 다음 각호의 경우 진정을 각하할 수 있다:
- (a) 소의 이익이 없거나 남소(濫訴) 하는 경우
 - (b) 사소한 경우
 - (c) 오해로 인한 것이거나 내용이 거짓인 경우
 - (d) 차별행위를 밝히지 못한 경우

제68조 타기관에서 진행중인 진정의 각하나 유보

- (1) 위원은 진정에서 주장된 차별행위가 법원 또는 재판소에 동시에 제기된 경우, 진

정을 각하하거나 연기할 수 있다.

- (2) 진정과 관련하여 본 법에 규정된 시효는 제(1)항에 의해 진정이 연기되는 동안 진행하지 아니한다.

제69조 진정의 각하

진정이 제66조에 의해 각하될 경우에:

- (a) 위원은 진정이 각하된 이유를 서면으로 진정인에게 통보한다;
- (b) 그 진정은 소멸하며 진정인은 그 진정의 원인이었던 행위와 관련된 추가의 진정을 하지 못한다.

제70조 진정이 상정될 경우, 피진정인에 대한 통보

제66조에 따라 진정이 상정될 경우, 위원은 진정을 상정한 후 지체없이 피진정인에게 진정의 내용에 관해 서면으로 통보한다.

제71조 진정의 취하

- (1) 진정인은 언제라도 위원에 진정 취하를 신청할 수 있다.
- (2) 위원은 제(1)항에 따라 신청서의 수령 시에 신청의 상황을 조사할 수 있으며, 신청이 자발적으로 이루어졌다는 것이 확인되면,
 - (a) 신청을 승인하고 피진정인에게 진정이 취하되었다는 사실을 통지한다; 그리고
 - (b) 진정인과 피진정인의 동의로, 진정인과 피진정인 간에 이루어진 합의의 조건을 기록한다.
- (3) 본 조항에 따른 진정의 취하는, 위원이 제 2절에 따라 이루어진 진정을 조사하는 것을 금지하지 못한다.
- (4) 위원이 허가하지 않는 한, 본 조항에 따라 진정을 취하한 진정인은 동일 행위에 대하여 다시 진정 하지 못한다.

제72조 진정인의 권리 상실로 인한 진정의 소멸

- (1) 위원이 진정인이 진정을 지속시킬 수 있는 권리를 상실했다고 확인할 경우, 위원은 진정인이 진정을 지속시키기 원한다는 표시를 하지 않는 한, 진정이 소멸될 것이라는 것을 서면으로 진정인에게 통보한다.
- (2) 제(1)항에 따라 통보가 이루어진 날로부터, 진정인이 진정을 지속시키기 원한다는 의사를 60일 이내에 표시하지 않으면, 진정은 소멸되며, 위원은 그 이후에 지체 없이 진정의 소멸을 진정인과 피진정인에게 통보한다.
- (3) 본 조항에 따라 진정이 소멸될 경우에, 진정인은 동일 행위에 대하여 다시 진정하지 못한다.

제73조 위원에 의한 개인이나 법인의 당사자로서의 참가

위원은 서면 통보에 의해 진정 사건의 당사자와 결합할 수 있다.

제 2 절 조사

제74조 진정의 조사

- (1) 위원은 다음 각호의 경우에 본 절에 따라 주장된 차별행위를 조사할 수 있다:
 - (a) 장관에 의해 요청될 경우
 - (b) 위원이 제66조에 따라 진정을 상정한 경우
- (2) 위원은 그 업무를 수행하는 과정에서 차별행위가 발생했다는 사실이 밝혀지면, 본 절에 따라 조사를 할 수 있다.
- (3) 제(1)(a)항이나 제(2)항에 따라 수행되는 조사는 본 법의 목적을 위해 진정의 조사로 간주되며, 본 법은 다음 각호와 관련하여 진정이 이루어진 것으로 한다:
 - (a) 조사
 - (b) 차별행위와 관련하여 본 법에 따라 제기된 다른 진정절차
 - (c) 위원

제75조 조사 행위

- (1) 본 절에 따른 조사는 위원이 적절하다고 생각하는 방법으로 행해진다.
- (2) 본 절에 따른 조사는 약식 절차와 전문적 절차에 따라 본 법에서 규정한대로 신속하게 하며, 위원의 허가 전에 문제에 관하여 적절히 고려한다.
- (3) 본 절에 따른 조사에 있어, 위원은,
 - (a) 조사와 관련된 제반 문제를 철저히 조사한다.
 - (b) 위원이 적절하다고 생각할 경우에, 조사되는 문제의 각 당사자에게 자신들의 입장을 소명할 기회를 보장한다.

제76조 조사의 종료

- (1) 위원은 본 법에 따른 진정에 관한 조사가 종료되었을 때, 다음 각호의 사항을 결정한다:
 - (a) 진정이 각하될지 여부, 또는
 - (b) 진정에서 차별행위의 주장을 입증할 수 있는 증거가 확인될 경우:
 - (i) 조정을 진행시킬지 여부, 또는
 - (ii) 위원이 조정으로 해결될 수 없다고 믿을 경우, 심리를 진행시킬지 여부
- (2) 위원은 제(1)항에 따른 결정을 진정인과 피진정인에게 통보한다.
- (3) 위원은 필요한 경우 본 법에 따른 진정절차의 종료 시 제74조 제(1)(a)항이나 제(2)항에 따라 조사되는 문제에 대하여 장관에게 권고 및 보고 할 수 있다.

제77조 위원의 보고

- (1) 위원은 본 절에 따른 진정의 조사에 관한 보고서를 작성할 수 있으며, 그 보고서는 그 후에 있을 심리에서 고려될 수 있다.
- (2) 제(1)항에 따라 작성된 보고서는 조사의 과정에서 이루어진 구두 진술의 기록은 포함하지 아니한다.

- (3) 제(1)항에 따라 작성된 보고서가 진정 사건의 심리에서 고려될 경우, 보고서의 사본을 진정인과 피진정인에게 제공한다.

제 3 절 조정 과정

제78조 진정의 조정

위원이 제76조에 따라 조정절차를 개시하기로 결정한 경우, 위원은 조정에 의하여 진정 사건을 처리하기 위하여 노력하여야 한다.

제79조 조정 절차

- (1) 조정에 의한 진정 해결을 위해, 위원은 본 법에 따른 조정 절차(조정 회의를 포함 하여)에 참가할 것을 당사자에게 지시할 수 있다.
- (2) 제(1)항에 따른 지시는 서면으로 하고 조정 절차가 이루어지는 시간과 장소를 명시한다.
- (3) 본 법에 따른 조정 절차는 공개하지 아니한다.
- (4) 제(1)항에 따라 지시를 받은 사람은 지시를 위반하거나 지시에 불응하지 아니한다.

벌금: 법인의 경우 - 5,000달러
자연인의 경우 - 1,000달러

제80조 조정 절차에의 참가 거절

- (1) 합당한 이유 없이, 진정 사건의 당사자가 제79조의 지시에 따르지 않을 경우, 위원은,
 - (a) 진정인의 경우-진정을 각하할 수 있으며, 진정인으로 하여금 피진정인에게 위원이 적절하다고 생각하는 비용을 지불하도록 지시할 수 있다.
 - (b) 피진정인의 경우-피진정인으로 하여금 진정인에게 위원이 적절하다고 생각

하는 비용을 지불하도록 지시할 수 있다.

- (2) 본 조항에 따라 지불하도록 지시된 금액을 관할권을 가진 법원에 판결 채무로 등록할 수 있으며 그에 따라 회수할 수 있다.

제81조 조정 절차의 종결

- (1) 진정 사건의 조정이 성립된 경우, 위원은 진정인과 피진정인의 동의로, 진정인과 피진정인 간에 이루어진 합의의 내용을 기록, 작성할 수 있으며, 이 때 위원은,
 - (a) 진정인과 피진정인에 의해 서명된 합의서를 갖고,
 - (b) 진정인과 피진정인에게 그 사본을 제공한다.
- (2) 진정 사건의 조정이 성립되지 않은 경우, 위원은 진정인과 피진정인에게 본 법에 따른 조정 절차가 종결되었음을 통보한다.

제82조 허가불가능한 조정 절차

본 절의 조정 절차 과정 중에 행해진 진술 또는 기록은 그 진정과 관련하여 본 법에 따라 이루어질 이후의 진정절차에서 고려되지 않는다.

제 4 절 심리

제83조 위원에 의한 심리

본 법에 따라, 위원은 다음 각호의 경우에, 진정 사건에 관한 심리를 한다.

- (a) 위원 제76조에 따라, 진정 사건이 조정에 의해 해결될 수 없다고 결정할 경우
- (b) 위원 조정에 의해 진정 사건을 해결하려고 시도했으나 성공하지 못한 경우
- (c) 위원 진정의 성격상 심리에 의해 처리되어야 하는 것이라고 믿는 경우

제84조 6개월 후의 심리 요청

- (1) 제66조에 따라 진정을 상정한 후 6개월이 지나도 위원이 그 진정의 처리를 완료

하지 않으면, 진정인이나 피진정인은 위원에 서면으로 진정의 심리를 요청할 수 있다.

- (2) 위원은, 28일의 기간 내에 진정 사건이 조정에 의해 해결될 수 있을 가능성이 높을 경우, 제(1)항의 요청에 대한 처리를 그 기간 동안 연기할 수 있다.
- (3) 제(2)항에 따라, 제(1)항의 요청이 피진정인에 의해 이루어질 경우, 위원은 진정인에게 진정의 심리에 동의하는지 여부를 질문 할 수 있다.
- (4) 진정인은 제(3)항에 따라 위원의 질문이 이루어진 후 28일 이내에, 진정의 심리에 동의 또는 각하한다.
- (5) 제(4)항에 따라 심리를 각하할 경우, 진정이 소멸되며, 진정인은 그 진정에서 주장되는 차별행위와 관련하여 추가로 진정을 할 수 없다.
- (6) 위원은 진정인이 만기일 전에 서면으로 연장을 요청할 경우에 제(4)항에서 언급된 기간을 연장할 수 있다.
- (7) 제(2)항에 따라, 진정인에 의해 제(1)항에 따른 요청이 이루어질 경우에, 위원은 진정을 심리할 수 있다.
- (8) 위원은 진정 소멸 여부와 심리 진행 여부를 진정인과 피진정인에게 통보한다.

제85조 위원 외의 사람에 의한 심리

- (1) 위원이 제2절에 따른 진정 사건을 직접 조사했거나 제3절에 따른 진정의 조정 절차에 참여했을 경우, 그 위원은 본 절에 따른 진정의 심리를 하지 못하며, 장관은 진정을 심리할 사람을 지명한다.
 - (1A) 장관이 타당하다고 생각할 경우, 위원 대신 진정을 심리할 사람을 지명할 수 있다.
- (2) 본 조에 따라 지명된 사람은 진정 심리와 관련하여 위원의 권한을 행사하고 직무를 수행할 수 있으며, 심리의 목적을 위해 위원으로 간주된다.

제86조 공개 심리

다른 규정이 없는 한, 진정 심리는 공개적으로 이루어진다.

제87조 위원의 조종 노력

진정 심리 전이나 또는 진정 심리 중 진정이 조정에 의해 해결될 수 있다고 판단되면, 위원은 조정에 의해 진정을 해결하기 위한 노력을 할 수 있다.

제88조 심리 후의 명령

- (1) 진정 심리 후에 위원 진정에서 주장된 차별행위가 입증되었음을 확인할 경우, 위원 다음 각호의 명령을 내릴 수 있다:
 - (a) 피진정인에게 차별행위를 반복하거나 계속해서 하지 않을 것을 요구하는 명령
 - (b) 피진정인에게 명시된 기간 내에, 위원이 차별행위에 의해 야기된 손실이나 손해에 대한 보상금으로서 적절하다고 생각하는, 규정된 금액을 진정인이나 다른 사람에게 지불할 것을 요구하는 명령
 - (c) 피진정인에게 차별행위로 인해 진정인이나 다른 사람이 당한 손실이나 손해를 교정하기 위해 명시된 것을 행할 것을 요구하는 명령
 - (d) 합의가 이루어진 때로부터, 또는 그 이후에 차별행위와 관련하여 이루어진 합의 사항의 전부나 일부를 무효로 선언하는 명령
- (2) 본 조항에서 피진정인에게 요구할 수 있도록 명시된 사항에는 다음 각호가 포함된다:
 - (a) 고용, 복직, 재고용
 - (b) 승진
 - (c) 명시된 기간 내에 명시된 직위로의 이동
- (3) 본 조항에서 “손해”에는 그 사람이 당한 모욕과 고충, 위협이 포함된다.
- (4) 진정 심리 후, 주장된 차별행위가 입증되지 않은 경우, 위원 진정을 각하하는 명령을 내린다.

제89조 사과 명령과 취소

- (1) 제88조에 따른 명령에 추가하여, 위원 피진정인으로 하여금 진정인에게, 또는 진정인으로 하여금 피진정인에게 사과할 것을 명령할 수 있으며, 위원이 적절하다고 생각할 경우 그러한 명령을 취소할 수 있다.
- (2) 제(1)항에서, 위원이 적절하다고 생각하는 방법으로 사과나 사과의 취소를 하거나 공포하도록 명령할 수 있다.

제 5 절 기타 사항

제90조 진정절차

- (1) 본 법에 따른 진정절차에서, 위원은,
 - (a) 증거의 법칙에 의해 구속되지 않으며 위원이 적절하다고 생각하는 문제에 관한 정보를 얻을 수 있다.
 - (b) 전문적 절차(technicalities)나 법적 형식에 상관 없이, 공정성과 양심과 그 사건의 실제적 사안에 따라 행동한다.
 - (c) 비용이나 지연을 줄이고, 당사자들간의 문제를 즉시 심리하는데 도움이 되는 절차에 관한 지시를 할 수 있다.
 - (d) 법원의 진정절차로부터 사실 관계를 이끌어 낼 수 있다.
 - (e) 진정절차와 관련이 있을 수 있는 법원의 평결이나 결정을 채택할 수 있다.
 - (f) 당사자의 참여를 적절한 방법으로 통보 했으나 상당한 이유 없이 참여하지 않은 경우 진정절차를 진행시킬 수 있다.

제91조 입증의 기준(standard)과 부담(burden)

- (1) 본 조에 따라, 진정인은 타당성을 고려하여(on the balance of probabilities) 진정서에서 주장된 차별행위를 입증해야 한다.
- (2) 면제 규정의 적용을 바랄 경우에, 피진정인은 타당성을 고려하여 면제에 해당하는 사실을 제시하거나 입증해야 한다.

제92조 진정절차와 관련된 위원의 권한

- (1) 위원은 다음 각호의 사항을 서면으로 명령할 수 있다.
 - (a) 해제될 때까지 진정절차에 참여할 것
 - (b) 선서나 증언 시에 증거를 제시할 것
 - (c) 명령으로 지정된 문서나 문서의 종류를 위원에 제출할 것
 - (d) 명령으로 지정된 것으로서 진정절차와 관련된 자에 의해 서명된 서류나 그 자가 보유하고 있는 정보를 위원에 제공할 것

- (2) 제(1)항에 따라 문서가 위원에게 제공될 경우, 위원은,
 - (a) 그 문서를 보유할 수 있고, 복사하거나 내용을 발췌할 수 있다.
 - (b) 필요한 기간 동안, 그 문서를 계속 보유할 수 있다.
 - (c) (b)에 따라 문서가 보유되는 동안, 위원이 그 문서를 점유하고 있지 않을 경우, 조사할 자격이 있는 사람에게 모든 상당한 기간 동안 그 문서를 조사하게 할 수 있다.

- (3) 제(1)항의 목적을 위해,
 - (a) 위원은 선서나 증언을 하게 할 수 있다.
 - (b) 진정절차에 참석하는 증인은 심문과 반대 심문, 재심문을 받을 수 있다.

- (4) 대법원에서 이루어진 진정절차에서 증인이었던 자가 특권을 이유로 각하한다면, 본 조에 따른 증거를 제시하거나 문서를 제공하도록 요구하지 아니한다.

- (5) 상당한 이유 없이, 제(1)항에 따른 위원의 명령을 위반하거나 명령에 불응하지 아니한다.

벌금: 법인의 경우 - 5,000달러

자연인의 경우 - 1,000달러

제93조 증인 비용

- (1) 본 법에 따라 진정절차에 참가하도록 요청 받거나 명령을 받은 자는 참가와 관련하여, 규정에 따라 정해진 비용과 수당을 받을 수 있다.

- (2) 제(3)항에 따라, 제(1)항에서 지불되어야 하는 비용과 수당은 다음 각호와 같이 지불된다:
 - (a) 준주가 아닌 사인의 요청이나 명령인 경우에는 요청을 한 자에 의해
 - (b) 그 외의 경우에는 준주에 의해
- (3) 위원은 제(2)(a)항에 따라, 지불해야 하는 비용이나 수당의 전부 또는 일부를 국가에서 지불하도록 결정할 수 있다.

제94조 변호사에 의한 당사자 대리

- (1) 위원은 위원을 돕기 위해 본 법에 따른 진정절차에 출두할 변호사를 선임할 수 있다.
- (2) 본 법에 따라 위원을 보조하는 변호사는 위원 지시와 감독에 따른다.

제95조 변호사에 의한 대리

위원의 허가를 받아 변호사는 상정된 사건에서 진정인과 피진정인을 대리할 수 있다.

제96조 비용 부담

- (1) 제(2)항과 제80조에 따라, 진정 사건의 각 당사자는 본 법에 따른 진정절차와 관련하여 자신들의 비용을 지불한다.
- (2) 제(1)항에도 불구하고 위원은 비용에 관한 명령을 내릴 수 있다.

제97조 이사회(committee) 멤버에 의한 비법인 연합의 대표

- (1) 본 법에 따른 진정절차가 비법인 연합을 포함할 경우, 주장된 차별행위 발생시에 소송 관련 연합의,
 - (a) 회장;
 - (b) 비서 또는
 - (c) 관리 위원 a member of the committee of management으로서

진정서에 명시된 자는 표현당사자가 된다.

- (2) 본 법에 따라 비법인 연합에 문서나 통보서가 주어질 경우, 표현 당사자에게 주어질 수 있다.

제98조 보험 통계 자료 및 통계 자료

- (1) 제49조에 의해 불법이 될 수 있는 차별 행위를 한 경우, 위원은 서면 통보에 의해 그 자에게 통보 후 21일 이내에 위원에 보험 통계 자료, 일반 통계 자료, 또는 차별 행위의 근거가 되는 자료의 출처를 제공하도록 요구할 수 있다.
- (2) 제(1)항에 따라 통보를 받은 자는 합당한 이유 없이 그 통보를 위반하거나 통보에 불응 하지 아니한다.

벌금: 법인의 경우 - 5,000달러
자연인의 경우 - 1,000달러

제99조 증거자료의 발간

- (1) 위원은 본 법에 따른 진정절차에서 제시된 구두나 문서의 증거를, 위원의 지시가 없는 한, 공개하지 아니하도록 명할 수 있다.
- (2) 상당한 이유 없이, 제(1)항에 따른 명령이나 지시를 위반하거나 지시에 불응 하지 아니한다.

벌금: 법인의 경우 - 5,000달러
자연인의 경우 - 1,000달러

제100조 익명성

- (1) 본 법에 따른 진정절차에 참가하거나 참가하였던 자의 신변보호가 그 자의 업무상의 비밀(work security), 사생활(privacy), 인권을 보호하는데 필요하다고 인정될 경우, 위원은 그 자의 신상을 공개하지 않도록 명령할 수 있다.

- (2) 본 조항에서, 본 법에 따른 진정절차에 참가하였다는 것에는 다음 각호가 포함된다:
- (a) 조사, 조정, 심리를 불문하여, 진정을 제기하고, 진정을 지속시키는 것
 - (b) 진정 사건에서 피진정인이 되는 것
 - (c) 본 법의 위반으로 인해 진정에 관련된 것
 - (d) 본 법에 따라 업무를 수행하는 자에게 정보를 제공하거나 자료를 제출하는 것
 - (e) 본 법에 따른 진정절차에서 증인으로서 출두한 것
- (3) 합당한 이유 없이, 제(1)항에 따른 위원의 명령을 위반하거나 명령에 불응하지 아니한다.

벌금: 법인의 경우 - 5,000달러
자연인의 경우 - 1,000달러

제101조 임시명령(interim order)

- (1) 제(2)항에 따라, 위원은 진정과 관련하여 본 법에 따른 진정절차의 단계에서, 다음 각호를 위해 진정절차를 미결정 상태로 두도록 임시명령을 내릴 수 있다:
- (a) 진정 사건의 당사자들간의 지위를 보호하기 위해
 - (b) 진정 사건의 당사자들의 권리를 보호하기 위해
 - (c) 진정에서 주장된 차별행위가 발생하기 전에 존재했던 진정 사건의 당사자들간의 지위를 보호하기 위해
- (2) 위원은 진정 사건의 당사자들에게 의견을 개진할 수 있는 기회를 주어야 하며 당사자들에 의해 위원에게 개진된 의견을 고려, 제(1)항에 따른 명령을 할 수 없다.
- (3) 상당한 이유 없이, 제(1)항에 따라 이루어진 임시명령을 위반하거나 그것에 불응하지 아니한다.

벌금: 법인의 경우 - 5,000달러
자연인의 경우 - 1,000달러

제102조 진정의 중지

- (1) 위원은 진정과 관련하여 본 법에 따른 진정절차의 단계에서, 다음 각호의 경우에, 진정절차를 중지할 수 있다:
그 진정이,
 - (a) 가치가 없거나 남소(濫訴) 하는 경우
 - (b) 사소한 경우
 - (c) 오해로 인한 것이거나 내용이 거짓인 경우
 - (d) 차별행위를 밝히지 못한 경우

- (2) 진정이 제(1)(a)항에 따라 중지될 경우에, 위원은 진정으로 인한 피진정인의 손실이나 손해에 대하여 진정인이 적절한 보상금의 규정 금액을 피진정인에게 지불하도록 명령할 수 있다.

제103조 명령 이유서

진정인이나 피진정인은 제88조의 명령 후 28일 이내에 명령의 이유서를 제공할 것을 위원에게 요청할 수 있으며, 위원은 요청을 수령한 후 28일 이내에 이유서를 제공해야 한다.

제104조 명령의 시행

- (1) 상당한 이유 없이, 본 장에 따른 위원의 명령을 위반하거나 명령에 불응하지 아니한다.

벌금: 법인의 경우 - 10,000달러
자연인의 경우 - 2,500달러, 또는 징역 3월

- (2) 본 장에 따라 이루어진 명령에 따라 지불을 받을 자격이 있는 자는 법원에 다음 각호의 서류를 제출함으로써 관할권을 가진 법원에 그 명령을 등록할 수 있다:
 - (a) 위원에 의해 진정 성립된 명령의 사본,
 - (b) 지불되지 않은 잔액을 기재한 진술서

- (3) 제(2)항에 따라 등록된 명령은 법원의 판결 채무이며, 그에 따라 회수될 수 있다.

제105조 대리 책임

- (1)
 - (a) 직원이 그 업무와 관련하여 본 법에 따라 불법이 되는 행위를 하는 경우,
또는
 - (b) 대리인이 그 업무와 관련하여 본 법에 따라 불법이 되는 행위를 하는 경우;

본 법은 본인이 그 행위를 한 것으로 본다.
- (2) 제(1)항은 직원이거나 대리인이 제(1)항에서 언급된 행위를 못하도록 본인이 모든 적절한 조치를 취했다는 것을 제시할 경우, 적용되지 않는다.
- (3) 제(2)항에서 본인이 모든 합당한 조치를 취했는지 여부를 결정하는데 있어, 다음 각호의 사항들이 고려되어야 한다:
 - (a) 본인에 의한 차별 금지 훈련의 제공
 - (b) 본인에 의한 평등한 고용 기회 운영 계획의 개발과 이행
 - (c) 본인에 의한 차별 금지 정책의 공표
 - (d) 본인의 재정적 환경
 - (e) 본인의 직원과 대리인의 수
- (4) 진정을 심리한 후에, 본인이 제(1)항의 행위와 관련하여, 진정서에서 주장된 차별 행위가 있었음이 입증된 경우, 위원은 그 차별행위에 의해 야기된 손실이나 손해로 인한 보상금을 진정인에게 지불할 것을 명령하기 전에,
 - (a) 차별행위를 방지하기 위해 본인에 의해 취해진 조치의 정도, 및
 - (b) 본인에 의해 진정인에게 지불되는 금액의 비율을 결정하는데 있어 그 조치들을 고려한다.

제 7 장 상 소

제106조 위원의 결정에 대한 상소(appeals)

- (1) 위원의 결정이나 명령에 의해 피해를 당한 진정 사건의 각 당사자는 그 결정이나 명령에 대해 지방 법원(Local Court)에 상소할 수 있다.

- (2) 상소는 법률문제, 사실문제, 법과 사실에 관한 문제일 수 있으며, 다음 각호에 따라 제기되어야 한다:
 - (a) 결정이나 명령이 이루어진 날로부터 28일 이내
 - (b) 위원의 결정이나 명령에 대한 이유서를 제공하지 않았고, 상소를 한 자가 그 후에 위원에게 이유서 제시를 요청한 경우에, 그 자가 이유서를 수령한 후 28일 이내
- (3) 본 조의 상소는 지방 법원의 규칙(rules)에 따라 제기되어야 한다.

제107 조 지방 법원(Local Court)의 권한

지방 법원은 본 장에 따라 상소의 심리에서,

- (a) 상소된 결정이나 명령을 확인하거나 변경할 수 있다.
- (b) 상소된 결정이나 명령을 파기하고 본 법에 따라 위원이 할 수 있는 결정이나 명령으로 갈음할 수 있다.
- (c) 추가 심리(further hearing)나 고려(consideration), 또는 재심(rehearing)을 위해 위원에게 그 사안을 이송(remit)할 수 있다.
- (d) 법원이 적절하다고 생각하는 다른 명령(비용에 관한 것을 포함)을 할 수 있다.

제 8 장 기타 사항

제108조 개인 정보의 노출 금지

- (1) 본 조에 따라, 본 법에 의한 권한을 행사하거나 업무를 수행하는 과정에서 타인의 업무에 관한 정보를 획득했거나 타인의 문서를 보관하고 있거나 그 문서에 접근하는 사람은, 다음 각호의 행위를 하지 아니한다:
 - (a) 정보를 기록하는 행위,
 - (b) 제3자에게 정보를 전달하거나 문서를 제시하는 행위

벌금: 법인의 경우 - 5,000달러
자연인의 경우 - 1,000달러

- (2) 제(1)항은 다음 각호의 경우에, 정보의 기록, 문서의 제시를 하는 행위에 적용되지 아니한다:
- (a) 본 법에 따른 권한의 행사나 업무의 수행을 위해 요구될 경우
 - (b) 다른 법률이나 연방법, 주법, 다른 준주법에 의해 요구되거나 허용될 경우
 - (c) 준주에서 시행되는 법에 반한 범죄행위와 관련이 있을 경우
- (3) 본 조항에 따라, 본 법에 의한 권한을 행사하거나 업무를 수행하는 과정에서 타인의 업무에 관한 정보를 획득했거나 타인의 문서를 보관하고 있거나 그 문서에 접근하는 자는, 다음 사항이 요구되지 아니한다.
- (a) 법원에 정보를 제공하는 것
 - (b) 법원에 문서를 제시하는 것
- (4) 제(3)항은 다음 각호의 경우에 적용되지 않는다:
- 정보의 제공이나 문서의 제시가,
- (a) 본 법에 따른 권한의 행사나 업무의 수행을 위해 요구될 경우
 - (b) 다른 법률이나 연방법, 주법, 연방의 다른 준주법에 의해 요구되거나 허용될 경우
 - (c) 준주에서 시행되는 법에 반한 범죄행위의 기소에 있어 법원에 제공되는 경우
- (5) 제(2)항 제(b)호나 제(4)항 제(b)호, 제(c)호는 본 법에 따라 조종절차가 이루어지는 동안 알게 된 정보와 관련이 없다.
- (6) 본 조에서,

“**법원(court)**”에는 문서의 제시나 질문에 대한 답변을 요구하는 권한을 가지고 있는 재판소나 기관, 사인을 포함한다.

“**제시(produce)**”에는 접근 허용을 포함한다.

제109조 차별적인 광고의 금지

- (1) 차별행위를 표현하거나 차별행위를 하도록 조장, 또는 그러한 광고물을 발행하거나 그 발행을 야기하는 행위는 허용되지 아니한다.

벌금: 법인의 경우 - 5,000달러
자연인의 경우 - 1,000달러

- (2) 제(1)항에 대한 위반으로 인한 기소는, 진정이 광고와 관련하여 제기되었으나 그 진정이 소멸, 취하 또는 각하되었거나, 또는 차별행위를 했다고 주장된 자가 진정과 관련하여 성립된 합의나 명령에 따른 경우에는 소멸한다.

제110조 진정절차와 관련된 위반

- (a) 본 법에 따른 권한을 행사하거나 업무를 수행하는 자를 방해하지 않는다.
(b) 본 법에 따른 권한을 행사하거나 업무를 수행하는 자에게 모욕적인 언어를 사용하지 아니한다.
(c) 본 법에 따른 권한을 행사하거나 업무를 수행하는 자에게 허위 정보를 제공하거나 고의로 또는 부주의로 잘못된 정보를 제공하지 아니한다.

벌금: 법인의 경우 - 5,000달러
자연인의 경우 - 1,000달러

제111조 소송에서의 예비진술(inducement)

차별행위를 조장, 표현하는 광고물의 발행, 게시를 유인할 목적으로 또는 부주의로 타인에게 허위 진술이나 잘못된 진술을 하지 않는다.

벌금: 법인의 경우 - 5,000달러
자연인의 경우 - 1,000달러

제112조 위반에 대한 절차의 개시

본 법에 대한 위반으로 인한 기소는 다음 각호의 기간 내에 제기되어야 하며:

- (a) 위반이 행해진 후 12개월 내, 또는
(b) 위원이 위반의 사실을 안 후 6개월 내
위반이 성립된 후 2년을 넘지 못한다.

제113조 소송절차로부터의 보호

- (1) 민사 소송이나 형사 소송에서, 본 법에 따른 업무수행이나 권한 행사를 위하여 성실하게 행해진 작위나 부작위에 대하여 어떠한 소송이나 진정절차도 개시되거나 지속되지 아니한다.
- (2) 민사 소송이나 형사 소송에서, 단지 다음 각호를 이유로, 타인의 손실이나 손해에 관한 어떠한 소송이나 진정절차도 개시되거나 지속되지 않는다:
 - (a) 진정서 제출
 - (b) 위원에게 정보나 증거 제공

제114조 자기 유죄증명(self incrimination)

증거나 정보를 제공하거나 문서를 제시하는 것이 자기 유죄증명이 될 수 있다는 이유로, 위원에게 증거나 정보를 제공하지 않거나 문서를 제시하지 않는 것은 제92(5)조의 목적상 상당한 이유가 되지 않는다. 그러나 제110조 이하에서의 위반으로 인한 진정절차를 제외하고, 법원에서 이루어지는 민사, 형사 진정절차에서, 그 증거나 정보, 문서를 불리한 증거로 채택할 수 없다.

제115조 문서의 송달

본 법에 따라 요구되는 통보나 문서는 다음 각호의 방법에 의한다:

- (a) 직접 전달
- (b) 거주지나 근무지에 우편으로 송부
- (c) 거주지나 근무지에 찾아가 거주자나 근무자로서 16세가 넘는 자에게 전달

제116조 법의 부적용

- (1) 본 법은 본 법의 시행 이전에 발생한 차별행위에 적용되지 아니한다.
- (2) 제(1)항은 차별행위로 인한 피해 여부를 결정하는 경우에 본 법의 시행 이전에 발생한 행위나 관행에 적용되지 아니한다.

제117조 규칙

- (1) 관무관은 본 법에 반하지 않는 한, 다음 각호의 사항을 규칙으로 정할 수 있다:
 - (a) 본 법에서 정한 사항
 - (b) 본 법의 시행을 위하여 필요한 사항

- (2) 제(1)항에 규정된 사항 외에 본 법이나 본 법의 특별 규정의 시행에 있어서 사인, 활동, 사물에 대한 면제 규정을 둘 수 있다.

주

1. 차별 금지법은 다음의 표에서 명시된 바와 같이 여타 법률에 근거하여 개정된 1992년 차별 금지법을 포함한다.

법	연도와 번호	관무관에 의해 승인된 날짜	개시일
1992년 차별 금지법	1992년 법80호	1992년 12월 18일	1993년 8월 1일
1993년 공공 부문 고용 및 관리 (간접적인 수정)법	1993년 법28호	1993년 6월 30일	1993년 7월 1일
1994년 차별 금지 개정법	1994년 법68호	1994년 12월 15일	1994년 12월 15일
1995년 법규 개정법	1995년 법14호	1995년 6월 26일	1995년 6월 26일
1996년 선고 (간접적인 수정)법	1996년 법17호	1996년 4월 19일	제 7 조: 1996년 4월 19일 나머지: 1996년 7월 1일
1996년 차별 금지 개정법	1996년 법45호	1996년 10월 22일	1996년 10월 22일
1996년 차별 금지 개정법 2호	1996년 법58호	1996년 12월 16일	1996년 12월 16일
1999년 차별 금지 개정법	1999년 법31호	1999년 6월 18일	1999년 6월 18일
2002년 차별 금지 개정법	2002년 법7호	2002년 3월 28일	2002년 4월 24일

2. 1999년 차별 금지 개정법(1999년 법31호)은 다음과 같이 규정한다:

3. “위원의 심리와 명령은 유효하다”

차별 금지법의 해석상, 동법 제85조에 따라 위원이 제척 되어야 했으나, 혐의를 피하기 위하여, 위원에 의한 차별금지법의 시행 이전의 심리는 합법적인 것으로 보며, 심리 중 또는 심리 후에 위원에 의해 이루어진 명령도 합법적인 것으로 본다.

개 정

제4조	1994년 법68호 제3조; 1996년 법17호 제6조에 의해 개정
제9조	1993년 법28호 제3조; 1996년 법17호 제6조에 의해 개정
제12조	1993년 법28호 제3조 에 의해 개정
제85조	1996년 법45호 제2조; 1999년 법 31호 제2조에 의해 개정
제93조	1995년 법14호 제12조에 의해 개정
제105조	1996년 법58호 제2조에 의해 폐지; 2002년 법7호 제3조에 의해 삽입

가족지위차별금지법령

제 527 장

제 목 : 가족지위차별금지법령

관보번호 : L.N. 552 of 1997

표 제 : 제목

개정일자 : 1997년 11월 21일

가족 지위에 기반한 위법적인 차별을 판결하고, 남녀고용평등위원회의 관할권을 그러한 차별을 포함하도록 그리고 연계할 목적을 위하여 확장하기 위한 법령.

[1997년 11월 21일] L.N. 552 of 1997

(제정: 1997년의 91호)

제 I 부 서 론

제 1 조 단축 제목

- (1) 동 법령은 가족지위차별금지법령으로 인용될 수 있다.
- (2) (이미 만료되어 생략)

제 2 조 해석

- (1) 동 법령에서는, 본문에서 별도로 요구하지 않는 한 “**획득(access)**”은 제40조에 따라 해석된다.

“**행위(Act)**”는 고의적인 태만을 포함한다.

“**광고(Advertisement)**”는 일반 대중을 위한 것인가의 여부에 불문하고, 그리

고 다음 사항도 포함하는 모든 형태의 광고를 포함한다.

- (a) 신문 또는 기타 출판물,
- (b) 텔레비전 또는 라디오,
- (c) 통고, 표시, 라벨, 진열부칙, 또는 물품의 전시,
- (d) 샘플, 회보, 부칙, 가격표 또는 기타 자료의 배포,
- (e) 사진, 모형 또는 필름의 전시, 또는
- (f) 기타 방법

그리고 광고물 간행에 관한 인용은 다음과 같이 해석되어야 한다.

“**회사(Club)**”는 사회적, 문학적, 문화적, 정치적, 스포츠, 운동, 또는 기타 합법적인 목적을 위하여 30인 이상이 연합한 협회, 기업, 또는 비법인을 의미하며, 다음의 사항을 수행한다.

- (a) 회사의 자금으로 전체 또는 일부의 회사 시설을 제공하고 관리한다.
- (b) 구내에서의 소비를 위하여 주류를 판매하거나 공급한다.

“**위원회(Commission)**”는 관련 법령에서의 의미와 동일한 의미를 갖는다.

“**위탁판매인(Commission Agent)**”은 제16조에 따라 해석되는 위탁판매인을 의미한다.

회사에 관련된 “**관리위원회(Committee of Management)**”는 그 회사의 업무를 관리하는 구성원의 단체 또는 기구(서술 형태에 관계없이)를 의미한다.

“**중재자(Conciliator)**”는 관련 법령에서와 동일한 의미를 지닌다.

“**계약근로자(Contract Worker)**”는 제9조에 의하여 해석되는 계약근로자를 의미한다.

“**차별(Discrimination)**”은 다음의 개인에 관련하여

- (a) 가족 지위를 지닌 개인에게는, 제5조의 범위에 포함되는 차별을 의미한다.
- (b) 피해자에게는, 제6조의 범위에 포함되는 차별을 의미한다.

그리고 관련된 표현은 그에 따라서 해석되어야 한다.

토지에 관련하여 “**처치(Dispose)**”는 토지 점유 권리의 부여를 포함하며, 그리고

토지획득에 관한 인용은 그에 따라서 해석되어야 한다.

“**동력적 지원 선박(Dynamically Supported Craft)**”은_ 해운항만관리법령 (표제 313)에서와 동일한 의미를 가진다.

“**교육기구(Educational Establishment)**”는 부칙 1의 1열에 구체적으로 열거된 교육기구를 의미한다.

“**고용(Employment)**”은 다음의 고용을 의미한다.

- (a) 용역 또는 도제 계약, 또는
- (b) 어떠한 작업이나 근로를 수행하기 위한 개인적 계약,

그리고 관련된 표현은 그에 따라서 해석되어야 한다

“**고용 알선기관(Employment Agency)**”은 이윤 추구에 관계없이 근로자에게 직업을 찾아 주거나 사용자에게 근로자를 공급하기 위한 목적으로 서비스를 제공하는 개인을 의미한다.

“**집행통고(Enforcement Notice)**”는 제55(2)조에 의한 통고를 의미한다.

“**부동산중개인(Estate Agent)**”은 부동산중개인법령(표제 511)에서와 동일한 의미를 지닌다.

“**가족지위(Family Status)**”는 개인에 관련하여 직계 가족구성원의 보호 책임을 보유한 상태를 의미한다.

“**상회(Firm)**”는 협력법령의 의미에 포함되어 있는 상회를 의미한다(표제 38).

“**정식조사(Formal Investigation)**”는 제48조에 의한 조사를 의미한다.

“**일반통고(General Notice)**”는 어느 개인에 관련하여, 그 통고에 의한 영향을 받게 될 개인이 적당한 시간 이내에 통고를 보도록 하기에 적합하다고 판단되는 시기와 방법으로 공포하는 통고를 의미한다.

“**직계가족구성원(Immediate Family Member)**”은 어느 개인에 관련하여, 혈통, 결혼, 입양 또는 인척관계에 의하여 그 개인에게 연관이 되는 사람을 의미한다.

“**통고(Notice)**”는 문서상의 통고를 의미한다.

“**정명(Prescribed)**”은 제66조에 의하여 제정된 규칙으로 지정됨을 의미한다.

“**전업(Profession)**”은 모든 생업이나 직업을 포함한다.

“**관련법령(Relevant Ordinance)**”는 성차별금지법령을 의미한다(표제 480).

“**책임기구(Responsible Body)**”는 교육기구에 관련하여, 교육기구와 상대적인 부칙 1의 2열에 구체적으로 열거된 기구를 의미한다.

“**상업(Trade)**”은 모든 사업을 포함한다.

“**훈련(Training)**”은 모든 형태의 교육과 지도를 포함한다.

“**직업훈련(Vocational Training)**”은 재훈련과 직업지도를 포함한다.

- (2) 고용되어 있는 개인을 해고하거나 협력자의 지위에서 축출하는 것에 대하여 동 법령을 인용하는 것에는 다음 사항들이 포함된다.
 - (a) 일정 기간(사건이나 상황에 관련하여 만기되는 기간 포함)의 만기로 그 개인의 고용 또는 협력관계 종료, 동일 기간으로 고용이나 협력관계를 갱신한 직후의 종료는 아님.
 - (b) 그 개인이 사용자 또는 타 협력관계자의 행위로 인하여 통고없이 종료시킬 수 있는 권리가 있는 그러한 상황에서 그가 어떠한 행위(통고 발송도 포함)로 고용 또는 협력관계의 종료.
- (3) 동 법령의 목적을 위하여, 집행통고나 지방법원의 명령은 그러한 통고나 명령에 대한 항소가 기각, 취소, 포기하거나 또는 항소를 제기하지 않고 항소기간이 만료된 때에는 최종적으로 확정된다. 또한 이 목적을 위하여, 집행통고에 대한 항소는, 통고의 요건이 항소에서 파기되어도 제56(3)조에 의한 명령이 발부되었을 경우에는, 기각되어야 한다.

- (4) 동 법령의 목적을 위하여, 어느 개인이 타인의 아내 또는 남편, 부모 또는 자녀, 조부모 및 손자, 형제자매일 경우에는 (친형제자매 또는 의붓형제자매 또는 인척 관계이든) 그 개인은 타인의 가까운 인척이 되며, “자녀”는 사생아와 사생아의 아내 또는 남편을 포함한다.
- (5) 동 법령의 제(6)항에 의거하여, “**현행 법령 조항**”은 다음의 규정을 의미한다.
- (a) 동 법령이 제정되기 이전에 제정된 법령
 - (b) 다음과 같이 제정된 종속 법규
 - (i) 동 법령이 제정되기 이전에 제정된 법령에 의하여 제정, 그리고
 - (ii) 동 법령이 제정되기 이전, 동일 일자, 또는 이후에 제정.
- (6) 동 법령의 제정 이후에 제정된 법령이 동 법령이 제정되기 이전에 제정된 법령의 규정을 재제정(수정 유무에 관계없이)하는 경우에는, 재제정된 규정은 제(5)항의 목적을 위하여 동 법령 이전에 제정된 법령에 계속 포함되어 있는 것으로 간주되어야 한다.

제 3 조 적용

동 법령은 정부에 구속력을 지닌다.

제 4 조 2개 이상의 이유로 행한 행위

만약 2개 이상의 이유로 어느 행위를 하고 이유 중의 하나가 개인의 가족 지위(그 이유가 그 행위를 행한 주된 또는 종속적인 이유 여하에 관계없이)이면, 동 법령의 목적을 위하여 이 행위는 그 개인의 가족 지위에 의한 이유로 행해진 것으로 간주되어야 한다.

제 II 부 법령이 적용되는 차별

제 5 조 가족 지위 보유자에 대한 차별

다음의 경우에는, 동 법령 규정의 목적에 관련된 상황에서 어느 개인은 가족 지위를 보유한 개인에 대하여 차별한 것이다.

- (a) 후자의 가족 지위 또는 그의 특수한 가족 지위(“관련 가족 지위”)에 기반하여, 가족 지위 또는 관련 가족 지위를 보유하지 않은 개인을 대우하거나 대우할 것보다 불리하게 대우하는 것.
- (b) 가족 지위 또는 관련 가족 지위를 보유하지 않은 개인에게 동등하게 적용하거나 적용할 요구사항이나 조건을 적용하는 것
 - (i) 그것을 충족시킬 수 있는 가족 지위 또는 관련 가족 지위를 보유하지 않은 개인의 비율보다, 가족 지위 또는 관련 가족 지위를 보유한 개인의 비율이 상당히 작은 경우
 - (ii) 그것을 적용하는 개인이 가족 지위 또는 관련 가족 지위를 보유한 것의 여부에 무관하게, 그것이 정당하다고 입증할 수 없는 경우
 - (iii) 준수할 수 없기 때문에 손해가 되는 경우

제 6 조 피해에 의한 차별

- (1) 어느 개인(“차별하는 자”)은 동 법령 규정의 목적에 관련된 상황에서 타인을 대우하거나 대우할 것에 비하여 불리하게 개인(“피해자”)에 대하여 차별하는 것이며, 그 피해자 또는 다른 개인(“제3자”)에 대하여 다음과 같은 이유로 그렇게 차별한다.
 - (a) 동 법령에 의거하여 차별하는 자 또는 타인에 대하여 소송을 제기하였다.
 - (b) 동 법령에 의거하여 차별하는 자 또는 타인에 대하여 어느 개인이 제기한 소송에 관련하여 증거 또는 정보를 제공하였다.
 - (c) 차별하는 자 또는 타인에 관련하여 동 법령에 의거하여 또는 인용하여 어떠한 행위를 하였다. 또는
 - (d) 차별하는 자 또는 타인이 동 법령의 위반에 해당할 정도의 행위(그 주장에서 그러한 언급의 유무에 관계없이)를 행하였다고 주장하였다.또는 차별하는 자가 피해자나 제삼자가 그러한 행위를 하려고 한다는 것을 알거나, 또는 피해자나 제삼자가 그러한 행위를 하였거나 할 의향이 있다고 의심한 이유로 인한 것이다.
- (2) 제(1)항은 그 주장이 허위이거나 성실하지 않은 경우에는 그가 제기한 주장에 의한 이유로 인하여 그의 처우에 적용되지 않는다.

제 7 조 제5항에 의한 사례비교

특수한 가족 지위를 보유한 개인과 그러한 가족 지위를 보유하지 않거나 사례에서 요구하는 어떠한 가족 지위를 보유하지 않은 개인과의 사례 연구는, 어느 사례의 해당 상황이 다른 사례의 해당 상황과 동일하거나 또는 구체적으로 상이하지 않아야 한다는 조건에 적합하여야 한다.

제 Ⅲ 부 고용에서의 차별

제 8 조 지원자 및 피고용인에 대한 차별

사용자에 의한 차별

- (1) 어느 개인("사용자")이 홍콩 소재 회사에서의 고용에 관련하여, 다음과 같이 가족 지위를 보유한 개인에 대하여 차별을 하는 것은 위법이다.
 - (a) 고용해야 할 개인을 결정할 목적으로 사용자가 하는 합의,
 - (b) 사용자가 그 타인에게 취업을 제공하는 조건, 또는
 - (c) 그 타인에게 고용의 제공을 거부 또는 의도적으로 생략.

- (2) 홍콩의 회사에서 사용자가 가족 지위를 보유한 개인에 대하여 차별을 하는 것은 위법이며
 - (a) 그가 승진, 전보, 또는 훈련 기회에 대한 이용, 또는 기타 혜택, 시설, 또는 서비스에 대한 이용을 제공하거나, 또는 그러한 이용을 거부하거나 고의로 이용을 생략,
 - (b) 그 개인에게 취업을 제공하는 조건, 또는
 - (c) 그 개인을 해고하거나 또는 다른 손해를 끼치는 것.

- (3) 제(1)항과 제(2)항은 사용자가 다수의 개인을 고용하고 타 제휴 사용자가 고용한 피고용인의 숫자에 가산을 하거나 5인을 초과하지 않는 경우(개인 가정의 목적을 위해 고용한 사람은 제외)에는 적용되지 않는다.

- (4) 다음과 같은 경우에, 사용자가 어느 개인의 고용을 제한하는 것은 제(1)항과 제(2)항에 의하여 위법이 되지 않는다.

- (a) 그 개인이 사용자의 피고용인의 직계 가족 구성원인 경우, 또는
- (b) 그 개인이 타 사용자의 피고용인의 직계 가족 구성원인 경우,
그리고 전자인 사용자는, 적절한 조회를 한 이후에, 그 개인과 피고용인의 공모로
전자인 사용자의 사업에 피해를 초래할 수 있을 가능성이 높다는 것을 증명할 수
있다.
- (5) 다음의 경우 이외에는, 제(2)항은, 만약 사용자가 당사자를 포함하는 일반 대중에
게 그러한 종류의 혜택, 시설 또는 서비스의 제공(지불 여부에 관계없이)에 연관
되어 있다면, 그러한 종류의 혜택, 시설 또는 서비스에는 적용될 수 없다.
 - (a) 사용자가 피고용인에게 제공하는 혜택, 시설 또는 서비스 제공과는 구체적으
로 상이한 경우, 또는
 - (b) 훈련에 관계된 혜택, 시설 또는 서비스.
- (6) 제(3)항은 동 법령이 제정된 후 만 3년이 되는 일자에 소멸된다.
- (7) 제(3)항의 목적을 위하여, 두 사용자는, 만약 한 사용자가 타 사용자가(직접적 또
는 간접적으로) 관리하는 회사이거나 또는 두 사용자 모두가 제 삼자가(직접적
또는 간접적으로) 관리하는 회사들인 경우에는, 제휴한 것으로 간주하여야 한다.
- (8) 위원회 위원장은, 관보에 게재된 통고에 의하여, 다음 사항을 이행할 수 있다.
 - (a) 제(3)항의 마지막 번호를 타 번호로 대체하여 제(3)항을 수정할 수 있다.
 - (b) 제(6)항의 종료일자를 타 종료일자로 대체하여 제(6)항을 수정할 수 있다.

제 9 조 계약근로자에 대한 차별

- (1) 동 조항은 어느 개인("사용자")을 위하여 사용자와의 계약에 의하여 사용자가 아
닌 타인이 고용한 개인("계약근로자")이 수행할 수 있는 작업에 적용된다.
- (2) 동 조항이 적용되는 작업에 관하여, 다음과 같이 가족 지위를 보유한 계약근로자
에 대하여 사용자가 차별하는 것은 위법이다.
 - (a) 사용자가 계약근로자가 작업을 수행하도록 허용하는 조건,
 - (b) 계약근로자가 그 작업을 수행하거나 계속하도록 허용하지 않음,
 - (c) 계약근로자가 혜택, 시설 또는 서비스를 이용하거나 또는 계약근로자가 이용
하지 못하도록 거부하거나 고의적으로 생략, 또는

(d) 계약근로자에게 다른 손해를 끼치는 것.

- (3) 제(2)(c)항은, 사용자가 계약근로자에게 제공하는 혜택, 시설 또는 서비스와 구체적으로 상이하지 않는 한, 만약 사용자가 일반 대중 또는 계약근로자를 포함하는 대중의 일부에게 그러한 종류의 혜택, 시설 또는 서비스의 제공(지불 여부에 관계없이)에 연관이 있는 경우에는, 그러한 종류의 혜택, 시설 또는 서비스에는 적용이 되지 않는다.

제 10 조 홍콩에서의 고용의 의미

- (1) 동 법령의 목적(“관련 목적”)을 위하여, 피고용인이 작업의 전부 또는 주된 부분을 홍콩 이외의 지역에서 수행하지 않는 한, 고용은 홍콩내 회사에 근무하는 것으로 간주한다.
- (2) 제(1)항은 다음 사항에 적용되지 않는다.
- (a) 홍콩에 등록된 선박에 승선하여 작업하는 고용, 또는
- (b) 홍콩에 등록되고, 주 사업장 또는 일상 거주지가 홍콩인 개인이 운영하는 항공기 또는 동력지원 선박에 고용.
- 그러나 관련 목적을 위하여, 피고용인이 홍콩 밖에서 전체 작업을 수행하지 않는 한, 그러한 고용은 홍콩내 회사에 근무하는 것으로 간주한다.
- (3) 홍콩에 등록된 선박에 승선하는 고용의 경우에(피고용인이 홍콩 밖에서 전체 작업을 수행하는 경우는 제외), 그 선박은 관련 목적을 위하여 회사로 간주되어야 한다.
- (4) 작업이 어느 회사에서 수행되지 않는 경우에는, 그 작업은 관련 목적을 위하여, 회사에서 수행되거나(그 작업이 어떠한 회사에서도 수행이 되지 않는 경우) 가장 밀접하게 연관이 되는 회사에서 수행되는 것으로 간주되어야 한다.

제 12 조 노동조합 등

- (1) 동 조항은, 구성원들이 조직의 존재 목적을 위하여 특별한 직업이나 업무를 수행하는 근로자 단체, 피고용인 단체, 또는 기타 단체에 적용이 된다.

- (2) 동 조항이 적용되는 단체가, 어느 개인이 가족 지위를 보유하고 그 조직의 구성원이 아닌 경우에, 다음과 같이 그 개인에 대하여 차별하는 것은 위법이다.
 - (a) 그 개인이 회원이 되도록 허용하기 위하여 작성된 조항, 또는
 - (b) 회원이 되기 위한 그의 지원을 거부 또는 고의적으로 생략.

- (3) 동 조항이 적용되는 단체가, 어느 개인이 가족 지위를 보유하고 그 조직의 구성원인 경우에, 다음과 같이 그 개인에 대하여 차별하는 것은 위법이다.
 - (a) 그 개인이 혜택, 시설 또는 서비스를 이용하도록 허용하거나 또는 그 개인이 이용하지 못하도록 거부하거나 고의적으로 생략,
 - (b) 그 개인의 회원자격을 박탈, 또는 그 개인이 회원이 되는 조건을 변경, 또는
 - (c) 그 개인에게 기타 손해를 입히는 것.

제 13 조 자격부여 기구

- (1) 특정 직종이나 업무의 종사에 요구되거나 또는 허용하는 허가나 자격을 부여할 수 있는 기관이나 기구가 가족 지위를 보유한 개인에 대하여 다음과 같이 차별하는 것은 위법이다.
 - (a) 그 개인에게 허가나 자격을 부여하기 위하여 준비한 조건,
 - (b) 그 개인의 지원 거부 또는 승인을 고의적으로 생략, 또는
 - (c) 그 개인으로부터 회수 또는 그가 보유하는 조건의 변경.

- (2) 어느 기관이나 기구가 법에 의하여 어느 직종이나 업무의 종사에 요구되거나 또는 허용하는 허가나 자격을 개인에게 교부하기 이전에, 준수해야 할 기타 의무에 대한 편견이 없이, 자신의 평판을 충족하도록 요구되는 경우에는, 그러한 요건은, 자신이나 또는 피고용인, 또는 대리인(과거 또는 현재의)이 어느 직종이나 업무의 처리 또는 처리에 관련하여 위법적인 차별을 자행하였다는 것을 보여주는 증거에 대한 고려를 하도록 기관이나 기구의 의무로서 부과되어야 한다.

- (3) 제(1)항은 제18조에 의하여 위법으로 판단되는 차별에는 적용되지 않는다.

- (4) 동 조항에서
“**허가 또는 자격(Authorization or Qualification)**”은 허가, 면허, 등록, 기재, 승인, 그리고 인증을 포함한다
“**교부(Confer)**”는 갱신 또는 연장을 포함한다.

제 14 조 직업훈련 제공 관계자

- (1) 가족 지위를 가진 개인이 고용에 적합하도록 지원을 하는 훈련을 찾고 있거나 받고 있는 경우에, 그 훈련을 제공하는 자(“훈련자”) 또는 훈련의 제공을 배정하거나 지원하는 자가 그 개인에 대하여 차별을 하는 것은 위법이다.
 - (a) 훈련자가 그 개인이 어느 훈련과정이나 또는 그러한 훈련에 관련된 시설의 이용을 허용하는 조건,
 - (b) 그 개인의 이용을 거부하거나 또는 허용을 고의적으로 생략,
 - (c) 그의 훈련을 종료, 또는
 - (d) 훈련과정 중에 그 개인에게 다른 손해를 끼침.
- (2) 제(1)항은 다음의 경우에 적용되지 않는다.
 - (a) 제8조 (1)항 또는 (2)항, 또는 제18조의 규정에 의하여 위법으로 판단되는 차별, 또는
 - (b) 그러한 규정에 의하여는 위법이나 동 법령의 타 규정의 이행을 위한 차별.

제 15 조 고용 알선기관

- (1) 고용 알선기관이 가족지위를 보유한 개인에 대하여 차별하는 것은 위법이다.
 - (a) 중개인이 그의 서비스를 제공하기 위한 조건,
 - (b) 그 서비스를 제공하기 위하여 거부하거나 고의로 생략, 또는
 - (c) 그 서비스를 제공하는 방법.
- (2) 고용 알선기관의 서비스에 대한 제(1)항의 인용은 취업 지침과 고용에 관련된 다른 서비스를 포함한다.
- (3) 동 조항은, 차별이 사용자가 합법적으로 당사자에게 고용의 제공을 거부할 수 있는 고용에만 관련이 있는 경우에는, 적용되지 않는다.
- (4) 고용 알선기관은, 다음 사항을 증명하면, 동 조항에 의거한 어떠한 의무도 부담하지 않는다.
 - (a) 제(3항)의 적용으로, 행위가 위법이 아닌, 사용자가 제시한 조건에 의거하여 고용 알선기관이 행위한 경우, 그리고
 - (b) 그러한 조건에 의존하는 것이 합리적인 경우.

- (5) 어느 개인이 제(4)(a)항에 인용된 종류의 조건으로서 인지하고 있으면서 또는 성급하게 구체적인 측면에서 허위나 또는 오도하는 조건을 작성하는 것은 위법이며 수준 4의 벌금에 처해질 수 있다.

제 16 조 위탁 판매자에 대한 차별

- (1) 동 조항은 어느 개인(“사용자”)을 위하여 개인(“위탁판매자”)이 사용자의 대리인으로서 전부 또는 일부를 수수료로서 보상을 받고 수행을 할 수 있는 작업에 적용된다.
- (2) 동 조항이 적용되는 업무에 관련하여, 사용자가 가족 지위를 보유하고 위탁 판매인이 개인에 대하여 차별을 하는 것은 위법이다.
 - (a) 그 개인이 그 업무를 수행하도록 사용자가 허용하는 조건,
 - (b) 그 개인이 그 업무를 수행하거나 계속하도록 허용하지 않음,
 - (c) 그 개인이 어떠한 혜택, 시설, 또는 서비스를 이용하도록 허용 또는 이용을 허용하기 위하여 거부 또는 고의적으로 생략하는 방법, 또는
 - (d) 그 개인에게 다른 피해를 끼침.
- (3) 제(2)(c)항은, 사용자가 위탁 판매자에게 제공하는 혜택, 시설 또는 서비스와 구체적으로 상이하지 않는 한, 만약 사용자가 일반 대중 또는 위탁 판매자를 포함하는 대중의 일부에게 그러한 종류의 혜택, 시설 또는 서비스의 제공(지불 여부에 관계없이)에 연관이 있는 경우에는, 그러한 종류의 혜택, 시설 또는 서비스에는 적용이 되지 않는다.

제 17 조 정부

- (1) 제(2)항에 의거하여, 정부에 관한 이 부분의 타 규정의 이행에 대한 편견이 없이, 정부가, 정부의 권한 행사 또는 그 기능의 수행에 있어서, 가족 지위를 보유한 개인에 대하여 차별하는 것은 위법이다.
- (2) 제(1)항에 의하여 다음의 경우에는 위법이 아니다.
 - (a) 홍콩에 입국하여 거주할 수 있는 권리가 없는 개인, 홍콩으로의 입국, 거주, 출국을 규정하는 이민법에 의하여 행한 행위, 또는
 - (b) 현행 법정 규정의 요구조건을 준수하기 위하여 그러한 행위의 수행이 필요한

경우에, 그 개인에 관하여 행한 행위.

제 IV 부 타 분야의 차별

제 18 조 교육기관의 책임기구에 의한 차별

교육

- (1) 교육기관의 책임기구가 가족 지위를 보유하고 있는 개인에 대하여 다음과 같이 차별하는 것은 위법이다.
 - (a) 교육기관에 학생으로서 허가하기 위한 조건,
 - (b) 교육기관에 학생으로서 입학하기 위한 지원을 수용하기 위하여 거부 또는 고의적으로 생략, 또는
 - (c) 그 개인이 교육기관의 학생인 경우에는
 - (i) 그 개인이 혜택, 시설, 또는 서비스를 이용하도록 허용 또는 이용을 허용하기 위하여 거부 또는 고의적으로 생략하는 방법, 또는
 - (ii) 교육기관에서 그 개인을 제외하거나 또는 그에게 다른 손해를 끼치는 것.

- (2) 명확하게 하기 위하여, 제(1)항은 다음을 준수하기 위하여 교육기관의 책임기구가 행한 행위에는 적용되지 않는다.
 - (a) 일반적으로 초등학교입학제도로 알려진 제도 또는 초등학교입학제도의 전부 또는 일부를 대체하는 어떠한 계획, 제도, 또는 프로그램,
 - (b) 일반적으로 중등학교입학제도로 알려진 제도 또는 중등학교입학제도의 전부 또는 일부를 대체하는 어떠한 계획, 제도, 또는 프로그램, 또는
 - (c) 학생입학에 관한 규정으로서, 어떠한 법률 규정

제 19 조 물품, 시설, 또는 서비스 제공의 차별

물품, 시설, 서비스 및 구역

- (1) 일반 대중 또는 일부의 대중에게 물품, 시설, 또는 서비스의 제공(지불 여부에 관계없이)에 관련된 개인이 가족 지위를 보유하고 이러한 물품, 시설, 또는 용역의

획득을 추구하는 개인에 대하여 차별하는 것은 위법이다.

- (a) 그 개인에게 물품, 시설, 또는 서비스를 제공하기 위하여 거부 또는 고의적으로 생략,
- (b) 가족 지위 또는 특수한 가족 지위를 보유하지 않은 일반 대중 또는 (그 개인이 대중의 일부에 속하는 경우) 가족 지위 또는 특수한 가족 지위를 보유하지 않은 일반 대중의 부분에 관한 것과 유사한 방법과 조건으로, 그 개인에게 유사한 품질의 물품, 시설, 또는 서비스를 제공하기 위하여 거부 또는 고의적으로 생략.

(2) 다음은 제(1)항에 인용된 시설과 서비스의 사례이다.

- (a) 일반 대중 또는 대중의 일부 구성원이 출입하도록 허용된 장소에서의 출입과 이용,
- (b) 호텔, 영빈관, 또는 기타 유사한 숙소에서의 숙박,
- (c) 예금 또는 보험 또는 기부, 대출, 대부, 또는 재정을 위한 시설,
- (d) 교육을 위한 시설,
- (e) 여흥, 오락, 또는 휴식을 위한 시설,
- (f) 교통 또는 이동을 위한 시설,
- (g) 어느 직업 또는 업무의 서비스,
- (h) 다음의 서비스
 - (i) 도시위원회,
 - (ii) 지역위원회,
 - (iii) 정부 부처, 또는
 - (iv) 정부에 의한 또는 정부의 사업.

제 20 조 부동산 처분 또는 관리의 차별

- (1) 처분할 수 있는 권리를 가진 홍콩의 부동산에 관하여, 개인이 가족 지위를 보유한 개인을 차별하는 것은 위법이다.
 - (a) 그 개인에게 그러한 부동산을 제공하는 조건,
 - (b) 그러한 부동산에 대한 개인의 신청을 거부, 또는
 - (c) 그러한 종류의 부동산이 필요한 수요자의 목록에서 그 개인의 대우.
- (2) 관리하고 있는 부동산에 관하여, 가족 지위를 보유하고 그 부동산을 소유하고 있는 개인에 대하여 다음과 같이 차별하는 것은 위법이다.

- (a) 혜택 또는 시설의 이용을 허용하는 조건 또는 이용을 허용하기 위한 거부 또는 고의적인 생략, 또는
 - (b) 그 개인의 축출, 또는 그에게 다른 손해를 끼치는 것.
- (3) 제(1)항은, 부동산의 처분을 위한 목적으로 부동산중개인의 서비스를 이용하거나 또는 처분에 연관된 광고를 발간하거나 발간되도록 하는 경우 이외에는, 구역내의 부동산 또는 이익을 소유하고 있고 전부를 점유하고 있는 개인에게는 적용되지 않는다.
- (4) 부동산에 관한 동 조항에서, “**처분관리**”는 판매, 임대, 전대, 하청, 또는 그러한 부동산의 소유 처분에 관한 권리를 포함한다.

제 21 조 차별: 양도 또는 하청에의 동의

- (1) 임차에 포함된 홍콩의 부동산을 처분하기 위하여 토지 소유자나 기타 개인의 허가 또는 동의가 필요한 경우에는, 토지 소유자나 기타 개인이 부동산 처분에 관한 허가 또는 동의를 보류함으로써 가족 지위를 보유한 개인에 대하여 차별하는 것은 위법이다.
- (2) 제(1)항은 다음과 같은 경우에는 적용되지 않는다.
- (a) 그 부동산에 허가나 동의를 보류하고 있는 개인 또는 그의 가까운 인척(“관련 소유자”)이 거주하고 있고 계속 거주할 의사가 있는 경우,
 - (b) 관련 소유자가 점유하고 있는 수용시설에 추가하여, 그 부동산에 거주하는 그의 가족 구성원이 아닌 타인과 관련 점유자가 공유하고 있는 수용시설이 그 부동산에 존재하는 경우, 그리고
 - (c) 그 부동산이 제22(2)조에 따라 해석되는 소규모 부동산인 경우.
- (3) 명확하게 하기 위하여, 동 조항은, 동 법령의 제정 이전에 설정된 임대는 물론 동 법령의 제정 일시에 또는 이후에 설정된 임대에 대하여도 적용된다.
- (4) 본 항에서
 “**처분(Disposal)**”은 임대된 부동산에 관련하여, 임대 및 재임대의 양도 또는 그 부동산 또는 그 일부 보유의 분리를 포함한다.
 “**임대(Tenancy)**”는 다음과 같이 설정된 임대를 의미한다-

- (a) 임대 또는 재임대,
- (b) 임대 또는 재임대를 위한 계약,
- (c) 임대계약, 또는
- (d) 제정에 의거함.

제 22 조 소규모 주거에 대한 예외

- (1) 제19(1)조 및 제20조는, 다음과 같은 경우에, 개인이 부동산내에 수용시설을 제공하거나 또는 그가 부동산을 처분하는 경우에는 적용되지 않는다.
 - (a) 그 개인이나 가까운 친척(“관련 소유자”)이 그 부동산에 거주하거나 계속 거주할 의사가 있는 경우,
 - (b) 관련 소유자가 점유하고 있는 수용시설에 추가하여, 그 부동산에 거주하는 그의 가족 구성원이 아닌 타인과 관련 점유자가 공유하고 있는 수용시설(창고 건물이나 출입 시설이 아님)이 그 부동산에 존재하는 경우, 그리고
 - (c) 그 부동산은 소규모 부동산들이다.
- (2) 다음과 같은 경우에는, 제(1)항의 목적을 위하여 그 부동산은 소규모 부동산으로 간주된다.
 - (a) 정상적으로 두 세대 이상을 위한 주거시설이 없고 그가 점유한 수용시설에 오로지 관련 소유자와 그의 가족 구성원만이 거주하며, 부동산에 관련 점유자가 소유하는 수용시설에 부가하여 하나 이상의 세대(별도의 임대 또는 그와 유사한 계약에 의하여)을 위한 주거 시설을 포함하는 경우,
 - (b) 정상적으로 관련 소유자와 그의 가족 구성원에 부가하여 6인 이상을 위한 주거 시설이 그 부동산에 없으며, (a)호에 속하지 않는 부동산의 경우.
- (3) 관보에 통고함으로써, 위원회의 위원장은 제(2)(b)항의 숫자를 다른 숫자로 대체함으로써 수정한다.

제 23 조 시민단체에 대한 예외

- (1) 동 조항은 이윤을 추구하지 않고 활동을 수행하는 기구에 적용된다.
- (2) 제19(1)조 및 제20조는 다음의 경우에는 위법으로 해석되지 아니 한다.
비록 그 기구의 회원자격이 일반 대중 또는 대중의 일부에게 공개되어 있음에도

불구하고,

- (a) 가족 지위 또는 특수한 가족 지위를 인용하여 동 조항이 적용되는 기구의 회원자격 제한, 또는
 - (b) 회원자격이 제한되는 동 조항이 적용되는 기구의 회원에게 혜택, 시설, 또는 서비스의 제공.
- (3) 제19조 및 제20조는 다음에 해당하지 않는다.
- (a) 동 항이 적용되는 규정에 영향을 미치는 것으로 해석, 또는
 - (b) 그러한 규정에 영향을 미치기 위하여 행한 행위가 위법.
- (4) 제(3)항은 특수한 가족 지위(예외적이거나 비교적 중요하지 않은 타인에 대한 혜택은 무시함)를 보유한 개인의 연금에 대한 급여를 부여하는, 동 조항이 적용되는 기구의 주 목적을 구성하는 규정에 적용된다.

제 24 조 제19(1)항과 20항의 추가 예외

- (1) 제19(1)조 및 제20조는 다음 경우에는 적용되지 않는다.
 - (a) 제 III 부 또는 제18조에 의하여 위법이 되는 차별, 또는
 - (b) 위법이나 제8(3)조 또는 제15(3)조를 위한 차별.
- (2) 어디에서든 가족 지위 또는 특수한 가족 지위를 인용하여 제한되는 시설이나 서비스를 제공하는 자는, 만약 그 장소가 접견실 또는 그 일부이거나 특별한 보호, 감독, 또는 주의를 요하는 사람을 위한 다른 시설인 경우에는, 제19(1)조를 위반하는 것이 아니다.

제 25 조 자문기구에서 투표, 피선, 또는 임명될 자격의 차별

자문기구

- (1) 동 조항에서, 관련기구라 함은 공공기구, 공공기관, 법정 자문기구, 또는 지정기구를 의미한다.
- (2) 동 조항에서, 관련지위는 공공기구, 공공기관, 그리고 지정기구의 회원자격을 포함한다.

- (3) 다음과 같이 가족 지위를 보유한 자를 차별하는 것은 위법이다.
 - (a) 관련 기구 또는 관련 지위 선거 또는 관련지위에의 피선에 출마할 자의 적격성 결정,
 - (b) 관련 기구 또는 관련 지위 선거 또는 관련지위에의 피선에 출마할 자격이 있는 것으로 판단되는 조건 또는 상황,
 - (c) 관련 기구의 회원 또는 관련 지위 보유자 선거에서 투표하기 위한 또는 관련 지위 보유자의 선택에 참여하기 위한 개인의 자격 결정,
 - (d) 관련 기구의 회원 또는 관련 지위 보유자 선거에서 투표하기 위한 또는 관련 지위 보유자의 선택에 참여하기 위한 자격이 있는 것으로 판단되는 조건 또는 상황,
 - (e) 어느 개인이 관련 기구의 회원으로 지명되거나, 관련 기구의 회원으로 승인되거나 또는 그 기구의 일부 또는 전체 회원이 지명되어야 하는가의 여부 논의, 또는
 - (f) 어느 개인이 관련 지위에 지명되고, 관련 기구의 회원으로 승인되거나 또는 관련 지위를 보유한 것으로 인정해야 하는가의 여부 논의.

- (4) 동 조항은, 가족 지위나 특수한 가족 지위를 보유한 자는 관련 기구나 지위의 선거에 출마 또는 피선되거나, 또는 관련 기구의 회원 또는 관련 지위 보유자 선거에서 투표하거나 또는 선출에 참여할 자격이 없다는 어떤 법령의 규정에도 불구하고, 효력을 가진다.

제 26 조 변호사에 의한 또는 관련된 차별

변호사

- (1) 변호사나 그의 직원이, 미성년자 또는 임차 제공에 관하여, 가족 지위를 가진 자를 다음의 경우에 차별하는 것은 위법이다.
 - (a) 누구에게 제공해야 하는가의 결정을 위한 합의,
 - (b) 제공하는 조건에 관한 것, 또는
 - (c) 그 개인에게 제공하기 위한 거부 또는 고의적인 생략.

- (2) 변호사나 그의 직원이, 해당 위원회에서, 유년자나 임차인인 가족의 지위를 가진 자를 다음의 경우에 차별하는 것은 위법이다.
 - (a) 유년자 또는 임차인으로서 그 자에게 적용이 가능한 조건,

- (b) 그 자에게 허용되거나 또는 거부되는, 훈련 또는 경험 획득을 위한 기회,
 - (c) 그 자에게 허용되거나 또는 거부되는 혜택, 시설, 또는 서비스, 또는
 - (d) 그 자의 미성년자 지위를 종료하거나 또는 그 법정을 떠나도록 하는 압력을 주거나 또는 손해를 끼치는 것.
- (3) 어느 개인이, 변호사에게 설명을 제공, 보류 또는 수용하는 것에 관하여, 가족 지위를 가진 자를 차별하는 것은 위법이다.
- (4) 동 조항에서
 “변호사의 직원(Barrister’s Clerk)”은 변호사 직원의 어떠한 기능을 수행하는 자를 포함한다.
 “유년자”, “미성년자”, “임차” 및 “임차인”은 법정에서의 일반적인 사용에 관련이 되는 의미를 지니고 있다.

제 27 조 회사의 차별

회사

- (1) 회사, 회사의 관리위원회, 또는 회사의 관리위원회 위원이 가족 지위를 보유하고 회사의 구성원이 아닌 자를 차별하는 것은 위법이다.
- (a) 취업 지원의 채용을 거부 또는 탈락, 또는
 - (b) 그 개인을 직원으로 채용하기 위해 회사가 준비한 조건 또는 상황.
- (2) 회사, 회사의 관리위원회, 또는 회사의 관리위원회 위원이 가족 지위를 보유하고 회사의 구성원인 자를 차별하는 것은 위법이다.
- (a) 그 개인을 직원으로 채용하기 위한 조건 또는 상황,
 - (b) 특별한 개인을 위한 그 개인의 신청 수용을 거부 또는 탈락,
 - (c) 그 회사가 제공하는 혜택, 서비스 또는 시설에 대한 그 개인의 이용을 거부 또는 제한,
 - (d) 그 개인의 직원자격 박탈 또는 직원자격 조건의 변경, 또는
 - (e) 그 개인에게 다른 손해를 끼침.
- (3) 만약 차별이, 동시에 혜택을 이용하거나 향유, 또는 동일한 정도로 이용하기가 실제로 불가능한 경우에, 회사가 제공하는 혜택의 이용 또는 향유에 관하여 발생하

는 경우에는, 다음과 같이 제(1)항 또는 제(2)항에 의하여 가족 지위를 보유한 자에 대한 차별은 위법이 아니다.

- (a) 가족 지위를 보유하지 않은 자와 가족 지위를 보유한 자, 또는
- (b) 특수한 가족 지위를 보유한 자와 가족 지위를 보유하지 않은 자.

제 28 조 정부

- (1) 제(2)항에 의거하여, 정부에 관한 이 부분의 타 규정의 이행에 대한 편견이 없이, 정부가, 정부의 권한 행사 또는 그 기능의 수행에 있어서, 가족 지위를 보유한 개인에 대하여 차별하는 것은 위법이다.
- (2) 제(1)항에 의하여 다음의 경우에는 위법이 아니다.
 - (a) 홍콩에 입국하여 거주할 수 있는 권리가 없는 개인, 홍콩으로의 입국, 거주, 출국을 규정하는 이민법에 의하여 행한 행위, 또는
 - (b) 현행 법정 규정의 요건을 준수하기 위하여 그러한 행위의 수행이 필요한 경우에, 그 개인에 관하여 행한 행위.

제 29 조 제 IV 부의 범위

범위

- (1) 제19(1)조는
 - (a) 제(2)항 및 제(3)항의 규정 외에는 홍콩 밖의 물품, 시설, 또는 서비스에는 적용되지 않는다. 그리고
 - (b) 시설이 홍콩 밖에서의 이행을 위한 목적이거나 또는 전체 또는 주된 위험이 홍콩 외부에서 발생하는 경우에는, 예금 또는 보험 또는 기부, 대출, 대부, 또는 재정을 위한 시설에 적용되지 않는다.
- (2) 제19(1)조는, 제(3)항과 같이 거부나 생략이 홍콩내 또는 선박, 항공기 또는 동력 지원선박에서 발생하는 경우에는, 홍콩 외부로의 이동을 위한 시설 제공에 적용이 된다.
- (3) 제19(1)조는 다음 사항에 또는 관하여 적용된다.
 - (a) 홍콩에 등록된 선박,

- (b) 홍콩에 등록되고, 주 영업장 또는 일상 거주지가 홍콩인 자가 운영하는 항공기 또는 동력지원 선박, 또는
 - (c) 선박, 항공기 또는 동력지원선박이 홍콩 외부에 있더라도, 정부에 속하거나 소유인 선박, 항공기 또는 동력지원선박.
- (4) 동 조항에 의하여 홍콩 이외의 국가에서 또는 그 국가의 영해에서 발생한 행위는 위법이 아니며, 이는 그 국가의 법률을 준수하기 위한 목적을 위한 것이다.
- (5) 제18조는, 다음의 경우를 제외하고, 홍콩 외부의 혜택, 시설 또는 서비스에 적용되지 않는다.
- (a) 홍콩에 등록된 선박으로 이동,
 - (b) 그렇게 등록된 선박에서 제공하는 혜택, 시설 또는 서비스.

제 V 부 기타 위법행위

제 30 조 차별적 행위

- (1) 동 조항에서 “**위법행위**”는 제5(a)조에서 설명된 바와 같이 제 III 부 또는 제 IV 부의 규정에 의하여 위법인 차별 행위를 행하거나, 또는 만약 그것이 적용되는 자가 모두 특수한 가족 지위를 보유하지 않은 경우에 그러한 차별 행위를 행할 가능성이 있는, 요구사항이나 조건의 적용을 의미한다.
- (2) 다음의 같은 경우에는, 그 개인은 동 조항을 위반하는 행위를 한 것이다-
- (a) 그 개인이 차별적 행위를 적용하는 경우, 또는
 - (b) 그 개인이, 어떤 상황에서는 차별적인 행위를 발생하도록 하는 행위를 하거나 또는 기타 합의를 하는 경우.
- (3) 동 조항의 위반에 관한 소송은 제55조, 제56조, 제57조, 제58조 그리고 제59조의 규정에 따라서 오로지 위원회만이 제기할 수 있다.

제 31 조 차별적 광고

- (1) 제 III 부 또는 제 IV 부의 효력에 의하여 사람이 위법이거나 위법일 수도 있는

행위를 하도록 하는 의도를 표현하거나 또는 표현하고 있는 것으로 합리적으로 이해될 수도 있는 광고를 발행하거나 발행하도록 하는 것은 위법이다.

- (2) 제(1)항은, 의도한 행위가 사실상 위법이지 않는 경우에는, 그 광고에 적용되지 않는다.
- (3) 제(1)항의 목적을 위하여, 특별한 가족 지위 또는 가족 지위의 부재에 구체적인 직업 서술을 이용하는 것은, 그 광고가 반대되는 표현을 포함하고 있지 않는 한, 차별 의도를 표현하는 것으로 간주된다.
- (4) 제(1)항에 의하여 위법인 광고의 발행자는, 다음을 증명한다면, 광고의 발행에 관하여 어떠한 의무도 지지 않는다.
 - (a) 그 광고는, 제(2)항의 적용으로, 그 발행이 위법이 아니라고 발행하도록 한 자가 작성한 성명서에 기반하여 발행되었다. 그리고
 - (b) 그 자가 그 성명서에 의존하는 것은 합리적이었다.
- (5) 제(4)항에서 설명한, 구체적으로는 허위이고 오도하는 그러한 성명서를 고의로 또는 무모하게 작성한 자는 법을 위배한 것이며, 수준 4의 벌금에 처하는 판결을 받을 수 있다.

제 32 조 차별 지시

다음은 위법이다.

- (a) 타인에 대한 권한을 가진 자, 또는
- (b) 타인이 행위에 익숙해지도록 하는 희망에 따라서, 제 III 부 또는 IV 부에 의하여 위법인 행위를 하도록 그를 지시하거나 또는 그러한 행위를 그가 하도록 하거나 또는 그것을 시도하는 것이다.

제 33 조 차별을 하도록 하는 압력

- (1) 다음과 같이, 제 III 부 또는 제 IV 부를 위반하는 행위를 하도록 어느 개인을 유도, 또는 유도를 시도하는 것은 위법이다.
 - (a) 혜택의 제공 또는 제공을 제안, 또는
 - (b) 그 자에게 손해를 끼치거나 끼치겠다고 위협.

- (2) 그러한 제시나 위협은, 당사자가 승낙할 수 있는 방법으로 행하여지는 경우에는, 당사자에게 간접적으로 하였다는 이유로 제(1)항의 범주에 포함되지 않는 것은 아니다.

제 34 조 피고용인 및 주역의 책임

- (1) 고용 중에 어느 개인이 행한 행위는, 사용자의 인지 또는 승인에 의한 것인지의 여부에 관계없이, 그의 사용자와 그가 동 법령의 목적을 위하여 행한 것으로 간주된다.
- (2) 타인의 권한으로 타인을 위한 대리인으로 어느 개인이 행한 행위는 (명시적이든 묵시적이든 그리고 이전이든 결과이든), 타인과 그가 함께 동 법령의 목적을 위하여 행한 것으로 간주된다.
- (3) 피고용인이 행한 것으로 주장되는 행위에 관하여 동 법령에 의거하여 그에 대하여 제기된 소송에서, 피고용인이 그러한 행위를 하지 못하도록, 또는 고용 중에 그러한 종류의 행위를 예방하기 위한 합리적이고 실행가능한 조치를 취하였다는 것을 그의 변호인이 증명하여야 한다.
- (4) 명확하게 하기 위하여, 본 조항은 형사소송의 목적을 위하여는 적용할 수 없다.

제 35 조 위법행위 조력

- (1) 동 법령에 의하여 위법적인 행위를 타인이 행하도록 알면서 조력한 자는 동 법령의 목적을 위하여 그러한 위법적인 행위를 그 자신이 한 것으로 간주한다.
- (2) 제(1)항의 목적을 위하여, 제34조(또는 제34(3)조가 없었다면 그러한 책임을 부담할)에 의하여 사용자 또는 주역이 행위에 책임을 지는 피고용인 또는 대리인은 사용자 또는 주역이 행위를 하도록 원조한 것으로 간주된다.
- (3) 다음의 경우에는, 본 조항에 의거하여, 타인이 위법 행위를 하도록 어느 개인이 알면서 조력한 것은 아니다.
- (a) 동 법령의 규정에 의하여, 그가 조력하는 행위는 위법이 아니라고 타인이 작성한 성명서에 기반하여 그가 행위한 경우, 그리고

- (b) 그가 그러한 성명서에 의존한 것은 합리적이다.
- (4) 제(3)(a)항에서 언급한, 구체적으로는 허위이고 오도하는 그러한 성명서를 고의로 또는 무모하게 작성한 자는 법을 위반한 것이며 수준 4의 벌금에 처하는 판결을 받을 수 있다.

제 VI 부 제 III 부 내지 제 V 부의 일반적인 예외

제 36 조 특별조치

다음 사항을 정당하게 의도한 행위는 제 III 부, 제 IV 부 또는 제 V 부에 의하여 위법이 되지 않는다.

- (a) 가족 지위 또는 특수 가족 지위를 보유한 자가 동 법령에 의하여 제정된 규정에 관한 상황에서 타인과 동등한 기회를 갖도록 보장,
- (b) 가족 지위 또는 특수 가족 지위를 보유한 자에게, 다음 사항에 관하여 그의 특별한 필요성을 충족하도록 물품 또는 서비스, 시설, 또는 기회를 허용,
 - (i) 고용, 교육, 복지, 또는 회사, 또는
 - (ii) 부동산, 물품, 서비스 또는 시설의 제공.
- (c) 가족 지위 또는 특수 가족 지위를 보유한 자에게 다음 사항에 관하여 그의 특별한 필요성을 충족하도록, 직접적으로 또는 간접적으로, 기부금, 혜택, 또는 프로그램을 허용
 - (i) 고용, 교육, 복지, 또는 회사, 또는
 - (ii) 부동산, 물품, 서비스 또는 시설의 제공.

제 37 조 자선

- (1) 제 III 부, 제 IV 부 또는 제 V 부에는 다음의 해당사항이 없다.
 - (a) 동 항이 적용되는 규정에 영향을 주는 것으로 해석된다. 또는
 - (b) 그러한 규정에 영향을 미치기 위한 행위가 위법이다.
- (2) 제(1)항은, 자선문서에 포함된 규정으로서, 특수 가족 지위를 보유한 자에게 혜택을 부여하는 (예외적이거나 비교적 중요하지 않은 타인에 대한 혜택은 무시하고) 규정에 적용된다.

- (3) 동 조항의 적용에서, 내국세법령(표제 112) 제88조를 고려하여야 한다.
- (4) 동 조항에서
 “자선문서(Charitable Instrument)”는 자선 목적에 관련이 되는 법규 또는 기타 문서를 의미한다.
 “자선 목적(Charitable Purposes)”은 법규나 법률의 규정에 따라 전적으로 자선을 위한 목적을 의미한다.

제 38 조 보험 등

- 제 III 부, 제 IV 부 또는 제 V 부에 의하여, 보험 사업의 계층 또는 위험 평가를 포함하는 유사한 문제에 관한 개인의 대우는 위법이 아니며, 여기서 대우는
- (a) 믿을 만한 보험통계 또는 타 자료의 인용에 영향을 받는다. 그리고
 - (b) 자료와 기타 관련 요인을 고려하는 것은 합리적이다.

제 39 조 특정 기구에 의한 차별적 훈련

- (1) 정규 완전고용을 제외하고 가정 또는 가족 책임을 다하지 못한 기간 때문에 훈련이 특별하게 필요한 사람들이 있다고 정당하게 판단이 되는 경우에, 제 III 부, 제 IV 부 또는 제 V 부에 의하여, 취업에 적합하도록 도와주는 훈련을 위한 시설을 허용 또는 허용에 관련하여 어느 개인이 행한 행위는 위법이 아니다.
- (2) 명확하게 하기 위하여, 제(1)항이 적용이 되는 차별은, 가족 또는 가정의 책임을 다하지 못하는 사람들에게 훈련을 제한하거나 또는 훈련생을 선발하는 방법, 또는 그 두 가지 모두의 결과로 발생하는 경우이다.
- (3) 동 조항은, 제8조에 의거하여 위법인 차별에는 적용되지 않는다.

제 40 조 혜택 간접 이용 등

- (1) 동 법령에서 어느 개인에게 혜택, 시설, 또는 서비스의 이용을 허용하는 것을 이용하는 것은 그 개인 자신이 제공하는 혜택, 시설, 또는 서비스에 한정되는 것이 아니며, 타인(“실제 제공자”)이 제공하는 혜택, 시설, 또는 서비스의 이용을 용이

하게 하는 그의 권한에 속하는 수단을 포함한다.

- (2) 동 법령의 규정에 의하여, 차별적인 방법으로 혜택, 시설, 또는 서비스의 이용을 어느 개인이 허용하는 것은 특정 상황에서는 위법이 아니며, 규정의 효력은 동 법령에 의하여 실제 제공자의 책임까지로 확대되어야 한다.

제 41 조 제 III 부 또는 제 IV 부 규정에서 제외되는 법정 권한에 의한 행위

다음

- (a) 제 III 부 또는 제 IV 부,
- (b) 그러한 부분의 규정에 관하여 효력을 가지는 제 V 부에 의하여, 현행 법정 규정의 요건을 준수하기 위하여 필요한 행위를 행하였을 경우에는, 그 개인이 한 행위는 위법이 아니다.

제 42 조 신영토법령 적용

제 IV 부 또는 제 V 부에 의하여

- (a) 신영토법령의 규정 이행에 영향을 주는 것으로 해석되지 않는다(표제 97). 또는
- (b) 그러한 규정의 이행에서 또는 이행에 관하여 어느 개인이 취한 행위는 위법이 아니다.

제 43 조 추가 예외

- (1) 부칙 2의 제 2 부의 제1열에 구체적으로 열거된 동 법령의 규정 또는 부분에 의하여 그 부칙 제2열에 그와 상반되는 구체적인 차별은 위법이 아니다.
- (2) 제 III 부, 제 IV 부 또는 제 V 부에 의하여 개인이 행한 행위는 다음의 경우에는 위법이 아니다.
 - (a) 제(1)항의 이행으로 위법이 아닌 차별에 관련됨, 그리고
 - (b) 그 차별의 목적을 위하여 행해진 행위의 정도.

제 VII 부 위원회

제 44 조 위원회의 기능과 권한

- (1) 동 위원회는 다음을 수행한다.
 - (a) 차별 철폐를 위하여 노력,
 - (b) 가족 지위에 무관하게 개인간의 기회 균등 촉진,
 - (c) 동 법령에 의하여 위법으로 주장되는 행위의 경우에, 제62조에 관계없이, 조정에 의하여 그 문제를 해결하도록 행위에 관련된 당사자를 촉구하고,
 - (d) 동 법령의 이행을 검토하도록 하고, 위원장이 필요하다고 요청하는 경우에는, 동 법령의 수정을 위한 위원장의 제안을 작성하고 제출한다. 그리고
 - (e) 동 법령에 의하여 또는 타 법령에 의하여 요구되는 타 기능을 수행한다.

- (2) 동 위원회는 기능의 개선된 수행에 필요하거나 부수적이거나 촉진하는 모든 업무를 수행하고, 이전의 보편성에 대한 편견이 없이, 특별히
 - (a) 위원장의 사전 승인에 의하여, 차별 철폐(전체적으로 또는 부분적으로)에 관련된 국제기구의 구성원이나 회원이 된다.
 - (b) 동 법령에 의하여 부여된 기타 권한을 행사한다.

제 45 조 부칙 2 심의

- (1) 제44(1)조의 보편성에 대한 편견이 없이, 동 조항의 제(a)호 및 제(b)호의 기능에 따라, 부칙 2를 지속적으로 심의하여야 한다.

- (2) 위원회가 필요시에는 언제나, 부칙 2의 수정을 위한 위원장의 제안을 작성하고 제출하여야 한다.

제 46 조 위임

- 관련 법령 제67조에 따라, 위원회는 다음에 의거하여 기능 또는 권한을 위임한다.
- (a) 제66조,
 - (b) 제67조에 의거하여 제정되고 관련 법령의 제67조에 의거하지 않은 규정으로서 규칙에 명시된, 규칙의 규정,

- (c) 제67조에 의거하여 제정되고 관련 법령의 제67조에 의거하지 않은 규정으로서 법규에 명시된, 법규의 규정.

제 47 조 이행규정

- (1) 위원회는 다음의 목적을 위하여 적합하다고 판단되는 실질적인 지침을 포함하는 이행규정을 공포할 수 있다.
 - (a) 차별 철폐,
 - (b) 가족 지위에 관계없이 개인간의 기회균등 촉진.
- (2) 관련 법령의 제69(2)조 내지 제69(15)조의 규정은, 제(3)항에 설명된 수정에 따라 제(1)항에 의하여 발행하도록 제안되거나 발행된 이행규정에 또는 관련하여, 적용된다.
- (3) 제(2)항에 인용된 수정은 다음과 같다.
 - (a) 제(2)항에 명시된 규정의 차별에 대한 인용은 동 법령에 의한 차별을 인용하는 것으로 해석되어야 한다.
 - (b) 그러한 규정에서 남녀간의 차별에 대한 인용은 동 법령에 의한 차별을 인용하는 것으로 해석되어야 한다.
 - (c) 이행규정에 대한 그러한 규정의 인용은, 동 조항에 의하여 작성, 발행 또는 공포된 이행규정을 인용하는 것으로 해석되어야 한다. 그리고
 - (d) 관련 법령 제69조의 타 규정에 대하여 그러한 규정의 인용은 제(2)항에 의하여 통합된 동 조항의 해당규정에 대한 인용으로 해석되어야 한다.

제 48 조 정식 조사 수행 권한

조사

제44(1)조의 보편성에 대한 편견이 없이, 위원회는 필요하다고 판단되거나 비서실장의 요구에 의하여 그 기능들의 수행에 관련된 목적을 위하여 정식 조사를 수행할 수 있거나 수행하여야 한다.

제 49 조 위임사항

- (1) 위원회는, 동 조항에 의한 필요조건이 충족되지 않는 한, 정식 조사에 착수하여서는 아니 된다.
- (2) 정식 조사를 위한 위임사항은 위원회가 작성하여야 하며, 또는 비서실장이 정식 조사의 수행을 위원회에 요청한 경우에는 위원회와 협의한 후에 비서실장이 작성하여야 한다.
- (3) 위임사항에 의하여 위원회 구성원의 활동으로 제한하지 않는 한, 정식조사의 판결에 관하여 일반통고를 하는 것은 위원회의 의무이며, 그러한 경우에 위원회는 지정된 방식으로 그 구성원에게 조사의 판결에 대한 통고를 하여야 한다.
- (4) 위임사항에 의하여 위원회 구성원의 활동으로 제한하고 그리고 그 과정에서 지명된 자가 동 법령에 의거하여 위법적인 행위를 하였다고 위원회가 판단하여 조사를 제의한 경우에는, 위원회는 다음과 같이 수행하여야 한다.
 - (a) 그 개인에게 위원회의 신뢰와 그 행위의 조사 계획을 통보, 그리고
 - (b) 당사자가 그 사건에 대하여 구두로 또는 문서로 설명할 기회를 제공 (또는 그가 필요하다고 생각할 시에는 구두와 문서 모두로 설명), 그리고 동 항에 의하여 구두로 설명할 기회가 부여된 당사자는 다음과 같이 대리할 수 있다.
 - (i) 변호인 또는 사무 변호사, 또는
 - (ii) 위원회가 부적합하다고 반대하는 자가 아닌, 그가 선정하는 다른 사람.
- (5) 위원회나 또는 비서실장이 정식 조사를 위원회에 요청한 경우에는 비서실장이 수시로 위임사항을 개정할 수 있다. 그리고 제(1)항, 제(3)항 및 제(4)항은, 원래의 위임사항에 적용되듯이, 개정된 조사 및 위임사항에 적용되어야 한다.

제 50 조 정보 획득 권한

참고:

수정안 소급 작성 - 1998 제2조의 25 참조

- (1) 정식조사의 목적을 위하여, 지정된 방법으로 자신에게 전달된 지정 양식의 통고

- 에 따라, 위원회는
- (a) 통고에 서술된 대로 문서화된 정보를 제공하도록 개인에게 요청할 수 있으며, 정보 제공을 위한 시간, 방법, 형식을 지정할 수 있다.
 - (b) 통고에 서술된 대로 지정된 시간과 장소에 참석하여, 통고에 서술된 사안에 관하여 구두로 정보를 제공하고, 소유하고 있거나 관리하는 모든 문서를 제출하도록 개인에게 요청할 수 있다.
- (2) 제57조에 대한 예외로서, 다음의 경우에는 제(1)항에 따라 통고가 전달되어야 한다.
- (a) 통고의 전달이 비서실장에 의하여 또는 대신하여 문서로 승인을 받은 경우, 또는
 - (b) 정식조사의 위임사항이, 위원회는 이름이 거명된 자가 다음과 같은 행위의 전부 또는 일부를 행하였거나 행하고 있을 것으로 믿고 있음을 명시하고 있는 경우,
 - (i) 위법적인 차별 행위
 - (ii) 제30조 위반
 - (iii) 제31조, 제32조 또는 제33조 위반
- 그리고 그러한 행위로 조사를 제한한다.
- (3) 제(1)항에 의거하여 통고는 어느 개인에게 다음의 사항을 요구하여서는 아니 된다.
- (a) 일심법정에서의 민사소송에서 증거로서 제공하거나 제출할 의무가 없는 정보의 제공 또는 문서의 제출(1998 제2조의 25 개정),
 - (b) 그 장소로의 이동에 소요되는 경비가 지불되거나 보상되지 않는 한, 어느 장소에 참석.
- (4) 만약 어느 개인이 제(1)항에 따라 전달된 통고를 준수하지 못하거나, 또는 위원회가 그가 준수할 의도가 없다고 믿을 만한 합당한 이유가 있는 경우에는, 위원회는 그가 통고 또는 명령에 포함되는 유사한 목적을 위하여 그러한 지시를 준수하도록 하는 명령을 지방법원에 신청할 수도 있다 지방법원 법령 제66A조 (표제 336)는 정당한 이유없이 그러한 명령의 준수를 이행하지 않았을 경우에 적용되어야 한다.
- (5) 다음의 경우에는 법을 위반하는 것이다.
- (a) 본 항에 따라 통고나 명령으로 제출하도록 요구되는 문서를 고의로 변경, 삭

- 제, 은폐, 또는 파괴, 또는
- (b) 통고나 명령의 준수시에, 구체적으로 허위 또는 오도하는 고의로 또는 무모하게 성명서를 작성.
- 그리고 이는 수준 4의 벌금에 처할 수 있다.

제 51 조 정식조사에 관한 권고 및 보고

- (1) 만약 정식조사에서 그 결과에 의하여, 조사 도중이나 그 결론 이후에 상관없이, 위원회가 다음 사항이 필요하거나 적절하다고 판단하게 된다.
- (a) 그들의 활동에 의하여 영향을 받는 자는 가족 지위에 관계없이 개인간의 기회균등을 촉진하기 위하여, 정책 또는 절차, 또는 기타 사항의 변경을 위한 권고안을 작성, 또는
- (b) 법의 변경이나 기타 사항에 관하여 비서실장에게 권고안을 작성.
- 위원회는 이에 따라서 그러한 권고안을 작성하여야 한다.
- (2) 위원회는 수행한 정식조사의 결과에 관한 보고서를 작성하여야 한다.
- (3) 만약 비서실장이 정식조사를 요청한 경우에는
- (a) 위원회는 그 보고서를 비서실장에게 전달하여야 한다.
- (b) 비서실장은 적합하다고 판단하는 양식으로 그 보고서가 발행되도록 하여야 한다.
- 그리고 비서실장이 요구하지 않는 한, 위원회는 그 보고서를 발행하여서는 아니 된다.
- (4) 만약 정식조사가 비서실장이 요청한 경우가 아니라면, 위원회는 제(5)항에 따라서 그 보고서를 발행하거나 감사에 이용될 수 있도록 하여야 한다.
- (5) 제(4)항에 의하여 보고서가 감사에 이용될 경우, 위원회의 결정에 따라 개인은 적당한 비용을 지불하고 다음 사항에 관한 권리를 갖게 된다.
- (a) 일과시간 중에 그 보고서를 조사하고 그 보고서의 전부 또는 일부 복사, 또는
- (b) 위원회가 정확하다고 인정한 그 보고서를 위원회로부터 입수.
- (6) 위원회는, 적합하다고 판단하는 경우에, 원본 보고서 대신에 또는 추가하여 보고서의 사본에 관한 제(5)(a)항이 부여한 권리를 행사할 것인지를 결정할 수 있다.

- (7) 위원회는 제(5)항에 따라 보고서를 검사할 수 있는 장소 또는 장소들과 시간에 관하여 일반에게 통고를 하여야 한다.

제 52 조 정보공개 제한

- (1) 정식조사에 관련하여 어느 개인(“정보원”)이 위원회에 제공한 정보는 위원회, 위원회 위원, 또는 소위원회, 위원회 직원, 중재자, 또는 위원, 직원, 또는 중재자였던 자가 공개하지 못하며, 다음은 예외이다.
 - (a) 법원의 명령,
 - (b) 정보원의 동의,
 - (c) 정보원 또는 정보 관련자를 밝히지 않는, 위원회가 발행한 요약 또는 기타 일반 문서의 양식,
 - (d) 위원회가 발행하거나 또는 제51(5)조에 따라 감사에 이용되는 조사보고서,
 - (e) 위원회 또는 소위원회, 위원회 또는 중재자의 직원, 또는 위원회의 기능 수행에 필요한 범위 내에서 기타 개인,
 - (f) 동 법령에 의하여 위원회가 당사자인 민사소송 또는 형사소송을 위한 목적.
- (2) 제(1)항을 위반하여 정보를 공개한 자는 법을 위반하는 것이며 수준 4의 벌금에 처하는 판결을 받을 수 있다.
- (3) 발행이나 감사를 위한 보고서의 준비에서, 위원회는, 위원회의 기능과 보고서의 목적에 합당한 범위 내에서, 어느 개인이나 그의 사업이익 등 개인적인 사항에 관한 문제는, 위원회 의견에 그러한 문제의 발행이 그 개인이나 사람에게 편견으로 작용할 수 있을 가능성이 있을 때에는 배제하여야 한다.

제 VIII 부 집 행

제 53 조 법령 위반에 대한 소송 제한

일반

- (1) 동 법령의 예외로서, 동 법령의 규정에 의하여 위법적인 행위이라는 이유로 어느

개인에 대한 소송은, 민사소송이든 형사소송이든, 제기할 수 없다.

- (2) 제(1)항은 사건이송, 위임, 또는 금지의 명령을 작성하는 것을 배제하지는 않는다.

제 54 조 제 III 부 또는 제 IV 부에서의 고소

참고:

수정안 소급 작성 - 1998 제2조의 25 참조

- (1) 어느 개인("원고")이 다음과 같이 타인("피고")에 대해 소를 제기하는 하는 경우
- (a) 제 III 부 또는 제 IV 부에 의거하여 위법인 차별 행위를 원고에게 행하였음.
 - 또는
 - (b) 제34조 또는 제35조에 의거하여 원고에 대하여 차별행위를 한 것으로 간주 되어야 함.
- 위법행위에 대한 다른 방식으로 민사소송의 대상이 될 수 있다.
- (2) 제(1)항은, 타 법규에 의하여 항소 또는 항소의 성격을 지닌 소송이 제기될 수 있기 때문에, 제13(1)조에 의한 행위의 고소에는 적용되지 않는다.
- (3) 동 항과 제53(1)조와는 별도로, 일심법원에서 얻을 수 있는 그러한 구제책을 그 소송에서 얻을 수 없는 경우에는, 제(1)항에 의한 소송이 지방법원에 제출되어야 한다(1998 제2조의 25 개정).
- (4) 제(3)항이 명시한 권한의 보편성을 제한함이 없이, 지방법원은 다음 사항을 시행할 수 있다-
- (a) 동 법령에 의하여 위법인 행위의 수행 또는 실행에 피고가 참여하였음을 공포하고, 피고는 그러한 위법 행위 또는 행위를 반복하거나 계속하지 않도록 하는 명령을 내림,
 - (b) 피고는 원고가 입은 손실 또는 피해를 보상하기 위해 합당한 행위 또는 활동을 이행하도록 명령,
 - (c) 피고가 원고를 고용 또는 재고용 하도록 명령,
 - (d) 피고가 원고를 승진시키도록 명령,
 - (e) 피고가 피고의 행위나 활동으로 인한 손실 또는 피해에 대한 보상으로 원고

- 에게 피해 배상을 하도록 명령,
(f) 피고가 징벌 또는 징계적인 피해에 대하여 원고에게 지불하도록 명령, 또는
(g) 동 법령을 위반하여 작성된 계약 또는 합의의 전부 또는 일부를 그리고 최초부터 또는 명령에 지정한 일자부터 무효화를 공포하는 명령 작성.
- (5) 동 항과 법규에 의거하여, 지방법원은 제(1)항에 따라 소송의 심리와 판결을 위한 재판권을 가지게 되며, 동 법령에서 인용된 구제, 금지명령, 또는 지시를 제공, 부여, 또는 작성하기 위하여 필요하거나 적합한 모든 권한을 가져야 한다.
- (6) 제5(a)조에 포함되는 위법적인 차별행위에 관하여, 만약 피고가, 해당 요구사항이나 조건이 원고의 가족 지위에 기반하여 불리하게 원고를 위협할 의도가 아님을 증명한다면, 어떠한 피해 보상도 이루어지지 않는다.
- (7) 명확하게 하기 위하여, 위법적인 차별행위에 관한 피해는, 타 표제에 의한 보상의 포함 여부에 관계없이 정신적 피해에 대한 보상을 포함할 수 있다.

제 55 조 집행 통고 문제

집행 통고

- (1) 동 조항은 다음의 행위에 적용된다.
(a) 위법 차별행위,
(b) 제30조 위반, 또는
(c) 제31조, 제32조 또는 제33조 위반.
그리고 그 행위에 대한 소송의 제기 여부에 관계없이 적용된다.
- (2) 정식조사 과정에서 위원회가 어느 개인이 동 조항에서 규정된 행위를 행하고 있거나 행하였음을 확인하는 경우에는, 위원회는 지정된 양식에 의하여 지정된 방법으로 그에게 다음 사항을 요구하는 통고를 발송할 수 있다.
(a) 그러한 행위를 범하지 말 것(그의 행위, 또는 특히 반복을 피하기 위한 그러한 행위를 발생하는 여건의 중단 또는 변경을 포함할 수 있음), 그리고
(b) 제(a)호의 규정 준수가 그의 실행이나 타 여건의 변경을 포함하는 경우에는
(i) 그는 이러한 변화를 초래하였으며 그러한 변화는 다음과 같음을 위원회에 통보,

- (ii) 관계자에게 그 정보를 제공할 목적으로 통고가 합당하게 요구할 수 있는 그러한 단계를 채택함.
- (3) 집행통고는, 또한 그 통고가 준수되었음을 증명하기 위하여 통고가 합당하게 요구할 수 있는 타 정보를 위원회에 제공하도록 그에게 요청할 수도 있다.
- (4) 집행통고는, 위원회에 제공될 정보의 제공 시기, 방법과 양식을 지정할 수도 있으며, 그러나 통고에 따라 정보가 제공되어야 하는 시기는 통고가 확정된 후 5년 이내여야 한다.
- (5) 제50(4)조는, 제50(1)조에 의한 통고의 요건에 적용되기 때문에, 최종적인 집행통고에 포함된, 제(2)(b)항, 제(3)항 그리고 제(4)항의 요건에 적용되어야 한다.

제 56 조 집행통고에 대한 항소

- (1) 집행통고가 어느 개인에게 전달된 후 45일 이내에, 그는 통고의 요구조건에 대한 항소를 지방법원에 제기할 수 있다.
- (2) 지방법원이, 부정확한 사실관계에 기반하거나 또는 기타 이유로 제(1)항에 따라 제기한 그 항소의 요건이 부당하다고 판단하는 경우에는, 지방법원은 그 요건을 무효로 하게 된다.
- (3) 제(2)항에 의한 요건을 무효화하면, 지방법원은, 집행통고가 무효된 요건 대신에 지시에 구체화된 조건에 따른 요구사항을 포함하고 있는 것으로 간주하도록 지시할 수 있다.
- (4) 제(1)항은, 제(3)항에 의한 지시로 집행통고에 포함된 것으로 간주되는 요건에는 적용되지 않는다.

제 57 조 집행 통고 준수에 대한 조사

- (1) 만약
 - (a) 정식 조사의 위임사항이, 그 목적이 집행통고의 요건이 이행되고 있는가의 여부를 판단하기 위한 것이라면, 제50(2)(b)조는 적용되지 않는다. 그리고

(b) 제49(3)조는 집행통고가 최종 확정되었을 때로부터 5년간 유예하다.
위원회는 제50(1)조에 의거하여 해당 기간 이내에 비서실장의 동의를 구할 필요가 없이 조사 목적을 위하여 통고를 발행할 수 있다.

- (2) 제(1)항에서, “**해당 기간**”은 개시일자에 시작하여, 다음 중 늦은 일자에 만료하는 기간을 의미한다.
- (a) 제(1)(b)항에 설명된 5년의 기간이 만료하는 일자,
 - (b) 개시일자 이후 2년째 되는 일자.

제 58 조 집행 통고 기록

- (1) 위원회는 최종적인 집행통고의 기록부(“기록부”)를 작성하여 유지하여야 한다.
- (2) 위원회의 결정에 따라 개인은 적당한 비용을 지불하고 다음 사항에 관한 권리를 갖는다.
 - (a) 일과시간 중에 그 기록부를 조사하고 기록 내용의 복사, 또는
 - (b) 위원회가 정확하다고 인정한 기록부의 내용의 사본을 위원회로부터 입수.
- (3) 위원회는, 적합하다고 판단하는 경우에, 원본 기록부 대신에 또는 추가하여 기록부의 사본에 관한 제(2)(a)항이 부여한 권리를 행사할 것인지를 결정할 수 있다.
- (4) 위원회는 제(5)항에 따라 기록부 또는 그 사본을 조사할 수 있는 장소 또는 장소들과 시간에 관하여 일반 통고를 하여야 한다.

제 59 조 지속적인 차별

위원회의 기타 집행

만약 다음 중의 하나가 개인의 사건에서 최종으로 확정된 일자에 시작하여 5년 기간 동안, 즉

- (a) 그에게 집행통고를 시행,
- (b) 제54조에 의거하여 그가 위법적인 차별행위를 행하였음을 지방법원이 발견.

위원회는, 구속을 받지 않는 한 그는 제(b)호에서 규정하는 행위 또는 제30조를 위반할

가능성이 있는 것으로 판단되어, 위원회는 그가 그런 행위를 하지 못하도록 지방법원에 금지명령을 신청할 수 있다. 지방법원은 그 신청이 충분히 이유가 있다고 판단되면, 신청한 조건대로 또는 더욱 제한하는 조건으로 금지명령을 발부할 수 있다.

제 60 조 제31조, 제32조 및 제33조의 집행

- (1) 제31조, 제32조 및 제33조의 위반에 관한 소송은 동 조항의 규정에 따라 오로지 위원회만이 제기할 수 있다.
- (2) 소송은 다음과 같다.
 - (a) 위반이 발생하였다는 주장의 판단을 신청, 또는
 - (b) 제(4)항에 따른 신청, 또는 양자 모두.
- (3) 제(2)(a)항에 의한 신청은 지방법원에 제출하여야 한다.
- (4) 만약 위원회가 다음과 같이
 - (a) 어느 개인이 제31조, 제32조 및 제33조에 의거하여 위법인 행위를 하였다. 그리고
 - (b) 구속을 받지 않는 한 그는 위법인 행위를 다시 할 가능성이 높다고 판단하면 위원회는 그가 그런 행위를 하지 못하도록 지방법원에 금지명령을 신청할 수 있다 지방법원은 그 신청이 충분히 이유가 있다고 판단되면, 신청한 조건대로 또는 더욱 제한하는 조건으로 금지명령을 발부할 수 있다.
- (5) 제(4)항에 대한 편견이 없이, 제31조에 따라 위법인 행위를 그가 행하였다고 위원회가 판단하는 경우에는, 위원회는 그러한 자에게 재정적 형벌을 부과하는 명령을 지방법원에 신청할 수 있다 지방법원은 그 신청이 충분히 이유가 있다고 판단되면 그러한 명령을 내릴 수 있다.
- (6) 제(5)항에 의해 부과되는 재정적 형벌은 초범의 경우에는 10,000달러 이내의 벌금이 부과되며, 동일인에 대하여 재범 또는 그 이후에는 30,000달러 이내의 벌금이 부과된다.

제 61 조 정보 획득시 피해자 지원 등

차별 피해자 지원

- (1) 동 법령의 위반으로 차별을 받아 소송을 제기할 것인가를 고려하는 자(“피해자”)를 지원하고 만약 그가 소송을 제기하면 가장 효과적인 방법으로 그의 사건을 작성하고 제출하기 위한 목적으로, 위원회는 다음 사항을 규정할 수 있다.
 - (a) 피해자가 해당 행위를 한 원인, 해당되거나 해당될 가능성이 있는 기타 사항에 대해 피고에게 질문하는 양식,
 - (b) 질문에 대해 피고가 응답을 할 경우 피고가 활용할 수 있는 양식.
- (2) 피해자가 피고를 심문하는 경우 (제(1)항의 양식에 의거하는가의 여부에 상관없이)
 - (a) 피고의 질문과 답변은 (그 양식에 의거하는가의 여부에 상관없이) 제(3)항, 제(4)항 및 제(5)항에 따라 소송에서 증거로 채택이 가능하여야 한다.
 - (b) 만약 지방법원이 피고가 정당한 이유없이 교묘하게 합당한 기간 내에 답변을 생략하거나, 또는 그의 답변이 분명하지 않고 애매하다고 판단하는 경우에는, 그 법원은 그는 위법 행위를 하였다는 추론을 포함하여 정당하고 공평하게 그러한 사실로부터 추론을 이끌어 낼 수도 있다.
- (3) 위원회는 다음 사항을 수행할 수 있다.
 - (a) 제(2)(a)항에 의거하여 증거로 채택 가능하도록 질문의 기간 지정,
 - (b) 피고가 질문과 답변을 하도록 하는 방법 지정.
- (4) 지방법원 법령(표제 336)의 규정에 의하여 지방법원은 질문이나 답변이 동 조항에 의거하여 채택이 가능한지의 여부를 결정하기 위하여, 소송 공판을 위해 지정된 일자 이전에 제54조에 따라 고소를 받아 들일 수 있다.
- (5) 동 조항은 지방법원의 소송에서 중간판결이나 예비사항을 규정하는 타 법령이나 법률의 규칙에 대한 편견이 없으며, 그러한 소송에서 증거의 채택가능성을 규정하는 타 법령이나 법률의 규칙에 종속하는 효력을 가진다.
- (6) 동 조항에서, “피고”는 예상이 되는 피고도 포함한다.

제 62 조 조정에 의한 지원

- (1) 개인은, 타인이 동 법령의 규정에 의하여 위법인 행위를 행하였다고 주장하는 문서로 된 고소를 위원회에 제출할 수 있다.
- (2) 전형적인 고소는 제66조에 의해 제정된 규칙에 따라 제(1)항에 의거하여 제출할 수 있다.
- (3) 제(4)항에 의거하여, 제(1)항에 따라 고소가 제출되면, 위원회는 다음을 수행한다.
 - (a) 고소의 대상인 행위의 조사를 시행, 그리고
 - (b) 그 행위에 관한 사항을 조정에 의하여 해결하도록 노력.
- (4) 위원회는 다음의 경우에는, 제(1)항에 따라 제출된 고소의 대상인 행위에 대한 조사를 실행하지 않거나 중단하기로 결정할 수 있다.
 - (a) 동 법령의 규정에 의한 논리에 따라 그 행위는 위법이 아닌 것으로 이해됨.
 - (b) 그 행위로 인한 피해자가 조사의 실행과 계속을 원하지 않는다는 (또는 제(2)항이 적용되는 경우에, 그 행위로 인한 피해자 모두가 원하지 않음) 의견을 가지고 있음,
 - (c) 그 행위가 행해진 때로부터 12개월 이상의 기간이 경과하였음,
 - (d) 제(2)항이 적용되는 경우에, 제66조에 의한 규정에 따라, 그 고소는 전형적인 고소가 아닌 것으로 결정됨, 또는
 - (e) 고소가 경솔하고, 난해하며, 오해이거나 또는 실체가 없다는 의견이 있음.
- (5) 위원회가, 제(1)항에 따라 제출된 고소의 대상인 행위에 대한 조사를 실행하지 않거나 중단하기로 결정한 경우에는, 그 고소를 제출한 자에게 통고로서 다음 사항을 알려야 한다.
 - (a) 그 결정, 그리고
 - (b) 그 결정에 대한 이유.
- (6) 동 조항에 따라 조정과정에서 개인이 말하거나 행한 것의 증거는 (그러한 조정의 목적을 위하여 개최된 회의에서 말하거나 행한 것을 포함), 당사자의 동의없이 동 법령에 의한 소송에서 증거로 채택할 수 없다.
- (7) 명확하게 하기 위하여, 제(6)항은 다음에 적용된다.

- (a) 제(1)항에 따라 제출한 고소, 그리고
- (b) 해결은 고소의 대상인 행위에 관한 문제에 의해 영향을 받는다.

제 63 조

표제: 조정 이외에 의한 지원

개정일자: 1997년 11월 21일

- (1) 제62(1)조에 의해 제출된 고소가 어떤 이유로든 고소의 대상인 행위에 대한 문제의 해결이 안될 경우에는, 그 행위에 대하여 동 법령에 따라 소송을 제기할 수 있는 자는, 그러한 소송에 있어서의 지원을 위원회에 신청할 수 있다.
- (2) 위원회는 제(1)항에 의거하여 그 신청을 심의하고 적합하다고 판단이 되면, 특히 다음과 같은 경우에, 지원을 제공할 수 있다.
 - (a) 그 사건이 원칙의 문제를 제기하고 있다. 또는
 - (b) 그 사건의 복잡성 또는 피고 또는 연관된 타인에 대한 원고의 지위, 또는 기타 사항을 고려할 때, 지원이 없이 원고가 이 사건을 처리할 것으로 기대하는 것은 불합리하다.
- (3) 본 항에 의한 위원회의 지원에는 다음이 포함된다.
 - (a) 자문 제공,
 - (b) 중재자 또는 변호인의 자문 또는 지원을 받도록 조치함,
 - (c) 소송의 예비 또는 부속적인 단계에서, 또는 소송을 회피하거나 또는 종료시키기 위한 협상에 도달하거나 영향을 주는, 중재자 또는 변호인이 일반적으로 제공하는 모든 지원을 포함하여 어느 개인의 진술을 조정함,
 - (d) 위원회가 적절하다고 판단하는 기타 형식의 지원.그러나 제(c)호는, 지방법원 법령 제73D조(표제 336)에 따라서 제정된 규칙(동 법령의 목적을 위하여)이 허용하는 범위까지 어느 소송에서 법정에 출두하거나 변호, 진술할 수 있는 자의 유형을 규제하는 법률이나 실제에는 영향을 미치지 않는다.
- (4) 동 조항에 의한 지원을 신청인에게 제공하기 위하여 위원회에서 발생하는 경비에 관하여는, 그러한 경비(해당 규정이 지정하는 방법으로 세금 부과 및 평가됨)

의 회수는 다음과 같이 위원회의 혜택에 대한 최초의 비용이다.

- (a) 지원의 제공에 관련하여 타인이 신청인에게 지불할 수 있는 기타 비용이나 경비(지방법원의 판단 또는 명령, 또는 기타), 그리고
 - (b) 기타 경비나 비용에 관한 한, 소송을 회피하거나 또는 종료시키기 위한 문제에 관련하여 타결된 협상이나 해결에 의한 그의 권리.
- (5) 제(4)항에 의해 부여된 청구금액은 법률구조법령(표제 91)에 의한 청구금액과, 동 법령에 의하여 설립된 추가법률구조기금에 일정 금액을 지불하기 위한 그 법령의 규정을 따라야 한다.
- (6) 동 조항에서 “관련 규칙”은 지방법원법령(표제 336)에 의한 규칙을 의미한다. “피고”는 예상되는 피고도 포함한다.

제 64 조 소송제기 시한

- (1) 지방법원은, 고소에 대한 소송이 다음 시점부터 시작하여 24개월의 경과 이전에 개시되지 않는 한, 제54조에 의거하여 고소를 심리할 수 없다.
 - (a) 고소된 행위가 행해진 때, 또는
 - (b) 만약 그 행위에 관한 적절한 보고서가 있을 시에는, 보고서가 발행된 일자 또는 제51조에 따라 조사에 이용된 일자 중에서 나중 일자.
- (2) 지방법원은 다음의 경우에는 신청을 심의하지 않는다.
 - (a) 고소된 행위가 행해진 때부터 시작하여 24개월의 경과 이전에 개시되지 않는 한, 제60(2)(a)조,
 - (b) 그렇게 시작되어 5년이 경과하기 이전에 개시되지 않은 한, 제60(4)조.
- (3) 제(1)항에 의거하여 소송을 제기할 수 있는 기간의 결정 목적을 위하여, 고소에 관련된 행위가 제62(1)조에 의하여 제출된 고소의 대상인 경우에는, 고소 제출 일자와 제62조에 의한 조정이 타결된 일자간에 경과한 기간은 위원회가 문서로 승인한 바와 같이, 무시되어야 한다.
- (4) 제(1)항 및 제(2)항에도 불구하고, 지방법원은 만약 사건의 모든 상황을 고려하여 심의가 정당하고 공평하다고 판단될 경우에는 기간이 만료된 고소 또는 신청을

심의할 수도 있다.

- (5) 제(4)항의 목적을 위하여, 고소에 관하여, 사건의 상황은, 그 고소가 관련된 행위가 제61(1)조에 의하여 제출된 고소의 대상인가의 여부도 포함하며, 그와 같은 경우에는 행위가 행해진 시기와 고소를 제출한 시기 사이의 경과 기간 등을 포함한다.
- (6) 본 항의 목적을 위하여
 - (a) 계약에 어떠한 조건을 포함하는 것이 그러한 계약의 작성을 위법행위로 만드는 경우에는, 그 행위는 계약의 모든 기간 동안에 해당하는 것으로 간주하여야 한다.
 - (b) 일정 기간 이상으로 연장하는 것은 기간 종료시에 하는 것으로 간주된다. 그리고,
 - (c) 고의적인 생략은 당사자가 그것을 결정한 때에 행해진 것으로 간주되며, 그리고 그와 상반되는 증거가 없는 경우에는, 동 조항의 목적을 위하여 개인이 생략한 행위와 일관성이 없는 행위를 행하였을 때에, 또는 그러한 생략이 행해졌다면 그가 합리적으로 그러한 생략을 하였을 것으로 생각되는 기간이 만료되었을 때에, 그러한 생략을 결정한 것으로 간주된다.
- (7) 위원회의 위원장은, 관보의 통고에 의하여, 제(1)항에 지정된 기간을 더 장기간으로 교체함으로써 제(1)항을 수정할 수 있다.
- (8) 동 조항에서, “**관련 보고서**”는 제(1)항에 인용된 행위에 관한 다음과 같은 보고서를 의미한다.
 - (a) 발행되었거나 또는 제51조에 의하여 조사에 이용가능한 보고서, 그리고
 - (b) 위원회가 그 행위 또는 행위가 속하는 행위의 유형이 제 III 부, 제 IV 부 또는 제 V 부의 규정에 의하여 위법이라는 의견을 가지고 있음을 합리적으로 해석을 가능하게 하는 보고서.

제 IX 부 기 타

제 65 조 계약의 유효성 및 개정

- (1) 관련 법령의 제87조는, 동 법령의 목적을 위하여, 제(2)항에 서술된 수정에 따라서, 계약의 유효성과 개정에 적용된다.
- (2) 제(1)항에 서술된 수정은 다음과 같다.
 - (a) 동 조항에서의
 - (i) 관련 법령에의 인용은 동 법령의 인용으로 해석되어야 한다.
 - (ii) 동 조항의 각 항에 관한 인용은 제(1)호의 인용에 통합된 동 조항의 대응하는 각 항의 인용으로 해석되어야 한다. 그리고,
 - (b) 동 조항에서 동 법령 제76조의 인용은 제54조의 인용으로 해석되어야 한다.

제 66 조 규칙

- (1) 동 법령의 목적을 위하여, 위원회는 관련 법령에 의하여 보유하였던 것과 동일하게 규칙을 제정하는 권한을 보유하며, 이에 따라서 그 법령 제88조 (2)항에 서술된 수정에 따라서 동 법령에 적용된다.
- (2) 제(1)항에 서술된 수정은 다음과 같다.
 - (a) 동 조항에서
 - (i) 동 법령의 제84조, 제84(1)조 및 제84(4)(d)조에서는 각각 제62조, 제62(1)조 및 제62(4)(d)조의 인용으로 해석되어야 한다.
 - (ii) 규칙에의 인용은 동 조항에 따라 제정된 규칙의 인용으로 해석되어야 한다.
 - (iii) 동 조, 동 항, 또는 단락의 인용은 제(1)항에 의하여 각각 동 항, 대응하는 항, 또는 동 항의 단락의 인용으로 해석되어야 한다.
 - (b) 동 조항에서
 - (i) 동 법령 제35조의 인용은 제25조의 인용으로 해석되어야 한다. 그리고,
 - (ii) 그 법령의 인용은 동 법령의 인용으로 해석되어야 한다.

제 67 조 위원회에 일정 소송의 제기 권한 부여 규정

- (1) 내무부 장관은 관련 법령에 의하여 보유하고 있던 것과 동일하게 규정을 제정하는 권한을 보유하며, 동 법령 제76(1)조 및 제76(3)조의 인용은 각각 제54(1)조 및 제54(3)조의 인용으로 해석되어야 한다는 수정에 따라서, 동 법령 제89조는 적용된다.
- (2) 동 조항에 의하여 제정된 규칙은 법제위원회의 승인을 받아야 한다.

법령별 목차

공민권법령 제7편 (1964)

- 제 2000e. [Section 701] 정의
- 제 2000e-1. [Section 702] 면제
- 제 2000e-2. [Section 703] 불법 고용 관행
- 제 2000e-3. [Section 704] 기타의 불법 고용 관행
- 제 2000e-4. [Section 705] 고용평등위원회(Equal Employment Opportunity Commission)
- 제 2000e-5. [Section 706] 시행 규정
- 제 2000e-6. [Section 707] 법무부 장관에 의한 민사소송
- 제 2000e-7. [Section 708] 주 법률에 대한 효력
- 제 2000e-8. [Section 709] 조사, 감사, 기록, 정부기관
- 제 2000e-9. [Section 710] 조사 권한
- 제 2000e-10. [Section 711] 통지의 게시 및 벌칙
- 제 2000e-11. [Section 712] 퇴역 군인의 특권 또는 우선권
- 제 2000e-12. [Section 713] 규칙 및 규정
- 제 2000e-13. [Section 714] 위원회 또는 그 대표에 대한 강제적인 저항
- 제 2000e-14. [Section 715] 고용평등조정위원회
- 제 2000e-15. [Section 716] 발효일
- 제 2000e-16. [Section 717] 연방정부에 의한 고용
- 제 2000e-17. [Section 718] 정부계약의 거절, 해제 및 정지에 관한 특별 규정

고용상 연령차별금지법 (1967)

- 제 621조 목적
- 제 622조 교육 및 연구 프로그램
- 제 623조 연령차별금지
- 제 624조 노동부장관에 의한 연구
- 제 625조 행정
- 제 626조 기록 보관, 조사 및 집행
- 제 627조 통지사항 고지
- 제 628조 규정 및 법규
- 제 629조 형사 처벌
- 제 630조 정의
- 제 631조 연령 제한
- 제 632조 삭제
- 제 633조 연방-주 관계
- 제 633a조 연방정부 연령 관련 고용평등
- 제 634조 세출승인

캐나다 인권법

제 H-6 장

제 1 조 표제

제 2 조 목적

제 I 부 금지된 차별행위

제 3 조 차별금지근거

제 3.1 조 차별에 대한 다양한 근거

제 4 조 차별적 관행에 관한 규정

제 5 조 물건, 용역, 시설 및 숙박시설의 거부

제 6 조 상업 건물이나 주거지의 거부

제 7 조 고용

제 8 조 구직, 광고

제 9 조 피고용인 단체

제 10 조 차별적 정책 또는 관행

제 11 조 동등한 임금

제 12 조 차별적 고지의 발행 등

제 13 조 경멸적 메시지 (Hate messages)

제 14 조 희롱

제 14.1 조 보복행위

제 15 조 예외

제 16 조 특수 프로그램

제 17 조 장애인의 요구를 충족시키는 제도

제 18 조 승인계획의 철회

제 19 조 진정의 기회

제 20 조 차별에 해당되지 않는 특정조항

제 21 조 연금 및 제도

제 22 조 규정

제 23 조 규정

제 24 조 사용규칙

제 25 조 정의

제 II 부 캐나다 인권위원회

제 26 조 위원회 설립

제 27 조 권한, 의무 및 기능

제 28 조 권한의 부여

제 29 조 규정

제 30 조 임금과 보수

제 31 조 최고 위원(Chief commissioner)

제 32 조 직원

제 33 조 보안요건의 준수

제 34 조 본부(head office)

제 34 조 인권재판부패널(Human Rights Tribunal Panel)에 근무하는 위원회 직원

제 35 조 과반수로 위원회 의사결정

제 36 조 분과위원회(divisions) 설치

제 37 조 부칙

제 38 조 연금(Superannuation) 등

제 III 부 캐나다 인권위원회

제 39 조 “차별적 관행”의 정의

제 40 조 고소

- 제 40.1 조 정의
- 제 41 조 위원회의 고소건 처분
- 제 42 조 통보
- 제 43 조 조사관의 지명
- 제 44 조 보고서
- 제 45 조 “심의위원회(Review Committee)”의 정의
- 제 46 조 보고서
- 제 47 조 조정관의 임명
- 제 48 조 위원회에 합의 회부
- 제 48.1 조 재판부의 설립
- 제 48.2 조 임기
- 제 48.3 조 처벌
- 제 48.4 조 위원의 신분
- 제 48.5 조 거주
- 제 48.6 조 보수
- 제 48.7 조 본부(head office)
- 제 48.8 조 등기관 및 직원
- 제 48.9 조 소송절차의 행위
- 제 49 조 조사의 요청
- 제 50 조 조사의 수행
- 제 51 조 출두에 있어 위원회의 의무
- 제 52 조 기밀성 규정에 따른 공개심리
- 제 53 조 고소의 기각
- 제 54 조 경멸적 메시지(hate message) 관한 명령조치
- 제 54.1 조 정의
- 제 55-56조 폐지됨
- 제 57 조 명령의 효력
- 제 58 조 정보의 공개에 관한 신청
- 제 59 조 위협 또는 차별

- 제 60 조 위법행위
- 제 61 조 위원회의 연례보고서
- 제 61.1 조 법무부 장관
- 제 62 조 제한
- 제 63 조 적용영역
- 제 64 조 캐나다 군대와 캐나다 기마경찰대
- 제 65 조 피고용자에 대한 법률 등

제 IV 부 적 용

- 제 66 조 정부에 대한 강제력
- 제 67 조 예외법률
- 제 68 조 관련조항

동일임금법 (1970)

1. 동일고용에서 남녀동일대우 요건
2. 동일대우 요건에 관한 분쟁과 시행
- 2A. 특정 사건의 경우 심판 이전의 절차
- 3-4 삭제됨
5. 농업 임금 명령
6. 연금의 제1항 내지 제5항의 예외 등
- 7A. 임금 지불 및 조건
8. 삭제됨
9. 시행일
10. 삭제됨
11. 약칭, 해석 및 적용범위

성차별금지법 (1975)

제 1 장 차별행위

[여성에 대한 성차별]

1. 여성에 대한 차별
2. 남성에 대한 차별
- 2A. 성전환을 이유로 하는 차별
3. 고용부문에서 기혼자에 대한 차별
4. 보복으로서의 차별
5. 해석

제 2 장 고용부문에서의 차별

[고용주에 의한 차별]

6. 고용지원자와 피고용인에 대한 차별
7. 성별구분이 직업의 자격요건인 곳의 예외
- 7A. 성전환과 관련된 예외 조항
- 7B. 성전환과 관련된 추가 예외 조항
8. 1970년도 동일임금법
9. 파견근로자에 대한 차별
10. 영국에 소재한 사업체의 고용 개념

[기타 기구로부터 받는 차별]

11. 합명회사(partnerships)
12. 노동조합 등
13. 자격인증기구
14. 직업훈련기관

15. 고용 알선기관
16. 인사위원회 등

[특수 사례]

17. 경찰
18. 교정 공무원
19. 종교 단체의 성직자 등(Ministers of Religion)
20. 조산사(midwives)
21. 광부 (삭제됨)

제 3 장 기타 분야에서의 차별

[교육]

22. 교육기관에 의한 차별
- 22A. 제22조의 학생의 의미
23. 지방교육관청에 의한 기타 차별
- 23A. 평생교육 및 고등교육기금 운영위원회에 의한 차별
- 23B. 스코틀랜드 평생교육 및 고등교육기금 운영위원회에 의한 차별
- 23C. 웨일즈의 학교기금 운영위원회에 의한 차별 (삭제됨)
- 23D. 교원연수기관에 의한 차별
24. 지정된 교육기관
25. 공공교육부문에서의 일반적 의무
- 25A. 일반적 의무: 16세 이후의 교육과 훈련 등
26. (남녀)공학이 아닌 교육기관에 대한 예외
27. (남녀)공학이 아닌 교육기관에서 공학 교육기관으로 전환시의 예외
28. 체육훈련에 대한 예외

[상품, 시설, 서비스 및 부동산]

- 29. 상품, 시설, 서비스 제공에서의 차별
- 30. 부동산 처분과 운영상의 차별
- 31. 양도 또는 전대 동의상의 차별
- 32. 소규모 주택의 예외
- 33. 정당에 대한 예외
- 34. 자원단체에 대한 예외
- 35. 제29(1)조와 제30조에 대한 추가적인 예외
- 35A. 법정 변호사에 의한 또는 관련된 차별
- 35B. 변호사(advocates)에 의한 또는 관련된 차별

[적용범위]

- 36. 제3장의 적용범위

제 4 장 기타 위법행위

- 37. 차별적인 관행
- 38. 차별적인 광고
- 39. 차별 지시
- 40. 차별의 압력
- 41. 고용주와 사용사업주(principles)의 법적책임
- 42. 위법행위의 조력

제 5 장 제2장부터 제4장까지의 일반적인 예외

- 43. 자선단체
- 44. 스포츠 등
- 45. 보험 등
- 46. 공동 숙소

- 47. 특정단체의 차별적인 훈련
- 48. 기타 차별적인 직업훈련
- 49. 노동조합 등: 선출 기관(elective bodies)
- 50. 혜택 등에 대한 간접적 접근
- 51. 법정 권한으로 행해진 행위
- 51A. 제3장의 특정 조항에서 면제된 법정기관에 의해 행해진 행위
- 52. 국가안보를 위한 행위
- 52A. 직업훈련과 관련된 사항 규정

제 6 장 기회평등위원회

[총칙]

- 53. 위원회의 설립과 의무
- 54. 연구와 교육
- 55. 보건안전법에서의 차별적인 조항의 심의
- 56. 연례 보고서

[실천강령]

- 56A. 실천강령

[조사]

- 57. 공식적인 조사를 수행하는 권한
- 58. 위임사항
- 59. 정보를 획득하는 권한
- 60. 권고와 공식 조사 보고서
- 61. 정보 공개에 대한 제한

제 7 장 시행

[총론]

62. 동법 위반에 대한 소송의 제한

[고용분야에서 시행]

63. 고용심판소의 관할
64. 고용사건의 조정
65. 제63조에 의거한 고소에 대한 배상

[제3장의 시행]

66. 제3장에 의한 배상청구

[차별금지 통지]

67. 차별금지 통지의 발행
68. 차별금지 통지에 대한 항소
69. 차별금지 통지의 준수와 관련된 조사
70. 차별 금지 통지의 등기

[위원회에 의한 기타 시행]

71. 지속적인 차별
72. 제38조 내지 제40조의 시행
73. 고용 사건에서의 예비 소송

[차별을 당하는 사람을 위한 조력]

74. 정보 등을 획득하는데 있어서 예비진정인을 위한 조력
75. 위원회의 조력

[소송제기가 가능한 시기]

- 76. 소송제기가 가능한 시기

제 8 장 보충조항

- 77. 계약의 효력과 수정
- 78. 잉글랜드와 웨일즈의 교육 자선사업
- 79. 1962년도 교육법(스코틀랜드) 제6장이 적용되는 교육
- 80. 동법의 특정조항 개정권한
- 81. 명령
- 82. 일반 해석 규정
- 83. 과도기적 및 개시 조항, 수정과 폐지
- 84. 재정 조항
- 85. 영국정부에 대한 적용
- 86. 제6조 이외의 정부의 임명
- 87. 약칭 및 적용범위

인권 및 기회평등 위원회 법 (1986)

제 I 장 전문

- 제1조 본제
- 제2조 시행일
- 제3조 정의
- 제4조 주 법 및 영토 법의 적용
- 제5조 법의 적용
- 제6조 적용범위

제 II 장 인권 및 기회평등 위원회

- 제7조 인권 및 기회평등 위원회
- 제8조 위원회의 구성
- 제8A조 위원장
- 제8B조 인권 위원
- 제9조 주 사법직 보유자(the holder of a judicial office of a State)의 임명에 대한 약정(arrangement)
- 제10조 법관의 신분보장등
- 제10A조 위원회의 의무
- 제11조 위원회의 기능
- 제13조 위원회의 권한 (12조는 없음)
- 제14조 위원회의 재량 검사 및 조사의 형식 등
- 제15조 위원회의 자문 권리
- 제16조 정부간의 약정
- 제17조 자문 위원회
- 제18조 장관에 의한 선언

- 제19조 위임
- 제19A조 절은 victimization offences에 적용된다.
- 제20조 인권과 관련된 기능의 수행
- 제21조 정보 및 서류를 획득할 수 있는 권한
- 제22조 증인을 신문하는 권한
- 제23조 요청준수불이행
- 제24조 정보 또는 서류 내용의 노출
- 제26조 법집행 방해죄
- 제27조 위원회의 변론기회제공
- 제28조 문제 처리
- 제29조 권고를 포함한 보고서
- 제30조 해석
- 제31조 기회평등에 관한 위원회의 기능
- 제32조 기회평등에 관한 기능의 수행
- 제33조 제 3절의 일부 조항 적용
- 제34조 해결의 성격
- 제35조 권고를 포함한 보고서
- 제36조 대리 위원장 및 인권 위원
- 제37조 임기 및 임명 조건
- 제38조 보수 및 수당
- 제39조 휴가
- 제40조 사임
- 제41조 임명의 해지
- 제42조 이해관계의 발표
- 제43조 직원
- 제43A조 위원회는 사생활 문제 위원에게 행정적인 보조업무를 제공할 수 있다.
- 제44조 위원회의 회의
- 제45조 연차보고서
- 제46조 의회에 상정되어야 하는 보고서

- 제46AA조 법인 계획서
- 제46AB조 법인 계획서에 포함되어야 할 사안
- 제46AC조 장관에게 제출해야 할 법인 계획서

제 II A 장 원주민 및 토레스 해협 섬주민 사회정의 위원회

- 제46A조 해석
- 제46B조 원주민 및 토레스 해협 섬주민 담당 사회정의 위원
- 제46C조 위원이 수행하는 위원회의 기능
- 제46D조 임기 및 임명 조건
- 제46조E 보수
- 제46F조 휴가
- 제46G조 외부직
- 제46H조 사직
- 제46I조 임명의 해지
- 제46J조 대리 위원
- 제46K조 위원은 정부기관으로부터 정보를 얻을 수 있다.
- 제46L조 위원은 위원회에 정보를 제출해야 한다.
- 제46M조 장관은 위원의 보고서를 제출해야 한다.

제 II B 장 불법 차별의 시정

- 제46P조 진정 제기
- 제46PA조 진정의 수정
- 제46PB조 단체 진정 제기의 요건
- 제46PC조 단체 진정에 관한 기타 규정
- 제46PD조 위원장에게 진정의 회부
- 제46PE조 위원장, 위원회 또는 위원에 대한 진정
- 제46PF조 위원장의 조사

- 제46PG조 진정의 취하
- 제46PH조 진정의 각하
- 제46PI조 위원장의 정보 획득 권한
- 제46PJ조 회의 참석의 의무 지시
- 제46PK조 의무 참석 회의의 진행절차
- 제46PL조 의무회의의 결석
- 제46PM조 정보제공 또는 문서제출의 불이행
- 제46PN조 허위 또는 현혹 정보
- 제46PO조 진정의 해지 시 법원에 제소
- 제46PP조 현상유지를 위한 가금지명령
- 제46PQ조 대변인을 구할 수 있는 권리
- 제46PR조 법원은 technicalities에 의해 구속 받지 않음
- 제46PS조 법원을 상대로 한 위원장의 보고
- 제46PT조 위원회의 보조
- 제46PU조 법원 소송의 보조
- 제46PV조 위원의 법정 고문 기능

제 II C 장 Referral of discriminatory awards and determinations to other bodies

- 제46PW조 Referral of discriminatory awards to the Australian Industrial Relations Commission
- 제46PX조 차별 결정(determination)에 관하여 보수 재정위원회에 진정 제기
- 제46PY조 차별적 결정을 국방 보수 재정위원회에 회부

제 III 장 기타사항

- 제47조 국제 협정의 선언
- 제48조 민간 행동으로부터의 보호
- 제49조 개인정보의 노출 금지

제49A조 서면이 아닌 형태로 보관된 정보

제49B조 연방 법원 및 연방 치안 법원의 관할권

제49C조 재산 취득에 대한 보상(Compensation for acquisition of property)

제50조 규정

장애인 차별 금지법 (1992)

제 1 장 전문

- 제1조 표제
- 제2조 시행일
- 제3조 목적
- 제4조 해석
- 제5조 장애인 차별
- 제6조 간접적 장애인 차별
- 제7조 장애인 차별-고통 완화 및 치료 장치와 보조 기구
- 제8조 장애인 차별-통역자, 낭독자 및 보조자
- 제9조 장애인 차별-맹도견, 청도견 및 훈련된 동물
- 제10조 장애 및 기타 사유로 인한 행위
- 제11조 부당한 고충
- 제12조 법의 적용
- 제12A조 형사법의 적용
- 제13조 주범 및 준주범의 실행
- 제14조 적용범위

제 2 장 장애인 차별 금지

제1절 직장에서의 차별

- 제15조 고용 차별
- 제16조 위탁 대리인에 대한 차별
- 제17조 계약직 근로자에 대한 차별
- 제18조 협력 관계
- 제19조 자격부여 단체

제20조 1996년도 작업장 관계법(Workplace Relations Act)하에 등록된 조직

제21조 고용 기관

제2절 기타 영역에서의 차별

제22조 교육

제23조 구내(premises) 이용 및 접근

제24조 재화, 용역 및 시설

제25조 수용 시설

제26조 토지

제27조 단체와 연합 조직

제28조 운동

제29조 연방법과 프로그램의 운영

제30조 정보 요청

제31조 장애 기준

제32조 장애 기준의 위반

제33조 제5절은 장애 기준에 일반적으로 적용되지 아니한다

제34조 본 장은 장애 기준에 따라 행동한다면 적용되지 아니한다

제3절 희롱을 포함한 차별

제35조 고용에서의 희롱

제36조 고용에서의 희롱 - 장애인 측근자

제37조 교육에서의 희롱

제38조 교육에서의 희롱 - 장애인 측근자

제39조 재화 및 용역의 제공과 관련된 희롱

제40조 재화 및 용역의 제공과 관련된 희롱 - 장애인 측근자

제4절 범죄행위

제41조 다른 규정이 없는 한, 범죄행위가 되지 않는 차별

- 제42조 괴롭힘(Victimisation)
- 제43조 차별 행위나 금지 행위의 선동
- 제44조 광고

제5절 면제

- 제45조 특별 조치
- 제46조 퇴직 연금과 보험
- 제47조 법률 기관에 의한 행위
- 제48조 전염병
- 제49조 자선행위에 대한 면제
- 제50조 전기 통신
- 제51조 연금과 수당
- 제52조 이주
- 제53조 전투 임무와 평화 유지 임무
- 제54조 AFP에 의한 평화 유지 임무
- 제55조 위원회에 의한 면제
- 제56조 행정 항고재판소에 의한 재심
- 제57조 결정 통지의 게재
- 제58조 면제의 효과

제 3 장 실행 계획(Action plans)

- 제59조 해석
- 제60조 실행 계획
- 제61조 실행 계획의 규정
- 제62조 기타 규정
- 제63조 실행 계획의 수정
- 제64조 위원회에 실행 계획서 사본 제출
- 제65조 위원회에 의한 실행 계획서의 일반판매 Commission to sell action plans

to public

제 4 장 인권 및 기회 평등 위원회의 기능

제1절 서문

제67조 인권 및 기회 평등 위원회의 기능

제 5 장 기타 위반

제107조 보험 통계 자료나 통계 자료 제공의 불이행

제 6 장 장애인 차별 금지 위원회 위원

제113조 장애인 차별 금지 위원회 위원

제114조 임명의 조건

제115조 위원의 보수

제116조 휴직

제117조 업무 이외의 일

제118조 사임

제119조 해임

제120조 직무대행 위원

제 7 장 기타 사항

제121조 위임

제122조 차별행위 가담자의 책임

제123조 이사, 사원, 대리인에 의한 행위

제124조 고용주로 간주되는 연방(Commonwealth)

제125조 다른 규정이 없는 한, 민사 소송의 근거가 되지 않는 불법 행위

- 제126조 민사 소송으로부터의 보호
- 제127조 개인 정보의 공개 금지
- 제128조 문서 이외의 다른 형식으로 저장된 정보
- 제129조 위원의 정보제공
- 제130조 법원에 의한 공정한 조건을 보장
- 제131조 규칙

호주 북부 준주 차별 금지법

제 1 장 전문

- 제1조 표제
- 제2조 시행일
- 제3조 목적
- 제4조 해석
- 제5조 구속력

제 2 장 차별 금지 위원회 위원

- 제6조 위원
- 제7조 휴직
- 제8조 사임
- 제9조 해임
- 제10조 이익(interest)에 관한 공개
- 제11조 직무대행 위원
- 제12조 위원의 직원
- 제13조 위원의 업무
- 제14조 위원의 권한
- 제15조 위임
- 제16조 연례 보고
- 제17조 특별 보고
- 제18조 입법의회 의원의 겸직금지

제 3 장 차별

제1절 금지된 차별의 근거

- 제19조 차별의 금지
- 제20조 차별
- 제21조 맹도견 등의 동반을 금지하는 차별

제2절 차별 행위

- 제22조 성희롱의 금지
- 제23조 괴롭힘(victimisation)의 금지
- 제24조 특별한 요구의 제공 거절
- 제25조 차별적인 광고
- 제26조 불필요한 정보
- 제27조 차별행위 조장의 금지

제 4 장 차별이 금지되는 활동의 영역

제1절 서문

- 제28조 활동의 영역

제2절 교육

- 제29조 교육에서의 차별
- 제30조 면제

제3절 업무(Work)

- 제31조 직장에서의 차별
- 제32조 전문직과 무역 단체에서의 차별
- 제33조 자격을 부여하는 단체에 의한 차별

제34조 고용 (중개)기관에서의 의한 차별

제35조 면제-업무

제36조 면제-나이

제37조 면제-성적 성향(sexuality)

제4절 숙박 시설(accommodation)

제38조 숙박 시설에서의 차별

제39조 적절한 변경 허가의 거절에 의한 차별

제40조 면제

제5절 재화, 용역 및 시설

제41조 재화, 용역 및 시설에서의 차별

제42조 면제-특정 성의 구성원을 위한 용역

제43조 면제-문화적 및 종교적 장소

제44조 면제-나이에 근거한 혜택

제45조 면제-성인과 동반해야 하는 아동

제6절 단체(clubs)

제46조 단체 회원 자격과 단체 활동에서의 차별

제47조 면제

제7절 보험과 퇴직 연금

제48조 보험과 퇴직 연금에서의 차별

제49조 면제

제 5 장 면제

제1절 일반 면제

- 제50조 능력상실자(Legal incapacity)
- 제51조 종교 단체
- 제52조 자선
- 제53조 법률에 따른 행위
- 제54조 임신과 출산
- 제55조 공중 보건
- 제56조 운동
- 제57조 특별 조치
- 제58조 부당한 특별 요구 수용

제2절 면제 부여

- 제59조 위원에 의한 면제 부여

제 6 장 진정의 해결

제1절 진정

- 제60조 진정인
- 제61조 진정사건의 병합
- 제62조 진정인 및 피진정인의 대리 허가
- 제63조 하나 이상의 주장을 포함할 수 있는 진정
- 제64조 진정의 형식
- 제65조 진정의 기한
- 제66조 위원에 의한 진정의 상정과 각하
- 제67조 위원에 의한 사소한 진정의 각하
- 제68조 타기관에서 진행중인 진정의 각하나 유보

- 제69조 진정의 각하
- 제70조 진정이 상정될 경우, 피진정인에 대한 통보
- 제71조 진정의 취하
- 제72조 진정인의 권리상실로 인한 진정의 소멸
- 제73조 위원에 의한 개인이나 법인의 당사자로서의 참가

제2절 조사

- 제74조 진정의 조사
- 제75조 조사 행위
- 제76조 조사의 종료
- 제77조 위원의 보고

제3절 조정 과정

- 제78조 진정의 조정
- 제79조 조정 절차
- 제80조 조정 절차에의 참가 거절
- 제81조 조정 절차의 종결
- 제82조 허가불가능한 조정 절차

제4절 심리

- 제83조 위원에 의한 심리
- 제84조 6개월 후의 심리 요청
- 제85조 위원 외에 의한 심리
- 제86조 공개 심리
- 제87조 위원의 조정 노력
- 제88조 심리 후의 명령
- 제89조 사과 명령과 취소

제5절 기타 사항

- 제90조 진정절차
- 제91조 입증의 기준과 부담
- 제92조 진정절차와 관련된 위원의 권한
- 제93조 증인 비용
- 제94조 변호사의 위원 보조
- 제95조 변호사에 의한 당사자 대리
- 제96조 비용 부담
- 제97조 이사회(committee) 멤버에 의한 비법인 연합의 대표
- 제98조 보험 통계 자료 및 통계 자료
- 제99조 증거자료의 발간
- 제100조 익명성
- 제101조 임시명령
- 제102조 진정의 중지
- 제103조 명령 이유서
- 제104조 명령의 시행
- 제105조 대리 책임

제 7 장 상소(Appeals)

- 제106조 위원의 결정에 대한 상소
- 제107조 지방 법원의 권한

제 8 장 기타 사항

- 제108조 개인 정보의 유출 금지
- 제109조 차별적인 광고의 금지
- 제110조 진정절차와 관련된 위반
- 제111조 소송에서의 예비진술(inducement)

- 제112조 위반에 대한 절차의 개시
- 제113조 소송절차로부터의 보호
- 제114조 자기 유죄증명(self incrimination)
- 제115조 문서의 송달
- 제116조 법의 부적용
- 제117조 규칙

각주

개정사항 목록

가족지위차별금지법령 (제527장)

- 제1조 단축 제목
- 제2조 해석
- 제3조 적용
- 제4조 2개 이상의 이유로 행한 행위
- 제5조 가족지위 보유자에 대한 차별
- 제6조 피해에 의한 차별
- 제7조 제5항에 의한 사례비교
- 제8조 지원자 및 피고용인에 대한 차별
- 제9조 계약근로자에 대한 차별
- 제10조 홍콩에서의 고용의 의미
- 제11조 협력
- 제12조 노동조합 등
- 제13조 자격부여 기구
- 제14조 직업훈련 제공 관계자
- 제15조 고용 알선기관
- 제16조 위탁 판매자에 대한 차별
- 제17조 정부
- 제18조 교육기관의 책임기구에 의한 차별
- 제19조 물품, 시설 또는 서비스 제공의 차별
- 제20조 부동산 처분 또는 관리의 차별
- 제21조 차별: 양도 또는 하청에의 동의
- 제22조 소규모 주거지에 대한 예외
- 제23조 시민단체에 대한 예외
- 제24조 제19(1)항과 20항의 추가 예외
- 제25조 자문기구에서 투표, 피선 또는 임명될 자격의 차별
- 제26조 변호사에 의한 또는 관련된 차별

- 제27조 회사의 차별
- 제28조 정부
- 제29조 제Ⅳ부의 범위
- 제30조 차별적 행위
- 제31조 차별적 광고
- 제32조 차별 지시
- 제33조 차별하도록 하는 압력
- 제34조 피고용인 및 사용자의 책임
- 제35조 위법행위 조력
- 제36조 특별조치
- 제37조 자선
- 제38조 보험 등
- 제39조 특정 기구에 의한 차별적 훈련
- 제40조 혜택 간접 이용
- 제41조 제Ⅲ부 또는 제Ⅳ부 규정에서 제외되는 법정 권한에 의한 행위
- 제42조 신영토법령 적용
- 제43조 추가 예외
- 제44조 위원회의 기능과 권한
- 제45조 부칙 2 심의
- 제46조 위임
- 제47조 이행규정
- 제48조 정식 조사 수행 권한
- 제49조 위임사항
- 제50조 정보 획득 권한
- 제51조 정식조사에 관한 권고 및 보고
- 제52조 정보공개 제한
- 제53조 법령 위반에 대한 소송 제한
- 제54조 제Ⅲ부 또는 제Ⅳ부에서의 고소
- 제55조 집행 통고 문제

- 제56조 집행 통고에 대한 항소
- 제57조 집행 통고 준수에 대한 조사
- 제58조 집행 통고 기록
- 제59조 지속적인 차별
- 제60조 제31조, 제32조 및 제33조의 집행
- 제61조 정보 획득시 피해자 지원 등
- 제62조 조정에 의한 지원
- 제63조 조정 이외에 의한 지원
- 제64조 소송제기 시한
- 제65조 계약의 유효성 및 개정
- 제66조 규칙
- 제67조 위원회에 일정 소송의 제기 권한 부여 규정
- 제68조 부칙 수정
- 제69조 (이미 만료되어 생략)
- 부칙 1 교육시설 및 책임기구
- 부칙 2 동 법령의 추가 예외
- 부칙 3 (이미 만료되어 생략)

외국 차별금지법령집

인쇄일 | 2004년 7월 23일
발행일 | 2004년 7월 26일
발행처 | 국가인권위원회 국제협력담당관실

주 소 | 서울특별시 중구 을지로 1가 16번지
☎ 100-842
<http://www.humanrights.go.kr>

전 화 | (02) 2125-9912
F A X | (02) 2125-9666

인 쇄 | 도서출판 한학문화 (02) 313-7593

<비매품>