

현안분석 2011-16-5

차별의 합리성 판단기준에 관한 비교법적 연구

- 프랑스 편 -

김도승 · 한동훈 · 전주열

Korea Legislation
Research Institute

현안분석 2011-16-5

차별의 합리성 판단기준에 관한 비교법적 연구 - 프랑스 편 -

김도승 · 한동훈 · 전주열



한국법제연구원
KOREA LEGISLATION RESEARCH INSTITUTE

차별의 합리성 판단기준에 관한 비교법적 연구 - 프랑스 편 -

The comparative Law Research for Reasonable
Judgment Criteria of Discrimination
- French -

연구자 : 김도승(한국법제연구원 부연구위원)
Kim, Do-Seung
한동훈(헌법재판연구원 책임연구관)
Han, Dong-Hoon
전주열(엑스-마르세이유 제3대학 행정연구소
연구원)
Jeon, Joo-Yeol

2011. 8. 31.

요 약 문

□ 프랑스의 차별 현황 조사

- 프랑스 내 차별 이유로 가장 빈번히 꼽히는 것은 역시 인종적·민족적 출신임
 - 차별 이유로는 ‘출신’이, 차별이 발생하는 영역으로는 ‘고용’ 분야가 첫 번째로 문제됨

□ 프랑스의 차별 해소 및 평등 신장을 위한 법제 연구

- 다민족 사회에서 조화를 이루기 위해 프랑스에서는 오래전부터 평등 신장을 위한 개별 법률들을 제정
 - 남녀 간 보수의 평등에 관한 1972년 법률 제72-1143호, 여성과 남성 간 직업적 평등에 관한 노동 법전 및 형법을 개정한 1983년 법률 제83-635호 등
- 2008년 EU의 평등 관련 지침들을 단일 법률로 국내법화한 ‘차별금지법’을 제정
 - 직접 또는 간접 차별을 정의하고, 괴롭힘(harassment)도 통합적으로 정의하는 등 EU 지침을 더욱 강화된 형태로 국내법화
 - 노동 분야에서 인종·민족적 출신, 성별(임신 포함), 종교, 신념, 장애, 연령과 성적 취향 등에 기한 차별에 대한 포괄적 금지 규정을 마련
 - 차별 사건을 증언한 자에 대한 보복 조치로부터의 보호를 규정

- 성차별 사건에 관한 입증 책임의 전환 규정
- 2005년 차별 철폐를 위한 독립행정청인 ‘차별철폐청’(HALDE)을 설립하고 지속적으로 권한을 강화해 오고 있음
 - ‘평등과 차별 철폐를 위하여 2004년 12월 30일 법률’에 의해 권고 기능과 몇 가지 추가적 권한을 갖추어 창설됨
 - 사회적 중요성이 꾸준히 부각되면서 2006년 소추기능과 화해 권고 기능을 추가로 갖추어 프랑스 사회에서 고용 차별을 해소하기 위한 핵심적 제도로 자리 잡음(2005년부터 5년간 약 3만건의 심사청구를 접수)
 - 접수된 심사청구에 대해 조사, 실사 등을 거쳐 차별 기관, 정부, 법원 등을 대상으로 심결을 발함
 - 정보 수집(조사) 권한, 정보 추심 권한, 현장 실사 권한, 조정 및 소추 권한 등 준사법적 권한 행사
 - 2011년 5월 1일부로 권한을 강화한 권리방어청에 흡수 통합됨
- 다인종 사회의 고용분야 차별문제 해소를 위한 ‘무명이력서’ 제도
 - 취업 지원 이력서에 지원자의 능력과 관련된 사항 이외에 이름, 피부색 등 신상과 관련된 사항을 나타내지 않도록 하는 제도
 - 2005년 가을, 전국적 소요사태에 대한 법적 대응으로서 ‘기회 균등을 위한 2006년 3월 31일 법률’에서 처음으로 법제화
 - 본격적 시행에 어려움을 겪다가 2009년 11월 광범위한 제도 유용성에 대한 검증을 실시
 - 2011년 4월에 제도의 효과성에 대한 부정적 검증 결과 발표

- 그럼에도 불구하고 현재까지도 정치권의 주요 논제이며 자율적으로 제도를 선용하는 사례도 있음

□ 차별철폐청의 주요 심결례 소개

○ 고용 분야 차별 문제에 대한 다양한 심결례 소개

- 고용 분야의 첫째 차별 요인인 출신 문제에 대한 권고, 형사합의, 노동쟁의조정위원회에 대한 의견제출 심결례
- 이 외 고용 분야의 장애, 건강 상태, 성, 임신 및 출산 등에 기한 차별 문제에 대한 심결례

○ 교육, 주거 분야 차별 문제에 대한 주요 심결례 소개

▶▶ 주제어 : 프랑스 차별철폐청, 프랑스 차별금지법, 무명이력서

Abstract

- Research of the present situation of discrimination in France
 - Problem of racial or national origin as the most frequent motif in France
 - Sphere of employment as the most frequent sphere of discrimination
- Analyze of the french legal system for the equality and against the discrimination
 - Abundant experience of legislation in order to build a harmonized society constituted in divers origins
 - law 72-1143 on the equal pay between men and women in 1972, law 83-635 amending the code of labour and criminal code with respect to equality between men and professional women in 1983, etc.
 - In 2008 was established a law titled ‘law containing various provisions for adaptation to Community law in the fight against discrimination’ consolidating the early directives from EU
 - Adaptation of the dispositions of EU by, for example, defining direct and indirect discrimination as well as ‘harrassment’ etc.
 - In the sphere of labour, a general stipulation of prohibition against discriminations on the origin, sex(pregnancy included), religion, conviction, handicap, age or sexual orientation etc.

- A procedure of protection for witness of discrimination
- Conversion of the responsibility of substantiation in cases of discrimination on sex
- Since 2005 the institution against discrimination named 'HALDE' with its competence increasing
 - Initialized by the 'law for the equality and against discrimination' in 2004 with a few competences such as recommandation
 - With its importance constantly increasing, in 2006 enforced by the competences of prosecution and reconciliation, has lodged in the french society as one of the most important institutions against discrimination in the sphere of labour
 - Produces the observations on the cases solicited in investigating or verifying on the place toward the government, organizations in the question or the courts
 - 1 may 2011, consolidated into the 'Defenser of the rights' with new competences
- Curriculum vitae anonymous against discrimination of employment in the society constituted of various origins
 - A system of resume without the personal information except those related to the competence of candidate
 - Since its stipulation in the law in 2005 produces many a discussions

- In 2009 a vast examination put into operation on its effectiveness which rendered a negative result
- Nevertheless still on the center of the political issues supported by ideal experiences on some enterprises

Important observation of HALDE

- In the sphere of employment and labour
- In the sphere of education and lodgement

►► Key Words : HALDE, law for the equality and against discrimination, CV anonyme

목 차

요 약 문	3
Abstract	7
제 1 장 서 론	15
제 1 절 연구의 필요성 및 목적	15
제 2 절 연구범위 및 방법	16
제 2 장 차별금지 관련 법과 제도	17
제 1 절 프랑스 사회의 차별 문제	17
1. 서 론	17
2. 프랑스 사회 내 차별 현황	18
3. 프랑스 차별 금지 법제의 개요	19
제 2 절 차별금지법	23
1. 개 요	23
2. 직접 차별 및 간접 차별 그리고 괴롭힘(harrassment)의 정의 등	26
3. EU 지침에 근거한 균등 대우 규정의 확대	28
4. 차별 사건 증언자에 대한 보호	30
5. 성차별 사건에 관한 입증 책임의 전환	31
제 3 절 차별철폐청(HALDE) 설치법	31
1. 입법 배경	31
2. 주요 내용	33

제 4 절 무명이력서 제도	34
1. 개념	34
2. 도입 및 시행과정	35
3. 검증 결과	38
4. 시사점	39
제 3 장 차별철폐청(HALDE)	43
제 1 절 개 관	43
1. 개요	43
2. 법적 근거	44
3. 구성	44
제 2 절 알드의 권한	44
1. 심리 청구 접수(La saisine de la Halde)	45
2. 알드의 조사권	46
3. 조력 권한과 중재	50
4. 조정 및 소추 권한	50
5. 권고 권한	53
제 3 절 알드의 주요 심결례 분석	54
1. 개요	54
2. 심사 청구 현황	54
3. 심사 결과 현황	55
4. 주요 심결 내용	56
5. 심결에 따른 후속 조치	58
6. 한 계	60

제 4 절 통합조직인 권리방어청의 설립	61
1. 최근 변화	61
2. 기존 알드의 권한 강화	62
제 4 장 결 론	65
참 고 문 헌	67

【부 록】

■ 부록 1 : 차별철폐청 심결례(2009)	71
“프랑스 차별철폐청”(Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, HALDE)의 최우선적 과제 - 고용, 교육, 주거	71
■ 부록 2 : 차별금지법	95
차별에 대한 투쟁 분야의 유럽 공동체법 적용을 위한 다양한 규정을 담은 2008년 5월 27일 법률 제2008-496호	95
■ 부록 3 : 차별철폐청(HALDE) 설치법	97
차별과 투쟁, 평등을 촉진하는 고등기구 창설에 관한 2004년 12월 30일 법률 2004-1486호	97

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 필요성 및 목적

- 공정사회의 원칙을 실행하기 위한 프랑스 행정 제도 모델 연구
 - 프랑스의 다민족 사회에서 사회적 조화를 이루기 위한 제도적 바탕으로서 차별 해소 및 평등 신장 법제가 오래전부터 발전
 - 남녀 간 보수의 평등에 관한 1972년 법률 제72-1143호, 여성과 남성 간 직업적 평등에 관한 노동 법전 및 형법을 개정한 1983년 법률 제83-635호 등
 - 최근 차별 문제를 해소하기 위한 단일 법률 제정
 - 2008년 프랑스는 EU의 평등 관련 지침들을 단일 법률로 국내법화한 ‘차별금지법’을 제정
 - 전통적인 행정 제도 국가인 프랑스의 행정 조직 기술 분석
 - 프랑스는 2005년 차별 철폐를 위한 독립행정청(HALDE, 차별철폐청)을 설립하고 지속적으로 권한을 강화해 오고 있음
- 다인종 사회의 고용분야 차별문제 해소를 위한 ‘무명이력서’ 제도 연구
 - 인종 등을 이유로 한 취업상의 차별 문제를 해소하기 위해 이력서를 무명화하도록 하는 ‘무명이력서’ 제도를 부분적으로 제한적으로 시행하고 있음
 - 최근 우리 사회의 다문화화에 따른 고용상의 불평등 문제를 해결하기 위한 시사점을 모색
- 최근의 단일법률 제정과 독립행정청 운영을 분석하여 시사점 도출
 - 2008년 ‘차별금지법’의 주요 내용 분석
 - 독립행정청으로 설립된 차별철폐청 분석
 - 설립 배경, 조직 및 권한, 주요 심결례를 분석

제 2 절 연구범위 및 방법

□ 주요 연구내용

- 프랑스 사회내 차별 현황 분석
- 프랑스 차별금지 주요 법제 연구
 - 차별철폐 관련 기존 법령 정리
 - 2008년 단일 법률로 제정된 차별금지법 분석
 - 차별철폐를 위한 독립행정청인 차별철폐청 관련 법령 분석
 - 프랑스 고유의 차별방지 제도로 ‘무명이력서’ 제도에 대한 분석
- 차별철폐청의 최근 주요 심결례 분석

□ 연구방법

- 프랑스 의회 보고서, 정부 발간 자료, 법률 분석
- 관련 주제 학위 논문, 학술 논문 등 학계 자료 분석
- 차별철폐청 심결례 분석을 통한 차별철폐청의 기능 확인

제 2 장 차별금지 관련 법과 제도

제 1 절 프랑스 사회의 차별 문제

1. 서론

- 프랑스는 제5공화국 헌법 제1조에서 공화국의 기본 원리로 차별 금지를 천명
 - 「프랑스는 불가분의, 비종교적, 민주적이며 사회적 공화국이다. 프랑스는 출생, 인종 또는 종교에 따른 차별없이 모든 시민에 대해 법 앞에 평등을 보장한다」고 명시
 - 이러한 국제적·국내적 법규정과 다양한 주체들의 노력에도 불구하고, 인종, 남녀라는 역사적 차별도 여전히 해소되지 않고 있으며, 최근에는 성적 취향¹⁾, HIV 감염자, 유전자적 특징에 따른 차별, 특히 노동 분야에서 차별을 받는 사례가 발생

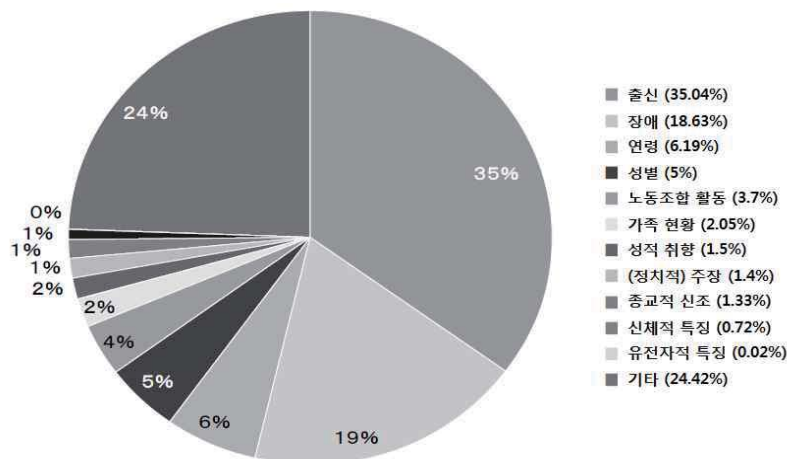
- 프랑스는 이러한 상황을 배경으로 최근 2개의 법률을 제정
 - 차별 방지에 관한 5 개의 EU 지침을 국내법화한 「차별과의 투쟁 영역에서 공동체법의 적용을 둘러싼 제반 조건에 대한 2008년 5월 27일의 법률 2008-496호」(이하 “차별금지법”)²⁾
 - 차별이 발생했을 때 그 차별 사건을 취급하고 피해자를 구제하기 위한 제도적인 보장으로 「차별과의 투쟁, 평등을 촉진하는 고등기구 창설에 관한 2004년 12월 30일의 법률 2004-1486호」(이하 “차별철폐청설치법”)³⁾

1) Mobilisation mondiale contre la pénalisation de l’homosexualité, Le Monde, 2009.5, p.17-18.
2) Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d’adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.
3) Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l’égalité.

2. 프랑스 사회 내 차별 현황

- 프랑스 내 차별 이유로 가장 빈번히 꼽히는 것은 역시 인종적·민족적 출신임
 - 전후 프랑스 경제가 이주 노동자를 필요로 하여 적극적으로 모집을 실시하던 시절부터 이민자에 대한 차별과 억압은 있어 왔음
 - 프랑스 국립 통계 경제 연구소(INSEE)에 따르면, 프랑스 본토에 거주하는 이민자의 수는 493만 명으로 전체 인구의 8.1%를 차지(2004년 기준)
 - 예를 들어, 프랑스인의 성을 가지지 않는 외국인의 고용에 있어, 프랑스인의 성을 갖지 않은 시점에서는 채용을 실시하지 않는다(채용시 차별)고 답한 고용자가 약 70%에 달함⁴⁾
 - 하원 위원회 심의 보고서에는 차별이유로는 ‘출신’이, 차별이 발생하는 영역으로는 ‘고용’ 분야가 높은 것으로 조사됨(2006년 HALDE 조사결과)

[표 1] 프랑스 내 차별 이유의 분포

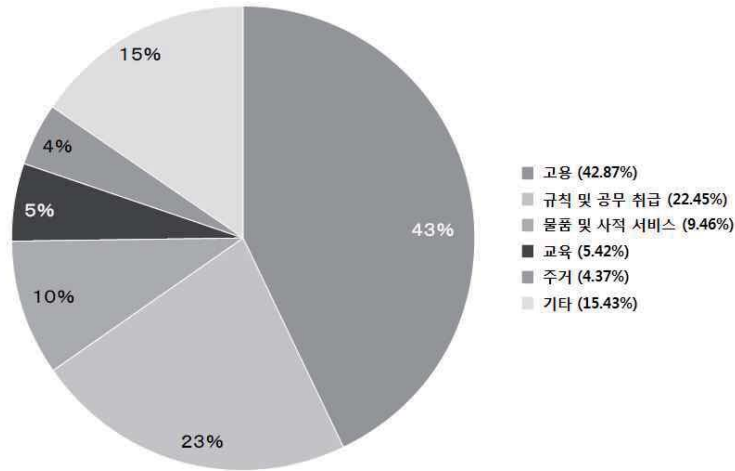


(출처) 국회 보고서, n° 695 (2007-2008), 12면⁵⁾

4) 국회 보고서, No.695. (2007-2008), p. 12, <<http://www.assemblee-nationale.fr/13/pdf/rapports/r0695.pdf>>

5) <http://www.assemblee-nationale.fr/13/pdf/rapports/r0695.pdf>

[표 2] 프랑스 내 차별 영역의 분포



(출처) 국회보고서, n°695 (2007-2008), 11면⁶⁾

3. 프랑스 차별 금지 법제의 개요

- 차별금지의 법률적 단초가 형법에서는 1970년대 초반, 노동법에서는 1980년대 초반에 마련된 이후 EU 차원의 국제규범의 영향을 받으며 최근까지 입법화의 노력이 계속되어 왔음
 - 프랑스는 기본적으로 EU 지침을 충족하는 형태로 차별 금지 법제를 필요에 따라 정비해 왔음

(1) 헌법과의 관계

- 프랑스는 차별 금지를 국가의 기본방침으로 하는 국가임
 - 프랑스 인권 선언 제1조는 「인간은 자유, 또한 권리에 있어서 평등하게 태어나 살아간다. 사회적 차별은 공동의 이익에 기초한 것이 아니면 있을 수 없다」고 규정

6) <http://www.assemblee-nationale.fr/13/pdf/rapports/r0695.pdf>.

- 프랑스 제5공화국 헌법 제1조는 「프랑스는 출생, 인종 또는 종교에 따른 차별없이 모든 시민에 대해 법 앞에 평등을 보장한다」고 규정

(2) 개별법에 의한 차별 금지 규정(노동관계분야 중심)

□ 남녀 차별 금지 법제

- 남녀 간 보수의 평등에 관한 1972년 12월 22일 법률 제72-1143호
 - 동일가치노동 동일임금 원칙⁷⁾을 정한 법률
 - “각 고용인은 동일한 노동 또는 동일 가치의 노동에 대하여 (pour même travail ou pour un travail de valeur égale) 남녀 간 보수의 평등을 보장해야 한다”라고 규정(노동 법전 L. 제 140-2조)
- 여성과 남성 간 직업적 평등에 관한 노동 법전 및 형법을 개정 한 1983년 7월 13일의 법률 제83-635호(일명 “남녀직업평등법”)
 - EEC(당시)의 「고용, 직업 훈련 및 승진에의 접근과 근로 조건에 관한 남녀 균등 대우 원칙의 실시에 관한 1976년 2월 9일 각료 이사회 지침(76/207/EEC)」을 국내법화한 것
 - 다음의 세 가지 행위를 금지
 - (a) 당해 근로 계약의 성격이 어떠하든지, 구인 또는 고용에 관한 다른 모든 광고의 형태에 있어, 구직자의 성별이나 가족 상황을 기재하거나 또는 기재되도록 하는 행위
 - (b) 성별 또는 가족 상황을 고려, 또는 성별 또는 가족 상황에 따른 선택 기준을 근거로 근로자의 고용을 거부, 배치 전환을 통보, 근로자의 근로 계약을 해약, 또는 그 갱신을 거절하는 행위

7) 동일가치노동 동일임금 원칙이란, 예를 들어, 간호사 및 기술자처럼 다른 직종의 경우에도, 노동의 가치가 동일하거나 동등한 경우 그 노동에 종사하는 노동자에게 동일한 임금을 지불해야 한다는 원칙을 말함.

(c) 모든 조치 특히, 보상, 직업 훈련, 배속, 직능 자격, 등급, 승진 또는 배치 전환에 대해 성별을 고려하는 행위

○ 여성과 남성 간 직업적 평등에 관한 2001년 5월 9일 법률 제 2001-397호⁸⁾

- 산업 수준과 기업 수준에 따라 노사의 단체 교섭에서 남녀 직업 평등을 추진할 것을 정한 법률
- 1983년 남녀직업평등법은 법률로는 매우 뛰어난 것으로 평가되고 있으나, 실효성은 약하다는 반성에 따라, 프랑스는 노사의 단체 교섭을 통해 남녀 직업평등의 실효성을 높이기 위하여 남녀 평등에 관한 직업별, 산업별 및 기업별 교섭을 의무화

○ 여성과 남성의 임금 평등에 관한 2006년 3월 23일 법률 제 2006-340호⁹⁾

- 산업 수준과 기업 수준의 노사 단체 교섭에서, 남녀 간의 급여 평등을 추진할 것을 정한 법률(산업별 및 기업별 교섭 의무화)

□ 기타 노동 분야에서 차별 금지 법제

○ 1982년 법군(群)¹⁰⁾

- 프랑수아 미테랑 대통령 (사회당) 정부의 노동 장관의 이름을 따 노동 분야의 개혁 실시를 목적으로 한 「오루 법군」(lois

8) Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

9) Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

10) 1982년 법군(법률 그룹)은 다음과 같은 4개의 법률에 의하여 이루어져 있다.

① Loi n° 82-689 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise.

② Loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel.

③ Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective et au règlement des conflits du travail.

④ Loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Auroux)이 제정

- 이 법군 중에서도 중요한 것은, 기업에서 근로자의 자유에 관한 1982년 8월 4일 법률 제82-689호임
 - 이 법률로, 회사에서 고용인의 권한 제한, 근로자의 정치적 의견, 노동조합 활동 또는 종교적 신념을 이유로 한 징계 또는 해고를 행할 수 없음이 명문화됨
- 차별에 대한 투쟁에 관한 2001년 11월 16일 법률 제2001-1066호(이하 ‘연령차별금지법’)¹¹⁾
- 여성에 대한 차별에 관하여는 비교적 예로부터 EC법상의 규제가 존재하였으며, 1970년 로마조약 제119조에 의하여 남성 노동자와 여성 노동자 사이의 보수에 관한 평등원칙이 확립
 - 이에 반하여 고령자나 장애인에 대한 차별은 2000년 EC지침(2000년 11월 27일 지침 78호)이 채택되고 나서 금지되었고, 프랑스에서는 그 때까지 연령으로 인한 차별을 금지하는 규정은 존재하지 않았기 때문에 이 지침의 국내법화를 위해 이 법을 제정한 것임(1990년대 노동 분야의 EU 지침을 국내법화하기 위한 목적으로 제정)
 - 이 법은 2008년 차별금지법¹²⁾(본고 제2절에서 상술)의 전단계가 되는 법률로서 중요한 의미를 지님
 - 동 법에 의해 간접차별 개념의 도입, 차별금지사유의 확대(성적 지향, 연령, 신체적 외관 등)¹³⁾, 차별금지영역의 확대(연수

11) Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations.

12) 차별에 대한 투쟁 영역에서 공동체법 적용에 대한 제조항에 관한 2008년 5월 27일 법률 제2008-496호.

13) 2001년 법률 제1조 제1항은 노동 법전 L. 제122-45조를 개정하여, “출신, 성별, 거주, 성적 취향, 연령, 가족 상황, 특정 민족, 국가 또는 인종에 속하는지의 여부, 정치적 의견, 노동조합 활동, 종교적 신념, 신체적 특징, 이름, 건강 또는 장애를 이유로 채용, 교육이나 직업 훈련상 불이익을 받지 않으며, 징계 또는 해고되지 않는다”고 규정(2008년 법률은 「징계와 해고」라는 부분이 「어떠한 불리한 조치도 받지 않는다」로 강화).

및 직업훈련), 입증책임의 전환, 노동조합의 소권 인정, 차별에 대한 노사 협상 실시¹⁴⁾ 등 규정

- 차별과 투쟁, 평등을 촉진하는 고등기구 창설에 관한 2004년 12월 30일 법률 제2004-1486호(‘차별철폐청 설치법’)
 - 차별 방지기구를 설립하기 위한 법률(본고 ‘제3절’에서 상술)
- 장애를 가진 자의 권리와 기회의 평등성, 참가 및 시민성을 위한 2005년 2월 11일 법률 제2005-102호(이하 ‘장애인차별금지법’)¹⁵⁾
 - 지금까지의 「장애인」 개념을 수정하고, 장애인의 사회 참여를 촉진하는 중요한 법률
 - 그 사회 참여의 일환으로, 특히 고용과 노동 분야에서 장애를 이유로 한 차별 금지 조치를 규정

제 2 절 차별금지법

1. 개 요

- 차별금지법은 EU의 차별금지 관련 5개 지침을 국내법화한 것임
 - [2000/43/EC] (인종차별 금지 명령), [2000/78/EC](고용 구조 지침) [2002/73/ EC](젠더 지침), [2004/113/EC](물품·서비스 분야에서의 성차별 금지 지침)과 [2006/54/EC](노동 분야에서의 성차별 금지 지침) 등¹⁶⁾

14) 노사는 적어도 5년마다 1회씩 차별 방지에 관한 협상을 실시하여야 한다고 규정.

15) Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

16) 유럽 공동체 설립 조약 제13조는 「이 조약의 다른 규정을 침해하지 않고, 조약에 의하여 공동체에 주어진 권한의 범위 내에서 (각료) 이사회는, (유럽) 위원회의 제안에 따라 유럽 의회와 협의하여 만장일치로, 성, 인종 또는 출신 민족, 종교 또는 신념, 심신의 장애, 연령 또는 성적 취향에 근거한 차별에 대항하기 위해 적당한 조치를 취할 수 있다」고 규정하고 있음. 그리고 이 규정을 유럽연합 사법재판소의 판례 축적을 바탕으로 지침화한 것이 [2000/78/EC], [2002/73/EC]와 [2000/43/EC]임.

제 2 장 차별금지 관련 법과 제도

차별금지 EU 5대 지침	내 용
<p>인종적 또는 민족적 출신과 무관한 평등 대우 원칙의 실현을 위한 2000년 6월 29일 각료 이사회 지침(이하 「인종차별 금지 지침」) [2000/43/EC]</p>	<ul style="list-style-type: none"> o 인종적 또는 민족적 출신에 근거한 차별에 대항하기 위한 기본 틀을 설정하는 것을 목적으로 함(제1조) o 인종적 또는 민족적 출신을 근거로 한 직접 및 간접 차별을 금지한다고 규정하고, 괴롭힘과 차별 행위의 지시도 차별에 포함되는 것으로 규정(제2조) o 해당 지침의 적용 범위는 (a) 채용 및 승진을 위한 조건, (b) 직업 교육의 기회, (c) 고용 및 노동 조건, (d) 직업관계 단체(고용인 단체 또는 근로자 단체)에의 참여, (e) 사회 보장 및 보험 의료를 포함한 사회적 보호, (f) 사회적 혜택, (g) 교육, (h) 공중이 이용할 수 있는 물품 및 서비스에 대한 접근과 공급 (주택을 포함한다) 등 매우 광범위한 영역에서 차별을 금지(제3조)
<p>고용 및 직업상 평등 대우의 일반적 틀 설정을 위한 2000년 11월 27일 이사회 지침(이하 「고용구조 지침」) [2000/78/EC]</p>	<ul style="list-style-type: none"> o 종교 또는 신념, 장애, 연령, 성적 취향에 근거한 차별에 대항하는 일반적인 틀을 만드는 것을 목표로 함(제1조) o 직접 및 간접 차별의 금지를 규정(제2조) o 적용 범위는 (a) 채용 및 승진을 위한 조건, (b) 직업 교육의 기회, (c) 고용 및 노동 조건, (d) 직업관계 단체(고용인 단체 또는 근로자 단체)에의 참여 등(제3조)
<p>‘고용, 직업 훈련 및 승진에의 접근과 근로 조건에 관한 남녀 평등 대우 원칙 실현을 위한 이사회 지침 [76/207/EEC]’의 개정을 위한 2002년 9월 23</p>	<ul style="list-style-type: none"> o 1976년 2월 9일 고용, 직업 훈련 및 승진에의 접근과 근로 조건에 관한 남녀 평등 대우 원칙 실현을 위한 지침의 개정 지침임 o 개정의 결과로, 회원국이 상기 남녀 평등 대우 원칙 실현을 위한 법 (law), 규칙 (regulation), 행정 규칙 (원문상 행정 규정; administrative provision), 정책 활동 (policy and activity)을 정하여 실시하는 과정에서, 남녀 평등의 목적을 적극적으로 고려해야 한다는 규정을 추가(제1조)

차별금지 EU 5대 지침	내 용
<p>일 유럽 의회 및 이사회 지침(이하 「젠더 지침」) [2002/73/EC]</p>	<ul style="list-style-type: none"> o 성별 (특히 혼인 또는 가족적 지위)을 이유로 하는 직접 및 간접 차별을 금지할 것을 규정(제2조) o 적용 범위는 (a) 채용 및 승진을 위한 조건, (b) 직업 교육의 기회, (c) 고용 및 노동 조건, (d) 직업관련 단체 (고용인 단체 또는 근로자 단체)에의 참여 등(제3조)
<p>상품 및 서비스 (goods and service)에 대한 접근과 그 공급에서의 남녀 평등 대우 원칙 실현을 위한 2004년 12월 13일 각료 이사회 지침(이하 「물품 및 서비스 분야에서 성차별 금지 지침」) [2004/113/EC]</p>	<ul style="list-style-type: none"> o 물품과 서비스에 대한 접근 및 그 공급의 경우, 성별에 근거한 차별을 금지하는 것을 목적으로 함(제1조) o 직접 및 간접 차별 금지를 규정(제2조) o 적용 범위는 불특정 다수의 공중에게 제공되는 상품 및 서비스에의 접근과 공급(제3조)
<p>고용 및 직업에 관한 사항에서의 남녀 기회 균등과 평등 대우 실현을 위한 2006년 7월 5일 유럽 의회 및 이사회 지침(이하 「노동 분야에서의 성차별 금지 지침」) [2006/54/EC]</p>	<ul style="list-style-type: none"> o 남녀 평등 대우에 관한 EU 지침의 가장 기본적인 네 가지 지침 및 해석에 관한 판례법들을 정리하여 하나로 정리한 종합적인 지침임 o 특히 남녀 균등 대우 지침 ([76/207/EEC] → 개정 후 [2002/73/EC] → 재개정 종합 지침 [2006/54/EC] 제26조(“회원국은 국내법 및 노동 협약 또는 관행에 따라 사용자 및 직업 훈련에의 접근에 대한 책임에 관하여, 고용, 직업 훈련 및 승진에의 접근상 성별에 근거한 차별, 특히 직장에서의 괴롭힘과 성적 괴롭힘을 방지하기 위한 효과적인 수단을 채택하도록 지원할 의무가 있다.”)가, 프랑스 차별금지

차별금지 EU 5대 지침	내 용
	<p>법 제2조 제2항의 ‘노동 분야에서의 성차별 금지 규정’에 관계되어 있음</p> <p>o 동 지침 제2조 제2항 제(c)호는 임신 및 출산 휴가의 취득에 따른 불이익한 취급도 성별을 이유로 한 차별로 규정하고 있어 프랑스 차별금지법 제2조 제3항에 관계됨</p>

□ 차별금지법은 다음과 같은 특징을 가지고 있음

- 직접 또는 간접 차별을 정의하고, 괴롭힘(harrassment)도 통합적으로 정의하는 등 EU 지침을 더욱 강화된 형태로 국내법화하였음
- 인종·민족적 출신, 성별(임신 포함), 종교, 신념, 장애, 연령과 성적 취향의 차별 금지 사항에 대하여 주로 노동 분야(채용·고용, 근로 조건·승진, 직업 훈련, 직업 단체에의 가입·활동 참여)에서의 차별 금지를 강화(이는 프랑스가 전체 차별사건의 40%이상이 노동분야에 집중된데 따른 것으로 판단됨)

2. 직접 차별 및 간접 차별 그리고 괴롭힘(harrassment)의 정의 등

(1) 직접 차별과 간접 차별의 정의 및 금지 규정

□ 직접 차별과 간접 차별을 정의하고, 그 쌍방의 차별 형태에 대한 금지를 규정(제1조 제1항)

- 직접 차별이란 특정 민족이나 인종, 특정 종교, 신념, 연령, 장애, 성적 취향 및 성별을 이유로 하여 특정 인물 또는 집단을 불이익에 처하도록 취급하는 것(예: 의도적으로 여성 직원의 임

금을 남성보다 낮게 지불하는 것 등)

- 간접 차별이란 표면적으로는 중립적인 기준이나 관행이, 차별 의도의 유무를 불문하고, 특정 민족이나 인종에 속하는지, 종교, 신념, 연령, 장애, 성적 취향 및 성별을 가진 자에 대하여 실질적인 차별을 유발시키는 것

□ 괴롭힘(harrassment)의 정의

- 원래 프랑스의 노동법전상 도덕적 괴롭힘(moral harrassment)과 성적 괴롭힘(sexual harrassment)의 금지 규정은 존재해 왔음
 - 도덕적 괴롭힘에 대해서는 노동 법전 L. 제122-49조에 “노동자가 지닌 권리와 존엄을 침해하여, 신체적 혹은 정신적 건강을 손상, 또는 직업상 미래를 위태롭게 하는 것과 같이 근로 조건을 악화시킬 목적 또는 효과가 있는 괴롭힘을 반복적으로 행하는 것”이라고 규정
 - 성적 괴롭힘에 대해서는 노동 법전 L. 제122-46조에 “그 자 또는 제3자를 위하여, 성적인 성질의 애정을 얻을 목적으로, 모든 사람에게 대한 괴롭힘 행위”로 정의
- 동법은 이러한 도덕적 괴롭힘과 성적 괴롭힘에 대한 정의를 통합
 - 성적 괴롭힘이란 「제1항에서 열거한 이유 중 하나에 관한 행위 및 특정 개인이 당한 성적 함의가 있는 행위, 또는 그 자의 존엄을 침해 또는 적대적, 모독적 또는 공격적인 환경을 만들 목적 또는 효과를 가진 행위」로 정의하며, 이를 금지되는 차별의 한 종류로서 규정하고 있음(제1조 제2항)
 - 제2조 이하에서 정의된 차별 행위를 실제로 행하는 자 뿐만 아니라, 이러한 행위를 하도록 명령한 사람도 차별을 행하는 사람으로 규정(제1조제3항)

3. EU 지침에 근거한 균등 대우 규정의 확대

(1) 특정 민족 또는 인종에 속하거나 속하지 않는다는 것을 이유로 한 직접 및 간접 차별을 금지(제2조제1항)

- 이 규정의 기반이 되는 것은 「인종차별 금지 지침」임(그러나 차별금지법이 인종차별 금지 지침을 국내법화한 유일한 입법은 아니며, 후술하는 차별철폐청 설치법 제19조 역시 이미 해당 지침을 국내법화하고 있음)
- 제2조 제1항이 제정된 이유는, 해당 법 제1조에서 정의된 바와 같이, 직접 또는 간접 차별의 정의를 명확히 한 다음, 인종 차별 금지 지침이 규정하는 이유에 대한 차별 금지를 명확히 해 둘 필요가 있기 때문임
- 그러나, 차별금지법 제2조 제1항의 적용 범위는, 사회적 보호, 건강, 사회적 혜택, 교육, 상품 및 서비스에 대한 접근과 공급에 한함¹⁷⁾

(2) 차별 금지의 적용 영역은 채용, 고용 및 직업 훈련 등 노동 분야임(제2조 제2항)

- 성별에 따른 차별 금지는 성별 지침 및 노동 분야에서의 「성차별 금지 지침」을 국내법화한 것임
- 민족 또는 인종에 의한 차별 금지는 「인종 차별 금지 지침」이 국내법화한 것임
- 종교 또는 신념, 장애, 연령 또는 성적 취향에 따른 차별 금지는 「고용 구조 지침」이 국내법화한 것임

17) 차별철폐청 설치법 제19조는 채용·고용, 근로 조건·승진, 직업 훈련, 직업 단체에의 가입·활동 참여도 적용 범위로 하고 있음. 차별금지법 제2조 제1항과 차별철폐청 설치법 제19조에서 프랑스에서 가장 많은 차별을 보이는 인종·민족적 출신에 따른 차별을 강력하게 억제하려는 입법자의 의도가 나타난 것이라고 판단됨.

- 이들 세 개의 차별 금지 적용 영역은 노동 분야(자영업자 또는 비영리 노동 포함)이며, 특히 채용·고용, 근로 조건·승진, 직업 훈련, 직업 단체에의 가입·활동 참여가 이에 해당¹⁸⁾

(3) 임신 또는 출산(어머니가 되는 것) (출산 휴가를 포함한다)를 이유로 직접 또는 간접 차별을 금지(제2조 제3항)

- 이 규정의 근거가 되는 것은 성별 지침 및 노동 분야에서의 「성차별 금지 지침」임¹⁹⁾

(4) 상품 및 서비스에 대한 접근과 그 공급에 있어, 성별을 이유로 한 직접 또는 간접 차별을 금지(제2조 제4항)

- 이 규정의 근거가 되는 것은 물품 및 서비스 분야에서의 「성차별 금지 지침」임
- 본래 물품과 서비스에 대한 접근과 그 공급자의 성차별 금지에 관한 조항은 프랑스 법률상 명확한 형태로 존재하지 않았기 때문에 그 간극을 상품 및 서비스 분야에서의 성차별 금지 지침을 국내법화함으로써 메우려는 것임

18) 그러나 이들 세 개의 노동 분야에서 차별 금지 규정은 국내법화할 때까지 프랑스 법에 전혀 존재하지 않았던 것은 아님. ① 성별에 관해서는 노동 법전 L. 제122-45조, ② 민족 또는 인종에 관해서는 차별철폐법 제19조, ③ 종교 또는 신념, 장애, 연령 또는 성적 취향에 대해서는 노동 법전 L. 제122-45조에 각각 차별의 금지를 규정하고 있었음. 그러나, 예컨대 ③에 관하여, 종교 또는 신념, 장애, 연령 또는 성적 취향에 따른 차별 금지는 자영업자 또는 비영리 사업에는 적용되지 않으며, 근로자가 어떤 종교 혹은 신념, 장애, 연령 또는 성적 취향을 가지고 있는지 자유롭게 노동조합 (또는 고용인 단체)에 가입할 수 있음을 프랑스 법률은 충분히 보장하고 있지는 않았음. 이러한 이유로 유럽위원회는 2007년 3월 31일 프랑스에 대해, 특히 고용 구조 지침을 조속히 국내법화할 것을 요구하였던 것임.

19) 특히 임신에 관한 차별 금지 규정은 노동 법전 L. 제122-45조 및 L. 제123-1조 및 형법 L. 제225-1조에서 이미 존재해 왔지만 출산(maternité) 전반에 관한 차별 금지 규정은 명확히 존재하지 않았기 때문에 위 EU 지침이 국내법화할 필요가 있었던 것임.

- 그러나, 다음과 같은 경우 성차별 금지 조항 적용이 원칙적으로 배제
 - (a) 상품 및 서비스가 오로지 또는 본래적으로 남성 또는 여성에게 지급되는 것이 합법적인 목적에 의해 정당화되고, 또 그 목적에 도달하는 방법이 불가결하고 적당한 경우
 - (b) 보험 법전 L. 제111-7조에 해당하는 경우, 즉 원칙적으로는 보험의 특별 지급 및 환급금 계산에서 남녀 차별이 있어서는 안되지만, 성별이 해당 보험의 대상 위험과 크게 관련이 있는 경우(예: 유방암 보험 등)
 - (c) 성별에 따라 학생들을 그룹화하는 교육 편성이 필요한 경우(예: 학생들의 체육과 성교육을 실시하는 경우 성별에 의한 일시적 분류 등)

4. 차별 사건 증언자에 대한 보호

- 차별 사건을 증언한 자에 대한 보복 조치로부터의 보호를 규정(제3조)
 - 즉, 차별을 직접 받은 자 또는 차별 사건을 목격한 자가 차별 사건을 다루는 기관에 그 차별 사건에 대한 증언을 하는 경우 차별을 행한 자로부터 보복을 받을 가능성이 있으므로 이러한 보복 조치에 대해 법적인 보호를 규정할 필요 제기
 - 프랑스 법률은 이 점에 관하여 법률상 규정을 두고 있었는데, 노동 법전 L. 제122-45조에서 “(차별을 구성하는) 사건에 대해 증언 또는 그것을 상세히 말했다는 이유로 어떠한 근로자도 징계를 받거나 해고 또는 차별적인 조치의 대상이 되어서는 안된다”라고 규정
 - 그러나 동 규정만으로는 충분치 못하다는 유럽위원회의 지적²⁰⁾

20) 유럽위원회는 첫째, 프랑스법은 차별 사건에 관하여 증언 또는 상세히 말한 자에 대하여, 예를 들면 회사 등이 징계 처분을 채택하는 것을 금지하고 있지만 이는 충

에 따라 “차별 사건에 대해 양심에 따라 증언한 자 또는 그 문제에 대하여 상세히 말한 자는 그것을 이유로 불리하게 취급당해서는 안된다”라고 규정

5. 성차별 사건에 관한 입증 책임의 전환

□ 입증 책임의 전환을 규정(제4조)

- 입증 책임의 전환과 관련해서는 원래 성별에 근거한 차별 사건의 입증 책임에 관한 1997년 12월 15일 이사회 지침 [97/80/EC]이 있으며, 이것이 위의 노동 분야에서 「성차별 금지 지침」[2006/54/EC]으로 통합되어 제19조²¹⁾에 규정된 것을 국내법화 한 것임
- 특히, 노동 환경에서의 성차별 사건에 관하여 입증 책임을 피해자로 추정되는 원고가 아니라 차별을 행한 피고 측으로 하여, 피고가 차별 사건이 없었음을 증명해야 한다고 규정

제 3 절 차별철폐청(HALDE) 설치법

1. 입법 배경

- 프랑스가 차별철폐청(HALDE)이라는 차별방지기구를 설립한 것은 국내적인 사정과 국제 사회의 요청에 따른 것

분하지 않기 때문에 「어떠한 불리한 취급도」금지되어야 할 필요가 있다는 점. 둘째, 프랑스 법률은 차별 당사자가 차별 사건에 대해 증언 또는 상세히 말한 경우에 대하여 법적 보호를 제공하는 것에 중점을 두고 있으나 EU 지침이 요구하는 것은 차별 사건을 받은 당사자뿐만 아니라 차별 사건을 목격 또는 청취 등을 한 자(즉, 타인)에 대해서도 법적 보호를 해주어야 한다는 점 등을 지적하였음

21) 제19조는 “회원국은 국내 사법제도에 따라 균등 대우 원칙이 적용되지 않아 부당히 취급되고 있다고 생각하는 모든 사람이, 법원 또는 기타 권한있는 기관에 대하여, 직접 또는 간접 차별이 존재해 왔음이 추정되는 사실을 입증하면, 평등 대우 원칙의 위반이 존재하지 않았다는 점은 피고가 증명할 것을 확보하기 위하여 필요한 조치를 행한다”라고 규정.

(1) 국내 정세

- 프랑스에는 원래 차별에 대한 투쟁을 수행하는 독립 기관이 존재하지 않았음
 - 차별에 대한 정책이 전혀 없었던 것은 아니고, 다양한 기관에 차별 방지 임무를 부여하고 책임 소재를 명확히 하지 않았던 것임
 - 예를 들면, 외국인의 사회 통합과 차별 문제에 대해서는 사회관계 담당 부서가 주로 담당하고, 장애인에 대한 차별에 대해서는 장애인에 대한 부서 간 연락 회의 등이 담당하고 있었음
 - 이와 같이 책임이 분산되어 있는 상황을 개선하기 위하여 차별 문제를 포괄적으로 다루는 차별 방지기구가 설립되었음

(2) 국제 정세

- 국제연합의 「시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 (자유권 규약)」 제2부 제2조 【체결국의 실시 의무】 제1항은 인종, 성별 등에 의한 차별 금지를 규정
- 또한, 제3항 제(b)호에서는 “구제 조치를 구하는 자의 권리가 권한 있는 사법, 행정 또는 입법상 기구 또는 국가의 법제로 정하는 다른 권한있는 기관에 의해 결정될 것을 확보하고 사법적 구제 조치 가능성을 발전시킬 것”을 규정하여, 해당 규약의 조약국이 국내에 차별방지기구를 설립하도록 요구
- 유엔 인권위원회는 1997년 프랑스에 대하여 이와 같은 차별 방지 기구의 설립을 권고

- 유럽 공동체 설립 조약 제13조를 충족하는 EU 지침 중에서도 [2000/43/EC] (인종 차별 금지 지침) [2002/73/EC] (젠더 지침), [2004/113/EC] (물품·서비스 분야에서 성차별 금지 지침)이 차별 방지기구의 설치를 요구하였음

2. 주요 내용

- 외국인, 인종, 성별 등 분야별로 분산된 차별금지 및 대응 관련 기관들을 차별철폐를 위한 단일의 독립행정청인 ‘알드(HALDE)’로 통합 설립(2004년 12월 30일 HALDE 설치법)
 - 알드의 설립 배경은 무엇보다 사법적 구제절차가 가지는 비효율성에 대한 대응으로 독립행정청을 통한 준사법적 권한의 행사 필요성이 제기된 데 따른 것임
- 차별방지기구는 독립행정청이며(제1조), 합의제 기구(제2조)임
 - 11명의 위원과 자문 위원회로 구성되며 알드 위원은 각각 대통령, 상·하원 의장 및 콩세이데따, 대법원 등에 의해 지명
- 알드는 정보 및 문서의 요구, 알드 직원에 의한 현장 검증 및 현장 심문 권한 등 심리에 필요한 광범위한 조사권한은 물론 차별 관련 사건을 심결하는 준사법적 권한을 행사
 - 창립 당시 권고 기능 정도의 권한을 가지고 있었으나 이후 소추 기능과 화해 권고 기능 등 실효적이고 강력한 권한이 부여됨
- 알드의 화해 제안에 대한 차별행위자의 거절, 미이행 등에 대하여 알드는 이를 담당 검사에게 고지하거나 알드 스스로 직접 소환하는 등의 방법으로 공적 조치를 취할 수 있도록 하고 있음.
- 최근 알드는 프랑스내 여타 인권보장기구를 통합한 ‘권리방어청’에 흡수 통합되었으며, 그 기능이 보다 강화됨

- ‘권리방어청’은 차별시정권고를 받은 가해자에 대한 강제명령권을 가지며, 가해자가 증거를 훼손할 우려가 있는 경우에 사전 통지없이 현장실사를 할 수 있는 권한이 부여되는 등 종전의 알드보다 강력한 권한을 가지고 있음

(※기타 알드에 관한 상세는 제3장 참조)

제 4 절 무명이력서 제도

1. 개 념

- 무명이력서 제도는 고용상의 차별 문제를 해소하기 위해 취업 지원 이력서에 지원자의 능력과 관련된 사항 이외에 이름, 피부색 등 신상과 관련된 사항을 나타내지 않는 것을 의미함²²⁾
 - 프랑스 정부가 이 제도를 추진하기 시작한 것은 2006년부터임
 - 현 사르코지 정부가 구체화시킨 안에 따르면 무명이력서에는 지원자의 성명, 주소 및 전자적 주소(이메일, 블로그, 개인 홈페이지 등을 포함), 성별, 출생일, 출생지, 나이, 국적, 가족 사항을 나타내지 않는 것으로 되어 있고 경우에 따라 사진도 첨부하지 않음
 - 이 제도를 통해 피부색, 외국식 이름, 부정적 이미지를 가진 거주지, 나이 등과 관련된 취업 및 고용상의 차별 행위를 해소할 수 있을 것이라는 기대를 받고 있음²³⁾(취업 희망자들에게 취업 기회를 균등하게 확보해 주고자 하는 것)

22) 프랑스 상원에서 주관하여 2009년 12월에 발표된 무명이력서 제도 비교법제 연구에 따르면 유럽 주요7개국 가운데 벨기에가 유일하게 이 제도를 행정 부문에 한하여 의무화하고 있음. 독일에서는 이 제도의 실효성 검증을 위해서 주요 5개 기업에서 1년동안 제도를 시험적으로 시행하고 있음.

23) 프랑스 정부 공식 인터넷 사이트(<http://www.gouvernement.fr>) 참조.

2. 도입 및 시행과정

□ 도입 배경

- 프랑스 보험업계의 유명 대기업인 ‘악사(Axa)’기업의 감사위원장(conseil de surveillance)이었던 ‘끌로드 베베아흐(Claude Bébéar)’가 2004년에 총리에게 제출한 보고서(‘색깔에 따른 프랑스의 기업들’)에서 제안²⁴⁾
 - 이 보고서에서 그는 고용상의 차별을 해소하고 인재 개발의 다양성을 확보하기 위해 이력서를 무명화하는 것을 제안
 - 즉, 이력서에 지원자의 이름, 나이, 주소와 같은 정보는 드러내지 않고 직업과 관련되는 교육 내용이나 전문 자격과 관련된 내용들만 표시함으로써 취업의 첫 단계에서 생길 수 있는 차별의 문제를 해소하고자 하는 것임
- 이 후 무명이력서 제도는 ‘기회 균등을 위한 2006년 3월 31일 법률’에서 처음으로 법제화
 - 이 법률은 2005년 가을에 프랑스 전역의 도시외곽 지역에서 일어났던 소요사태가 계기가 되어 제정된 법률임
 - 차량 방화, 대중 교통 수단 및 공교육 관련자에 대한 공격 등의 폭력 행위를 동반하며 국가의 중대한 위기 상황에서 발령되는 ‘긴급 상황(état d’urgence)’까지 선언되게 했던 이 소요는 프랑스 사회를 혼란과 충격에 몰아 넣으면서 프랑스 사회가 안고 있는 인종 갈등 및 불평등 문제를 여지없이 드러냈음
 - 이에 대한 대응책으로 총리의 주도하에 프랑스 정부는 ‘기회 균등을 위한 2006년 법률’을 통해 고용과 교육 관련 일련의 정책을 내놓게 되는데 이 가운데 무명이력서 제도가 포함

24) <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/044000573/0000.pdf>.

□ 제도 시행과정

- 위와 같은 배경에서 무명이력서 제도는 ‘기회 균등을 위한 2006년 법률’ 제24조²⁵⁾에 규정되고 이에 따라 노동법전에 편입되었음
 - 이 법률은 프랑스의 고용 평등 정책에서 핵심적인 역할을 하고 있는 ‘차별철폐청(HALDE)’ 기구의 권한을 강화하는 내용도 포함하고 있으며 고용과 관련된 불평등을 근본적으로 해소하기 위해서 교육 제도를 보완, 개선하는 다양한 내용을 담고 있음
 - 동 법률에서는 종업원이 50명 이상인 회사들은 무명이력서 제도를 적용하도록 강제
 - 이 제도의 실효성을 담보하기 위한 제재 및 강제 수단 등을 구체적으로 정하는 것을 콩세이데따에 위임
- 그러나 무명이력서 제도의 의무화 움직임은 고용 활동의 자율성을 제한받게 된 고용주들의 강한 반감을 사게 되었고 콩세이데따가 시행령의 제정을 계속 미룸으로 인해서 유명무실해짐
- 수많은 찬반 논쟁을 야기하며 오랫동안 사문화되었던 무명이력서 제도가 다시 한번 논의되기 시작하는 것은 2008년 말 사르코지 대통령에 의해서임
 - 니콜라 사르코지 대통령은 2008년 12월 17일 한 연설에서 프랑스 사회의 다양성을 진전시키기 위해 무명이력서 제도를 ‘모

25) « 제24조 노동법전의 제121-6조 다음에 아래와 같은 내용으로 제121-6-1조를 삽입한다. ‘제121-6-1조 50명 이상의 종업원이 근무하는 사업장은 제121-6조에서 정하고 있는 취업 희망자가 제출하는 서면을 무명으로 처리된 조건 하에서 검토하여야 한다. 이 조항에 대한 세부적인 시행 내용은 콩세이데따의 데크레로 정한다.’» (원문 « Après l'article L. 121-6 du code du travail, il est inséré un article L. 121-6-1 ainsi rédigé : « Art. L. 121-6-1. - Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, les informations mentionnées à l'article L. 121-6 et communiquées par écrit par le candidat à l'emploi doivent être examinées dans des conditions préservant son anonymat. Les modalités d'application du présent article sont déterminées par décret en Conseil d'Etat. ») 이 조문은 2011년 4월 현행 노동법전에서는 ‘법률 제1221-7조’로 규정되어 있음

든 고용주들이 진지하게 고려해 주기'를 희망한다고 밝히고, 이 제도를 다시 한번 추진하기 위해서 100여개의 기업을 대상으로 실효성 검증을 수행할 계획을 밝혔음

- 이에 따라 총리 직속의 '다양성과 기회 균등을 위한 특별위원회(이하 '다양성 위원회')²⁶⁾'가 설치되었고 이 위원회가 무명이력서 제도의 실효성 검증 계획을 주관하게 됨

□ 실효성 검증

- 실효성 검증에 나선 사르코지 정부의 복안은 검증의 결과를 바탕으로 무명이력서 제도 실행을 일반화시키고자 하는 것이었음
 - 검증은 2009년 11월 3일 시작되었는데 당초 계획에서는 빠리를 비롯한 6개의 광역자치단체²⁷⁾에서 선정된 49개 주요 기업들과 지원하는 기업을 대상으로 6개월동안 실시하기로 계획
 - 결국에는 행정서비스 기관인 고용 진흥원²⁸⁾이 주축이 되어 8개의 광역자치단체에 산재된 기업을 대상으로 '경제와 통계 자료 연구센터²⁹⁾' 및 '파리 경제학회³⁰⁾'가 검증을 수행
 - 참여하는 기업들에게는 제도 실행을 돕기 위해서 특정 시스템을 통해 이력서를 무명화시켜주는 기술적 지원도 제공

26) 본 위원회의 원어 명칭은 « Commissariat à la diversité et à l'égalité des chances ». 이 위원회에는 노동부 장관, 이민 담당 장관, 고용 정책실장이 참여하고 저명 실업인인 야지드 사베그(Yazid Sabeg)가 위원장을 맡았음

27) 6개의 광역자치단체(Départements)는 다음과 같다. La Seine-Saint-Denis, le Nord, le Rhône, les Bouches-du-Rhône, le Bas-Rhin, la Loire-Atlantique.

28) Pôle emploi. 고용 지원 서비스 개혁의 일환으로 기존의 '국립 고용국(Agence nationale pour l'emploi)'와 '상공업 고용 진흥협회(Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce)' 조직망을 통합하여 2008년 12월 사르코지 대통령에 의해 창립된 기관으로 법형식은 행정적 영조물법인에 해당.

29) '국립 통계, 경제 연구 기구 (Institut national de la statistique et des études économiques)'에 소속된 연구기관.

30) École d'économie de Paris. 2006에 설립된 경제관련 고등 연구 수행을 위한 연구자 연합.

- 이 검증을 통해 사르코지 정부는 다음과 같은 결과를 기대
 - 첫째, 이 검증의 결과를 바탕으로 기존에 법률에서 정한 바와 같이 50인 이상 사업장 전체를 대상으로 무명이력서 제도를 의무화하기 위한 시행령을 마련해야 할 것인지 결정하는 것
 - 둘째, 무명이력서 제도를 사용했을 때 나타나는 효과에 대한 구체적 수치 및 이와 관련된 자료 확보
 - 셋째, 기업들에게 제공할 무명이력서 제도 활용 가이드 작성
- 당초에 위원회는 2010년 가을께 검증 결과를 발표할 수 있을 것으로 예상했으나 미리 선정된 49개의 기업 이 외에 검증 참여 요청을 받은 1만 9천여 기업 가운데 당초 정부의 예상을 훨씬 넘는 800여개 기업이 지원함으로써 검증 결과 발표는 2011년 1월로 미루어 졌다가 결국에는 2011년 4월에 가서야 이루어 짐

3. 검증 결과

- 정부의 제도 의무화 의지와는 반대로, 발표된 결과는 전체적으로 제도의 효율성에 대해 부정적인 것이었음
 - 무명이력서 제도가 오히려 이민자들과 ‘민감 지역³¹⁾’ 출신자들의 취업에 불리하게 작용하였음
 - 구체적으로, 무명 처리하지 않고 이력서를 제출했을 때는 이들 잠재적 차별 피해자들은 10명 가운데 1명, 일반 지원자들은 8명 가운데 1명 정도가 서류 전형에 통과한 것으로 나타난 반면, 이력서를 무명처리한 결과, 전자는 22명 가운데 1명, 후자는 6명 가운데 1명이 1차 전형을 통과하는 것으로 조사됨

31) Zone urbaine sensible (ZUS). 직역하면 ‘민감한 도심 지역’으로서 도시화 관련 정책의 우선 고려 대상이 되는 지역 즉, 잠재적 차별 피해자들이 주로 거주하는 주거 지역.

- 그럼에도 불구하고 이 제도는 채용 담당자들이 자신과 비슷한 조건을 가진 지원자들을 선호하여 특혜를 주고자 하는 경향성을 줄이는 효과가 있었음
 - 즉, 채용 담당자들은 주로 자신과 동성의 지원자나 동연배의 지원자를 더 뽑게 되는 경향성이 있는데 이러한 문제를 해소하는데 기여
 - 구체적으로 일반 이력서의 경우 남성은 6명 중에 1명, 여성은 27명 중에 1명이 서류 전형을 통과한데 반해 무명이력서를 쓴 경우에는 남성은 13명 중 1명, 여성은 6명 중 1명이 1차 전형을 통과한 것으로 조사됨
- 이러한 검증 연구의 결과는 이 검증을 실행한 연구자들도 예상치 못한 것이었는데, 연구 보고에 따르면 이는 이력서에 나타난 불리한 환경이 지원자가 갖고 있는 불리한 점들을 더 너그럽게 판단하도록 해 주는 효과가 작용한 때문일 것이라고 추측
 - 예컨대 민감 지역 출신자의 이력서에 나타난 학업 과정에서의 공백, 경력의 부족 등의 약점은 이들이 어려운 환경에 있다고 할 때 이해되는 것이지 이러한 환경에 대한 정보가 가려진다고 유리할 것이 없다는 것
 - 또한 외국인의 경우 서류의 형식이 상대적으로 잘 갖추어지지 못했거나 서술 및 표기에 있어서 철자법이 틀린 문제에 있어서, 지원자가 외국인이라는 사실이 표시되어 있을 때 이러한 문제가 보다 덜 심각하게 인식될 수 있다는 것

4. 시사점

- 전체적으로 그 효과성에 부정적인 평가를 내린 대단위의 검증 연구에도 불구하고 제도의 옹호자들이 이 제도를 포기하기에는

제도가 갖는 의미가 큼

- 지속적으로 이 제도 시행을 주장해 오고 있는 프랑스 내 유명 반인종차별 단체인 ‘인종차별 SOS’는 이 검증 결과가 논리적으로 모순적이라고 비판하며 이 검증의 신뢰 가능성에 문제를 제기
 - 대통령 선거를 1년여 앞둔 프랑스에서 이 제도가 정치권 논쟁의 핵심으로 떠오르고 있는 가운데 ‘사회당’은 무명이력서 제도 일반적 의무화를 내년 선거의 공약으로 검토하고 있는 것을 보아서도 무명이력서 제도가 갖는 사회적 영향력과 매력을 익히 짐작할 수 있음
 - 그러나 한편으로는 그만큼 혁신적이고 매력적이기 때문에 이를 과장하거나 정치적으로 악용될 위험성이 많다는 점에 주의하여야 함
- 무명이력서 제도 탄생의 근원지가 된 프랑스의 유명 보험회사인 ‘악사(Axa)’는 2005년부터 무명이력서 제도를 선도적으로 활용
- 영업직 부문의 채용에 있어서 기업 자체의 무명이력서 형식을 활용하여 최근에는 신규채용의 20% 이상이 무명 이력서 제출 지원자들로 채워지고 있음
 - ‘악사’는 위와 같은 채용 결과에 대단히 만족한다고 밝히면서 앞으로 이 제도의 활용 범위를 행정직 부문으로 확대할 것이라고 밝히고 있음
 - 그런데 ‘악사’는 무명이력서 제도를 활용한다고 해서 모든 지원자에게 의무적으로 이력서를 무명화할 것을 강요하지는 않음³²⁾
 - 즉, 명백히 불리한 신상의 특징이 있는 지원자들에게 이를 무명화하여 자신의 능력만으로 평가받을 수 있는 길을 열어 놓는다는 것이 중요하다고 밝히고 있음

32) Cité dans Laetitia Van Eeckhout, « Relance du CV anonyme, outil de lutte contre la discrimination à l'embauche », *LeMonde* du 4 novembre 2009.

- 실효성 검증 계획을 담당했던 ‘다양성 위원회’의 위원장 역시 ‘무명이력서 제도는 제도 자체가 어떤 목적인 것이 아니며 다만, 편견없이 지원자를 대할 수 있도록 해 줌으로서 이들 지원자들에게 취업의 첫 관문에 놓여있던 벽을 허물어 주는 유용한 장치’가 될 수 있다고 밝히고 있음³³⁾
 - 즉, 무명이력서를 일반화하여 의무적으로 사용하도록 하는 것이 최종 취업 결과에서까지 차별의 결과를 일소해 줄 묘책처럼 인식되어서는 안된다는 것임

- 요컨대 고용 차별 해소 정책을 모색하는 입장에서는 프랑스의 무명이력서 제도가 일견 취업 분야의 차별을 해소해 줄 매력적인 제도로 보일 수 있음
 - 다만, 제도의 모국인 프랑스에서도 일반적 의무화 여부를 놓고 최초 법제화로부터 현재까지 5년 넘게 고심을 거듭하고 있다는 점을 기억하여 충분한 시간적 여유를 갖고 신중히 제도를 검토하여야 할 것임

33) *Ibid.*

제 3 장 차별철폐청(HALDE)

제 1 절 개 관

1. 개 요

- 차별철폐청(HALDE, 알드)은 평등과 차별 철폐를 위하여 2004년 12월 30일 법률에 의해 창설된 프랑스의 독립행정청으로서 차별 행위를 통제하는 기능과 평등을 신장시키는 기능 수행
 - 알드는 제반 법률과 국제 규범에서 금지하는 일체의 직간접적 차별 행위 일체에 대해 임무를 수행
 - 또한 정보를 수집하거나 연구를 수행하고 좋은 사례를 발굴하는 등 사회적 소통의 방법을 통해 평등을 신장시키는 역할
- 알드가 내리는 결정에 비록 법적으로 기판력이나 집행력은 없지만 알드는 설립 이후 프랑스 사회에서 빠르게 영향력을 확보하게 됨
 - 이는 알드에 청구되는 심사 청구(réclamations)의 건수를 보아서도 알 수 있는데 2005년 3월 8일 설립부터 2005년 말까지 1410건, 2006년에 4058건, 2007년에는 6222건, 2008년에는 7788건의 심사 청구가 접수되었으며 2010년 연보에는 지난 5년간 3만건의 심사 청구를 접수한 것으로 발표
 - 이러한 심사 청구 중에서도 매년 절반에 가까운 비중을 차지하는 내용은 고용 분야에서의 차별 사건임(즉, 프랑스 사회에서 고용 차별을 해소하기 위한 핵심적 제도가 바로 독립행정청인 알드임)

2. 법적 근거

- 알드의 설립 근거 법률은 위와 같이 2004년 12월 30일 법률 제 2003-1486호
 - 이를 구체화하여 알드의 조직, 구성 및 작용을 정하고 있는 기본 법령으로 2005년 3월 4일 데크레 제 2005-215호가 있음

3. 구성

- 알드는 11명의 알드 위원과 자문 위원회로 구성되는데 알드 위원들은 각각 대통령, 상원과 하원의 의장 및 콩세이데따, 대법원 등에 의해 지명됨(합의제 행정기관)
 - 자문 위원회는 외부 인사들이 알드의 활동을 보조할 수 있도록 하는 기능을 담당

제 2 절 알드의 권한

- 창립 당시 알드는 기본적으로 권고 기능과 몇 가지 추가적 권한 보유
 - 기본적인 권한은 피해자의 심사 청구를 받거나 직권으로 차별이 의심되는 사건을 발굴하여 필요한 조사, 심리를 수행하고 그 결과에 따라 가해자에 대하여 권고를 발하는 것임
 - 이러한 기본적인 기능에 더하여 피해자 조력 기능(médiation), 법원 급속 심리에의 이송 등의 권한 보유
 - 그런데 2006년 3월 31일 법률 제2006-396호³⁴⁾에 의해 소추기능과 화해권고 기능을 추가로 갖추게 됨으로서 강력한 영향력 확보

34) 이 법률은 ‘무명이력서’ 제도를 법제화한 법률이기도 하다.

- 알드는 11명의 위원으로 구성되는 위원회의 의결을 통하여 주어진 권한을 행사하며, 이들을 법적 성격에 따라 구분해 보면 다음과 같음³⁵⁾
 - 심사 청구된 개별적 사안에 대해 해결책을 제시하기 위해 내리는 비사법적 개별적 결정
 - 정부와 의회의 평등 및 차별 철폐에 관한 모든 활동에 대한 임의적 자문
 - 정부, 지방자치단체 및 기업 등에 대해 발하는 차별 행위 시정 및 예방을 위한 권고³⁶⁾

1. 심리 청구 접수(La saisine de la Halde)

(1) 피해자에 의한, 피해자를 위한 심사 청구

- 누구나 스스로 차별을 받았다고 생각하면 직접 알드에 심사를 청구하거나 또는 국회의원 내지 유럽연합 프랑스 대표를 통하여 심사를 청구할 수 있음
- 또한 차별 철폐를 위한 공익 단체들도 피해자의 동의만 있다면 심사를 청구할 수 있음
 - 다만 이때 단체는 문제의 사건이 발생할 당시로부터 최소 5년전에 등록이 되어있어야 하며 정관에서 그 설립 목적이 해당 차별 행위 철폐와 관련 피해자를 돕기 위한 것임을 정하고 있어야 함
- 청구는 서면으로 이루어지며 차별행위를 야기한 것으로 주장하는 직간접의 사실행위를 적시하여야 함

35) Juliette LENOIR, sélection et analyse des grandes délibérations de la Halde dans le domaine de l'emploi, mémoire 2008-2009 de l'Université Paul Cézanne, pp. 13-14.

36) 다만, 이러한 결정 일체 대해 법령에서는 별도의 개념 정의없이 모두 심결(délibération)이라고 칭하고 있음

- 이렇게 제기된 청구가 접수되면 알드는 청구 주체에게 서면으로 접수 사실을 통보³⁷⁾
- 만일 알드가 해당 사건을 자신의 심리 권한에 속하지 않는 것으로 판단하거나 사실관계가 명백히 이유없다고 판단할 때에는 이러한 내용을 청구인에게 통보
- 심리가 진행되면 그에 따라 청구인에게 진행 상황을 통보

(2) 직권 심리

- 알드는 피해자가 직접 청구하지 않더라도 직권으로 차별이 의심되는 행위를 심리의 대상으로 삼을 수 있음
- 다만 피해자에게 이 사실을 알려야 하며 이에 대해 피해자가 반대하지 않아야만 함

(3) 심리 청구 접수의 효과

- 피해자가 알드에 심리를 청구하여 이 청구가 접수되었다고 해도 민형사 소송 및 행정심판이나 행정소송을 제기할 수 있는 기한인 제척기간의 진행이 정지되는 것은 아님
- 이 때문에 알드에서 심리가 진행될 경우에 청구인의 청구권 행사에 혼동을 초래하지 않기 위하여 위에서 쓴 바와 같이 청구인에게 각 소의 제척기간을 알려야 하는 의무가 발생

2. 알드의 조사권

- 알드는 심리에 필요한 광범위한 조사권한을 보유
- 이 조사권한에는 정보 및 문서의 요구는 물론 필요한 경우 알드 직원에 의한 현장 검증 및 현장 심문 권한까지 포함

37) 이때 신청인의 제출로부터 접수까지 정해진 기한은 없음

- 알드는 심결의 신뢰성을 담보하기 위해서 이 정보 조사권을 최대한 활용
 - 알드가 수집한 정보들은 피해자의 입장에서는 추후에 법정 소송에서 증거로 원용할 수 있기 때문에 알드의 조사 활동은 대단히 중요한 영향력을 가짐³⁸⁾
- 알드가 수집한 정보가 소송 중에 개입되는 절차에 관해서 알드 설립 법률에서는 법원이 알드에 요청하는 경우에만 가능한 것으로 규정
- 그러나 2006년 법률 개정을 통해 알드는 자신이 관여했던 분쟁이 소송으로 이어졌을 경우에 법원의 요청이 없이도 직권으로 이 소송에 개입하여 수집한 정보를 법원에 제출할 수 있는 권한을 갖게 되었음
- 이렇게 알드가 법정에 ‘조사 결과 보고(observation)’의 형식으로 제출하는 정보들은 법적으로는 어떤 사법적 효력도 갖고 있지 않음
- 그럼에도 불구하고 알드가 2008년 연보에서 발표한 다음의 수치가 시사하는 바와 같이 알드의 보고는 법원의 결정에 상당한 영향을 미치고 있음

제1심에 알드의 보고가 제출된 소송에서 판결과 보고의 일치 관계								
2005			2006			2007		
일치	불일치	계류	일치	불일치	계류	일치	불일치	계류
1	0	0	29	6	13	65	15	35

38) Juliette LENOIR, sélection et analyse des grandes délibérations de la Halde dans le domaine de l'emploi, mémoire 2008-2009 de l'Université Paul Cézanne, p. 17.

(1) 정보 수집

- 알드는 위원회에 접수된 모든 사실 관계에 관련된 정보를 수집할 수 있음
 - 자연인, 법인을 불문하고 알드 심리에서 문제된 모든 사법(droit privé)상의 주체에 대해 관련된 사실에 대한 설명을 요구할 수 있음
 - 매체의 형식에 관계없이 모든 형태의 정보와 문서를 요구할 수 있음
 - 해당 심리 진행에 필요하다고 판단되는 모든 사람(법인을 포함)에게 심리를 참관(Demande à entendre)할 것을 요구할 수 있음
- 알드가 누군가를 지명하여 설명을 요구하고자 할 때는 미리 15일 이상의 기간을 정하여 심문을 받을 사람에게 그 내용을 고지하여야 함

(2) 정보 추심(Mises en demeure)과 급속 심리 절차로의 이송

- 위와 같은 설명이나 자료 또는 현장 청문(L'audition)에 당사자가 적절히 응답하지 않을 경우에 알드는 일정기간을 정하여 응답할 것을 서면으로 독촉할 수 있음(‘수신확인 등기우편’³⁹⁾)
 - 이러한 독촉에도 불구하고 정해진 기간 내에 당사자가 여전히 적절한 반응을 하지 않는 경우에 알드는 급속 심리 절차로 사건을 이송할 수 있는 권한을 보유

39) 프랑스 우체국에서 제공하는 등기 우편에는 두 가지 즉, 수신 확인서가 첨부된 것과 첨부되지 않은 것이 있음. 전자는 수신자가 우편물을 수신하면 우편물에 붙어 있던 수신 확인서에 수신자의 수신을 확인한 내용을 기재하여 우체부가 발신자에게 다시 발송해 주어서 발신자는 수신자의 수신을 확인할 수 있음. 이를 ‘수신확인 등기우편(La lettre recommandée avec avis de réception)’이라고 함.

- 이 경우 알드는 적절한 강제 조치를 담당 판사에게 청구하게 되고 필요에 따라 벌금으로 강제하기를 요청할 수도 있음

(3) 현장 실사(vérifications sur place)

- 알드는 구성 위원이나 직원을 선정하여 문제가 된 사건의 사실 관계 확인을 위해 사무실, 대중 교통 수단 내와 같은 사건의 현장에서 사실 관계 확인 작업을 수행할 수 있음
 - 이러한 현장 실사는 심지어 접근이 제한되어 있는 전문 직업활동 공간에 대해서도 수행될 수 있음
 - 다만, 이를 위해서 미리 실사를 예고하고 동의를 구하여야 하며 실사 요원은 자신의 주거에 관할권을 가진 고등법원으로부터 이를 위한 특별한 권한을 부여받아야만 함⁴⁰⁾
- 이 실사 과정에서 관련된 정보를 제공할 수 있는 자는 누구나 실사의 대상이 될 수 있는데 실사의 결과는 서면 보고서로 작성됨
 - 이 보고서는 관련자들에게 수신확인 등기우편으로 발송되고 최소 10일 이상의 기간을 정하여 이와 관련된 의견을 진술할 수 있는 기회를 주게 됨⁴¹⁾
- 실사의 대상이 되는 공간의 책임자가 실사를 거부할 경우에는 알드는 급속 심리 판사에게 실사 허용을 요청하는 재판을 청구할 수 있음
 - 판사가 실사를 허용하게 되면 실사는 이 판사의 권한과 통제하에 이루어지게 되고 판사도 실사 과정에서 관련된 장소를 방문할 수 있으며 실사 과정에서 언제든지 실사의 중지나 정지를 명할 수 있음⁴²⁾

40) 법률 제8조, 2005년 3월 4일 데크레 제 2005-215호, 제26조.

41) 2005년 3월 4일 데크레 제 2005-215호, 제23조.

42) 2006년 3월 31일 법률 제2006-396호, 제41조.

3. 조력 권한과 중재

- 알드는 차별을 당한 피해자가 필요한 서류를 작성하는 일을 돕거나 피해자의 상황에 적절한 소송 절차를 안내해 주는 등 다양한 형식으로 피해자를 돕는 역할도 하고 있음⁴³⁾
- 뿐만 아니라 알드는 알드가 알게된 차별 분쟁 사건에 대해 당사자의 동의하에 소송외의 분쟁 해결 절차를 스스로 진행하거나 또는 진행되도록 할 수 있음⁴⁴⁾
 - 알드가 중재(médiation)에 나설 경우, 알드는 일정한 자격 요건에 맞는 중재위원을 지정하고 3개월을 넘지 않는 중재 기간을 정하여 중재를 진행하게 됨
 - 이 중재 기간은 중재 위원에 의해 1회에 한해 재개될 수 있음
 - 중재 위원은 당사자들을 소집할 수 있고 당사자들의 동의하에 제3자의 진술도 들을 수 있음
 - 중재 절차는 당사자 중 일방의 의사나 중재 위원에 의해 결정으로 절차 중 언제든지 종결될 수 있음
 - 중재 위원은 중재 임무가 완료되면 알드에 중재 결과를 통보
 - 중재 절차 중 중재 위원이 수집한 자료나 정보는 알드의 심리를 위해 수집된 정보와는 달리 추후의 민형사 및 행정 소송에 제출되거나 원용될 수 없음

4. 조정 및 소추 권한

- 알드 설립 법률이 정한 알드의 권한에 더하여 2006년 3월 31일 법률 제2006-396호를 통해 알드는 차별 행위 피의자에 대해 화

43) 2004년 12월 30일 법률 제2004-1486호, 제7조.

44) 2005년 3월 4일 데크레 제2005-215호, 제29조.

해를 권할 수 있는 권한을 부여받고 이 화해가 성립되지 않을 경우 차별 행위에 대해 특정한 공적 작용(action publique)을 행사할 수 있는 권한까지 갖게 됨으로서 영향력 강화

- 화해가 받아들여지면 검사가 이 화해 내용에 대한 사법적 집행을 제외하고는 해당 분쟁에 대한 더 이상의 다른 공권력 작용이 이루어 지지 못하도록 화해를 ‘확인’하게 됨

(1) 조정안 발의의 조건 및 한계

- 차별을 구성하는 사실들이 별도의 공권력 작용을 직접 초래하지 않은 한 알드는 차별 행위자에게 다음의 내용을 담은 화해안을 제시할 수 있음
 - a) 자연인의 경우 3000유로, 법인의 경우 15000유로 이하의 위자료
 - b) 피해자의 손해가 있는 경우 이에 대한 전보
- 위의 금전적 제재에 더하여, 또는 이를 대신하여 알드는 화해의 내용에 다음을 포함시키도록 제안할 수 있음
 - a) 알드가 지정하는 장소에 2개월 이하의 기간동안 분쟁과 화해에 대한 성명(communiqué)을 공시
 - b) 노동자 대표 기구에 대해 위의 성명을 공식 전달
 - c) 회사 내부에 화해 결정을 공시

(2) 조정안 제안

- 화해의 제안⁴⁵⁾은 해당사안을 맡은 알드 담당자를 통하여 차별행위자에게 제시되는데 수신확인등기우편을 통해서 보내질 수도 있음
 - 이 제안서에는 제안되는 화해의 내용뿐 아니라 분쟁을 야기한 차별행위가 구체적으로 명시되며 이 행위들의 법적 성격도 명시됨

45) 2006년 6월 1일 데크레 제2006-641호.

- 화해안에 성명의 공시나 대표 기구에 대한 공식 전달이 포함되는 경우에는 이 성명서가 공시 내지 전달되기 전에 당사자에게 먼저 전달되도록 함
- 화해 제안을 받는 당사자에게는 화해를 받아들이는 과정에서 변호사의 조력을 받을 수 있다는 사실이 공지됨
- 차별의 피해자가 화해를 승낙하는 방식에는 어떠한 제한도 없음

(3) 조정 성립과 승인

- 차별 행위자가 화해를 받아들이는 경우에는 이러한 내용의 구두 진술이나 서면이⁴⁶⁾ 피해자의 승낙과 함께 지역관할을 담당하는 검사에게 제출
 - 이에 따라 검사는 화해 승인 여부를 결정하여 신속히 알드에 그 결정을 알리게 됨
 - 검사가 화해를 승인하면 알드는 차별 행위자에게 화해 내용의 집행 방식과 기한을 적시한 서면을 송부
 - 이 서면에는 정해진 기간에 집행이 이루어 지지 않으면 직접 소환(citation directe)의 방식으로 공적 작용이 가해질 것을 적시하게 됨
- 당사자들의 동의로 이루어지고 검사가 승인한 화해가 전체 또는 일부 집행되지 않아 소송으로 이어지는 경우에는 위의 화해 집행 안내서류가 해당 법원에 전달됨
 - 법원은 이를 심리에 참작하여 결정 선고

(4) 조정 거부

- 차별 행위자가 알드의 화해 제안을 거절하거나 알드의 소집에 대해 응답하지 않거나, 또는 정해진 기한에 집행 의무를 이행하

46) 필요한 경우 불법행위 인정 내용을 포함.

지 않을 경우에 알드는 이를 담당 검사에게 고지하거나 알드 스스로 직접 소환의 방법으로 공적 조치를 취할 수 있음

- 예외적으로 의료상의 문제나 중대한 가정사 내지 직업적 사회적 사정에 의해 당사자가 정해진 기한에 집행의무를 다하지 못하는 경우에는 알드는 요청에 의해 6개월 이하의 기간동안 집행을 연장해 줄 수 있음

5. 권고 권한

- 알드는 위의 분쟁 및 소송과 직접 관련된 권한 이외에도 차별의 여지가 있는 사실이나 관행에 대해 권고를 발하고 이에 대해 일정한 영향력을 발휘할 수 있음
 - 즉, 알드가 어떤 차별적 사건이나 관행을 발견했을 경우 이에 대한 재발 방지를 위한 조치를 권하는 내용의 ‘권고’를 발하는 것임⁴⁷⁾
 - 권고를 받은 당사자는 알드가 정하는 기한 내에 권고에 따라 어떤 조치를 취했는지 설명하여야 함
 - 이 권고는 어떤 형태로든 일반 대중에 공포될 수 있는데 이 경우 알드는 적어도 15일 이전에 관련 당사자에게 공포 가능성을 알려야 함
- 만약 권고를 받은 당사자가 위의 설명을 하지 않거나 설명의 내용이 권고를 충분히 따르지 않은 것으로 판단되면 알드는 이에 대한 ‘특별 보고서’를 작성하여 이를 관보(journal officiel)에 게재할 수 있음⁴⁸⁾

47) 2004년 12월 30일 법률 제2004-1486호, 제11조, 2005년 3월 4일 데크레 제2005-215호.
48) 이에 관해서 자세한 내용은 2007년 3월 4일자 관보에 게재된 2006년 12월 11일 심결 제2006-290호를 참조.

- 콩세이데따에 따르면 알드의 권고는 그 자체로서는 항고소송의 대상이 되는 행정 결정이 아님
 - 알드가 심리 청구에 대한 후속 조치를 거절하는 결정도 마찬가지로 항고소송의 대상이 되지 않음⁴⁹⁾

제 3 절 알드의 주요 심결례 분석

1. 개 요

- 2009년 알드에 접수된 심사 청구(réclamation)가 2008년에 비해 21% 증가한 것으로 나타났으며, 그 가운데 고용 관련이 가장 많았음⁵⁰⁾
 - 인종적 출신(origine)을 이유로 차별받았다고 하는 사례가 가장 많았음(412건의 심결(délibération)이 행해짐)
 - 알드가 법원에 제출한 심결 역시 231% 증가(알드 심결이 법원에서 갖는 법적 지위에 대해 콩세이데따가 확인)
 - 알드의 심결을 따라 판결하는 비율이 점점 더 높아지고 있음

2. 심사 청구 현황

- 2009년 한 해 동안 접수 및 처리된 심사 청구의 건수가 10545에 달하여 2008년에 비해 21% 증가(2007년 대비 69% 증가)
- 전체 심사 청구 중 49%가 취업과 관련된 것으로서 알드 심사의 최우선 분야로 자리잡음

49) 공포된 공고에 대해 비록 당사자가 공포 결정에 대해 의의를 제기할 수 있다하더라도 공고가 일반 대중에 공포될 수 있다는 사실이 공고에 대한 위와 같은 소송 법적 성격에 영향을 미치는 것은 아님. CE, 13 juillet 2007, n° 297742, n° 294195, n° 295761, 이에 관해서 자세한 내용은 *Semaine sociale lamy*, n° 1319, p. 5 참조.

50) 이하는 2010년 3월 5일 차별철폐청(HALDE)이 발간한 연보(2009)를 요약·정리한 것으로 *La Semaine Juridique Social* n° 11, 16 Mars 2010, act. 127. 참조하였음.

- 이 가운데 3분의 2 이상이 직장 내 차별(이력 및 경력 관련)과 관련된 것이며 나머지는 취업과 관련된 것임
- 인종적 출신 (origine)과 관련된 차별이 가장 많음(28.5%)
 - 이는 인종적 출신 관련 심사 청구가 38%에 이르렀던 것에 비하면 다른 문제와 상당한 균형을 찾은 것임
- 건강 상태와 장애와 관련된 문제가 여전히 큰 비중을 차지(18%)
 - 성과 관련된 차별은 임신으로 인한 차별을 포함하여 9%에 이룸
 - 이상의 차별 내용은 2008년에 비해 각각 약 두 배 증가하였음.
- 그 다음으로는 노조 활동(6%), 나이(5.5%), 종교 및 신앙(3%), 성적 취향(2.5%), 가족 사항(3%), 외모(1.5%), 정치적 견해(1%)를 이유로 한 차별이 문제되었음
- 2009년에는 심사 청구자의 성비가 남성 56%, 여성 44%를 이룸.
- 30%의 심사 접수(saisine)가 온라인으로 이루어짐.

3. 심사 결과 현황

- 개 요
 - 접수된 10545건의 심사 청구 가운데 7231건(64%)의 청구가 형식 심사(recevabilité)에서 각하됨(이는 경찰에 제기되는 고소 가운데 형식상의 문제로 접수가 거절되는 비율과 비슷한 수준이라고 함)
 - 관련 기관 이송 1043건
 - 취하 708건
- 1752건의 청구(16%)만이 실질 심사로 이어짐(2008년 대비 75% 증가)

- 이 가운데 347건(20%)은 지역 담당자에 의해 심사되었고⁵¹⁾ 412건의 청구는 알드 위원회에 의한 심결로 귀결됨(2008년 대비 48% 증가)
- 알드 위원회의 심결을 거친 412건은 다음과 같음
 - a) 법원 소송에 제출되는 의견 212건(2008년 대비 231% 증가), b) 164건의 권고 및 의견, c) 19건의 중재, d) 14건의 법률 환기(상기), e) 12건의 검찰 이송, d) 8건의 형사적 화해, e) 7건의 기각, f) 3건의 급속 심리 이송과 즉결 심판

4. 주요 심결 내용⁵²⁾

(1) 건강 및 장애 상태 관련

- 2009년 알드는 특정 건강 상태에 적합한 근무환경을 마련해 주지 않는 것이 차별을 구성한다고 확인
 - 이 때 근무환경 정비는 ‘근로자 전문의’가 처방하는 바에 따른 정비를 말함(심결 제2009-128호)
 - 노동 법원(conseil de prud’hommes)에 관련한 의견을 제출
 - 장애를 이유로 한 직장 내 차별 부분에서도 알드가 중요한 심결을 발함(심결 제2009-241호)

(2) 성별과 임신을 이유로 한 차별 문제

- 알드는 노조 활동으로 인한 차별 문제에서 사용된 방법과 유사한 심사 방법을 고안

51) 알드는 정보 요청에 더 신속하게 반응하기 위해서 지역 담당관들을 설치함. 12월 말 109명의 지역 담당관이 설치되어 2008년 말에 비해 2배 증가됨. 지역 담당관들이 알드에서 심사한 청구의 20%를 담당함.

52) 상세 내용은 본 보고서 [부록 1: 2009 차별철폐청 심결례] 참조.

- 알드는 임신 상태를 이유로 한 차별뿐만 아니라 임금의 평등에 관한 의견 역시 여러 차례에 걸쳐 개진
- 알드가 행하여 노동법원에 제출한 한 조사에서는 고용주가 임신한 직원을 직업 활동 태만을 이유로 객관적 증거없이 해고하고자 한 사안에서 고용주가 임신 사실을 알고 있었음을 증명(심결 제2009-244호)
- 알드는 전문가의 확인을 통해 출산 휴가를 다녀온 직원들이 승진에 불이익을 받는다는 사실을 확인하기도 하였음(심결 제2009-404호)

(3) 나이 관련 차별

- 특정 분야(민간 분야에서 채용 공고나 경진대회 참가 자격 또는 공공 부문에서 고위직 승진 조건 등)에서 나이를 제한하는 것이 차별적임에도 불구하고 여전히 많은 사례가 행해지고 있음을 밝힘

(4) 종교 관련

- 종교 자유의 원칙이 적용되는 범위에 관해서 그 제한 범위와 함께 알드가 구체적으로 적시함(심결 제2009-311호)

(5) 기 타

- 한편 알드는 노동부 장관에게 ‘급여 금고’와 관련한 2005년 9월 14일 훈령을 수정하여 ‘비합법적으로 실제 근로와 유사하게 처리되는 모든 종류의 결근은 그와 같은 결과를 초래한다’는 것을 명시할 것을 권고함(심결 제2009-230호)

- 알드는 또한 총리 및 관련부처 장관과 남녀의 실질적 평등 실현을 위한 사회 각계의 주체들에게 의결 기관 구성에 있어서의 남녀 평등과 남성의 출산 휴가 개혁 등에 관한 권고를 발송함(심결 제2009-237호)
- 알드는 국가 주권 행사 및 공권력 특권과 관련된 분야를 제외하고는 국적을 이유로 한 고용상 제한을 두는 원칙을 철폐할 것을 권장함 (알드 권고 제2009-139호)

5. 심결에 따른 후속 조치

- 2009년 알드는 권고의 후속적 효과(특히 평등을 신장시키는 행정 법규나 사법 결정의 수정, 손해 배상 및 여러 활동 등)가 눈에 띄게 진보하였음
 - 검찰에 제출된 형사적 화해의 98%가 검찰에 의해 승인됨
 - 법원에 제출된 의견의 79%가 법원에서 같은 결정을 이룸
- 한편 법원에서의 알드의 지위와 역할이 콩세이데따의 2009년 10월 30일 결정에서 확인됨(심결 제2008-186호, 제2008-187호, 제2008-188호 참조)
 - 이 결정에서 콩세이데따는 행정법원의 소송에서 차별 피해자들은 증거 심리 절차에서 특정 부분 유리한 지위를 누린다고 결정함(콩세이데따 2009년 10월 30일 결정 제298348호 참조)
- 알드가 발한 권고에 따라 바뀐 법률, 행정법규와 전문직종의 관행 및 판례 가운데서 특히 2009년에는 다음의 사항을 강조함.
 - a) 공무원인 배우자가 사망한 경우 미망인에게 주어지는 재정적 이익에 있어서 혼인 관계가 일반 혼인인 경우와 약식 혼인(팍스

- : PACS로 맺어진 관계)인 경우 사이에 차이가 있던 것(사회보장 법전, 행정법규 제712-20조 : CSS, art. D. 712-20)을 가족 사항과 성적 취향에 근거한 차별이라고 지적한 알드의 심결에 따라 약 식 혼인의 관계에 있는 자에게 주어지는 혜택을 확대함(2009년 11월 20일 데크레 제2009-1425호 : D. n° 2009-1425, 20 nov. 2009)
- b) 2008년 12월 15일 심결 제2008-283호(JCP S 2009, act. 31)와 2009년 2월 2일 제2009-34호(모로코 출신의 농업 근로자 19인이 제기한 청구에 따른 심결)에 따라 부쉬-뒤-혼느 도에서 485건의 체류허가증이 발급됨
- c) 가족 재결합 절차 이외의 절차에 의해 프랑스에 입국한 외국 아동에 대한 가족 수당을 지급하지 않는 것이 차별적이라고 지적한 알드의 심결을 여러 고등법원(파리, 보르도, 아미앵, 베르사 이유)에서 고려함
- d) 지원자에게 주요한 « 발전 가능성 »을 요구한 것에 대해 나이를 이유로 한 간접적인 차별에 해당한다고 한 뿌와띠에 고등법원의 결정(알드 심결 제2009-20호에 따른 고등법원의 2009년 2월 17일 판결)
- e) 성별과 관련된 임금의 차별과 관련하여 보르도의 노동법원이 찬반동수에 이은 결정(2009년 10월 16일 결정)에서 알드가 제출한 비교 조사 자료와 해당 기업이 피해자에게 손해와 임금을 지급하도록 한 의견(알드 심결 제2008-73호)을 채택함
- f) 알드의 심결(알드 심결 제2008-29호)에 따라 몽펠리에 노동법원과 고등법원에서 성전환을 이유로 한 해고를 취소하도록 판결함
- g) 두건의 외모 관련 성희롱 사건에 대한 알드의 심결(알드 심결 제2007-251호와 제2007-252호)에 따른 ‘두아이’ 고등법원의 판결 (2009년 3월 31일 판결)

- h) 정년 퇴직 연금액 책정에 있어서 가입 기간 산정상의 일정 혜택을 모 (母)에게만 적용하도록 한 것이 가족 사항에 근거한 차별 행위라고 판단한 대법원(La Cour de cassation)의 판단(대법원 민사 제2부 2009년 2월 19일 판결 제07-20.668호, JurisData n° 2009-047192 ; JCP S 2009, act. 125. - 알드 심결 제2008-236호)
- 2010년 사회보장 법률이 이를 반영하여 사회보장 법전 법률 제 351-4조를 개정함. 이에 따라 기존 무료 ‘8 4반기’를 유지하되 부모의 성별과 관계없이 4 4반기는 출산과 육아 항목에 편성하고 4 4반기는 자녀 교육 항목에 편성함

6. 한 계

- 알드는 최근 기업들이 차별 해소 노력을 위한 점점 더 많은 선언들을 하고 있는 것에 비해 구체적인 실행은 이에 미치지 못하고 있음을 밝혀냄
 - 이에 따라 알드는 차별 철폐 노력과 기회 평등 분야에서 사회적 소통을 더 강화할 것을 권고함
 - 특히 이를 위하여 법적 의무 이외의 일반적 내지 특별한 동의, 협약 등을 체결해 내는 것, 감시 제도 및 관련 정책 평가와 관련한 소통을 더 강화할 것을 권고
- 그러나 알드의 권고들이 행정과 기업들의 복지부동 관행에 부딪혀 효과를 발휘하지 못함
 - 특히 다음과 같은 사항에서 알드의 권고가 후속적 효력을 발휘하지 못하고 그대로 머물러 있음
 - a) RATP(프랑스 지역 교통 담당 기관)와 SNCF(프랑스 철도청)가 정한 취업상의 나이 제한을 특별한 정당화 사유가 없는

한 차별적이라고 하여 삭제하도록 권고한 심결(심결 제2006-60호 등)

- b) 일반 사립 퇴직 연금 및 군인 퇴직 연금(및 후 순위자 승계 연금)과 군인 장애 연금의 승계 지급 가산에서 국적을 이유로 한 대우의 차이가 차별적이라고 지적한 심결(심결 제2007-44호)
- c) 국방부 장관이 특정 혜택을 받는 조건에 있어서 약식 혼인(PACS : 팩스 제도에 따른 동거 신고)을 한 부부에게는 일반 혼인을 한 부부보다 더 긴 동거 기간을 요구한 것이 성적 취향을 이유로 한 차별이라고 하여 이의 시정을 요구한 결정(심결 제2007-156호)
- d) RSA(적극 연대 수당)⁵³⁾를 25세 미만의 자에게 확대할 것과 동거자, 배우자 등을 요구한 조건이 차별적임을 지적한 알드의 결정 (심결 제2008-228)
- e) 특정 직업에 있어서 국적을 이유로 한 지원 자격 제한에 대한 차별성 지적(국가 주권의 행사와 공권력의 특권에 관련된 직업을 제외하고)한 알드 심결(심결 제2009-139호)

제 4 절 통합조직인 권리방어청의 설립

1. 최근 변화

- ‘권리방어청(Défenseur des droits)’에 관한 2011년 3월 29일 조직 법률 제2011-333호가 헌법재판소 2011년 3월 29일 결정 제2011-626호를 통해 합헌을 인정받아 다음날인 3월 30일 공포됨
 - 이 법률은 2011년 5월 1일부로 기존 알드를 폐지하고 알드가 갖고 있던 특별한 권한들을 권리방어청이 이어받도록 규정하고 있음⁵⁴⁾

53) 노동 능력의 유무에 상관없이 빈곤층에 주어지는 최소한의 금전적 부조.

54) Maître Julie BELMA, « Le défenseur des droits remplace la HALDE »(www.juritravail.com.)

- 권리방어청은 알드 이외에도 ‘공화국 중재자’(médiateur de la République : 프랑스의 옴브즈만), ‘어린이 수호자’(défenseur des enfants), ‘안전 직업윤리 국가위원회’(commission nationale de déontologie de la sécurité)를 통합하여 새롭게 창설되는 기관
- 사르코지 대통령은 지난 7년간 알드가 이룩한 성과를 높게 인정하며 모든 분야에 있어서 차별 철폐와 평등 신장에 기여하였으며 특히 장애인 차별을 해소하는데 더 한층 일반 공중의 인식 수준을 높였다고 평가하고 알드의 기능은 권리방어청을 통해 한층 실효성있게 보장될 것임을 확인

2. 기존 알드의 권한 강화

- 권고 권한에 있어서는 기존 알드의 권한에 추가하여 해당 사건을 해결할 수 있는 어떤 법적 규범도 찾을 수 없을 때 당사자의 상황을 ‘형평의 원칙’에 따라 해결할 것을 권고할 수 있게 됨
- 권고를 받은 가해자가 권고의 내용을 제대로 이행하지 않을 때에 있어서 권리방어청은 단순히 보고서를 작성하여 공개할 수 있었던 알드의 제재 방법에 더하여 훨씬 강력한 실효성 확보 수단 사용 권한을 부여받았음
 - 즉, 일정 기간을 정하여 권고의 내용을 이행하도록 직접 강제 명령을 내릴 수 있음
- 권리방어청은 자신이 맡은 사건을 심리함에 있어서 입법 규정이나 행정법규정의 효력 범위 및 해석의 문제가 있을 경우 쟁세이데따에 자문을 요청할 수 있으며 이 자문 의견을 공중에 공포할 수 있음
 - 이 자문에 관한 구체적 절차에 관해서는 추후 데크레로 정함

- 이렇듯 최고 행정법원에 직접 협력을 청구할 수 있는 권한은 기존 알드에는 없던 것임
- 권리방어청은 행정 부문에 대해 실사를 할 때는 미리 방문을 알려야 할 의무가 없어지며 현장의 책임자는 국방이나 공공 안전과 같은 중대한 정당화 사유가 없는 한 현장 실사에 협조하여야 함
 - 현장 실사 권한에 있어서 알드는 현장 방문 이전에 해당 현장의 책임자에게 알려서 동의를 얻어야만 했고 방문을 반대하는 경우에는 급속 심리를 청구할 수 있을 뿐이었음
- 또한 권리방어청은 응급 상황인 경우나 차별을 야기한 사실 관계가 중대하거나 가해자가 증거 자료를 파손 시킬 위험이 있는 경우에는 민간 영역에 대한 실사라도 책임자에게 미리 알리지 않고 행할 수 있음
 - 이 경우 책임자는 실사를 거부할 수 없으며 이러한 실사는 앞에서 쓴 판사의 통제를 받게 되었으며 실사를 받는 곳에 상주하는 자나 이들의 대표들이 실사 중에 참석하거나 또는 실사에 대한 통제 권한에 지배를 받지 않는 두 사람이 증인으로 참석하여야 함

제 4 장 결 론

- EU 차별금지 지침의 충실한 국내법제화의 노력
 - 직접 또는 간접 차별을 정의하고, 괴롭힘(harrassment)도 통합적으로 정의하는 등 EU 지침을 더욱 강화된 형태로 국내법화하였음
 - 인종·민족적 출신, 성별(임신 포함), 종교, 신념, 장애, 연령과 성적 취향의 차별 금지 사항에 대하여 주로 노동 분야(채용·고용, 근로 조건·승진, 직업 훈련, 직업 단체에의 가입·활동 참여)에서의 차별 금지를 강화(프랑스의 경우 전체 차별사건의 40% 이상이 노동분야에 집중됨)

- 차별금지 관련 제도로 프랑스의 경우, 무명이력서(CV anonyme) 제도를 시행하고 있음에 주목
 - 주요 차별사례로 노동분야 인종차별이 제기됨에 따라 이력서에 성명, 국적, 성별 등을 기재하지 않는 무명이력서 제도를 최초 도입하고 EU 확산
 - 다만, 고용이라는 것이 고용주의 입장에서 보면 고용의 자유의 문제이니 고용주가 차별을 철폐할 마음이 없다면 고용주의 자유권을 완전히 무시하지 않는 이상 제도로 고용 차별을 철폐하기는 어렵다는 것이 프랑스의 경험이 주는 큰 시사점
 - 한편 성공적으로 이 제도를 활용하고 있는 프랑스 유수의 기업들의 경험에서 시사받을 수 있는 것은 이 제도를 엄격히 의무화하면 오히려 역효과가 날 수 있다는 점임
즉, 무명으로 평가받고 싶은 사람에게는 그렇게 할 수 있는 길을 열어두는 것이 이 제도의 의미가 아닌지(다만, 무명의 길을 택하는 사람들이 스스로 낙인찍는 꼴이 될 수도 있으니 ‘상반기 채용은 무명 의무화, 하반기는 기업 자유’와 같은 형

식의 기술 응용력도 필요할 듯)

□ 차별시정 대응기구로 차별철폐청(HALDE) 설립 및 운용

- 외국인, 인종, 성별 등 분야별로 분산된 차별금지 및 대응 기관을 차별철폐를 위한 단일의 독립행정청으로서 ‘알드(HALDE)’를 설립
 - 사법적 구제절차가 가지는 비효율성에 대한 대응으로 독립행정청을 통한 준사법적 권한의 행사 필요성 제기
 - 알드는 정보 및 문서의 요구, 알드 직원에 의한 현장 검증 및 현장 심문 권한 등 심리에 필요한 광범위한 조사권한은 물론 차별관련 사건을 심결하는 준사법적 권한을 행사
 - 최근 알드는 프랑스 내 여타 인권보장기구를 통한 ‘권리방어청(Défenseur des droits)’에 흡수 통합되었으며, 그 기능이 보다 강화됨
- 지난 7년간의 알드 활동에서 꾸준히 심지어 맹렬한 비판의 내용이 되었던 것이 기존의 사법적 절차 원칙에 위반되고 그에 비해 사법에 미치는 영향력이 너무 크다는 점이었지만 오히려 기능이 강화되었음
 - 권리방어청 창설 과정에서 이 문제를 법적으로 정리될 것이라는 예상과 달리 결과는 오히려 준사법적 기능 강화(더욱이 헌법에서 조직 근거를 두고 기존의 독립행정청보다 훨씬 강한 독립성을 부여)

참고 문헌

LeMonde du 4 novembre 2009, cité dans Laetitia Van Eeckhout, « Relance du CV anonyme, outile de lutte contre la discrimination à l'embauche ».

Christophe PETTIT et Sarah SCALBERT, « La loi du 30 décembre 2004 portant création de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité », Gazette du Palais, 26 mars 2005, n°85.

Juliette LENOIR, sélection et analyse des grandes délibérations de la Halde dans le domaine de l'emploi, mémoire 2008-2009 de l'Université Paul Cézanne.

La Semaine Juridique Social n° 11, 16 Mars 2010.

Mobilisation mondiale contre la pénalisation de l'homosexualité, Le Monde, 2009.5.

RAPPORT ANNUEL HALDE 2009.

www.assemblee-nationale.fr

www.gouvernement.fr

www.halde.fr

부 부

■ 부록 1 : 차별철폐청 심결례(2009)¹⁾

“프랑스 차별철폐청”(Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, HALDE)의 최우선적 과제 - 고용, 교육, 주거

I. 고용

고용과 관련하여 프랑스의 차별철폐청에 제소된 사건은 주로 출신(origine), 장애(handicap)와 건강상태(état de santé), 성(sexe), 임신, 가정 상황, 노동조합활동, 정치적 견해, 연령, 종교적 믿음(신앙), 성적 지향성(orientation sexuelle)로 분류될 수 있으며, 구체적인 사례는 다음과 같다.

1. 고용과 관련된 청구에 대한 차별철폐청의 답변

(1) 출신(origine)

출신에 따른 차별은 2009년 프랑스 차별철폐청에 대한 주요한 청구 이유이다. 프랑스 차별철폐청은 명시적으로 어떤 사람의 출신을 이유로 한 기회 제공을 거부하거나, 고의적으로 채용절차에서 어떤 취업희망자를 배제하는 것과 같은 공공연한 차별의 경우뿐만 아니라, 학위를 요청하는 것과 같은 방법으로 행하는 간접차별에 대한 청구도 수리하였다.

1) 차별철폐청 연보 2009(RAPPORT ANNUEL HALDE 2009) 참조<www.halde.fr>.

1) 권고(recommandation)

사회적 조정관(médiateur social)의 자리를 지원하기 위해 제출된 한 꾸러미의 예비선발서류는 취업후보자의 학위가 우크라이나에서 취득되었다는 이유로 거부되었으며, 취업후보자는 프랑스 차별철폐청에 해당사건을 제소하였다. 즉, 사회적 조정관(médiateur social)의 예비선발제도는 프랑스와 유럽연합국가에서 발급된 학위만 인정할 것을 규정했으며, 이는 출신을 이유로 한 간접차별을 초래할 가능성이 있었다.

이와 관련하여 “공직에 관한 총무부”(Direction générale de la Fonction publique)는 이와 같은 학위에 대한 차별을 철폐할 것을 권고했으며, 유사한 논리로 공직의 고용에 제출되는 학위의 동등인정에 관한 2007년 2월 13일의 데크레 규정을 적용할 것을 권고했다. 그리고 프랑스 차별철폐청은 이와 같은 제도에 의해 강제된 학위요구요청을 철폐할 것을 권고했으며, “공직에 관한 총무부”(Direction générale de la Fonction publique)의 권고와 같이 위에서 언급된 2007년의 데크레를 적용할 것을 권고했다.²⁾

2) 형사합의(transaction pénale)

어느 한 포도농장경영자는 고용을 담당하는 영조물법인(établissement public)³⁾인 “pôle emploi”에 추천하는 일자리를 제공함에 있어 취업희망자의 출신에 기반한 조건을 우선시하였다. 즉 위의 포도농장경영자는 여행가나 모로코, 알제리, 튀니지를 포함하는 북아프리카 지방 사람을 원하지 않았다.

2) Délibération n° 2009-140 du 30 mars 2009

3) 프랑스 법상 “영조물법인”은 기능적 분권의 내용으로써 공법상 법인으로 국가와 지방자치단체와는 구별되며, 하나 혹은 여러 가지의 공공서비스 업무를 특별하게 전담한다. 기능적인 관점에서 그 서비스를 창설한 일반 공법인과 구별되는 법인격이 부여된 공공서비스로 표현하기도 하며, 법인격과 자치, 통제, 전문성의 3가지를 특징으로 가진다.

그런데 위의 포도농장경영자의 취업조건에 설명은 그의 형사적 책임을 면제시킬 정도로 충분한 정당성을 결여하였으며, 그 결과 차별과 관련된 죄는 분명했으며, 이에 프랑스 차별철폐청은 형사합의(transaction pénale)를 제안했다.⁴⁾

3) 노동쟁의조정위원회(conseil prud'hommes)앞의 의견제출(observation)

청구인은 1년 동안의 기한이 정해진 계약으로 직장모니터로 고용되었다. 그런데 청구인의 계약만료직전에 고용자는 내부후보자에게 해당직위를 개방해야 한다는 의무에 반하여 청구인에게 알리지 않고 3명의 직장모니터의 채용절차에 착수하였다. 그리고 조사결과 사용자는 청구인을 고의적으로 채용절차에서 배제하였음이 드러났으며, 자신의 결정을 정당화할 어떠한 객관적인 요소도 제공하지 못했으며, 심지어 조사의 범주에서 요구되는 요소를 전달하는 것도 거부했다.

이에 따라 프랑스 차별철폐청은 청구인의 권리를 인정하는 가처분판사의 제소를 받아들였으며, 청구인은 청구인의 출신을 이유로 한 차별을 받았음을 인정하였다. 그 결과 프랑스 차별철폐청은 청구인의 손해에 대한 정당한 보상을 권고했으며, 필요한 경우 노동쟁의조정위원회(conseil prud'hommes)앞에 의견을 제출할 것을 결정했다.⁵⁾

(2) 장애(handicap)와 건강상태(état de santé)

장애와 건강상태를 이유로 한 청구는 차별철폐청에 대한 청구의 18%를 차지함으로써 청구통계에 있어서 두 번째를 차지한다.

그리고 이와 관련하여 프랑스 차별철폐청은 일자리의 조정하는 것을 거부하는 것은 차별을 구성할 수 있는 것이라고 재천명하였다.

4) Délibération n°2009-337 du 28 septembre 2009

5) Délibération n°2009-357 du 26 octobre 2009.

1) 노동쟁의조정위원회(conseil prud'hommes)앞의 의견제출(observation)

프랑스 차별철폐청은 건강상태를 이유로 한 일자리의 조정의 거부와 징계적 제재를 이유로 한 청구를 수리하였다. 조사결과에 따르면 사용자는 직장의료인의 권고에 따라 청구인의 일자리를 조정하는 것을 거부하였으며, 청구인이 조정되지 않은 일자리에서 근무하는 것을 거부하였다는 이유로 징계를 가하였음을 보여주었다.

이에 프랑스 차별철폐청은 청구인에게 가해진 징계뿐만 아니라 일자리를 조정하지 않은 것은 건강상태를 이유로 한 차별을 초래한 것으로 판단하였고, 그 결과 노동쟁의조정위원회(conseil prud'hommes)에 의견을 제출할 것을 결정하였다.⁶⁾

뿐만 아니라, 프랑스 차별철폐청은 아래의 사례와 같이 장애를 이유로 한 경력을 쌓은 것에 있어서의 차별도 다루고 있다.

2) 중재(médiation)

청구인은 장애를 이유로 24살 이후로 경력을 쌓지 못했기 때문에 차별의 희생자라고 스스로 평가하였다.

이에 프랑스 차별철폐청은 한편으로는 청구인의 경력을 쌓을 수 없는 것은 객관적으로 정당화되지 않는다고 보았으며, 다른 한편으로는 청구인의 직업적 경력은 의학적 제한에 근거하여 평가되었음을 인정하였다. 이에 청구인과 사용자와의 합의에 따라 프랑스 차별철폐청은 중재를 하였다(Délibération n°2009-241 du 15 juin 2009).

프랑스 차별철폐청은 또한 병가를 이유로 한 정근수당의 폐지 또는 삭감은 차별을 구성할 수 있다는 이전의 결정사항을 다시 한 번 확인하는 기회를 가졌다.

6) Délibération n°2009-29 du février 2009.

(3) 성(sex), 임신, 가정상황

2009년의 프랑스 차별철폐청은 임신상태를 이유로 한 임금의 평등과 차별에 관해 중요한 결정을 내렸다. 그리고 프랑스 차별철폐청은 직업적 평등에 관한 Gresy보고서를 통해 정부에 권고안을 작성하였을 뿐만 아니라, 임신상태에 관한 입법의 명확화를 요구하는 의결을 하였다.

그런데 성의 기준과 임신상태에 관해 프랑스 차별철폐청에 기록된 청구의 숫자는 비록 절대적인 관점에서 보면 대수롭지 않게 보여질 수 있지만, 2008년에 비해 거의 두 배로 증가되었다는 점을 알 수 있다. 그리고 프랑스 차별철폐청은 노동조합의 차별을 위해 사용된 비교방법론을 사용함으로써 상당한 결정을 내렸으며, 상당히 여러 번 법원에 의견을 제출하는 결정을 하였다.

1) 항소행정법원(cour administrative d'appel)에 대한 의견제시

청구인은 영조물법인(établissement public)에서의 보수와 청구인의 경력의 축적을 하는 데 있어 성(sexe)에 따른 취급의 차별을 주장하였다. 게다가 사용자의 차별적 행위에 대한 고발 후에 사용자는 청구인의 직업적 장래에 불이익한 결정을 하였다.

그런데 조사결과에 따르면 봉급과 승진에 관한 사용자의 이와 같은 결정은 어떠한 객관적인 이유도 없음이 밝혀졌으며, 청구인의 상황과 남자동료들의 상황을 비교해 볼 때 청구인은 여성이라는 이유로 불이익한 처분의 대상이 되었음이 확인되었다.

따라서 프랑스 차별철폐청은 또한 청구인이 사용자를 고발한 것 때문에 정신적인 학대를 받았음을 확인하였고, 항소행정법원(cour administrative d'appel)에 의견을 제시하기로 결정하였다.⁷⁾

7) Délibération n°2009-36 du février 2009.

2) 노동쟁의조정위원회(conseil prud'hommes)앞의 의견제출(observation)

청구인은 자신의 노동계약이 자신의 임신상태를 이유로 파기되었다고 프랑스 차별철폐청에 청구하였다.

조사결과에 따르면 사용자의 주장은 사실이 아니며, 사용자는 이미 청구인과의 노동계약을 파기할 때 청구인의 임신상태를 알고 있었음이 밝혀졌으며, 사용자는 피고용인의 직업적 무능력을 증명하는 요소를 제시하지 못했다.

따라서 프랑스 차별철폐청은 노동계약의 파기는 청구인의 임신상태를 이유로 한 차별적인 조치로 평가되며, 따라서 무효라는 의견을 노동쟁의조정위원회(conseil prud'hommes)에 제시하였다.⁸⁾

3) 권 고

청구인은 자신의 가정상황에 대한 정보를 제공하기를 거부하였다는 이유로 어떤 부동산사무소의 부동산상담사의 채용절차에서 배제되었음을 프랑스 차별철폐청에 주장하였다.

조사결과 사용자는 가정상황에 대한 정보는 후보자의 자격을 평가하는 본질적인 정보라고 판단하였고, 또한 사용자는 청구인이 자신의 가정상황에 대한 정보를 제공하지 않았기 때문에 청구인의 직업적 능력에 대한 면접을 하지 않고 너무 이르게 채용면접을 종료하였다는 점을 인정하였다.

이에 따라 차별철폐청은 사용자에게 채용관행을 변경하고, 청구인의 손해를 배상할 것을 권고했다.⁹⁾

8) Délibération n°2009-244 du 15 juin 2009.

9) Délibération n°2009-218 du 15 juin 2009.

(4) 노동조합 활동과 정치적 견해

노동조합 활동과 정치적 견해를 이유로 한 차별은 프랑스 차별철폐청에 대한 청구의 6%를 차지한다. 이와 같은 차별은 수당을 계산함에 있어 파업일을 고려하는 것과 같이 직접적 혹은 간접적으로 이루어진다.

1) 권 고

프랑스 차별철폐청은 시장이 계약의 갱신을 거부하는 것에 대해 청구인으로부터 청구를 받았다.

조사결과 이와 같은 시장의 결정은 청구인이 최근의 선거에서 후보자명부에 선거보조자(assesseur)로 지명된 것과 같이 청구인의 정치적 견해 때문인 것으로 드러났다. 이에 프랑스 차별철폐청은 시장에게 계약 갱신의 거부결정을 재검토할 것을 권고했다.¹⁰⁾

2) 권 고

파업활동에 가담하였다는 이유로 몇몇 공기업 조합원이 일정부분의 상여금을 회수당했다.

이와 관련하여, 프랑스 차별철폐청은 상여금협정은 판례에 의해 여러 사유의 결근에 대해 차별적 상황이 있음이 확인하였으며, 노동, 사회관계, 가족, 연대와 도시장관(ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville)에게 2005년 9월 14일의 통첩(circulaire)을 개정할 것을 권고했다.¹¹⁾

(5) 연 령

연령을 이유로 한 차별은 2005년 프랑스 차별철폐청의 최우선적 결정중의 하나였다. 2009년 연령을 이유로 한 직접적·간접적 차별은 프

10) Délibération n°2009-40 du 9 février 2009.

11) Délibération n°2009-230 du 15 juin 2009.

랑스 차별철폐청에 대한 청구의 5%를 차지하며, 특히 노동시장에 대한 접근과 경력의 전개와 관련이 된다.

(6) 종교적 믿음

종교적 믿음을 이유로 한 차별은 학대를 초래할 수 있으며, 직장에서 종교적 믿음을 고려하는 것은 수많은 기업의 관심사이다. 이와 관련하여 프랑스 차별철폐청의 여러 결정중의 하나의 결정은 종교의 자유의 원칙의 범위와 위생과 안전을 이유로 가해지는 종교의 자유의 제한에 대해서 설명하고 있다.

1) 차별의 부재

베일을 착용한 청구인은 슈퍼마켓에서 부패하기 쉬운 식품의 판매 촉진을 하는 업무를 담당했다. 그런데 청구인은 위생과 관련된 규정에 반하여 자신의 베일을 벗는 것을 거부하였다.

이와 관련하여 노동법전은 사용자에게 업무의 특성과 추구되는 목적에 비례하여 제재가 정당화되는 경우 종교의 자유에 대한 제한을 가할 권한을 부여하였다.

따라서, 이 경우의 프랑스 차별철폐청은 사용자의 제재는 정당화되며, 차별이 없는 것으로 판단하였다.¹²⁾

(7) 성적 지향성(orientation sexuelle)

성적 지향성 또한 직업에서의 차별의 사유가 되며, 종종 학대에까지 이르게 된다. 이와 관련된 사례를 살펴보면 다음과 같다.

지방자치단체의 공무원인 청구인은 자신의 성적 지향성과 관련된 정신적 학대와 동료중의 한 사람에 의한 동성애를 혐오하는 것과 관련된 모욕을 이유로 프랑스 차별철폐청에 청구를 하였다.

12) Délibération n°2009-311 du 14 septembre 2009

이에 프랑스 차별철폐청은 이와 같은 동성애를 혐오하는 것과 관련된 모욕의 증거를 수집하였고 차별적 상황에 대한 시장의 답변은 확실히 불충분함에 따라 이 사건을 담당하고 있는 법원에 대해 의견을 제시하기로 결정하였다.¹³⁾

2. 평등의 증진을 위한 활동

2009년 프랑스 차별철폐청은 프랑스의 법적 상태를 발전시키고, 복잡한 관련법제를 명확하게 하고 모순되는 권리와 의무를 분명히 하기 위하여 일반적 권고사항을 채택했다.

(1) 국적을 이유로 한 고용에 대한 접근을 제한하는 원칙의 철폐

비개방적 고용에 관한 자문위원회의 보고서의 견해에 따라 프랑스 차별철폐청은 국민주권(souveraineté nationale)의 행사 또는 공권력의 특권적 행사와 관련된 고용을 제외하고 국적을 이유로 한 일정한 일자리에 대한 접근을 제한하는 원칙은 정당화되지 않는다고 판단하였다.

따라서, 프랑스 차별철폐청은 이와 같은 국적과 관련된 원칙적 제한의 폐지를 권고하였으며, 국적이라는 조건을 유지하는 것이 적절지에 대해 일자리별로 세밀한 조사를 차후에 진행하고자 하였다.¹⁴⁾

(2) 고용에 있어서의 남성과 여성간의 진정한 평등

프랑스 차별철폐청은 수상, 관계장관과 노사쌍방의 대표자들에게 남성과 여성간의 평등에 대한 권고를 하였다. 특히 이와 같은 권고에는 공기업과 사기업의 이사회에서 남성과 여성의 동등한 대표, 2004년 3월의 직업간의 국가적 협약의 실시, 부모간의 가사분담을 개선하기 위

13) Délibération n°2009-221 du 8 juin 2009.

14) Délibération n°2009-139 du 30 mars 2009.

한 육아휴가(congé parental)제도의 개선에 관한 것이 포함되어 있다.¹⁵⁾

(3) 연수기간 동안의 임신상태와 관련된 차별에 관한 법규정의 명확화

프랑스 차별철폐청은 연수기간 동안의 임신상태와 관련된 비차별의 원칙의 적용방법을 검토하였으며, 임신과 모성의 보호와 비차별의 원칙을 보장하는 측면에서 연수기간에 관한 노동법전의 일부규정을 분석하였다.

그 결과 프랑스 차별철폐청은 관련 법제에서 불필요한 반복과 부정확함 그리고 적용가능한 제재의 혼란을 지적하였으며, 정부에게 문제되는 법규정의 명확화를 요구하였다.¹⁶⁾

(4) 직장에서의 종교적 표식에 대한 가능한 제한의 명확화

종교와 사상의 자유는 사기업 내에서 다른 직원들의 표현의 자유의 남용, 포교 또는 압력행위가 되지 않는 한에서 적용될 수 있다. 노동법전(code du travail)은 사용자에게 사용자의 감독권의 범주 내에서 제재가 일의 성격과 추구되는 목적간의 비례가 정당화되는 경우에 사용자가 개인적 또는 집단적 자유에 대한 제한을 가할 수 있음을 규정하고 있다. 따라서, 직장에서의 안전과 건강과 근로자에 의해 성취될 일의 성격과 관련된 요청을 이유로 종교와 사상의 자유에 대한 제한은 인정될 수 있다.

그리고 종교와 사상의 자유에 대한 제한이 성취해야 할 업무의 개별적 성격에 의해 정당화될 경우 이와 같은 제한의 방법과 결과는 근로자의 종교와 사상의 자유와 기업의 이익이 공존하기 위해 관계자들간에 토의가 되어야 한다. 법원은 이와 관련하여 근로자의 구체적 업무와 그 업무의 실행의 맥락의 관점에서 사안별로 결정의 적절성과

15) Délibération n°2009-237 du 29 juin 2009.

16) Délibération n°2009-245 du 15 juin 2009.

비례성에 대한 정당화를 요청하고 있다.¹⁷⁾

II. 교육

교육과 관련하여 프랑스의 차별철폐청에 제소된 사건은 주로 출신(origine), 장애(handicap)와 건강상태(état de santé), 연령으로 분류될 수 있으며, 구체적인 사례는 다음과 같다.

1. 교육과 관련된 청구에 대한 차별철폐청의 답변

(1) 출신

프랑스 사회에서 집시아동의 취학의 거부는 여전히 빈번하며, 이에 프랑스 차별철폐청은 이미 아이의 부모의 행정적 상황에 관계없이 취학은 아이에게 인정된 하나의 권리라고 천명하였으며, 수차례 프랑스 차별철폐청은 이와 같은 취지의 입장을 표명하였다. 그리고 차별철폐청은 자신의 결정을 통하여 시장을 대신하여 직권으로 아이를 취학시키는 권한을 행사한 도지사의 결정을 높이 평가하고 있는 것으로 판단된다.

1) 권고1

낭시의 지역통신원은 “집시우정연합”(association Amitiés tsiganes)으로부터 해당 꼬뮌의 시장이 집시의 거주의 불법성을 이유로 두 명의 집시아이에 대한 취학을 거부한 사실을 보고 받았다. 지역통신원은 우선 시장이 거부한 “보살핌”(bons offices)의 과정을 실행했으며, 아이들의 부모는 프랑스 차별철폐청에 이에 대해 청구를 하였다.

이와 관련하여 교육에 대한 권리는 주거의 조건의 문제와 완전히 구별되는 기본적 권리중의 하나이기 때문에 도지사는 해당 어린이들

17) Délibération n°2009-117 du 6 avril 2009.

의 취학을 위해 간섭을 하였다.

그리고 프랑스 차별철폐청은 이와 같은 모범적인 조치는 시장의 체계적인 반대에 대응하기 위한 유일한 조치라고 보고 관계부처의 장관에게 이와 같은 방법이 체계적인 방법으로 실행되도록 지시를 내릴 것을 권고하였다.¹⁸⁾

2) 권고2

외국에서 학위를 받은 의사에 대한 등록거부는 1984년의 데크레에 저촉되며, 출신을 이유로 한 차별을 해당한다.

이와 관련하여 프랑스 차별철폐청은 외국에서 학위를 받은 의사가 대학으로부터 등록을 거부당한 것에 대한 청구를 받았다. 문제의 대학은 청구인이 자신의 나라에서 의사라는 직업을 수행할 수 있다는 이유로 거부하였다. 그런데 1984년 3월 2일의 데크레(n°84-177)는 외국 국적의 의사에게 일정한 경우 면제의 가능성을 제공하였으며, 따라서 이와 같은 문제 대학의 거부는 동 데크레의 입장에 반하며, 출신을 이유로 한 차별을 구성한다.

따라서, 프랑스 차별철폐청은 해당 대학에게 이와 같은 조치를 중단할 것과 비차별적 기준을 적용할 것을 요구하였다. 그리고 프랑스 차별철폐청은 이에 대한 사항을 고등 교육부(ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche)에게 알렸다.¹⁹⁾

그 밖에 교육에 대한 절대적 권리의 선언에 따라 프랑스 차별철폐청은 부모의 행정적 상황에 관계없이 기아나(Guyane)의 어린이에게 기한이 정해진 취학을 권고하게 되었다.

또한, 프랑스 차별철폐청은 기아나에서 교육에 대한 접근에서의 차별과 관련된 청구를 받았다. 즉, 어떤 꼬뮌에서 요구하는 서류는 명백

18) Délibération n°2009-231 du 8 juin 2009.

19) Délibération n°2009-255 du 29 juin 2009.

히 외국국적의 어린이가 충족할 수 없는 것이었으며, 이와 같은 방식으로 이들에 대한 교육에 대한 접근이 배제되었다.

따라서, 프랑스 차별철폐청은 해당 꼬뮌에게 이와 같은 조치를 중단하도록 하였으며, 도지사로서 하여금 자신의 감독권을 행사하여 해당 꼬뮌이 현재의 범규범을 준수하도록 강제하게 권고하였다.

마지막으로, 프랑스 차별철폐청은 미취학문제를 해결하기 위하여 취학 조치와 요구에 대한 평가를 권고하였다.²⁰⁾

(2) 장애와 건강상태

프랑스 차별철폐청은 창설된 후부터 일반적으로 자신의 주거에서 가장 가까운 준거학교(établissement de référence)에 장애어린이를 취학하는 것을 의무화하는 2005년 2월 10일 법률의 적용을 감시하였다.

즉, 교육에 대한 권리는 기본적 원칙 중의 하나이며, 엄격히 준수되어야 하기 때문에 프랑스 차별철폐청은 장애를 겪고 있는 어린이들의 취학에 있어서의 물질적 장애가 제거되기 위한 권고를 하였다.

뿐만 아니라, 프랑스 차별철폐청은 장애를 겪고 있는 어린이들이나 알레르기가 있는 어린이들이 과외활동과 급식에 대한 접근을 어렵게 하는 조치의 차별적 성격을 부각하였으며, 마르세이유의 제2심 행정법원은 2009년 3월 9일 결정에서 프랑스 차별철폐청의 입장을 지지했다.

1) 지역통신원의 보살핌(Bons offices des correspondants locaux)

두 가지 사례는 이 분야에서 지역통신원의 활동을 잘 보여준다. 첫 번째 사례는, 파리지역의 지역통신원의 활동을 통하여 부모가 도시락을 제공함으로써 음식 알레르기가 있는 어린이가 학교에 취학할 수 있게 되었다.

20) Délibération n°2009-318 du 14 septembre 2009.

두 번째 사례는 장애가 있는 어린이가 모젤(Moselle)지방에서 취학할 수 있게 된 사례이다. 이 사례에서 지역통신원은 장애가 있는 학생이 강의를 들을 수 있도록 강의를 접근 가능한 교실에서 이루어지도록 강의실사용계획에 변경을 하는 것과 같이 장애어린이의 어려움을 알고 현명한 해결책을 제시하였다.

그리고 이와 관련하여 프랑스 차별철폐청은 건강상의 이유로 교육에 대한 접근을 거부하는 것은 차별적인 것으로 판단하였다.

2) 중재

프랑스 차별철폐청은 건강상태를 이유로 직업교육에 대한 접근이 거부된 사안에 대한 청구를 받았다. 이 사안에서 청구인은 선발시험을 통과했지만, “의학적 제약”(restrictions médicales) 때문에 직업교육을 받을 수 없게 되었다. 그런데 프랑스 차별철폐청의 조사에 따르면 어떤 의사도 청구인의 일자리에 대한 능력에 대해 판단을 하지 않은 것으로 드러났다.

결국 청구인과 피청구인은 이 사안을 조정으로 처리하기로 합의하였다.²¹⁾

(3) 연령

사실 및 유료교육에 대한 접근을 막는 한계는 형법에 저촉되는 차별에 해당하기 때문에 프랑스 차별철폐청은 벌금과 손해배상을 포함하는 합의(transaction)를 제안할 권한을 행사할 수 있다.

1) 권고와 형사합의

56세인 청구인은 자동차운전학원의 지도자 교육에 대한 접근이 거부되었다. 왜냐하면, 자동차운전학원의 지도자교육의 등록은 21세에서

21) Délibération n°2009-28 du 2 février 2009.

45세사이의 연령만 가능했으며, 이에 해당교육센터는 50세 이상의 사람에게 대한 지도자교육의 등록은 법에 저촉된다고 지적했다.

이와 관련하여 프랑스 차별철폐청은 형법 제225-1조와 제225-2조의 의미는 차별적인 요소가 있다고 결론내었고, 이에 따라 자동차운전학원의 지도자교육의 등록조건의 개정을 권고하였고, 형사합의를 결정했다.²²⁾

뿐만 아니라, 연령제한은 교육과 연구비, 장학금에 대한 접근에 있어서도 존재하며, 이는 법규범, 관행 또는 불문율적인 규칙에 따라 발생하였다. 이에 따라 프랑스 차별철폐청은 차별적인 요소가 있는 연령제한을 폐지할 것을 권고했다.

2) 권 고

연령이 33세와 36세인 두 명의 청구인은 자신들의 연령 때문에 연구수당을 신청할 수 없었다. 왜냐하면, 관련법은 경우에 따라 연구수당신청연령을 25세 또는 30세로 제한했기 때문이다.

그런데 고등 교육부(ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche)장관은 이와 같은 제한은 가장 젊은 DEA취득자 가운데 가장 우수한 사람을 선발하고, 이와 같은 가장 우수한 사람들이 불리하지 않는 나이에 노동시장에 나아가는 것을 촉진하기 위한 것이라고 설명했다. 그렇지만, 교육부장관은 이와 같은 제한은 현재 진행중인 개혁의 범주에서 폐지될 것이라고 하였다.

이에 대해 프랑스 차별철폐청은 정부가 연령을 이유로 하는 차별을 하는 이와 같은 조치의 비례성을 충족하는 논거를 제시하지 못했다고 판단하였다. 그렇지만, 프랑스 차별철폐청은 정부의 개혁의 개시를 인정하고, 문제의 결정을 폐지할 것을 권고했다.²³⁾

22) Délibération n°2009-137 du 30 mars 2009.

23) Délibération n°2009-208 du 18 mai 2009.

3) 권 고

36세의 청구자는 박사학위를 진행하기 위한 지방자치단체의 재정지원을 받지 못했다. 조사결과 28세 이상의 박사학위과정자들은 이와 관련한 재정지원의 면접에 예비선발되지 못했으며, 이는 청구자가 공식적으로 존재하지 않는 연령요건을 충족하지 못했기 때문이었다.

이에 프랑스 차별철폐청은 청구자가 재정지원을 받을 기회를 상실하였으며, 청구권자의 손실을 보상할 것을 권고했다.²⁴⁾

2. 평등의 증진을 위한 활동

(1) 원칙에 대한 의결

1) 학교에서의 성적 지향과 관련된 차별과 동성애 혐오

프랑스 차별철폐청은 중학교와 고등학교에서 학생과 교사들의 활동범주에서 학생과 국립학교 교사들을 희생자로 만드는 동성애혐오와 성적 지향과 관련된 차별을 철폐하기 위한 의결을 채택함으로써 학교에서 예방활동과 여론조성이 촉진되어야 한다고 보았다.²⁵⁾

또한, 프랑스 차별철폐청은 교육부장관의 2009년의 회담을 통해 중학교에 대한 권고중의 하나 - “내부규칙은 절대적으로 모든 형태의 차별에 대한 거부와 모든 형태의 차별을 명시적으로 언급하고, 인간의 존엄성에 대한 침해를 가져오는 모든 형태의 학대의 금지를 포함해야 한다.” - 를 채택함으로써 동성애혐오와 성적지향과 관련된 차별에 대한 대책을 마련한 것을 만족스럽게 평가하였다.

24) Délibération n°2009-209 du 18 mai 2009.

25) Délibération n°2009-14 du 12 janvier 2009.

2) 학교에서의 장애어린이의 수용

위와 동일한 정신으로 프랑스 차별철폐청은 학교에서 장애어린이를 보다 잘 받아들이기 위해서 일반적인 권고사항을 발표했다. 이와 같은 권고사항은 특히 i) 장애가 있는 학생의 상황에 대한 통계적 정보 특히 장애가 있는 학생들의 실제 취학시기에 대한 정보를 개선하는 것, ii) 장애가 있는 학생들의 취학권에 대한 학부모의 정보와 다양한 수단들을 풍부하게 하는 것, iii) 선출직 공무원들에게 장애학생들의 학교에 대한 접근가능성을 증진하도록 하는 것이 자신들의 의무라는 것을 환기시키기, iv) 사회의료학교시설의 교사들의 참여를 강화하는 것, v) 학교시설의 책임자의 수요에 부응하도록 충분한 수의 교사들을 확보하는 것, vi) 보조교사의 직업화와 안정성을 강화시키는 것 등이 포함되어 있다.²⁶⁾

(2) 협력과 프랑스 차별철폐청의 조사

1) e-러닝

프랑스 차별철폐청은 교육부(ministère de l'Éducation nationale)와의 협력을 통하여 교육 참가인과 학생들이 관계되는 차별에 대한 원거리교육을 위한 방법을 마련하였다.

2008년과 2009년에 테스트한 e-러닝은 2009년 봄에 배포되었으며, 이는 6657번 다운로드되었고, 2009년 12월 31일 기준으로 11736의 상담이 이루어지는 등 상당히 광범위하게 사용되고 있다.

2) 국가교육고등학교(École supérieure de l'Éducation nationale)와의 협력

국가교육의 기본틀을 계획하는 국가교육고등학교(École supérieure de l'Éducation nationale, ESEN)와 협력하여 교육자를 위한 교육방법에 대

26) Délibération n°2009-102 du 16 février 2009.

한 실험이 있었으며, 이 가운데 두 세션의 교육은 학교에서의 차별에 대한 투쟁을 하는 인적 자원에 할애되었다.

3) 그랑제꼴에 대한 조사

고등교육기관에 의해 행해지는 여러 가지 행위를 보다 잘 이해하기 위하여 2009년 1월에서 6월까지 “기회의 평등과 그랑제꼴”이라는 조사가 그랑제꼴에 대해 행해졌다. 정보의 취합이상으로 진행된 이 조사는 차별의 철폐와 평등의 증진을 강화하기 위한 목적에서 시작되었으며, 이 조사에서 그랑제꼴협의회의 구성원인 99개의 학교가 이 조사에 대답을 하였다.

대부분 이들 학교는 외국이나 우선적 교육복지투자지역(zones d'éducation prioritaire)에 속하는 고등학교출신의 학생들이 고등교육을 받는데 도움을 줌으로써 낙후지역출신의 고등학교학생들의 고등교육기관으로의 접근을 촉진하기 위해 노력을 결집하였다.

특히 우선적 교육의 협약의 모델 특히 우등교육에 대한 접근에 있어서의 기회의 평등을 위한 2005년의 협약 후에 수많은 발의와 협력이 강한 잠재력을 가진 학생이 장기간의 연구를 하도록 하고, 고급과정에 접근을 하도록 하기 위하여 우선적 교육복지투자지역에 위치한 고등학교와 고등교육기관사이에 이루어졌다.

또한, 예외적 도움 특히 사회적 기준에 따른 등록금면제라는 조치가 실시되었다. 그럼에도 불구하고, 실제로 많은 학교는 자신의 학교 내에 정확히 얼마나 많은 학생들이 이와 같은 혜택을 볼 수 있는지에 대해서는 모르고 있다.

마지막으로, 몇몇 그랑제꼴은 과학 및 기술교육에서 여학생의 진학을 촉진하기 위한 노력을 하고 있다. 그렇지만, “그랑제꼴/장애의 협의”(conférence des grandes école/handicap)의 현장에 대한 서명에도 불구하고 장애학생들을 위한 노력은 많지 않으며, 상당수의 학교건물은

여전히 장애학생들이 접근하기 어려운 상황이다.

4) 기술직업고등학교(lycées professionnels techniques)에서의 차별방지

프랑스 차별철폐청은 2009년 5월에 기술직업고등학교에 다니는 학생들의 연수에 대한 접근과 연수활동에 대한 차별의 방지를 위한 연구를 수행하였으며, 학교기관과 전문학교에서의 차별적 상황에 대한 책임을 보다 잘 부담하기 위한 경고조치를 실시하기 위한 방향을 제시하였다.

Ⅲ. 주 거

각인의 사회적 통합에 반드시 필요한 주거에 대한 접근은 프랑스 차별철폐청이 최우선의 목적을 두고 있는 것 중의 하나이다. 2009년에 577개의 청구(전체의 5.5%)가 주거의 영역에서 제기되었다.

1. 주거와 관련된 청구에 대한 차별철폐청의 답변

(1) 출 신

프랑스 차별철폐청은 새로이 보증금을 지불하는 임대차의 거부와 관련된 청구를 받았다. 프랑스 차별철폐청은 2005년에 이미 해외보증금(해외계좌의 보증금, cautions ultramarines)을 제시하는 사람들에게 임대차를 거부하는 것은 차별적인 성격을 가지는 것이라고 지적한 바 있으며, 이와 같은 차별적인 행위에 대한 법적인 기초를 부여하는 민법(code civil)의 개정을 권고했다. 그래서 해당 법률(n°2006-872)은 집세의 지불을 보증하는 어떤 보증금도 국적과 지역적 위치를 이유로 거부될 수 없음을 명확히 규정하게 되었다.

1) 권고와 형사적 합의

보증금을 제시하는 사람이 자신의 주거를 해외에 두고 있다는 사실은 임대차의 거부의 이유로 채택되었으며, 동일한 조건은 집주인의 보험증개인의 문서에서도 규정되었다.

그런데 이와 같은 사항은 법률에 반하는 것으로 여겨졌으며, 형법전에 따라 차별적인 것으로 인정되었다. 이에 따라 프랑스 차별철폐청은 부동산중개업자와 중개인에게 이와 관련된 범규범의 규정을 환기시켰으며, 부동산중개업자에게 형사합의를 제안했으며, 중개인에게 보험의 조건을 형법전(code pénal)에 태도와 일치시킬 것을 권고했다.²⁷⁾

2) 권 고

자신의 출신이 프랑스 식민지인 청구인이 자신의 악센트로 인하여 세를 얻고자 하는 집을 방문하는 것이 취소될 것 같아서 자신의 동료로 하여금 부동산중개업자와 만나게 하였다. 그래서 이 동료는 청구인의 이름으로 약속을 잡았지만, 관련 문서는 작성하지 않았다. 이와 관련하여 부동산중개업자는 해당문서가 완전히 작성되지 않았으며, 특히 보증금에 대해서는 명확하게 기재되지 않았음을 주장하였다. 그런데 조사결과에 따르면 세입자가 최종적으로 받은 문서는 발송되었을 때 보증금에 대한 언급이 없었다.

이에 따라 프랑스 차별철폐청은 부동산중개업자가 청구인의 손해를 배상할 것을 권고하였으며, 청구인이 충분한 보상을 받지 못하는 경우 청구인이 민사소송을 제기할 권리가 있으며, 민사소송이 진행될 경우 프랑스 차별철폐청은 해당법원에 의견을 제시할 것임을 알렸다.²⁸⁾

27) Délibération n°2009-138 du 30 mars 2009.

28) Délibération n°2009-204 du 27 avril 2009.

3) 경범죄재판소에 대한 의견제시

북아프리카 주둔 프랑스군의 원주민 보충병이었으며, 자신의 신체의 80%가 불구인 74세의 청구인은 프랑스 차별철폐청에 청구를 하였다. 청구인의 문서는 부동산업자에게는 받아들여졌으나, 집주인이 “에너지성능 진단”(diagnostic de performances énergétiques)과 관련된 비용을 지불하지 않겠다고 선언하여 임대차가 취소되었다. 따라서 해당 부동산은 임대가 될 수 없었으며, 집주인은 이 부동산을 팔기를 원한다고 선언하였다.

그래서 청구인은 다른 부동산중개업자에게 자신의 기대에 부응하는 어떤 부동산도 처분하지 말 것을 간청했다. 그런데 사실 실제로 동일한 아파트가 다른 부동산 중개업자에 의해서 몇 일 뒤에 다른 사람에게 임대를 주었다는 것이 밝혀졌다.

최초의 임대거부의 기만적 성격이 밝혀짐에 따라 해당 서류는 검찰 (procureur de la République)에 의해 경범죄재판소(tribunal correctionnel)에 이송되었으며, 프랑스 차별철폐청은 이 소송에서 의견을 제시하였다.²⁹⁾

4) 권고와 국사원에 대한 의견제시

또한, 프랑스 차별철폐청은 주거에 대한 권리를 규정하는 절차에서의 취급의 불평등에 대한 다음과 같은 청구를 받았다.

건축 및 주거법전(code de la construction et de l'habitation)에 규정은 1년 동안의 체류자격이 있는 비유럽연합출신의 거류민에게 적어도 2년은 프랑스 본토에 거주해야 주거권 절차를 개시할 수 있게 규정하였으며, 이와 같은 규정은 유럽연합출신의 거류민에게는 어떠한 기간제한의 규정이 없음에도 불구하고 심지어 위급한 상황 속에서도 적용된다.

그런데 이와 같은 규정은 분명 국적을 이유로 하는 차별에 해당하는 것이기 때문에 프랑스 차별철폐청은 해당규정의 폐지를 권고했으며,

29) Délibération n°2009-295 du 28 juillet 2009.

국사원(Conseil d'État)³⁰⁾에 진행중인 재판에 의견을 제시하였다.³¹⁾

(2) 연 령

장학금과 연구수당의 지급의 경우와 같이 학생들의 나이와 관련된 편견도 존재한다. 이와 관련하여, 프랑스 차별철폐청은 학생주거에 대한 접근에서의 연령제한에 대한 청구를 받았다.

1) 권 고

프랑스 차별철폐청은 대학기숙사에서 주거의 혜택을 받기를 원하는 61세의 학생의 청구를 받았다. CROUS(Centre régional des oeuvres universitaire et scolaire)는 일반적으로 28세 미만의 학생에게 주거를 배정하는 것이 관행이라고 하였다. 그런데 이와 같은 관행은 차별적이며, 형법전(code pénal)에서 금지하고 있는 행위이다. 그리고 다른 6개의 CROUS(Centre régional des oeuvres universitaire et scolaire)도 28세 이상의 학생의 서류는 검토하지 않는 것으로 밝혀졌다.

이에 따라, 프랑스 차별철폐청은 CNOUS에게 국가적 차원으로 해당 관행을 일치시키며, 형법전의 태도를 준수할 것을 요구했으며, 이에 따라 CNOUS는 프랑스 차별철폐청의 요구에 따라 지시를 하달하였다.³²⁾

2. 평등의 증진을 위한 활동

(1) 민간주거부(direction du logement privé)의 활동

프랑스 차별철폐청은 “차별없는 임대차”라는 안내책자의 배포를 평가하고, 2008년 12월에 실시된 주거관련차별의 주요한 결과를 보여주는

30) 프랑스 헌법상 국사원은 정부의 입법 및 행정에 관한 최고자문기관으로서의 자문기능과 행정소송에 관한 최고법원으로서의 재판기능을 담당하는 행정부로부터 독립한 국가기관이다.

31) Délibération n°2009-385 et 386 du 30 novembre 2009.

32) Délibération n°2009-116 du 2 mars 2009.

등의 업무를 위한 TF를 소집하였다.

(2) 사회주거부(direction du logement social)의 활동

프랑스 차별철폐청은 “주거에 있어서 다양성에 대한 합의회의”(conférence de consensus sur la diversité sociale dans l'habitat)의 작업후에 주거를 담당하는 부처에 권고안을 제시하였다.

이에 해당부처는 남아있는 접근가능한 주거가 장애인에게 우선적으로 배당되도록 저소득층 등 자유시장경제체제에서 주거를 구하기 어려운 사람들에게 임대업무를 담당하는 사람에게 명령을 내렸다.

1) 차별 없는 사회적 주거의 배분

사회적 혼합(mixite)의 목적은 종종 주거의 배분을 거부하는 정당화 논리로 사용된다. 따라서, 어떤 이들은 사람들의 출신과 국적을 이유로 주거의 배분을 거부한다. 이와 관련하여, 프랑스 차별철폐청은 취급에 있어서의 평등은 반드시 3,500명이상의 주민이 있는 꼬뮌이 최소한 20%의 “사회적 주거”(logements sociaux)를 달성해야 하는 의무의 준수에 기초해야 함을 환기하였으며, 다음과 같은 사항을 권고하였다. 즉, i) 지방자치단체의 경우 사회적 주거의 제공을 하는 데 있어서 자신들의 의무를 준수해야 한다. ii) 사회적 임대인(bailleurs sociaux)은 사회적 주거를 요구하는 사람들에 대한 취급의 평등을 보장하기 위한 객관적으로 투명한 절차를 실시하는 것을 촉진해야 한다.³³⁾

2) 주거에 관한 사회연맹과의 협력 : 프랑스 차별철폐청의 노력을 통합하는 주거에 관한 사회연맹에 의해 간행된 절차적 안내

2007년 이후 시작된 협력은 주거배분의 관행과 절차의 효과적 발전을 위한 본질적 조건인 절차적 객관화를 목적으로 한다. 그리고 이는

33) Délibération n°2009-133 du 16 mars 2009.

2009년 말 프랑스 차별철폐청의 노력을 통합하는 “사회적 주거의 배분에 관한 절차안내서”(guide des procédures d’attribution de logements sociaux)의 배포를 목적으로 한 “주거에 관한 사회연맹”(Union sociale de l’habitat)과의 공동작업을 통해 구체화되었다.

“주거에 관한 사회연맹”(Union sociale de l’habitat)은 절차와 실제적 적용에 대한 것을 정했으며, 프랑스 차별철폐청은 주거의 배분절차에서 차별적인 실제적용의 위협이라는 관점에서 전략적 사항을 강조함으로써 이를 보다 명확하게 하였다.

3) 5명의 사회적 임대인(bailleurs sociaux)의 실제적용의 분석

프랑스 차별철폐청은 주거배분절차에서의 취급의 평등을 보장하기 위해 우수한 지역적 사례를 수집 및 분석하여 2010년에 그 결과를 공표할 예정이다.

■ 부록 2 : 차별금지법

차별에 대한 투쟁 분야의 유럽 공동체법 적용을 위한 다양한 규정을 담은 2008년 5월 27일 법률 제2008-496호

제 1 조

어떤 사람이 특정 인종이나 민족에 속하거나 속하지 않는다는 사실
이나 그 사람의 종교, 신념, 나이, 신체적 장애, 성별이나 성적 취향
에 근거하여, 그렇지 않은 다른 사람이 유사한 상황에서 받았거나
받고 있거나 받을 수 있었던 대우보다 열등한 대우를 받을 때, 그
근거의 진위여부와 관계없이 직접적 차별이 성립된다.

어떤 규정, 기준 또는 관행 [이하 해당 규정 등]이 표면적으로는 중
립적이라도, 어떤 사람에게 위 문장에서 열거한 차별의 근거를 이유
로 해서 그렇지 않은 사람에 비해 특정한 불이익을 야기할 수 있는
상당한 개연성을 갖고 있다면, 해당 규정 등이 추구하는 목적이 정
당하다고 객관적으로 인정되고, 이 목적을 실현하는데 해당 규정 등
이 필요하고 적절하다고 인정되지 않는 한, 해당 규정 등은 간접적
차별을 성립시킨다.

차별은 다음의 행위를 포함한다.

제1호 위 첫 번째 문장에서 열거한 근거들 가운데 어떤 것과 관련
된 일체의 음모, 한 사람의 존엄성을 해치거나 해치고자 하
거나, 위협적, 적대적, 공격적이거나 창피스럽거나 품위를 떨
어뜨리는 분위기를 만들거나 만들고자 하는 일체의 음모.

제2호 제2조에서 금지하고 있는 행위를 누군가에게 하게 하는 것.

제 2 조

다음 각 호의 차별은 금지된다. 단, 이하의 금지 규정들은 평등 원칙에 관한 여타 제반 규정들의 적용 여부에 영향을 미치지 아니한다.

제1호 사회적 보호, 보건, 사회보장, 교육 관련 영역 및 제화와 서비스에 접근하는 것과 제공받는 것에 관하여, 특정 인종이나 민족에 속하는 것 또는 속하지 않는 것을 근거로 한 직접, 간접 차별은 이 근거의 진위여부와 관계없이 금지된다.

제2호 노동조합 내지 직업단체에 대한 가입, 참여(이들 조직으로부터 받을 수 있는 혜택을 포함한다), 취업 지원, 고용, 직업 교육 및 근로(독립적 근로 또는 정기적 급여를 받지 않는 노동을 포함한다), 근로 조건, 승진에 관하여, 특정 인종이나 민족에 속하거나 속하지 않는 것, 특정 종교나 신념, 장애, 나이 또는 성적 취향을 갖거나 갖지 않는 것을 근거로 한 직접, 간접 차별은 이 근거의 진위여부와 관계없이 금지된다.

단, 직업 활동에서 필수적이고 결정적으로 요구되는 사항에 대응하기 위한 경우에는, 그 목적이 정당하고 요구되는 사항이 비례의 원칙에 합당한 경우에 한하여, 위의 문장에서 열거한 내용에 근거하여 차등한 처우를 할 수 있다.

제3호 임신과 출산, 모성(출산, 육아 휴직을 포함한다)을 이유로 한 일체의 직접, 간접 차별은 금지된다. 단, 이러한 이유로 여성에게 유리한 대우를 하는 것은 가능하다.

■ 부록 3 : 차별철폐청(HALDE) 설치법

차별과 투쟁, 평등을 촉진하는 고등기구 창설에 관한 2004년 12월 30일 법률 2004-1486호

제 1 장 차별과 투쟁, 평등을 촉진하는 고등기구에 대하여

제 1 조

차별과 투쟁, 평등을 촉진하는 고등기구라는 이름의 독립 행정청을 창설한다.

이 고등기구는 법률에 의해 금지된 직접, 간접 차별 및 프랑스가 참여하는 국제적 합의에 의해 금지되는 차별에 대하여 심리할 권한을 가진다.

제 2 조

이 고등기구는 대통령이 DECRETE로 지명하는 다음 11명의 구성원으로 구성된다.

- 대통령이 임명하는 2명, 그 중 1 명은 고등기구의 장
- 원로원 의장이 지명하는 2명
- 국회 의장이 임명하는 2명
- 총리가 임명하는 2명
- 콩세이데따 부원장이 지명하는 1명
- 대법원 원장이 지명하는 1명
- 경제 사회 고등기구의 장이 지명하는 1명

대통령, 원로원 의장, 국회 의장과 총리는 남녀간 균등 대표를 임명한다.

고등기구의 장 및 그 위원의 임기는 5년 단임으로 하며 파면되지 아니한다.

회장을 제외하고, 위원은 30개월마다 절반의 위원을 개선한다. 어떤 이유로 위원의 공석이 발생하는 경우에는 이 조의 규정에 따라 나머지 위임 기간에 대해 새로운 위원을 임명할 수 있다. 이 위원회의 임기는 해당 위원이 위원을 맡은 지 2년 미만인 경우에는 갱신할 수 있다.

고등기구는, 그 부속으로 해당 고등기구의 임무를 수행하기에 충분한 자격을 가진 자를 그 임무에 참가시킬 수 있도록 자문위원회를 설치한다. 해당 개인은 차별과 투쟁, 평등을 촉진하기 분야에서 활동하는 단체 대표, 조합 대표, 직업 조직 대표자 및 그 밖에 모든 자 중에서 선정한다.

고등기구는 회장 아래에 [해당 고등기구를 위하여 일할] 계약 직원을 채용할 수 있는 부서를 둔다.

회장은 고등기구를 대표하여, 그 고등기구의 이름으로 행동할 자격을 갖는다.

[표결시] 찬반 동수인 경우, 고등기구 회장이 결정권을 갖는다.

제 3 조

I. 고등기구 위원은 다음의 행위를 할 수 없다.

- 해당 위원이 직접 또는 간접 이익을 가지고, 직무를 맡거나 위임을 받아 행하는 조직에 관한 심의에의 참여 또는 조사의 실시
- 해당 위원이 심의 또는 감사를 실시하기 3년 전까지, 직접 또는 간접 이익을 가지고 직무를 맡거나 위임을 받아 행하는 조직에 대한 심의에의 참여 또는 조사의 실시

II. 고등기구의 모든 위원은 해당 위원이 얻고 있거나 또는 얻었던 직접 또는 간접 이익, 해당 위원이 맡고 있거나 맡았던 직무 및 해당 위원이 위임받고 있거나 받았던 법인에 대하여, 위원장에게

알려야 한다. 이러한 정보 및 위원장의 정보는 고등기구 고등기구의 모든 위원에게 알린다.

고등기구의 장은, 이 조에 따라 발생하는 의무 존중을 보장하는 적절한 조치를 강구한다.

제 4 조

스스로 차별에 의한 피해를 당했다고 판단하는 자는, 콩세이데따가 데크레로 정하는 조건에 따라 고등기구에 제소할 수 있다.

고등기구는 당해 고등기구가 알고 있는 직접, 간접 차별 사건에 대하여, 피해자가 반대 의사를 표시하지 않는 한, 피해자에게 직권 심리 개시를 알리고 (피해자가 특정되어 있는 경우) 직권으로 심리할 수 있다.

또한 차별의 피해자는 국민 의회 의원, 원로원 의원이나 유럽 의회 프랑스 대표를 통해 고등기구에 심리를 청구할 수 있다.

차별 사건이 일어난 시점보다 적어도 5년 전부터 모든 차별에 대한 투쟁, 차별의 피해자 지원을 목적으로 하고 있음을 신고한 모든 조직은, 스스로 차별의 피해를 당했다고 판단하는 모든 자의 동의를 받아, 함께 고등기구에 심리를 청구할 수 있다.

고등기구에의 심리 청구는 민·형사 및 행정 소송의 제척기간에 영향을 미치지 아니 한다.

제 5 조

고등기구는 알 필요가 있는 사실에 대한 모든 정보를 수집한다.

고등기구는 문제가 되는 사법상 모든 자연인 또는 법인에 대하여, 그 고등기구에의 설명을 요구할 수 있다. 또한 해당 고등기구는 모든 형태의 정보 전달 기록 및 자료의 열람을 요구하고, 협력이 유익하다고 생각되는 모든 사람에 대하여 심문을 행할 수 있다.

전항의 규정을 적용하여, 고등기구가 설명을 요구하는 모든 사람은, 그 사람이 선택한 보좌인을 동석시킬 수 있다. 심리의 조서는 작성 후 심문을 받은 사람에게 전달된다.

제 6 조

공공 기관 및 공공 업무를 목적으로 하는 조직은 그 권한 아래에 있는 공무원에 대해 고등기구의 모든 요청에 응하여야 한다. 해당 공무원은 그 요구에 따라야 한다.

고등기구에 소환되어, 전항의 적용에 의해 심문을 받는 공무원은, 그 사람이 선택한 보좌인을 동석시킬 수 있다. 심리의 조서는 작성 후 심문을 받은 사람에게 전달된다.

공공 기관은, 고등기구가 실시하는 임무를 가능하게 하기 위한 모든 조치를 강구하여야 한다. 공공 기관은, 고등기구에 의한 이유에 부수된 요구에 따라, 고등기구가 제1조와 같은 임무를 수행하는데 유용한 모든 정보 또는 그 일부를 고등기구에 제공한다.

고등기구는 동일한 조건에 따라 각 장관에게 각 부처의 권한에 속하는 사항에 대하여 통제권한을 통한 조사, 사실의 확인, 청문 절차의 수행을 요구할 수 있다.

해당 장관은 이 요구에 의해 얻은 자료를 고등기구에 전달한다.

제 7 조

고등기구는 소송 서류를 작성할 때, 차별의 피해자를 보좌한다. 해당 고등기구는 그 피해자의 사건에 대한 소송 절차 선택을 돕는다.

고등기구는 당해 고등기구가 알고 있는 그 분쟁에 있어, 중재 수단을 채택하고, 화해에 의한 해결을 수행하거나 수행하도록 할 수 있다.

중재 과정에서 얻어진 사실의 확인 및 진술은, 당사자의 동의가 없는 한, 민형사 또는 행정 소송에 제공 및 원용되지 않는다.

제 8 조

고등기구는 관계자의 의견을 구한 후 그리고 해당 주체의 동의를 얻은 후, 복수의 고등기구위원회 또는 그 대리인에게, [차별 사건의] 현지 조사를 실시할 것을 명할 수 있다.

(중략)

현지 조사 시, 고등기구는 정보를 제공할 수 있는 모든 자를 청문할 수 있다.

동 조의 적용을 받아 현지 조사의 실시를 명령받은 고등기구의 대리인은, 콩세이데따가 데크레로 정한 조건과 방법에 따라, 그 대리인의 관할 고등법원 검사에 의한 특별 수권을 받는다.

제 9 조

제5조 및 제6조에 명시된 고등기구의 요구가 충분히 충족되지 않는 경우, 고등 기구는 일정 기간을 정하여, 관련자에게 질문에 응답하도록 독촉할 수 있다.

이 명령이 충분한 효과를 발휘하지 않는 경우, 고등기구의 장은 이유를 첨부한 요구서를 통해 급속 심리 절차 판사에게 판사가 필요하다고 판단하는 모든 조치를 취하도록 이송할 수 있다.

제10조

직업상의 비밀 유지의 의무를 지는 자는, 그 비밀이 법 제1조에 규정된 바와 같이 고등기구의 권한에 속하는 영역에 있는 경우, 고등기구에 비밀에 해당하는 정보를 제공하더라도 형법전 제226-13조¹⁾의 적용을 받아 소추되지 않는다.

1) 형법전 제226-13조는 직업상 비밀을 누설하는 자에 대하여 1년 간의 구금과 15,000 유로의 벌금형 부과를 규정하고 있다.

단, 사법 및 법적인 일부 직업의 개선에 관한 1971년 12월 31일 법률 제71-1130호 제66조 제5항²⁾에 따른 경우는 그러하지 아니하다. 고등기구 위원 및 그 직원과 해당 고등기구의 지원을 받는 자는, 의견, 권고 및 보고서 작성에 필요한 정보를 제외하고, 그 직위에 의해 알게 된 사실, 행위 또는 정보에 대하여 직업 비밀로서 유지하여야 한다.

제11조

고등기구는 해당 고등기구가 차별적인 것으로 판단하는 어떤 사실이나 관행을 개선, 또는 차별적인 사실과 관행의 지속을 방지하기 위하여, 권고안을 제출할 수 있다.

[이 권고에] 관련된 기구 또는 인물은, 고등기구가 정하는 기간 내에 고등기구에 대하여, 권고 후 경과에 관하여 보고해야 한다. 고등기구는 콩세이데다가 데크레로 정하는 조건에 따라, 이 권고를 공개할 수 있다.

관계자가 보고를 하지 않거나, 보고된 내용으로 보아 권고에 의한 개선이 실제로 행해지고 있지 않다고 판단되는 경우, 고등기구는 특별 보고서를 작성하여 관보에 게재할 수 있다.

제12조

고등기구가 알게 된 사실이 중죄 또는 경범죄를 구성하는 것이 분명하다고 해당 고등기구가 판단하는 경우, 해당 고등기구는 이를 검사에게 통지한다. 고등기구는 필요한 경우 제7조의 적용에 의해 중재가 이루어졌음을 검사에게 통지한다.

2) (3) 사법 및 법적인 일부 직업의 개선에 관한 1971년 12월 31일 법률 제71-1130호 제66조 제5항은, 동법 제54조에 규정된 법률위원회(conseils juridiques)의 명단을 나타내고 있다. 해당 위원회의 명단은 검사에 의해 작성되어, 주로 법학사, 법학석사, 법학박사 학위를 보유하고, 법학분야에 활동이 있는 자의 목록이다.

검사는, 고등기구에 대하여, 해당 기구의 정보 전달 이후 경과를 통지한다. 고등기구가 어떤 사건에 대해 형사 수사를 실시하는 경우 또는 그 사건에 대한 사법적 정보가 공개되거나 사법상 소추를 한 경우, 당해 사건을 촉탁 받은 때 해당 고등기구는 제5조부터 제9조까지의 규정을 실시하기 위하여, 형사기구 또는 검사에 대해 사전 동의를 얻어야 한다.

제13조

민사, 형사 또는 행정 법원은, 해당 법원에 차별 사건이 회부된 경우, 의무적으로 또는 당사자의 요구에 따라 고등기구 또는 그 대표자를 소환하여 소견을 제시하도록 할 수 있다. 동일한 조건에서 형사법원은 고등기구의 요구에 의하여 해당 고등기구를 소환하여 소견을 제시하도록 할 수 있다. 이 경우 법정에서 그들의 의견을 구두로 진술하는 것을 포함한다.

제14조

고등기구는 징계 권한이 있는 공공 기관 및 인물에 관하여 징계를 목적으로 한 제소와 같은 성격의 사건에 대해, 정보를 제공한다.

(이하 생략)

제15조

고등기구는 평등 촉진을 위한 홍보 활동을 실시한다. 해당 고등기구는 연수 프로그램의 실시를 장려한다.

고등기구는 해당 고등기구가 보유한 권한에 속하는 조사 및 연구를 추진 및 총괄하며, 평등 촉진을 목적으로 하는 활동의 준비 및 채용에 관한 공적·사적인 모든 조직의 발의 행동을 촉진하고 지원한다.

고등기구는 기회 및 대우의 평등에 관한 모범이 되는 관행을 확인 및 촉진한다.

고등기구는 법률 또는 규칙에 대한 모든 수정을 권고할 수 있다. 해당 고등기구는 차별과의 투쟁, 평등 촉진에 관한 법률안에 대해 정부로부터 자문을 받는다. 해당 고등기구는 정부의 영역에 관한 모든 질문을 받는다.

고등기구는 총리의 요구에 따라 차별 방지와 관련한 분야에 있어, 국제적 교섭에서 프랑스가 차지하는 입장에 대한 검토와 결정에 공헌한다. 해당 고등기구는 총리의 요청에 따라 이 분야에 관해 권한을 가진 국제 및 공동체기구에 프랑스 대표로 참가할 수 있다.

제16조

고등기구는 매년 대통령, 국회와 총리에게 임무 수행에 관한 보고서를 제출한다. 이 보고서는 공개된다.

제17조

고등기구가 임무를 수행하는 데 필요한 예산은 사회 문제 담당 부처의 예산으로 통합된다. 해당 고등기구의 장은 수입 및 지출 명령관이다.

고등기구는 회계 감사원의 심사를 받는다.