

差別撤廃における国内人権機関の役割

山崎 公士

要 約

さまざまな差別を撤廃するため、国際組織・人権条約実施機関、国家の中央・地方政府やNGOは活動してきた。一九九〇年代以降は、政府から独立した国内人権機関もこの活動を展開しはじめた。本稿では、カナダ人権委員会を事例として、国内人権機関による差別撤廃活動を検討し、差別撤廃に向け国内人権機関が果たしうる役割を展望する。

はじめに

さまざまな差別を撤廃するため、国際社会と国内社会で多様な活動がこれまで展開されてきた。国際社会では、国連人権委員会や人権小委員会のような国際組織の機関、条約実施機関である自由権規約委員会、人種差別撤廃委員会など、国際地域ではヨーロッパ人権委員会や米州人権委員会などが差別撤廃に取り組んできた。また国内社会では国家の立法・行政・司法機関や地方政府、人

権NGOなどの民間団体が個別に、あるいは協働して差別撤廃にあたってきた。しかし、特に一九九〇年代以降、国内人権機関という政府から独立した国家機関が各国で設置され、差別撤廃を推進する新たなアクターとして活動するようになった。日本には人権委員会のような国内人権機関がまだ登場していないため、差別撤廃に向けた国内人権機関の役割は十分認識されるに至っていない。本稿は、カナダ人権委員会を一例に、差別撤廃に向けた国内人権機関の役割を考察する。なお、この前提として、国内人権システムにおける国内人権機関の位置づけ

と機能について、簡単に検討する。

一 国内人権システムと国内人権機関

「国内人権システム」とは、ある国内で人権保障のため実際に機能しているあらゆるシステムの総体である。その中心は、その国において人権保障のため活動する立法・行政・司法機関であろうが、同様の活動をするNGOなど国家機関以外の主体の機能もこれに含まれる。

人権システムの主要な基本原理は平等原則、または非差別原則^①である。各国では、人権法または人種差別禁止法、雇用差別禁止法、性差別禁止法、障害差別禁止法などの差別禁止法を制定し、人種、皮膚の色、性、言語、宗教等々の差別禁止事由と、雇用、教育、住居への入居、商品・サービス提供のような差別が禁止される分野を法定している^②。同時にこれら諸法の実施機関として人権委員会などの政府から独立した国内人権機関を設置している場合がある。このように、国内人権システムとは、憲法ならびに人権法または差別禁止法のような人権実体法を法的根拠とし、主として国の立法・行政・司法機関および政府から独立した国内人権機関を実施主体として、 a. 人権教育・広報、 b. 人権侵害・差別に関する

苦情の相談受付、苦情申立の受理・調査・救済、 c. 人権政策の提言などの活動を展開することによって、主権国家内の人権保障を図るしくみである。

これに対し、「国内人権機関」とは、人権保障のため機能する既存の国家機関とは別個の公的機関で、憲法または法律を設置根拠とし、人権保障に関する法定された独自の権限をもち、いかなる外部勢力からも干渉されない独立性をもつ機関をいう^③。国内人権機関は、立法・行政・司法機関と並ぶ、しかもこれら三権から独立した国内人権システムの実施主体である。国内人権機関は裁判所などの司法機関ではない。オーストラリアの人権・機会均等委員会のように複数の個人で構成される型と、スウェーデンの国会オンブズマンのように単独の個人で活動する型がある。

二 国内人権機関の機能と国連・パリ原則

国連総会は一九九三年十二月に「国内人権機関の地位に関する原則（パリ原則）」を採択し、国内人権機関（「機関」）のあるべき姿を示した。パリ原則は、機関の権限と責任、構成と独立・多元性の保障、活動の方法、ならびに 準司法的権限をもつ委員会の地位に関する追

加的原則、の四項目について機関のあるべき姿を示している。

1 国内人権機関の権限と責任

国内人権機関は人権の促進と保護の権限を付与されるものとされる。人権の促進とは、人権機関による人権擁護の助長・奨励活動を、また人権の保護とは、人権機関による人権侵害の司法的・準司法的な審査・救済活動を意味する。機関の構成と権限は憲法または法律で定め、できる限り広範な職務が与えられるものとする。機関には次の七種の職務が想定される。すなわち、人権擁護関連の法令・法律案と人権の基本原則との整合性、人権侵害状況、国内の一般的人権状況等に関する報告書の準備、人権侵害状況に関する注意喚起や人権状況改善施策の提案、などに関する政府や議会などへの勧告、法律、規則および慣行と締約国となつている人権諸条約との調和、ならびにその実効的な履行の促進・確保、人権諸条約の批准またはこれへの加入の奨励、人権諸条約の履行確保、人権諸条約上の国家報告に関する意見表明、国連の人権関係機関、地域的機構や他国の国内人権機関との協力、人権教育・研究プログラムの作成支援・実施、ならびに人権やあらゆる差別、とくに

人種差別と闘う努力に関する宣伝、である。

2 国内人権機関の構成と独立・多元性の保障

国内人権機関の構成員は社会の多元性を反映する形で選出すべきであり、その任命のさいにはNGO、労働組合、弁護士・医師・ジャーナリストなどの職業組織、大学、議会などの代表が関与すべきものとされる。機関は独立性を確保するため、政府から独立した財源をもつ必要がある。また、その構成員は任期を定めた公的決定によつて任命するものとされる。

3 国内人権機関の活動方法

国内人権機関の活動としては、次の七種が想定されている。すなわち、苦情申立の検討、意見の聴取、情報や文書の取得、意見や勧告の公表、定期的会合、構成員からなる作業グループや地方支部の設置、人権の促進と保護に責任をもつ司法機関その他（とくにオンブズマン、仲裁者類似の機関）との協議、ならびに人権NGOとの連携、である。

4 国内人権機関の準司法的権限

国内人権機関は司法機関ではない。しかし、個人の状

況に関する苦情や申立を聴聞し、検討する権限をもつことができる。具体的には、調停を通じて友好的解決、または法律の定める制限内での拘束的決定を求め、苦情申立者に可能な救済につき情報提供し、機関の利用を促し、法律の定める制限内で、苦情を聴聞し、これらを他の管轄当局に移送し、苦情の背景をなす法律、規則、行政慣行の改正や改革を提案し、権限ある当局に勧告を行う、という準司法的権限である。

パリ原則を要約すれば、国内人権機関の機能として人権政策提言機能、人権教育・広報機能、および人権相談・救済機能が想定されている。

三 世界の国内人権機関

二〇〇五年九月時点で、九八カ国で何らかの国内人権機関が設置されている。⁽⁴⁾⁽⁵⁾ 地域的にみると、アフリカ地域で二六カ国、南北アメリカ地域で二五カ国、アジア・太平洋地域で一七カ国、ヨーロッパ地域で三〇カ国である。このうちオゾンブズマンのような独自性をとる国は三カ国（南アメリカ二カ国、ヨーロッパ九カ国、アフリカ一カ国）で、その他は委員会制度をとっている。

アジア・太平洋地域では、ニュージーランド、オース

トラリア、フィリピン、インド、インドネシア、スリランカ、タイ、韓国など一七カ国ですでに国内人権機関が設置されており（二〇〇五年八月現在）、これらの機関はアジア太平洋国内人権機関フォーラム（The Asia Pacific Forum of National Human Rights Institutions: APF）⁽⁹⁾ という連合体を組織し、定期的に会合している。⁽⁷⁾

このように、国際的にみると多種多様な国内人権機関が活動中であり、「差別撤廃における国内人権機関の役割」の全体像を総合的に把握し、評価するのは困難である。そこで本稿では、委員会制度の代表として、あらゆる差別事象を扱うカナダ（連邦）人権委員会を取り上げ、国内人権機関による差別撤廃活動について検討する。

四 カナダ人権委員会の差別撤廃活動⁽⁸⁾

1 構成と職務

カナダ人権委員会はカナダ人権法（一九七六～七七年）⁽⁹⁾ にもとづき一九七八年に設置された連邦レベルの国内人権機関である。同委員会はカナダ人権法と雇用衡平法（一九九五年）⁽¹⁰⁾ にもとづき、機会均等と非差別の原則が連邦の全管轄領域で守られるよう確保することを使命として

いる。二名の常勤委員と六名を上限とする非常勤委員からなり、¹¹ 定期的に会合する。委員会は個人からの申立を審議し、また自らの政策を承認する。

カナダ人権委員会の職務 (mandate) は以下の五点に集約できる。

- a . カナダ人権法が定める理由にもとづく雇用における差別やサービス提供をめぐる差別に関する苦情の解決に向けて当事者を支援すること。
- b . 同一価値の労働をする男女間の賃金格差に関する差別等の苦情申立を調査すること。
- c . 雇用者による雇用衡平法の遵守を見守り、必要な場合には、行動すること。
- d . 女性、先住民族、障害を持つ人びとおよびマイノリティに属する人びとの人権が保障されるようになるため、プログラム、政策および立法を監視すること。
- e . カナダ人権法の役割とカナダ人権委員会の活動についての市民の理解を促すプログラムを発展させ、実施すること。

a . と b . は人権相談・救済活動であり、c . は雇用者の監視活動、d . は人権政策提言活動、e . は人権教育・広報活動である。¹² このうち a . が最も重要で中心的

な職務である。¹³

2 「差別」の定義

カナダ人権委員会が扱う人権侵害の苦情申立は、カナダ人権法に定められた差別事由と差別行為にもとづくものに限り受理される。カナダでは連邦政府と州政府の権限が厳格に区分されており、¹⁴ 連邦機関であるカナダ人権委員会の権限は、連邦政府の機関や軍隊、国营企業、郵便局、大規模な銀行や交通・運輸関連企業で起きた人権侵害事案のような、「連邦の管轄領域」の範囲内に及ぶだけである。¹⁵

カナダ人権法が定める差別禁止事由は、人種、国民的またはエスニック的出身、¹⁶ 皮膚の色、宗教、年齢、性（妊娠・出産にもとづく差別を含む）、¹⁷ 性的指向、婚姻の状況、家族の状況、¹⁸ 身体障害または精神障害（アルコール依存・薬物依存を含む）、¹⁸ 犯罪歴、の一一種である。これら差別禁止事由の一つまたは複数にもとづくものや複合的な差別禁止事由の影響によるものは、すべて差別行為とされる。¹⁹

カナダ人権法はさらにこれらの差別禁止事由にもとづく差別行為の類型一一種類を列挙する。²⁰ それらは、物品・サービスの提供、施設または宿泊の拒否、店舗・

住居の占有の拒否、雇用差別、求人・求人広告における差別、労働組合による構成員に対する差別的取扱い、差別禁止事由にもとづき雇用機会を奪うような雇
用者・従業員団体・雇業者団体による差別的政策・慣行、不平等賃金、差別的言辭、差別的な掲示・張り紙・標識・紋章等の公開)、憎悪の表明(ヘイトメッセージ)、嫌がらせ(ハラスメント)、カナダ人権法にもとづき申立てた者に対する申立てられた者による報復(retribution)、である。上記一種の差別行為類型に該当する差別行為は、カナダ人権委員会による人権救済手続の対象とされ、いずれかの差別行為を行い、または行ったと認定された者は、カナダ人権委員会による救済手続の対象とされる。²¹⁾

3 差別事案に関する人権救済

カナダ人権法の目的は差別した者を処罰することなく、差別を終了させ、差別を受けた者に差別のない状況を回復させることである。

上記の差別行為を受けた者による申立がなされると、カナダ人権委員会(以下、委員会)はこれを受理するかどうかをまず検討する。受理された申立で和解による解決が見込まれる事案については、和解のあつせんがなさ

れる。和解が成功すれば、賠償や補償のほか、謝罪や地位の回復などが当事者間で合意される。ただし、和解のあつせんは当事者の意思によって開始されるので、当事者がこれを望まない場合には、申立てられた事案は調査手続に移される。

調査は当事者の主張や事実関係を明らかにする作業で、委員会職員が担当する。調査結果を受けて委員会は差別行為の存否を判断する。差別行為が存在したと委員会が認定する場合には、事案は調停に付されるか、カナダ人権審判所(Canadian Human Rights Tribunal)²²⁾に送られる。差別行為が存在しなかつたとされた場合には、申立は却下される。

調停は委員会職員の中から選任される調停官によって進められる。調停官は当事者の主張を調整し、解決策を模索する。調停の結果当事者間に合意が得られた場合には、委員会の承認を経て調停が成立する。以上の人権救済手続は当事者間の和解や調停を模索するもので、非公開で進められる。人権委員会による調停は任意の手続であり、当事者の一方が調停を拒み、あるいは調停案に同意しない場合には調停は成立せず、事案は人権審判所に委ねられる。

人権審判所では差別行為の有無を判断する前に、調停

によつて解決するのが適当と判断し、当事者がこれに同意する場合には、審判員の中から調停官を選び、調停を開始する。ここで調停が成立すれば救済手続は終了する。しかし、この調停が成立しない場合には、通常一名の審判員（複雑な事案の場合には三名の審判員）によつて公開で審判手続が開始される。

審判の結果、差別行為がなかったと認定された場合には、救済手続は終了する。²³しかし、差別行為があつたとされた場合には、差別行為者に以下の命令を下すことができる。すなわち、差別行為を中止し、同様または類似行為の再発を防ぐため、委員会と協議し、差別行為や不正な行為をただすための特別プログラム、計画もしくは取り決め（special program, plan or arrangement）等を策定すること。²⁴差別行為によつて侵害された権利、機会または恩恵的利益（rights, opportunities or privileges）の回復。²⁵逸失賃金や逸失利益の補償、²⁶差別行為の結果受けた肉体的・精神的苦痛に対する二万カナダ・ドル（約一九二万円）以下の損害賠償の命令。²⁷なお、故意または過失にもとづく差別行為に対しては、特別補償として、二万カナダ・ドル以下の損害賠償を加重的に付加できることとされている。²⁸

カナダ人権委員会やカナダ人権審判所による以上のよ

うな人権救済手続によつて、差別を受けた者に対し、侵害行為者または組織による口頭・文書謝罪、申立者に関する不正確な個人記録の訂正、逸失賃金の補償、退職金の支払い、精神的慰謝料の支払いのような救済が実際に提供されている。²⁹

なお、以上の人権救済手続によつて最終決定に至つた事案数は、二〇〇二年は七二九件、二〇〇三年は一三〇二件、二〇〇四年は一三三七件であつた。二〇〇四年に受理された申立総数は一一三四件で、これを差別事由ごとに見ると、多い順から心身障害九一〇件（四三％）、性別三〇七件（一四％）、国民的・エスニックの出身二三七件（一一％）、人種二二六件（一〇％）、家族の状況一三三件（六％）、年齢一一六件（六％）、宗教六八件（三％）、皮膚の色五二件（三％）、性的指向四七件（二％）、婚姻の状況四二件（二％）、犯罪歴七件（〇％）であつた。³⁰

4 差別の予防・撤廃

人権委員会はカナダ人権法、雇用衡平法および人権委員会の役割と活動を広報する責務がある。この責務は差別の撤廃にとつても重要である。このため、人権委員会は地域の団体、雇用者団体その他と協働して、広報活動

を行っている。人権委員会はメディアやインターネットを通じて、できるだけ多くの人びとが人権に関する情報を利用できるように努めている。

人権委員会は連邦法によって規律される組織 (legally regulated organizations)³¹ と協働し、またこれらを支援して、職場に人権文化を定着させる広範な戦略を展開している。³²

5 差別撤廃に向けた監視・政策提言

先にも触れたように、「女性、先住民族、障害を持つ人びとおよびマイノリティに属する人びとの人権が保障されるようにするため、プログラム、政策および立法を監視すること」は人権委員会の職務の一つとされている。人権委員会は人権の促進や差別的撤廃のため、連邦議会に対する意見提出や一般的な意見表明を行っている。

前者の例としては、人権委員会が先住民族による申立を受理できることとするファースト・ネーション（先住民族）法案に関する意見表明³³、同性婚を認めるべきとの趣旨の意見表明³⁴、雇用衡平法の改正に際し、障害者の権利をより明確に規定するべきとの趣旨の勧告等がある。また後者の例としては、雇用者が雇用・昇進等に関し先住民族の人びとを優先するのは差別的慣行にある

たらないとする先住民族雇用政策の提示³⁶、HIV/AIDS 感染にかかわらず、すべて人は平等権を有し、差別されることなく尊厳をもつて扱われるべきであるという趣旨の方針の提示等³⁷があげられる。

結びにかえて

本稿ではカナダ人権委員会に焦点をあて、差別撤廃に向けた国内人権機関の役割を考察した。国内人権機関の主要な役割として、人権教育・広報、人権相談・救済、人権政策提言の三点が通常指摘されるが、同委員会の場合もこれら三機能を果たしている。したがって、差別撤廃に向けた同委員会の役割も、この三機能に及んでいる。

国内人権機関には人権の促進と保護の全般を活動対象とするものと、人種差別や子どもなどの権利など特定の人権分野を活動対象とするものがある。また組織形態としては委員会制度をとる場合とオンブズマンのような独立性をとる場合とに分かれる。カナダ人権委員会は人権分野全般を活動範囲とする委員会制度の国内人権機関である。

国内人権機関が上記三機能を実質的に果たすために

は、人権や禁止される差別行為を明確に定義することによつて機関の目的と活動範囲を明確にし、機関の公開性や透明性を高める必要がある。同時に、機関の構成や活動自体を通じて、機関の独立性を確保しなければならぬ。カナダ人権委員会の場合は、カナダ人権法によつて差別禁止事由と差別禁止行為が幅広く、明確に法定されている。また委員構成上ジェンダーバランスが保たれ、多元的なカナダ社会を反映した多様な人材が委員に登用されている。その結果、二〇〇四年には全国から二〇〇〇件以上の申立が寄せられ、同年以前の申立事案を含め一二〇〇件強が最終決定された。この件数をみる限り、同委員会は市民からかなりの程度信頼され、人権救済機能を果たしているものと思われる。また、同委員会は政府に対する政策提言や一般に対する方針提示を通じて、差別撤廃のため力強い活動を展開している。

最後に、二〇〇一年の南アフリカ・ダーバンにおける「国連」反人種主義・差別撤廃世界会議³⁸⁾で国内人権機関が国会議に向け採択した声明を参照しつつ、差別撤廃に向けた国内人権機関の可能性を示し、結びにかえたい。

1. 人権諸条約の締約国となっていない国の国内人権機関は、政府に批准または加入を促す。

2. 国内法の整備、締約国となつている人権諸条約や

国内法の実施状況を監視する。

3. 国連が推進する「人権行動計画」の策定・実施を政府に促す。

4. 被差別当事者NGOを含む市民社会と協働し、政府の人権政策・施策の策定・実施を進展させ、監視する。

5. 学校教育および社会教育の場における差別撤廃に向けた教育・広報を支援する。

6. 差別行為を受けた者に実効的救済を提供する。

7. 差別撤廃に向けた政策・施策の策定・実施を中央および地方の政府・議会に毅然とした立場で提言・勧告する。

以上、本稿では差別撤廃に向け国内人権機関が果たす役割の一端を示した。日本でも国内人権機関の設置が望まれるところである。

注

(1) 日本国憲法第一四条一項や自由権規約第二条一項に明記されている。

(2) たとえば、カナダ人権法(一九七六、七七年)、オーストラリアの人種差別法(一九七五年)、性差別法(一九八四年)、障害差別法(一九九二年)など。

- (3) 「国内人権機関」の定義は、国連でも確立していない。本稿では、パリ原則に準拠し、原則としてこの四要素を備えた機関を「国内人権機関」ということにする。ただし、国連人権センター、マイノリティ研究会訳（山崎公士監修）『国内人権機関 人権の伸長と保護のための国内機関づくりの手引き書』（解放出版社、一九九七年）では、この要素をもつ機関を「国内人権機関」と呼んでいる（第三九項）。
- (4) National Human Rights Institution Forum というホームページには、九八カ国の国内人権機関が記載されている（available at <http://www.nhrinet/nationaldata_list.asp> 二〇〇五年九月二九日検索。以下同じ）。パリ原則に準拠した国内人権機関の設置と強化を目的とする「人権の促進および保護のための国内人権機関国際調整委員会」の二〇〇五年会期には五五カ国の国内人権機関が参加した（<http://www.nhrinet/pdf/Draft_ICC_2005_rev2_online.pdf> <http://www.nhrinet/nationaldata1list.asp>>。また、二〇〇四年九月にソウルで開催された第七回国内人権機関国際会議には、七〇カ国の国内人権機関が参加した（<http://english.chosun.com/w21_data/html/news/200409/200409140031.html>）。
- (5) 国に拠っては「コーギーランドのみに」、人権委員会
- のほかにも、いずれも国内人権機関と評価できるプライバシー委員、保健及び障害委員、人種関係調停官、オンブズマン、子ども委員が活動している。したがって、世界における国内人権機関の総数は、少なく見積もっても、一五〇以上に及ぶのではないかと推測される。
- (6) See APF's website at <http://www.asiapacificforum.net/>.
- (7) 二〇〇五年八月にはモンゴルのウランバートルで第一〇回年次会合が開かれた。この会合については、野澤萌子「モンゴルの大草原でAPF一〇周年を祝う」、『国際人権ひろば』NO63（二〇〇五年九月）参照。
- (8) カナダ人権委員会の歴史、組織、活動等については、金子匡良「人権文化の確立に向けて カナダ人権委員会」NMP研究会・山崎公士編著『国内人権機関の国際比較』（現代人文社、二〇〇一年）参照。
- (9) Canadian Human Rights Act, available at <<http://laws.justice.gc.ca/en/H-6/index.html>>.
- (10) Employment Equity Act, 1995, c.44, available at <<http://laws.justice.gc.ca/en/e-5.401/50293.html>>.
- (11) 実際には、二〇〇五年九月時点で、委員会は次の五名からなる。Mary M. Gusella 委員長（女性・弁護士）、Kelly Russ 委員会（男性・先住民出身の弁護士）

- Aimable Ndejuru 委員(男性、大学教員・人権活動家)、Carol McDonald 委員(女性、ビジネス界出身、元州人権委員会委員)および Harish Chand Jain 委員(非常勤委員、男性、大学教員出身)。委員長を含めた常勤委員は男女二名ずつ、非常勤委員は男性一名である。
- (12) a. i. c. の職務に関しては、金子匡良「雇用差別に関するカナダ人権委員会の機能」アジア・太平洋人権情報センター編『人権保障の新たな展望 国内人権機関の機能と役割』(解放出版社、二〇〇四年)参照。
- (13) 金子前掲注(12)、五五頁。
- (14) 同右、五二―五三頁。
- (15) 同右、五五頁。
- (16) Canadian Human Rights Act, s. 3 (1).
- (17) *Id.*, 3 (2).
- (18) *Id.*, c.33, s. 25.
- (19) *Id.*, c.33, s. 3.1.
- (20) *Id.*, c.33, ss. 5-14.1.
- (21) *Id.*, c.33, s.4. 救済手続の結果、申立が却下されるか、調停が開始される。カナダ人権委員会における人権救済手続については、金子前掲注(8)、一五九―一六五頁参照。
- (22) カナダ人権法によって設置された準司法機関で、人権委員会とは別組織である。一五名以下の審判員によって構成される。Canadian Human Rights Act, c.33, s.48.1-48.9. 詳しくは、金子前掲注(8)、一六四―一六五頁参照。
- (23) Canadian Human Rights Act, s.53 (2).
- (24) *Id.*, s.53 (2) (a).
- (25) *Id.*, s.53 (2) (b).
- (26) *Id.*, s.53 (2) (c)-(d).
- (27) *Id.*, s.53 (2) (e).
- (28) *Id.*, s.53 (3).
- (29) その他、推薦状の提供、雇用の記録における否定的評価の削除、逸失賃金の補償、退職手当およびまたは年金の支給、障害者年金申請の支援、拒否された物品またはサービスの提供、拒否された就職または昇進の確保、申立者が要した法的費用の支払い、カウンセリング料金の支払い、病欠などで失った利益の補償もなされている。
- Canadian Human Rights Commission, Anti-Discrimination Casebook: Race, Colour, National or Ethnic Origin, 2001, available at <<http://www.chrc-ccdp.ca/pdf/ADCeng.pdf>>, at 27.
- (30) Canadian Human Rights Commission, Annual Report 2004, 2005, available at <http://www.chrc-ccdp.ca/pdf/AR_2004_RA_en.pdf>, at 8, 12.
- (31) 連邦政府機関、公社、指定銀行、航空会社、テレビ・

13 差別撤廃における国内人権機関の役割

- ラジオ局、州際で事業を展開している電信会社、州間で運行するバス・鉄道会社、先住民居住地域、その他鉱業のよつな連邦法によつて規律される産業。
- (32) 具体的には、政府機関と連邦法によつて規律される雇用者は、職場での紛争を扱つ内部責任体制と人権とを両立たせなければならぬ。雇用者は人権侵害を防ぐため、管理職者と従業員を教育し、職場において人権基準と人権救済に関する強力な方針を策定しなければならない。
- (33) Northern Development and Natural Resources, Bill C-7 First Nations Governance Act, available at <http://www.chrc-ccdp.ca/legislation_policies/submission.asp> .
- (34) Same Sex Marriages, available at <http://www.chrc-ccdp.ca/legislation_policies/submission_marriage-en.asp#conclusion> .
- (35) Report and Recommendations on Human Resources Development and the Status of Persons with Disabilities, available at <http://www.chrc-ccdp.ca/publications/legislative_review_toc-en.asp> .
- (36) Aboriginal Employment Preferences Policy, available at <http://www.chrc-ccdp.ca/legislation_policies/aboriginal_employment-en.asp> .
- (37) Canadian Human Rights Commission Policy on HIV/AIDS, available at <http://www.chrc-ccdp.ca/legislation_policies/aids-en.asp> .
- (38) National Institutions, Statement to the World Conference Against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance, Adopted in Durban, South Africa, 1 September 2001, available at <[http://www.unhcr.ch/huridocda/huridoca.nsf/0/31E43770530878BC41256ABD003AD549/\\$File/dur01138.doc?OpenElement](http://www.unhcr.ch/huridocda/huridoca.nsf/0/31E43770530878BC41256ABD003AD549/$File/dur01138.doc?OpenElement)> .