

UNITED STATES DEPARTMENT OF EDUCATION 미국 교육부  
OFFICE FOR CIVIL RIGHTS 민권 사무국

2018년 12월 21일

**인종 차별 및 학교 규율에 관한 질의 답변 (Q&A)**

민권법 타이틀 VI 및 시행 규정에 준해, 그 어떠한 학생도, 인종, 피부색, 또는 출신국 (이하 "인종") 의 이유로, 연방 재정 지원을 받는 수령자의 모든 프로그램 또는 활동 (이하 "학교") 에서 참여를 배제 당하거나, 그 혜택을 거부 당하거나, 또는 차별을 받지 않아야 합니다.<sup>1</sup> 본 Q&A 문서는 민권 사무국 (OCR)이 학교 규율 운영과 관련하여 학교의 타이틀 VI 준수를 평가하는 방법과, OCR의 참여 여부에 관계없이 학교가 타이틀 VI 준수 여부를 자체 평가할 수 있는 방법에 대한 정보를 제공합니다.

질의 1:

학교 규율과 관련하여 학교는 타이틀 VI에 준해 어떤 법적 의무를 지닙니까?

답변:

학교는 그 중에서도 특히 인종에 근거하여 학생을 다르게 대우하지 않을 법적 의무가 있습니다.<sup>2</sup> 타이틀 VI은 교실에서의 행동 관리, 비행행동으로 인해 교실 밖 당국으로의 징계의료, 학생의 비행행동에 대해 해당 학생을 배타적으로 규율하거나 규율하지 않을 수 있는 학교의 대응, 그리고 규율적 결정에 대한 모든 관리 검토를 포함한 규율적 절차 전반에 걸쳐 학생들을 보호합니다.<sup>3</sup>

이 안건에 대한 모든 조사에서, OCR의 역할은 학교의 타이틀 VI 준수 여부를 확인하는 것입니다. 적절한 경우, OCR은 지역 학교 지도자들이 학교의 필요에 가장 잘 부합하는 비차별적인 규율 방침 유형을<sup>4</sup> 선택할 수 있는 재량권을 인정하고 존중하는 동시에, 규정 준수를 위한 학교의 자발적 해결을 이끌도록 학교와 협력합니다.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> 42 U.S.C. § 2000d. "인종", "피부색" 및 "출신국"이라는 용어들에는 각각의 법적 의미가 있음을 유의하십시오. 그러나 이 문서에서는 "인종"이라는 용어가 독자의 이해를 돕기 위해 간략적으로 사용됩니다.

<sup>2</sup> 타이틀 VI의 차별 금지 요건은 계약 또는 기타 약정을 통해 학교의 기능 일부 또는 전체를 이행하는 단체들의 수행 행동으로까지 확대됩니다. *참조 예*, 34 C.F.R. § 100.3(b)(1).

<sup>3</sup> 예를 들어, 고위 관리자가 어떠한 한 인종에만 근거하여 학생에게 내려진 규율 조치에 대해, 폐지 가능성을 두고, 선택적으로 심리할 경우, 이는 인종에 근거하여 허용 불가한 다른 대우가 될 수 있습니다.

<sup>4</sup> 34 C.F.R. § 100.7.

<sup>5</sup> *참조*: *Davis v. Monroe Cnty. Bd. of Educ.*, 526 U.S. 629, 646 (1999) ( "본 법원은 두 번 이상 '학교에서의 행위를 규정하고 통제하기 위해, 근본적인 헌법적 보호 장치와 일치하는... 학교 교직원의 포괄적인 권한'의 중요성을 인정했다."); *참조*: *Tinker v. Des Moines Indep. Cty. Sch. Dist.*, 393 U.S. 503, 507 (1969); *New Jersey v. T. L. O.*, 469 U.S. 325, 342, n. 9 (1985) ("학교의 규율 유지는 학생들이 서로 폭행하고 마약과 술을 남용하며 다른 범죄를 저지르지 못하게 할 뿐만 아니라, 학생들이

타이틀 VI을 자발적으로 준수할 수 없는 경우, OCR은 수령자에 대해 공식 집행 소송을 제기할 것입니다.

OCR은 타이틀 VI 준수와 관련하여 학교에 기술적 지원 (technical assistance) 을 제공하고 있으며, 해당 OCR 지역 사무소에 연락하여 해당 지원 요청들을 환영합니다: <https://wdcrobcop01.ed.gov/CFAPPS/OCR/contactus.cfm>.

질의 2:

OCR은 타이틀 VI 규율 조사 (Title VI discipline investigation)를 실시할 때 어떤 증거를조사합니까?

답변:

학교 규율 관리가 타이틀 VI에 위배된다는 불만제기의 경우, 학생이 차별적인 방식으로 특정 행동이나 특정 사건에 대해 징계를 받았다고 주장하는 경우가 많습니다 (예, 특정 학생이 유사한 상황에 처한 다른 인종의 학생과 다르게 대우 받은 경우). 또한 학교가 특정 인종의 학생들을 대상으로 하는 인종 중립적인 규율 방침을 채택했다고 주장하는 불만도 많이 제기됩니다.

만일 OCR이 평가 과정을 통해 제공되는 모든 정보에 근거하여 불만 사항이 타이틀 VI의 위반을 주장하고, 그 외 조사가 적절하다고 판단하면, OCR은 해당 주장을 조사합니다. 이 주장에 근거하여, OCR은 합법적인 조사와 판결을 뒷받침하는 데 필요한 증거의 유형과 범위를 결정합니다. 일반적으로, 학교가 타이틀 VI을 위반하며 인종을 근거해 학생들을 다르게 대했는지 여부를 판단하기 위한 조사의 일환으로 OCR은 다음과 같은 정보를 조사합니다:

- 인종적 동기 또는 적대감에 대한 직접적 증거 (예, 인종적 편견을 표현한 의사 결정자의 진술).
- 인종적 편견에 대한 정황적 증거의 예:
  - 유사한 상황에 처한 학생들을 처리한 것에 대한 비교 증거;
  - 학교의 표준적 규율 절차/규범으로부터의 이탈;
  - 과거의 차별적인 행위들.<sup>6</sup>

OCR은 특정 학교 또는 상황에 고유할 수 있는 증거 및 상황을 검토하여 특정 학생이 유사한 상황에 처한 학생과 비교하여 다른 대우를 받았는지 여부를 결정하고, 다르게 대우를 받은 경우, 그 다른 대우에 대해 진정성 있고,

---

학교 당국이 정한 행동 기준에 따르는 것을 요구한다.”).

<sup>6</sup> 통계는 차별적 동기가 존재함을 성립하는 정황적 증거 자료일 수 있지만, 차이가 단순히 존재한다는 것만으로는 다른 대우가 성립되지 않습니다. 참조: *Belk v. Charlotte-Mecklenberg Bd. of Educ.*, 269 F.3d 305, 332 (4th Cir. 2001) (“[규율 등급의] 차이는 그 자체로 차별을 구성하지 않는다” ).

비차별적인 사유가 있는지에 대한 여부를 결정합니다. OCR은 증거의 우세 (preponderance of the evidence)에 의거하여 법령 또는 규정 위반을 입증해야 할 책임이 있습니다.

질의 3:

학교는 규율 관련 기록 중 어떤 기록들을 보관해야 합니까?

답변:

정확하고 완전한 기록보관은 연방 기금을 수령하는 조건으로서 각 학교의 중요한 의무이며, OCR의 타이틀 VI 규율 조사의 맥락에서 필수적입니다.<sup>7</sup> 부서 직원이 조사의 맥락에서 해당 기록을 검토하고 분석할 수 있는 방식으로 기록을 보관해야 합니다. 해당 기록을 보관하지 않으면 그 자체로 타이틀 VI의 시행 규정을 위반하는 것입니다.

질의 4:

학교 규율에서 인종 차별은 어떻게 해결되어야 합니까?

답변:

OCR은 학교측의 법 준수를 위해 고안된 자발적 합의 (voluntary agreement) 를 학교와 체결할 수 있습니다. 학교와 체결한 해당 합의서에 명시된 해결책은 OCR에 의해 발견된 위반사항 (또는 OCR의 조사가 종료되기 전에 도달한 자발적 합의의 경우, OCR이 조사 과정에서 지적한 우려사항 또는 잠재적 위반사항) 으로 제한되어야 하며, 학교측이 타이틀 VI에 준수하도록 해야합니다.

교사 또는 교직원에게 의한 차별 사례를 다룰 때에는 개별 피해자를 위한 시정 조치와, 수령자가 규정을 준수하는데 필요한 기타 조치를 취해야 합니다. 구체적으로 차별 받은 학생의 기록을 수정하거나, 차별적인 규율로 인해 보류된 혜택을 회복시키거나, 차별적인 규율 결정으로 인해 학생이 받지 못한 학업 서비스를 제공하는 것이 포함될 수 있습니다. 예를 들어, 차별적인 규율 조치로 인해 피해자가 학교 기반 장학금이나 수업료 면제를 받지 못했으면, 해당 장학금을 회복시켜야 하며, 수업료 면제 종료로 인해 납부한 학비를 학생에게 반환해야 합니다.

차별에 대한 구체적으로 OCR이나 학교가 정학 (suspensions) 이나 기타 규율 제재에 대해 인종적 쿼터 (racial

---

<sup>7</sup> 참조: 34 C.F.R. § 100.6(b), 명시 조항: “각 수령자는 해당 기록을 보관해야 하며, 담당 부서 공무원 또는 그의 피지명인이 수령자가 이 부분을 준수했는지의 여부를 확인하기 위해 필요하다고 판단할 때, 해당 정보를 포함한 해당 서식으로 완전하고 정확한 준수 보고서를 적시에 담당 부서 공무원 또는 그의 피지명인에게 제출해야 한다. “

quotas) 또는 비례 요건을 부과하는 것은 적절하지 않습니다.<sup>8</sup>

참고: 본 부서는 이 Q&A가 관리예산실(Office of Management and Budget)의 좋은 지침실습에 관한 최종고시 (Final Bulletin for Agency Good Guidance Practices) , 72 Fed. Reg. 3432 (2007년 1월 25일) 에 준해 중요한 지침 문서라고 판단했습니다. 이 문서는 관련 법률에 요건을 추가하지 않습니다. 질문이 있거나 이 문서에 대해 의견을 나누기 원하시면, 교육부에 ocr@ed.gov 또는 800-421-3481번(TDD: 800-877-8339번)으로 문의하십시오.

---

<sup>8</sup> 예를 들어, 한 연방 항소 법원은 "한 학군이 규율 코드에서 모든 '주관적' 기준을 제거하지 않는 한, 백인 학생들보다 소수 학생들을 더 높은 비율로 징계 보내는 것"을 금지한 조항을 폐지하였는데, 이는 그러한 조항이 금지된 인종적 쿼터였기 때문입니다 - 이 결정은 해당 학군이 이전에 인종 차별을 범했다는 결론을 받았음에도 불구하고 내려졌습니다. *People Who Care*, 111 F.3d at 538.