

ses contacts non officiels. Des copies de documents pertinents ont été communiquées au gouvernement de la République fédérale d'Allemagne.

65. Dans une lettre datée du 18 novembre 1986, le gouvernement de la République fédérale d'Allemagne a soumis ses commentaires finals.

Troisième session

66. La commission a tenu sa troisième session à Genève du 18 au 26 novembre 1986. La session fut consacrée aux délibérations sur les questions de fond et à la préparation du rapport de la commission.

Notes

¹ Voir le paragraphe 50 ci-après.

² Les comptes rendus de ce débat figurent dans le compte rendu des débats de la Chambre fédérale (Bundestag), dixième législature, 194e séance, 30 janv. 1986, pp. 14563-14571.

³ Une transcription des auditions a été remise à la bibliothèque du BIT. Les références aux pages de cette transcription dans le présent rapport se réfèrent à la version en langue allemande.

CHAPITRE 3

PORTEE DES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION (no 111) CONCERNANT LA DISCRIMINATION (EMPLOI ET PROFESSION), 1958, EN RELATION AVEC LA PROTECTION ACCORDEE CONTRE LA DISCRIMINATION FONDEE SUR L'OPINION POLITIQUE

67. Dès sa fondation, l'Organisation internationale du Travail a reconnu le principe fondamental de l'égalité de droits de tous les êtres humains. C'est sur ce principe qu'a constamment reposé son activité, et bon nombre des décisions de la Conférence internationale du Travail s'en sont inspirées. Dans la Déclaration de Philadelphie par laquelle la Conférence a redéfini en 1944 les buts et objectifs de l'Organisation, elle a affirmé que "tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance et leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel, dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales".

68. De son côté, à la suite de l'adoption de la Déclaration universelle des droits de l'homme en 1948, l'Organisation des Nations Unies et, plus particulièrement, la Commission des droits de l'homme et la Sous-commission de la lutte contre les mesures discriminatoires et la protection de minorités ont travaillé à l'exécution d'un programme visant à mettre en oeuvre plus complètement la Déclaration. Sur initiative de la sous-commission, confirmée par la Commission des droits de l'homme, le Conseil économique et social a adopté en 1954 une résolution invitant l'Organisation internationale du Travail à entreprendre une étude sur la discrimination dans le domaine de l'emploi et de la profession. Ayant été saisi de cette étude, le Conseil d'administration a décidé en 1955 d'inscrire le sujet à l'ordre du jour de la 40e session (1957) de la Conférence internationale du Travail. Le Conseil a exprimé l'avis que les documents présentés à la Conférence devaient traiter de la discrimination fondée sur tous les motifs énumérés à l'article 2(1) de la Déclaration universelle des droits de l'homme, en vertu duquel "Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation".

69. Le rapport établi à l'attention de la première discussion à la Conférence, en analysant les mesures prises par les gouvernements, a relevé que:

le plus souvent, le gouvernement prévoit dans les lois ou règlements régissant l'admission aux emplois publics, des dispositions interdisant toute distinction fondée sur un ou plusieurs des motifs ci-après: religion, race, sexe, opinion politique, origine nationale. Il peut prendre également des dispositions spéciales pour assurer la stricte observation de cette réglementation par les services gouvernementaux.

Le rapport a indiqué que certains pays avaient, en outre, adopté des mesures pour garantir l'observation du principe de la non-discrimination dans tous les emplois rémunérés sur des fonds publics².

70. Dans ses conclusions, le rapport a indiqué qu'une des mesures que les autorités nationales pourraient prendre immédiatement pour encourager l'acceptation et l'application d'une politique visant à éliminer toute pratique discriminatoire:

tendrait à assurer la stricte application de cette politique dans tous les secteurs de l'emploi et de la formation professionnelle, placés sous le contrôle direct des autorités, c'est-à-dire principalement dans la fonction publique et les établissements officiels de formation professionnelle; l'autre viserait à modifier tout texte de loi de caractère discriminatoire éventuellement en vigueur³.

71. La convention concernant la discrimination (emploi et profession), adoptée en 1958, est actuellement ratifiée par 107 Etats et se trouve ainsi parmi les conventions de l'OIT ayant reçu le plus grand nombre de ratifications.

72. La commission se propose d'examiner ci-après la portée des dispositions de la convention no 111 en relation avec la protection contre la discrimination fondée sur l'opinion politique à la lumière de certaines indications contenues dans les travaux préparatoires ayant mené à l'adoption de la convention et des commentaires faits par les organes de contrôle de l'OIT.

Article 1, paragraphe 1, de la convention (définition)

73. En vertu de l'article 1, paragraphe 1, de la convention:

Le terme "discrimination" comprend toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

74. Au sujet de la discrimination fondée sur l'opinion politique, la Commission d'experts pour l'application des conventions

et recommandations a formulé les remarques suivantes dans une étude d'ensemble de 1963:

Une des caractéristiques essentielles de ce genre de discrimination est qu'il risque principalement d'être le fait de l'Etat ou des autorités publiques. Ses incidences peuvent être sensibles dans les emplois publics mais ne sont pas limitées à ce domaine; au surplus, dans de nombreux régimes économiques modernes, la distinction entre secteur public et secteur privé s'est estompée ou effacée. La discrimination peut s'exercer en prenant en considération telle ou telle opinion déterminée ou encore toute opinion politique autre que celle de l'autorité ou de la personne qui prend la mesure⁴.

75. Dans des commentaires concernant l'observation de la convention par certains pays, la commission d'experts a fait remarquer ce qui suit:

En protégeant les travailleurs contre la discrimination fondée sur l'opinion politique, la convention implique que cette protection leur soit reconnue à propos d'activités exprimant ou manifestant une opposition aux principes politiques établis, étant donné que la protection à l'égard d'opinions qui ne s'exprimeraient ni ne se manifesteraient serait sans objet.

La commission a, en outre, observé:

La convention n'a pas limité sa protection aux divergences d'opinion dans le cadre des principes établis. Si certaines doctrines visent à apporter des changements fondamentaux aux institutions de l'Etat, cela ne constitue pas une raison pour considérer que leur propagation échappe à la protection de la convention, en l'absence de recours ou de l'appel à des méthodes violentes ou inconstitutionnelles en vue de parvenir au résultat recherché⁵.

Article 1, paragraphe 2 (exception relative aux qualifications exigées pour un emploi déterminé)

76. Selon l'article 1, paragraphe 2:

Les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations.

77. Les conclusions proposées initialement par le Bureau international du Travail en vue de la première discussion du projet de convention à la Conférence en 1957 ne contenaient pas de disposition prévoyant des exceptions au principe général de non-discrimination. Le Bureau avait cependant relevé que, dans leurs réponses au questionnaire figurant dans le premier rapport sur la question, les gouvernements de la République fédérale d'Allemagne, de l'Autriche,

d'Israël, du Royaume-Uni et de la Suisse avaient estimé qu'il n'était pas assez clair que les distinctions déterminées par les qualifications nécessaires pour un emploi donné ne soient pas considérées comme une discrimination⁶. Lors de la première discussion à la commission compétente de la Conférence en 1957, trois amendements analogues ont été proposés respectivement par le membre gouvernemental du Royaume-Uni, celui de l'Irlande et ceux de la République fédérale d'Allemagne, de l'Autriche, des Pays-Bas et de la Suisse, en vue de préciser que les distinctions déterminées par les qualifications nécessaires pour un emploi ("distinctions determined by the inherent requirements of the job") ne doivent pas être considérées comme une discrimination. Leur objet était de viser les cas où c'est pour des raisons de compétence professionnelle que l'employeur prend en considération des facteurs tels que l'ascendance nationale, le sexe, etc. La commission a adopté l'amendement du membre gouvernemental du Royaume-Uni⁷.

78. Après la première discussion, le Bureau proposa pour la deuxième discussion à la Conférence de 1958 un projet disposant que "les distinctions faites en ce qui concerne l'accès à un emploi déterminé et qui résultent nécessairement des qualifications exigées par l'emploi ne sont pas considérées comme des discriminations"⁸.

79. Dans des commentaires sur ce texte, le gouvernement de la République fédérale d'Allemagne s'est demandé s'il ne conviendrait pas d'user du terme "emploi et profession" et le gouvernement du Royaume-Uni a proposé un autre texte se référant à des distinctions en ce qui concerne un emploi ou une profession ("employment or occupation")⁹. Au sujet de ces commentaires, le Bureau a souligné que les mots "l'emploi ou la profession" auraient une portée beaucoup plus vaste que les mots "un emploi" ("job") figurant dans le texte adopté en 1957¹⁰.

80. Lors de la discussion à la commission compétente de la Conférence en 1958, le membre gouvernemental du Royaume-Uni a proposé que le texte parle des distinctions faites en ce qui concerne "un emploi déterminé" ("a particular job") au lieu de "l'accès à un emploi déterminé", l'intention étant de rétablir le texte adopté par la commission en 1957. Cet amendement a été adopté¹¹.

81. On peut, par ailleurs, relever qu'au cours des travaux préparatoires de la convention le gouvernement de la République fédérale d'Allemagne, dans sa réponse écrite au rapport préliminaire et au questionnaire du BIT, a indiqué au sujet de la définition et du champ d'application de l'instrument à adopter ce qui suit: "On ne parlera pas ... de "discrimination", au sens de l'instrument proposé, lorsque certains travailleurs sont exclus de postes déterminés parce qu'ils ne possèdent pas les qualifications personnelles ou techniques requises pour ces postes (par exemple, connaissance insuffisante de la langue pour les mineurs étrangers de fond) ... Des considérations d'opinion politique ou autre ne devraient pas non plus constituer un motif justifiant un refus de l'égalité de traitement. Ce principe, qui est établi par la Constitution, en particulier par l'article 3, ...

s'applique sur toute l'étendue du territoire ..." Le gouvernement a exprimé toutefois l'opinion que "le fait de ne pas admettre à certains postes dans les "entreprises d'opinion" (Tendenzbetriebe) des personnes ayant des convictions politiques différentes de celles qui sont professées au sein de l'entreprise intéressée ne devrait pas être considéré comme constituant une discrimination politique"¹².

82. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, dans son étude d'ensemble de 1963, a indiqué au sujet de l'article 1, paragraphe 2, de la convention qu'elle était

consciente du fait que les opinions politiques peuvent être prises en considération au titre des qualifications nécessaires pour certains postes supérieurs de l'administration impliquant des responsabilités particulières dans la mise en oeuvre de la politique gouvernementale; au-delà de certaines limites, par contre, cette pratique entre en conflit avec les dispositions des instruments de 1958 qui demandent de suivre une politique tendant à éliminer la discrimination fondée, entre autres, sur l'opinion politique, en particulier dans les emplois soumis au contrôle direct d'une autorité nationale¹³.

La commission d'experts a également observé que:

Si l'on peut admettre que, pour certains postes supérieurs directement en relation avec la mise en oeuvre de la politique gouvernementale, les autorités responsables tiennent généralement compte des opinions des intéressés, il n'en est pas de même lorsque les conditions d'ordre politique sont établies pour toutes sortes d'emplois publics en général ...¹⁴.

Article 1, paragraphe 3 (portée de l'expression "emploi et profession")

83. En vertu de l'article 1, paragraphe 3:

Les mots "emploi et profession" recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.

84. Il convient de relever, en premier lieu, qu'en vertu de cette définition la protection prévue par la convention ne se limite pas au traitement accordé à une personne qui a déjà accédé à un emploi ou à une profession mais s'étend également à l'entrée dans un emploi ou une profession ainsi qu'à l'accès à la formation professionnelle.

85. Dans une annexe au rapport préparé en vue de la deuxième discussion à la Conférence, le Bureau a cherché à préciser la signification des termes "emploi" et "profession". Il s'est référé en particulier aux septième et huitième Conférences internationales des statisticiens du travail. Ces conférences avaient considéré que, par "profession", il faut entendre le métier, l'activité professionnelle ou le genre de travail exercé ou effectué par l'individu, quelle que

soit la branche de l'activité économique dont il fait partie ou sa situation dans la profession. Elles avaient également conclu que le terme "personnes pourvues d'un emploi" devait inclure "toutes les personnes qui, ayant dépassé un âge spécifié, sont au travail", et que le terme "au travail" devait comprendre non seulement les personnes employées pour le compte d'une autre, mais aussi les "personnes travaillant à leur propre compte", ainsi que "les employeurs" et les "travailleurs familiaux non rémunérés". Le Bureau a conclu dans sa note que, sur le plan international, les deux termes ont une acception très large¹⁵.

86. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a souligné que:

Aucune disposition de la convention ne limite son champ d'application personnel et professionnel. Celui-ci s'étend à tous les secteurs d'activité, il couvre aussi bien les emplois publics que les emplois et professions privés, il s'étend aux professions indépendantes autant qu'aux emplois et professions salariés, comme il résulte clairement de la généralité des termes "emploi et profession" et des travaux préparatoires de la convention.

Se référant au contenu de la recommandation no 111 adoptée en même temps que la convention et qui décrit les éléments à prendre en considération, la commission d'experts a souligné

l'importance de la non-discrimination en matière de formation professionnelle qui conditionne les possibilités effectives d'accès aux emplois et aux professions.

Elle a indiqué que:

Le problème de l'égalité de chances et de traitement se pose non seulement à propos de restrictions ou limitations directes ..., il s'étend aux possibilités d'accès aux différents échelons hiérarchiques et d'évolution (promotion) comme au maintien dans l'emploi ou la profession¹⁶.

Articles 2 et 3 (obligations découlant des dispositions de la convention)

87. L'engagement fondamental prévu par la convention en son article 2 consiste:

à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière.

88. L'article 3 précise les mesures à prendre. Parmi celles-ci, on peut relever les suivantes:

- promulguer des lois et encourager des programmes d'éducation propres à assurer l'acceptation et l'application de cette politique (art. 3 b));
- abroger toute disposition législative et modifier toute disposition ou pratique administratives qui sont incompatibles avec ladite politique (art. 3 c));
- suivre ladite politique en ce qui concerne les emplois soumis au contrôle direct d'une autorité nationale (art. 3 d)).

89. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a fait remarquer ce qui suit:

En ce qui concerne l'opinion politique, des mesures incompatibles avec les principes d'égalité en matière d'emploi et de profession peuvent résulter de la législation ou de la pratique administrative de façon directe ou indirecte. Nombre de dispositions ou de pratiques sont susceptibles de se traduire, en fait, par des discriminations fondées sur les opinions politiques, lorsque les définitions données sont trop vagues ou trop générales et les garanties insuffisantes. Des atteintes à l'égalité en matière d'emploi ou de profession ne sont souvent qu'une des conséquences de mesures légales ou administratives générales tendant à réprimer ou à interdire certaines opinions politiques. Dans la réglementation spécifique des questions d'emploi et de profession, des mesures, sur le plan de la formation professionnelle par exemple, ont pu entraîner des restrictions en ce qui concerne le bénéfice de certains moyens de formation sur la base de la position des intéressés à l'égard des principes politiques, sociaux, etc. du régime en vigueur¹⁷.

La commission d'experts a relevé que:

Il semble que, le plus souvent, c'est dans le domaine spécifique des emplois publics ou soumis au contrôle de l'Etat que des dispositions législatives ou des pratiques administratives sont susceptibles d'aller à l'encontre de l'égalité en matière d'emploi pour des raisons d'ordre purement politique; si l'on peut admettre que, pour certains postes supérieurs directement en relation avec la mise en oeuvre de la politique gouvernementale, les autorités responsables tiennent également compte des opinions des intéressés, il n'en est pas de même lorsque des conditions d'ordre politique sont établies pour toutes sortes d'emplois publics en général ou certaines autres professions, par exemple lorsqu'il est prévu que les intéressés doivent se déclarer formellement et se montrer fidèles aux principes politiques du régime en vigueur. Toutes dispositions ou pratiques qui auraient ainsi des effets contraires à l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession pour des pures considérations d'opinions politiques devraient être éliminées d'après les instruments de 1958¹⁸.

90. La commission d'experts a indiqué que, par ailleurs:

La responsabilité de l'Etat dans la poursuite d'une politique contre la discrimination en ce qui concerne les emplois soumis à son contrôle présente une importance particulière. L'Etat dispose des moyens d'application directe de cette politique et leur utilisation constitue une des obligations les plus élémentaires en vertu de la convention. La non-discrimination dans les emplois publics a une valeur considérable comme instrument de promotion et d'intégration. C'est aussi le secteur sans doute le plus exposé à des préférences ou à des exclusions fondées sur les opinions ou les croyances¹⁹.

Article 4

91. L'article 4 de la convention dispose que:

Ne sont pas considérées comme des discriminations toutes mesures affectant une personne qui fait individuellement l'objet d'une suspicion légitime de se livrer à une activité préjudiciable à la sécurité de l'Etat ou dont il est établi qu'elle se livre en fait à cette activité, pour autant que ladite personne ait le droit de recourir à une instance compétente établie suivant la pratique nationale.

92. Au cours de la première discussion du projet de convention, en 1957, la Commission de la discrimination de la Conférence avait adopté un amendement présenté par les membres employeurs prévoyant que les dispositions de la convention "ne s'appliquent pas aux dispositions législatives ou aux réglementations administratives qui visent la sécurité nationale d'un Membre". Cependant, tant à la commission qu'en séance plénière de la Conférence ainsi que dans des réponses écrites de certains gouvernements, des objections ont été élevées contre ce texte qui pouvait aboutir à des abus. A la deuxième discussion, en 1958, le projet fut remplacé par un amendement proposé par les membres travailleurs qui correspond au texte actuel de l'article 4²⁰.

93. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a fait observer que la disposition de l'article 4

exclut d'abord toutes mesures qui seraient prises non pas en considération d'activités mais en fonction de l'appartenance à un groupe ou à une collectivité déterminée: de telles mesures ne pourraient avoir qu'un caractère discriminatoire. Elle vise, ensuite, l'exercice d'une activité préjudiciable à la sécurité de l'Etat (que cet exercice soit établi ou que des présomptions suffisamment graves le fassent légitimement suspecter), à l'exclusion de tout procès d'intention. Enfin, elle repose sur la protection de la sécurité de l'Etat dont la définition doit être suffisamment rigoureuse pour ne pas risquer d'entrer en

contradiction avec une politique de non-discrimination... Si certaines dispositions nationales paraissent, à première vue, comporter une délimitation suffisamment précise de la notion d'atteinte à la sûreté de l'Etat, d'autres sont rédigées en termes si larges (visant, par exemple, le manque de "loyalisme", l'"intérêt public", les comportements "antidémocratiques", l'appartenance ou le soutien à certains mouvements politiques, etc.) qu'il n'est pas possible, à défaut d'indications précises sur leur application pratique, de s'assurer qu'elles ne seraient pas utilisées pour des motifs tirés seulement des opinions politiques²¹.

La commission a également souligné que:

Les mesures destinées à assurer la sécurité de l'Etat au sens de l'article 4 doivent être suffisamment définies et délimitées pour ne pas se traduire par des discriminations fondées seulement sur les opinions politiques²².

94. En outre, comme cela a déjà été noté, la commission d'experts a fait observer que:

La convention n'a pas limité sa protection aux divergences d'opinions dans le cadre des principes établis et que, si donc certaines doctrines visent à apporter des changements fondamentaux aux institutions de l'Etat, cela ne constitue pas une raison de considérer que leur propagation échappe à la protection de la convention, en l'absence de recours ou de l'appel à des méthodes violentes ou inconstitutionnelles en vue de parvenir au résultat recherché²³.

95. Enfin, selon la commission d'experts:

Le contrôle des tribunaux ne suffirait pas à garantir l'application des normes de la convention si les dispositions que les tribunaux ont à appliquer étaient elles-mêmes incompatibles avec ces normes²⁴.

96. Le comité désigné par le Conseil d'administration du BIT pour examiner la réclamation présentée en 1984 par la Fédération syndicale mondiale concernant l'observation de la convention par la République fédérale d'Allemagne a formulé les observations suivantes au sujet de l'article 4 de la convention:

Le comité reconnaît que des considérations de sécurité de l'Etat peuvent exiger l'imposition de conditions spéciales pour garantir la fiabilité, l'intégrité et la loyauté, non seulement dans le secteur public mais aussi dans les emplois du secteur privé. Il est toutefois important que ces exigences soient imposées compte dûment tenu de la nature de la position ou des fonctions et ne s'étendent pas à une plus large gamme d'emplois ou de professions. Il convient donc d'examiner l'application de mesures visant à protéger la sécurité de l'Etat à la lumière des

effets que des activités données pourraient avoir sur l'exercice effectif des fonctions en cause. Il existe certains domaines de l'activité de l'Etat, ceux par exemple qui touchent à la défense et aux relations étrangères qui sont tout particulièrement sensibles en matière de sécurité et où il est donc normal que l'Etat applique des critères et des procédures très rigoureux pour faire en sorte que la sécurité de l'Etat ne soit pas mise en danger. D'un autre côté, il existe d'autres domaines de la fonction publique où le risque de préjudice porté à la sécurité de l'Etat est beaucoup moins évident. On doit également se rappeler qu'aux termes de l'article 4 il n'est nullement exigé qu'un acte illicite ait été commis et encore moins qu'une condamnation ait été prononcée. Si l'application des mesures prises au nom de la sécurité de l'Etat n'est pas limitée, conformément aux critères du genre susmentionné, il y a danger, et même probabilité, que ces mesures entraîneront des distinctions et des exclusions fondées sur l'opinion politique, ce qui est contraire à la convention. La commission d'experts a souligné, à juste titre, que la définition de la sécurité de l'Etat devrait être suffisamment rigoureuse pour ne pas risquer d'entrer en contradiction avec une politique de non-discrimination²⁵.

Notes

¹ BIT: Conférence internationale du Travail (CIT), 40e session, 1957, rapport VII (1), pp. 1-4.

² Ibid., p. 25.

³ Ibid., pp. 32 et 33.

⁴ BIT: Conférence internationale du Travail (CIT), 47e session, 1963, Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (RCE), troisième partie, discrimination en matière d'emploi et de profession, paragr. 26.

⁵ BIT: RCE, rapport III (partie 4A), CIT, 68e session, 1982, p. 204, et Ibid., 69e session, 1983, pp. 235 et 237 (observations concernant le Chili, la Tchécoslovaquie et la Turquie). Voir également le rapport du comité chargé d'examiner la réclamation de la CISL concernant l'observation par la Tchécoslovaquie de la convention, BIT, Bulletin officiel, vol. LXI, 1978, série A, no 3, supplément, paragr. 17 à 21.

⁶ BIT: Discrimination en matière d'emploi et de profession, CIT, 40e session, 1957, rapport VII(2), pp. 105 et 123.

⁷ BIT: Compte rendu des travaux, CIT, 40e session, 1957, p. 771, et BIT: La discrimination en matière d'emploi et de profession, CIT, 42e session, 1958, rapport IV(1), pp. 7 et 8.

⁸ Ibid., rapport IV(2), p. 5.

⁹ Ibid., rapport IV(2), pp. 6 et 8.

¹⁰ Ibid., pp. 9 et 10.

¹¹ BIT: Compte rendu des travaux, CIT, 42e session, 1958, p. 755.

¹² BIT: Discrimination en matière d'emploi et de profession, CIT, 40e session, 1957, rapport VII(2), pp. 18 et 19.

¹³ BIT: RCE, CIT, 47e session, 1963, troisième partie, paragr. 42.

¹⁴ Ibid., paragr. 91. Voir également CIT, 71e session, 1985, rapport III (partie 4A), p. 310, observation concernant la Tchécoslovaquie.

¹⁵ BIT: La discrimination en matière d'emploi et de profession, CIT, 42e session, 1958, rapport IV(1), annexe.

¹⁶ BIT: RCE, CIT, 47e session, 1963, troisième partie, paragr. 32 et 33.

¹⁷ Ibid., paragr. 91.

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Ibid., paragr. 94.

²⁰ BIT: Compte rendu des travaux, CIT, 40e session, 1957, p. 772, et CIT, 42e session, 1958, pp. 428, 756 et 757.

²¹ BIT: RCE, CIT, 47e session, troisième partie, paragr. 47.

²² BIT: RCE, CIT, 56e session, rapport III (partie 4B), paragr. 38.

²³ Voir note 5.

²⁴ BIT: RCE, CIT, 56e session, 1971, rapport III (partie 4B), paragr. 38.

²⁵ GB.229/5/11 (Rév. 1) (fév.-mars 1985), paragr. 46.