

mation professionnelle et de placement soumis au contrôle d'une autorité nationale;

f) indiquer, dans ses rapports annuels sur l'application de la convention, les mesures prises conformément à cette politique et les résultats obtenus.

Article 4

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.

Article 5

1. Les mesures spéciales de protection ou d'assistance prévues dans d'autres conventions ou recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail ne sont pas considérées comme des discriminations.

2. Tout Membre peut, après consultation, là où elles existent, des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, définir comme non discriminatoires toutes autres mesures spéciales destinées à tenir compte des besoins particuliers de personnes à l'égard desquelles une protection ou une assistance spéciale est, d'une façon générale, reconnue nécessaire pour des raisons telles que le sexe, l'âge, l'invalidité, les charges de famille ou le niveau social ou culturel.

services under the direction of a national authority;

(f) to indicate in its annual reports on the application of the Convention the action taken in pursuance of the policy and the results secured by such action.

Article 4

Any measures affecting an individual who is justifiably suspected of, or engaged in, activities prejudicial to the security of the State shall not be deemed to be discrimination, provided that the individual concerned shall have the right to appeal to a competent body established in accordance with national practice.

Article 5

1. Special measures of protection or assistance provided for in other Conventions or Recommendations adopted by the International Labour Conference shall not be deemed to be discrimination.

2. Any Member may, after consultation with representative employers' and workers' organisations, where such exist, determine that other special measures designed to meet the particular requirements of persons who, for reasons such as sex, age, disablement, family responsibilities or social or cultural status, are generally recognised to require special protection or assistance, shall not be deemed to be discrimination.

der er underkastet tilsyn af en national myndighed;

f) i sine årlige rapporter om konventionens gennemførelse at angive de foranstaltninger, der er truffet i medfør af den nævnte politik, samt de herved opnåede resultater.

Artikel 4.

Foranstaltninger truffet over for en person, der med føje mistænkes for virksomhed, der kan bringe statens sikkerhed i fare, eller for hvis vedkommende det er godtgjort, at han udøver en sådan virksomhed, betragtes ikke som forskelsbehandling; den pågældende har dog adgang til at indanke sagen for et i overensstemmelse med national praksis oprettet organ.

Artikel 5.

1. De særlige beskyttelses- eller hjælpeforanstaltninger, der er fastsat i andre af den internationale arbejdskonference vedtagne konventioner eller henstillinger, betragtes ikke som forskelsbehandling.

2. Enhver medlemsstat kan efter forhandling med repræsentative arbejdsgiver- og arbejderorganisationer, hvor sådanne findes, bestemme, at andre særlige foranstaltninger, der tager sigte på at imødekomme særlige behov hos personer, der f. eks. på grund af køn, alder, invaliditet, forsørgerpligter eller social eller kulturel stilling efter almindelig opfattelse har brug for særlig beskyttelse eller hjælp, ikke skal betragtes som forskelsbehandling.