



QUATRIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Suivi de la Déclaration de l'OIT relative
aux principes et droits fondamentaux
au travail: priorités et plans d'action
pour la coopération technique**

Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction.....	1
II. Principaux sujets de préoccupation et mesures à prendre	2
a) Principaux problèmes	2
b) Principales mesures destinées à lutter contre la discrimination au travail.....	3
III. Plan d'action concernant l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession	4
a) Thèmes prioritaires	4
b) Moyens d'action et niveaux d'intervention	5
IV. Equipe spéciale mondiale pour l'élimination de la discrimination	7
Annexe	9

I. Introduction

1. Le Bureau a donné suite à la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail par le biais d'activités promotionnelles, de suivis annuels¹ et de rapports globaux²; par ailleurs, le Conseil d'administration a établi des conclusions concernant «les priorités et plans d'action à mettre en œuvre en matière de coopération technique lors de la période quadriennale suivante» (Déclaration, annexe, partie III B) 2))³. A sa présente session, le Conseil d'administration est appelé à examiner les priorités en matière de coopération technique ainsi qu'un plan d'action concernant l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession.
2. Compte tenu des restrictions concernant la longueur des documents du Conseil d'administration, on ne trouvera pas dans le document de la présente session la partie consacrée aux principales activités de l'OIT liées à la Déclaration qui précédait traditionnellement chaque plan d'action. Le Bureau continuera d'informer les mandants par le biais de documents importants. Le premier est la note remise chaque année au mois de juin aux délégués qui participent à la Conférence internationale du Travail, qui énonce les principales activités menées pour mettre en œuvre les plans d'action adoptés depuis novembre 2000⁴. Le deuxième est le rapport global qui revient tous les quatre ans sur la

¹ Chaque suivi annuel comporte deux parties. La première est l'introduction par les Experts-conseillers à la compilation des rapports annuels des gouvernements qui n'ont pas ratifié toutes les conventions fondamentales, de même que des commentaires éventuels y relatifs des organisations nationales et internationales de travailleurs et d'employeurs. La deuxième partie est la compilation des rapports annuels faite par le Bureau. Pour les quatre premières «introductions», voir les documents GB.277/3/1, GB.280/3/1, GB.283/3/1 et GB.286/4. Les trois premières «compilations» ont fait l'objet de documents du Conseil d'administration (GB.277/3/2, GB.280/3/2 et GB.283/3/2), la quatrième ayant été rendue publique sur le site Web du Programme focal pour la promotion de la Déclaration (<http://mirror/public/french/standards/decl/database/index.htm>).

² Le premier rapport portait sur la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Voir BIT: *Votre voix au travail*, rapport I (B), 88^e session de la Conférence internationale du Travail, Genève, 2000. L'examen de ce rapport global figure dans BIT: *Compte rendu provisoire* n° 11, 88^e session de la Conférence internationale du Travail, Genève, 2000. Le deuxième rapport portait sur l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire. Voir BIT: *Halte au travail forcé*, rapport I (B), 89^e session de la Conférence internationale du Travail, Genève, 2001. Les débats sont reproduits dans BIT: *Compte rendu provisoire* n° 12, 89^e session de la Conférence internationale du Travail, Genève, 2001. Le troisième rapport portait sur l'abolition du travail des enfants. Voir BIT: *Un avenir sans travail des enfants*, rapport I (B), 90^e session de la Conférence internationale du Travail, Genève, 2002. Les débats sont reproduits dans BIT: *Comptes rendus provisoires* n°s 13 et 14, 90^e session de la Conférence internationale du Travail, Genève, 2002. Le quatrième rapport portait sur l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession. Voir BIT: *L'heure de l'égalité au travail*, rapport I (B), 91^e session de la Conférence internationale du Travail, Genève, 2003. Les débats sont reproduits dans BIT: *Comptes rendus provisoires* n°s 14 et 15, 91^e session de la Conférence internationale du Travail, Genève, 2003.

³ Voir le document GB.279/TC/3 relatif à la liberté d'association et à la reconnaissance effective du droit de négociation collective, le document GB.282/TC/5 relatif à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, et le document GB.285/TC/4 (republié sous la cote GB.286/TC/2) portant sur l'abolition effective du travail des enfants.

⁴ Voir BIT: *Compte rendu provisoire* n° 2, 89^e session de la Conférence internationale du Travail, Genève, 2001; BIT: *Compte rendu provisoire* n° 6, 90^e session de la Conférence internationale du

même question et qui vise à faire le point des résultats des diverses activités menées dans le cadre de chaque plan d'action. Le troisième est le document général sur le programme de coopération technique de l'OIT présenté à la commission, qui constitue le premier point de l'ordre du jour de la présente session et qui contient également des informations utiles. Toutefois, aucun de ces documents ne contient des données financières, c'est pourquoi quelques informations chiffrées concernant les activités liées à la Déclaration sont fournies en annexe.

II. Principaux sujets de préoccupation et mesures à prendre

3. *L'heure de l'égalité au travail*, quatrième rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, montrait à quel point la discrimination est un obstacle au bien-être des individus, à la productivité du travail, à la cohésion sociale, à la lutte contre la pauvreté et à la justice sociale. Il montrait également comment la lutte contre ce phénomène contribue à la réalisation des objectifs en matière de travail décent. L'image globale et dynamique donnée par le rapport montre que la discrimination est de nature changeante et que le passage d'une attitude caractérisée par l'indifférence ou le déni à l'adoption de mesures correctives n'est ni simple ni irréversible.

a) Principaux problèmes

4. Eliminer la discrimination au travail n'est pas une tâche aisée. A côté de certains types de discrimination bien connus, par exemple la discrimination fondée sur la race ou le sexe, de nouvelles formes apparaissent, telles que la discrimination à l'encontre des porteurs du VIH/SIDA, des handicapés ou des travailleurs âgés. A la Conférence de cette année, de nombreux délégués ont fait part de leur inquiétude face à la montée de la discrimination raciale et ethnique. Le développement des migrations transfrontières, la redéfinition des frontières nationales en Europe orientale et centrale, qui a fait apparaître au grand jour les problèmes de certaines minorités, ainsi que la persistance des inégalités sociales et économiques dans les pays multiethniques ou multiraciaux, sont à l'origine de cette recrudescence.
5. Les inégalités de rémunération entre hommes et femmes ont toujours existé dans tous les pays du monde. Au cours des vingt dernières années, les inégalités, selon le cas, se sont légèrement comblées, sont restées stables ou ont même recommencé à s'aggraver. Les différences de niveau d'éducation ou d'expérience n'expliquent qu'en partie ces disparités, qui tiennent aussi beaucoup à la structure de l'emploi des femmes, aux distorsions des structures de rémunération et des mécanismes de fixation des salaires et au niveau de coordination de la négociation collective.
6. Lors de la Conférence de cette année, de nombreux orateurs ont souligné le lien entre discrimination au travail et pauvreté. Ceux qui souffrent le plus de la première appartiennent généralement aux couches les plus pauvres de la société. Pourtant, les stratégies de lutte contre la pauvreté ne s'intéressent que rarement aux rapports entre les deux phénomènes, et les politiques en matière d'égalité concernent surtout les entreprises de l'économie officielle qui n'emploient guère de travailleurs pauvres. Il est nécessaire par conséquent de trouver des approches plus novatrices permettant d'éliminer la discrimination au travail tout en luttant contre la pauvreté.

Travail, Genève 2002, et BIT: *Compte rendu provisoire* n° 2, 91^e session de la Conférence internationale du Travail, Genève, 2003.

b) Principales mesures destinées à lutter contre la discrimination au travail

7. Il n'existe pas de recette universelle ou de recette miracle pour éliminer la discrimination au travail. Les remèdes doivent être adaptés au pays concerné, être administrés au moment voulu et faire appel à une combinaison de mesures et d'outils divers et variés. La difficulté consiste à fixer des priorités, à appliquer les différentes mesures dans le bon ordre et à trouver des ressources suffisantes pour la mise en œuvre et le suivi.
8. Pour lutter contre la discrimination au travail, il est essentiel de connaître son ampleur, sa nature et la manière dont elle évolue. Compte tenu des diverses dimensions que revêt le phénomène, il faut disposer d'un indice composite qui prenne en compte le taux d'activité, l'emploi sectoriel, la situation au regard de l'emploi, les professions, les salaires et les revenus. Des progrès notables, bien qu'insuffisants, ont été réalisés dans la mesure des inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail. Beaucoup reste à faire en ce qui concerne les autres motifs de discrimination que sont la race et la couleur, l'origine nationale, l'âge ou le handicap.
9. Il est essentiel que tous les individus sans distinction aient les mêmes possibilités et les mêmes chances d'acquérir et d'entretenir les compétences exigées par le marché du travail. Les organismes de formation professionnelle et les politiques en la matière doivent avoir pour objectif de supprimer les obstacles que les victimes de la discrimination rencontrent aux différentes étapes du processus de formation. Les défis sont nombreux, surtout dans le contexte actuel caractérisé par un accroissement de l'offre de formation de la part des entreprises et des secteurs privé et public. Les formes de travail informel et «volatil», qui offrent peu de possibilités de formation et où les victimes de la discrimination sont souvent regroupées, posent à cet égard un problème épineux.
10. L'existence d'une législation antidiscrimination et sa révision périodique constituent un préalable indispensable à toute action dans ce domaine. L'adoption de lois sur l'égalité en matière de rémunération revêt une importance cruciale dans la lutte contre la discrimination entre les sexes dans ce domaine, ainsi qu'entre les races, groupes ethniques, etc. De nombreux obstacles s'opposent à l'application effective de ces lois: difficultés éprouvées par les victimes pour obtenir une assistance juridique, se faire représenter et prouver la réalité des faits, méconnaissance, de la part des juristes et des magistrats, des principes en matière d'égalité, ressources insuffisantes des tribunaux ou des organismes ad hoc, etc. Il importe de disposer d'un cadre réglementaire clair, stable, disposant de ressources suffisantes et offrant un bon équilibre entre sanctions et mesures incitatives.
11. Il importe également d'adopter, tant au niveau national qu'à celui de l'entreprise, des mesures en matière d'égalité de chances et de traitement. Afin d'élaborer et appliquer ces mesures et d'en assurer le suivi, il faut mettre en place des structures administratives offrant notamment de solides moyens d'analyse statistique et permettant une large diffusion de l'information, ou renforcer les structures existantes.
12. Les politiques de «discrimination positive» permettent aux membres des groupes en butte à une discrimination d'obtenir plus facilement des emplois, d'accéder à l'enseignement et à la formation professionnelle, de bénéficier de promotions, etc. Parmi ces politiques, citons les plans d'équité en matière d'emploi, la fixation d'objectifs quantitatifs et de calendriers pour accroître la représentation de ces groupes et l'établissement de quotas. Ces mesures doivent être souples et compatibles avec les réalités sociopolitiques et les possibilités économiques. L'organisation de consultations périodiques avec toutes les parties concernées et la participation de ces dernières à l'élaboration et à l'application de mesures correctives permettent d'éviter les réactions de rejet à l'égard des bénéficiaires et de mobiliser des ressources pour la mise en œuvre de ces mesures.

13. L'élimination de la discrimination dépend largement de la motivation des organisations d'employeurs et de travailleurs et de leur coopération mutuelle et avec les gouvernements. Au cours de la Conférence de cette année, de nombreux orateurs ont souligné la nécessité de renforcer la capacité des syndicats et des organisations d'employeurs de s'attaquer à la discrimination au sein de leurs organisations et sur le lieu de travail, et ont donné des exemples illustrant les moyens d'y parvenir. L'accent a été mis sur la nécessité de créer des forums bilatéraux et tripartites afin de mettre au point des stratégies de lutte contre la discrimination. La négociation collective a été saluée comme un moyen, pour les partenaires sociaux, de faire de l'égalité une réalité sur le lieu de travail. Certains orateurs ont fait valoir que le dialogue social permet d'assurer la prise en considération des questions de non-discrimination et d'égalité dans les politiques sociales et du travail.
14. Les activités de promotion et de sensibilisation destinées aux travailleurs et aux employeurs, mais aussi à la société dans son ensemble, sont également des éléments clés de toute stratégie de lutte contre la discrimination. Ces activités consistent à recueillir et à diffuser les meilleures pratiques aux niveaux national et international, mais aussi à encourager les médias du monde entier à mettre l'accent sur les aspects positifs de la diversité afin de combattre les stéréotypes.

III. Plan d'action concernant l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession

15. L'OIT a déployé d'importants efforts en matière de discrimination entre hommes et femmes et de promotion de l'égalité dans le monde du travail. L'inclusion de la question de l'égalité entre hommes et femmes à titre d'activité intersectorielle dans les Propositions de programme et de budget pour 2002-03 et 2004-05 confirme la volonté de l'Organisation d'œuvrer dans ce domaine. Il reste beaucoup à faire, cependant, en ce qui concerne notamment l'égalité de rémunération, la conciliation entre travail et vie de famille et le harcèlement sexuel. L'OIT lutte par ailleurs contre la discrimination dont font l'objet les travailleurs migrants, les travailleurs handicapés, les peuples indigènes et tribaux et les porteurs du VIH/SIDA, par le biais notamment de projets de coopération technique, de normes internationales du travail et de recueils de directives pratiques. Ces activités n'ont pas toujours été coordonnées entre elles et n'ont pas fait l'objet d'un suivi. Le plan d'action actuel vise à renforcer la cohérence et l'impact des activités menées par l'Organisation dans ce domaine. L'objectif est d'obtenir des résultats mesurables d'ici l'année 2007, lorsque le deuxième rapport global sur la question sera examiné.

a) Thèmes prioritaires

16. En réponse aux préoccupations exprimées par de nombreux délégués à la Conférence, le plan d'action sera centré, entre 2003 et 2007, sur deux thèmes prioritaires: i) discrimination raciale ou ethnique, travail et développement, et ii) égalité de rémunération entre les sexes et entre les groupes raciaux ou ethniques. L'accent mis sur ces thèmes ne portera pas atteinte aux activités prévues au programme et budget ni ne fera double emploi avec elles. Le plan d'action prévoit des interventions aux niveaux national et mondial.
17. **Discrimination raciale ou ethnique, travail et développement.** La discrimination raciale ou ethnique concerne les travailleurs migrants et les travailleurs nationaux d'origine étrangère dans le monde entier, les peuples indigènes et tribaux de nombreux pays des Amériques, d'Asie et d'Afrique, et les minorités ethniques d'Europe centrale et orientale, en particulier. On trouve souvent les intéressés chez les travailleurs pauvres et dans

l'économie informelle, et les femmes occupent généralement les emplois les moins qualifiés et les moins bien rémunérés. L'objectif du plan d'action est de mieux comprendre les rapports existant entre, d'une part, la discrimination raciale ou ethnique dans l'emploi et la profession et, d'autre part, le développement et la pauvreté. Il fera le lien avec les travaux menés actuellement par l'OIT sur l'économie informelle et montre comment l'élimination de la discrimination au travail permet un transfert progressif des travailleurs et des entreprises du secteur informel vers des emplois mieux protégés et une meilleure organisation des entreprises. A cet effet, le plan tiendra compte des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes.

18. Egalité de rémunération entre les sexes et entre les groupes raciaux ou ethniques.

L'inégalité de rémunération entre les sexes et entre les groupes raciaux ou ethniques est une caractéristique constante des marchés du travail dans tous les pays du monde et constitue un obstacle à la réalisation des objectifs en matière de travail décent. Les femmes, les travailleurs migrants et les membres des groupes raciaux ou ethniques sont surreprésentés dans les emplois les moins qualifiés et les moins bien rémunérés. Toutefois, quand ces personnes accèdent à des emplois mieux payés et impliquant davantage de responsabilités, elles gagnent généralement moins que les membres des groupes majoritaires possédant un niveau d'éducation ou une expérience équivalents. Le plan d'action vise à élaborer une stratégie cohérente et intégrée permettant de parvenir à l'égalité de rémunération. Les mesures prises pour lutter contre la discrimination au niveau de la rémunération consisteront à examiner les systèmes de fixation des salaires, à déterminer des catégories salariales et à mettre en place des méthodes d'évaluation des emplois et des systèmes de négociation collective. Ce plan traitera par ailleurs d'autres facteurs qui contribuent à l'inégalité de la rémunération, tels que l'inégalité d'accès aux professions et l'insuffisance des politiques permettant de concilier les exigences de la vie de famille et du travail aux niveaux des collectivités et des entreprises.

b) Moyens d'action et niveaux d'intervention

Programmes nationaux en matière d'égalité

- 19.** Les trois partenaires – gouvernements, organisations d'employeurs et syndicats – doivent trouver ensemble des solutions appropriées et mettre en place des mécanismes institutionnels adaptés ou renforcer les mécanismes existants. Les spécialistes du BIT peuvent apporter leur concours à l'évaluation des obstacles et à la conception, à la mise en œuvre et au suivi de programmes nationaux qui soient compatibles avec les possibilités du pays et ses circonstances propres, en mettant l'accent sur les demandes liées à la discrimination raciale ou ethnique et à l'égalité de rémunération.
- 20.** Comme l'ont indiqué les délégués à la Conférence, un programme national cohérent en matière d'égalité devrait comporter plusieurs composantes, dont la combinaison et l'importance relative doivent varier en fonction des circonstances nationales. Ces composantes sont, entre autres, le renforcement des capacités nationales en matière d'élaboration de statistiques⁵, l'adoption de lois antidiscrimination⁶, l'amélioration de

⁵ Comme demandé par les gouvernements de Bahreïn et de Kiribati au cours du suivi annuel de l'an dernier. Voir le tableau 5 de l'introduction par les Experts-conseillers dans le document GB.286/4 et la compilation des rapports annuels pour l'année 2003 à l'adresse <http://mirror/public/french/standards/decl/database/index.htm>

l'efficacité des mécanismes de sanction, notamment des mécanismes nationaux de contrôle en matière d'égalité⁷, l'élaboration et la mise en œuvre de politiques nationales en matière d'égalité, l'adoption et le suivi de mesures de discrimination positive, l'élaboration de politiques et de programmes de formation professionnelle non discriminatoires, la sensibilisation⁸ et la fourniture de services en matière de renforcement des capacités pour permettre aux organisations d'employeurs et de travailleurs de prévenir et d'éliminer la discrimination sur le lieu de travail.

L'action au niveau mondial: sensibilisation, promotion et enseignements

21. Cette composante du plan d'action combinera travaux de recherche appliquée et activités promotionnelles. Elle permettra de diffuser largement les pratiques exemplaires recueillies dans les différentes régions ainsi que les enseignements tirés de l'expérience pratique, notamment en ce qui concerne la lutte contre la discrimination raciale ou ethnique et l'égalité de rémunération entre les sexes et entre les groupes raciaux ou ethniques. Elle favorisera par ailleurs le débat et la coopération, sur certains thèmes, entre l'OIT et les fédérations internationales d'organisations d'employeurs et de travailleurs et entre celles-ci et d'autres organisations intergouvernementales. Diverses activités sont proposées sous les thèmes ci-après:

- i) *Egalité de rémunération entre les sexes, les races et les groupes ethniques.* En réponse à la demande de plusieurs délégués à la Conférence, il a été proposé d'organiser une réunion tripartite d'experts de haut niveau sur le sujet. Cette réunion sera précédée de consultations tripartites nationales et/ou sous-régionales préparatoires et débouchera, entre autres, sur l'élaboration et la diffusion d'une documentation sur l'égalité de rémunération.
- ii) *Ethnicité, travail et développement.* Il est proposé d'organiser une consultation tripartite réunissant la Banque mondiale, les banques régionales de développement et les institutions de développement du système des Nations Unies, notamment le PNUD, en vue: a) d'examiner dans quelle mesure les stratégies de lutte contre la pauvreté, notamment les DSRP, et les politiques de développement permettent de lutter contre la discrimination raciale ou ethnique au travail, et d'étudier les moyens utilisés; b) de mettre au point des stratégies permettant de renforcer leur efficacité. Aux fins de cette consultation, il sera procédé dans certains pays à un examen des DSRP sous l'angle de la discrimination et de l'égalité.

⁶ Comme demandé par le gouvernement de Maurice au cours du suivi annuel de l'an dernier. Voir le tableau 5 de l'introduction par les Experts-conseillers dans le document GB.286/4 et la compilation des rapports annuels pour l'année 2003 à l'adresse <http://mirror/public/french/standards/decl/database/index.htm>

⁷ Comme demandé par les gouvernements de la Thaïlande et de la Mongolie au cours du suivi annuel de l'an dernier. Voir le tableau 5 de l'introduction par les Experts-conseillers dans le document GB.286/4 et la compilation des rapports annuels pour l'année 2003 à l'adresse <http://mirror/public/french/standards/decl/database/index.htm>

⁸ Comme demandé par les gouvernements de l'Indonésie et du Qatar au cours du suivi annuel de l'an dernier. Voir le tableau 5 de l'introduction par les Experts-conseillers dans le document GB.286/4 et la compilation des rapports annuels pour l'année 2003 à l'adresse <http://mirror/public/french/standards/decl/database/index.htm>

22. Cette composante du plan d'action prévoit également l'élaboration et le lancement d'une *Campagne mondiale multimédia pour l'égalité dans la diversité*. Il est prévu dans ce cadre d'organiser des ateliers nationaux s'adressant aux diverses parties prenantes et traitant de la manière dont est perçue la discrimination au travail, l'accent étant mis sur la discrimination raciale ou ethnique, et de son coût, de recenser et diffuser les pratiques exemplaires et d'élaborer, valider et diffuser des outils et des stratégies multimédia pour les différentes régions. Les groupes cibles devraient être les décideurs, les entreprises, les syndicats, les organisations d'employeurs, les parlementaires et d'autres groupements de la société civile, tels que les organismes de défense des droits de l'homme, les organisations indigènes et tribales et les associations de femmes.

IV. Equipe spéciale mondiale pour l'élimination de la discrimination

23. Le succès du plan d'action dépendra également de la manière dont il est mis en œuvre. On s'accorde à reconnaître qu'il convient de renforcer la coopération et la synergie entre les divers secteurs qui travaillent sur cette question au siège de l'OIT, ainsi qu'au sein de ces derniers et entre les différents spécialistes des bureaux extérieurs. Les échanges et la collaboration entre le siège et le terrain doivent également être renforcés. Le travail pratique devra naturellement être effectué essentiellement sur le terrain. Les bureaux extérieurs doivent déterminer les besoins nationaux, promouvoir la lutte contre la discrimination, fournir des conseils et élaborer et mettre en œuvre des plans d'action nationaux. Le siège doit veiller à la cohérence technique globale, fournir une assistance technique complète ou partielle au niveau national, lever et distribuer des fonds extrabudgétaires, favoriser les échanges entre les régions et jouer un rôle de premier plan au niveau mondial.
24. Le Bureau propose de créer une équipe spéciale mondiale pour l'élimination de la discrimination réunissant du personnel des secteurs, des programmes et des bureaux extérieurs qui s'occupent actuellement des questions de discrimination et d'égalité. Cette équipe spéciale serait chargée de mettre en place une approche impliquant tous les services du Bureau en vue de faire profiter tous les secteurs de l'expérience acquise, de concevoir des plans de travail et activités intersectoriels et de renforcer la coordination. L'objectif ultime serait de renforcer la synergie et d'apporter plus facilement et plus rapidement un appui aux mandants. Il ne serait pas nécessaire de créer de nouvelles structures au sein du Bureau et aucune activité nouvelle ne ferait double emploi avec celles en cours ou prévues. Un coordonnateur recruté au sein du Programme focal pour la promotion de la Déclaration serait chargé de la coordination globale, de la mobilisation des ressources, de l'établissement de rapports et de l'évaluation. Des ressources extrabudgétaires seraient affectées au plan d'action par l'intermédiaire de l'équipe spéciale.
25. Le plan d'action proposé exige d'importants crédits extrabudgétaires, car il ne peut être mené à bien sur la base des seules ressources budgétaires. Le succès des efforts entrepris pour mobiliser des ressources dépendra d'une volonté commune d'éliminer la discrimination sur le lieu de travail. C'est un défi pour l'ensemble des parties, et les donateurs ont à cet égard un rôle clé à jouer. Le Directeur général invite les donateurs à réaliser l'investissement qui permettra des progrès soutenus sur la voie de l'élimination de la discrimination au travail.

26. *Le Conseil d'administration voudra sans doute approuver l'approche exposée dans le présent document et demander à être tenu informé, par l'intermédiaire de la Commission de la coopération technique, de la mise en œuvre des activités proposées.*

Genève, le 22 septembre 2003.

Point appelant une décision: paragraphe 26.

Annexe

Tableau 1. Programmes, projets et activités financés par les donateurs et approuvés au titre de la Déclaration, par catégorie de principes et de droits, octobre à septembre (en pourcentage des affectations, chiffres arrondis)

Catégories	Liberté d'association	Travail forcé	Travail des enfants	Non-discrimination	Plusieurs catégories	Total	
						%	Milliers de dollars
1999-2000	55	6	0	21	17	100	23 345
2000-01	30	4	2	0	65	100	26 016
2001-02	47	5	0	7	42	100	14 262
2002-03	47	20	0	0	33	100	9 844

Tableau 2. Programmes, projets et activités financés par les donateurs au titre de la Déclaration, par région, octobre à septembre (en pourcentage des affectations, chiffres arrondis)

Régions	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie et Pacifique	Europe	Interrégional	Soutien fondamental
1999-2000	24	18	0	46	0	5	7
2000-01	14	12	5	15	8	23	23
2001-02	14	20	0	31	4	14	18
2002-03	47	13	0	15	17	0	8

Tableau 3. Programmes, projets et activités financés par les donateurs et approuvés au titre de la Déclaration, par pays donateur, octobre à septembre (en milliers de dollars, chiffres arrondis)

	Allemagne	Etats-Unis	France	Irlande	Italie	Japon	Pays-Bas	PNUD	Royaume-Uni
1999-2000	0	20 000	805	0	0	200	2 220	0	121
2000-01	431	20 000	0	0	0	186	242	91	5 068
2001-02	501	10 000	597	0	0	163	3 000	0	0
2002-03	0	6 328	2 225	601	103	0	387	0	200
Total	932	56 328	3 627	601	103	549	5 849	91	5 389