



# Conseil d'administration

347<sup>e</sup> session, Genève, 13-23 mars 2023

Section institutionnelle

INS

**Date:** 15 mars 2023

**Original:** anglais

Quinzième question à l'ordre du jour

## Rapport du gouvernement du Bangladesh sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la feuille de route adoptée pour traiter toutes les questions en suspens mentionnées dans la plainte en vertu de l'article 26 relative à l'allégation de non-respect des conventions n<sup>os</sup> 81, 87 et 98

1. À sa 337<sup>e</sup> session (octobre-novembre 2019), le Conseil d'administration a examiné un rapport de son bureau concernant une plainte relative au non-respect par le gouvernement du Bangladesh de la convention (n<sup>o</sup> 81) sur l'inspection du travail, 1947, de la convention (n<sup>o</sup> 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n<sup>o</sup> 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, déposée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT par plusieurs délégués travailleurs à la 108<sup>e</sup> session (juin 2019) de la Conférence internationale du Travail <sup>1</sup>.
2. Estimant que la plainte était recevable étant donné que les conditions énoncées à l'article 26 de la Constitution de l'OIT étaient réunies, le Conseil d'administration a demandé au Directeur général de la transmettre au gouvernement du Bangladesh, en invitant ce dernier à lui faire parvenir ses observations au plus tard le 30 janvier 2020, et a décidé d'inscrire cette question

<sup>1</sup> GB.337/INS/13/1.

à l'ordre du jour de sa 338<sup>e</sup> session (mars 2020), laquelle a ensuite été ajournée en raison de la pandémie de COVID-19<sup>2</sup>.

3. À sa 340<sup>e</sup> session (novembre 2020), tenant compte des informations communiquées par le gouvernement du Bangladesh sur la situation de la liberté syndicale dans le pays et prenant dûment note de l'engagement du gouvernement à continuer d'améliorer la situation générale et à traiter les questions en suspens devant les organes de contrôle, le Conseil d'administration a demandé au gouvernement d'élaborer, avec le soutien du Bureau et des secrétariats du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs et en pleine consultation avec les partenaires sociaux concernés, une feuille de route énonçant les mesures à prendre et les résultats concrets attendus, selon un calendrier fixé, en vue de traiter toutes les questions en suspens mentionnées dans la plainte présentée à la 108<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail (2019) en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT.
4. À sa 341<sup>e</sup> session (mars 2021), le Conseil d'administration a pris note des progrès accomplis par le gouvernement dans l'élaboration d'une feuille de route assortie de délais et a demandé au gouvernement de lui en soumettre la version finale pour information en juin 2021. Il a également demandé au gouvernement de lui rendre compte, à sa 343<sup>e</sup> session (novembre 2021), des progrès réalisés dans la mise en œuvre de cette feuille de route au regard des délais prévus et a reporté à cette même session la décision concernant toute nouvelle action à mener au sujet de la plainte.
5. À sa 343<sup>e</sup> session (novembre 2021), le Conseil d'administration a pris note de la feuille de route soumise en mai 2021 par le gouvernement<sup>3</sup>, qui était articulée autour de quatre domaines d'action prioritaires: 1) la réforme de la législation du travail; 2) l'enregistrement des syndicats; 3) l'inspection du travail et le contrôle de l'application des règles; et 4) la lutte contre les actes de discrimination antisyndicale, les pratiques déloyales en matière de travail et la violence à l'égard des travailleurs. Il a également pris note du rapport sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la feuille de route, soumis en septembre 2021. Le Conseil d'administration a prié le gouvernement de l'informer, à ses 344<sup>e</sup> session (mars 2022) et 346<sup>e</sup> session (octobre-novembre 2022), des progrès accomplis dans la mise en œuvre de la feuille de route<sup>4</sup>. En novembre 2022, le Conseil d'administration a demandé au gouvernement de rendre compte, à sa 347<sup>e</sup> session (mars 2023), des nouveaux progrès réalisés et a décidé de reporter à cette session la décision sur la suite à donner à la plainte<sup>5</sup>.
6. Le 8 février 2023, comme suite à la décision prise par le Conseil d'administration à sa 346<sup>e</sup> session (octobre-novembre 2022), le gouvernement a une nouvelle fois rendu compte des progrès réalisés dans la mise en œuvre de la feuille de route et a fourni des informations à jour sur les quatre domaines d'action prioritaires qu'elle définit (voir annexe). Le rapport met en évidence ce qui suit: les discussions tripartites relatives à la modification de la loi sur le travail du Bangladesh, 2006 (telle que modifiée en 2018), ont été poursuivies; la réglementation du travail dans les zones franches d'exportation (ZFE) a été publiée; des inspecteurs du travail sont recrutés afin de pourvoir les postes vacants; des dispositions ont été prises en vue de la mise en place du service juridique du Département de l'inspection des usines et des établissements (DIFE); le nombre de comités de sécurité constitués dans les usines a augmenté; le cadre pour le Conseil chargé de la question de la durabilité dans le secteur du prêt-à-porter (RSC) a été

---

<sup>2</sup> GB.337/PV, paragr. 525.

<sup>3</sup> GB.342/INS/INF/2(Rev.1).

<sup>4</sup> GB.343/INS/10(Rev.2); GB.343/PV, paragr. 343; GB.344/INS/13(Rev.1).

<sup>5</sup> GB.346/INS/PV, paragr. 419.

établi et approuvé; de nouveaux tribunaux du travail et leurs bureaux respectifs ont été créés dans les districts de Narayanganj, Gazipur et Cumilla; la procédure standard pour le système de conciliation a été élaborée et le Conseil consultatif tripartite national l'a approuvée; et des progrès ont été accomplis dans l'élaboration d'une procédure standard pour le système d'arbitrage. Le rapport du gouvernement signale également que la Direction du travail (Department of Labour, DOL) et la police industrielle dispensent des formations sur les droits des travailleurs et les droits de l'homme aux membres de la police industrielle; qu'un comité chargé de rédiger une politique salariale nationale a été constitué et a démarré ses travaux; et qu'une ligne directrice a été adoptée aux fins de la mise en œuvre d'un programme de protection sociale pour les travailleurs de tous les secteurs axés sur l'exportation qu'un licenciement économique a plongés dans le dénuement. Le gouvernement a fait savoir que le rapport de situation avait été transmis aux mandants tripartites pour examen à la réunion de février 2023 du Comité tripartite de mise en œuvre et de suivi.

7. Conformément à l'article 26 de la Constitution, c'est au Conseil d'administration qu'il appartient de prendre les décisions nécessaires quant à la suite à donner à cette plainte.

## ▶ **Projet de décision**

---

8. **Prenant note du rapport présenté par le gouvernement du Bangladesh sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la feuille de route, le Conseil d'administration, sur la recommandation de son bureau:**
  - a) **demande au gouvernement de rendre compte, à sa 349<sup>e</sup> session (octobre-novembre 2023), des nouveaux progrès réalisés dans la mise en œuvre de la feuille de route des mesures à prendre en vue de traiter toutes les questions en suspens mentionnées dans la plainte déposée en vertu de l'article 26;**
  - b) **décide de reporter à sa 349<sup>e</sup> session, ou à une session ultérieure, la décision sur la suite à donner à la plainte.**

## ► Annexe

---

### **Rapport du gouvernement du Bangladesh sur les progrès réalisés (à compter du 7 février 2023) dans la mise en œuvre de la feuille de route au regard des délais prévus, présenté comme suite à la décision prise par le Conseil d'administration à sa 344<sup>e</sup> session (mars 2022)**

#### **Contexte**

1. La feuille de route sur le travail au Bangladesh (2021-2026) traduit l'engagement du gouvernement du Bangladesh à faire respecter les droits des travailleurs et la sécurité sur le lieu de travail dans le pays. Elle contient des mesures spécifiques ayant trait à des réformes juridiques et administratives ainsi qu'à l'application des lois et à la conduite d'activités de formation et de promotion.
2. La feuille de route comporte ainsi un train de mesures spécifiques à mettre en œuvre selon un calendrier fixé, dans quatre domaines d'action prioritaires, à savoir: 1) la réforme de la législation du travail; 2) l'enregistrement des syndicats; 3) l'inspection du travail et le contrôle de l'application des règles; et 4) la lutte contre les actes de discrimination antisyndicale, les pratiques déloyales en matière de travail et la violence à l'égard des travailleurs.
3. Conformément aux décisions adoptées par le Conseil d'administration du BIT à sa 341<sup>e</sup> session (mars 2021), la version finale de la feuille de route a été soumise par le Bangladesh le 23 mai 2021. Le secrétariat de l'OIT a publié ce document et l'a présenté pour information au Conseil d'administration à sa 342<sup>e</sup> session (juin 2021).
4. Le premier rapport de situation sur la mise en œuvre de la feuille de route a été soumis au BIT le 30 septembre 2021 et a été examiné à la 343<sup>e</sup> session du Conseil d'administration, le 6 novembre 2021. Le deuxième rapport de situation a été présenté au BIT le 4 février 2022 et a été examiné à la 344<sup>e</sup> session du Conseil d'administration, le 21 mars 2022. Enfin, le troisième rapport de situation sur la mise en œuvre de la feuille de route a été transmis au BIT le 8 septembre 2022 et a été examiné à la 346<sup>e</sup> session du Conseil d'administration en novembre 2022.
5. Le présent rapport rend compte des progrès réalisés depuis que la feuille de route a été soumise au BIT. Il a été communiqué aux mandants tripartites en prévision de son examen lors de la réunion du Comité tripartite de mise en œuvre et de suivi (CTMS), qui s'est tenue le 6 février 2023 sous la présidence du secrétaire du ministère du Travail et de l'Emploi.

#### **Progrès réalisés dans la mise en œuvre des activités menées au titre de chaque domaine d'action prioritaire de la feuille de route**

##### **Domaine d'action prioritaire 1. Réforme de la législation du travail**

###### **1.1. Modification de la réglementation du travail du Bangladesh, 2015**

- La réglementation du travail du Bangladesh, 2015, telle que modifiée, a été publiée au Journal officiel le 1<sup>er</sup> septembre 2022 (ordonnance SRO n° 284-Law/2022).

- La procédure d'amendement a tenu compte des recommandations émises par les organes de contrôle de l'OIT. Certaines des recommandations encore en suspens seront examinées dans le cadre de la modification à venir de la loi sur le travail, 2006 (telle que modifiée en 2018) (voir point 1.2 ci-dessous).

## 1.2. Modification de la loi sur le travail, 2006 (telle que modifiée en 2018)

- Le groupe de travail tripartite chargé de modifier la loi sur le travail, 2006, a reçu un total de 17 propositions d'amendement émanant du gouvernement et des organisations d'employeurs et de travailleurs avant la date limite du 7 juillet 2022.
- Le groupe de travail tripartite a rassemblé les propositions et procède actuellement à leur examen minutieux. Il a déjà tenu six réunions, la dernière ayant eu lieu le 2 février 2023.
- Compte tenu de la complexité des questions abordées, il est probable que leur examen se déroule par étape de sorte que les problèmes puissent être réglés les uns après les autres.
- Lorsque le groupe de travail tripartite aura terminé ses travaux, les amendements proposés seront examinés par le Comité tripartite chargé de l'examen de la législation du travail avant d'être soumis à l'approbation du Conseil consultatif tripartite national.
- Entre-temps, le groupe de travail tripartite a transmis l'ensemble des propositions aux membres du comité pour examen. De plus, il est à noter que, le 26 septembre 2022, le BIT a communiqué une note technique et des bonnes pratiques mondiales aux fins de l'alignement de la loi sur le travail du Bangladesh sur certaines normes internationales du travail.
- Le ministère du Travail et de l'Emploi organisera un ou plusieurs ateliers nationaux pour recueillir des avis et des suggestions supplémentaires auprès des parties prenantes concernées. Ce sera l'occasion de présenter la note technique du BIT. Ces avis et suggestions seront communiqués au Comité tripartite chargé de l'examen de la législation du travail afin qu'il en tienne compte dans ses travaux.
- Six réunions du groupe de travail tripartite ont déjà eu lieu, la dernière le 2 février 2023.
- Le ministère du Travail et de l'Emploi collabore avec le BIT en vue de mettre la loi sur le travail du Bangladesh en conformité avec les normes internationales du travail pertinentes.
- Le ministère du Travail et de l'Emploi reste déterminé à achever le processus d'amendement le plus rapidement possible en dépit des difficultés générées par la pandémie mondiale et les tensions géopolitiques.

## 1.3. Modification de la réglementation du travail de 2015 consécutive à la modification de la loi sur le travail

- À la suite de la modification de la loi sur le travail, 2006, des modifications supplémentaires de la réglementation du travail seront envisagées dans le cadre du mécanisme tripartite.

## 1.4. Adoption d'une réglementation du travail dans les zones franches d'exportation

- La réglementation du travail dans les zones franches d'exportation (ZFE), 2022, a été publiée au Journal officiel le 4 octobre 2022 (ordonnance SRO n° 295-Law/2022 du 4 octobre 2022).

- La réglementation a été modifiée à l'issue de consultations tripartites approfondies avec les parties prenantes concernées, dont des investisseurs, des associations de travailleurs et les autorités gouvernementales compétentes.

#### 1.5. Modification de la loi sur le travail dans les zones franches d'exportation, 2019

- Comme suite aux travaux sur la réglementation du travail dans les ZFE et à l'analyse d'impact correspondante, des travaux visant à modifier la loi sur le travail dans les ZFE, 2019, débuteront en juillet 2023. **L'ensemble du processus devrait être achevé en juin 2025 au plus tard.**
- Parallèlement, le BIT a établi une note technique et des bonnes pratiques mondiales aux fins de l'alignement de la loi sur le travail du Bangladesh sur certaines normes internationales du travail. Une réunion des parties prenantes sur la note technique et des ateliers de consultation sur l'analyse des lacunes de la législation au regard de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, ont été tenus du 25 au 29 septembre 2022.
- Le BIT a également établi une note technique sur la loi sur le travail dans les ZFE, 2019, qui a fait l'objet d'un atelier de consultation des parties prenantes le 26 septembre 2022. L'Autorité des zones franches d'exportation du Bangladesh (BEPZA) a participé à l'atelier organisé par le ministère du Travail et de l'Emploi en collaboration avec le BIT.
- À la suite de l'atelier, une autre réunion sur la note technique et son suivi a eu lieu le 27 septembre 2022 dans les locaux de la BEPZA, à Dhaka, avec la commission technique du BIT.

### Domaine d'action prioritaire 2. Enregistrement des syndicats

#### 2.1. Rechercher les moyens de simplifier davantage le processus d'enregistrement dans le cadre de consultations tripartites et les mettre en œuvre

##### 2.1.1. Restructurer le système existant d'enregistrement en ligne

- L'informatisation de la procédure d'enregistrement des syndicats entreprise par la Direction du travail (Department of Labour, ci-après le DOL), dont l'objectif est de mettre des services d'enregistrement des syndicats à la disposition des travailleurs, a été achevée le 27 octobre 2021. Ce processus de simplification repose sur la plateforme myGov, un système intégré regroupant un large éventail de services gouvernementaux ou publics.
- L'enregistrement en ligne des syndicats (<https://www.mygov.bd/>) est entièrement opérationnel depuis octobre 2022. Entre-temps, le DOL a organisé des formations sur les systèmes informatisés à l'intention des fonctionnaires concernés du siège et des bureaux régionaux, suivant les directives de formation du programme Aspire to Innovate (a2i) de la Division des technologies de l'information et de la communication du gouvernement du Bangladesh.
- L'enregistrement en ligne des syndicats (<https://www.mygov.bd/>) est entièrement opérationnel depuis octobre 2022. Au DOL, toutes les demandes d'enregistrement sont désormais traitées via le système d'enregistrement en ligne des syndicats.
- De manière générale, la poursuite de la simplification de la procédure d'enregistrement (en ce qui concerne la soumission de documents notamment) doit être examinée dans le cadre de la modification de la loi sur le travail, 2006.

### 2.1.2. Mettre en place au DOL un service d'assistance préalable

- L'évolution du nombre de syndicats enregistrés de 2020 à 2022, ainsi que des taux de réussite, est illustrée dans le tableau ci-dessous:

Année	Nombre de syndicats enregistrés	Taux de réussite (moyenne)
2020	290	88,69 %
2021	380	89 %
2022 à janvier 2023	313	85,16 %

### 2.1.3. Continuer à assurer un service d'enregistrement hors ligne

- Le système d'enregistrement hors ligne des syndicats fonctionne à plein régime, mais les demandes ainsi déposées ont été traitées via le système d'enregistrement en ligne des syndicats.
- Au 31 décembre 2022, 9 180 syndicats, représentant environ 3,023 millions de membres, étaient enregistrés.
- Dans le secteur du prêt-à-porter, le nombre de syndicats est passé de 132 en janvier 2013 à 1 206 au 31 janvier 2023.
- Sur la base des retours d'expérience régulièrement fournis par les partenaires sociaux, les discussions se poursuivent afin d'examiner la possibilité de simplifier encore les systèmes d'enregistrement en ligne et hors ligne.

## 2.2. Former les travailleurs et les employeurs de tous les secteurs au processus d'enregistrement des syndicats (notamment à l'utilisation du système d'enregistrement en ligne) et dispenser régulièrement aux fonctionnaires concernés du DOL et du greffe, ainsi qu'aux responsables divisionnaires et régionaux, une formation sur le traitement des demandes d'enregistrement afin de garantir leur examen rapide et efficace et d'éviter les rejets arbitraires

- Entre juillet 2020 et le 31 janvier 2023, le DOL a formé 26 186 travailleurs, cadres et fonctionnaires dans ses 4 instituts des relations professionnelles et 32 centres de protection des travailleurs, avec un taux de participation féminine de près de 42 pour cent. Les cours sur l'éducation des travailleurs et les relations professionnelles comportent, notamment, une formation sur la procédure d'enregistrement des syndicats.
- Le 23 janvier 2023, le DOL a organisé un atelier d'une journée sur l'enregistrement en ligne des syndicats via la plateforme myGov, à l'intention des représentants des travailleurs du Conseil d'IndustriALL pour le Bangladesh (IBC), du Comité national de coordination pour les travailleurs de l'éducation (NCCWE) et de la National Sramik League.

## 2.3. Rendre pleinement opérationnelle et mettre à jour régulièrement la base de données sur l'enregistrement en ligne accessible au public en mettant à disposition les ressources humaines et financières suffisantes (saisir dans cette base le nombre de demandes déposées, acceptées, archivées et rejetées)

- La base de données en ligne accessible au public est opérationnelle depuis le 30 septembre 2021 sur le site du DOL (<http://www.dol.gov.bd/>).

- Cette base de données regroupe 11 rubriques, à savoir: état de la demande d'enregistrement du syndicat, enregistrement, rejet et dépôt; nombre de fédérations syndicales nationales et sectorielles, comités de participation et agents de négociation collective; et informations sur les pratiques déloyales en matière de travail et les cas de discrimination antisyndicale ainsi que sur les procédures de conciliation relatives à des différends du travail. Cette base de données devrait permettre d'accroître la transparence de la procédure d'enregistrement des syndicats et continuera d'être alimentée en données à jour et pertinentes.
- Lors de l'atelier d'une journée organisé par le DOL à l'intention des représentants des travailleurs (voir point 2.2), il a également été question de l'utilisation de la base de données en ligne accessible au public et des modifications qui pourraient être apportées à cette base de données.
- En collaboration avec le BIT, le DOL continuera d'organiser à l'intention des mandants tripartites des ateliers et autres sessions de formation sur la base de données accessible au public et les modifications qui pourraient éventuellement y être apportées.

### **Domaine d'action prioritaire 3. Inspection du travail et contrôle de l'application des règles**

#### **3.1. Recruter de nouveaux inspecteurs et assurer le bon fonctionnement des services de l'inspection du travail**

##### **3.1.1. Pourvoir les postes vacants d'inspecteurs du travail en concertation avec la Commission de la fonction publique du Bangladesh et dans le cadre d'une campagne de promotion menée par le ministère du Travail et de l'Emploi**

- Depuis que la feuille de route a été présentée, la Commission de la fonction publique du Bangladesh a recruté 81 inspecteurs du travail supplémentaires pour le Département de l'inspection des usines et des établissements (DIFE). Le nombre d'inspecteurs a ainsi augmenté, passant de 313 à 394 sur un effectif précédemment approuvé de 575 inspecteurs.
- Une demande a été adressée à la Commission de la fonction publique aux fins du recrutement de 156 inspecteurs; 78 inspecteurs devraient rejoindre prochainement le DIFE (qui en comptera alors 472). En outre, la promotion de 53 inspecteurs (5 co-inspecteurs généraux, 40 inspecteurs généraux adjoints et 8 inspecteurs généraux du travail) à des postes supérieurs est toujours en cours.

##### **3.1.2. Création de nouveaux postes et recrutement d'inspecteurs du travail**

- L'effectif approuvé du DIFE s'élève désormais à 1 156 agents, dont 711 inspecteurs. L'ordonnance administrative portant création de 136 postes d'inspecteur a déjà été publiée par le ministère du Travail et de l'Emploi.
- Huit nouveaux bureaux locaux du DIFE ont été créés dans huit districts et sont maintenant opérationnels. Le 22 septembre 2022, le ministère du Travail et de l'Emploi a nommé huit inspecteurs généraux adjoints pour les huit nouveaux bureaux locaux, ainsi que cinq inspecteurs généraux adjoints et un co-inspecteur général pour le siège; tous ont déjà rejoint leur lieu d'affectation.
- En outre, le 13 novembre 2022, le DIFE a transmis au ministère de l'Administration publique, par l'intermédiaire du ministère du Travail et de l'Emploi, une proposition visant à créer 145 postes au sein de l'Institut de formation en sécurité et santé au travail du Bangladesh,



dont 39 postes d'inspecteur. Le ministère de l'Administration publique en a approuvé 13 le 15 décembre 2022 et le dossier a été transféré à la Division des finances le 20 décembre 2022.

- Parallèlement, le ministère du Travail et de l'Emploi continue d'examiner avec le ministère de l'Administration publique la possibilité d'augmenter le nombre de postes approuvés. Les contraintes budgétaires, qui se sont aggravées depuis que la guerre a éclaté en Ukraine, posent des difficultés pratiques en la matière.
- Sur la base du résultat de ces travaux, la question sera soumise à la Commission de la fonction publique du Bangladesh aux fins du lancement de la procédure de recrutement.

### **3.1.3. Déploiement généralisé de l'application numérique de gestion du système d'inspection du travail (tous bureaux confondus)**

- Comme indiqué précédemment, l'application numérique de gestion du système d'inspection du travail (LIMA) est désormais entièrement opérationnelle grâce à l'appui du BIT et de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ).
- Les 31 bureaux de district du DIFE utilisent progressivement l'application LIMA pour l'inspection, la délivrance de licences et d'autres tâches. Durant l'exercice 2021-22, 8 149 inspections ont été réalisées, 1 199 nouvelles licences ont été délivrées (58 licences ont été renouvelées) au moyen de LIMA.
- Les autres améliorations notables du système sont les suivantes:
  - intégration du système eNothi (système d'archivage en ligne);
  - chargement d'un module sur la sécurité et la santé au travail;
  - stockage des informations relatives aux plaintes par les bureaux de district du DIFE.

### **3.1.4. Développer les compétences du personnel chargé de l'inspection du travail par des formations régulières et des mesures de renforcement des capacités et créer davantage de postes à responsabilités**

- Des activités de formation sont menées en continu. Durant l'exercice 2021-22, 27 programmes de formation, rassemblant 761 inspecteurs et autres membres du personnel, et 7 ateliers, réunissant 197 inspecteurs et autres membres du personnel (un inspecteur participant à plusieurs formations est compté plusieurs fois), financés par le gouvernement du Bangladesh, ont été organisés.
- En outre, 25 programmes de formation, auxquels ont participé 555 inspecteurs, ont été menés avec l'appui de la GIZ. De plus, le BIT a organisé une formation spéciale de niveau master sur la protection contre les incendies et la sécurité des équipements électriques et des bâtiments à l'intention de 23 ingénieurs du DIFE.
- Deux formations de base, rassemblant 60 inspecteurs, ont également été dispensées durant l'exercice 2021-22. La troisième formation de base spéciale, à laquelle 30 inspecteurs ont participé, a été assurée du 19 septembre au 17 novembre 2022.

### **3.1.5. Promouvoir et mettre en œuvre des processus d'inspection du travail efficaces**

3.1.5.1. Donner la priorité aux questions de sécurité, établir la liste des établissements à inspecter et suivre les progrès accomplis pour rectifier le tir dans les domaines prioritaires définis par l'inspection du travail

- L'identification des secteurs devant être considérés comme prioritaires par les inspecteurs du travail pour des raisons liées à des questions de sécurité et l'élaboration de la liste des établissements à inspecter ont été achevées en décembre 2021.
- Cinq à huit secteurs ont été désignés comme prioritaires sur la base de divers problèmes de sécurité, du nombre d'accidents et d'autres facteurs pertinents pour chaque bureau de district du DIFE.
- En outre, un plan stratégique d'inspection annuel ciblant les secteurs prioritaires a été élaboré. Il permettra de recenser les problèmes liés au non-respect des dispositions applicables dans ces secteurs et de suivre de façon régulière l'état d'avancement des mesures prises pour y remédier.

3.1.5.2. Créer une base de données pour contrôler l'efficacité des inspections du travail moyennant un plan stratégique d'inspection annuel (avec mise à niveau, le cas échéant)

- Depuis décembre 2021, la base de données est au format Excel. Il s'agit d'un mécanisme de suivi interne reliant tous les bureaux du DIFE dans le but de collecter et de comparer des informations.
- Pour l'année 2022, le plan d'inspection annuel par secteur prévoyait 31 459 inspections. Entre janvier et décembre 2022, 39 197 inspections ont été réalisées et plus de 17 000 infractions aux règles de sécurité ont été constatées. De plus, 48 cas de travail des enfants ont été classés durant cette période.

3.1.5.3. Prendre des mesures pour garantir l'application de sanctions suffisamment dissuasives et veiller à ce que le service juridique du DIFE assure le suivi des infractions au droit du travail en créant neuf nouveaux postes de juristes

- Le DIFE travaille à la mise en place de son service juridique et a demandé à cette fin au ministère de l'Administration publique d'approuver les postes supplémentaires. Pour le moment, la Division des finances a approuvé la création d'un poste de juriste.

**3.1.6. Élaborer, en collaboration avec la BEPZA, les modalités d'inspection que le DIFE mettra en œuvre dans les ZFE**

- L'inspection des usines des ZFE par le DIFE a été incorporée dans la nouvelle réglementation du travail dans les ZFE, 2022, et une liste de points à vérifier lors des inspections a déjà été établie lors de consultations entre le DIFE et la BEPZA.
- En décembre 2022, le DIFE avait déjà inspecté 36 usines dans les ZFE et 6 de ces inspections avaient été réalisées par l'inspecteur général du DIFE. Durant ces inspections, la conformité générale des usines concernées à la réglementation et à la législation applicables a été jugée globalement satisfaisante.

**3.1.7. Incorporer les procédures standard de plainte et d'enquête relatives au travail dans la loi sur le travail**

- La question est actuellement examinée dans le cadre de la modification de la loi sur le travail, 2006.

### 3.1.8. Promouvoir le bon fonctionnement du Conseil national de la sécurité et de la santé au travail et des comités de sécurité

- Le Conseil national de la sécurité et de la santé au travail fonctionne de manière assez efficace. Jusqu'à présent, le conseil a tenu 12 réunions du conseil. La dernière a eu lieu le 22 janvier 2023, sous la présidence de la ministre d'État du Travail et de l'Emploi.
- Parallèlement, le nombre de comités de sécurité constitués dans les usines du pays a augmenté; il était de 6 406 au 31 décembre 2022.

### 3.1.9. Élaboration, en concertation avec le ministère du Commerce, d'un cadre de coordination et de suivi des activités du Conseil chargé de la question de la durabilité dans le secteur du prêt-à-porter

- Conformément aux conditions stipulées dans l'autorisation délivrée en faveur du Conseil chargé de la question de la durabilité dans le secteur du prêt-à-porter (RSC) ainsi qu'à l'article 41 des statuts de ce dernier, un conseil de coordination gouvernemental a été constitué sous l'autorité du ministère du Commerce.
- Un groupe d'experts dirigé par l'inspecteur général du DIFE et composé d'experts techniques et de représentants du RSC a également été constitué. Le conseil de coordination gouvernemental est dirigé par le secrétaire adjoint (aux exportations) du ministère du Commerce et comprend des représentants du ministère du Travail et de l'Emploi, du ministère des Affaires étrangères, du ministère du Jute et du Textile, du ministère de l'Industrie, de la BEPZA et de l'Autorité des zones économiques du Bangladesh (BEZA).
- Le DIFE a mis au point un cadre de coordination et de suivi des activités du RSC sur la base des conditions stipulées dans l'autorisation délivrée au RSC. Ce cadre a été approuvé et adopté par le ministère du Commerce le 20 octobre 2022.
- Le 21 décembre 2022, une réunion de coordination s'est tenue au DIFE, durant laquelle des membres du RSC ont discuté avec des fonctionnaires du DIFE de la mise en œuvre du cadre ainsi que d'autres questions pertinentes.

## 3.2. Mettre en place un système efficace de suivi des plaintes déposées par les travailleurs via la ligne d'assistance téléphonique

### 3.2.1. Maintenir le service d'assistance téléphonique (16357) en le finançant grâce aux recettes du DIFE

- Le service d'assistance téléphonique mis en place en juin 2020 reste opérationnel et continue de recevoir des plaintes, qui sont désormais gérées à l'aide d'une base de données (voir mesure 3.3.3 ci-dessous). Trois inspecteurs du travail sont affectés au service d'assistance.
- De juillet à décembre 2022, 2 374 plaintes ont été reçues, dont 433 par l'intermédiaire du site Web, du service d'assistance téléphonique et par courriel, les 1 941 autres ayant été reçues via la procédure traditionnelle.
- Au 31 décembre 2022, 2 258 plaintes avaient été réglées. Les plaintes restantes sont en cours de traitement.

### 3.2.2. Mettre en place une cellule de traitement des plaintes permettant aux inspecteurs du travail d'en assurer directement le suivi

- Une cellule de traitement des plaintes a été créée au sein du DIFE le 21 décembre 2020, et son organisation a été mise à jour le 23 janvier 2022. Cette cellule compte huit inspecteurs

du travail chargés d'assurer le suivi des plaintes reçues et traitées et d'organiser la formation des inspecteurs du travail.

- La cellule est autorisée à coopter de nouveaux membres selon les besoins et continue de s'acquitter des responsabilités qui lui sont confiées par les instances compétentes. Elle a pris l'initiative d'organiser des réunions tripartites pour régler certains cas.

### **3.2.3. Élaborer une base de données relative aux plaintes indiquant notamment le nombre de plaintes déposées et leur nature et les suites qui leur sont données**

- Une base de données relative aux plaintes reçues par le service d'assistance téléphonique a été établie en décembre 2021. Elle contient toutes les informations se rapportant aux plaintes, y compris le nombre et la nature des plaintes, ainsi que les cas réglés et les cas en suivi. Elle contient des informations sur les plaintes communiquées en ligne et hors ligne.
- Au cours de l'exercice 2021-22, 3 593 plaintes ont été reçues, dont 601 par le service d'assistance téléphonique. Pour ce qui est du nombre de plaintes reçues de juillet à décembre 2022, voir la mesure 3.2.1. Au 31 décembre 2022, 2 258 plaintes avaient été réglées. Les 67 plaintes restantes sont en cours de traitement.

### **3.2.4. Organiser régulièrement des programmes de formation à l'intention de l'ensemble du personnel et des fonctionnaires du service chargé de recevoir les plaintes**

- Le DIFE organise régulièrement des formations en fonction des besoins en la matière, notamment à l'intention des inspecteurs chargés de recevoir les plaintes.
- En août 2022, cinq inspecteurs du travail du DIFE se sont rendus au Danemark pour y suivre une formation spéciale de sept jours sur le traitement des plaintes.
- Du 10 au 21 octobre 2022, deux fonctionnaires du DIFE ont participé à une formation de formateurs sur le thème «Établir un système d'inspection du travail moderne et efficace».
- Du 7 au 18 novembre, deux hauts fonctionnaires du ministère du Travail et de l'Emploi et du DIFE ont participé à un forum sur les principes généraux de l'inspection du travail.

### **3.2.5. Mise en place de la ligne d'assistance téléphonique ouverte à tous les travailleurs des ZFE**

- Le 28 mars 2021, le ministre de la Loi, de la Justice et des Affaires parlementaires a inauguré le service d'assistance téléphonique de la BEPZA (16128).
- Le service d'assistance téléphonique est accessible 24 heures sur 24, sept jours sur sept, aux travailleurs et aux employés des ZFE. Les appels reçus à ce jour portaient sur différentes questions – arriérés de salaires, fonds de prévoyance, remboursement des jours de congé non pris, congés et vacances, informations sur les parcelles, les investissements, etc.
- En décembre 2022, 5 678 appels avaient été reçus; 5 654 des cas dont ils étaient l'objet avaient été réglés, les 24 cas restants étant encore en cours de traitement.

## **3.3. Résorber les arriérés des tribunaux du travail**

### **3.3.1. Prendre des mesures visant à rendre pleinement opérationnels les trois tribunaux du travail récemment créés**

- Le Bangladesh comptait dix tribunaux du travail. Afin d'accélérer le traitement des affaires relatives au travail et de résorber les arriérés accumulés, trois nouveaux tribunaux du travail ont été créés en 2019 dans les districts de Sylhet, Barisal et Rangpur.

- Ces nouveaux tribunaux sont maintenant opérationnels: leurs bureaux ont été installés, des magistrats ont été recrutés et des représentants des employeurs et des travailleurs désignés. Le recrutement du personnel d'appui se poursuit.

#### 3.3.1.1. Installation de bureaux en trois lieux différents

- Cette mesure a été mise en œuvre (voir mesure 3.3.1).

#### 3.3.1.2. Affectation de magistrats par le ministère de la Loi, de la Justice et des Affaires parlementaires

- Cette mesure a été mise en œuvre (voir mesure 3.3.1).

#### 3.3.1.3. Recrutement des greffiers par la Commission de la fonction publique du Bangladesh

- Cette mesure a été mise en œuvre (voir mesure 3.3.1).

#### 3.3.1.4. Recrutement de personnel d'appui officiel supplémentaire

- Du personnel d'appui a été affecté aux tribunaux du travail nouvellement créés.

#### 3.3.1.5. Choix des représentants des employeurs et des travailleurs

- Cette mesure a été mise en œuvre (voir mesure 3.3.1).

#### 3.3.1.6. Formation des fonctionnaires des tribunaux du travail

- Trente juges et 30 juristes ont déjà été formés aux normes internationales du travail par le Centre international de formation de l'OIT à Turin (Centre de Turin), Italie.
- Le ministère du Travail et de l'Emploi étudie actuellement les procédures administratives à suivre en vue d'allouer des fonds à la formation des fonctionnaires des tribunaux récemment recrutés. Cette formation peut être organisée à l'étranger également, avec le soutien du BIT et des partenaires de développement.

### 3.3.2. Création de nouveaux tribunaux du travail dans les districts de Narayanganj, Gazipur, Cumilla et Faridpur

#### 3.3.2.1. Création de postes par le ministère de l'Administration publique, le ministère des Finances et le ministère du Travail et de l'Emploi

- Des tribunaux du travail ont été créés dans les districts de **Narayanganj, Gazipur et Cumilla** et dotés de personnel administratif.
- La proposition visant la création d'un tribunal du travail de plein exercice à Faridpur n'a pas encore été approuvée à ce stade. Il pourrait y être donné suite ultérieurement.

#### 3.3.2.2. Installation des bureaux destinés aux tribunaux du travail nouvellement créés

- Cette mesure a été mise en œuvre (voir mesure 3.3.2.1).

#### 3.3.2.3. Affectation, par le ministère de la Loi, de la Justice et des Affaires parlementaires, de magistrats au sein des nouveaux tribunaux du travail

- La Division de la loi et de la justice du ministère de la Loi, de la Justice et des Affaires parlementaires a nommé (par voie de détachement) les présidents des tribunaux du travail de Narayanganj, Cumilla et Gazipur le 26 juillet 2022. Les intéressés ont pris leurs fonctions le 2 août, le 1<sup>er</sup> août et le 26 juillet 2022, respectivement.

- 3.3.2.4. Recrutement, par la Commission de la fonction publique du Bangladesh, d'un greffier et de personnel d'appui officiel supplémentaire
- Le processus a été lancé. Le ministère du Travail et de l'Emploi a adressé une lettre à la Commission de la fonction publique du Bangladesh pour recommander une personne qui pourrait être nommée au poste de greffier.
- 3.3.2.5. Choix des représentants des employeurs et des travailleurs
- La procédure de sélection a été lancée.
- 3.3.2.6. Formation des fonctionnaires des tribunaux du travail
- La formation continuera d'être dispensée dans le cadre des programmes généraux de formation des fonctionnaires des tribunaux du travail qui sont mis en œuvre aussi bien au Bangladesh qu'à l'étranger.
- 3.3.3. Affectation d'un magistrat (titulaire) supplémentaire au tribunal d'appel du travail**
- 3.3.3.1. Création d'un poste supplémentaire de magistrat (titulaire) au sein du tribunal d'appel du travail et recrutement de personnel d'appui officiel
- Le 31 août 2022, le ministère de l'Administration publique a approuvé la création d'un poste supplémentaire de magistrat (titulaire) au sein du tribunal d'appel du travail ainsi que le recrutement de personnel d'appui supplémentaire. Les postes seront pourvus une fois que la Division des finances aura donné son approbation.
- 3.3.3.2. Installation des bureaux destinés à la logistique du poste supplémentaire de magistrat (titulaire) nouvellement créé
- Ces bureaux seront installés selon les besoins.
- 3.3.3.3. Affectation d'un magistrat (titulaire) supplémentaire
- Il sera procédé à cette affectation une fois les formalités administratives remplies (voir mesure 3.3.3.1).
- 3.3.3.4. Recrutement de personnel d'appui officiel supplémentaire
- Il sera procédé à cette affectation une fois les formalités administratives remplies (voir mesure 3.3.3.1).
- 3.3.4. Mettre en place, en concertation avec les magistrats des tribunaux du travail, des processus pilotes permettant de classer les affaires en vue de combler le retard pris dans leur traitement**
- Un atelier a été organisé le 13 août 2022 pour débattre de la question de la classification des affaires dans les tribunaux du travail. Le juge du tribunal d'appel du travail et 13 juges des tribunaux du travail ont participé à l'atelier.
  - Cet atelier a abouti à la formulation de plusieurs recommandations, qui sont actuellement mises en œuvre. Les retours d'information sur cette expérience contribueront à faire progresser les travaux de classification.
- 3.3.5. Poursuivre les travaux d'amélioration des installations et locaux des tribunaux**
- Tous les tribunaux du travail se trouvent actuellement dans des locaux ou structures loués, ce qui restreint les possibilités d'effectuer des travaux de rénovation majeurs. Par conséquent, le ministère du Travail et de l'Emploi étudie différentes pistes pour améliorer les installations et prévoir un espace pour les tribunaux de Dhaka et de Chittagong dans les

locaux du DOL et du DIFE. Cette question a également été débattue dans le cadre de l'atelier qui a été tenu le 13 août 2022 (voir mesure 3.3.5).

### **3.4. Promouvoir la mise en place d'un système efficace de conciliation et d'arbitrage indépendant à titre de modalité de règlement extrajudiciaire des différends**

#### **3.4.1. Mettre en place au sein du DOL une cellule de conciliation et d'arbitrage assurant un service de secrétariat et de suivi des cas individuels**

- Une cellule de conciliation et d'arbitrage composée de trois membres a été mise en place au sein du DOL le 29 septembre 2021. Cette cellule est prête à assurer le secrétariat des conciliateurs et du collège d'arbitres.
- Pendant la période allant de 2013 au 31 décembre 2022, 114 demandes de conciliation ont été soumises au DOL. Sur l'ensemble de ces demandes, 106 conflits du travail ont été réglés grâce au mécanisme de conciliation du DOL; il a été mis fin à 5 conflits du travail conformément à la loi sur le travail de 2006, et seules 3 demandes de conciliation sont restées en suspens.

#### **3.4.2. Élaborer, via des consultations tripartites, une procédure de conciliation standard**

- La procédure de conciliation standard a été finalisée et approuvée par le Conseil consultatif tripartite national à sa dernière réunion, le 2 février 2023.
- Des réunions tripartites de consultation et des ateliers ont été organisés à ce sujet en 2021 et en 2022, avec le soutien du BIT.

#### **3.4.3. Nomination des conciliateurs avec publication au Journal officiel**

- Le 10 mars 2022, par avis du ministère du Travail et de l'Emploi publié au Journal officiel, 15 conciliateurs ont été affectés à 15 domaines spécifiques en vue de régler les conflits du travail.

#### **3.4.4. Élaborer, dans le cadre de consultations tripartites, une procédure d'arbitrage standard**

- Le 25 janvier 2023, le DOL a tenu un atelier d'une journée sur le règlement des conflits du travail aux fins de l'élaboration d'une procédure d'arbitrage standard avec les travailleurs, les employeurs et des représentants du gouvernement.
- Parallèlement, le DOL a élaboré un projet de procédure standard, qui est actuellement soumis à l'examen du ministère du Travail et de l'Emploi.
- À sa réunion du 2 février 2023, le Conseil consultatif tripartite national a proposé d'accélérer les travaux d'élaboration du projet de procédure standard afin que ce document puisse être soumis et validé à sa prochaine réunion.

#### **3.4.5. Mettre en place un collège d'arbitres**

- Une lettre relative à la constitution d'un collège d'arbitres a été adressée au DOL.
- Le DOL s'est employé, dans le cadre de discussions de groupe ciblées et tripartites, à élaborer des lignes directrices pour la nomination d'arbitres indépendants.
- À sa réunion du 2 février 2023, le Conseil consultatif tripartite national a prié le directeur général du DOL de lui soumettre à sa réunion suivante une liste provisoire d'arbitres ainsi que les lignes directrices susmentionnées.

### **3.4.6. Promouvoir le système de conciliation et d'arbitrage en tant que modalité de règlement extrajudiciaire des différends**

- En collaboration avec le BIT, le DOL a organisé à l'intention de 15 conciliateurs désignés (voir mesure 3.4.3 ci-dessus) une séance de formation d'une journée sur le règlement des différends et la conciliation, qui été tenue le 31 août 2022.
- En mai et en juin 2022, des fonctionnaires du ministère du Travail et de l'Emploi et du DOL ont rencontré des fonctionnaires de l'Unité du droit du travail et de la réforme (LABOURLAW) du Bureau à Genève afin de débattre des questions de politique générale qui se posent en matière de règlement des différends, s'agissant en particulier de la conciliation et de l'arbitrage.
- Par la suite, le 25 octobre 2022, le BIT a apporté son concours à une mission d'autoévaluation fondée sur l'outil de diagnostic de l'Unité du droit du travail et de la réforme. Dans ce contexte, les activités suivantes ont été menées:
  - évaluation de l'efficacité des mécanismes/services de règlement des différends;
  - mise en évidence des lacunes appelant un examen;
  - définition des grandes lignes d'un plan d'action visant à améliorer l'efficacité du fonctionnement des mécanismes/services de règlement des différends et leur impact.
- Le 26 octobre, des représentants des mandants tripartites ont participé à un atelier consacré au règlement des conflits du travail en vue de donner une suite concrète aux conclusions de la mission d'autoévaluation.

### **3.4.7. Organiser des séances d'information sur le système de conciliation et d'arbitrage à l'intention des travailleurs, des employeurs et des fonctionnaires du DOL**

- Le DOL a organisé à l'intention des mandants tripartites plusieurs ateliers et séances de consultation consacrés à cette question (voir mesures 3.4.2, 3.4.4 et 3.4.5).

## **Domaine d'action prioritaire 4. Lutte contre les actes de discrimination antisyndicale, les pratiques déloyales en matière de travail et les violences dont sont victimes les travailleurs**

### **4.1. Mesures de prévention**

#### **4.1.1. Organiser régulièrement des formations pour sensibiliser les agents de sécurité des usines, les policiers et les employeurs à la prévention de la violence, du harcèlement, des pratiques déloyales en matière de travail et des actes antisyndicaux**

DOL:

- De juillet 2020 au 31 janvier 2023, le DOL a formé 26 186 travailleurs, cadres et fonctionnaires par l'intermédiaire de ses 4 instituts des relations professionnelles et 32 centres de protection des travailleurs, avec un taux de participation féminine de près de 42 pour cent.
- Du 25 au 27 juin 2022, 30 fonctionnaires du DOL ont participé à un atelier de formation de formateurs organisé par le BIT et consacré à l'égalité de genre et à l'élimination de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail. En collaboration avec le BIT, les maîtres de formation dispensent actuellement une formation sur la violence fondée sur le genre au reste du personnel du DOL.



- En novembre 2022, dix cycles de formations sur l'égalité de genre et l'élimination de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail ont été organisés; 315 employés du DOL dans tout le pays y ont participé.
- Le 24 janvier 2023, le DOL a organisé un atelier d'une journée sur les mesures correctives à appliquer en cas de pratiques déloyales en matière de travail et de discrimination antisyndicale. Cet atelier était destiné aux représentants des travailleurs de l'IBC, du NCCWE et de la National Sramik League, aux représentants des employeurs de l'Association des fabricants et des exportateurs de vêtements du Bangladesh (BGMEA), de l'Association des producteurs et des exportateurs de bonneterie du Bangladesh (BKMEA) et de la Fédération des employeurs du Bangladesh (BEF), aux représentants du gouvernement au sein du DOL, du DIFE, de la BEPZA et de la police industrielle, ainsi qu'aux magistrats des tribunaux du travail et des tribunaux d'appel du travail.

BEPZA:

- De juin 2021 à juillet 2022, la BEPZA a formé 3 752 personnes, dont des travailleurs, des cadres, des employés et du personnel de sécurité, à la loi de 2019 sur le travail dans les ZFE, à la prévention de la discrimination à l'égard des membres des associations de protection sociale des travailleurs, aux droits de l'homme, à la coopération efficace sur le lieu de travail et à la sensibilisation à la sécurité pendant la grossesse.
- Le 4 août 2022, une réunion a eu lieu entre la BEPZA et le bureau de Dhaka de l'OIT, au cours de laquelle, la formation dans les domaines ci-après, notamment, a été abordée:
  - coopération et communication sur le lieu de travail;
  - procédures de traitement des plaintes dans les usines;
  - **négociation collective et bonnes pratiques en matière de relations professionnelles;**
  - sensibilisation aux normes internationales du travail;
  - promotion des systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail;
  - prévention de la violence fondée sur le genre sur le lieu de travail, etc.
- En février 2023, la BEPZA organisera une formation dans huit EPZ à laquelle participeront 1 000 personnes, dont du personnel de sécurité, du personnel de la police industrielle, des employeurs ou des cadres ainsi que des travailleurs. Cette formation portera sur la loi sur le travail dans les ZFE, 2019, la réglementation du travail dans les ZFE, 2022, la prévention de la discrimination à l'égard des membres des associations de protection sociale des travailleurs, le dialogue social, les droits de l'homme, les procédures de traitement des plaintes dans les usines, la prévention des pratiques déloyales ainsi que la prévention de la violence, du harcèlement et des comportements répréhensibles à l'égard des femmes.

#### 4.1.2. **Élaborer et mettre régulièrement à jour des bases de données (en ligne) récapitulant les différents programmes de formation proposés et leurs caractéristiques, ainsi que le nombre de participants parmi les agents de sécurité des usines, les policiers, les employeurs et les travailleurs**

DOL:

- La base de données contenant les informations relatives aux formations est prête et accessible à partir du site Web du DOL. Les instituts des relations professionnelles et les centres de protection des travailleurs ont reçu pour consigne de fournir des informations sur les participants, ventilées par nom, titre, usine/syndicat, âge, sexe, etc.

- Le DOL s'est attaché, en concertation avec les parties prenantes et les experts concernés, à mettre à jour la base de données contenant les informations sur les formations.

BEPZA:

- La BEPZA travaille à la mise en place d'une base de données en ligne contenant des informations pertinentes sur les stagiaires (ventilées par nom, titre, usine/association de protection des travailleurs, âge, sexe, etc.), laquelle sera achevée dans les délais prévus en 2023. Pour l'instant, les informations sur les formations sont traitées manuellement.
- Le ministère de l'Intérieur et le ministère de la Loi, de la Justice et des Affaires parlementaires gèrent une base de données distincte.

**4.1.3. Réunir dans un recueil en bengali l'ensemble des lois, règles et règlements existants et pertinents (concernant notamment le recours minimal à la force et les sanctions ou peines applicables en cas de violation avérée) afin de former et de sensibiliser la police industrielle et les organismes chargés de faire respecter la loi**

- Le ministère de l'Intérieur a confié cette tâche à la police industrielle. Le recueil, rédigé par ses soins, est prêt à être publié.

**4.1.4. Continuer à former la police industrielle et les organismes pertinents chargés de faire respecter la loi et à leur fournir des instructions claires sur le recours minimal à la force, le respect des droits de l'homme et des droits au travail, y compris les droits syndicaux et les libertés publiques, pendant les manifestations de travailleurs**

- Le DOL a organisé quatre semaines de formation sur les relations professionnelles dans ses quatre instituts des relations professionnelles (Gazipur, Chittagong, Rajshahi et Khulna) à l'intention de représentants des travailleurs, de cadres, du personnel et d'organismes publics, y compris de la police industrielle et d'autres organismes chargés de faire respecter la loi.
- En novembre 2022, les instituts des relations professionnelles de Gazipur, Khulna et Chittagong ont dispensé trois séries de formations consacrées aux droits des travailleurs sur le lieu de travail et destinées exclusivement aux fonctionnaires de la police industrielle (105 fonctionnaires en ont bénéficié).
- En collaboration avec le BIT, le DOL va organiser une formation à l'intention de 90 membres de la police industrielle dont le grade est compris entre celui de sous-inspecteur et celui de commissaire. En outre, il va prochainement assurer au personnel de la police une formation de formateurs consacrée à la lutte contre les pratiques déloyales en matière de travail et la discrimination antisyndicale.
- En 2022, la police industrielle a dispensé une formation sur la loi sur le travail, 2006, les droits au travail, les droits de l'homme et d'autres lois pertinentes, à 1 370 policiers afin de leur expliquer comment traiter avec les travailleurs et le personnel des entreprises.

**4.2. Enquêtes sur les actes de violence et de harcèlement commis contre les travailleurs, la discrimination antisyndicale et les pratiques déloyales en matière de travail**

**4.2.1. Continuer à former régulièrement l'ensemble du personnel du DOL chargé de traiter les plaintes et à lui donner des instructions claires (assorties d'un suivi) sur le respect des procédures standard applicables à la discrimination antisyndicale et aux pratiques déloyales en matière de travail**

DOL:

- Le premier cycle de formation a eu lieu en octobre 2021. Destiné à 30 fonctionnaires du DOL, le deuxième cycle de la formation relative aux procédures standard applicables aux

pratiques déloyales en matière de travail et à la discrimination antisyndicale a été conduit du 20 au 22 août 2022, en collaboration avec le BIT.

- Un programme de formation similaire sera organisé cette année, en temps opportun, à l'intention d'autres fonctionnaires du DOL.

#### **4.2.2. Continuer à informer régulièrement l'ensemble des travailleurs au sujet de leur droit de porter plainte et d'obtenir une aide juridique en cas de violation de ces droits ou d'atteinte caractérisée**

- Les fonctionnaires du DOL sont chargés d'informer régulièrement les travailleurs sur leurs droits en participant aux assemblées générales des syndicats. En particulier, ils donnent des précisions sur la procédure de dépôt de plainte et les voies de recours ouvertes en cas d'allégations de violation de ces droits ou d'atteinte caractérisée.
- Le DOL a déjà mis en place le système de soumission des plaintes et des suggestions via un portail en ligne.
- Si l'employeur ne se conforme pas en temps voulu aux mesures correctives recommandées par le DOL concernant les pratiques déloyales en matière de travail et la discrimination antisyndicale, le DOL dépose une plainte auprès du tribunal du travail au nom des travailleurs.
- En outre, le DOL continuera de former les travailleurs aux questions relatives aux plaintes et aux mesures correctives, notamment dans le cadre des procédures standard applicables aux pratiques déloyales en matière de travail et à la discrimination antisyndicale.

#### **4.2.3. Continuer à sensibiliser les dirigeants, les employeurs et le personnel de sécurité à la contribution qu'ils peuvent apporter aux enquêtes**

- Le DOL a dispensé une formation au personnel de sécurité, aux dirigeants et aux employeurs par l'intermédiaire des instituts des relations professionnelles et des centres de protection des travailleurs. Dans le cadre de cette formation, des informations de base sont fournies sur le traitement des plaintes et les enquêtes. Le nombre de formations organisées par les instituts des relations professionnelles et les centres de protection des travailleurs est indiqué plus haut.
- Dans le cadre de chaque plainte relative à des pratiques déloyales en matière de travail ou à des cas de discrimination antisyndicale, le DOL demande par écrit à l'employeur et au plaignant de coopérer au processus d'enquête.
- Par ailleurs, la police industrielle continue de collaborer avec les employeurs et les dirigeants d'usine pour sensibiliser le personnel de sécurité à la question de la prévention de la violence et l'informer sur les moyens de faciliter les enquêtes en cas d'allégations d'actes de violence et de harcèlement.

#### **4.2.4. Continuer à former régulièrement l'ensemble du personnel chargé de traiter les cas allégués d'actes de violence et de harcèlement commis contre des travailleurs, notamment dans le cadre d'une manifestation, et à leur donner des instructions claires (assorties d'un suivi)**

- Les ministères compétents, à savoir le ministère du Travail et de l'Emploi, le ministère de l'Intérieur et le ministère de la Loi, de la Justice et des Affaires parlementaires, continuent de donner des instructions à leurs organes subsidiaires pour le traitement des cas, notamment ceux concernant des allégations d'actes de violence et de harcèlement à l'égard de travailleurs.

- Le pouvoir judiciaire, les services chargés des poursuites et les organismes chargés de faire respecter la loi bénéficient régulièrement de formations sur ces questions dans le cadre de leur mission. D'autres formations personnalisées peuvent être proposées pour répondre à des besoins particuliers, avec le soutien technique du BIT.

#### **4.2.5. Diligenter rapidement une enquête approfondie sur les allégations d'actes de violence et de harcèlement commis par des policiers contre des travailleurs, notamment dans le cadre de manifestations légales**

- Le 6 février 2023, le ministère du Travail et de l'Emploi a adressé une lettre au ministère de l'Intérieur lui demandant de constituer un comité spécialement chargé de veiller à ce que les allégations fassent l'objet d'enquêtes en bonne et due forme et d'en assurer le suivi.

#### **4.3. Garantir le prononcé en temps utile de sanctions et de condamnations dissuasives et fournir des informations à ce sujet**

##### **4.3.1. Étudier la possibilité de réviser à la hausse, dans la loi du Bangladesh relative au travail, le montant des amendes infligées aux employeurs qui commettent des actes de discrimination antisyndicale et se livrent à des pratiques déloyales en matière de travail**

- La question fait l'objet d'un examen attentif dans le cadre de la réforme législative en cours.

##### **4.3.2. Établir des statistiques sur les plaintes reçues et les allégations d'actes de violence et de harcèlement ainsi que sur leur suivi (voies de recours ouvertes aux victimes, sanctions et condamnations infligées, etc.) et les actualiser régulièrement**

- Toutes les informations sur les procédures relatives aux pratiques déloyales en matière de travail et à la discrimination antisyndicale sont consignées dans la base de données publique tenue à jour par le DOL.
- Entre 2013 et le 31 décembre 2022, le DOL a été saisi de 199 plaintes pour discrimination antisyndicale et pratiques déloyales en matière de travail; 186 plaintes ont été réglées (173 dans le cadre d'une procédure à l'amiable et 13 ont été portées devant les tribunaux du travail). Les enquêtes concernant les plaintes restantes sont en cours.

#### **4.4. Promouvoir le dialogue social**

##### **4.4.1. Élaborer une politique salariale nationale fondée sur des données probantes dans le cadre de consultations tripartites et d'échanges de vues avec d'autres parties prenantes**

- Une première réunion de consultation tripartite a été tenue à cet effet le 2 septembre 2022, sous la présidence du secrétaire du ministère du Travail et de l'Emploi.
- Un comité de dix membres, présidé par le Secrétaire adjoint au Travail, a été constitué le 19 octobre 2022 et chargé d'élaborer une politique salariale nationale.
- Le comité s'est réuni à deux reprises pour élaborer une politique salariale nationale. La dernière réunion a eu lieu le 5 janvier 2023. Le comité examine les documents connexes afin de préparer une politique salariale nationale standard.

##### **4.4.2. Mettre au point un mécanisme institutionnel à l'intention des conseils consultatifs tripartites nationaux et sectoriels et renforcer leurs capacités**

- Le gouvernement a créé un Conseil consultatif tripartite national de 60 membres, composé paritamment de représentants des travailleurs, des employeurs et du gouvernement, qui se réunit régulièrement pour traiter des questions du travail d'importance nationale. La dernière réunion de ce conseil s'est tenue le 2 février 2023.

- Un Conseil consultatif tripartite du prêt-à-porter a également été créé. Composé paritairement de représentants des travailleurs, des employeurs et du gouvernement, il est chargé de traiter diverses questions relatives à ce secteur dans le pays, en prêtant une attention particulière aux relations professionnelles. Ce conseil s'est réuni à 13 reprises entre mai 2021 et janvier 2023.
- En juin 2022, une première discussion a eu lieu avec le BIT au sujet de l'autoévaluation des institutions de dialogue social. Le ministère du Travail et de l'Emploi et le BIT ont ensuite organisé conjointement l'autoévaluation du Conseil consultatif tripartite national (du 5 au 8 février 2023) et du Conseil consultatif tripartite du prêt-à-porter (le 9 février 2023).

#### **4.4.3. Établir et mettre en œuvre une feuille de route sur la sensibilisation des partenaires sociaux au dialogue social et à la négociation collective à tous les niveaux, y compris les niveaux sectoriel et national, et sur le renforcement de leurs capacités**

- Le DOL est en discussion avec le BIT en vue de l'élaboration d'une feuille de route visant la sensibilisation et le renforcement des capacités des partenaires sociaux en matière de dialogue social et de négociation collective à tous les niveaux. La feuille de route comprendra des formations, des ateliers, des discussions de groupe, des séances d'information, etc., qui s'inscriront dans le cadre d'un projet global réalisé en coopération avec le BIT.
- Les activités de sensibilisation et de renforcement des capacités seront menées dans un cadre tripartite avec le soutien du BIT.

#### **4.4.4. Parachever la proposition de projet concernant l'adoption d'un régime d'assurance contre les accidents du travail dans le cadre de consultations tripartites et conduire le projet en collaboration avec l'OIT, en vue d'une éventuelle transposition au niveau national**

- La mise en œuvre à titre expérimental du régime d'assurance contre les accidents du travail dans le secteur du prêt-à-porter a débuté le 21 juin 2022, dans le cadre d'une manifestation officielle organisée avec le soutien du BIT. Pour des raisons tenant à la structure des comptes et de la gouvernance, les modifications nécessaires ont été apportées à la réglementation du travail du Bangladesh et publiées au Journal officiel le 1<sup>er</sup> septembre 2022.
- Le 12 octobre 2022, un comité directeur a été constitué pour mettre en œuvre le programme relatif au régime d'assurance. La création du nouveau comité de 17 membres a été annoncée le 20 novembre 2022. Le comité est présidé par le secrétaire du ministère du Travail et de l'Emploi et le directeur général du Fonds central y exerce la fonction de secrétaire. Il s'est réuni à deux reprises, la dernière fois le 4 décembre 2022, et va tenir très prochainement sa troisième réunion, au cours de laquelle il établira des directives et le mécanisme de financement du projet.
- Le 7 février 2023, le BIT a soumis une proposition d'assistance technique au projet pilote. Le ministère du Travail et de l'Emploi soumettra très prochainement cette proposition à un comité d'examen du projet. Une fois approuvée par le comité d'examen, cette proposition sera communiquée à la Commission de planification (division de l'industrie et de l'énergie) pour approbation finale.

#### **4.4.5. Dans le cadre du Plan d'action national en matière de sécurité sociale (2021-2026) lancé par la Division du Cabinet, poursuivre la mise sur pied d'un système d'assurance-chômage, accident, maladie et maternité au titre du régime national d'assurance sociale (NSIS)**

- Le gouvernement du Bangladesh a adopté une directive pour mettre en œuvre le programme de protection sociale sous l'égide du ministère du Travail et de l'Emploi, le but étant d'assurer la mise en place d'un programme de protection sociale pour les chômeurs

et les travailleurs indigents de tous les secteurs axés sur l'exportation. Ce programme prévoit le versement de prestations en espèces aux chômeurs et aux travailleurs indigents relevant de secteurs axés sur l'exportation. Le programme de protection sociale sera mis en œuvre à titre expérimental jusqu'en juin 2024 et éventuellement renforcé. En fonction des résultats obtenus pendant la phase expérimentale, des initiatives pourraient être prises pour pérenniser le programme.

- Avec le soutien financier de l'Union européenne, le gouvernement va constituer une base de données numérique portant sur 1 000 entreprises en activité affiliées à différentes associations (BGMEA, BKMEA, Association bangladaise des fabricants et exportateurs d'articles de maroquinerie et de chaussures (LFMEAB) et Association bangladaise des fabricants et exportateurs de cuirs finis, d'articles de maroquinerie et de chaussures (BFLLEA)).
- Les prestations de maladie et de maternité sont fournies conformément aux dispositions de la loi relative à la Fondation pour la protection de la main-d'œuvre du Bangladesh.

### Informations complémentaires

- Comme indiqué dans le premier rapport de situation, le ministère du Travail et de l'Emploi a créé six sous-comités thématiques, un par domaine d'action, qui sont chargés de suivre la mise en œuvre de la feuille de route et le respect des engagements correspondants.
- Le 1<sup>er</sup> février 2022, le ministère du Travail et de l'Emploi a annoncé la création d'une unité de coordination de la mise en œuvre de la réforme, qui compte 12 membres et a pour mandat d'aider le CTMS et les six sous-comités susmentionnés dans leurs travaux. Le secrétaire du ministère du Travail et de l'emploi agira en tant que conseiller auprès de cette unité, et un autre secrétaire restera chargé de la coordination d'ensemble.
- La cinquième réunion du CTMS a eu lieu le 6 février 2023. Le CTMS examine les avancées réalisées au titre de la feuille de route de l'OIT, les six sous-comités s'employant quant à eux à accélérer ces avancées.
- Le 7 février 2022, le ministère du Travail et de l'Emploi a soumis une proposition de budget et un plan de travail pour la mise en activité de l'unité de coordination de la mise en œuvre de la réforme. Le ministère reste en contact avec le BIT pour assurer le bon fonctionnement de cette unité.