



Conseil d'administration

352^e session, Genève, 28 octobre-7 novembre 2024

Section institutionnelle

INS

Date: 25 octobre 2024

Original: anglais

Quatorzième 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 au titre de l'article 26 relative à l'allégation de non-respect des conventions n^{os} 81, 87 et 98

1. À sa 337^e session (octobre-novembre 2019), le Conseil d'administration a examiné un rapport de son bureau concernant une plainte pour non-respect par le gouvernement du Bangladesh de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, déposée par plusieurs délégués travailleurs à la 108^e session (juin 2019) de la Conférence internationale du Travail (la Conférence) en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail (OIT) ¹.
2. Ayant estimé 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

¹ GB.337/INS/13/1.

lui faire parvenir ses observations au plus tard le 30 janvier 2020, et a décidé d'inscrire cette question à l'ordre du jour de sa 338^e session (mars 2020), session qui a ensuite été reportée en raison de la pandémie de COVID-19 ².

3. À sa 340^e session (octobre-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, assortie d'un calendrier, en vue de traiter toutes les questions en suspens mentionnées dans la plainte présentée à la 108^e session (juin 2019) de la Conférence en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT.
4. À sa 341^e 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 de mise en œuvre et a demandé à celui-ci 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^e session (novembre 2021), des progrès réalisés dans la mise en œuvre de cette feuille de route au regard des délais prévus et reporté à cette même session la décision concernant toute nouvelle action à mener au sujet de la plainte.
5. À sa 343^e session (novembre 2021), le Conseil d'administration a pris note de la feuille de route soumise en mai 2021 par le gouvernement ³, 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 de la législation; 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 ensuite prié le gouvernement de l'informer des nouveaux progrès accomplis à ses 344^e, 346^e, 347^e, 349^e et 350^e sessions (en mars 2022, octobre-novembre 2022, mars 2023, octobre-novembre 2023 et mars 2024, respectivement) ⁴. En mars 2024, le Conseil d'administration a appelé le gouvernement à poursuivre les consultations tripartites sur la réforme de la législation du travail afin de procéder à toutes les réformes nécessaires à titre prioritaire, demandé au gouvernement de rendre compte, à sa 352^e session (octobre-novembre 2024), des nouveaux progrès réalisés, et reporté à la présente session la décision concernant les nouvelles mesures à envisager au sujet de la plainte ⁵.
6. Le 24 septembre 2024, comme demandé par le Conseil d'administration à sa 350^e session (mars 2024), le gouvernement a une nouvelle fois rendu compte des progrès réalisés dans la mise en œuvre de la feuille de route en faisant le point sur les quatre domaines d'action prioritaires définis dans celle-ci, et en communiquant des informations sur les changements politiques récents intervenus dans le pays (voir annexe). En particulier, le gouvernement indique que le mouvement étudiant qui a débuté en juillet 2024 avant de se transformer en un

² GB.337/PV, paragr. 525.

³ GB.342/INS/INF/2(Rev.1).

⁴ GB.343/INS/10(Rev.2); GB.343/PV, paragr. 343; GB.344/PV, paragr. 433; GB.346/PV, paragr. 420; GB.347/PV(Rev.), paragr. 694 et GB.349/PV(Rev.1), paragr. 543.

⁵ GB.350/INS/14(Rev.1)/Décision; GB.350/PV, paragr. 601.

mouvement national a conduit à un changement de gouvernement en août 2024. Le pays est aujourd'hui dirigé par un gouvernement intérimaire qui a fait de la réforme complète du secteur du travail un de ses principaux axes d'action. Le rapport sur les progrès accomplis reprend des informations communiquées précédemment sur la poursuite de la procédure de modification de la loi sur le travail du Bangladesh, 2006 (telle qu'amendée en 2018), et de la réglementation du travail du Bangladesh; la constitution et le remaniement d'un comité tripartite permanent chargé de travailler sur la modification de la loi de 2019 sur le travail dans les zones franches d'exportation (ZFE); l'augmentation du nombre de syndicats enregistrés; l'établissement en continu de statistiques sur les plaintes concernant des allégations d'actes de discrimination antisyndicale et de pratiques déloyales en matière de travail; la création à venir de nouveaux tribunaux du travail et la poursuite de la procédure de nomination d'un juge supplémentaire à la Cour d'appel du travail; le traitement des plaintes reçues via la ligne d'assistance téléphonique du Département de l'inspection des usines et des établissements (DIFE) et celle réservée aux travailleurs des ZFE; les activités de renforcement des capacités du service juridique de la DIFE; le recrutement en cours de nouveaux inspecteurs; les progrès accomplis dans l'élaboration d'une procédure standard relative au système d'arbitrage et du projet de directives concernant la nomination des arbitres chargés du règlement des conflits du travail; la mise en place de divers programmes de formation et de sensibilisation à l'intention des travailleurs, des employeurs, des fonctionnaires de l'État et des membres de la police industrielle, selon le cas, sur les demandes d'enregistrement, l'évaluation des plaintes des travailleurs, la prévention des actes antisyndicaux, l'emploi de la force minimale et le respect des droits syndicaux et des libertés publiques pendant les manifestations de travailleurs. Le comité directeur du régime d'assurance contre les accidents du travail mis en œuvre à titre expérimental a élaboré et adopté un règlement relatif à la gestion et au fonctionnement dudit régime ainsi qu'aux modalités de calcul des prestations complémentaires prévues au titre de celui-ci. Les travailleurs ont commencé à bénéficier de prestations complémentaires à long terme au titre de ce régime pilote.

7. Le rapport contient des données actualisées sur certaines des questions évoquées ci-dessus (nombre de syndicats enregistrés, de plaintes reçues de travailleurs, de formations dispensées, d'inspections du travail réalisées, etc.) et précise que, en vertu des modifications apportées à la loi de 2010 sur les zones économiques du Bangladesh, la loi sur le travail du Bangladesh est aujourd'hui applicable dans les zones économiques spéciales. Enfin, le gouvernement informe le Conseil d'administration que son rapport a été examiné en détail en septembre 2024 par le Comité tripartite de mise en œuvre et de suivi du ministère du Travail et de l'Emploi.
8. Conformément à l'article 26 de la Constitution de l'OIT, 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**

- 9. Prenant note du rapport sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la feuille de route des mesures à prendre 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^{os} 81, 87 et 98, et compte tenu des changements politiques récents ayant conduit à la formation d'un gouvernement intérimaire, le Conseil d'administration:**
- a) prie instamment le gouvernement de s'engager pleinement à mettre en œuvre sa feuille de route dans les délais prévus et de prendre toutes les mesures nécessaires à cette fin;**
 - b) salue l'engagement exprimé par le gouvernement de mener un programme de réforme de la législation du travail, et appelle le gouvernement et les partenaires sociaux à renforcer leurs consultations tripartites sur la réforme de la législation du travail dans un esprit constructif afin de procéder à toutes les réformes nécessaires à titre prioritaire, avec l'assistance technique du BIT et l'appui pouvant être apporté par les secrétariats du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs;**
 - c) prie le gouvernement de rendre compte, au plus tard le 15 janvier 2025, des progrès supplémentaires accomplis dans la mise en œuvre de la feuille de route des mesures à prendre pour traiter toutes les questions en suspens mentionnées dans la plainte en vertu de l'article 26, en vue de sa 353^e session (mars 2025);**
 - d) reporte à cette même session la décision sur toute nouvelle action à mener au sujet de la plainte en vertu de l'article 26.**

► Annexe

Rapport du gouvernement du Bangladesh sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la feuille de route, présenté à la 352^e session du Conseil d'administration (octobre-novembre 2024)

Introduction

1. La feuille de route sur le travail au Bangladesh (2021-2026) témoigne de l'engagement sincère du gouvernement du Bangladesh à faire respecter les droits des travailleurs et la sécurité sur le lieu de travail dans le pays. Elle contient une liste de mesures spécifiques ayant trait à des réformes juridiques et administratives. Elle prévoit également des mesures visant l'application de la législation et le renforcement des activités de formation et de promotion à l'intention des entités et du personnel qui sont chargés de mettre en œuvre les mesures juridiques requises ou qui bénéficient des services correspondants. Elle est organisée autour de quatre domaines prioritaires et prévoit pour chacun des mesures à prendre dans des délais précis. Ces domaines prioritaires sont les suivants: 1) réforme de la législation du travail; 2) enregistrement des syndicats; 3) inspection du travail et contrôle de l'application de la législation; et 4) lutte contre les actes de discrimination antisyndicale, les pratiques déloyales en matière de travail et la violence à l'égard des travailleurs.
2. Conformément aux décisions adoptées par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail (le Bureau ou BIT) à sa 341^e session (mars 2021), la feuille de route a été soumise par le Bangladesh le 23 mai 2021. Le Bureau a publié ce document et l'a présenté pour information au Conseil d'administration à sa 342^e session (juin 2021). Par la suite, six rapports sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre de cette feuille de route ont été examinés par le Conseil d'administration, à ses 343^e, 344^e, 346^e, 347^e, 349^e et 350^e sessions.
3. Après la 350^e session du Conseil, le Bangladesh a connu des changements importants sur le plan politique. Un mouvement étudiant revendiquant la réforme des quotas au sein de la fonction publique et le recrutement du personnel sur la base du mérite a débuté en juillet 2024. Rejoint ensuite par des personnes de toutes les sphères de la société, il s'est transformé en mouvement de masse visant à renverser le gouvernement en place. Ce dernier est pour finir tombé, et un nouveau gouvernement intérimaire dirigé par Mohammad Yunus, lauréat du prix Nobel, a été formé en août 2024. Le gouvernement intérimaire était au pouvoir depuis seulement quarante-deux jours au moment de la présentation du présent rapport. Il avait néanmoins déjà défini sa ligne d'action en accordant la priorité à l'introduction de réformes de grande envergure dans les principaux secteurs du gouvernement. Dans ce cadre, le Bangladesh a adhéré à la Convention internationale pour la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées, le 29 août 2024. Cette adhésion témoigne de la volonté du gouvernement de mener un programme de réforme fondé sur les droits. La réforme globale du secteur du travail fait également partie des principaux domaines d'action du nouveau gouvernement.
4. Dans ce contexte, le rapport présenté ci-après expose, notamment, les progrès remarquables qui ont récemment été accomplis dans le secteur du travail, matérialisés par des réformes administratives, juridiques et concernant les politiques. Il convient de mentionner qu'il a été établi à l'issue d'un examen approfondi, mené à la réunion du Comité tripartite de mise en œuvre et de suivi du ministère du Travail et de l'Emploi du Bangladesh le 18 septembre 2024.

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

Mesure 1.1. Modification de la réglementation du travail, 2015.

La réglementation du travail, 2015, a été modifiée et sa version amendée, publiée au Journal officiel le 1^{er} septembre 2022 (ordonnance n° 284-Law/2022). Les recommandations formulées par la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations ont été prises en compte dans le cadre de ce processus.

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

Afin de rendre la loi sur le travail du Bangladesh, 2006 (telle que modifiée en 2018), plus conforme aux normes internationales du travail, les propositions de modification, approuvées par le cabinet, ont été transmises au Parlement en 2023 après consultation des parties prenantes. Le projet de loi a été voté par le Parlement, puis envoyé au Président de la République populaire du Bangladesh pour approbation. Ce dernier a renvoyé le projet de loi assorti d'observations. Sur les conseils du Président, le Comité tripartite chargé de l'examen de la législation a étudié la possibilité d'apporter d'autres modifications et a finalisé ses recommandations en janvier 2024. De son côté, le Département des normes internationales du travail du BIT s'est entretenu en ligne, le 6 février 2024, avec le ministère du Travail et de l'Emploi et le ministère des Questions juridiques, de la Justice et des Affaires parlementaires, auxquels il a proposé de prendre le temps d'introduire des modifications supplémentaires. Puis le Groupe de travail sur la législation du travail du ministère du Travail et de l'Emploi s'est réuni à plusieurs reprises avec des experts de l'OIT en mai 2024, ce qui a abouti à d'autres recommandations. L'élaboration d'un projet fondé sur ces recommandations est en cours. Les modifications proposées seront bientôt examinées par le Comité tripartite chargé de l'examen de la législation et soumises au Conseil consultatif tripartite national. Une fois approuvées par ce dernier, elles seront transmises au cabinet.

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

Une nouvelle procédure de modification de la réglementation du travail, 2015 (telle qu'amendée en 2022), a été entreprise à la lumière des amendements proposés concernant la loi sur le travail de 2006.

Mesure 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, avait été publiée au Journal officiel le 4 octobre 2022 (ordonnance n° 295-Law/2022 du 4 octobre 2022). Elle contient des dispositions relatives:

- à la prévention de la discrimination et la conduite d'enquêtes sur les activités visant à nuire aux associations de protection sociale des travailleurs et aux droits de négociation collective;
- à la création de fédérations;
- à la constitution d'associations d'employeurs;
- aux inspections menées par le Département de l'inspection des usines et des établissements (DIFE) dans les ZFE;
- à la prévention des comportements répréhensibles visant les travailleuses, à savoir la violence et le harcèlement sexuels.

Depuis août 2023, l'Autorité des zones franches du Bangladesh (BEPZA) a organisé des consultations tripartites sur les droits des travailleurs dans les ZFE et les bonnes pratiques internationales, la loi de 2019 et la réglementation de 2022 sur le travail dans les ZFE, en vue d'analyser les incidences de la législation et de ses dispositions à la lumière des bonnes pratiques internationales.

Mesure 1.5. Modification de la loi sur le travail dans les ZFE, 2019

Un comité tripartite permanent avait été constitué et chargé de travailler sur les propositions de modification de cette loi. Il a commencé ses travaux en juillet 2023 et a été remanié le 26 décembre 2023. Sa première réunion s'est tenue en février 2024.

La BEPZA travaille en collaboration étroite avec l'OIT afin d'améliorer les normes du travail applicables dans les ZFE. Entre les mois d'août 2022 et de décembre 2023, elle a organisé plusieurs réunions de parties prenantes et a échangé avec l'OIT au sujet de la note technique et des bonnes pratiques mondiales établies aux fins de l'alignement de la législation sur le travail du Bangladesh sur certaines normes internationales du travail. Au 10 mai 2024, la BEPZA avait tenu 20 consultations avec des représentants des travailleurs et des représentants des associations de protection sociale des travailleurs. Ces consultations se poursuivront dans huit ZFE. La BEPZA prévoit d'achever le processus bien avant la date butoir fixée au mois de juin 2025.

Application de la loi sur le travail du Bangladesh, 2006, aux zones économiques spéciales

L'article 34 de la loi sur les zones économiques du Bangladesh, 2010, dispose que la loi sur le travail dans les ZFE, 2019, est applicable aux zones économiques spéciales. Pour que la loi sur le travail de 2006 puisse s'appliquer à ces zones, il fallait modifier la loi sur les zones économiques du Bangladesh, 2010. Bien que cette question ne soit pas traitée dans la feuille de route, la loi sur les zones économiques du Bangladesh a été modifiée en janvier 2014 par l'abrogation de l'article 34 susmentionné. Suite à cette modification, la loi sur le travail du Bangladesh, 2006, sera applicable aux zones économiques spéciales relevant de la loi sur les zones économiques du Bangladesh.

Il convient de noter que cette dernière tend à établir des zones économiques dans les régions du pays qui s'y prêteraient, en vue de parvenir à un développement économique rapide grâce à la diversification des secteurs d'activité et à l'augmentation de l'emploi, de la production et des exportations. Dans cette optique, l'Autorité des zones économiques du Bangladesh (BEZA) a jusqu'à présent obtenu l'autorisation d'établir 97 zones économiques dans l'ensemble du pays, dont 68 publiques et 29 privées. Par conséquent, une fois que la loi sur le travail s'appliquera aux zones économiques spéciales, son champ d'application sera élargi à un grand nombre de travailleurs, ce qui permettra de garantir leurs droits au travail, y compris le droit de constituer des syndicats et le droit de négociation collective, ainsi que les activités d'inspection du travail du DIFE. Il s'agit d'une avancée majeure pour les travailleurs du Bangladesh.

Domaine d'action prioritaire 2. Enregistrement des syndicats

Mesure 2.1. Recherche et mise en œuvre, sur la base de consultations tripartites, de moyens permettant de simplifier davantage le processus d'enregistrement

2.1.1. Restructuration du système d'enregistrement en ligne existant

L'informatisation de la procédure d'enregistrement des syndicats entreprise par la Direction du travail (Department of Labour, ci-après «le DOL») a été achevée le 27 octobre 2021. Son objectif était de mettre à la disposition des travailleurs des services d'enregistrement des syndicats. Ce processus de simplification repose depuis peu sur la plateforme myGov (<https://www.mygov.bd/>), système intégré regroupant un large éventail de services gouvernementaux. Les formulaires requis pour l'enregistrement ont été reliés à cette plateforme pour en faciliter l'utilisation. Un groupe de travail technique est en cours de formation avec le soutien de l'OIT; il sera chargé de simplifier encore le processus. De janvier 2021 à juillet 2024, 1 218 demandes ont été traitées; 1 026 demandes ont été enregistrées et 192 demandes ont été rejetées.

2.1.2. Mise en place au DOL d'un service d'assistance destiné à faciliter les démarches préalables

En janvier 2021, les bureaux d'enregistrement des syndicats relevant du DOL ont été dotés d'un service d'assistance préalable chargé de faciliter la procédure d'enregistrement. Ce service a été utilisé par 1 218 syndicats candidats de janvier 2021 à juillet 2024.

2.1.3. Maintien du service d'enregistrement hors ligne

Les bureaux d'enregistrement des syndicats continuent de proposer un service d'enregistrement hors ligne parallèlement au système en ligne. Le DOL organise des activités de sensibilisation et aide les syndicats candidats en vue de promouvoir l'enregistrement en ligne. Au 31 août 2024, 9 508 syndicats, rassemblant environ 3,195 millions de membres, avaient été enregistrés. Dans le secteur du prêt-à-porter, le nombre de syndicats a augmenté, passant de 132 en janvier 2013 à 1 318 au 31 août 2024. La proportion de syndicats enregistrés est passée de 60 pour cent en 2013 à 89,82 pour cent en août 2024.

Mesure 2.2. Formation des travailleurs et des employeurs de tous les secteurs à la procédure d'enregistrement des syndicats (notamment à l'utilisation du système d'enregistrement en ligne) et formation régulière des fonctionnaires concernés (DOL, bureaux d'enregistrement et responsables des divisions ou des régions) au traitement des demandes d'enregistrement afin d'en garantir un examen rapide et efficace et d'éviter les rejets arbitraires

La formation des travailleurs et des employeurs au processus d'enregistrement des syndicats compte parmi les activités régulières de tous les établissements de formation relevant du DOL. Quatre instituts des relations professionnelles et 32 centres de protection des travailleurs organisent régulièrement des cours sur les relations professionnelles et des cours d'éducation des travailleurs, à l'intention aussi bien des travailleurs que des employeurs. De juillet 2020 au 31 août 2024, le DOL a formé près de 41 000 personnes, dont des travailleurs, des employeurs et des fonctionnaires.

Il a organisé, du 23 au 26 juin 2024, un atelier de quatre jours sur le système d'enregistrement en ligne auquel ont participé tous les fonctionnaires du DOL. Les fonctionnaires du DOL chargés de l'enregistrement et les responsables des divisions et régions participent régulièrement à des programmes de formation internes, avec un objectif annuel fixé par le ministère du Travail et de l'Emploi. Les participants y apprennent entre autres à gérer efficacement les demandes d'enregistrement, que ce soit en ligne ou hors ligne.

Mesure 2.3. Mise en ligne et mise à jour régulière d'une base de données publique pleinement opérationnelle sur l'enregistrement des syndicats, en mettant à disposition des ressources humaines et financières suffisantes (base incluant le nombre de demandes déposées, acceptées, classées ou rejetées)

La base de données en ligne sur l'enregistrement, accessible au public, est opérationnelle depuis septembre 2021. Des fonctionnaires des bureaux d'enregistrement relevant du DOL ont été chargés de la mettre à jour régulièrement. Ils ont bénéficié d'une formation pour la gérer efficacement. Les statistiques et les avis pertinents sur les demandes acceptées, classées ou rejetées sont mis à jour régulièrement dans cette base de données publique.

Deux ateliers consultatifs tripartites ont été organisés le 7 août 2022 et le 23 janvier 2023, respectivement, au sujet de la base de données publique (enregistrement, fonction, contenu et mise à jour).

Domaine d'action prioritaire 3. Inspection du travail et contrôle de l'application de la législation

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

3.1.1. Pourvoir les postes d'inspecteurs du travail vacants, 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 la présentation de la feuille de route, 152 inspecteurs du travail ont été recrutés et 21 personnes ont été promues au poste d'inspecteur du travail. Le nombre total de postes d'inspecteur approuvés s'élève désormais à 711, contre 575 au moment du lancement de la feuille de route. De même, le nombre d'inspecteurs actuellement en activité est de 450, contre 314 à l'époque.

La Commission de la fonction publique du Bangladesh a recommandé le recrutement de 16 inspecteurs du travail le 7 décembre 2023. Les vérifications et les examens médicaux requis sont en cours. En outre, une demande a été adressée à la Commission de la fonction publique aux fins du recrutement de 87 inspecteurs, dont 46 seraient engagés à l'issue d'un concours de recrutement dans les services publics et les autres à l'issue d'un processus de recrutement de candidats non cadres. Par ailleurs, le 24 août 2023, 37 inspecteurs généraux assistants ont été promus inspecteurs généraux adjoints et cinq inspecteurs généraux adjoints ont été promus co-inspecteurs généraux.

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

Depuis la présentation de la feuille de route ont été créés 8 postes d'inspecteurs généraux adjoints, 99 postes d'inspecteurs du travail et 13 postes au sein de l'Institut national de recherche et de formation en sécurité et santé au travail (NOHSTRI).

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

L'application de gestion de l'inspection du travail (LIMA) est désormais opérationnelle grâce à l'appui du BIT et de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ). Les bureaux de district du DIFE l'utilisent pour l'inspection, la délivrance de licences et d'autres tâches connexes. Entre juillet 2023 et juin 2024, 44 700 inspections ont été réalisées et 5 879 nouvelles licences ont été délivrées. En outre, par l'intermédiaire de cette application, 20 663 licences ont été renouvelées et 2 235 plans d'aménagement ont été approuvés.

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 programmes de formation sont régulièrement organisés pour développer les compétences des inspecteurs du travail. Entre juillet 2021 et décembre 2023, 67 programmes de formation, 14 ateliers et 4 cours de formation de base ont eu lieu. Ces programmes de formation ont réuni, au total, 2 665 participants. Dans certains cas, les inspecteurs ont participé à plus de deux programmes.

Durant l'exercice 2023-24 (juillet 2023 à juin 2024), 28 programmes de formation rassemblant 906 fonctionnaires et 18 ateliers réunissant 571 fonctionnaires (un inspecteur participant à plusieurs formations est compté plusieurs fois) ont été financés par le gouvernement du Bangladesh. En outre, une formation de base a été dispensée à 25 inspecteurs durant l'exercice 2023-24.

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

En mai 2022, neuf secteurs prioritaires ont été choisis: le prêt-à-porter, la tannerie, les produits chimiques, les matières plastiques et le caoutchouc, le jute et les textiles, les ateliers mécaniques et l'automobile, les rizeries, les briqueteries et l'industrie cimentière. Les bureaux de district du DIFE établissent chaque année un plan stratégique d'inspection pour cinq à huit secteurs prioritaires, selon les problèmes de sécurité et les taux d'accidents enregistrés et d'autres facteurs pertinents.

Afin de garantir l'efficacité de l'inspection du travail, un mécanisme de suivi interne a été mis au point, qui relie tous les bureaux du DIFE dans le but de collecter et de comparer des informations. Entre juillet 2023 et juin 2024, 34 432 inspections ont été effectuées conformément aux plans annuels d'inspection du travail propres aux différents secteurs.

Le 28 décembre 2023, un juriste a été recruté pour renforcer les capacités du service juridique du DIFE. Cette initiative devrait permettre de garantir l'application de sanctions dissuasives et d'assurer le suivi des infractions au droit du travail.

3.1.6. Définir, en collaboration avec la BEPZA, les modalités d'inspection du DIFE dans les ZFE

Les modalités des inspections devant être menées par le DIFE dans les ZFE ont été intégrées dans la nouvelle version de la réglementation du travail dans les ZFE, 2022. La liste de contrôle pour l'inspection a été parachevée en collaboration avec le DIFE. Le DIFE effectue désormais des inspections dans les ZFE. En juillet 2024, il avait inspecté 145 usines dans ces zones et 6 de ces inspections avaient été réalisées par son inspecteur général.

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

Les dispositions requises ont été intégrées dans le cadre de la modification en cours 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. Au 22 janvier 2024, il s'était réuni 12 fois. Parallèlement, le nombre de comités de sécurité dans les usines a augmenté. On en comptait 7 638 dans l'ensemble du pays en juin 2024.

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

Le ministère du Commerce avait approuvé le 20 octobre 2022 un cadre de coordination entre le DIFE et le Conseil chargé de la question de la durabilité dans le secteur du prêt-à-porter, sur la base des conditions de la licence accordée à ce dernier. Au 4 avril 2024, le Conseil de coordination du gouvernement formé pour coordonner les activités de ces deux instances s'était réuni à sept reprises.

Le groupe d'experts constitué pour examiner le fonctionnement des usines à risque a évalué un bâtiment de dix étages en décembre 2023. La structure du bâtiment a été modifiée conformément aux instructions du groupe d'experts. Par ailleurs, trois réunions bilatérales entre le DIFE et le Conseil chargé de la question de la durabilité dans le secteur du prêt-à-porter ont eu lieu pour régler des questions relatives à la remise en état des usines.

Mesure 3.2. Mise en place d'un système efficace de suivi des plaintes déposées par les travailleurs au moyen du service d'assistance téléphonique

3.2.1. Maintien du service d'assistance téléphonique (16357) financé par les recettes du DIFE

Le service d'assistance téléphonique mis en place en juin 2020 est toujours opérationnel et continue de recevoir des plaintes. Six inspecteurs du travail y sont affectés. De juillet 2023 à juin 2024, ce service a reçu 2 371 plaintes; 2 124 ont été réglées et 247 devraient faire l'objet des mesures nécessaires dans un délai raisonnable. Le DIFE s'efforce d'améliorer le taux de règlement tout en veillant à la qualité des procédures de réparation, qui peuvent prendre davantage de temps.

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

D'après l'organigramme, une unité de suivi et d'évaluation a été créée au sein du DIFE en septembre 2022. Trois inspecteurs du travail et deux autres fonctionnaires y sont affectés et chargés de suivre l'état d'avancement de la résolution des plaintes reçues. Durant l'exercice 2023-24, deux ateliers ont été organisés au sujet de la ligne d'assistance téléphonique du DIFE et du système de gestion des données permettant aux inspecteurs du travail d'assurer directement le suivi des plaintes.

3.2.3. Création d'une base de données contenant des informations sur les plaintes, y compris leur nombre, la nature des allégations et la suite donnée

Une base de données relative aux plaintes reçues par le service d'assistance téléphonique a été établie en décembre 2021. Elle contient des informations sur les plaintes reçues et les dossiers constitués, ainsi que sur les mesures prises aux fins de résolution et de suivi. Cette base de données compile des informations sur toutes les plaintes (voir mesure 3.2.1), que celles-ci aient été communiquées en ligne ou hors ligne, et permet de les tenir à jour. Entre juillet et décembre 2023, 2 626 plaintes ont été reçues, dont 1 835 par l'intermédiaire du site Web, du service d'assistance téléphonique et par courriel. Les 791 plaintes restantes ont été reçues via la procédure traditionnelle hors ligne. Au total, 2 199 plaintes ont été réglées, et le reste est en cours de traitement.

3.2.4. Organiser régulièrement des programmes de formation à l'intention de l'ensemble du personnel chargé de recevoir les plaintes

Les formations nécessaires, y compris à l'étranger, sont organisées régulièrement pour les inspecteurs chargés de recevoir les plaintes. Un programme d'ateliers d'une journée sur l'évaluation de la ligne d'assistance du DIFE (16357) a été organisé pour 25 inspecteurs du travail en septembre 2023. Un atelier de trois jours sur le système de gestion des données et la ligne d'assistance a été organisé pour 23 inspecteurs du travail, du 5 au 7 mars 2024.

3.2.5. Mise en place d'un service d'assistance téléphonique pour tous les travailleurs des ZFE

Le 28 mars 2021, le ministre des Questions juridiques, de la Justice et des Affaires parlementaires a inauguré le service d'assistance téléphonique (16128) de la BEPZA. L'objectif était de garantir le respect des droits au travail, de renforcer le système existant de règlement des plaintes et d'assurer des services rapides aux travailleurs des huit ZFE relevant de la BEPZA. Ce service est accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, aux travailleurs et aux salariés des ZFE. Les appels reçus jusqu'à présent portent sur différentes questions – arriérés de salaires, fonds de prévoyance, remboursement des jours de congé non pris, congés et vacances, informations sur les parcelles et les investissements, par exemple. En juillet 2024, 10 381 appels avaient été reçus. Parmi les plaintes formulées, 10 341 ont été réglées et les 40 restantes sont en cours de traitement.

Mesure 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

Pour accélérer le traitement des affaires relevant du droit du travail et résorber les arriérés, trois nouveaux tribunaux du travail ont été créés en 2019 à Sylhet, Barishal et Rangpur, en plus des sept qui existent déjà. Des juges ont été recrutés, et des représentants des groupes d'employeurs et de travailleurs ont été nommés pour ces nouveaux tribunaux. Une formation de deux jours portant notamment sur la gestion des dossiers et les procédures de traitement, à laquelle ont participé les greffiers et le personnel d'appui de tous les tribunaux du travail, a été assurée les 30 et 31 mai 2023.

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

Une fois les locaux des nouveaux tribunaux du travail aménagés, des juges ont été recrutés, et des représentants des groupes des employeurs et des travailleurs ont été nommés. Les nouveaux tribunaux des districts de Narayanganj, Gazipur et Cumilla sont désormais pleinement opérationnels. La proposition d'établir un tribunal du travail dans le district de Faridpur n'était pas viable. Même si cela ne figurait pas parmi les engagements énoncés dans la feuille de route, un nouveau tribunal du travail est en voie de création à Mymensingh, et il a été décidé d'établir un tribunal du travail à Cox's Bazar.

3.3.3. Nomination d'un nouveau juge (membre) de la Cour d'appel du travail

Le 31 août 2022, le ministère de l'Administration publique a approuvé la création d'un poste supplémentaire de juge (membre) de la Cour d'appel du travail, ainsi que le recrutement du personnel d'appui nécessaire. Les formalités administratives liées à l'affectation de ce nouveau juge (membre) et au recrutement du personnel d'appui officiel sont en cours. Les bureaux du nouveau juge seront installés au terme du processus de recrutement.

3.3.4. Mise à l'essai de procédures de classement des affaires, en concertation avec les juges des tribunaux du travail, en vue de résorber les arriérés

Le logiciel de gestion et de suivi des affaires en instance qui a été développé à un stade antérieur a été mis à jour avec l'appui du BIT.

3.3.5. Poursuivre les travaux d'amélioration des installations et locaux des tribunaux

Les juridictions du travail se trouvent maintenant dans des locaux indépendants dotés d'installations adéquates.

Mesure 3.4. Promouvoir un système efficace de conciliation et d'arbitrage indépendant en tant que mode 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

Le 29 septembre 2021, une cellule de conciliation et d'arbitrage composée de trois membres a été mise en place au sein du DOL. Cette cellule est prête à assurer le secrétariat des conciliateurs et du collège d'arbitres. Pendant la période allant de 2013 au 31 août 2024, 114 demandes de conciliation ont été soumises au DOL: 106 des conflits en question ont été réglés par le mécanisme de conciliation du DOL; 5 ont pris fin et 3 demandes de conciliation sont restées pendantes.

3.4.2. Élaborer, dans le cadre de consultations tripartites, une procédure standard pour le système de conciliation

À l'issue de plusieurs ateliers et consultations tripartites organisés de 2021 à 2023 avec l'appui du BIT, la procédure de conciliation standard a été finalisée par le Conseil consultatif tripartite national le 2 février 2023 puis publiée par le ministère du Travail et de l'Emploi le 16 juillet 2023.

3.4.3. Nomination de conciliateurs par avis au Journal officiel

Le 10 mars 2022, par un avis publié au Journal officiel, le ministère du Travail et de l'Emploi a nommé 15 conciliateurs aux fins du règlement des conflits du travail.

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

À l'issue de plusieurs ateliers et consultations tripartites avec les parties prenantes, la procédure d'arbitrage standard a été établie et présentée au Bureau de pays de l'OIT pour le Bangladesh à Dhaka pour observations et suggestions. Le BIT a communiqué ses commentaires ainsi que des conseils techniques le 29 mai 2024. Le ministère du Travail et de l'Emploi poursuit actuellement l'examen de la procédure d'arbitrage, qui sera bientôt soumise au Conseil consultatif tripartite national pour approbation.

3.4.5. Constitution d'un collège d'arbitres

Les directives concernant la nomination des arbitres chargés du règlement des conflits du travail ont été élaborées par le DOL en concertation avec ses bureaux sur le terrain. Le projet de directives a été examiné lors de la réunion tripartite du 19 septembre 2023. Il a été présenté au Bureau de pays de l'OIT pour le Bangladesh à Dhaka pour observations et suggestions. Le BIT a communiqué ses commentaires ainsi que des conseils techniques le 29 mai 2024. Le ministère du Travail et de l'Emploi poursuit actuellement l'examen de ce document, qui sera bientôt soumis au Conseil consultatif tripartite national pour approbation. Une fois les directives approuvées, les mesures nécessaires seront prises pour constituer le collège d'arbitres.

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

Le 31 août 2022, en collaboration avec le BIT, le DOL a tenu une séance de formation d'une journée sur le règlement des différends et la conciliation à l'intention des 15 conciliateurs déjà désignés (voir mesure 3.4.3 ci-dessus). Le 25 octobre 2022, le BIT a dirigé un exercice d'autoévaluation du mécanisme de règlement des différends existant. Un plan d'action visant à améliorer l'efficacité du mécanisme a été présenté. Les conclusions de cette autoévaluation ont été finalisées dans le cadre d'un atelier tripartite, le 26 octobre 2022.

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

Plusieurs ateliers et séances de consultation ont été organisés sur cette question à l'intention des mandants tripartites (voir mesures 3.4.2, 3.4.4 et 3.4.5 ci-dessus).

Domaine d'action prioritaire 4. Lutte contre les actes de discrimination antisyndicale, les pratiques déloyales en matière de travail et la violence à l'égard des travailleurs

Mesure 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: Pendant la période allant de juillet 2020 au 31 août 2024, le DOL a formé 40 924 travailleurs, cadres et fonctionnaires en organisant des cours de sensibilisation des travailleurs d'une durée de cinq jours ainsi que des cours sur les relations professionnelles

d'une durée de quatre semaines, qui ont été dispensés par ses 4 instituts des relations professionnelles et ses 32 centres de protection des travailleurs. Près de 40 pour cent des participants étaient des femmes. Le 24 janvier 2023, un atelier d'une journée sur les mesures correctives à appliquer en cas de discrimination antisyndicale et de pratiques déloyales en matière de travail a été organisé à l'intention de représentants des travailleurs, des employeurs et de différents services gouvernementaux, dont la police industrielle, les tribunaux du travail et les tribunaux d'appel du travail.

Police industrielle: La police industrielle a formé 868 de ses agents pendant la période allant de janvier 2024 au 30 mai 2024.

BEPZA: La BEPZA organise régulièrement, à l'intention des travailleurs, des employeurs ou des cadres, du personnel de sécurité et des membres de la police industrielle, des formations et des programmes de sensibilisation concernant notamment la loi sur le travail dans les ZFE (2019), la réglementation du travail dans les ZFE (2022), les pratiques déloyales en matière de travail, le travail décent, la prévention de la discrimination à l'égard des membres des associations de protection sociale des travailleurs, la prévention de la violence et du harcèlement, le dialogue social, la coopération efficace sur le lieu de travail, la sécurité incendie, la santé et l'hygiène, la nutrition et le développement des compétences. De janvier 2024 à juillet 2024, la BEPZA a formé 2 418 personnes.

Afin de promouvoir le travail décent et de garantir le respect des droits des travailleurs dans les ZFE, la BEPZA a formé, en collaboration avec le programme de l'OIT Better Work Bangladesh, 25 inspecteurs (agents des secteurs social et environnemental, médecins, ingénieurs, agents chargés des relations professionnelles) dans le cadre d'une formation de formateurs axée sur la coopération et la communication sur le lieu de travail, les procédures de traitement des plaintes dans les usines, la négociation collective fondée sur les meilleures pratiques en matière de relations professionnelles et la promotion des systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail. Les formateurs poursuivront leur travail dans le cadre du programme Better Work dans les usines des ZFE.

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

Une base de données rassemblant des informations sur les formations a été créée et rendue accessible à partir du site Web du DOL (<https://lw.orionisbd.com/certificate-database>). Elle est régulièrement tenue à jour par l'ensemble des instituts des relations professionnelles et des centres de protection des travailleurs, qui renseignent des rubriques concernant notamment le nom, le titre, l'usine, le syndicat d'origine, l'âge et le sexe des participants.

En mars 2023, la BEPZA a créé une base de données en ligne (<https://www.bepza.gov.bd/training>) dans laquelle sont enregistrées des informations sur les stagiaires, ventilées notamment par nom, titre, usine, association de protection des travailleurs, âge et sexe. Les renseignements sur les formations peuvent toujours être consignés manuellement.

Le ministère de l'Intérieur tient à jour une base de données (<https://iphq.police.gov.bd/training>) sur les formations dispensées au personnel de police, dont la police industrielle.

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 1^{er} décembre 2023, la police industrielle a publié officiellement un recueil rédigé dans la langue du pays (bengali) et contenant l'ensemble des lois, règles et règlements existants et pertinents concernant le recours minimal à la force, ainsi que les sanctions et peines applicables en cas de violation avérée. Ce recueil permet de mieux faire comprendre l'arsenal législatif à la police industrielle et aux organismes chargés de faire respecter la loi.

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 libertés publiques, pendant les manifestations de travailleurs

Le DOL et le ministère de l'Intérieur dispensent régulièrement au personnel de la police industrielle et des organismes pertinents chargés de faire respecter la loi des formations 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.

En 2022 et 2023, les instituts des relations professionnelles du DOL à Gazipur, Khulna et Chittagong ont organisé neuf cycles de formation consacrés aux droits des travailleurs sur le lieu de travail, à l'intention exclusive de 105 fonctionnaires de la police industrielle. De janvier à août 2024, ils ont dispensé quatre autres cycles de formation destinés au personnel de la police industrielle et d'autres organismes chargés de faire respecter la loi. Les instituts des relations professionnelles poursuivent leurs activités de formation sur le droit du travail et la législation relative aux droits de l'homme.

Le DOL organise à l'intention des membres de la police industrielle des séminaires de sensibilisation sur le recours minimal à la force et le respect des droits des travailleurs pendant les manifestations. Le personnel de la police industrielle de trois zones industrielles (Dhaka, Gazipur et Narayanganj) y participe régulièrement. Le DOL organise des formations, des ateliers, des séminaires et des groupes de discussion thématiques pour faciliter les enquêtes et remédier à la violence, au harcèlement, aux pratiques déloyales en matière de travail et aux actes antisyndicaux à l'égard des travailleurs.

Un atelier de sensibilisation a été organisé le 9 août 2023 à Dhaka à l'intention de 30 membres de la police industrielle. De janvier 2021 à juin 2023, la police industrielle a assuré 7 496 heures de formation dont 5 972 policiers et 638 policières ont bénéficié. Les programmes de ces formations et d'autres précisions les concernant sont disponibles à l'adresse <https://iphq.police.gov.bd/training>.

Mesure 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

En octobre 2021 et août 2022, deux cycles de trois jours de formation sur les procédures standard applicables à la discrimination antisyndicale et aux pratiques déloyales en matière de travail ont été dispensés à 30 fonctionnaires du DOL, en collaboration avec le BIT. En mai 2024, quatre journées de formation sur ces procédures ont été organisées en interne à l'intention de tous les fonctionnaires du DOL.

4.2.2. Continuer d'informer régulièrement l'ensemble des travailleurs sur leurs droits et sur l'accès à des voies de recours et à une assistance juridique en cas de violation ou de toute autre atteinte à ces droits

Les fonctionnaires du DOL communiquent régulièrement des informations sur les droits au travail lors des assemblées générales des syndicats. Ils donnent notamment 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 à ces droits. Si un employeur ne se conforme pas en temps voulu aux mesures correctives recommandées par le DOL, le tribunal du travail est saisi de l'affaire au nom des travailleurs concernés. En outre, le DOL continue de dispenser aux travailleurs des formations sur le dépôt de plainte et les mesures correctives prévues au titre 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 forme le personnel de sécurité, les dirigeants et les employeurs par l'intermédiaire des instituts des relations professionnelles et des centres de protection des travailleurs. Au cours de cette formation, ils reçoivent des informations de base sur le traitement des plaintes et les enquêtes. Des informations sur le nombre de formations dispensées par les instituts des relations professionnelles et les centres de protection des travailleurs sont fournies au titre des mesures 2.2 et 4.1.1 ci-dessus. Chaque fois qu'une plainte pour pratiques déloyales ou discrimination antisyndicale est déposée, le DOL informe l'employeur concerné et le plaignant par écrit et s'efforce d'obtenir qu'ils coopèrent à l'enquête.

La police industrielle continue de collaborer avec les employeurs et la direction des usines pour sensibiliser le personnel de sécurité à la prévention de la violence et l'informer de la manière de faciliter les enquêtes en cas d'allégations d'actes de violence et de harcèlement. Les chiffres se rapportant à ces activités sont mentionnés dans la partie consacrée à la mesure 4.1.4 ci-dessus.

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 lui donner des instructions claires (assorties d'un suivi)

Les ministères compétents, parmi lesquels le ministère du Travail et de l'Emploi, le ministère de l'Intérieur et le ministère des Questions juridiques, de la Justice et des Affaires parlementaires suivent la façon dont les organes subsidiaires traitent les cas, notamment les allégations d'actes de violence et de harcèlement commis contre des travailleurs. Les autorités judiciaires, les services du ministère public et les organismes chargés de faire respecter la loi bénéficient régulièrement de formations sur ces questions afin de pouvoir traiter efficacement les affaires et plaintes dont ils sont saisis.

4.2.5. Enquêtes rapides et approfondies sur les allégations d'actes de violence et de harcèlement commis par la police contre des travailleurs, notamment dans le cadre de manifestations légales

Toutes les plaintes pour discrimination antisyndicale sont traitées conformément à des procédures standard assorties de délais précis. Le ministère de l'Intérieur forme les membres de la police industrielle et des forces de l'ordre concernées afin de les sensibiliser à la question des actes de violence et de harcèlement ciblant les travailleurs. Il veille en outre à ce que des enquêtes appropriées soient menées sur les allégations d'actes de violence et de harcèlement commis par la police contre des travailleurs, notamment dans le contexte de manifestations légales. Un comité de suivi des cas portés devant le Comité de la liberté syndicale, institué le 23 janvier 2023, recense les cas en instance de longue date afin d'en accélérer le traitement. À ce jour, le comité a tenu quatre réunions. Par ailleurs, le ministère des Questions juridiques, de la Justice et des Affaires parlementaires s'efforce aussi de traiter rapidement les affaires en suspens.

Mesure 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 revoir à la hausse, dans la loi sur le travail, le montant des amendes prévues à l'encontre des employeurs qui commettent des actes de discrimination antisyndicale et se livrent à des pratiques déloyales en matière de travail

L'application de mesures dissuasives contre la discrimination antisyndicale et les pratiques déloyales en matière de travail revêt une importance capitale pour le gouvernement du Bangladesh. Aussi le Comité tripartite chargé de l'examen de la législation du travail est-il parvenu, après un débat et des échanges approfondis, à un consensus sur la modification de l'article 294(2) de la loi sur le travail de 2006. Le montant des amendes encourues par les employeurs a été relevé, passant de 5 000 à 20 000 takas.

4.3.2. Compiler et mettre régulièrement à jour des statistiques concernant les plaintes reçues, les allégations d'actes de violence et de harcèlement et la suite donnée aux dossiers, y compris la réparation obtenue par les victimes et les sanctions ou condamnations prononcées

Toutes les plaintes pour discrimination antisyndicale et pratiques déloyales en matière de travail sont dûment traitées dans les délais fixés par les procédures standard. Pendant la période allant de janvier 2020 au 31 août 2024, le DOL a été saisi de 88 plaintes pour discrimination antisyndicale et pratiques déloyales en matière de travail; 52 ont fait l'objet d'un règlement, et les enquêtes concernant les 36 plaintes restantes se poursuivent. Toutes les informations sur les procédures relatives aux cas ou plaintes concernant des pratiques

déloyales en matière de travail et la discrimination antisyndicale sont consignées dans la base de données publique administrée par le DOL et consultable à l'adresse <http://103.48.18.197/en/antiunion>.

Mesure 4.4. Promouvoir le dialogue social

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

Une réunion de consultation tripartite consacrée à l'élaboration d'une politique salariale nationale fondée sur des données factuelles a été organisée le 1^{er} septembre 2022 sous la présidence du secrétaire du ministère du Travail et de l'Emploi. Le 19 octobre 2022, un comité de dix membres présidé par le secrétaire adjoint au Travail a été constitué et chargé d'élaborer un projet de politique salariale nationale. Le comité s'est réuni à quatre reprises à cette fin. La dernière réunion a eu lieu le 30 janvier 2024. Le projet de politique salariale nationale sera prochainement communiqué au Bureau de pays de l'OIT pour le Bangladesh à Dhaka.

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

Des autoévaluations du Conseil consultatif tripartite national et du Conseil consultatif tripartite du prêt-à-porter ont été conduites respectivement du 5 au 8 février 2023 et le 9 février 2023. À cette occasion, un rapport sur l'évaluation de l'efficacité et de l'inclusivité du Conseil consultatif tripartite national, accompagné de recommandations et d'un plan d'action visant à renforcer l'efficacité et l'inclusivité du conseil, a été élaboré et présenté. Le bureau de pays de l'OIT prévoit de fournir une assistance technique pour la mise en œuvre du plan d'action.

4.4.3. Établir et mettre en œuvre une feuille de route en vue de sensibiliser les partenaires sociaux et de renforcer leurs capacités dans le domaine du dialogue social et de la négociation collective à tous les niveaux, y compris sectoriel et national

Le DOL mène des discussions avec le BIT en vue d'établir une feuille de route visant à sensibiliser les partenaires sociaux et à renforcer leurs capacités dans le domaine du dialogue social et de la négociation collective à tous les niveaux. Cette feuille de route devrait prévoir notamment des formations, des ateliers, des groupes de discussion thématiques et des séances d'information. Un projet global a été conçu par le BIT à cette fin.

4.4.4. Parachever le projet de régime d'assurance contre les accidents du travail dans le cadre de consultations tripartites, et le mettre à l'essai en collaboration avec le BIT, 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 avec l'appui du BIT. Un comité directeur chargé de définir des orientations générales et de constituer un sous-comité de sélection des bénéficiaires a été créé.

Le comité directeur a élaboré et adopté un règlement relatif à la gestion et au fonctionnement du régime d'assurance ainsi qu'aux modalités de calcul des prestations complémentaires prévues au titre de celui-ci. Les travailleurs ont commencé à bénéficier de prestations complémentaires à long terme au titre du régime pilote.

Avec l'appui du BIT, un projet de mise en œuvre à titre expérimental d'un régime d'assurance contre les accidents du travail au Bangladesh a été exécuté de mars 2023 à juin 2024 pour soutenir la mise à l'essai de ce régime.

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

Prestations de chômage: En vue de fournir une aide en espèces aux travailleurs des secteurs tournés vers l'exportation qui ont perdu leur emploi en raison de la pandémie de COVID-19, le gouvernement du Bangladesh a adopté, le 7 octobre 2020, une politique visant à assurer la mise en œuvre d'un programme de protection sociale en faveur des chômeurs et des travailleurs indigents des secteurs du prêt-à-porter, de la maroquinerie et de la chaussure tournés vers l'exportation. La mise en œuvre à titre expérimental de cette politique se poursuivra jusqu'en juin 2024 et devrait être prolongée à l'issue de cette période. Le gouvernement du Bangladesh reçoit un soutien financier de l'Union européenne aux fins de la mise en œuvre de ce programme.

Initialement, des prestations en espèces étaient versées aux chômeurs et aux travailleurs indigents des secteurs du prêt-à-porter, de la maroquinerie et de la chaussure tournés vers l'exportation. La politique a été modifiée le 19 juin 2023 de façon que les travailleurs de tous les secteurs tournés vers l'exportation soient couverts par les prestations de chômage. Elle prévoit le versement d'allocations de chômage en espèces de 3 000 takas pendant trois mois. Au 5 décembre 2023, 90 315 000 takas avaient été versés à 10 035 travailleurs de trois secteurs tournés vers l'exportation. En décembre 2023, une base de données numériques recensant 408 787 travailleurs employés dans un millier d'usines de prêt-à-porter, de maroquinerie et de chaussures en activité a été mise en place pour permettre le versement de prestations de chômage aux personnes concernées.

Assurance-chômage: Le régime d'assurance-chômage dont la création est envisagée dans le cadre du deuxième Plan d'action (2022-2026) de la stratégie nationale relative à la sécurité sociale fait actuellement l'objet d'une étude de faisabilité. Avec l'aide du BIT, le gouvernement a organisé plusieurs ateliers de consultation pour étudier les moyens de mettre en place ce régime. Un atelier de consultation tripartite élargie, intitulé «Vers un régime d'assurance-chômage au Bangladesh: Étude préalable de faisabilité», a été organisé le 31 mars 2022. Le BIT contribue à la conception d'un cadre pour le régime d'assurance-chômage au Bangladesh.

Accidents: La mise à l'essai du régime d'assurance contre les accidents du travail dans le secteur du prêt-à-porter a débuté le 21 juin 2022, comme cela est indiqué dans la partie consacrée à la mesure 4.4.4 ci-dessus.

Prestations de maladie et de maternité: Des prestations de maladie et de maternité sont versées conformément aux dispositions de la loi sur le travail de 2006 et de la loi relative à la Fondation pour la protection de la main-d'œuvre du Bangladesh.

Informations complémentaires: Comme indiqué précédemment, le ministère du Travail et de l'Emploi a créé, le 28 septembre 2021, six sous-comités thématiques, un par domaine d'action, afin de suivre la mise en œuvre de la feuille de route. Le 1^{er} février 2022, il 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 Comité tripartite de mise en œuvre et de suivi et les six sous-comités susmentionnés dans leurs travaux.