



Conseil d'administration

353^e session, Genève, 10-20 mars 2025

Section institutionnelle

INS

Date: 10 mars 2025

Original: anglais

Neuvième 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^o 81) sur l'inspection du travail, 1947, de la convention (n^o 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n^o 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 lui faire parvenir ses observations au plus tard le 30 janvier 2020, et a décidé d'inscrire cette

¹ GB.337/INS/13/1.

question à l'ordre du jour de sa 338^e session (mars 2020), laquelle session 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 (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 des lois; 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 cet égard à ses 344^e, 346^e, 347^e, 349^e, 350^e et 352^e sessions (mars 2022, octobre-novembre 2022, mars 2023, octobre-novembre 2023, mars 2024 et octobre-novembre 2024, respectivement) ⁴. En octobre-novembre 2024, le Conseil d'administration a prié instamment le gouvernement de s'engager pleinement à mettre en œuvre sa feuille de route dans les délais prévus, salué l'engagement exprimé par le gouvernement de mener un programme de réforme de la législation du travail, et appelé le gouvernement et les partenaires sociaux à renforcer leurs consultations tripartites sur la réforme de la législation du travail afin de procéder à toutes les réformes nécessaires à titre prioritaire, avec l'assistance technique du BIT. Le Conseil d'administration a également prié le gouvernement de rendre compte des progrès supplémentaires accomplis à sa 353^e session (mars 2025) et a reporté à cette même session la décision sur toute nouvelle action à mener au sujet de la plainte ⁵.
6. Le 4 février 2025, comme demandé par le Conseil d'administration à sa 352^e session (octobre-novembre 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

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; GB.349/PV(Rev.1), paragr. 543; et GB.350/PV, paragr. 601.

⁵ GB.352/INS/14(Rev.2)/Décision; GB.352/INS/PV, paragr. 661.

prioritaires définis dans celle-ci et en communiquant des informations sur les mesures prises à cet effet par le gouvernement intérimaire (voir annexe). Entre autres faits nouveaux d'importance, il signale dans le rapport la création d'une commission de réforme des droits des travailleurs chargée d'évaluer et de proposer des réformes en vue de renforcer les droits des travailleurs; la réforme du Conseil consultatif tripartite national, visant à ce que travailleurs et employeurs y soient librement et véritablement représentés; l'adoption en septembre 2024, par les partenaires sociaux, d'un accord en 18 points portant sur des questions essentielles pour les travailleurs et la promulgation prévue, d'ici mars 2025, de la modification de la loi sur le travail du Bangladesh, 2006 (telle que modifiée en 2018), une fois celle-ci approuvée par le Conseil consultatif tripartite national.

7. Le rapport sur les progrès accomplis contient également des informations sur les mesures suivantes: la poursuite des travaux du comité tripartite permanent en vue de la modification de la loi de 2019 sur le travail dans les zones franches d'exportation (ZFE); les mesures visant à remédier aux problèmes que continue de poser la procédure d'enregistrement (dialogue avec les syndicats, évaluation complète prévue en 2025 et plan d'action visant à moderniser le système d'enregistrement); augmentation du nombre de syndicats enregistrés; 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; élaboration d'un programme de formation pour les opérateurs d'assistance téléphonique; poursuite du recrutement et de la formation d'inspecteurs du travail; coopération avec l'OIT aux fins d'une évaluation des inspecteurs du travail et de l'élaboration de plans stratégiques d'inspection et de contrôle de la conformité pour les secteurs prioritaires; finalisation de la procédure standard relative au système d'arbitrage et organisation d'un atelier consacrée à ladite procédure et à l'utilisation des mécanismes de règlement extrajudiciaire des différends; projet d'élaboration d'un système numérique de gestion des dossiers conçu pour améliorer la transparence, la responsabilisation et le suivi dans le règlement des différends et de résorber les arriérés; et 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.
8. Le rapport contient en outre des données statistiques actualisées sur certaines des questions évoquées ci-dessus (nombre de syndicats enregistrés, nombre de plaintes reçues de travailleurs via les lignes d'assistance téléphonique, nombre de formations dispensées, nombre de demandes de conciliation soumises à la Direction du travail et nombre d'inspections réalisées, y compris par le DIFE dans les ZFE). Le rapport donne également des renseignements détaillés sur la création d'un comité de révision du salaire minimum chargé de proposer des mesures en vue de la revalorisation annuelle des salaires, et fait mention d'une augmentation annuelle de 9 pour cent appliquée dans le secteur du prêt-à-porter depuis décembre 2024. Le rapport indique par ailleurs que les travailleurs bénéficient de prestations complémentaires au titre du régime d'assurance contre les accidents du travail, que des discussions se poursuivent en vue d'étendre le bénéfice de ce régime mis en œuvre à titre expérimental aux travailleurs des ZFE et qu'un dialogue national sera organisé en 2025 au sujet de la création d'un programme national permanent d'assurance contre les accidents du travail couvrant tous les secteurs économiques. Enfin, le gouvernement fait savoir que son rapport a été examiné en détail en janvier 2025 par le Comité tripartite de mise en œuvre et de suivi du ministère du Travail et de l'Emploi.

9. En janvier 2025, le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme a publié le rapport d'une mission d'établissement des faits concernant les violations des droits de l'homme et les atteintes à ces droits commises en lien avec les protestations de juillet et août 2024 qui ont entraîné un changement de gouvernement. Le gouvernement intérimaire et le futur gouvernement élu y sont entre autres invités à améliorer la protection des travailleurs, notamment en modifiant la loi sur le travail du Bangladesh, afin de protéger la liberté syndicale des travailleurs, d'intensifier les inspections du travail, d'améliorer les conditions de travail, en particulier pour les femmes, de garantir un salaire minimum équitable et de lutter contre les actes de discrimination antisyndicale, les pratiques déloyales en matière de travail et la violence à l'égard des travailleurs ⁶.
10. 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**

11. Prenant note des 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 nos 81, 87 et 98, et considérant les changements politiques ayant conduit à la formation d'un gouvernement intérimaire, le Conseil d'administration:
 - a) prie instamment le gouvernement du Bangladesh de s'engager pleinement à mettre en œuvre sans délai sa feuille de route dans tous les domaines d'action prioritaires prévus par celle-ci et de prendre toutes les mesures nécessaires à cet effet;
 - b) se félicite des mesures prises par le gouvernement en faveur du programme de réforme de la législation du travail et encourage le gouvernement et les partenaires sociaux à poursuivre leurs consultations tripartites sur la réforme de la législation du travail de manière constructive afin de mener à bien toutes les réformes nécessaires à titre prioritaire, avec l'assistance technique du BIT et l'appui éventuel des secrétariats du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs;
 - c) prie le gouvernement de lui faire rapport, à sa 356^e session (mars 2026), sur les nouveaux progrès qui auront été 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;
 - d) reporte à cette session sa décision concernant les nouvelles mesures à envisager au sujet de la plainte.

⁶ Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, *Fact-Finding Report: Human Rights Violations and Abuses Related to the Protests of July and August 2024 in Bangladesh*, fév. 2025, paragr. 375.

► Annexe

Rapport du gouvernement du Bangladesh sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la feuille de route, présenté à la 353^e session du Conseil d'administration (mars, 2025)

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 à faire respecter la législation et à renforcer la formation du personnel qui est chargé d'appliquer les mesures juridiques requises ou qui bénéficie des services correspondants. Elle s'articule autour de quatre domaines prioritaires, pour lesquels elle prévoit des mesures à prendre dans des délais précis: 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, le Conseil d'administration a examiné six rapports sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre de cette feuille de route, à ses 343^e, 344^e, 346^e, 347^e, 349^e, 350^e et 352^e sessions.
3. Le paysage politique du Bangladesh a connu d'importantes mutations. Un mouvement étudiant a vu le jour en juillet 2024 et milité pour la réforme du système de quotas et l'adoption dans le secteur public d'une approche du recrutement fondée sur le mérite. Obtenant rapidement un large soutien, il s'est transformé en mouvement de masse et a fini par faire tomber le gouvernement d'alors. En août 2024, un nouveau gouvernement intérimaire a été formé. Dirigé par Mohammad Yunus, lauréat du prix Nobel, ce gouvernement a présenté un programme visant à réformer en profondeur différents domaines de gouvernance clés.
4. Ainsi, l'une des initiatives déterminantes du gouvernement intérimaire a consisté à créer une commission chargée de réformer les droits des travailleurs (appendice A communiqué par le gouvernement), dotée de pouvoirs étendus et présidée par un éminent militant des droits des travailleurs. Cette commission a reçu pour mandat d'évaluer et de proposer des réformes afin de renforcer les droits des travailleurs. Elle devrait présenter ses recommandations d'ici au 18 février 2025. De plus, le gouvernement a facilité l'adoption d'un accord historique en 18 points et d'une déclaration commune (appendice B communiqué par le gouvernement) par les représentants syndicaux et les employeurs, le 24 septembre 2024. L'accord, qui porte sur des questions essentielles telles que le salaire minimum, les prestations liées à l'emploi, les licenciements illégaux et le bien-être des travailleurs, témoigne de progrès considérables dans tous ces domaines.
5. On trouvera ci-dessous le rapport sur la mise en œuvre de la feuille de route, qui fait état des progrès notables accomplis récemment dans le domaine du travail, s'agissant notamment de réformes administratives, juridiques et relatives aux politiques. Il convient de mentionner que ce rapport actualisé est le fruit des discussions approfondies qui ont été menées à la réunion tenue le 13 janvier 2025 par le Comité tripartite de mise en œuvre et de suivi, sous les auspices du ministère du Travail et de l'Emploi.

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). Dans le cadre de ce processus, il a été tenu compte de certaines recommandations formulées par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de l'OIT. Une modification importante concernait la possibilité pour les travailleurs des syndicats reconnus de participer aux scrutins à bulletin secret. Précédemment, ce droit était réservé aux travailleurs payant une cotisation. Pour d'autres modifications, il était nécessaire de réviser la loi sur le travail du Bangladesh, 2006 (telle que modifiée en 2018).

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

Afin que la loi sur le travail soit plus conforme aux normes internationales du travail, des propositions de modification approuvées par le Parlement ont été transmises au cabinet du Président fin 2023, sous la forme d'un projet de loi. À la lumière des observations formulées par le Président, le Comité tripartite chargé de l'examen de la législation (Comité tripartite) y a apporté les corrections nécessaires. Il a également étudié la possibilité d'apporter d'autres modifications à la loi et a formulé 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 du Droit, de la Justice et des Affaires parlementaires. Il leur a suggéré de prendre le temps d'intégrer les modifications supplémentaires recommandées par la CEACR. Par la suite, en mai 2024, le BIT a organisé trois ateliers d'une journée pour expliquer les aspects techniques des recommandations de la CEACR. Y ont participé des experts techniques locaux et régionaux du BIT ainsi que tous les responsables concernés du ministère du Travail et de l'Emploi, de la Direction du travail et du Département de l'inspection des usines et des établissements (DIFE).

Sur la base des éléments susmentionnés, un tableau complet a été établi à l'issue de plusieurs réunions tenues au niveau ministériel. Ce tableau permettait de comparer le corps du texte des principales sections, les propositions d'amendement soumises au cabinet du Président, la version révisée présentée par le Comité tripartite compte tenu des modifications nécessaires et les recommandations de la CEACR. Le Comité tripartite a ensuite organisé huit séances d'une durée de plusieurs heures chacune, auxquelles les employeurs et les travailleurs ont eu des débats constructifs. Il s'agissait avant tout d'examiner les recommandations de la CEACR sur la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, mais le Comité tripartite s'est également penché sur certaines questions supplémentaires, notamment le travail forcé et le harcèlement sexuel au travail.

Le Comité tripartite a pu se mettre d'accord sur de nombreuses propositions, mais a renvoyé plusieurs questions litigieuses au Conseil consultatif tripartite national pour qu'elles soient discutées plus avant. Aux trois séances successives qu'il a tenues à cet effet les 8, 16 et 29 janvier 2025, le Conseil consultatif tripartite national est parvenu à un consensus sur certaines de ces questions. Il doit tenir une autre séance le 6 février 2025 pour achever d'établir et approuver les propositions d'amendement. Celles-ci seront ensuite communiquées au Conseil consultatif de la Division du cabinet pour de plus amples consultations avant nouvelle approbation. Les propositions d'amendement seront ensuite transmises à la Division des affaires législatives, où elles feront l'objet d'une procédure formelle de vérification. L'ordonnance modifiant la loi sur le travail devrait être promulguée avant la prochaine session du Conseil d'administration (mars 2025).

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

De nouvelles modifications seront apportées à la réglementation du travail, 2015 (telle qu'amendée en 2022), comme suite à la révision en cours de la loi sur le travail de 2006 (voir mesure 1.2).

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, a été publiée au Journal officiel le 4 octobre 2022 (ordonnance n° 295-Law/2022 du 4 octobre 2022). Elle contient notamment des dispositions relatives aux éléments suivants: i) prévention de la discrimination et conduite d'enquêtes sur les activités visant à nuire aux associations de protection des travailleurs et aux droits de négociation collective; ii) création de fédérations et constitution d'associations d'employeurs; iii) inspections menées par le DIFE dans les ZFE; et iv) prévention des comportements répréhensibles visant les travailleuses, à savoir la violence et le harcèlement sexuels.

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

Un comité tripartite permanent travaille sur les propositions de modification de la loi sur le travail dans les ZFE, 2019. Il a tenu deux séances en janvier 2025. À la deuxième séance, il a examiné la note technique sur la loi sur le travail dans les ZFE. À sa prochaine séance, le 16 février 2025, il invitera le comité technique du BIT ou le spécialiste des normes internationales du travail à présenter la note technique et à participer à une discussion à ce sujet.

L'Autorité des zones franches d'exportation du Bangladesh (BEPZA) dialogue avec l'OIT au sujet de l'amélioration des normes du travail dans les ZFE. Entre avril et décembre 2024, elle a procédé à des échanges de vues avec un conseiller principal du Département des normes internationales du travail, un spécialiste du droit du travail et des normes internationales du travail de l'Équipe d'appui technique au travail décent pour l'Asie du Sud et des responsables techniques du Bureau de l'OIT à Dhaka. Le 30 janvier 2025, le spécialiste du droit du travail et des normes internationales du travail de l'OIT ainsi que des fonctionnaires du Bureau de l'Organisation à Dhaka sont venus rencontrer des membres d'associations de protection des travailleurs et les dirigeants de deux usines situées dans la ZFE d'Adamjee. À cette occasion, ils ont procédé à un échange de vues et évoqué les droits et les avantages des travailleurs des ZFE, la procédure de création des associations de protection des travailleurs et les droits de négociation collective. Ils ont également examiné les cahiers de revendications et les conventions collectives. L'équipe de l'OIT a également eu un échange de vues avec des responsables de la BEPZA au sujet des mécanismes d'inspection de cette dernière, ainsi que des listes de contrôle pour les inspections, notamment les inspections du DIFE dans les ZFE.

L'ensemble du processus de modification de la loi sur le travail dans les ZFE devrait être mené à bien avant la date prévue (juin 2025).

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

L'article 34 de la loi sur l'Autorité des zones économiques du Bangladesh a été modifié en novembre 2023 pour que la loi sur le travail soit applicable aux zones économiques spéciales. Le champ d'application de la loi sur le travail du Bangladesh, 2006, a ainsi été étendu à ces zones, de façon à garantir les droits des travailleurs, notamment en ce qui concerne la création de syndicats, la négociation collective et les inspections du DIFE.

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

La procédure d'enregistrement des syndicats a été informatisée par la Direction du travail (Department of Labour, ci-après «le DOL») en octobre 2021. L'objectif était de mettre à la disposition des travailleurs des services d'enregistrement des syndicats. Ce processus de simplification repose sur la plateforme myGov (<https://www.mygov.bd/>), système intégré regroupant un large éventail de services gouvernementaux. Les formulaires requis pour l'enregistrement sont reliés à cette plateforme pour en faciliter l'utilisation. Un dialogue a été organisé le 13 janvier 2025 entre le DOL et les syndicats afin de remédier aux problèmes persistants rencontrés dans le cadre de la procédure d'enregistrement des syndicats, avec le soutien du projet de l'OIT pour la promotion du travail décent au Bangladesh.

Ce dialogue a permis à des acteurs clés de se réunir pour recenser et proposer des possibilités de réforme, en vue de rendre le système d'enregistrement plus efficace et plus inclusif. Les principales recommandations qui en sont issues tendaient notamment à mettre à jour le système d'enregistrement en ligne grâce à l'amélioration du logiciel utilisé, à faciliter l'accès aux informations sur les syndicats et leur statut pour accroître la transparence, et à renforcer les capacités de gestion du DOL dans la perspective de la bonne mise en œuvre la réforme. Tous ces efforts doivent concourir à rendre le système d'enregistrement plus inclusif, plus transparent et plus efficace.

Avec l'aide du BIT, il sera procédé, au premier trimestre de 2025, à l'évaluation complète des systèmes d'enregistrement en ligne et hors ligne, ainsi qu'à l'analyse des demandes refusées ou classées. Cela devrait permettre de définir un plan d'action pour moderniser efficacement le système d'enregistrement des syndicats.

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 2 080 syndicats candidats de janvier 2021 à décembre 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.

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. Entre juillet 2020 et le 31 décembre 2024, le DOL a formé plus de 46 000 personnes, dont des travailleurs, des employeurs et des fonctionnaires qui s'occupent de l'administration du travail.

Mesure 2.3. Mise en ligne et mise à jour régulière d'une base de données publique pleinement opérationnelle sur l'enregistrement des syndicats, grâce à 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 des syndicats, 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. Le 7 août 2022 et le 23 janvier 2023, deux ateliers consultatifs tripartites ont été consacrés à la base de données. Au 31 décembre 2024, les systèmes en ligne et hors ligne avaient permis d'enregistrer 9 589 syndicats, lesquels comptaient environ 3 258 000 membres. Dans le secteur du prêt-à-porter, le nombre de syndicats a augmenté, passant de 132 en janvier 2013 à 1 342 en 2024. Les informations pertinentes sur les demandes acceptées, classées ou rejetées ont été intégrées dans cette base de données publique (<http://103.48.18.197/en>).

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

Le gouvernement du Bangladesh collabore avec le BIT aux fins de l'évaluation des inspecteurs du travail. Un consultant international a été engagé par le BIT pour la période allant de janvier à avril 2025. Dans le cadre de cette évaluation, le consultant aura des entretiens et des échanges en ligne et en présentiel avec le DIFE et le ministère du Travail et de l'Emploi. À cette fin, le DIFE met en place une commission qui, une fois définitivement constituée, collaborera avec le consultant externe.

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, 159 inspecteurs du travail ont été recrutés et 21 personnes 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. Le nombre d'inspecteurs actuellement en activité est de 441.

En outre, une demande a été adressée au ministère du Travail et de l'Emploi aux fins du recrutement de 53 inspecteurs parmi les diplômés de la 44^e promotion de non-cadres dans les services publics. Une demande a également été adressée à la Commission de la fonction publique aux fins du recrutement de 43 inspecteurs parmi les diplômés de la 46^e promotion de non-cadres. En octobre 2024, 48 inspecteurs du travail avaient été promus au sein du DIFE. La Commission de la fonction publique a aussi publié une circulaire en vue du recrutement direct de 41 inspecteurs du travail (sécurité). Le DIFE met tout en œuvre pour pourvoir les postes vacants restants; ce processus n'est pas encore terminé.

3.1.2. Créer de nouveaux postes et recruter d'inspecteurs

Depuis la présentation de la feuille de route, 8 bureaux d'inspecteurs généraux adjoints et 136 postes d'inspecteurs du travail ont été créés. En outre, 13 postes d'inspecteurs ont été créés au sein de l'Institut national de recherche et de formation en sécurité et santé au travail (NOHSTRI).

3.1.3. Procéder au 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. Durant l'exercice 2024-25, 24 794 inspections ont été réalisées. Par l'intermédiaire de cette application, 2 772 nouvelles licences ont été délivrées, 16 257 licences renouvelées et 1 166 plans techniques approuvés. Aucune inspection/délivrance de licence ne s'effectue manuellement.

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 responsabilité

Des programmes de formation sont régulièrement organisés pour développer les compétences des inspecteurs du travail. Entre juillet 2021 et décembre 2024, 84 programmes de formation, 24 ateliers et 4 cours de formation de base ont eu lieu. Ces programmes de formation ont réuni, au total, 3 671 participants. En 2024, deux inspecteurs ont suivi la formation sur le programme de certification de l'audit de genre, et deux autres la formation sur l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles à Turin (Italie); cinq inspecteurs ont suivi le cours en ligne du Centre international de formation de l'OIT sur l'inspection du travail (niveau avancé); deux inspecteurs ont participé à la formation sur la gestion du changement organisationnel au Danemark.

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

En octobre 2024, 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. Ce choix s'est opéré en tenant compte des problèmes de sécurité, du taux d'accidents, de la concentration de travailleurs dans l'usine et d'autres facteurs pertinents. Les bureaux de district du DIFE établissent chaque année un plan stratégique d'inspection pour les secteurs prioritaires. Le DIFE collabore avec le BIT à l'élaboration d'un plan stratégique de contrôle de la conformité pour les autres secteurs.

Afin de garantir l'efficacité de l'inspection du travail, un mécanisme de suivi interne a été mis au point. Il relie tous les bureaux du DIFE dans le but de collecter et de comparer des informations. Entre juillet et décembre 2024, 15 576 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.

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

Conformément à l'engagement pris précédemment, la réglementation du travail dans les ZFE, qui est entrée en vigueur au Bangladesh le 4 octobre 2022 (Statutory Regulation Order No. 295-Law/2022), simplifie les dispositions applicables aux inspections du DIFE. En vertu de cette réglementation, 290 inspecteurs du DIFE ont désormais toute latitude pour effectuer des inspections, avec ou sans préavis, dans les entreprises situées dans les ZFE, après en avoir informé la BEPZA. La liste de contrôle pour l'inspection a été parachevée en collaboration avec le DIFE.

En décembre 2024, le DIFE avait inspecté 204 usines dans les ZFE, dont 63 inspections annoncées et 141 inspections inopinées. En outre, entre janvier et décembre 2024, les inspecteurs de la BEPZA ont effectué 7 532 inspections dans 8 ZFE. 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 dans la loi sur le travail les procédures standard de plainte et d'enquête relatives au travail

Les dispositions requises ont été proposées dans le cadre de la modification en cours de la loi sur le travail de 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 15 janvier 2025, il s'était réuni 12 fois. Parallèlement, le nombre de comités de sécurité dans les usines a augmenté, on en comptait 8 021 dans l'ensemble du pays en novembre 2024.

3.1.9. Élaborer, en concertation avec le ministère du Commerce, 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. Au 11 octobre 2024, le Conseil de coordination du gouvernement formé pour coordonner les activités de ces deux instances s'était réuni à huit reprises. Au 31 décembre 2024, quatre 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 différends sur la remise en état des usines.

Mesure 3.2. Mettre en place un système efficace de suivi des plaintes déposées par les travailleurs via le service d'assistance téléphonique

3.2.1. Maintenir le 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. 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. Avec l'appui du BIT, des mesures ont été prises pour améliorer le système de gestion existant du service d'assistance téléphonique. De juillet 2023 à décembre 2024, ce service a reçu 50 050 appels, dont 2 780 concernaient une plainte. Au cours de cette même période, 2 318 plaintes ont été réglées et 462 devaient encore être traitées. Les informations fournies dans le cadre de ces appels portaient sur les salaires, les prestations liées au service, les licenciements, etc.

3.2.2. Mettre en place 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.

3.2.3. Créer 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 ou de suivi. Sont concernées tant les plaintes communiquées en ligne que celles communiquées hors ligne. C'est dans cette base de données que figurent les informations concernant toutes les plaintes (voir le point 3.2.1). Entre juillet 2023 et décembre 2024, 9 811 plaintes ont été reçues, dont 7 665 par l'intermédiaire du site Web, du service d'assistance téléphonique et par courriel. Les 2 146 plaintes restantes ont été reçues via la procédure traditionnelle hors ligne. Au total, 9 279 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 atelier de trois jours sur le système de gestion des données et le service d'assistance téléphonique a été organisé du 5 au 7 mars 2024, auquel ont participé 23 inspecteurs du travail. Le gouvernement travaille en collaboration avec le BIT à l'élaboration d'un programme de formation destiné aux opérateurs d'assistance téléphonique.

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

Le 28 mars 2021, la BEPZA a inauguré son service d'assistance téléphonique (16128). 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 portent sur différentes questions – arriérés de salaires, fonds de prévoyance, remboursement des jours de congé non pris, congés, vacances, informations sur les parcelles et investissements, par exemple. En décembre 2024, 13 077 appels au total avaient été reçus. Parmi les plaintes formulées, 13 034 ont été réglées et les 43 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

Le BIT apporte son soutien à la mise au point d'un système numérique de gestion des dossiers conçu pour améliorer la transparence, la responsabilisation et le suivi dans le règlement des différends. Une évaluation des institutions de l'administration du travail a été menée afin de déterminer leur aptitude et leur capacité à piloter un système numérique de gestion et de hiérarchisation des dossiers. Dans le cadre de cette évaluation, une série de

discussions de groupe a été organisée avec des représentants tripartites, dont des fonctionnaires des tribunaux du travail, du ministère du Travail et des organisations de travailleurs et d'employeurs. Cette évaluation devrait bientôt s'achever.

Pour accélérer le traitement des affaires relevant du droit du travail et résorber les arriérés, des juges et des représentants des groupes d'employeurs et de travailleurs ont été recrutés. Une formation de deux jours portant essentiellement 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.

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

Le ministère de l'Administration publique et le ministère des Finances ont 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 du juge (membre) et au recrutement du personnel d'appui officiel sont en cours. Les bureaux de ce nouveau juge seront installés au terme du processus de recrutement.

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

Au Bangladesh, le pouvoir judiciaire fonctionne de manière indépendante, ce qui permet aux tribunaux du travail de prendre des mesures visant à accélérer le traitement des affaires conformément aux procédures judiciaires. Dans le cadre du projet de l'OIT visant à faire progresser le travail décent au Bangladesh, une initiative a été lancée en vue de déterminer si les conditions étaient réunies pour la mise à l'essai du système numérique de gestion des dossiers. À cette fin, une discussion de groupe a été organisée en octobre 2024 afin de recueillir des recommandations pratiques pour résorber les arriérés. En outre, un atelier a été organisé en octobre 2024 afin d'évaluer les tribunaux du travail à l'aide de l'outil d'autoévaluation de l'efficacité des institutions de règlement des conflits mis au point par l'OIT, dans le but de faciliter l'accès à la justice du travail au Bangladesh.

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. Entre 2013 et le 31 décembre 2024, 114 demandes de conciliation ont été soumises au DOL. Sur l'ensemble de ces demandes, 106 conflits du travail ont été résolus grâce au mécanisme de conciliation du DOL. Cinq conflits du travail ont été réglés conformément à la loi sur le travail du Bangladesh de 2006, et seules trois demandes de conciliation font encore l'objet d'un examen.

3.4.2. Élaborer, via des consultations tripartites, une procédure standard pour le système de conciliation

À l'issue de plusieurs ateliers et consultations tripartites et avec l'appui du BIT, la procédure de conciliation standard a été finalisée par le Conseil consultatif tripartite national le 2 février 2023. La procédure de conciliation standard a été approuvée par le ministère du Travail et de l'Emploi le 16 juillet 2023. Les conflits du travail sont réglés par les conciliateurs selon le calendrier et les procédures définies dans la procédure de conciliation standard.

3.4.3. Procéder à la 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

Le DOL a signé un accord d'exécution avec le BIT, qui prévoit une assistance technique pour l'élaboration de la procédure d'arbitrage standard. Le projet de procédure standard a été communiqué au BIT, qui a fait part de ses commentaires techniques afin de la consolider et de l'améliorer. Un atelier sur l'utilisation d'autres modes de règlement des conflits, y compris la finalisation de la procédure d'arbitrage standard, s'est tenu en janvier 2025.

3.4.5. Constituer un collège d'arbitres

Les directives relatives à la désignation d'arbitres en vue du règlement des conflits du travail ont été élaborées et examinées lors de la réunion tripartite du 19 septembre 2023. Sur la base des contributions techniques qu'il a reçues du BIT, le ministère du Travail et de l'Emploi procède actuellement à la révision de ces directives. Une fois les directives approuvées par le Conseil consultatif tripartite national, les mesures nécessaires seront prises pour constituer le collège d'arbitres.

3.4.6. Promouvoir les systèmes de conciliation et d'arbitrage en tant que modes de règlement extrajudiciaire des différends

Afin de promouvoir la conciliation et l'arbitrage en tant que modes de règlement des différends, un débat théorique sur le rôle de la conciliation et de l'arbitrage dans le règlement des conflits du travail au Bangladesh a été organisé le 13 mai 2024 dans un cadre tripartite élargi autour du projet de l'OIT visant à faire progresser le travail décent au Bangladesh. Il en est ressorti que la conciliation et l'arbitrage jouent un rôle crucial dans le règlement des conflits

du travail au Bangladesh. Toutefois, des réformes systémiques, le renforcement des capacités et de meilleurs mécanismes d'application de la législation s'imposent si l'on veut en accroître l'efficacité. Le renforcement de ces processus contribuerait à la stabilité de l'environnement professionnel, au bénéfice des travailleurs et des employeurs. Le débat théorique a donné lieu à plusieurs recommandations visant à améliorer le règlement extrajudiciaire des différends au Bangladesh. Parmi celles-ci figuraient la création d'un organisme de contrôle chargé de traiter les questions en suspens concernant l'enregistrement des syndicats, les pratiques déloyales en matière de travail et la discrimination antisyndicale, l'élaboration d'un système numérique de gestion des dossiers et l'offre de formations adéquates, ainsi que la modification de la loi sur le travail au Bangladesh et la mise en place d'un mécanisme permettant de résoudre les conflits individuels par voie d'arbitrage et de disposer de conciliateurs spécialisés au DOL, habilités à mener des conciliations tant en matière de conflits individuels que de conflits du travail.

Dans le cadre de l'accord d'exécution qu'il a conclu avec le BIT pour le projet visant à faire progresser le travail décent, le DOL continuera d'organiser des séminaires de sensibilisation, des groupes de discussion et d'autres activités similaires afin de promouvoir le règlement extrajudiciaire des conflits du travail.

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; 3.4.5; et 3.4.6).

Domaine d'action prioritaire 4. Lutte contre les actes de discrimination antisyndicale, les pratiques déloyales en matière de travail et les violences 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 décembre 2024, le DOL a formé 46 059 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 instituts des relations professionnelles et ses 32 centres de protection des travailleurs. Près de 40 pour cent des participants étaient des femmes. D'octobre à décembre 2024, 105 formations ont été dispensées à 3 620 représentants des mandants tripartites. Les cours visant à améliorer les relations professionnelles se concentrent sur la promotion de meilleures relations entre les employeurs et les travailleurs. Ils visent à informer les participants sur leurs droits et responsabilités en promouvant une communication et une coopération efficaces sur le lieu de travail. 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 1 048 de ses agents pendant la période allant de janvier 2024 à décembre 2024.

BEPZA: La BEPZA organise régulièrement des formations et des programmes de sensibilisation à l'intention des travailleurs, des employeurs ou des cadres, du personnel de sécurité et des membres de la police industrielle. Au cours de la période allant de janvier à décembre 2024, la BEPZA a formé au total 3 697 participants, dont des travailleurs, des employeurs ou des cadres, du personnel de sécurité et des membres de la police industrielle, sur 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, etc.

En vue 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 mis en place une base de données en ligne (<https://www.bepza.gov.bd/training>) dans laquelle sont enregistrées des informations sur les participants aux formations, ventilées notamment par nom, titre, usine, association de protection des travailleurs, l'âge et le 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 du respect de la loi

Le 1^{er} décembre 2023, la police industrielle a publié officiellement un recueil rédigé dans la langue du pays (bengali) rassemblant 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 les mesures normatives à la police industrielle et aux organismes chargés de faire respecter la loi.

4.1.4. Continuer de former la police industrielle et les organismes pertinents chargés de faire respecter la loi et de 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 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.

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 décembre 2024, la police industrielle a assuré 34 799 heures de formation dont 8 345 policiers et 1 006 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 de former régulièrement l'ensemble du personnel du DOL chargé de traiter les plaintes et de 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 mai 2024, quatre journées de formation sur ces procédures ont été organisées en interne à l'intention de tous les fonctionnaires du DOL, lequel s'emploie à poursuivre cette initiative.

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 de ces droits ou d'atteinte à ces droits

Les fonctionnaires du DOL communiquent régulièrement des informations sur les droits des travailleurs 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'allégation 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 de sensibiliser les dirigeants, les employeurs et le personnel de sécurité à la contribution qu'ils peuvent apporter aux enquêtes

Le DOL organise des formations à l'intention du personnel de sécurité et des employeurs et directeurs d'usine par l'intermédiaire des instituts des relations professionnelles et des centres de protection des travailleurs. Au cours de ces formations, 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 en matière de travail ou discrimination antisyndicale est déposée, le DOL informe par écrit l'employeur concerné et le plaignant et s'efforce d'obtenir qu'ils coopèrent à l'enquête.

La police industrielle continue de dialoguer avec les employeurs et les directeurs d'usine 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 de 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 de 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. Diligenter des 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 organismes chargés de faire respecter la loi concernés afin de les sensibiliser à la question des actes de violence et de harcèlement commis contre des travailleurs. Il veille également 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 cadre 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.

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 dégager un consensus sur la modification de l'article 294(2) de la loi sur le travail de 2006 et à majorer le montant des amendes prévues à l'encontre des employeurs. Des discussions consacrées à cette question sont en cours.

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 décembre 2024, le DOL a été saisi de 92 plaintes pour discrimination antisyndicale et pratiques déloyales en matière de travail; 86 plaintes ont fait l'objet d'un règlement: 84 ont été réglées dans le cadre d'une procédure à l'amiable et 2 devant les juridictions du travail. Les enquêtes concernant les 6 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

Le gouvernement reconnaît les difficultés auxquelles les travailleurs font face dans leur vie quotidienne et a donc mis en place un comité de révision du salaire minimum composé de hauts fonctionnaires ainsi que de trois représentants des travailleurs et de trois représentants des employeurs. Ce comité est chargé de proposer des mesures visant à atténuer la détresse financière des travailleurs, notamment un ajustement des augmentations annuelles s'inscrivant dans le champ d'application de la réglementation en vigueur. À l'issue de consultations tripartites approfondies, une augmentation annuelle supplémentaire de 4 pour cent a été recommandée et approuvée pour le secteur du prêt-à-porter. Au lieu de la précédente augmentation de 4 pour cent, les travailleurs du secteur bénéficient depuis le 1^{er} décembre 2024 d'une augmentation annuelle de 9 pour cent, qui sera maintenue jusqu'à la prochaine révision du salaire minimum.

Une réunion de consultation tripartite consacrée à l'élaboration d'une politique salariale nationale fondée sur des données factuelles a été organisée sous la présidence du secrétaire du ministère du Travail et de l'Emploi. De plus, 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. Il s'est réuni à trois reprises à cette fin.

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 de cet organe, 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.

Par ailleurs, l'une des premières initiatives de l'administration actuelle a été de réformer le Conseil consultatif tripartite national, le Conseil consultatif tripartite du prêt-à-porter et le Comité tripartite chargé de l'examen de la législation. Les représentants des travailleurs et des employeurs siégeant dans ces comités ont été désignés à l'issue d'un processus démocratique visant à garantir que les travailleurs et les employeurs sont véritablement représentés. Ceux-ci ont pu choisir leurs représentants sans aucune intervention du gouvernement. Un comité spécialement constitué à cet effet a été chargé de trouver et de proposer des candidats possédant les qualités requises aux postes de membres travailleurs. Après réception de la liste des candidats travailleurs et employeurs, il a été procédé à la désignation définitive des membres du Conseil consultatif tripartite national, du Conseil consultatif tripartite du prêt-à-porter et du Comité tripartite chargé de l'examen de la législation.

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. Le BIT a conçu à cette fin un projet global.

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 conseil de gouvernance tripartite (présidé par le secrétaire du ministère du Travail et de l'Emploi) chargé de formuler des orientations stratégiques globales et d'apporter un appui sur la définition de la marche à suivre a été mis en place et se réunit tous les trimestres pour examiner l'ensemble des progrès accomplis. Un sous-comité tripartite de sélection des bénéficiaires a aussi été créé. Le 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 a été élaboré et adopté.

Le 1^{er} juin 2023, les travailleurs ont commencé à bénéficier de prestations complémentaires à long terme au titre du régime pilote. Au 31 décembre 2024, 128 bénéficiaires étaient inscrits et recevaient des prestations mensuelles conformes aux normes internationales. Les prestations mensuelles représentent de 40 à 60 pour cent du salaire des travailleurs, en fonction du nombre de personnes à charge. Le régime pilote couvre

l'ensemble des 4 millions de travailleurs du secteur du prêt-à-porter tourné vers l'exportation, grâce aux cotisations des marques internationales; plus de 60 marques y ont volontairement adhéré et y contribuent chaque année. Le régime pilote s'appuie sur un solide système de gouvernance et de gestion financières, et des audits financiers et des analyses actuarielles sont effectués chaque année. L'analyse actuarielle datée du 30 juin 2024 indique que la situation financière du régime pilote est viable.

L'expérimentation se poursuivra jusqu'en juin 2027, et, dès 2025, un dialogue national sera engagé sur la mise en place d'un programme national permanent d'assurance contre les accidents du travail qui couvre tous les secteurs économiques. Ce dialogue, pour lequel un cadre de référence a été élaboré, sera piloté par le ministère de l'Emploi et du Travail et devra déboucher sur une décision consensuelle.

Le régime pilote est progressivement déployé dans le secteur du prêt-à-porter. Depuis le 1^{er} juillet 2024, il couvre les accidents de trajet. Des discussions sont en cours avec la BEPZA en vue de l'étendre également aux usines des ZFE au premier trimestre 2025, et les parties prenantes du projet sont déterminées à trouver les moyens les plus appropriés de garantir qu'une indemnisation est versée dans 100 pour cent des cas d'accident du travail entraînant la mort ou une invalidité permanente survenant dans la chaîne d'approvisionnement. Le 29 janvier 2025, la BEPZA et le bureau de l'OIT à Dhaka (chargé de la mise en œuvre à titre expérimental du régime d'assurance contre les accidents du travail) ont tenu une sixième réunion de suivi afin d'instituer un système similaire pour les travailleurs des ZFE avec le soutien financier des marques et des acheteurs et l'assistance technique du BIT.

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. 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 en question. La politique a été modifiée le 19 juin 2023 de façon que les travailleurs de tous les secteurs tournés vers l'exportation bénéficient de prestations de chômage. Elle prévoit le versement d'allocations de chômage en espèces de 3 000 takas pendant trois mois.

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. L'OIT contribue à l'élaboration d'un cadre à cet effet.

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. Dans le cadre des modifications en cours de la loi sur le travail, il a été proposé d'augmenter considérablement le montant des prestations de maternité et de porter la durée du congé de maternité de 112 à 120 jours.