



Conseil d'administration

356^e session, Genève, 23 mars-2 avril 2026

Section institutionnelle

INS

Date: 17 mars 2026

Original: anglais

Onzième 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 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.

¹ GB.337/INS/13/1.

² GB.337/PV, paragr. 525.

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 tant à continuer d'améliorer la situation générale qu'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 est 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 les violences 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, 352^e et 353^e sessions (mars 2022, octobre-novembre 2022, mars 2023, octobre-novembre 2023, mars 2024, octobre-novembre 2024 et mars 2025, respectivement) ⁴. En mars 2025, le Conseil d'administration a prié instamment le gouvernement de s'engager pleinement à mettre en œuvre sa feuille de route sans délais, s'est félicité des mesures prises en faveur du programme de réforme de la législation du travail et a encouragé le gouvernement et les partenaires sociaux à poursuivre leurs consultations tripartites en la matière afin de mener à bien toutes les réformes nécessaires à titre prioritaire, avec l'assistance technique du BIT. Le Conseil d'administration a également prié le gouvernement de lui faire rapport, à sa 356^e session (mars-avril 2026), sur les nouveaux progrès accomplis et il a reporté à cette même session sa décision concernant les nouvelles mesures à envisager au sujet de la plainte ⁵.
6. Le 6 février 2026, comme le lui avait demandé le Conseil d'administration à sa 353^e session (mars 2025), le gouvernement a une nouvelle fois rendu compte des progrès réalisés dans la mise en œuvre de sa feuille de route, en faisant le point sur les quatre domaines d'action prioritaires de celle-ci et en communiquant des informations sur les mesures prises à cet effet par le gouvernement intérimaire (voir annexe). L'un des principaux faits nouveaux mis en avant dans le rapport concerne la promulgation d'une ordonnance portant modification de la loi sur

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; GB.350/PV, paragr. 601; et GB.352/PV, paragr. 662.

⁵ GB.353/INS/9(Rev.1)/Décision; GB.353/PV, paragr. 336.

le travail du Bangladesh, 2006 (telle que modifiée en 2018), à l'issue de consultations tripartites approfondies au sein du Comité tripartite chargé de l'examen de la législation et du Conseil consultatif tripartite national, tous deux ayant été réformés pour faire en sorte que les travailleurs et les employeurs y soient véritablement représentés. Le rapport indique que l'ordonnance a été élaborée avec l'assistance technique du BIT en mettant l'accent sur l'application des recommandations formulées par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, et qu'elle doit désormais être approuvée par le Parlement, à la suite des élections générales tenues en février 2026. Il présente un certain nombre de modifications apportées à la loi sur le travail, notamment: l'extension de son champ d'application, ainsi que de la portée du droit à la liberté syndicale et du droit de négociation collective, à des catégories de travailleurs supplémentaires; la simplification de la procédure d'enregistrement des syndicats (redéfinition du seuil minimal de membres exigé, réduction de la quantité de documents et d'informations à produire, création prévue d'une commission chargée d'examiner et de contrôler le rejet des demandes d'enregistrement); l'ajout de nouvelles dispositions visant à lutter contre les diverses formes de discrimination, interdisant l'établissement de listes noires, les actes de violence et de harcèlement et prévoyant la création d'une autorité indépendante chargée de la mise en œuvre des mécanismes de règlement extrajudiciaire des différends; ainsi que l'alourdissement des sanctions applicables en cas de violation des droits des travailleurs.

7. Le rapport sur les progrès accomplis contient également des informations relatives à d'autres domaines d'action prioritaires de la feuille de route concernant: la poursuite des travaux du Comité tripartite permanent en vue de modifier la loi sur le travail dans les zones franches d'exportation (ZFE), 2019, y compris la conclusion d'un accord avec l'OIT visant à mettre en œuvre un plan d'action de deux ans axé sur la réforme de la législation du travail dans les ZFE; les mesures visant à remédier aux problèmes que continue de poser la procédure d'enregistrement (organisation de dialogues avec les syndicats, réalisation d'une évaluation indépendante de leurs pratiques et procédure d'enregistrement, lancement de la mise au point d'un logiciel spécialisé pour garantir un service d'enregistrement simple, transparent et rapide); l'augmentation du nombre de syndicats enregistrés; la poursuite du traitement des plaintes reçues via le service d'assistance téléphonique du Département de l'inspection des usines et des établissements (DIFE) et le service d'assistance téléphonique mis en place à l'intention des travailleurs des ZFE, en mettant l'accent sur l'amélioration du taux de règlement et de la qualité des procédures de réparation; la poursuite du recrutement et de la formation d'inspecteurs du travail; l'élaboration des grandes lignes du projet de mécanisme indépendant de règlement extrajudiciaire des différends sur la base des dispositions de la loi sur le travail modifiée; les activités menées en vue de mettre au point un système numérique de gestion des affaires et les initiatives en matière de renforcement des capacités prises à l'intention des juges, en coopération avec le BIT, dans le but de résorber les arriérés des tribunaux; et l'organisation de différents programmes de formation et de sensibilisation à l'intention des travailleurs, des employeurs, des fonctionnaires, des agents de la justice et des membres de la police industrielle, selon le cas, portant sur les demandes d'enregistrement, les droits des travailleurs et les voies de recours qui leur sont ouvertes, l'évaluation et la gestion des plaintes des travailleurs, la prévention des actes antisyndicaux, le recours minimal à la force et le respect des droits syndicaux et des libertés civiles pendant les manifestations de travailleurs.
8. Le rapport contient en outre des données statistiques actualisées sur certaines des questions mentionnées supra (nombre de syndicats enregistrés, plaintes reçues des travailleurs concernant des actes de violence, des actes de harcèlement ou des violations des droits au travail, formations organisées, demandes de conciliation soumises au Département du travail (DOL), inspections menées, y compris les inspections du DIFE dans les ZFE). Enfin, il mentionne

d'autres modifications apportées à la loi sur le travail du Bangladesh en vue de ramener de cinq à trois ans l'intervalle de révision du salaire minima, de généraliser le régime d'assurance contre les accidents du travail au niveau national, ainsi que de créer un forum national de dialogue social, assorti d'un plan d'action pour la sensibilisation et le renforcement des capacités des partenaires sociaux en la matière.

9. Outre les informations communiquées par le gouvernement, le Conseil d'administration souhaitera peut-être noter que, en avril 2025, la Commission de réforme des droits des travailleurs a présenté au gouvernement intérimaire ses recommandations en vue de la réforme à venir, préconisant notamment l'universalisation de la protection des travailleurs (de sorte à couvrir, entre autres, les travailleurs domestiques), la mise en place de salaires minima nationaux révisés tous les trois ans, l'allongement du congé de maternité et le renforcement du contrôle de l'application de la législation du travail et des libertés syndicales. Auparavant, en février 2025, la Commission de réforme de la Constitution avait aussi présenté ses recommandations dans lesquelles elle préconisait notamment d'élargir les droits fondamentaux de sorte qu'ils incluent le droit à l'alimentation, à l'habillement, au logement, à l'éducation, à l'Internet et le droit de vote, et de faire de l'égalité, de la dignité humaine, de la justice sociale et du pluralisme des principes fondamentaux des politiques publiques. En novembre 2025, le Bangladesh a ratifié la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, et la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019. Le Conseil d'administration souhaitera peut-être noter, en outre, que des élections parlementaires nationales ont eu lieu au Bangladesh en février 2026. Le déroulement pacifique du premier scrutin organisé depuis les troubles politiques de 2024, qui ont porté au pouvoir un gouvernement intérimaire, a été salué. Les élections parlementaires ont été accompagnées d'un référendum national sur un vaste ensemble de réformes institutionnelles et constitutionnelles.
10. Conformément à l'article 26 de la Constitution de l'OIT, il appartient au Conseil d'administration de prendre les décisions voulues 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 par le Bangladesh des conventions nos 81, 87 et 98, et considérant les récentes élections parlementaires et le référendum national sur un vaste ensemble de réformes institutionnelles et constitutionnelles organisé en parallèle, le Conseil d'administration, sur recommandation de son bureau:**
 - a) **prie instamment le gouvernement de poursuivre ses efforts pour assurer la mise en œuvre sans délai de 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, en gardant à l'esprit les délais fixés pour 2021-2026;**
 - b) **salue la collaboration tripartite entre le gouvernement et les partenaires sociaux, qui a abouti à l'adoption d'une ordonnance portant modification de la loi sur le travail du Bangladesh, et encourage le gouvernement et les partenaires sociaux à poursuivre leurs consultations tripartites et à prendre toute autre mesure pour progresser sur tous les autres aspects de la réforme de la législation du travail de manière constructive, afin de mener à bien toutes les réformes nécessaires à titre**

prioritaire, notamment dans les zones franches d'exportation, 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 359^e session (mars 2027), 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 ou à une session ultérieure sa décision concernant les nouvelles mesures à envisager au sujet de la plainte.

► Appendice

Rapport du gouvernement du Bangladesh sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la feuille de route, présenté à la 356^e session du Conseil d'administration (mars 2026)

Progrès accomplis dans la mise en œuvre de la feuille de route de l'OIT (2021-2026)

Les quatre domaines d'action prioritaires de la feuille de route sur le travail au Bangladesh (2021-2026) 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 les violences à l'égard des travailleurs.

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, qui intègre les recommandations de la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations de l'Organisation internationale du Travail (OIT), a été publiée au Journal officiel le 1^{er} septembre 2022 (ordonnance n° 284-Law/2022). L'une des modifications importantes concernait la possibilité donnée à tous les travailleurs des syndicats reconnus de participer aux scrutins à bulletin secret. Précédemment, ce droit était réservé aux travailleurs payant une cotisation.

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

La version modifiée de la loi sur le travail du Bangladesh, 2006, a été publiée au Journal officiel le 17 novembre 2025 (un tableau récapitulatif des principales modifications apportées à la loi, par article, ainsi qu'une traduction anglaise non officielle du Journal officiel établie avec l'appui de l'OIT figurent en annexe du présent rapport). La procédure de modification a donné lieu à des consultations et des débats approfondis entre le gouvernement, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs dans le cadre du Comité tripartite chargé de l'examen de la législation et du Conseil consultatif tripartite. Pour assurer la qualité de la modification de la loi sur le travail du Bangladesh, il était très important que les organisations d'employeurs et de travailleurs soient véritablement représentées dans ces organes tripartites. Par conséquent, le Comité tripartite chargé de l'examen de la législation et le Conseil consultatif tripartite ont été réformés de manière démocratique.

La modification a essentiellement été axée sur les recommandations formulées par la Commission d'experts de l'OIT sur les conventions ratifiées par le Bangladesh. En outre, les questions soulevées par les parties prenantes, notamment en ce qui concerne les prestations de maternité, le travail forcé, la non-discrimination, la sécurité et la santé au travail ainsi que le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ont également été examinées. Des réunions de consultation distinctes ont été organisées avec les partenaires de développement, dont la plupart des préoccupations ont été prises en considération dans le cadre des modifications apportées.

Tout au long de la procédure de modification de la loi sur le travail du Bangladesh, l'OIT a fourni un appui technique aux commissions concernées et a régulièrement assisté aux consultations en tant qu'observateur. Dans certains cas, le texte établi par ses soins a été adopté après avoir été adapté au cours des discussions tenues en commission.

Le texte tel que modifié est entré en vigueur. Lorsque les prochaines élections nationales auront eu lieu, l'ordonnance sera présentée au Parlement, qui devra l'approuver sous forme de loi.

La loi sur le travail du Bangladesh s'applique à tous les secteurs économiques du pays et il importe donc de prendre en considération leurs tailles différentes et leurs caractéristiques. Compte tenu de ces facteurs, des modifications non négligeables ont été apportées à la loi. Les principales modifications et les articles concernés sont listés ci-dessous:

- 1) Le champ d'application de la loi sur le travail du Bangladesh a été étendu à tous les travailleurs des organisations caritatives à but non lucratif et des établissements d'enseignement et de formation à but non lucratif [par suppression des articles 1(4)(d) et 1(4)(g) respectivement].
- 2) Les droits en matière d'indemnisation (Chapitre XII), de création de syndicats et de négociation collective (Chapitre XIII), ainsi que de règlement des différends (Chapitre XIV) ont été étendus aux travailleurs agricoles et aux travailleurs domestiques [articles 1(4)(n) et 1(4)(o)].
- 3) Une nouvelle disposition interdisant les pratiques liées à l'établissement de listes noires a été introduite [articles 2(78) et 195(1)(m)].
- 4) De nouvelles dispositions ont été introduites pour interdire la violence, le harcèlement et le travail forcé [articles 2(79)(80)(81)(82), 332A et 345C]. Les définitions et d'autres dispositions de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, que le Bangladesh a récemment ratifiée, ont été insérées dans la version modifiée.
- 5) Les dispositions visant à interdire le travail des enfants et le travail forcé ont été renforcées (articles 284 et 285).
- 6) Des dispositions ont été élargies de façon à couvrir la discrimination fondée sur le genre, la caste et la religion ainsi que la discrimination salariale [articles 332A, 345(1), 345A et 345B].
- 7) De nouvelles dispositions visant à garantir une indemnisation ont été ajoutées [articles 12(8), 16, 28(4), 196(B)(1) et 317(4)(B)].
- 8) Des dispositions claires ont été adoptées pour mettre en place des inspections inopinées [article 319(1)(A)].
- 9) Des dispositions ont été ajoutées ou renforcées pour garantir la sécurité et la santé au travail [articles 61A, 81, 82, 85, 90A, 309(1)(A) et 309(1)(B)]. Les définitions et plusieurs dispositions de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, ont été insérées dans la version modifiée.
- 10) Des dispositions ont été introduites pour faciliter l'octroi de licences [article 326(1)(B)].
- 11) Le congé de maternité a été allongé de cent douze à cent vingt jours [articles 46 et 47].
- 12) Le délai que les travailleurs doivent respecter pour restituer un logement mis à leur disposition par un employeur a été allongé, et peut désormais aller jusqu'à six mois à compter de la date de cessation d'emploi, contre soixante jours auparavant [article 32(1)].
- 13) Des dispositions ont été introduites concernant l'égale répartition des ressources du fonds de participation entre les bénéficiaires [article 242(1)].

- 14) De nouvelles dispositions prévoient la création d'un fonds de prévoyance [articles 264(1) et 264(10)].
- 15) Des dispositions prévoient la réévaluation des salaires minima à intervalle de trois ans au lieu de cinq [article 139(6)].
- 16) Le régime d'assurance contre les accidents du travail, mis en place à titre expérimental, a été généralisé grâce à la création d'un fonds [article 151A].
- 17) Des dispositions ont été introduites aux fins de la création d'une autorité de règlement extrajudiciaire des différends [articles 2(83), 151A et 348C], des précisions devant être apportées dans une version modifiée de la réglementation du travail du Bangladesh, 2022.
- 18) Le droit à la liberté syndicale a été renforcé [articles 175(2), 176AA, 179(1)(j), 179(1)(m), 182(1), 182(8), 183(6), 196(1)(A), 203(4) et 203A]:
 - a) La liberté syndicale a été étendue aux organisations caritatives à but non lucratif, aux travailleurs des établissements d'enseignement et de formation à but non lucratif, aux travailleurs domestiques et aux travailleurs agricoles.
 - b) Le droit de s'organiser dans le cadre d'une association a été étendu au personnel de direction et d'encadrement.
 - c) Le nombre de syndicats autorisés au sein d'un établissement a été relevé de trois à cinq.
 - d) Dans le cadre de la modification de la loi sur le travail du Bangladesh de 2025, des dispositions ont été introduites à l'effet d'instituer, au sein du ministère du Travail et de l'Emploi, une commission chargée d'examiner et de contrôler le rejet des demandes d'enregistrement des syndicats.
 - e) Les peines de prison pour participation à des activités de syndicats non enregistrés et double appartenance syndicale ont été supprimées.
- 19) Le système d'enregistrement des syndicats a été simplifié [articles 178(2)(3), 178(2)(5)(A), 178(2)(B), 178(2)(C), 179(2), 179(5), 299; 300]:
 - a) Le seuil minimal permettant la création d'un syndicat est désormais exprimé en nombre de travailleurs et non plus en pourcentage de travailleurs. L'ancien seuil de 20 pour cent a été remplacé par un nombre fixe, à savoir au moins 20 travailleurs.
 - b) L'accès aux données officielles sur le nombre de travailleurs dans une usine ou un établissement est garanti.
 - c) La quantité d'informations personnelles requises (l'adresse, par exemple) pour l'enregistrement d'un syndicat a été réduite.
 - d) La quantité de documents requis pour l'enregistrement d'un syndicat a été réduite: seule une preuve de la tenue d'une assemblée générale et une copie de la décision adoptée par cette assemblée doivent être fournies, alors qu'auparavant, deux assemblées et la copie de deux décisions étaient nécessaires.
 - e) La confidentialité des informations soumises dans le cadre de la procédure d'enregistrement ou du traitement de la demande est assurée.
 - f) La durée du mandat des dirigeants a été allongée de deux ans à trois ans.

- 20) Droit de grève [article 211(8)]. Conformément aux dispositions en vigueur jusqu'à présent, les grèves et les lock-out étaient interdits pour une période de trois ans dans les entreprises nouvellement créées, les entreprises détenues par des étrangers ou celles créées en collaboration avec des entités étrangères. Dans le cadre de la modification en cours de la loi sur le travail du Bangladesh, cette période de restriction est ramenée de trois à deux ans.
- 21) Des dispositions ont été introduites concernant la procédure standard de gestion des plaintes [article 196(B)(2)].
- 22) Le champ du dialogue social a été étendu, les confédérations nationales étant autorisées à y participer, et des dispositions portent création d'un Forum national de dialogue social [article 348(b)].
- 23) Les sanctions ont été renforcées [articles 283, 284, 285, 286, 289, 290, 291(1), 291(2), 291(3), 291(4), 292, 294(2), 294(2), 307, 307A et 307B].

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

Compte tenu des modifications apportées en 2025 à la loi sur le travail du Bangladesh, une nouvelle procédure de modification de la réglementation du travail, 2015 (telle que modifiée en 2022), a été entreprise.

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 en octobre 2022 (ordonnance n° 295-Law/2022 du 4 octobre 2022). Elle contient notamment des dispositions sur les inspections menées par le Département de l'inspection des usines et des établissements (DIFE) dans les ZFE ainsi que des dispositions concernant:

- la prévention de la discrimination et des activités visant à nuire aux associations de protection des travailleurs et respect des droits de négociation collective;
- la création de fédérations et d'associations d'employeurs;
- les inspections menées par le DIFE dans les ZFE;
- la prévention des comportements répréhensibles visant les travailleuses, notamment la violence et le harcèlement sexuels.

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

Le gouvernement examine la loi sur le travail dans les ZFE afin de garantir sa conformité avec les normes internationales du travail. Dans cette optique, l'Autorité des zones franches d'exportation du Bangladesh (BEPZA) continue de collaborer étroitement avec l'OIT en vue d'améliorer les normes du travail dans les ZFE. Des progrès considérables ont été faits en ce sens. On mentionnera notamment les avancées notables suivantes:

15 janvier 2025 (réforme du comité tripartite permanent): un comité tripartite permanent composé de 16 membres, qui a fait l'objet d'une réforme le 15 janvier 2025, s'emploie activement à examiner les propositions de modification. En janvier 2026, le comité avait tenu quatre réunions.

19 mai 2025 (plan d'action de deux ans): la BEPZA et l'OIT ont signé, le 19 mai 2025, une lettre d'intention en vue de mettre en œuvre un plan d'action de deux ans (2025-2027) axé sur la réforme de la législation du travail. Le plan prévoit également une collaboration technique dans trois domaines clés: l'administration du travail, la conduite responsable des entreprises et le régime d'assurance contre les accidents du travail. Dans le cadre de cette collaboration, un avant-projet sera établi avec l'assistance technique du BIT, afin de modifier la loi sur le travail dans les ZFE et de la mettre en conformité avec les normes internationales du travail. Ce processus suppose:

- **de tenir des dialogues techniques** avec le comité tripartite pour examiner et améliorer la proposition de loi;
- **d'organiser des consultations de haut niveau** avec la BEPZA et d'autres parties prenantes essentielles pour présenter le projet de texte et tenir compte des commentaires de la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations (CEACR).

14 août 2025 (réunion de suivi): la BEPZA et le bureau de l'OIT à Dhaka se sont réunis le 14 août 2025 afin d'examiner un projet de note de synthèse relative à la mise en œuvre du plan d'action. L'OIT a confirmé que l'avant-projet serait communiqué sous peu, avant d'être présenté au comité tripartite.

8 février 2026 (quatrième réunion du comité tripartite permanent): prévue le 8 février 2026, la quatrième réunion du comité tripartite permanent vise à harmoniser davantage la loi sur le travail dans les ZFE, 2019, avec les normes internationales du travail. Conformément à la feuille de route et au plan d'action de l'OIT (2025-2027), le comité examinera également les récentes évolutions législatives liées à l'ordonnance sur le travail du Bangladesh (telle que modifiée), 2025. Cette réunion met en évidence l'engagement indéfectible du gouvernement en faveur d'une gouvernance transparente et du respect des principes fondamentaux qui sous-tendent les normes internationales du travail.

L'ensemble du processus de modification de la loi sur le travail dans les ZFE, 2019, sera mené à bien en consultation avec l'OIT.

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 (BEZA) a été modifié en novembre 2023 pour que la loi sur le travail du Bangladesh, 2006, soit applicable aux zones économiques spéciales. Le champ d'application de la loi sur le travail du Bangladesh 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 en octobre 2021, rendant les services d'enregistrement des syndicats plus inclusifs, plus transparents et plus efficaces. Des mesures ont été prises afin d'en faciliter l'utilisation.

Deux dialogues ont été organisés le 13 janvier 2025 et le 18 août 2025 aux fins de simplification du système d'enregistrement des syndicats. L'objectif était de permettre à des fonctionnaires, représentants de syndicats et partenaires de développement de se réunir afin qu'ils recensent ensemble les difficultés rencontrées, échangent leurs points de vue et réfléchissent à des mesures concrètes visant à simplifier l'enregistrement, à en renforcer la transparence et à en garantir la cohérence avec les normes internationales du travail. Ces efforts doivent concourir à rendre le système d'enregistrement des syndicats au Bangladesh plus inclusif, plus transparent et plus efficace. Selon les principales recommandations issues de ces dialogues, il convient d'étendre le processus d'informatisation à tous les aspects de la procédure d'enregistrement, dans le but de renforcer encore davantage l'efficacité, la transparence et l'accessibilité.

Les pratiques et procédures d'enregistrement des syndicats en vigueur au Bangladesh ont été évaluées avec le soutien de l'OIT de juillet à octobre 2025. Dans ce cadre, des consultations approfondies ont été menées auprès du Département du travail (Department of Labour, ci-après «le DOL»), ainsi que de dirigeants syndicaux, de fonctionnaires chargés de l'enregistrement et d'autres acteurs concernés. Cette évaluation indépendante a permis d'appréhender de manière globale, en se fondant sur des données factuelles, les difficultés posées par le système d'enregistrement des syndicats au Bangladesh ainsi que les possibilités d'amélioration connexes.

À la suite des recommandations formulées dans le cadre des dialogues et de l'évaluation indépendante, la mise au point d'un logiciel spécialisé, le système de gestion de l'enregistrement des syndicats (TU-RMS), a été amorcée afin de garantir un service d'enregistrement simple, transparent et rapide. L'OIT apporte un appui technique à la mise au point de ce logiciel d'enregistrement en ligne et à l'élaboration d'un plan d'action collaboratif visant à simplifier l'enregistrement des syndicats. À cet effet, le DOL a organisé une réunion tripartite consacrée au TU-RMS le 3 octobre 2025. Le logiciel intégrera les modifications récemment apportées à la loi sur le travail du Bangladesh pour simplifier l'enregistrement des syndicats.

D'octobre 2021 à décembre 2025, 2 555 demandes d'enregistrement ont été traitées au total, parmi lesquelles 1 314 ont abouti, 366 ont été rejetées et 875 ont été traitées conformément à l'article 182(2) de la loi de 2006 sur le travail du Bangladesh.

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

Mis en place en janvier 2021 dans les bureaux d'enregistrement des syndicats relevant du DOL, le service d'assistance préalable permet aux syndicats candidats utilisant le portail d'enregistrement en ligne de bénéficier d'un soutien technique. De janvier 2021 à décembre 2025, 3 320 demandes ont été soumises à l'aide de ce service.

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 s'emploie à promouvoir l'enregistrement en ligne en organisant des activités de sensibilisation et en proposant un soutien. Ainsi, la proportion de syndicats enregistrés est passée de 60 pour cent en 2013 à 88,59 pour cent en décembre 2025. Au 30 décembre 2025, 10 146 syndicats, représentant environ 3,415 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 1 556 au 30 décembre 2025.

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

Le DOL organise régulièrement une formation à la procédure d'enregistrement des syndicats par l'intermédiaire de ses quatre instituts des relations professionnelles et 32 centres de protection des travailleurs. De juillet 2020 à décembre 2025, le DOL a formé 57 470 personnes, dont des travailleurs, des employeurs et des fonctionnaires. En octobre 2025, des ateliers de trois jours sur le logiciel TU-RMS ont été organisés pour les fonctionnaires du DOL, en collaboration avec la société produisant ce logiciel.

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 du DOL ont été chargés de la mettre à jour régulièrement et ont bénéficié d'une formation pour la gérer efficacement. Les informations pertinentes sur les demandes acceptées, classées ou rejetées ont été ajoutées à cette base de données publique en ligne (<http://103.48.18.197/en>). La base de données sera entièrement intégrée au logiciel TU-RMS du DOL, en cours de mise au point, spécialement conçu pour l'enregistrement des syndicats en ligne, ce qui permettra la synchronisation en temps réel et garantira la cohérence des données entre les procédures administratives internes et les informations accessibles au public.

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

Mesure 3.1. Recruter de nouveaux inspecteurs du travail et veiller à ce que les services de l'inspection du travail soient pleinement opérationnels

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 22 membres du personnel ont été promus à des postes d'inspecteurs du travail. Le nombre total de postes d'inspecteurs approuvés s'élève désormais à 724, contre 575 au moment du lancement de la feuille de route. Le nombre d'inspecteurs actuellement en activité est de 429, contre 314 au départ.

Le 14 décembre 2025, une demande a été adressée à la Commission de la fonction publique du Bangladesh (Commission de la fonction publique) aux fins de recruter 122 inspecteurs dans le cadre de la 44^e campagne de recrutement de candidats non-cadres à la fonction publique. La Commission de la fonction publique a aussi publié une circulaire en vue du recrutement direct de 41 inspecteurs du travail (chargés de la sécurité). Les postes vacants sont pourvus dans le cadre d'un processus continu qui nécessite la conclusion de la procédure administrative requise par la Commission de la fonction publique.

Entre 2023 et 2025, 44 inspecteurs généraux assistants ont été promus inspecteurs généraux adjoints et 6 inspecteurs généraux adjoints ont été promus co-inspecteurs généraux. En 2025, 16 inspecteurs du travail (chargés de la sécurité) ont été promus inspecteurs généraux assistants (chargés de la sécurité).

3.1.2. *Créer de nouveaux postes et recruter des inspecteurs du travail*

Depuis la présentation de la feuille de route, 8 nouveaux postes d'inspecteurs généraux adjoints ont été créés, ainsi que 136 postes d'inspecteurs du travail et 13 nouveaux postes d'inspecteurs du travail au sein de l'Institut national de recherche et de formation en sécurité et santé au travail (NOHSTRI). Par conséquent, l'effectif approuvé du DIFE s'élève désormais à 1 129 agents, dont 724 inspecteurs. De plus, les bureaux extérieurs du DIFE qui ont été récemment créés dans 8 districts sont à présent opérationnels.

3.1.3. *Procéder au déploiement généralisé de l'application numérique de gestion de l'inspection du travail*

L'application de gestion de l'inspection du travail (LIMA) est désormais en service grâce à l'appui de l'OIT et de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ). Les bureaux de district du DIFE l'utilisent pour les inspections, la délivrance des licences et d'autres tâches connexes. Il s'agit d'une plateforme qui permet de numériser la collecte, la conservation et l'analyse des données de l'inspection du travail afin d'assurer un meilleur contrôle et d'améliorer la transparence dans la gestion de l'inspection du travail, en consignait notamment les conclusions des inspections, les plaintes et les mesures de suivi. L'application LIMA comprend également une liste des éléments à contrôler lors des inspections, qui couvre les principales dispositions de la loi sur le travail en matière de conformité.

Au cours de l'exercice 2024-25 (juillet 2024 à juin 2025), 43 265 inspections en tout ont été réalisées, 8 697 nouvelles licences délivrées et 30 783 licences renouvelées; 2 445 plans techniques ont également été approuvés par l'intermédiaire de l'application LIMA. Entre juillet et décembre 2025, 19 827 inspections en tout ont été menées, 4 504 nouvelles licences délivrées et 23 962 licences renouvelées; 1 528 plans techniques ont là encore été approuvés via l'application. Les données d'inspection et les licences délivrées ne sont plus traitées 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 responsabilités*

Des programmes de formation sont organisés régulièrement en vue de renforcer les compétences des inspecteurs du travail. Au cours de l'exercice 2024-25 (juillet 2024 à juin 2025), 1 002 fonctionnaires en tout avaient déjà reçu une formation dans le cadre de 31 programmes et 185 fonctionnaires avaient participé à 4 ateliers (un inspecteur participant à plusieurs formations est compté plusieurs fois). Entre juillet et décembre 2025, 502 fonctionnaires en tout ont reçu une formation dans le cadre de 16 programmes et 180 fonctionnaires ont participé à 6 ateliers (là encore, un inspecteur participant à plusieurs formations est compté plusieurs fois). En outre, 13 fonctionnaires du DIFE ont pris part aux réunions ci-après à l'étranger:

- En octobre 2024, un fonctionnaire du DIFE a pris part à un programme de formation de douze jours sur la gestion de la sécurité et de la santé au travail organisé en Malaisie pour les pays d'Asie.

- En novembre 2024, deux fonctionnaires du DIFE ont suivi une formation de douze jours à Turin, en Italie, consacrée à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et aux régimes de protection correspondants.
- En décembre 2024, deux fonctionnaires du DIFE ont suivi une formation de douze jours à Turin, en Italie, sur la certification d'audit pour les questions de genre.
- En juin 2025, huit fonctionnaires du DIFE ont suivi une formation de cinq jours au Danemark sur la sécurité et la santé au travail; deux ont effectué la formation sur la gestion dynamique de projets (Danemark). Deux autres ont suivi la formation sur l'élimination du travail des enfants à Turin, en Italie.

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

En octobre 2024, neuf secteurs prioritaires ont été définis, à savoir 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, sur la base de considérations de sécurité, du taux d'accidents et d'autres facteurs pertinents. Les bureaux de district du DIFE établissent chaque année un plan stratégique d'inspection qui cible cinq à huit de ces secteurs. Afin d'améliorer l'efficacité de l'inspection du travail, un mécanisme de suivi interne reliant tous les bureaux du DIFE a été mis au point en vue de regrouper efficacement les données. Entre juillet 2024 et juin 2025, 28 995 inspections au total ont été réalisées conformément au plan annuel d'inspection relatif aux secteurs ciblés et, entre juillet et décembre 2025, 14 169 inspections en tout ont été effectuées. Le 28 décembre 2023, un juriste a en outre été recruté pour renforcer le service juridique du DIFE, afin d'assurer l'application de sanctions dissuasives et le suivi des manquements au droit du travail.

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

En réponse aux recommandations de la commission, la réglementation du travail dans les zones franches d'exportation (ZFE), 2022, a été publiée au Journal officiel le 4 octobre 2022 (Statutory Regulation Order n° 295-Law/2022), ce qui a permis de rationaliser considérablement le processus d'inspection. En vertu de l'article 290 de cette réglementation, les inspecteurs du DIFE peuvent désormais mener des inspections avec ou sans préavis, en se contentant d'en informer la BEPZA au lieu de devoir obtenir de sa part une autorisation préalable. Les principales activités d'inspection sont les suivantes:

- En **décembre 2025**, le DIFE avait procédé à l'inspection de 325 usines; 86 de ces inspections avaient été annoncées et 239 avaient été menées de manière inopinée. L'inspecteur général du DIFE a mené six inspections.

Les conclusions issues des inspections indiquent que la législation est respectée de manière générale, certaines recommandations ayant été formulées concernant, entre autres:

- l'amélioration de la gestion du livret de travail;
- la gestion appropriée des trousseaux de premier secours;
- l'actualisation régulière du registre des comités de sécurité.

L'attention voulue a été accordée aux problèmes constatés dans ces domaines, auxquels il a été remédié au moyen de réunions et d'instructions officielles. Les inspections postérieures ont confirmé que des mesures correctives satisfaisantes avaient été prises et que, en vertu du droit applicable, aucune amende, sanction ni procédure judiciaire n'était donc requise.

En outre, au cours de la période comprise entre janvier et décembre 2025, les inspecteurs de la BEPZA ont mené 7 109 inspections dans huit ZFE et conclu, de manière générale, que la conformité des usines était satisfaisante.

La liste des éléments à contrôler lors des inspections dans les ZFE a été élaborée en collaboration avec le DIFE et est accessible au public:

- Liste des éléments à contrôler lors de l'inspection des usines dans les ZFE (PDF): <https://bepza.gov.bd/public/storage/upload/content-file/251013065427-7931EPZ%20Factory%20Inspection%20Checklist.pdf>
- Portail de la BEPZA: Questions relatives au travail: <https://bepza.gov.bd/acts-policies>
- Site officiel du DIFE (<https://dife.portal.gov.bd/site/page/d60953be-00d2-4325-9637-f81d5a35f6e3>)

Il convient de noter que, outre les éléments à contrôler énumérés dans la liste, les inspecteurs du DIFE peuvent procéder à tout test, examen ou enquête s'ils l'estiment nécessaire pour s'assurer du respect des dispositions de la législation.

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 incorporées dans le cadre du processus en cours de modification de la loi sur le travail, 2006.

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

Le Conseil national de la sécurité et de la santé au travail a été très actif. À ce jour, il s'est réuni à 13 reprises. Parallèlement, le nombre des comités de sécurité dans les usines a augmenté, atteignant 8 422 pour l'ensemble du pays en décembre 2025.

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*

Un document cadre visant à assurer une coordination efficace entre le DIFE et le Conseil chargé de la question de la durabilité dans le secteur du prêt-à-porter a été élaboré en concertation avec le DIFE, le conseil et le ministère du Commerce, et approuvé par ce dernier le 20 octobre 2022. Un Conseil de coordination gouvernemental, présidé par le secrétaire adjoint au commerce (chargé des exportations), a été mis en place sous l'autorité du ministère du Commerce. Il comprend des représentants du ministère du Travail et de l'Emploi, du ministère des Affaires étrangères, du ministère du Jute et du Textile, du ministère de l'Industrie, de la BEPZA et de l'Autorité des zones économiques du Bangladesh (BEZA).

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 recueillir des plaintes. Il a été modernisé récemment en vue d'améliorer son efficacité. Il est géré par une équipe de six inspecteurs du travail. Il a recueilli 5 214 plaintes entre juillet 2024 et juin 2025, et 2 469 entre juillet et décembre 2025. À ce jour, 1 018 plaintes

ont fait l'objet d'un règlement, et 1 451 autres devraient recevoir la suite voulue dans un délai raisonnable. Les informations fournies lors des appels portaient notamment sur les salaires, les prestations liées au service ou encore les licenciements. Le DIFE a concentré ses efforts sur l'amélioration du taux de règlement, tout en veillant à la qualité des procédures de réparation, qui peuvent exiger davantage de temps.

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

En septembre 2022, une unité de suivi et d'évaluation a été créée au sein du DIFE. Elle est composée de trois inspecteurs du travail et de deux autres fonctionnaires qui sont chargés de suivre l'avancement du règlement des plaintes.

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 aux appels*

Une base de données complète visant à assurer le suivi des plaintes reçues via le service d'assistance téléphonique a été créée en décembre 2021. Elle intègre des informations émanant à la fois de sources en ligne et de sources hors ligne. Entre juillet 2024 et juin 2025, 6 569 plaintes ont été reçues au total. Entre juillet et décembre 2025, 4 184 plaintes ont été reçues au total, via le site Web, le service d'assistance téléphonique, des courriels et des moyens hors ligne. Au total, 1 761 plaintes ont été réglées, tandis que les autres sont 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*

Des formations sont organisées régulièrement, y compris à l'étranger, à l'intention des inspecteurs chargés de traiter les plaintes. Du 5 au 7 mars 2024, un atelier de trois jours portant sur le système de gestion des données et l'assistance téléphonique a réuni 23 participants. Au cours de l'exercice 2024-25, deux autres formations ont été dispensées à 70 inspecteurs sur l'assistance téléphonique et le système de gestion des données, dans le but de renforcer la capacité des participants à assurer directement le suivi des plaintes.

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), avec l'objectif de garantir le respect des droits des travailleurs, de renforcer le système de règlement des plaintes existant et d'assurer des services rapides aux travailleurs des huit ZFE relevant de la BEPZA. Ce service est accessible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 aux travailleurs et aux salariés des ZFE. Les appels reçus jusqu'à présent portent sur différentes questions – arriérés de salaire, fonds de prévoyance, paiement des jours de congé non pris, congés, vacances, informations sur les parcelles et investissements, par exemple.

En septembre 2025, 16 003 appels/plaintes au total avaient été reçus depuis l'ouverture du service, dont 15 943 ont fait l'objet d'un règlement et 60 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 (à Sylhet, Barishal et Rangpur)*

Les trois tribunaux du travail créés en 2019 à Sylhet, Barishal et Rangpur sont pleinement opérationnels depuis que des juges ont été nommés et des représentants des employeurs et des travailleurs, désignés. Ils ont été installés dans des bureaux permanents, du personnel d'appui a été recruté et formé, et ils ont été dotés des moyens financiers et logistiques nécessaires.

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

De nouveaux tribunaux du travail ont été créés dans les districts de Narayanganj, Gazipur et Cumilla, qui sont pleinement opérationnels depuis la nomination de juges et la désignation de représentants des employeurs et des travailleurs. Ils ont été installés dans des locaux permanents, du personnel d'appui a été recruté et formé, et ils ont été dotés des moyens financiers et logistiques nécessaires. Si la proposition d'établir un tribunal du travail dans le district de Faridpur n'a pas été jugée viable, un nouveau tribunal a en revanche été créé à Mymensingh, même si la feuille de route initiale ne le prévoyait pas.

3.3.3. *Procéder à la 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) au sein de la Cour d'appel du travail, ainsi que le recrutement du personnel d'appui nécessaire. Cette dernière proposition concernant l'affectation d'un nouveau juge et le recrutement de trois personnes chargées de fournir des services d'appui a été communiquée à la Division du Cabinet le 3 mars 2025. Elle a été approuvée par le Comité de la réforme administrative le 4 juin 2025. Le recrutement du personnel d'appui demandé a été effectué et la procédure de nomination du nouveau juge (membre) est en cours.

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*

L'OIT a lancé le projet en faveur de la promotion du travail décent au Bangladesh, qui est axé sur l'amélioration de l'efficacité des organes judiciaires dans le traitement des affaires. Il s'agit notamment de mettre au point un système en ligne de gestion des affaires et de mener des initiatives en vue de renforcer les capacités des juridictions en complétant la formation du personnel. Un prototype de système numérique de gestion des affaires (D-CMS) sera déployé dans un ou deux tribunaux du travail en juillet 2026 au plus tard. Pour mettre ce dispositif au point: 1) un cahier des charges a été approuvé; 2) une équipe interministérielle a été créée; 3) les propositions reçues à la suite de l'appel d'offres sont en cours d'examen en vue de la sélection d'un fournisseur.

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

Afin d'améliorer les installations des tribunaux, qui siégeaient dans des locaux provisoires, le ministère du Travail et de l'Emploi les a transférés vers des locaux permanents.

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, le DOL a créé en son sein une cellule de conciliation et d'arbitrage composée de trois membres en vue d'assurer le secrétariat des conciliateurs et du collège d'arbitres. De 2013 à décembre 2025, le DOL a reçu 116 demandes de conciliation: 108 de ces cas ont abouti à un règlement du conflit, 3 sont toujours en cours d'examen et il a été mis fin à la procédure dans les 5 cas restants.

La loi sur le travail du Bangladesh prévoit la création d'une autorité indépendante chargée de mettre en œuvre des mécanismes de règlement extrajudiciaire des différends. Le gouvernement organise actuellement des consultations tripartites en vue d'élaborer la réglementation pertinente. Lorsque celle-ci aura été établie, toutes les procédures de conciliation et d'arbitrage seront menées sous la direction de l'autorité de règlement extrajudiciaire qui aura été désignée.

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

À l'issue de plusieurs ateliers et consultations tripartites organisés entre 2021 et 2023 avec l'appui de l'OIT, la procédure standard de conciliation a été finalisée par le Conseil consultatif tripartite national le 2 février 2023. Elle a été annoncée par avis du ministère du Travail et de l'Emploi le 16 juillet 2023. Les conflits du travail sont désormais réglés par des 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 élabore, en collaboration avec l'OIT, une procédure d'arbitrage standard. Le projet élaboré doit à présent être aligné sur les nouvelles dispositions introduites récemment dans la loi sur le travail, qui prévoient la création d'une autorité indépendante pour la mise en œuvre de mécanismes de règlement extrajudiciaire des différends.

3.4.5. *Constituer un collège d'arbitres*

Le DOL élabore, en collaboration avec l'OIT, des directives pour le règlement des conflits du travail à l'intention des arbitres. Le projet élaboré doit à présent être aligné sur les nouvelles dispositions introduites récemment dans la loi sur le travail, qui prévoient la création d'une autorité indépendante pour la mise en œuvre de mécanismes de règlement extrajudiciaire des différends. Une fois les directives approuvées, les mesures voulues 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*

En octobre 2025, la conférence tripartite de haut niveau a tenu sa quatrième session sur la question de l'efficacité du dialogue social pour promouvoir des réformes du travail inclusives et durables au Bangladesh. Cette session a permis de comparer différentes expériences en

matière d'élaboration de systèmes efficaces de règlement des conflits du travail. Elle a mis en lumière les enseignements à tirer des modèles internationaux et leur pertinence pour renforcer le cadre de règlement extrajudiciaire des différends au Bangladesh.

Un projet général de mécanisme indépendant de règlement extrajudiciaire des différends a été établi sur la base des dispositions de la loi sur le travail modifiée. Le mécanisme proposé vise à intégrer dans le cadre de l'administration du travail un processus systématique, transparent et participatif de conciliation et de médiation qui soit conforme aux meilleures pratiques internationales.

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*

En septembre 2025, un cours de certification sur la conciliation et la médiation en cas de conflit du travail a été organisé conjointement par l'OIT et le ministère du Travail et de l'Emploi. Son objectif était de promouvoir des pratiques équitables, efficaces et participatives en matière de règlement des différends, et, ce faisant, de favoriser des relations professionnelles harmonieuses et la réalisation du travail décent au Bangladesh.

Grâce aux efforts conjugués du ministère du Travail et de l'Emploi, du DOL, du DIFE et de l'OIT, cette initiative permet la constitution d'un vivier de 24 conciliateurs et médiateurs professionnels à même de favoriser l'harmonie au travail, la justice sociale et des relations professionnelles durables au Bangladesh.

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*

Le DOL, la police industrielle et la BEPZA mènent régulièrement des campagnes de sensibilisation à l'intention des agents de sécurité des usines, des policiers et des employeurs afin de prévenir la violence, le harcèlement, les pratiques déloyales en matière de travail et les activités antisyndicales.

Pendant la période allant de juillet 2020 au 30 décembre 2025, le DOL a formé 57 470 travailleurs, cadres et fonctionnaires, en organisant des cours de sensibilisation des travailleurs d'une durée de cinq jours ainsi que des cours concernant les relations professionnelles sur une période de quatre semaines, qui ont été dispensés par ses instituts des relations professionnelles et ses centres de protection des travailleurs. Près de 42 pour cent des participants étaient des femmes. Ces cours portaient notamment sur la sensibilisation à la violence, au harcèlement, aux pratiques déloyales en matière de travail et aux activités antisyndicales et sur la prévention de ces agissements. En outre, de 2021 à 2025, 20 ateliers de sensibilisation en tout ont été organisés à l'intention des agents de la police industrielle de Narayanganj, Gazipur, Chittagong, Khulna et Dhaka. D'une durée de cinq jours, ces ateliers, qui portaient sur le recours minimal à la force et le respect des droits des travailleurs dans le cadre des manifestations de travailleurs, ont été suivis par 700 agents de la police industrielle.

Police industrielle: La police industrielle a formé --- de ses agents entre janvier et décembre 2025. Ces cours de formation portaient notamment sur les droits de l'homme, la sensibilisation aux questions de genre, les relations professionnelles, la sécurité et la santé au travail et la responsabilité sociale (<https://iphq.police.gov.bd/training>). La police industrielle élabore actuellement un manuel de formation sur les droits des travailleurs et les droits de l'homme.

La **BEPZA** organise régulièrement des formations et des programmes de sensibilisation à l'intention des travailleurs, des employeurs et cadres, du personnel de sécurité et des membres de la police industrielle du Bangladesh. De janvier à septembre 2025, elle a formé au total 12 162 personnes, dont des travailleurs, des employeurs ou des cadres, du personnel de sécurité et des membres de la police industrielle, dans des domaines tels que 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 des travailleurs, la prévention de la violence et du harcèlement, le dialogue social, la coopération efficace sur le lieu de travail, la sécurité incendie et la santé et l'hygiène.

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 l'OIT via le programme Better Work Bangladesh, 25 inspecteurs (agents des secteurs social et environnemental, médecins, ingénieurs et 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 et la négociation collective fondée sur les meilleures pratiques en matière de relations professionnelles, ainsi que la promotion des systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail. Les formateurs continueront d'appliquer le 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 mise à jour par l'ensemble des instituts des relations professionnelles et des centres de protection des travailleurs, qui renseignent des rubriques concernant notamment les nom, titre, usine, syndicat d'origine, âge et sexe des participants.

En mars 2023, la **BEPZA** a créé une base de données en ligne (<https://bepza.gov.bd/training-database>) dans laquelle sont enregistrées des informations sur les participants aux formations, ventilées notamment par nom, titre, usine, association de protection des travailleurs, âge et sexe. Le registre des formations est en même temps tenu à jour manuellement.

De même, la police industrielle tient à jour une base de données (<https://iphq.police.gov.bd/training>) sur les formations dispensées au personnel de la 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 pertinents chargés de faire respecter la loi

Le 1^{er} décembre 2023, la police industrielle a publié un recueil rédigé en bengali rassemblant l'ensemble des lois, règles et règlements pertinents concernant le recours minimal à la force et les sanctions et peines encourues en cas de violation. Ce recueil vise à mieux faire comprendre les mesures normatives applicables aux membres de la police industrielle et des 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 des travailleurs, y compris les droits syndicaux et les libertés civiles, pendant les manifestations de travailleurs

Les instituts des relations professionnelles du DOL à Gazipur, Khulna et Chittagong organisent des sessions de formation concernant les droits des travailleurs sur le lieu de travail qui sont destinés aux agents de la police industrielle. Depuis janvier 2025, ils ont organisé cinq sessions de formation à l'intention des membres de la police industrielle et d'autres organismes chargés de faire respecter la loi. Ils continuent d'offrir des formations sur le droit du travail et la législation relative aux droits de l'homme.

Le DOL s'emploie à sensibiliser le personnel de la police industrielle en organisant des séminaires sur le recours minimal à la force et le respect des droits des travailleurs pendant les manifestations de travailleurs. Le personnel de la police industrielle de Dhaka, Gazipur et Narayanganj participe régulièrement à ces séminaires. Dans le cadre du projet de l'OIT visant à faire progresser le travail décent au Bangladesh, le DOL organise des formations, des ateliers, des séminaires et des discussions de groupe pour améliorer les procédures d'enquêtes et de règlement concernant les cas de violence, de harcèlement, de pratiques déloyales en matière de travail et d'activités antisyndicales.

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>. La police industrielle élabore actuellement un manuel de formation sur les droits des travailleurs et les droits de l'homme.

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

Des formations et des conseils sont régulièrement dispensés aux personnels du DOL chargés de traiter les plaintes faisant état de discrimination antisyndicale et de pratiques déloyales en matière de travail.

Pour renforcer la capacité des institutions à promouvoir des pratiques de travail équitables et le respect de la liberté syndicale des travailleurs et des droits y afférents, le DOL a organisé, en collaboration avec l'OIT, deux ateliers de renforcement des capacités consacrés aux pratiques déloyales en matière de travail et à la discrimination antisyndicale, tenus respectivement du 26 au 28 juin et du 15 au 17 août 2025.

Ces initiatives s'inscrivent dans le cadre des activités de coopération technique que l'OIT continue de mener au titre de son projet visant à faire progresser le travail décent au Bangladesh, dont l'objectif est de mettre les mécanismes de contrôle nationaux en conformité avec les normes internationales du travail, en particulier 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. Le DOL 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 ceux-ci*

Les fonctionnaires du DOL communiquent régulièrement des informations sur les droits des travailleurs lors des assemblées générales des syndicats, notamment sur la procédure de dépôt de plainte et les voies de recours ouvertes pour demander réparation en cas de violation. Si un employeur ne se conforme pas aux mesures correctives recommandées, le tribunal du travail peut être 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 dans le cadre des procédures standard applicables aux pratiques déloyales en matière de travail et à la discrimination antisyndicale.

4.2.3. *Continuer de sensibiliser les responsables, les employeurs et le personnel de sécurité aux moyens de faciliter les enquêtes*

Par l'intermédiaire de ses instituts des relations professionnelles et de ses centres de protection des travailleurs, le DOL organise à l'intention des agents de sécurité des usines, des responsables et des employeurs une formation présentant les grands principes du traitement des plaintes et des enquêtes. Des informations sur le nombre de formations dispensées par les instituts des relations professionnelles et les centres de protection des travailleurs sont fournies sous les mesures 2.2 et 4.1.1. La police industrielle continue de dialoguer avec les employeurs et les responsables d'usine pour sensibiliser le personnel de sécurité à la prévention de la violence et faciliter les enquêtes sur les allégations d'actes de violence et de harcèlement. Des précisions sur ces activités sont données dans la partie consacrée à la mesure 4.1.4.

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) en la matière*

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 supervisent le traitement des affaires, dont celles qui concernent des allégations d'actes de violence et de harcèlement commis contre des travailleurs. Les organes judiciaires, les services du ministère public et les organismes chargés de faire respecter la loi bénéficient régulièrement de formations visant à améliorer leur capacité à traiter efficacement les affaires et plaintes de ce type.

Par ailleurs, les actes de violence et de harcèlement fondés sur le genre qui sont commis dans le monde du travail représentent toujours un obstacle majeur à la réalisation de l'objectif du travail décent et de l'égalité. Conscient de cette difficulté, le DOL, en collaboration avec l'OIT, a organisé un atelier de trois jours pour faire mieux comprendre ce phénomène, qui s'est tenu du 10 au 12 octobre 2025. De nouvelles dispositions ont été introduites dans la loi nationale sur le travail pour interdire toutes les formes de violence et de harcèlement sur le lieu de travail. Ces nouvelles dispositions seront présentées dans le cadre des cours de formation organisés à l'avenir.

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*

Les plaintes pour discrimination antisyndicale sont traitées conformément à une procédure standard assortie de délais précis. Le ministère de l'Intérieur forme les membres de la police industrielle et des organismes pertinents chargés de faire respecter la loi pour les sensibiliser à la question des actes de violence et de harcèlement commis contre des travailleurs, en veillant à ce que des enquêtes approfondies soient menées sur de tels actes, notamment ceux commis 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 règlement. Au 5 février 2026, ce comité s'est réuni cinq fois. De plus, le ministère des Questions juridiques, de la Justice et des Affaires parlementaires s'emploie activement à faciliter le règlement des affaires en instance dans les meilleurs délais et dans le respect des exigences d'une procédure régulière.

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*

La mise en œuvre de mesures dissuasives contre la discrimination antisyndicale et les pratiques déloyales en matière de travail figure au premier rang des priorités du gouvernement du Bangladesh. À l'issue de discussions approfondies au sein du Conseil consultatif tripartite national, un consensus s'est dégagé en faveur de la modification de l'article 291(1) de la loi sur le travail du Bangladesh de 2006. Cet amendement récent a permis de tripler le montant des amendes applicables, témoignant d'un engagement ferme en faveur du renforcement de l'application de la loi et de la promotion de pratiques de travail équitables.

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 traitées dans les délais prescrits par les procédures standard. De janvier 2020 à décembre 2025, le DOL a été saisi de 131 plaintes, dont 120 ont été réglées: 118 dans le cadre d'une procédure amiable et 2 devant les juridictions du travail. Les enquêtes concernant les 11 plaintes restantes se poursuivent. Toutes les informations sur les procédures relatives à ces

affaires 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 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. Ce comité s'est réuni à trois reprises.

En 2024, au terme de consultations tripartites approfondies, une augmentation annuelle supplémentaire de 4 pour cent a été recommandée et approuvée pour le secteur du prêt-à-porter. Ainsi, au lieu de la précédente augmentation de 5 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.

La modification de 2025 de la loi sur le travail du Bangladesh a ramené l'intervalle de révision du salaire minimum de cinq à trois ans.

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

Afin de renforcer la négociation collective, de favoriser des relations professionnelles harmonieuses entre les parties et de bâtir un système de dialogue social solide, une disposition visant à instaurer un forum national de dialogue social a été introduite dans le cadre du processus d'amendement en cours.

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 choisi 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.

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. Le bureau de pays de l'OIT prévoit de fournir une assistance technique pour la mise en œuvre du plan d'action.

En 2025, les mesures suivantes ont été mises en œuvre: 1) deux formations sur les principes fondamentaux du dialogue social tripartite et sur les questions de genre ont été dispensées aux membres du Conseil consultatif tripartite national, du Conseil consultatif tripartite du prêt-à-porter, du Conseil des salaires minima et de l'unité du Conseil consultatif tripartite; 2) un appui logistique a été apporté au Conseil des salaires minima pour l'organisation de ses réunions et la tenue de ses registres; 3) le Forum tripartite de dialogue

social a été intégré à la loi sur le travail du Bangladesh; 4) une conférence sur le dialogue social a été organisée, permettant un partage d'expériences et l'élaboration d'un 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 l'OIT 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. L'OIT a conçu un projet global à cette fin.

Les 8 et 9 octobre 2025, une conférence tripartite de haut niveau de deux jours, organisée conjointement par le ministère du Travail et de l'Emploi et l'OIT, a servi de plateforme nationale pour la promotion d'un dialogue social efficace, inclusif et durable au Bangladesh. La conférence a permis d'acter un consensus sur l'élaboration d'une feuille de route pour le projet de forum national tripartite de dialogue social, ainsi que sur l'organisation de réunions d'examen régulières dans le cadre du projet visant à faire progresser le travail décent dans le pays.

Le 1^{er} décembre 2024, le ministère du Travail et de l'Emploi ainsi que les partenaires sociaux (le Comité national de coordination pour l'éducation des travailleurs et la Fédération des employeurs du Bangladesh) ont signé une déclaration commune tripartite réaffirmant leur engagement d'un système national de relations professionnelles plus solides et harmonieuses. Signée en présence de la Sous-directrice générale du BIT, cette déclaration engage les parties à réformer le cadre de règlement extrajudiciaire des différends et à mettre en place des mécanismes de conciliation et d'arbitrage dotés des ressources et des capacités nécessaires, au moyen de réformes législatives et institutionnelles, conformément aux normes internationales du travail.

La modification de 2025 de la loi sur le travail du Bangladesh a élargi le champ du dialogue social en permettant la participation des confédérations nationales et en prévoyant la création d'un forum national de dialogue social.

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 l'OIT, en vue d'une éventuelle transposition au niveau national*

La mise en œuvre à titre expérimental du régime d'assurance contre les accidents du travail dans le secteur du prêt-à-porter a débuté en juin 2022 avec l'appui de l'OIT. Un conseil de gouvernance tripartite (présidé par le secrétaire du ministère du Travail et de l'Emploi) a été instauré, ainsi qu'un sous-comité tripartite de sélection des bénéficiaires. Le 1^{er} juin 2023, les travailleurs ont commencé à bénéficier de prestations complémentaires à long terme au titre de ce régime pilote. Au 31 décembre 2024, 128 bénéficiaires étaient inscrits et recevaient des prestations mensuelles conformes aux normes internationales. Le régime pilote couvre l'ensemble des 4 millions de travailleurs du secteur du prêt-à-porter tourné vers l'exportation. Plus de 60 marques y ont volontairement adhéré et y contribuent chaque année. Le régime couvre également les accidents de trajet et a été étendu aux usines des ZFE.

Dans le cadre de la modification de 2025 de la loi sur le travail du Bangladesh, des dispositions ont été introduites en vue de généraliser le régime d'assurance contre les accidents du travail au niveau national à l'issue de la phase pilote expérimentale, qui doit s'achever en 2027. À cette fin, un cadre national est en cours d'élaboration, en consultation

avec diverses parties prenantes et sur la base des enseignements tirés du projet pilote, avec l'appui du projet dédié de l'OIT.

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, seuls les chômeurs et les travailleurs indigents de ces trois secteurs recevaient des prestations en espèces. La politique a été révisée le 19 juin 2023 afin d'étendre les prestations de chômage à l'ensemble des secteurs tournés vers l'exportation. Au titre de ce programme, une allocation de 3 000 taka était versée pendant une période de trois mois. En juin 2025, les directives du programme ont de nouveau été révisées pour inclure les travailleurs ayant perdu leur emploi pour des raisons diverses. Le programme, désormais intitulé «Programme de protection des chômeurs», prévoit l'octroi d'une aide mensuelle en espèces de 5 000 taka aux travailleurs des secteurs tournés vers l'exportation au chômage et remplissant les conditions requises, pour une durée maximale de 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. L'OIT contribue à l'élaboration d'une feuille de route pour la mise en place de ce régime au Bangladesh.

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. La modification de 2025 de la loi sur le travail a permis de revaloriser considérablement les prestations de maternité, en portant notamment la durée du congé de cent douze à cent vingt jours.

► Annexe 1

Question	Principaux éléments	Articles pertinents
Élargissement du champ d'application de la loi sur le travail	Extension des droits en matière d'indemnisation, d'activités syndicales et de règlement des différends aux travailleurs domestiques, aux travailleurs agricoles et aux travailleurs des organisations à but non lucratif	1(4)
Interdiction de l'établissement de listes noires	Nouvel ajout	2(78)
	L'établissement de listes noires est considéré comme une pratique déloyale en matière de travail	195(1)(m)
	Nouvel ajout	2(79)(80)(81)
	Définition	332A
Lutte contre le travail forcé	Processus de traitement des cas	332A
	Nouvel ajout	(82), 345C
Lutte contre la discrimination	Lutte contre le travail forcé	(82), 345C
	Égalité femmes-hommes	332A
	Discrimination salariale	345(1)
Indemnisation	Discrimination fondée sur le genre, la caste ou la religion	345A, 345B
	Nouvel ajout et révision	12(8), 16, 28(4)
	Indemnités en cas d'interruption du travail, de licenciement et de retraite	196(B)(1) 317(4)(B)
Inspections inopinées	Pratiques déloyales en matière de travail et discrimination antisyndicale	196(B)(1) 317(4)(B)
Sécurité et santé au travail	Nouvel ajout	S 319(1)(A)
Facilitation de l'octroi de licences	Nouvel ajout et révision	S 61A, 81, 82, 85, 90A 309(1)(A), 309(1)(B)
Prolongation des prestations de maternité	Augmentation de la durée de validité des licences d'un an à cinq ans	326(1)(B)
Bien-être des travailleurs	Allongement du congé de maternité de 112 jours à 120 jours	46, 47
Bien-être des travailleurs	Répartition égale des ressources du fonds de participation	242(1)
Bien-être des travailleurs (logement)	Fonds de prévoyance	264(1), 264(10)
Détermination des salaires minima	Possibilité de conserver un logement mis à disposition pendant une période pouvant atteindre six mois à compter de la date de cessation d'emploi	32(1)
	Révision tous les trois ans plutôt que tous les cinq ans	S 139(6)

Question	Principaux éléments	Articles pertinents
Généralisation du régime d'assurance contre les accidents du travail	Établissement du régime d'assurance contre les accidents du travail	151A
Établissement d'une autorité de règlement extrajudiciaire des différends	Autorité de règlement extrajudiciaire des différends	2(83), 151A, 348C
Liberté syndicale et négociation collective	Création d'associations pour le personnel administratif et le personnel de direction	175(2), 176AA
	Suppression de la disposition relative aux réunions du Comité exécutif	179(1)(m)
	Augmentation du nombre de syndicats autorisés, qui passe de trois à cinq	179(5)
	Suppression des peines de prison pour participation à des activités de syndicats non enregistrés et double appartenance syndicale	299, 300
	Assouplissement de l'exigence relative à l'approbation du Directeur général de la Direction du travail	182(1)
	Création d'un comité au sein du ministère du Travail et de l'Emploi	182(8)
	Remplacement du seuil de 30 pour cent par un seuil de 20 personnes dans le cas d'un groupe d'établissements	183(6)
	Interdiction des représailles	196(1)(A)
	Négociation collective aux niveaux national et sectoriel et au niveau des confédérations	203(4), 203A
Simplification des règles relatives aux syndicats	Suppression de l'exigence relative aux adresses	178(2)(3)
	Communication du nombre de travailleurs dans le cadre de la demande d'enregistrement	178(2)(5)(A)
	Tenue d'une assemblée générale	178(2)(B)
	Communication de la résolution autorisant le président et le secrétaire général à présenter une demande d'enregistrement	178(2)(C)
	Allongement du mandat des dirigeants de deux ans à trois ans	179(1)(j)
Droit de grève	Droit accordé à l'issue d'une période de deux ans (au lieu de trois) dans le cas des nouvelles entreprises financées par des fonds étrangers	211(8)
Établissement d'une procédure standard	Procédure standard de gestion des plaintes	196(B)(2)
Renforcement du dialogue social	Création du Forum national de dialogue social	348(b)

Question	Principaux éléments	Articles pertinents
Renforcement des sanctions	Pratiques déloyales en matière de travail et discrimination antisyndicale	291(1), 291(3) 291(4)
	Travail des enfants	284, 285
	Congé de maternité	286
	Salaire inférieur au salaire minimum	289
	Lock-out illégal	294(2)
	Discrimination, violence et harcèlement	307A
	Travail forcé	307B

