

## Informations communiquées par les gouvernements sur l'application de conventions ratifiées

**Bangladesh**

Convention n° 87

### **Bangladesh**

#### **Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948**

**Bangladesh** (ratification: 1972). Le gouvernement a communiqué les informations écrites ci-après.

Le cas du Bangladesh relatif à l'application de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, a été examiné à plusieurs reprises par la Commission de l'application des normes (CAN), l'examen le plus récent datant de 2013, avec des suivis en 2015 et 2016. La 105<sup>e</sup> CIT a été suivie d'une série de réunions et de consultations avec les mandants tripartites afin d'échanger et de discuter de leurs préoccupations à propos des droits au travail telles qu'elles s'expriment dans les conclusions et le paragraphe spécial de la CAN. Une commission a été créée lors d'une réunion du Conseil consultatif tripartite (CCT) pour examiner le paragraphe spécial de l'OIT et recommander des actions à prendre. Cette commission a déposé son rapport accompagné d'un ensemble d'actions destinées à remédier aux questions de travail énoncées dans le paragraphe spécial qui a été discuté à la réunion du CCT du 14 mai 2017.

Les actions entamées par le gouvernement à propos des principales préoccupations exprimées cette année par la commission d'experts sont décrites ci-dessous:

#### ***Loi sur le travail dans les ZFE du Bangladesh***

Afin de répondre aux attentes de la commission d'experts de l'OIT à propos de la législation régissant les **ZFE**, dans une démarche sans précédent, le projet de loi que le cabinet avait approuvé et communiqué au Parlement en vue de son adoption (commission permanente pour le droit, la justice et les affaires parlementaires) a été retiré par le gouvernement et il fera l'objet d'une révision complète afin de s'assurer de sa conformité avec les conventions fondamentales de l'OIT auxquelles le Bangladesh est partie. A la lumière des recommandations exprimées par l'OIT, il est envisagé de supprimer les chapitres IX, X et XV en faisant référence au chapitre XIII de la BLA et en instituant de la sorte le droit à la liberté syndicale pour tous les travailleurs. Lors de la révision de la loi sur le travail dans les ZFE, les questions relatives à l'administration et à l'inspection, à toutes les lois applicables seront étudiées attentivement pour tenir compte des préoccupations exprimées. Un projet de nouvelle loi sur les ZFE sera diffusé d'ici novembre 2017 après

---

consultation de l'OIT. Le caractère exceptionnel de ces décisions reflète le haut degré de confiance qui imprègne la relation entre le Bangladesh et l'OIT.

En mai 2017, au total, 232 WWA (CBA) étaient constituées. Toutes les WWA (CBA) enregistrées dans des ZFE exercent leurs activités en toute liberté et sans aucune ingérence. Au cours des quatre dernières années, les WWA des ZFE ont déposé 351 cahiers de revendications et toutes les revendications ont été traitées à l'amiable et des accords ont été signés en conséquence, ce qui montre que les travailleurs des ZFE jouissent du droit d'organisation et de négociation collective.

Il est judicieux d'indiquer que, dans les ZFE, 60 conseillers-inspecteurs sociaux, 30 conseillers-inspecteurs environnementaux, 45 agents de relations professionnelles et 129 ingénieurs contrôlent en permanence les questions de conformité dans les usines des ZFE. Le module d'inspection des ZFE a été élaboré par l'International Finance Corporation en collaboration avec la Bangladesh Export Processing Zones Authority. Chaque ZFE a son poste d'incendie et une bonne équipe de pompiers dirigée par le directeur du Département de lutte contre l'incendie et de la défense civile du Bangladesh.

Par ailleurs, 3 conciliateurs et 3 arbitres sont appelés à traiter des cas de pratiques déloyales du travail. En outre, 8 tribunaux du travail et 1 cour d'appel du travail ont été désignés pour connaître des conflits du travail dans les ZFE. Au mois de mai 2017, un total de **161** cas avaient été introduits dont **86** ont abouti.

### ***Consultation des partenaires sociaux en vue de la révision de la BLA de 2006***

De nombreux amendements à la loi sur le travail au Bangladesh de 2016 (BLA) ont été adoptés en 2013 après de larges consultations avec les parties prenantes concernées. Le Bureau de pays de l'OIT pour le Bangladesh a également été associé à l'ensemble du processus. Afin d'obtenir un retour d'information des travailleurs, des employeurs et du BIT, des consultations tripartites ont eu lieu pour essayer de dégager un consensus sur l'amendement. Au cours de ce processus, 87 articles ont été modifiés et certains articles nouveaux ont été ajoutés à la version modifiée.

Le gouvernement est déterminé à prendre les mesures nécessaires pour revoir la loi sur le travail au Bangladesh en fonction des observations de la commission d'experts de l'OIT. Le **Comité technique tripartite**, qui a récemment vu le jour et se compose de représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs, a été chargé d'apporter sa contribution à cette révision et la question a déjà été discutée lors des réunions du comité qui se sont tenues cette année. Les sujets de préoccupation de la commission d'experts de l'OIT seront examinés et pris en compte par le comité technique sur base d'un consensus tripartite compte tenu du niveau de développement industriel, des conditions socio-économiques et de la capacité institutionnelle du pays. La loi sur le travail au Bangladesh s'appliquant à beaucoup de secteurs, une large consultation des parties prenantes s'impose. Toutefois, les mesures prises à ce jour traduisent les intentions positives du gouvernement qui veut concrétiser les amendements nécessaires en étroite concertation avec le BIT et se pencher sur un avant-projet avant décembre 2017.

### ***Réglementation du travail du Bangladesh (BLR)***

**Clarification de l'article 167(4):** Cet article traite du droit de créer un syndicat de travailleurs agricoles. Auparavant, les travailleurs agricoles n'avaient pas le droit de créer de syndicats. Depuis la modification de la BLA de 2006, en 2013, les travailleurs agricoles jouissent de ce droit. Au titre de l'article 167(4), les travailleurs de l'agriculture peuvent former un groupe d'établissement. Cet article stipule que le seuil fixé pour créer un syndicat

---

est de 400 travailleurs agricoles. Il est à noter que la question a déjà été réglée par un avis publié au journal officiel sous la référence S.R.O. n° 02-ain/2017 en date du 5 janvier 2017.

**Révision d'autres articles:** La suite de la révision de la BLA est en cours. Dans le cadre de la modification de la loi, il se pourrait que les articles de la BLR soient actualisés.

### ***Information sur la discrimination antisyndicale et les pratiques déloyales du travail***

La loi sur le travail au Bangladesh de 2006 (BLA 2006) (amendée en 2013) comporte des dispositions spécifiques pour la protection des activités syndicales. La discrimination antisyndicale et les pratiques déloyales du travail sous toutes leurs formes sont des violations de la loi qui exposent à des poursuites judiciaires. Le ministère du Travail est habilité à recevoir les plaintes pour pratiques déloyales du travail. Suivant les dispositions de la loi sur le travail, chaque travailleur ayant subi un préjudice peut porter plainte et réclamer réparation auprès du ministère du Travail contre la direction pour activités antisyndicales ou pratiques déloyales du travail. Chaque plainte reçue par le ministère est traitée en temps utile. A titre d'exemple, entre 2013 et 2016, **93** plaintes pour pratiques déloyales du travail ont été déposées auprès du directeur adjoint du travail à Dhaka. Sur ce total, **80** plaintes ont reçu une solution, **35** procédures ont été entamées au pénal et 45 plaintes ont été réglées à l'amiable, 13 étant encore à l'enquête. Le taux de règlement était relativement élevé en 2016, tous les **71** cas ayant été réglé, soit un taux de **100 pour cent**.

### ***Base de données publique sur la discrimination antisyndicale et les pratiques déloyales du travail***

Depuis peu, des cas détaillés de discrimination antisyndicale ou de pratiques déloyales du travail sont publiés sur le site Web du ministère du Travail afin de rendre le processus plus transparent et ouvert au public. A l'heure actuelle, **69** cas peuvent être consultés, dont **46** sont clos et **23** en cours.

### ***Renforcement des capacités des agents de l'administration du travail pour traiter les cas de discrimination antisyndicale***

Des programmes de formation intensive sont dispensés au titre du «dialogue social et relations professionnelles harmonieuses» (projet SDIR) avec l'aide de la Suède et du Danemark et l'assistance du BIT. Afin de mettre en place un système d'arbitrage et de conciliation crédible, efficace et transparent, ce projet propose une formation spécialisée aux agents du ministère du Travail. Il a déjà organisé **20** cours de renforcement des capacités pour le traitement des cas de discrimination antisyndicale ou de pratiques déloyales du travail, à l'intention de **125** fonctionnaires, **33** juges, **30** juristes et **166** employeurs. Dans le cadre d'un mémorandum d'accord, des agents de l'administration du travail suivent des formations au traitement des plaintes et à la conciliation à l'institut de formation Nunian de Singapour. D'autres cours sur le même sujet sont également dispensés dans **4** (quatre) instituts de relations professionnelles (IRI) du gouvernement auxquels ont participé à ce jour **50** fonctionnaires.

---

## ***Sensibilisation et renforcement des capacités des travailleurs et des employeurs en matière de dialogue social***

Des programmes de formation ordinaires sont également organisés dans **4** (quatre) instituts de relations professionnelles (IRI) et **29** centres de protection des travailleurs relevant du ministère du Travail. Dans la période 2016-17, quelque 11 000 participants ont reçu une formation au sein de ces institutions. Le projet **SDIR** apporte également un soutien dans les domaines suivants: renforcement des capacités des travailleurs et des employeurs en matière de dialogue social, dans 150 entreprises dans lesquelles des syndicats ont été nouvellement créés; introduction d'une approche systématique de coopération sur le lieu de travail, dans 350 usines de prêt-à-porter de taille moyenne non syndiquées; formation en matière de normes internationales du travail destinée aux cadres intermédiaires de 500 entreprises participantes. Grâce au soutien du projet SDIR, la mise en place d'un «Centre de ressources pour les travailleurs» (CRT) a pu débuter. Ce centre servira de centre d'excellence pour la formation et le renforcement des capacités des travailleurs.

## ***Procédures permanentes de lutte contre la discrimination antisyndicale ou les pratiques déloyales du travail***

Grâce au soutien apporté par le projet SDIR, des procédures permanentes de lutte contre la discrimination antisyndicale ou les pratiques déloyales du travail ont été rédigées. Elles seront adoptées après consultation des parties prenantes concernées. Il est à espérer que ces procédures faciliteront la gestion des cas de discrimination antisyndicale ou de pratiques de travail déloyales, de même que les enquêtes menées à leur sujet, la gestion comme les enquêtes devant être conduites en toute transparence et de façon uniforme. Les procédures permanentes de lutte contre la discrimination antisyndicale seront pilotées dans 500 entreprises, avec le soutien du projet SDIR.

## ***Informations sur le numéro d'appel gratuit mis à la disposition des travailleurs***

Un numéro d'appel gratuit a été mis à la disposition des travailleurs le 15 mars 2015 pour leur permettre de déposer plus facilement plainte. Ce numéro a été mis en place à titre expérimental à l'intention des travailleurs du secteur de l'habillement à Ashulia, une région particulièrement importante pour le secteur de l'habillement. Au total, **226** plaintes ont été déposées par les travailleurs du secteur à Ashulia par le biais de ce numéro, desquelles **142** ont été réglées par les inspecteurs. Les **84** plaintes restantes sont en cours de règlement. La plupart des plaintes concernaient les salaires, des arriérés salariaux et des licenciements.

Si le numéro d'appel gratuit s'adresse aux travailleurs du secteur de l'habillement d'Ashulia, des plaintes reçues d'autres régions géographiques et d'autres secteurs d'activité sont également examinées par le Département de l'inspection (DIFE). Dès qu'il aura tiré suffisamment d'enseignements des opérations pilotes, le gouvernement reproduira et étendra officiellement ce modèle à d'autres régions et secteurs d'activité.

## ***Informations sur l'enregistrement des syndicats***

Les demandes d'enregistrement de syndicats sont examinées en fonction des procédures destinées à créer un environnement permettant à d'authentiques représentants des travailleurs d'établir leurs organisations. S'agissant de la liberté syndicale, les progrès ci-après ont été constatés suite à la modification, en 2013, de la BLA, 2006:

- 
- L'obligation de soumettre la liste des travailleurs à la direction de l'usine avant la constitution de syndicats a été supprimée.
  - Une disposition permettant de solliciter l'appui d'experts externes pour la négociation collective a été ajoutée.
  - Lorsqu'il existe un syndicat unique dans une entreprise, il est autorisé à agir en qualité d'agent de négociation collective.

Grâce à cette modification, le nombre de syndicats enregistrés a considérablement augmenté. Avant, on comptait **132** syndicats dans le secteur de l'habillement. Depuis la modification, un total de **439** nouveaux syndicats ont été enregistrés dans le secteur de l'habillement et, au 30 avril 2017, il y en avait **571**. Le taux d'enregistrement des syndicats dans la division de Dhaka se situe, depuis le début de l'année 2017, à un niveau record de 75 pour cent. Avant la modification, **6 726** syndicats et **161** fédérations syndicales étaient enregistrés dans le pays. Depuis, **1 000** nouveaux syndicats et **14** fédérations syndicales ont été enregistrés. Au 30 avril 2017, on comptait au total **7 726** syndicats enregistrés et **175** fédérations syndicales. Afin de faciliter davantage encore la procédure d'enregistrement des syndicats, un système d'enregistrement en ligne a été mis en place sur le site Web du ministère du Travail.

La procédure d'enregistrement des syndicats est clairement définie par la loi. La loi sur le travail au Bangladesh énonce plusieurs conditions à remplir pour l'enregistrement des syndicats. Si les requérants ne satisfont pas aux critères, les demandes sont rejetées en toute légalité. Depuis 2016, les raisons du rejet d'une demande sont transmises de façon transparente par courrier recommandé dans les **60** jours du refus. Aucune demande d'enregistrement n'est laissée en suspens. Si les prescriptions légales sont respectées, alors l'enregistrement est accordé.

### ***Base de données publique sur l'enregistrement des syndicats***

Depuis peu, les résultats détaillés des demandes d'enregistrement de syndicats sont mis en ligne sur le site Web du ministère du Travail pour rendre le processus plus transparent et accessible au public. A l'heure actuelle, il est possible d'accéder au statut de **171** demandes d'enregistrement de syndicats, dont **129** demandes acceptées et **42** demandes rejetées, sur le site [www.dol.gov.bd](http://www.dol.gov.bd) (sous l'onglet «Database»). Y figurent des informations intéressantes sur la présentation des demandes d'enregistrement et sur les réponses qui y sont apportées, y compris les raisons de leur éventuel rejet. Le Bureau de pays de l'OIT pour le Bangladesh à Dhaka soutient la mise en place de la base de données publique dans le cadre du projet SDIR.

### ***Elaboration de procédures d'exploitation normalisées pour l'enregistrement des syndicats***

En vue d'accélérer le processus d'enregistrement des syndicats, des **procédures d'exploitation normalisées** pour l'enregistrement des syndicats, conçues avec l'assistance du BIT et de la Fair Work Commission (FWC) d'Australie dans le cadre du projet SDIR, ont été adoptées le 17 mai 2017. Grâce à l'introduction de ces procédures, le temps requis pour procéder à l'enregistrement des syndicats a été réduit de cinq jours du côté des autorités. Le projet SDIR a permis la tenue de consultations avec les différents intervenants concernés lors du processus de conception des procédures d'exploitation normalisées. La direction des services du travail a déjà commencé à utiliser les procédures pour l'enregistrement des syndicats, et la formation du personnel interne a débuté. L'adoption des procédures d'exploitation normalisées est un signe supplémentaire évident de la volonté du

---

gouvernement de satisfaire aux normes internationales du travail. Il conviendrait que l'OIT, les partenaires de développement et les intervenants au Bangladesh reconnaissent comme il se doit cette démarche.

Le processus d'enregistrement des syndicats comprend globalement un examen de la requête, des rectifications et une décision sur la demande d'enregistrement. Au préalable, les différentes étapes n'étaient assorties d'aucun délai. Les procédures d'exploitation normalisées prévoient des laps de temps précis dans lesquels chaque activité doit être accomplie. Il est à espérer que ces procédures aideront non seulement à accélérer le processus d'enregistrement, mais en garantiront aussi une plus grande transparence.

### ***Renforcement du ministère du Travail***

Indépendamment des instruments juridiques, l'institution joue un rôle important dans la défense de la liberté d'association. Pour assurer la mise en œuvre efficace de la loi sur le travail au Bangladesh, le gouvernement s'emploie à renforcer le ministère du Travail. A la faveur de cette initiative, ses effectifs passeront de 712 à 921 agents. Ce processus est dans sa phase finale, le consentement du ministère de l'Administration publique (MOPA) et du ministère des Finances ayant déjà été reçu.

### ***Création d'un Conseil consultatif tripartite (CCT) pour le secteur du prêt-à-porter***

Le Bangladesh a ratifié la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, qui est au cœur du dialogue social. Conformément à la convention, un Conseil consultatif tripartite (CCT) a été créé pour traiter les questions du travail à tous les niveaux sectoriels. Qui plus est, étant donné l'importance du secteur du prêt-à-porter, le gouvernement a formé, le 12 mars de cette année, un Conseil consultatif tripartite (CCT) de 20 membres, destiné uniquement au secteur du prêt-à-porter. Le CCT (prêt-à-porter) examinera/suivra la situation globale du travail dans le secteur du prêt-à-porter et conseillera le gouvernement pour instaurer une bonne relation employeurs-travailleurs et pour améliorer la productivité dans le secteur du prêt-à-porter.

### ***Remarques finales***

Le Bangladesh est un pays agricole densément peuplé (1 015 habitants au kilomètre carré) dont environ la moitié de la population active travaille dans des zones rurales. Si des progrès remarquables ont été accomplis dans le secteur du prêt-à-porter qui exige le plus de main-d'œuvre, le développement industriel global du pays en est encore à ses balbutiements. Même le secteur du prêt-à-porter, qui est le plus prometteur, est encore dirigé par la première génération d'entrepreneurs.

Au cours des vingt dernières années, le pays a connu une croissance économique annuelle d'environ 6 pour cent. Malgré ce progrès notable, la pauvreté reste toujours le défi socio-économique le plus important que doit relever le pays. Pour ce qui est du marché du travail, le plus grand défi aujourd'hui est de créer des emplois pour les 2 à 2,2 millions de personnes qui arrivent sur le marché du travail chaque année. Pour leur assurer le plein emploi productif et un travail décent, une croissance économique de 8 pour cent par an est essentielle.

Au Bangladesh, les employeurs et les travailleurs ne sont pas toujours informés de leurs droits et responsabilités. Un engagement accru des mandants tripartites et un engagement continu de l'OIT et des partenaires du développement en matière de planification, de conception et de mise en œuvre des activités promotionnelles sont essentiels à l'instauration d'une culture de relations de travail harmonieuses dans le pays.