

Conseil d'administration

337^e session, Genève, 24 octobre-7 novembre 2019

GB.337/INS/13/1

Section institutionnelle

INS

Date: 29 octobre 2019

Original: anglais

TREIZIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Rapports du bureau du Conseil d'administration

Premier rapport: plainte relative au non-respect par le Bangladesh de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, déposée par des délégués à la 108^e session (2019) de la Conférence internationale du Travail en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT

1. A la 108^e session de la Conférence internationale du Travail, M. Jean-Jacques Elmiger, Président de la Conférence, a reçu une communication portant la date du 20 juin 2019 et signée par cinq délégués travailleurs: M^{me} Akiko Gono (Japon), M^{me} Silvana Cappuccio (Italie), M. Zahoor Awan (Pakistan), M. Antonio de Lisboa Amancio Vale (Brésil) et M. Bheki Ntshalintshali (Afrique du Sud). Cette communication avait pour objet la présentation d'une plainte relative au non-respect par le gouvernement du Bangladesh de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT. Le texte de la plainte est joint en annexe.
2. Pendant une séance plénière de la session susmentionnée de la Conférence, M^{me} Gono a fait une brève présentation de la plainte. Le Président de la Conférence a pris note de la plainte et a déclaré qu'elle serait renvoyée au bureau du Conseil d'administration.

3. L'article 26 de la Constitution de l'OIT dispose ce qui suit:

1. Chacun des Membres pourra déposer une plainte au Bureau international du Travail contre un autre Membre qui, à son avis, n'assurerait pas d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention que l'un et l'autre auraient ratifiée en vertu des articles précédents.
 2. Le Conseil d'administration peut, s'il le juge à propos, et avant de saisir une commission d'enquête selon la procédure indiquée ci-après, se mettre en rapport avec le gouvernement mis en cause de la manière indiquée à l'article 24.
 3. Si le Conseil d'administration ne juge pas nécessaire de communiquer la plainte au gouvernement mis en cause, ou si, cette communication ayant été faite, aucune réponse ayant satisfait le Conseil d'administration n'a été reçue dans un délai raisonnable, le Conseil pourra former une commission d'enquête qui aura pour mission d'étudier la question soulevée et de déposer un rapport à ce sujet.
 4. La même procédure pourra être engagée par le Conseil soit d'office, soit sur la plainte d'un délégué à la Conférence.
 5. Lorsqu'une question soulevée par l'application des articles 25 ou 26 viendra devant le Conseil d'administration, le gouvernement mis en cause, s'il n'a pas déjà un représentant au sein du Conseil d'administration, aura le droit de désigner un délégué pour prendre part aux délibérations du Conseil relatives à cette affaire. La date à laquelle ces discussions doivent avoir lieu sera notifiée en temps utile au gouvernement mis en cause.
4. La plainte concerne des conventions qui ont été ratifiées par le Bangladesh et qui sont toujours en vigueur dans ce pays. Le Bangladesh a ratifié les conventions n^{os} 81, 87 et 98 le 22 juin 1972. Ces conventions sont de ce fait en vigueur au Bangladesh depuis le 22 juin 1973.
5. Au moment du dépôt de la plainte, ses signataires assistaient à la 108^e session de la Conférence en tant que délégués. En vertu de l'article 26, paragraphe 4, de la Constitution de l'OIT, ils étaient de ce fait habilités à déposer une plainte si, de leur point de vue, le Bangladesh n'avait pas adopté de mesures pour assurer de façon satisfaisante l'exécution des trois conventions susmentionnées.
6. Compte tenu de ce qui précède, le bureau a considéré que la plainte était recevable en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT et, sans se prononcer sur le fond, est convenu de confier cette affaire au Conseil d'administration.
7. A ce stade de la procédure, le Conseil d'administration n'est pas en mesure d'examiner la plainte quant au fond. Si une commission d'enquête est nommée, ce dont le Conseil d'administration pourra décider en vertu de l'article 26, paragraphe 4, de la Constitution, il ne sera demandé au Conseil d'administration de prendre des mesures que lorsque la commission d'enquête aura présenté un rapport sur le fond de la plainte.
8. Il convient de rappeler que le Comité de la liberté syndicale a récemment examiné deux plaintes soumises par des organisations de travailleurs alléguant des violations des droits syndicaux au Bangladesh de nature similaire à celles faisant l'objet de la plainte présentée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT et que, à plusieurs reprises, il a appelé l'attention spéciale du Conseil d'administration sur l'extrême gravité et le caractère urgent de l'un de ces cas. Il faut rappeler également que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a communiqué à plusieurs reprises des observations au gouvernement du Bangladesh concernant le non-respect des conventions mentionnées dans la plainte, et que la Commission de l'application des normes de la Conférence a également examiné plusieurs questions concernant le respect, en pratique et en droit, des trois conventions, dernièrement en 2006 pour la convention n^o 98, en 2014 pour la convention n^o 81 et en 2017 pour la convention n^o 87.

9. Conformément à la pratique établie, lorsque le Conseil d'administration nomme une commission d'enquête, les questions soumises aux différents organes de contrôle de l'OIT qui la concernent lui sont transmises. Dans l'attente de l'éventuelle constitution d'une commission d'enquête, les organes de contrôle restent compétents pour examiner les questions soulevées.

Projet de décision

10. *Le Conseil d'administration déclare la plainte recevable et décide de demander 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 décide également d'inscrire cette question à l'ordre du jour de sa 338^e session (mars 2020).*

Annexe

Plainte présentée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT contre le gouvernement du Bangladesh par plusieurs délégués à la 108^e session de la Conférence internationale du Travail

M. Guy Ryder
 Directeur général
 Bureau international du Travail
 4 Route des Morillons
 CH-1211 Genève 22
 Suisse

20 juin 2019

Plainte relative au non-respect par le Bangladesh de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, déposée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT

Nous, soussignés, délégués à la 108^e session de la Conférence internationale du Travail, demandons l'établissement sans délai d'une commission d'enquête contre le gouvernement du Bangladesh en raison de sa systématique et grave inobservation des conventions n° 87, 98 et 81 (toutes ratifiées le 22 juin 1972).

Il ne fait aucun doute que les travailleurs au Bangladesh se heurtent à d'énormes obstacles lorsqu'ils veulent exercer leur droit à la liberté syndicale et leur droit d'organisation et de négociation collective. Ces derniers mois, la police a frappé et arrêté des travailleurs qui faisaient usage de leur droit fondamental à protester pour obtenir une amélioration de leur salaire. En dépit d'appels répétés au gouvernement, celui-ci n'est jamais parvenu, tant s'en faut, à aligner sa législation du travail, notamment la loi sur le travail et la loi sur le travail dans les zones franches d'exportation (ZFE), sur ces conventions.

Les actes de discrimination antisyndicale – violences, menaces, licenciements, etc. – se poursuivent dans une impunité presque totale. Même lorsque les travailleurs parviennent à surmonter ces obstacles, le gouvernement refuse systématiquement d'enregistrer les syndicats pour leur permettre de mener leurs activités de façon légale. Lorsqu'un syndicat existe, la négociation collective reste rare car l'employeur refuse de négocier de bonne foi.

Ces faits sont confirmés par le système de contrôle de l'OIT. La commission d'experts a publié des rapports de plus en plus critiques. Pendant plusieurs années consécutives, la Commission de l'application des normes a suivi de près l'application par le Bangladesh des conventions de l'OIT. En 2016, elle était tellement préoccupée par les violations de la convention n° 87 commises par le gouvernement qu'elle a décidé d'inclure dans son rapport à la Conférence internationale du Travail un paragraphe spécial concernant le Bangladesh. Une mission tripartite de haut niveau de l'OIT s'est aussi rendue dans le pays en avril 2016. Elle a présenté un rapport très critique sur les violations de la liberté d'association, qui confirme les allégations formulées par les syndicats. Dans deux cas récents, le Comité de la liberté syndicale s'est également alarmé des violations graves du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective et a considéré que le cas n° 3203 était «extrêmement grave et urgent».

Les éléments de preuve à l'appui de notre plainte sont présentés ci-après.

1. LA LOI SUR LE TRAVAIL DU BANGLADESH VIOLE LES CONVENTIONS N^{OS} 87 ET 98

En 2013, juste après la catastrophe du Rana Plaza, le gouvernement a introduit des modifications dans la loi sur le travail du Bangladesh (BLA); ces amendements n'ont toutefois pas apporté de véritable réponse aux préoccupations exprimées de longue date par les travailleurs et aux observations des organes de contrôle de l'OIT à propos de la liberté syndicale et de la négociation collective et, à certains égards, ils ont même contribué à faire empirer la situation. Dans son rapport annuel de 2014, la commission d'experts «regrette qu'aucun nouvel amendement n'ait été apporté à la loi sur le travail sur certains aspects fondamentaux».

Dans son rapport annuel de 2018, qui contient ses observations les plus récentes sur le Bangladesh, la commission d'experts a pris note de nouveaux projets d'amendements soumis par le Bangladesh et expliqué à nouveau que «de nombreuses modifications qu'elle demande depuis de nombreuses années n'ont pas été étudiées, ou alors seulement partiellement. A cet égard, la commission insiste à nouveau sur la nécessité de réviser encore la BLA de façon à garantir sa conformité avec la convention [...]» Concernant les conditions minimales de représentativité, la commission d'experts «regrette que les amendements proposés ne répondent pas aux inquiétudes qu'elle exprime depuis longtemps. Elle note avec préoccupation que la légère réduction des conditions minimales de représentativité proposée par le gouvernement a peu de chances d'avoir un impact sur bon nombre d'entreprises, en conséquence de quoi elle ne peut contribuer de façon significative à la constitution en toute liberté des organisations de travailleurs.» La commission d'experts a également noté ce qui, dans les projets d'amendements, rend la loi encore moins conforme, notamment les amendements proposés à l'article 210(10)-(12) qui permettraient au conciliateur de rendre compte d'un conflit de travail à un arbitre, même si les parties sont en désaccord.

Le 24 octobre 2018, le gouvernement a adopté les amendements à la BLA et, une fois de plus, il n'a pas saisi l'occasion de répondre à la plus grande partie des préoccupations relatives à la liberté syndicale et la négociation collective et n'a pas tenu compte de la plupart des observations de la commission d'experts, notamment la quasi-totalité des problèmes que le gouvernement s'est engagé à régler dans la nouvelle loi, d'après ce qu'il a affirmé à la commission d'experts. Le seul amendement qui a été mis en avant par le gouvernement comme preuve des progrès accomplis en matière de liberté syndicale est la réduction du nombre minimum de travailleurs requis pour constituer un syndicat dans un établissement, qui est passé de 30 à 20 pour cent de l'ensemble des travailleurs. Pourtant, cette disposition continue de violer la convention n° 87, malgré l'amendement introduit. Dans la pratique, et en particulier dans les grandes entreprises, il est difficile d'imaginer comment plusieurs centaines de travailleurs pourraient s'organiser et se rassembler pour tenir une réunion de constitution d'un syndicat, comme l'exige la loi aux fins de la demande et de l'obtention de son enregistrement. La BLA réduit également les sanctions à l'encontre des travailleurs, y compris en cas de grève illégale. C'est certes un pas dans la bonne direction, mais le fait que des sanctions pénales allant jusqu'à six mois (au lieu d'un an comme précédemment) aient été maintenues dans la loi constitue une violation de la convention n° 87. Il n'y a pratiquement aucune autre recommandation sur la liberté syndicale et la négociation collective qui ait été touchée.

B. Réglementation du travail du Bangladesh

La réglementation du travail du Bangladesh (BLR) a été édictée par le gouvernement à la fin de l'année 2015, avec deux ans de retard. Bien que la rédaction de cette réglementation ait pris beaucoup de temps, un grand nombre de ses dispositions contreviennent aux conventions n° 87 et 98. Ce qui préoccupe le plus les travailleurs, c'est qu'elle confère aux employeurs un rôle au sein de la Commission électorale des représentants des travailleurs dans les comités de participation des travailleurs. En l'absence de syndicat, ce qui est le cas dans la grande majorité des lieux de travail, les comités de participation des travailleurs nomment les représentants des comités de sécurité. Si un siège de travailleur est vacant au

Comité de sécurité, les employeurs interviennent aussi dans le choix de la personne qui doit être nommée comme représentant travailleur. Il y a de grands risques que ces comités se trouvent sous la domination des représentants de la direction et il ne semble pas y avoir de sanction claire et dissuasive en cas d'ingérence. Sachant que les questions de sécurité ont été au cœur des préoccupations après l'accident du Rana Plaza, la réglementation du travail est très décevante dans la mesure où elle ne permet pas de mettre en place des comités de sécurité légitimes et libres de repérer et de dénoncer des conditions de travail dangereuses pour la sécurité.

La commission d'expert de l'OIT s'est fait l'écho de ces préoccupations, et de bien d'autres, dans ses rapports de 2016 et 2017. En 2018, notant que plusieurs dispositions de la réglementation du travail contrevenaient aux conventions n^{os} 87 et 98, la commission d'experts a conclu que:

En l'absence de tout changement dans les dispositions susmentionnées et rappelant que la Commission de la Conférence a instamment prié le gouvernement de veiller à ce que la réglementation du travail du Bangladesh (BLR) soit mise en conformité avec la convention, la commission réitère sa précédente demande et s'attend à ce que, au cours de la procédure de révision de la BLR, dans laquelle les partenaires sociaux seront impliqués, il soit dûment tenu compte de ses commentaires.

A ce jour, le gouvernement n'a pris aucune mesure visant à amender les graves défaillances contenues dans la réglementation du travail.

2. LES DEMANDES D'ENREGISTREMENT DES SYNDICATS SONT ARBITRAIREMENT REJETÉES

Un des principaux moyens qu'utilise le gouvernement pour priver les travailleurs du droit à la liberté syndicale consiste à refuser d'enregistrer des syndicats pour des raisons totalement arbitraires. De fait, sur les 1 031 demandes d'enregistrement de syndicats que nous avons recensées entre 2010 et 2018, le ministère du Travail en a rejeté 46 pour cent, ce qui représente un taux de rejet extrêmement élevé. Alors que l'enregistrement est supposé être une procédure administrative simple, le greffe des syndicats impose systématiquement de très lourdes conditions qui ne sont prévues dans aucune loi ni règlement.

L'approbation d'une demande d'enregistrement d'un syndicat relève toujours du pouvoir discrétionnaire des services de la Direction commune du travail (JDL). La JDL a rejeté des demandes pour des raisons fabriquées de toutes pièces qui ne figurent nulle part dans la réglementation. Dans d'autres cas, la JDL a rejeté des demandes, même après les corrections apportées à sa demande par les syndicats. Dans un cas, les travailleurs d'une usine ont déposé à plusieurs reprises une demande d'enregistrement d'un syndicat portant la signature de plus de 70 pour cent des travailleurs qui voulaient y adhérer. Malgré cela, le syndicat a vu sa demande rejetée à **cinq reprises** en 2016 et 2017, au prétexte que les signatures ne correspondaient pas exactement. Dans le même temps, le greffe des syndicats approuvait une autre demande émanant d'un syndicat contrôlé par la direction dans la même usine.

Le rapport présenté en 2016 par la mission de haut niveau de l'OIT faisait observer que la procédure d'enregistrement des syndicats allait probablement décourager les syndicats de s'enregistrer. En 2018, la commission d'experts, prenant note des nouvelles procédures standard, a rappelé les préoccupations qui étaient les siennes depuis longtemps:

Observant que le nombre de demandes d'enregistrement rejetées reste élevé et qu'un nombre significatif de rejets n'est pas accompagné d'explications, la commission prie le gouvernement de continuer à prendre toutes les mesures nécessaires pour parvenir à ce que l'enregistrement soit une procédure simple, objective et transparente, n'ayant aucunement pour effet de restreindre le droit des travailleurs de constituer des organisations de leur choix sans autorisation préalable.

Les initiatives récentes, comme l'adoption de procédures standard en 2017, n'ont pas empêché le rejet arbitraire de demandes d'enregistrement. Tant que la corruption et les abus

de pouvoir se poursuivront et que la loi et la réglementation sur le travail ne seront pas réformées, les travailleurs désireux d'enregistrer leur syndicat continueront d'être victimes de pratiques de travail déloyales – menaces verbales, violence physique, licenciements antisyndicaux et accusations pénales fallacieuses, etc.

3. LA DISCRIMINATION ANTISYNDICALE EST MONNAIE COURANTE

Les dirigeants de nombreux syndicats enregistrés après l'accident du Rana Plaza subissent des représailles, parfois violentes, de la part de la direction des entreprises ou de leurs agents. Certains dirigeants syndicaux, battus avec brutalité, ont dû être hospitalisés. Des comités exécutifs entiers ont été licenciés. Dans certains cas, la police, agissant semble-t-il sur l'ordre de la direction de l'usine, a intimidé et harcelé des syndicalistes. L'inspection du travail a réagi avec beaucoup de retard, et la plupart des dirigeants syndicaux ou des travailleurs syndiqués illégalement licenciés en raison de leurs activités syndicales n'ont pas encore été réintégrés, et les employeurs concernés n'ont pas encore été sanctionnés pour ces violations inacceptables. La police ne mène presque jamais d'enquêtes sérieuses sur les cas de violence antisyndicale. Les rares cas où des travailleurs ont été réintégrés s'expliquent par la pression internationale et non par des interventions de l'inspection du travail ou des organes d'application de la législation. Ce constat a été confirmé par les conclusions de la mission tripartite de haut niveau de l'OIT qui, dans son rapport de 2016, a «pris note avec préoccupation des nombreuses allégations de discrimination antisyndicale et de harcèlement des travailleurs [ainsi que] d'inscription sur des listes noires, de transferts, arrestations, détentions, menaces et fausses accusations».

a. Violences

Depuis des années, les syndicats dénoncent les nombreux actes de violence dirigés contre des travailleurs et des syndicalistes, certains étant même tués pour leurs activités syndicales. Les actes criminels sont souvent commis par des dirigeants d'usines, des hommes de main et des policiers, mais les autorités ne font rien pour enquêter ou poursuivre les responsables. Même l'affaire du meurtre d'Aminul Islam, largement médiatisée, n'a toujours pas été complètement élucidée. Les travailleurs dénoncent également des représailles contre des activistes sur le lieu de travail, sous forme de violence fondée sur le genre, dont les victimes sont principalement des travailleuses et des femmes syndicalistes.

Il n'est donc pas surprenant que la commission d'experts se dise, en 2018:

[...] profondément préoccupée par la poursuite de la violence et de l'intimidation dont souffrent les travailleurs. Elle insiste à cet égard sur le fait qu'un mouvement syndicaliste réellement libre et indépendant ne peut se développer que dans un climat exempt de violence, de pression et de menaces d'aucune sorte à l'encontre des dirigeants et des membres de ces organisations.

b. Licenciements

Les licenciements antisyndicaux sont monnaie courante au Bangladesh. Par exemple, la direction d'une entreprise de confection textile a suspendu 31 travailleurs, parmi lesquels le président et des membres du comité exécutif du syndicat, depuis le 15 janvier 2019. Ils ont dans les faits été licenciés, et ces licenciements sont dus au fait que les travailleurs du textile sont descendus dans la rue pour réclamer un nouveau Conseil des salaires et un salaire mensuel minimum de 16 000 taka. La direction a également déposé une plainte pénale contre des dirigeants syndicaux et des syndicalistes actifs. Les travailleurs ont déclaré que la direction avait fait venir un colonel de l'armée en retraite pour les menacer.

D'après la loi du travail, l'employeur doit envoyer une décision motivée, et les travailleurs doivent disposer de sept jours pour répondre. Une commission d'enquête, comprenant le même nombre de représentants de l'employeur et des travailleurs, doit être mise en place. Cela ne s'est pas produit dans ce cas précis car l'employeur s'est contenté d'afficher un avis avec le nom des personnes qui étaient licenciées. Le syndicat a introduit une réclamation pour pratique déloyale au travail auprès du ministère du Travail le 23 janvier

2019, mais le ministère du Travail n'a pris aucune mesure pour réintégrer les travailleurs ni pour poursuivre l'employeur pour ses pratiques déloyales à l'encontre du syndicat. L'entreprise les a inscrits sur une liste noire de sorte qu'ils ne puissent pas obtenir d'emplois dans d'autres usines d'Ashulia.

De la même façon, la direction d'une autre usine a affiché à l'entrée une liste de 96 travailleurs licenciés en janvier 2019, sur laquelle figuraient les noms de ceux qui étaient proposés comme président et membres du comité exécutif du syndicat, et expliqué qu'ils faisaient tous l'objet d'enquêtes de police. La direction a pris ces mesures illégales après avoir appris que les travailleurs s'organisaient pour former un syndicat au sein de l'usine. La direction a également déposé une plainte pénale contre les dirigeants et les membres actifs du syndicat. A la suite de cela, le syndicat a présenté une réclamation pour pratiques déloyales en matière de travail devant le ministère du Travail le 23 janvier 2019, mais celui-ci n'a pris aucune mesure pour faire réintégrer les travailleurs ni pour poursuivre l'employeur pour ses pratiques déloyales envers le syndicat.

4. LES TRAVAILLEURS SONT PRIVÉS DE LEURS DROITS FONDAMENTAUX DANS LES ZONES FRANCHES D'EXPORTATION

En droit:

L'article 11A de la loi de 1980 sur l'Autorité des zones franches d'exportation du Bangladesh (BEPZAA) permet au gouvernement de ne pas appliquer certaines lois, dont la loi sur le travail, aux ZFE. De fait, les droits au travail et les conditions de travail de plus de 400 000 travailleurs des ZFE ont été régis jusqu'en 2019 par la loi sur les associations pour le bien-être des travailleurs et les relations de travail dans les zones franches d'exportation (EWWAIRA). La commission d'experts a signalé à plusieurs reprises que de nombreuses dispositions de l'EWWAIRA enfreignaient les conventions n^{os} 87 et 98, notamment celles qui interdisent aux travailleurs de constituer des syndicats et ne les autorisent qu'à créer des associations pour le bien-être des travailleurs (WWA). Ces dernières n'ont pas les mêmes droits que les syndicats, et leur capacité à s'organiser, à mettre en place des réseaux ou à déclencher une grève est restreinte. Les ambiguïtés de la loi font qu'il est également difficile pour les travailleurs des ZFE de saisir la justice pour dénoncer des violations de leurs droits.

Le début de l'année 2019 a vu l'adoption de la loi sur le travail dans les ZFE, qui a remplacé l'EWWAIRA. Malgré les observations répétées des organes de contrôle de l'OIT et les revendications des syndicats, la nouvelle loi n'apporte encore aucune réponse satisfaisante à la majeure partie des problèmes mentionnés. Il importe de signaler qu'elle continue de priver les travailleurs des ZFE du droit de constituer un syndicat ou d'y adhérer, de négocier collectivement ou de faire grève, comme le prévoient les conventions n^{os} 87 et 98. Rappelons que, lors de l'examen du projet de loi sur le travail dans les ZFE qu'a effectué la commission d'experts de l'OIT en 2018, la commission a recensé **plus de 30** violations de ces conventions. La loi, telle qu'elle a été adoptée, n'apporte à cet égard aucune amélioration. Le gouvernement a également fait savoir qu'il n'avait rien modifié dans **dix** autres dispositions, en raison de l'opposition à laquelle il s'était heurté de la part des employeurs, des travailleurs et des investisseurs. Pourtant, à notre connaissance, il n'y a eu aucune discussion avec les fédérations syndicales ou les travailleurs des ZFE pour l'élaboration de la loi sur le travail dans les ZFE. Même les amendements introduits par cette loi auront des effets limités, qu'il s'agisse par exemple de la légère réduction du nombre minimum de travailleurs requis pour la constitution d'une WWA, ou des changements mineurs apportés à la procédure d'enregistrement.

La bonne application de la nouvelle loi dépend largement des règlements qui seront adoptés par le gouvernement et l'Autorité bangladaise des zones franches d'exportation (BEPZA). Or, pendant quinze ans, le gouvernement n'a adopté aucun règlement d'application des lois antérieures sur les ZFE.

Un changement important à signaler en matière d'inspection du travail est le transfert de compétence qui va être opéré de la BEPZA au Département de l'inspection des usines et

des établissements (DIFE) (dans le cadre de la BLA). Le DIFE ne peut toutefois intervenir qu'avec l'autorisation préalable du président exécutif de la BEPZA, ce qui risque de restreindre considérablement sa capacité à effectuer ses inspections au moment opportun et de manière crédible. En effet, c'est la BEPZA qui a le dernier mot en matière d'inspection.

Le fait que le gouvernement n'ait pas introduit de réforme significative va dans le sens des promesses qu'il a faites aux investisseurs selon lesquelles les syndicats continueraient d'être exclus des ZFE.

Dans la pratique:

Dans la pratique, les travailleurs sont durement réprimés lorsqu'ils essaient de faire valoir leurs droits, alors que ceux-ci sont déjà bien limités par la loi sur le travail dans les ZFE. Les trois cas présentés ci-après, survenus après avril 2019, mettent en lumière la brutalité avec laquelle les travailleurs des ZFE sont actuellement traités.

- Dans une usine, des travailleurs et la direction se sont rencontrés pour examiner une proposition de négociation des travailleurs portant notamment sur une hausse des salaires et l'amélioration des conditions de travail. Les parties n'étant pas parvenues à trouver un terrain d'entente après une journée de négociation, la direction a alors interdit aux travailleurs de pénétrer dans l'entreprise et engagé le même jour des poursuites pénales contre 16 travailleurs ayant participé à la négociation pour rassemblement illégal, intrusion, extorsion et autres motifs. La police a fait une descente à leur domicile et immédiatement procédé à l'arrestation de deux d'entre eux. Les 16 travailleurs ont été licenciés, et leurs affaires sont encore en instance de jugement.
- Dans une autre usine, la direction a refusé de rencontrer les salariés pour discuter de leur proposition de négociation. Pour la contraindre à engager le dialogue, ces derniers ont refusé de travailler. La direction a réagi en engageant des poursuites pénales contre 20 travailleurs (plus 50 autres, non nommément désignés). Quatre d'entre eux ont été immédiatement arrêtés par la police, et tous ont été licenciés. L'employeur a menacé de licencier les autres travailleurs s'ils communiquaient avec leurs collègues renvoyés.
- Dans un autre cas, les travailleurs ont rencontré la direction pour demander une augmentation de salaire. Au cours de la discussion, un membre de la direction a fait allusion au peu d'argent qu'il faudrait pour se payer une dirigeante comme prostituée. Ces propos ont suscité les protestations des travailleurs, qui ont réclamé l'exclusion de cette personne du comité de négociation et sa suspension. Le lendemain, la direction a expulsé les travailleurs de l'entreprise. Les travailleurs ont organisé une manifestation dans la ZFE d'Ashulia et incité les travailleurs d'autres usines à se joindre à eux. Tous ont été mis à pied et l'entreprise a appelé la police, qui a utilisé un canon à eau chaude contre les manifestants et en a frappé plusieurs à coups de matraque.

5. L'USAGE EXCESSIF DE LA FORCE ET LA CRIMINALISATION DES ACTIVITÉS SYNDICALES: DES OPÉRATIONS DE RÉPRESSION ONT ÉTÉ MENÉES À ASHULIA EN 2019 ET 2016

L'exemple le plus emblématique du mépris total avec lequel le Bangladesh considère les droits des travailleurs est sans doute fourni par la répression brutale des manifestations de travailleurs en janvier 2019. Pour la deuxième fois, les forces de police et les directeurs d'usines se sont coordonnés pour opposer une répression violente aux travailleurs qui réclamaient des augmentations de salaire, pour criminaliser l'activité syndicale et engager contre des personnes nommément désignées ou non des poursuites pénales dénuées de fondement, qui restent en attente de jugement des années durant, dans le but de décourager toute activité syndicale.

Parmi les pays exportateurs de vêtements de la région, le Bangladesh est celui dans lequel les salaires, qui ne suffisent pas à satisfaire les besoins vitaux des travailleurs et de leurs familles, continuent d'être les plus bas. A la fin de 2018, à l'annonce d'une révision

des salaires minima qui maintenait les salaires à un niveau beaucoup trop bas pour qu'ils puissent vivre dignement, les travailleurs ont lancé un mouvement de protestation. En décembre, deux syndicalistes ont été violemment agressés par des voyous locaux de mèche avec la direction de l'usine. Les forces de l'ordre ont menacé les dirigeants syndicaux de violence et même de mort pour essayer d'empêcher les travailleurs de manifester. Malgré cela, plus de 50 000 travailleurs sont descendus dans la rue pour exiger un salaire minimum équitable. Les fabricants de vêtements et les forces de police ont réagi avec une force excessive.

Le 9 janvier 2019, la police a utilisé des canons à eau, du gaz lacrymogène, des matraques et des balles en caoutchouc pour disperser environ 10 000 ouvriers travaillant dans des usines de confection à Savar. Un travailleur, Sumon Mia, est mort, abattu par la police, et il y a eu de nombreuses personnes qui ont été blessées par des balles en caoutchouc ou des coups de matraque ou qui ont inhalé du gaz lacrymogène. Cet usage excessif de la force par la police n'a pas été cantonné aux lieux où se déroulaient les manifestations: à Savar et à Ashulia, la police a fait irruption dans les quartiers et les bâtiments occupés par des ouvriers de la confection, frappant et menaçant les habitants et tirant des balles en caoutchouc à l'intérieur des maisons sans discernement.

Entre 7 500 et 11 600 travailleurs ont été licenciés à la suite des grèves de janvier 2019, y compris des travailleurs qui n'avaient même pas participé aux manifestations. Ces licenciements ne constituent pas une réponse légitime à ces grèves et elles représentent une forme de sanction collective. On estime que plus de 1 700 travailleurs ont également été frappés d'une interdiction de travailler dans d'autres usines par suite de ces manifestations.

Outre les licenciements, les dirigeants d'usines ont déposé 29 plaintes au pénal contre des milliers d'ouvriers du textile, dont des centaines de travailleurs nommément désignés. Leurs allégations ne sont toutefois pas corroborées par les faits. Les directeurs d'usine prétendent que de graves actes de violence ont été commis, alors que les grèves ont été majoritairement non violentes. A ce jour, 65 travailleurs ont été arrêtés. La tactique consistant à porter plainte contre de nombreuses personnes non nommément désignées est utilisée par les dirigeants d'usines et par l'Etat pour se débarrasser des dirigeants syndicaux et instaurer un climat de crainte afin de paralyser toute future action syndicale.

Ces violences policières et ces licenciements massifs de la part des employeurs rappellent ce qui s'est passé en décembre 2016. Dans les derniers jours de 2016, une vague de répression s'était abattue sur les ouvriers du textile, à la suite d'une manifestation pacifique de travailleurs réclamant une hausse des salaires, qui avait démarré le 11 décembre à Ashulia, une des zones industrielles de la capitale, Dacca. Le salaire minimum (prestations incluses) des ouvriers du textile n'était que de 5 300 taka par mois (environ 67 dollars des Etats-Unis), en-dessous du seuil de pauvreté établi par la Banque mondiale.

La police a arrêté au moins 34 dirigeants syndicaux et organisateurs, dont beaucoup n'étaient même pas présents à Ashulia pendant les manifestations. Plusieurs ont été accusés d'avoir enfreint une disposition de la loi sur les pouvoirs spéciaux interdisant la commission «d'actes préjudiciable», laquelle avait été abrogée dans les années quatre-vingt-dix. Deux dirigeants syndicaux ont été frappés pendant leur détention, et d'autres ont été contraints de payer la police pour ne pas se voir infliger le même traitement. Les fabricants de vêtements ont déposé d'autres plaintes à l'encontre des dirigeants syndicaux, alléguant avoir subi des dommages matériels, sans qu'aucune preuve n'ait été apportée à ce jour pour étayer leurs accusations. Malgré les assurances qu'il a fournies à plusieurs reprises, le gouvernement n'a pas mis un terme aux poursuites pénales engagées contre les dirigeants syndicaux. Les directeurs d'usine ont également suspendu, licencié ou contraint à la démission plus de 1 600 travailleurs, dans le cadre d'une fermeture coordonnée de quelque 60 usines de confection. La police a également mis à sac les bureaux de plusieurs syndicats et militants, les empêchant de mener normalement leurs activités légitimes et les obligeant à fermer leurs bureaux.

La répression soutenue par le gouvernement s'est poursuivie au début de l'année 2017. Le 20 janvier, la police a interrompu une formation sur la sécurité et la santé organisée par un syndicat actif dans le secteur de la confection. La police a rassemblé les participants pour leur annoncer que cette formation devait être autorisée par la police, ce qui était faux. L'inspecteur principal a alors intimé aux travailleurs de rompre tout lien avec le syndicat et averti qu'il noierait le vice-président du syndicat dans un fossé s'il le trouvait. Pour finir, la police a pris note des noms et coordonnées des participants et des membres de leur famille, confisqué le matériel pédagogique, cadenassé les portes et fermé le bureau.

6. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE N'EST PAS ENCOURAGÉE

Même d'après les affirmations du gouvernement qui figurent dans le rapport de la commission d'experts de 2018, il n'y aurait que 41 conventions collectives qui auraient été négociées entre 2013 et 2016, ce qui est surprenant au regard du nombre élevé d'entreprises.

Le gouvernement affirme qu'il existe des WWA dans 74 pour cent des entreprises des ZFE, et que 411 cahiers de revendications ont été présentés, qui ont tous donné lieu à un règlement à l'amiable. Ces statistiques sont cependant inexactes. Tout d'abord, de nombreuses élections de WWA ont été organisées à l'initiative des autorités des ZFE et non à celle des travailleurs. Il est ainsi arrivé dans de nombreux cas que les travailleurs soient invités à voter pour une WWA sans être véritablement au fait de l'objet du vote. De même, les élections des dirigeants des WWA ont souvent été dominées par les employeurs. Il est donc inexact d'affirmer que la forte densité de WWA dans les ZFE témoigne d'un libre exercice de la liberté syndicale. Les autorités de ces zones limitent depuis des années ce qui peut faire l'objet de négociations, notamment la question des salaires. La BEPZA a fait savoir qu'elle ne considérerait comme légitimes que les revendications compatibles avec ses règles établies. Les WWA n'ont pas le droit de formuler de revendications visant à obtenir plus d'avantages que ceux qui sont déjà accordés. On ne voit pas comment il serait possible de prétendre que la négociation existe si les WWA ne peuvent pas négocier des conditions supérieures aux normes minimales établies par la BEPZA. De ce fait, les accords qui ont été conclus ne témoignent nullement d'un véritable exercice du droit de négociation collective.

* * *

Le gouvernement du Bangladesh a continué de réprimer les droits des travailleurs en refusant de garantir les droits protégés par les conventions qu'il a ratifiées. Il ne fait aucun doute que la situation est allée en se détériorant, ce qui rend nécessaire la constitution d'une commission d'enquête. Compte tenu de ce qui précède, nous, soussignés, nous voyons dans l'obligation d'introduire une plainte en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT contre le Bangladesh et demandons au Conseil d'administration d'établir une commission d'enquête pour non-respect des conventions n^{os} 87 et 98 en droit et dans la pratique. Nous nous réservons le droit de fournir des informations additionnelles en temps voulu.

(Signé) Akiko Gono
(Déléguee des travailleurs, Japon)

(Signé) Silvana Cappuccio
(Déléguee des travailleurs, Italie)

(Signé) Zahoor Awan
(Délégué des travailleurs, Pakistan)

(Signé) Antonio de Lisboa Amancio Vale
(Délégué des travailleurs, Brésil)

(Signé) Bheki Ntshalintshali
(Délégué des travailleurs, Afrique du Sud)