



Conseil d'administration

338^e session, Genève, 12-26 mars 2020

GB.338/INS/12

Section institutionnelle

INS

Date: 3 mars 2020

Original: anglais

DOUZIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

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. À sa 337^e session (octobre-novembre 2019), le Conseil d'administration a été saisi d'un rapport de son bureau concernant 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, déposée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT par plusieurs délégués travailleurs à la 108^e session (juin 2019) de la Conférence internationale du Travail ¹.
2. Estimant 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).
3. Le gouvernement a fourni des informations initiales sur la situation en matière de liberté syndicale dans le pays par une communication en date du 23 octobre 2019 et a présenté ses

¹ Document [GB.337/INS/13/1](#).

observations complètes dans une communication en date du 30 janvier 2020, dont copie est jointe en annexe au présent document (voir annexe).

4. Conformément à l'article 26 de la Constitution, c'est au Conseil d'administration qu'il appartient d'adopter les décisions nécessaires quant à la procédure à suivre en ce qui concerne cette plainte.

Projet de décision

5. *Le projet de décision ainsi que le document relatif aux incidences, financières ou autres, qui pourraient en découler seront mis à la disposition des membres du Conseil d'administration après examen par son bureau.*

Annexe

Observations du gouvernement du Bangladesh concernant la plainte déposée par des délégués travailleurs à la 108^e session de la Conférence internationale du Travail en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT

Gouvernement de la République populaire du Bangladesh

Ministère du Travail et de l'Emploi

www.mole.gov.bd

Réponse à

la 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 en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT.

Plainte déposée par

la déléguée des travailleurs (Japon), la déléguée des travailleurs (Italie), le délégué des travailleurs (Pakistan), le délégué des travailleurs (Brésil) et le délégué des travailleurs (Afrique du Sud) à la 108^e session de la Conférence internationale du Travail, le 20 juin 2019.

Réponse du gouvernement du Bangladesh

Le Bangladesh s'enorgueillit d'être Membre de l'OIT depuis le 22 juin 1972, date à laquelle il a ratifié 29 conventions de l'OIT, manifestant ainsi dès le tout début son profond attachement à l'esprit de l'Organisation. Le Bangladesh a déjà ratifié 35 conventions de l'OIT, dont sept des huit conventions fondamentales. Il a le plaisir d'indiquer que des progrès remarquables ont été accomplis ces dernières années dans le secteur du travail et de l'emploi bangladais en matière de réformes administratives et juridiques ainsi que d'orientations visant en particulier à améliorer les activités syndicales, la sécurité au travail, les salaires, le développement des compétences et la protection des travailleurs. Grâce aux efforts conjoints des travailleurs et des entrepreneurs, le Bangladesh a affiché un taux de croissance du produit intérieur brut (PIB) de 8,15 pour cent, le plus élevé parmi les 45 pays de la région Asie et Pacifique. Le Premier ministre a lancé le programme Vision 2021 pour faire du Bangladesh un pays numérique à revenu intermédiaire supérieur, et le programme Vision 2041 destiné à porter le Bangladesh au rang de pays développé fondé sur le savoir, qui s'appuie sur la paix, la justice et l'inclusion. Le gouvernement du Bangladesh a utilisé toutes les ressources possibles pour réaliser ces objectifs afin que la population tout entière soit mieux lotie et profite véritablement des bienfaits du développement. Sous l'effet des efforts inlassables du gouvernement et de la population, le taux de pauvreté a été ramené de 31,5 pour cent en 2010 à 20,5 pour cent en 2019, et celui de la pauvreté extrême de 17,6 pour cent en 2010 à 10,5 pour cent. Tous ces succès sont le fruit des efforts déterminés déployés par le gouvernement avec le soutien de la population et la coopération efficace des partenaires internationaux du développement.

Le gouvernement est lié par l'engagement qu'il a pris de développer davantage le monde du travail conformément aux normes internationales. **La section 3.17 (page 52) du programme électoral de la Ligue Awami du Bangladesh énonce que la «Ligue Awami est déterminée à mettre en œuvre les mesures multilatérales relatives à la politique de l'emploi et au bien-être des travailleurs prises à la lumière de la Constitution et de la convention de l'OIT».** Le gouvernement est fermement résolu, sans ambiguïté aucune, à améliorer le monde du travail conformément à la pratique internationale et à la Constitution nationale, qui garantit les droits fondamentaux de tout citoyen du Bangladesh, y compris les travailleurs. Il a déjà pris de nombreuses mesures historiques qui peuvent être considérées comme exemplaires, même pour d'autres pays ayant atteint un niveau de développement similaire.

Il convient de mentionner notamment les mesures ci-après:

- La loi sur le travail de 2006, modifiée en 2013 et en 2018, par laquelle la procédure d'enregistrement des syndicats a été simplifiée. Le pourcentage minimum requis pour constituer un syndicat a été abaissé de 30 pour cent à 20 pour cent.
- Le salaire minimum dans le secteur de la confection a été revu en 2010, 2013 et 2018. Il convient de noter que le salaire minimum des travailleurs de ce secteur a été augmenté de 380 pour cent depuis 2006.
- Le Département de l'inspection a été renforcé à travers le recrutement de 993 personnes supplémentaires, l'ouverture de 23 nouveaux bureaux et la mise à disposition de ressources financières et logistiques accrues.
- Avec le soutien de l'OIT, des marques, des acheteurs et des partenaires du développement, les mesures nécessaires ont été prises pour garantir la protection anti-incendie ainsi que la sécurité des bâtiments et des installations électriques dans les usines de confection axées sur l'exportation existantes.
- La Direction du travail a été élevée au statut de département, dont les effectifs sont passés de 712 à 921 personnes.
- Un «centre de ressources pour les travailleurs», qui a vocation à être centre d'excellence pour la formation et la sensibilisation des travailleurs, a été établi avec le soutien de l'OIT.
- Une politique de santé et de sécurité au travail et une politique de protection et de bien-être des travailleurs domestiques ont été adoptées en 2013 et en 2015 respectivement.
- Le Département d'inspection des usines et des établissements (DIFE) a créé un numéro d'appel gratuit (16357) pour recevoir les plaintes des travailleurs et agir de sorte qu'elles soient traitées de manière adéquate.
- Des comités de surveillance du travail des enfants ont été mis en place aux niveaux national, des divisions, des districts et des sous-districts.

La situation des droits au travail et de la sécurité au travail au Bangladesh fait l'objet d'un suivi de la part de divers forums bilatéraux, multilatéraux et internationaux qui ont clairement reconnu et salué les progrès accomplis.

L'Union européenne (UE) et les partenaires du pacte sur la durabilité au Bangladesh (États-Unis d'Amérique et Canada) ont pris acte de ces avancées dans les «conclusions

communes» qui ont été publiées à l'occasion de la troisième réunion de suivi sur le pacte, tenue à Dhaka le 18 mai 2017 (deuxième paragraphe):

Les partenaires prennent acte des progrès réalisés dans plusieurs des domaines couverts par le pacte, en particulier l'augmentation des enregistrements de syndicats dans la division de Dhaka, les efforts consacrés à l'élaboration de procédures standard pour améliorer la gestion des demandes d'enregistrement de syndicats, le renforcement du Département d'inspection des usines et des établissements, la création de la cellule de coordination des activités de remédiation, et l'investissement dans la sécurité des usines avec la mise en œuvre initiale de mesures correctives. Ils prennent acte également de l'introduction de la notion de coopération sur le lieu de travail et de l'instauration d'une culture de sécurité et de santé au travail. (Non disponible en français.)

La mission tripartite de haut niveau de l'OIT au Bangladesh (17-20 avril 2016) a par ailleurs constaté ce qui suit:

La mission s'est félicitée des progrès accomplis par le gouvernement en ce qui concerne la mise en place d'un système en ligne pour l'enregistrement des syndicats, la création d'un numéro d'appel gratuit pour la communication des plaintes relatives aux conditions de travail, les programmes de formation des travailleurs par le biais d'instituts des relations professionnelles et de centres de protection des travailleurs, le recrutement et la formation d'inspecteurs du travail, l'augmentation du budget du ministère du Travail et de l'Emploi, le développement des capacités et la formation des agents de l'administration du travail, et le renforcement de la capacité institutionnelle du ministère du Travail et de l'emploi. En outre, la mission a pris note de la constante détermination du gouvernement à encore améliorer l'exercice de la liberté syndicale et le dialogue social, mise en évidence par diverses initiatives. (Rapport de la mission, paragraphe 40 – non disponible en français.)

En ce qui concerne la sécurité au travail au Bangladesh, il y a lieu de citer l'article «Cinq ans après la catastrophe du Rana Plaza, l'industrie de la confection du Bangladesh est un modèle en matière de sécurité au travail», publié dans *The Daily Star* du 24 avril 2018:

Rob Wayss, Directeur général, Accord sur la sécurité incendie et les bâtiments au Bangladesh

La sécurité dans les usines du Bangladesh couvertes par l'Accord a été considérablement améliorée depuis 2013. L'Accord a inspecté à ce jour 1 625 usines de fabrication. Au total, 88 443 risques pour la sécurité ont été relevés lors des inspections initiales, parmi lesquels 74 386 ont été maîtrisés, soit 84,1 pour cent des risques recensés.

En conséquence des efforts déployés dans le cadre de l'Accord par les signataires, les fabricants de vêtements et les partenaires tripartites au Bangladesh, l'industrie bangladaise de la confection peut affirmer avec force, en s'appuyant sur des données empiriques, qu'elle est la plus sûre du monde en développement.

Jim Moriarty, Directeur général, Alliance pour la sécurité des travailleurs du Bangladesh

Ces cinq dernières années, nous avons constaté des progrès remarquables en matière de sécurité au travail. Les 1,2 million de femmes et d'hommes qui gagnent leur vie dans les usines de l'Alliance travaillent maintenant dans des bâtiments qui sont solidement construits, exempts de risques d'incendie et équipés de systèmes électriques modernes, de sprinklers et de portes coupe-feu.

En outre, plus de 1,5 million de travailleurs et agents de sécurité des usines ont reçu une formation en matière de sécurité incendie et d'évaluation d'urgence, et 1,5 million d'autres travailleurs ont accès à une permanence téléphonique, ouverte 24 heures sur 24, au moyen de laquelle ils peuvent faire part de leurs préoccupations relatives à la sécurité sous couvert d'anonymat et sans crainte de représailles.

Les 664 usines de l'Alliance actuellement en activité sont beaucoup plus sûres qu'elles ne l'étaient en 2013. Près de 90 pour cent des mesures correctives ont été mises en œuvre, dont 84 pour cent des mesures essentielles pour la sécurité des personnes, et nous devrions achever nos travaux cette année.

Cela étant posé, le présent document répond aux points qui sont mentionnés dans la plainte ou y apporte des éclaircissements.

1. La loi sur le travail viole les conventions n^{os} 87 et 98

Le Bangladesh a hérité la plupart de ses lois de l'époque coloniale britannique. Depuis qu'il a accédé à l'indépendance, il est devenu partie aux principaux traités des Nations Unies, instruments relatifs aux droits de l'homme, conventions de l'OIT et autres instruments internationaux. Le droit interne est actualisé ou élaboré sur la base des principes énoncés dans les instruments internationaux ratifiés. Sous l'effet de l'évolution du contexte mondial, le monde du travail s'est profondément transformé ces dernières années au Bangladesh. La loi sur le travail de 2006 a été adoptée le 11 octobre de la même année. Elle a ensuite été modifiée au profit des travailleurs et du monde du travail dans son ensemble le 4 mai 2008, le 12 novembre 2009, le 30 juin 2010, le 22 juillet 2013 et le 24 octobre 2018.

1.1. Modifications apportées à la loi sur le travail en 2013

La loi sur le travail de 2006 a été modifiée en 2013 afin de la rendre plus pertinente au regard de l'évolution du contexte mondial et de la situation socio-économique au Bangladesh. **Toutes les modifications ont été apportées sur la base de consultations tripartites et ont été pour la plupart décidées par consensus; le bureau de pays de l'OIT a pris une part active à ce processus.** Une importance toute particulière a été accordée aux aspects suivants: le bien-être, les droits et la sécurité des travailleurs; la sécurité au travail et le développement de l'industrie; la transparence du système d'enregistrement des syndicats et du système de paiement des salaires; et la promotion du syndicalisme et de la négociation collective. Sept articles ont été ajoutés à la loi sur le travail de 2006, dont 76 des 354 articles ont été modifiés. Les principales modifications sont les suivantes:

- 1) **constitution de syndicats:** la liste des travailleurs qui souhaitent constituer un syndicat ne doit plus être préalablement soumise au propriétaire ou à la direction de l'usine;
- 2) **comités de participation:** les travailleurs ont le droit de constituer des comités de participation par élection directe – en l'absence de syndicat, les représentants travailleurs des comités de participation peuvent exercer toutes les activités liées à la défense des intérêts des travailleurs – sur les lieux de travail, dans certaines circonstances;
- 3) **spécialistes externes:** tout employeur ou agent de négociation collective peut, s'il le juge nécessaire pour mener des activités de négociation collective, faire appel à des spécialistes externes;
- 4) **obligation pour les sous-traitants de s'enregistrer:** la loi est étendue aux entreprises sous-traitantes, qui doivent s'enregistrer pour pouvoir poursuivre leurs activités. Elle assure une protection à tous les travailleurs, conformément à ce que prévoient ses dispositions en matière de sous-traitance. Son champ d'application est élargi aux structures d'enseignement, de formation et de recherche à but lucratif.

Dans le **rapport (Résumé: principales constatations et conclusions (paragr. 4 f))** de la mission de contacts directs de l'OIT au Bangladesh (18-20 octobre 2015), on peut lire ce qui suit:

En 2013, la loi sur le travail a fait l'objet de modifications qui ont permis d'améliorer les normes en matière de sécurité et de santé au travail.

En conséquence, l'affirmation selon laquelle «aucun nouvel amendement n'a été apporté à la loi sur le travail sur certains aspects fondamentaux», figurant dans la plainte, est infirmée par les faits énoncés ci-dessus.

1.2. Commentaires de la commission d'experts concernant les projets de modifications

Compte tenu du contexte international et national, une commission a été constituée le 14 mai 2017 pour apporter de nouvelles modifications à la loi sur le travail. Cette commission a tenu 11 réunions avec les parties prenantes, dont l'OIT, la Fédération des employeurs du Bangladesh, l'Association des fabricants et des exportateurs de vêtements du Bangladesh (BGMEA), l'Association des producteurs et des exportateurs de bonneterie du Bangladesh (BKMEA), les fédérations syndicales nationales et le Conseil d'IndustriALL pour le Bangladesh. Le 7 novembre 2017, un avant-projet de loi sur le travail a été communiqué aux parties prenantes. Il a donné lieu à une note technique du BIT. Afin d'étudier les vues de ce dernier, le ministère a mis en place une autre commission tripartite, qui a tenu plusieurs réunions. Le gouvernement a fait connaître les vues et préoccupations de cette commission au BIT le 21 novembre 2017.

La plainte mentionne les commentaires concernant les projets de modifications de la loi sur le travail, formulés par la commission d'experts dans son rapport de 2018. La commission d'experts n'a pas tenu compte des modifications apportées ultérieurement au projet, pour la plupart sur la base des conventions de l'OIT. Ainsi, les modifications qu'il était proposé d'effectuer aux paragraphes 10 à 12 de l'article 210 de la loi, afin qu'un conciliateur puisse soumettre un conflit du travail à un arbitre, même si les parties y sont opposées, n'ont finalement pas été retenues. Le gouvernement ne s'attendait donc pas à ce que ces commentaires figurent dans la plainte.

1.3. Modifications apportées à la loi sur le travail en 2018

Les modifications apportées en 2018 à la loi sur le travail de 2006 ont été adoptées par le Parlement national le 23 octobre 2018. Le gouvernement a collaboré étroitement avec l'OIT afin de les rendre plus conformes aux normes internationales. Les projets de modifications ont été établis sous leur forme définitive à la suite d'une série de consultations tripartites menées avec les parties prenantes. La chronologie de ces consultations est résumée ci-après.

5 juin 2017: Une commission de révision de la loi sur le travail, composée de 24 membres, dont huit représentants gouvernementaux, sept représentants employeurs et huit représentants travailleurs, a été constituée. Elle a tenu cinq réunions.

16 juillet 2017: Une réunion de haut niveau visant à examiner et à définir les mesures à prendre, compte tenu de l'engagement pris à la 106^e session (2017) de la Conférence internationale du Travail, a été tenue sous la direction du ministre du Commerce et en présence du ministre d'État et ministre du Travail, de fonctionnaires du ministère des Affaires juridiques, de deux secrétaires du Cabinet du Premier ministre, de cinq autres secrétaires et du président exécutif de l'Autorité des zones franches d'exportation du Bangladesh (BEPZA).

20 juillet 2017: Une commission a été créée. Deux réunions tripartites spéciales, auxquelles ont participé sept représentants gouvernementaux, deux représentants employeurs et deux représentants travailleurs, ont été tenues les 2 et 24 août 2017 sous la direction du secrétaire principal du Cabinet du Premier ministre. Comme suite aux recommandations issues de ces réunions, un rapport contenant des propositions de modifications à la loi sur le travail a été communiqué à l'OIT le 31 août 2017.

8 novembre 2017: Une commission tripartite, composée de trois représentants gouvernementaux, quatre représentants employeurs et quatre représentants travailleurs, a été constituée et chargée d'examiner les observations de l'OIT concernant le projet de loi sur le

travail. Cette commission a tenu trois réunions et a soumis un rapport à la suite duquel le projet de loi portant modification de la loi sur le travail a été communiqué à l'OIT en 2017.

13 mars 2018: Une autre commission tripartite, composée de trois représentants gouvernementaux, quatre représentants employeurs et quatre représentants travailleurs, a été établie et chargée d'examiner les observations formulées par la commission d'experts de l'OIT en 2017. Cette commission a tenu cinq réunions.

9 mai 2018: Une autre commission a été mise en place et chargée d'établir les projets de modifications sous leur forme définitive; elle a soumis son rapport le 23 mai 2018.

Mai 2017-septembre 2018: Le Conseil consultatif tripartite a tenu quatre réunions durant cette période.

Comme suite à ce processus, 59 articles la loi sur le travail de 2006 ont été modifiés, 12 ont été abrogés et 14 ont été ajoutés. Certaines des principales préoccupations exprimées par l'OIT ont ainsi été prises en compte.

Les grandes lignes des modifications apportées en 2018 sont les suivantes:

- 1) réduction du nombre de membres requis pour l'enregistrement d'un syndicat (article 179(2));
- 2) suppression des restrictions imposées à la constitution de syndicats dans l'aviation civile (article 184);
- 3) abrogation de la disposition qui prévoyait l'annulation de l'enregistrement de tout syndicat ayant enfreint l'une quelconque des dispositions fondamentales de ses statuts (article 190 d));
- 4) abrogation de la disposition qui prévoyait l'annulation automatique de l'enregistrement de tout syndicat n'ayant pas recueilli au moins 10 pour cent des voix lors de l'élection de l'agent de négociation collective (article 202(22));
- 5) réduction de la compétence conférée à l'agent de négociation de collecter les cotisations; les travailleurs qui ne sont pas membres de l'agent de négociation collective peuvent maintenant aussi le faire (article 204);
- 6) suppression de l'obligation d'établir un comité de participation malgré l'existence d'un syndicat (article 205(12));
- 7) abaissement de deux tiers à 51 pour cent du minimum d'avis favorables nécessaires pour que les membres de l'agent de négociation collective puissent appeler à la grève (article 211(1));
- 8) allègement des peines encourues pour grève illégale (articles 294 et 295);
- 9) allègement des peines encourues pour grève perlée (article 296);
- 10) allègement des peines encourues pour participation aux activités d'un syndicat non enregistré (article 299);
- 11) allègement des peines encourues pour affiliation à plus d'un syndicat (article 300).

Le processus de réforme engagé est continu. Face à l'évolution de la situation du marché du travail aux niveaux mondial et national, la législation bangladaise du travail est révisée en

profondeur depuis 2006. De fait, la réforme du monde du travail fait partie des engagements politiques nationaux du gouvernement.

1.4. **Réglementation du travail de 2015**

Comme la loi sur le travail, la réglementation du travail de 2015 a été adoptée au terme d'un processus de consultations tripartites et sur la base d'un consensus.

Article 167(4): L'article 167(4) de la réglementation du travail de 2015 traite du droit des travailleurs des exploitations agricoles de constituer des syndicats, un droit dont ils ne jouissaient pas auparavant et qu'ils ont obtenu comme suite à la modification de la loi sur le travail en 2013. L'article susmentionné dispose que les travailleurs des cultures de plein champ peuvent former un **groupe d'établissements**. Cet article fixait de manière erronée à 400 le nombre de travailleurs agricoles requis pour constituer un syndicat. Il a été modifié par voie d'avis au Journal officiel en date du 5 janvier 2017 (annexe 1). Les règles applicables ont ainsi été redéfinies: aujourd'hui, les 400 travailleurs ne doivent plus être issus d'une seule et même exploitation, mais peuvent provenir de plusieurs exploitations situées dans le même district. Dix-huit syndicats de travailleurs agricoles sont enregistrés auprès du Département du travail.

Les mandants tripartites ont bien conscience du fait que les employeurs ne devraient pas pouvoir intervenir dans l'élection des représentants des travailleurs au sein des comités de participation. C'est pourquoi l'élection de ces représentants sans intervention des employeurs est actuellement mise à l'essai, avec le soutien des membres du projet de promotion du dialogue social et de relations professionnelles harmonieuses (projet SDIR). Ce processus est déjà achevé dans deux usines.

Comme suite aux modifications apportées en 2018 à la loi sur le travail de 2006, la réglementation du travail de 2015 doit être actualisée. Une commission, dans laquelle la participation de tous les partenaires sociaux est assurée, a déjà été mise en place à cet effet. Elle a tenu trois réunions.

En se fondant sur les mesures qu'il était proposé de prendre pour promouvoir les droits des travailleurs au Bangladesh, le ministère du Travail et de l'Emploi a établi une feuille de route, qu'il a soumise à l'UE en consultation avec les mandants tripartites; la révision de la réglementation du travail devrait être achevée d'ici au mois de septembre 2020.

2. **Les demandes d'enregistrement des syndicats sont arbitrairement rejetées**

2.1. **Motifs de rejet et rejet répété des demandes**

Les modalités d'enregistrement des syndicats sont clairement définies par la loi sur le travail, qui énumère plusieurs conditions à remplir à cet effet. Les demandes d'enregistrement sont traitées selon les procédures établies. Lorsque le greffier des syndicats juge la demande déficiente sur le plan matériel, il le fait savoir par écrit dans un délai de 12 jours. Le demandeur est supposé fournir sa réponse dans les 15 jours suivant la date de communication du rejet de la demande/des observations y relatives. L'ensemble du processus est énoncé clairement dans les procédures standard.

Motifs courants de rejet des demandes

Lorsque la demande d'enregistrement ne remplit pas les critères énoncés dans la législation, elle est rejetée légalement et les motifs du rejet sont communiqués en toute transparence **par courrier recommandé**. Aucune demande n'est rejetée sans que des raisons valables ne

soient communiquées. Pour rendre la procédure d'enregistrement des syndicats plus transparente, l'issue des demandes est **rendue publique** sur le site Web du Département du travail. La publication de ces informations est actuellement suspendue pour une durée limitée en raison de mises à jour logicielles. Le système devrait être opérationnel d'ici au mois de mars 2020. Le site Web permettra à tout un chacun de consulter les informations relatives aux demandes déposées et traitées, notamment les motifs des rejets.

Toutes les demandes sont traitées conformément aux dispositions de la loi sur le travail. Il n'y a pas de rejets arbitraires. Le greffier des syndicats rejette les demandes qui ne sont pas conformes aux prescriptions légales. Lorsqu'un syndicat dépose, auprès du greffier des syndicats de la région concernée, une demande d'enregistrement signée par son président et son secrétaire et remplissant toutes les conditions requises, le greffier délivre un certificat d'enregistrement en bonne et due forme. La demande est rejetée légalement dans les cas suivants:

- (A) le pourcentage minimum de travailleurs requis pour former un syndicat n'est pas d'au moins 20 pour cent (il était fixé à 30 pour cent avant la modification de la loi sur le travail de 2006);
- (B) l'adresse du syndicat n'a pas été communiquée;
- (C) il y a plus de trois syndicats dans la région concernée;
- (D) les formulaires, notamment le formulaire 55(ka) (demande d'adhésion), et les renseignements qui ont été fournis sont incomplets;
- (E) les membres de l'organe exécutif du syndicat ne sont pas des travailleurs employés à titre permanent;
- (F) le demandeur n'a pas fourni sa réponse à la décision de rejet rendue par le greffier des syndicats dans les 15 jours suivant la date de communication de ladite décision (article 182 de la loi sur le travail).

En cas de rejet de sa demande, le demandeur peut déposer un recours devant le tribunal du travail dans les 30 jours suivant la date de communication de la décision de rejet.

Aucune demande d'enregistrement n'est rejetée de manière arbitraire. La demande est rejetée légalement lorsqu'elle ne satisfait pas aux conditions énoncées dans la loi sur le travail.

Motifs courants de rejet répété des demandes

Lorsqu'une demande d'enregistrement d'un syndicat ne remplit pas les conditions requises ou que des renseignements demandés ne sont pas fournis, le greffier des syndicats communique ses observations par écrit. Le demandeur peut renouveler sa demande en donnant suite à ces observations ou déposer un recours devant le tribunal du travail dans les trente jours suivant la date de communication de la décision de rejet. Au lieu d'intenter une action en justice en saisissant le tribunal du travail, certains demandeurs soumettent encore et encore des demandes non conformes au greffier des syndicats, ce qui entraîne le rejet répété de leur demande.

2.2. Mesures visant à simplifier l'enregistrement des syndicats

Plusieurs mesures législatives et administratives ont été prises à l'appui de l'enregistrement des syndicats.

Réorganisation de la Direction du travail: Tout comme les instruments juridiques, les institutions jouent un rôle important dans la protection de la liberté syndicale. Afin que la loi sur le travail puisse être mise en œuvre de manière efficace, le gouvernement a achevé, le 27 novembre 2017, la réorganisation de la Direction du travail en département, dont les effectifs sont passés de 712 à 921 personnes.

Avant la réorganisation, la Direction du travail avait, outre un bureau principal, quatre bureaux divisionnaires, dix bureaux régionaux, quatre instituts des relations professionnelles et 32 centres de protection des travailleurs. Aujourd'hui, le Département du travail compte, en plus d'un bureau principal, six bureaux divisionnaires, neuf bureaux régionaux, quatre instituts des relations professionnelles et 32 centres de protection des travailleurs.

Le budget du Département du travail a été accru; il est de 400,1 millions de taka pour 2019-20, contre 380,3 millions en 2018-19, 301,5 millions en 2017-18 et 261,3 millions en 2016-17.

Mesures visant à simplifier la procédure d'enregistrement: Afin de simplifier la procédure d'enregistrement des syndicats, les modifications suivantes ont été apportées à la loi sur le travail en 2013 et 2018:

- 1) **Le pourcentage minimum de membres requis pour constituer un syndicat a été abaissé de 30 pour cent à 20 pour cent. Un nouvel abaissement de ce pourcentage pourrait être envisagé et décidé en temps utile (article 179(2) de la loi sur le travail).**
- 2) La durée maximale de la procédure d'enregistrement est passée de 60 à 55 jours comme suite à l'adoption des procédures standard visant à renforcer la transparence et la reddition de comptes (article 182(4) de la loi sur le travail).
- 3) Les restrictions posées à la constitution de syndicats dans l'aviation civile ont été supprimées (article 184 de la loi sur le travail).
- 4) Les dispositions des procédures standard concernant la discrimination antisyndicale ont été intégrées à la loi sur le travail (article 196(2) a) de la loi sur le travail).
- 5) La disposition qui prévoyait l'annulation automatique de l'enregistrement de tout syndicat n'ayant pas recueilli au moins 10 pour cent des voix lors de l'élection de l'agent de négociation collective a été abrogée (article 202(22) de la loi sur le travail).

Au 31 décembre 2019, 8 218 syndicats étaient enregistrés, contre 6 580 en décembre 2012. Durant la même période, le nombre de syndicats est passé de 132 à 880 dans le secteur de la confection.

L'adoption de procédures standard le 22 mai 2017 témoigne de la détermination du gouvernement à assurer la transparence du système d'enregistrement des syndicats. Les fonctionnaires concernés ont reçu une formation sur ces procédures. Au sein du Département du travail, tous les fonctionnaires concernés les appliquent pour traiter les demandes d'enregistrement. Grâce à ces procédures, l'enregistrement des syndicats se fait de façon ordonnée et en toute transparence.

Le taux d'admission des demandes d'enregistrement de syndicats a considérablement augmenté ces dernières années. Avant l'adoption des procédures standard, il s'établissait à 60 pour cent en 2014, 46 pour cent en 2015, 62 pour cent en 2016 et 65 pour cent en 2017. Après l'adoption de ces procédures, il s'élevait à 79,85 pour cent en 2017, 74,85 pour cent en 2018 et 77,25 pour cent au 31 décembre 2019.

Effets bénéfiques des procédures standard

Les procédures standard pour l'enregistrement des syndicats ont été adoptées le 22 mai 2017. La durée du processus est ainsi passée de 60 à 55 jours, les délais accordés au gouvernement ayant été réduits de cinq jours. Ces procédures ont été intégrées dans la loi sur le travail sous la forme d'un nouvel article, et une formation à leur sujet est dispensée aux fonctionnaires concernés. Pour faciliter les choses, le Département du travail a décentralisé ses fonctions en lien avec les syndicats vers 15 bureaux extérieurs.

La procédure d'enregistrement d'un syndicat comprend, globalement, l'examen et la rectification éventuelle de la demande et la formulation d'une décision. Auparavant, ces différentes étapes n'étaient pas assorties de délais; les fonctionnaires des bureaux de la Direction du travail pouvaient procéder selon des calendriers différents. Aujourd'hui, les procédures standard fixent des échéances pour chacune des étapes de l'enregistrement des syndicats et assurent ainsi la transparence du processus. Elles faciliteront l'uniformisation de ces différentes étapes et contribueront à rendre le processus plus transparent.

Enregistrement en ligne des syndicats

En avril 2015, avec l'aide du BIT, la Direction du travail a officiellement mis en exploitation un système d'enregistrement en ligne des syndicats et fédérations syndicales. Cette modalité d'enregistrement est définie au paragraphe 7 de l'article 168 de la réglementation du travail de 2015, mais **elle n'est pas encore obligatoire**. Ni les fonctionnaires du Département du travail ni les travailleurs ne connaissent bien le système en ligne. Bien souvent, les représentants des travailleurs n'ont pas une meilleure connaissance de l'informatique que celle qu'ils ont du système en ligne. De plus, pour déposer une demande, il faut fournir de très nombreux documents. C'est pourquoi tant les demandeurs que les fonctionnaires **ne recourent pas exclusivement au système en ligne**. Une formation intensive à l'enregistrement en ligne est nécessaire, ce pour quoi le gouvernement a déjà sollicité l'assistance technique du bureau de l'OIT à Dhaka.

Avant la réorganisation, seuls le bureau principal et les quatre bureaux divisionnaires étaient habilités à enregistrer les syndicats et avaient accès au système d'enregistrement en ligne. Depuis, deux bureaux divisionnaires supplémentaires ont été créés et habilités à procéder à l'enregistrement des syndicats. À la même époque, cette fonction a aussi été décentralisée vers les neuf bureaux régionaux. Aujourd'hui, 16 bureaux du Département du travail (le bureau principal, les six bureaux divisionnaires et les neuf bureaux régionaux) sont habilités à enregistrer les syndicats. Cependant, le logiciel étant en cours de mise à jour, ces bureaux n'ont actuellement pas accès au système d'enregistrement en ligne. Il s'ensuit que, pour les raisons administratives et techniques évoquées, ce système n'est pas opérationnel à l'heure actuelle, mais le sera très prochainement.

Les 509 demandes d'enregistrement de syndicats déposées en ligne dont le précédent rapport fait mention ont été traitées manuellement. L'enregistrement en ligne n'étant pas encore obligatoire, les demandes ne se font qu'en partie en ligne. Au stade actuel, il n'est pas possible de déterminer exactement combien de demandes ont été acceptées.

3. La discrimination antisyndicale est monnaie courante

La loi sur le travail de 2006 (modifiée en 2013 et en 2018) comporte des dispositions spécifiques pour la protection des activités syndicales. La discrimination antisyndicale et les pratiques déloyales en matière de travail sous toutes leurs formes sont des violations de la loi qui exposent à des poursuites judiciaires. La Direction du travail est habilitée à recevoir les plaintes pour pratiques de travail déloyales. En vertu des dispositions de la loi sur le travail, tout travailleur ayant subi un préjudice peut porter plainte et réclamer réparation

auprès de la Direction du travail contre la direction de l'entreprise pour activités antisyndicales ou pratiques de travail déloyales.

3.1. Procédures standard de lutte contre la discrimination antisyndicale ou les pratiques de travail déloyales

Avec le soutien du projet SDIR, des procédures standard de lutte contre la discrimination antisyndicale et les pratiques de travail déloyales ont été adoptées en 2017, 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, et en garantiront la transparence. Les procédures assureront l'élimination de la discrimination antisyndicale et des pratiques de travail déloyales dans tout le pays. Pour renforcer la base juridique de la protection contre la discrimination antisyndicale, les procédures standard de lutte contre la discrimination antisyndicale et les pratiques de travail déloyales ont été intégrées dans la loi sur le travail.

3.2. Base de données publique sur la discrimination antisyndicale et les pratiques de travail déloyales

Base de données accessible au public: Dans le cadre du projet SDIR, la base de données accessible au public a été créée avec l'assistance de l'OIT, et des informations ont été mises à la disposition du public à titre expérimental. Nous travaillons actuellement à la mise à jour du logiciel, et les données ne sont donc pas disponibles pour le moment. Une fois la mise à jour terminée et la base de données actualisée, les informations relatives à l'enregistrement des syndicats, au rejet des demandes d'enregistrement, au nombre de demandes d'adhésion déposées, à l'enregistrement des fédérations sectorielles, des fédérations nationales et des confédérations, aux procédures judiciaires liées aux syndicats, à la conciliation, à l'élection de l'agent de négociation collective, à la discrimination antisyndicale et aux comités de participation seront disponibles sur une plateforme unique.

Il y a lieu de préciser que cette base de données fonctionnait à un stade expérimental. Les motifs du rejet de demandes d'enregistrement, qu'ils soient disponibles sur le site Web ou non, ont été dûment communiqués aux demandeurs, conformément aux dispositions de la loi sur le travail de 2006.

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

Afin de mettre en place un système d'arbitrage et de conciliation crédible, efficace et transparent, des cours de renforcement des capacités en matière de gestion des cas de discrimination antisyndicale et de pratiques de travail déloyales ont été dispensés à des fonctionnaires du Département du travail, des juges, des juristes et des employeurs dans le cadre du projet SDIR. En collaboration avec le projet SDIR, l'initiative a été prise d'organiser dans les usines, à l'intention des travailleurs, des formations sur la discrimination antisyndicale et les pratiques de travail déloyales.

Un «**centre de ressources pour les travailleurs**», qui a vocation à être un centre d'excellence pour la formation et la sensibilisation des travailleurs, a été créé avec le soutien de l'OIT.

Numéro d'appel gratuit: Le 15 mars 2015, le DIFE a mis en place un numéro d'appel gratuit permettant de recevoir et de traiter des plaintes liées au lieu de travail. Afin de garantir un lieu de travail décent et de diminuer le nombre de conflits du travail, le DIFE traite de questions diverses telles que les indemnités liées au salaire, les prestations liées au service, les prestations de maternité, la sécurité de l'emploi, etc. Le numéro d'appel d'urgence a été créé à titre expérimental pour les travailleurs de la confection d'Ashulia, une région particulièrement importante dans ce domaine. Il est à l'usage des travailleurs de la confection

d'Ashulia, mais le DIFE examine également des plaintes en provenance d'autres régions géographiques et d'autres secteurs d'activité. Dès que suffisamment d'enseignements auront été tirés des opérations pilotes, le gouvernement reproduira ce modèle et l'étendra officiellement à d'autres régions et secteurs d'activité.

Un autre numéro d'appel gratuit pour les travailleurs (16357) a été mis en place par le DIFE pour recevoir les plaintes des travailleurs et agir de sorte qu'elles soient traitées de manière adéquate.

Procédure applicable au numéro d'appel gratuit

- 1) Les plaintes formulées par le biais du numéro d'appel gratuit parviennent à un fournisseur privé.
- 2) Le fournisseur transmet les plaintes aux bureaux de district concernés du DIFE.
- 3) L'inspecteur général adjoint (DIG) du bureau de district concerné désigne un inspecteur du travail pour enquêter sur la plainte.
- 4) L'inspecteur du travail enquête sur la plainte, règle le problème et transmet un rapport d'enquête au DIG.

Le traitement de toute plainte déposée peut se faire de trois manières:

- a) Une réunion tripartite est organisée (article 124A de la loi sur le travail).
- b) Le DIFE communique la plainte à la direction de l'usine et cette dernière traite la plainte.
- c) Le DIFE engage une action en justice en saisissant les tribunaux du travail.

De mars 2015 à décembre 2019, le DIFE a reçu, tous secteurs confondus, 3 872 plaintes, dont 3 860 ont été réglées et 12 sont en instance pour 2020 (voir tableau ci-dessous). En 2015-16, environ 61 pour cent des plaintes provenaient du secteur de la confection; la proportion a été de 70 pour cent environ en 2019.

Année	Plaintes reçues	Plaintes réglées	Pourcentage des plaintes reçues du secteur de la confection
Mars 2015-juin 2016	1 145	1 145	61,56
Juillet 2016-juin 2017	774	774	51,03
Juillet 2017-juin 2018	620	620	40,32
Juillet 2018-juin 2019	863	863	70,68
Juillet 2019-décembre 2019	470	458	69,79
Total	3 872	3 860	-

Le temps nécessaire pour traiter une plainte dépend de la nature et de la complexité de celle-ci.

3.4. *Traitement des cas portant sur des pratiques antisyndicales*

Le traitement des plaintes pour discrimination antisyndicale selon les procédures standard se fait en sept étapes: (1) plainte écrite, (2) vérification, (3) communication, (4) enquête, (5) règlement, (6) enregistrement et (7) saisie du tribunal du travail.

Une fois la plainte écrite reçue, le Département du travail vérifie si elle porte sur une question de discrimination antisyndicale ou de pratiques de travail déloyales. Si tel est le cas, il transmet la plainte à l'employeur pour que celui-ci y réponde par écrit. Dès réception de la réponse écrite, s'il y en a une, le Département du travail nomme une équipe d'enquête

(composée d'au moins deux membres). Tout en émettant un avis écrit pour les deux parties (plaignant et employeur), l'équipe d'enquête rencontre séparément les deux parties et tente de recueillir des informations et un témoignage signé. L'équipe d'enquête peut également organiser une réunion conjointe avec les deux parties afin de clarifier les faits, d'examiner les preuves disponibles ou d'explorer une solution possible pour régler la plainte. Le Département du travail conserve tous les dossiers relatifs à la plainte.

Enfin, l'équipe d'enquête rédige un rapport d'enquête comprenant une conclusion sur les allégations de discrimination antisyndicale et de pratique de travail déloyales et, le cas échéant, une recommandation en vue du règlement de la situation. Dans tous les cas, elle indique si elle considère qu'il y a eu violation du droit fondamental des travailleurs à la liberté syndicale.

Si le Département du travail constate qu'il n'y a pas eu de discrimination antisyndicale et de pratique de travail déloyale, il en informe les deux parties, auxquelles il communique le rapport d'enquête. L'affaire est alors close. Le plaignant reste toutefois libre de porter plainte devant le tribunal du travail.

Si le Département du travail constate qu'il y a eu discrimination antisyndicale et pratique de travail déloyale, et que l'employeur ne s'est pas conformé en temps voulu au règlement recommandé, il dépose une plainte auprès du tribunal du travail en vertu des articles 313(2) b) et 313(4) b) de la loi sur le travail de 2006.

Nombre de plaintes pour pratiques antisyndicales

De 2013 à 2019, 270 plaintes pour discrimination antisyndicale et pratiques de travail déloyales ont été soumises au bureau de l'OIT à Dhaka.

Année	Plaintes antérieurement en instance	Nouvelles plaintes	Total	Suite donnée			En instance (en cours de règlement)	Taux de règlement (%)
				Plainte enregistrée	Règlement extrajudiciaire	Total		
A	B	C	D=(B+C)	E	F	G=(E+F)	H=(D-G)	I
2013	08	07	15	01	00	01	14	100
2014	14	09	23	02	00	02	21	100
2015	21	23	44	01	00	01	43	100
2016	43	46	89	24	45	69	20	100
2017	20	40	60	16	29	45	15	100
2018	15	29	44	04	20	24	20	100
2019	20	108	128	04	58	62	66	100
		270		52	152	204		

Note:

Règlement extrajudiciaire: Réintégration, indemnisation, protocole d'accord, arriérés de salaire, etc.

Plainte enregistrée: Plainte transmise aux tribunaux du travail par le Département du travail.

Tribunaux du travail: Le Bangladesh compte sept tribunaux du travail. Trois nouveaux tribunaux du travail ont été créés récemment pour accélérer les procédures judiciaires (ces tribunaux ne sont pas encore pleinement fonctionnels). En outre, la création de quatre autres tribunaux du travail est en cours.

3.5. **Actes de discrimination antisyndicale mentionnés dans le cas n° 3203**

Dix cas spécifiques ont été mentionnés par la Confédération syndicale internationale (CSI). Tous les cas de discrimination antisyndicale ont fait l'objet d'une enquête en bonne et due forme du Département du travail. Les cas ont été réglés à l'amiable. Seuls deux cas sont en instance, au sujet desquels des informations ont été fournies dans la section suivante *a)*, *b)* et *c)*. Des copies notariées de tous les accords et jugements sont jointes.

3.6. **Violence sexiste contre des travailleuses et des femmes syndicalistes**

Conformément aux directives de la Haute Cour, la plupart des entreprises ont mis en place un «Comité contre le harcèlement sexuel» pour assurer une protection contre la violence sexiste sur le lieu de travail.

En outre, le ministère du Travail et de l'Emploi a entrepris d'élaborer une stratégie en matière d'égalité hommes-femmes intitulée «Stratégie opérationnelle visant à prévenir et à combattre la violence et la discrimination fondées sur le genre sur le lieu de travail».

3.7. **Plainte pour pratiques de travail déloyales, déposée auprès du Département du travail le 23 janvier 2019**

L'allégation selon laquelle le Département du travail n'a pas examiné deux plaintes pour discrimination antisyndicale (Al Gausia Textile Sramik Union et FNF Trend Fashion Ltd. Sramik Karmachari Union), soumises au bureau de l'OIT à Dhaka le 23 janvier 2019, est infondée. Les deux plaintes ont été dûment traitées et les détails sont fournis ci-après.

Al Gausia Textile Sramik Union (Reg. No Dhaka 5320): Le président et le secrétaire général du syndicat Al Gausia Textile Sramik Union (Reg. No Dhaka 5320) ont déposé une plainte pour intimidation, harcèlement et licenciement liés à la présentation d'un cahier de revendications. Deux enquêteurs (le directeur adjoint et le responsable du travail) ont mené une enquête et soumis un rapport le 29 avril 2019. Cette affaire a été réglée à l'amiable. Les enquêteurs ont recommandé de déposer une plainte pénale contre la direction (M. Windy, directeur général, et Azmol Hoq, directeur de l'usine d'Al Gausia Textile Ltd.) sur la base de l'article 195 (*b*, *c* et *d*) de la loi sur le travail. L'affaire n° 227/2019 a été déposée le 28 mai 2019 devant le premier tribunal du travail. La date de la première audience a été fixée au 5 août 2019. La deuxième audience aura lieu le 6 février 2020.

FNF Trend Fashion Ltd. Sramik Karmachari Union (demande rejetée): Le président et le secrétaire général du syndicat dont la demande d'enregistrement avait été rejetée ont déposé une plainte pour intimidation, harcèlement et abstention de travail pour cause d'organisation d'un syndicat. La demande d'enregistrement sous le nom de «FNF Trend Fashion Ltd. Sramik Karmachari Union» a été rejetée le 18 novembre 2018 parce que les conditions minimales de représentativité n'étaient pas remplies et que les signatures sur la feuille de salaire fournie par la direction ne concordaient pas. Deux mois après le rejet de la demande d'enregistrement, deux anciens membres de l'exécutif du syndicat (le président et le secrétaire général du comité exécutif) ont déposé une plainte pour pratique antisyndicale auprès du bureau de l'OIT à Dhaka le 23 janvier 2019.

Entre-temps, la direction a déposé un dossier de police n° 218(20)5 daté du 17 janvier 2019 contre 53 travailleurs d'Ashulia Thana. Ces travailleurs ont été accusés de violences et de destruction de biens de l'usine. Les deux anciens membres (Arif Mia et Robiul Islam) de l'exécutif du syndicat dont la demande avait été rejetée ont été mis en accusation dans ce dossier de police. La police mène une enquête. Le bureau de l'OIT à Dhaka a également nommé deux enquêteurs. La plainte pour pratique antisyndicale a été retirée après qu'un accord entre la direction et les plaignants a été conclu le 6 août 2019 en présence de

fonctionnaires du Département du travail. **Les plaignants ont reçu tous les paiements dus et l'affaire est résolue.**

Licenciements en 2018: Les partenaires sociaux ont reçu une liste de licenciements effectués en décembre 2018 et janvier 2019, selon laquelle 12 436 travailleurs avaient été licenciés de 104 usines. Une vérification préliminaire de la liste, réalisée par la BGMEA et la BKMEA, a toutefois permis de rectifier le nombre d'usines concernées, qui est passé de 104 à 94 après élimination de 10 doublons; 4 489 travailleurs ont été effectivement licenciés de 41 usines.

Tous les travailleurs licenciés ont reçu toutes les prestations conformément aux dispositions en vigueur de la loi sur le travail de 2006.

4. Les travailleurs sont privés de leurs droits fondamentaux dans les zones franches d'exportation (ZFE)

4.1. Les droits des travailleurs dans les zones franches d'exportation (ZFE)

Depuis leur création, les ZFE sont régies par des lois et des règles particulières qui en font des entités spéciales, raison pour laquelle des accords sont signés entre l'Autorité des zones franches d'exportation du Bangladesh (BEPZA) et les investisseurs. Il s'avère que les travailleurs des ZFE ont des salaires supérieurs à ceux des travailleurs hors ZFE et qu'ils bénéficient d'avantages plus grands. Les salaires des travailleurs des ZFE sont entre 45 pour cent et 50 pour cent supérieurs à ceux des autres travailleurs.

Le gouvernement du Bangladesh est déterminé à garantir la protection des droits et des privilèges des travailleurs et à offrir un environnement convivial aux investisseurs dans les ZFE. Ces dernières années, des progrès considérables ont été réalisés en matière de réforme juridique et des politiques, des efforts particuliers ayant été consentis pour accroître les droits à la liberté syndicale et à la négociation collective, la sécurité au travail, les salaires, le développement des compétences et le bien-être au travail. Il convient notamment de noter ce qui suit:

- Le gouvernement a promulgué la loi de 2004 sur les associations de travailleurs et les relations professionnelles dans les ZFE et la loi de 2010 sur les associations pour le bien-être des travailleurs et les relations professionnelles dans les ZFE après leur adoption par le Parlement. Il convient de noter que la loi de 2010 a été promulguée après avoir fait l'objet de consultations avec les États-Unis, l'OIT, la Banque mondiale, la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO), le Solidarity Center, l'Agence japonaise de coopération internationale, l'ambassade de Corée et d'autres parties prenantes concernées. La loi de 2010 s'inspire des procédures suivies aux États-Unis pour constituer des associations de travailleurs.
- Au cours des neuf dernières années, le salaire minimum et autres prestations dont bénéficient les travailleurs des ZFE ont été augmentés à trois reprises – de 60 pour cent en 2010, de 67 pour cent en 2013 et de 47 pour cent en 2018.
- Une directive relative à la création d'une caisse de prévoyance obligatoire a été élaborée et portée à la connaissance des travailleurs et des employés des ZFE.
- Dans huit ZFE, huit hôpitaux fournissent gratuitement aux travailleurs des traitements et des médicaments 24 heures sur 24, sept jours sur sept.
- Les enfants des travailleurs des ZFE bénéficient de certains avantages et d'un enseignement subventionné dans les écoles et les établissements d'enseignement supérieur gérés par la BEPZA.

- Deux centres de formation ont été créés dans la ZFE de Chittagong et la ZFE de Dhaka. Au cours des cinq dernières années, la BEPZA a organisé plus de 1 100 programmes de formation/sensibilisation/motivation à l'intention des membres des associations pour le bien-être des travailleurs (WWA) et des travailleurs.
- Un fonds a été créé à des fins d'action éducative, d'action sociale et de sensibilisation à l'environnement, de développement des compétences et de formation, entre autres mesures prises pour garantir le bien-être des travailleurs.
- Les travailleurs des ZFE bénéficient d'autres avantages, tels qu'une augmentation annuelle de 10 pour cent (à l'extérieur, elle est de 5 pour cent), deux primes liées aux fêtes (l'équivalent de deux salaires minimums), le remboursement des jours de congé non pris, des promotions et des formations à l'étranger, notamment.
- En 1989, la BEPZA a ouvert un département des relations de travail dans chaque zone et a mis au point son propre mécanisme pour les relations de travail et l'inspection du travail afin de veiller au respect des droits des travailleurs. Ces départements font le lien entre les travailleurs et la direction des ZFE et garantissent l'instauration de relations de travail harmonieuses. Le mécanisme d'inspection de la BEPZA est efficace, transparent, responsable et évolutif. Il a été mis au point en collaboration avec la Société financière internationale (SFI) conformément aux normes internationales du travail. Dans les ZFE, on compte un inspecteur pour deux entreprises et les inspections s'articulent autour de quatre axes: le respect des normes sociales, le respect des normes environnementales, la sécurité incendie et la sécurité des bâtiments. La transparence, l'obligation de rendre des comptes et la responsabilité sont garantis à chaque échelon du système d'inspection.
- Afin de renforcer et de consolider les droits des travailleurs dans les ZFE qui respectent les conventions de l'OIT, le gouvernement a promulgué, le 27 février 2019, la loi de 2019 sur le travail dans les ZFE après son adoption par le Parlement. Cette loi réaffirme avec force les droits et privilèges des travailleurs tout en leur garantissant des conditions de travail sûres et décentes dans une atmosphère conviviale.

4.2. Liberté d'association et droits de négociation collective dans les ZFE (à la lumière des conventions n^{os} 87 et 89)

Dans les ZFE, les travailleurs ont le droit de constituer librement des WWA et le droit de négociation collective, conformément aux conventions n^{os} 87 et 98. Les WWA qui, en application de la loi, sont enregistrées dans une unité industrielle sont accréditées comme agent de négociation collective, ce qui leur confère le droit de négocier directement avec l'employeur sur les questions liées aux salaires, au temps de travail et aux autres conditions de travail. Les travailleurs des ZFE ont accès à toutes sortes de mécanismes de règlement des différends, ainsi qu'à des services de conseil gratuits et à des mécanismes de conciliation et d'arbitrage. Les tribunaux du travail et les tribunaux d'appel du travail des ZFE contribuent à promouvoir le respect des droits reconnus par la loi. Il convient de noter les éléments ci-après:

- a) **Liberté syndicale (convention n° 87)**: Au titre du chapitre IX de la loi de 2019 sur le travail dans les ZFE, les travailleurs ont le droit de constituer des WWA. En mai 2019, des associations de ce type avaient été constituées et enregistrées dans 74 pour cent des entreprises des ZFE.
- b) **Agent de négociation collective (convention n° 98)**: L'article 119 de la loi de 2019 sur le travail dans les ZFE dispose que les WWA qui sont enregistrées, en application de cette loi, dans une unité industrielle sont accréditées comme agent de négociation collective, ce qui leur confère le droit de négocier directement avec l'employeur sur les questions liées aux salaires, au temps de travail et aux autres conditions de travail. Les 237 agents de négociation collective élus et enregistrés mènent leurs activités en toute

liberté. Au cours des cinq dernières années, les agents de négociation collective ont par ailleurs présenté 521 cahiers de revendications, qui ont tous fait l'objet de négociations fructueuses et ont abouti à la signature d'accords ou de protocoles d'accord.

- c) **Grèves et lock-out:** Les travailleurs des ZFE jouissent du droit de grève depuis le 1^{er} janvier 2014.
- d) **Règlement extrajudiciaire des différends:** Soixante conseillers sociaux ont été recrutés pour informer les travailleurs de leurs droits et responsabilités et pour aider tant les travailleurs que les propriétaires d'entreprises à régler des problèmes liés au travail au moyen d'une méthode de règlement extrajudiciaire des différends.
- e) **Conciliation et arbitrage:** Trois conciliateurs et trois arbitres ont été recrutés afin de fournir une assistance juridique aux travailleurs et de résoudre les conflits du travail.
- f) **Tribunaux du travail et tribunaux d'appel du travail des ZFE:** Huit tribunaux du travail et un tribunal d'appel du travail ont été créés afin de régler les conflits du travail dans les ZFE.
- g) **Fonds pour le bien-être des travailleurs:** Un fonds a été créé à des fins d'action éducative, d'action sociale et de sensibilisation à l'environnement, de développement des compétences et de formation, entre autres mesures prises pour garantir le bien-être des travailleurs.
- h) **Services de santé gratuits:** Dans huit ZFE, huit centres médicaux fournissent gratuitement aux travailleurs des traitements et des médicaments 24 heures sur 24, sept jours sur sept.
- i) **Établissements d'enseignement:** Les enfants des travailleurs des ZFE bénéficient de certains avantages et d'un enseignement subventionné dans les écoles et les établissements d'enseignement supérieur gérés par la BEPZA.
- j) **Formation:** Au cours des cinq dernières années, la BEPZA a organisé plus de 1 100 programmes de formation/sensibilisation/motivation à l'intention des membres des WWA et des travailleurs.
- k) **Salaires:** Les salaires des travailleurs des ZFE sont entre 45 pour cent et 50 pour cent supérieurs à ceux des autres travailleurs.
- l) **Avantages supplémentaires:** Les travailleurs des ZFE bénéficient d'autres avantages, tels qu'une augmentation annuelle de 10 pour cent (à l'extérieur, elle est de 5 pour cent), deux primes liées aux fêtes (l'équivalent de deux salaires minimums), le remboursement des jours de congé non pris, des promotions et des formations à l'étranger, notamment.

4.3. *Inspections dans les ZFE (à la lumière de la convention n° 81)*

Dans les ZFE, on compte un inspecteur pour deux entreprises. Tous les inspecteurs, y compris les conseillers-inspecteurs, bénéficient d'une formation solide et sont spécialisés dans leur domaine. En plus de mener des inspections, ils veillent à informer les travailleurs de leurs droits et responsabilités. En outre, ils aident aussi bien les travailleurs que les propriétaires d'entreprises à régler des problèmes liés au travail au moyen d'une méthode de règlement extrajudiciaire des différends qui a reçu un accueil favorable dans le monde.

Les inspections s'articulent autour de quatre axes: le respect des normes sociales, le respect des normes environnementales, la sécurité incendie et la sécurité des bâtiments. La transparence, l'obligation de rendre des comptes et la responsabilité sont garantis à chaque échelon du système d'inspection.

- **60 inspecteurs sociaux** conduisent efficacement des inspections sur le respect des droits au travail et des normes sociales. Le respect des normes sociales est garanti au

moyen du module d'inspection de la SFI, sur la base de 62 paramètres – salaires minimums, sécurité et santé au travail, prestations de maternité, horaires de travail, congés et vacances, notamment – conformément aux normes internationales du travail.

- **30 inspecteurs environnementaux** s'attachent à garantir la sécurité environnementale, notamment des stations de traitement des effluents et des stations de traitement des eaux, dans les entreprises des ZFE. La sécurité environnementale est garantie au moyen du module d'inspection de la SFI, sur la base de 10 paramètres environnementaux.
- **45 agents chargés des relations professionnelles** veillent en permanence à ce que les droits au travail en général et les normes en vigueur soient respectés.
- **2 spécialistes de l'environnement** ont été recrutés pour coordonner les questions de sécurité environnementale.
- **129 ingénieurs (civil, électrique et mécanique) de la BEPZA** vérifient régulièrement que toutes les normes relatives à la sécurité des bâtiments et des structures, définies dans le Code national du bâtiment et le Code du bâtiment de la BEPZA, sont respectées. Les entreprises des ZFE doivent obtenir de l'Université du Bangladesh d'ingénierie et de technologie et des universités d'ingénierie et de technologie de Dhaka, de Chittagong de Khulna et de Rajshahi des certificats attestant, sur la base d'informations essentielles relatives à 14 paramètres, que leurs bâtiments répondent aux normes de sécurité.
- **2 consultants en sécurité incendie** coordonnent les questions relatives au respect des normes de sécurité incendie par les entreprises des ZFE. Les inspections en la matière s'appuient sur 15 paramètres. Chaque ZFE dispose de son propre poste incendie, et toutes les entreprises doivent obtenir une licence de sécurité incendie auprès du Département des services d'incendie et de la protection civile du Bangladesh.
- **28 agents de sécurité** sont chargés de la sécurité générale et du système de surveillance des entreprises des ZFE. Une force de sécurité dynamique, organisée et disciplinée, qui est dirigée par un colonel de l'armée du Bangladesh, veille à la sécurité des personnes et des biens dans les ZFE.

4.4. Mise en œuvre de la loi de 2019 sur le travail dans les ZFE

Après une analyse pragmatique et neutre de la situation socio-économique du pays, une commission de haut niveau placée sous la direction du secrétaire principal du Cabinet du Premier ministre a été chargée de préparer un projet de loi sur le travail dans les ZFE en se fondant sur les normes internationales du travail. C'est ainsi que, au terme d'un long processus de consultation et de dialogue avec toutes les parties prenantes, la loi sur le travail dans les ZFE, adoptée en 2019, a été élaborée. (Des informations à cet égard ont déjà été fournies à la commission.)

a) **Suite donnée à l'engagement pris par le Bangladesh lors de la 106^e session de la Conférence internationale du Travail en 2017 concernant les consultations à prévoir avec les parties prenantes et les partenaires sociaux au sujet de la rédaction du projet de loi sur le travail dans les ZFE**

Des **consultations inclusives** avec les parties prenantes à tous les niveaux ont eu lieu en **2017-18** au sujet de la rédaction du projet de loi sur le travail dans les ZFE, comme indiqué ci-après:

- Le 16 juillet 2017, une réunion de haut niveau présidée par le ministre du Commerce, en présence du ministre de la Justice, des Affaires juridiques et des Affaires parlementaires et du ministre d'État et ministre du Travail et de l'Emploi, a eu lieu avec toutes les parties prenantes.

- Le 20 juillet 2017, une commission spéciale composée de représentants du gouvernement, des entreprises et des travailleurs a été mise sur pied et placée sous la direction du secrétaire principal du Cabinet du Premier ministre en vue de coordonner la révision du projet de loi sur le travail dans les ZFE.
- Afin de tenir compte des observations de l'OIT et des attentes de l'UE concernant le projet de loi sur le travail dans les ZFE, la commission spéciale s'est réunie avec les parties prenantes et les partenaires sociaux intéressés le 2 et le 24 août 2017.
- La BEPZA a eu une série d'entretiens avec les représentants du bureau de l'OIT à Dhaka, des WWA et des investisseurs des ZFE entre le 30 juillet et le 13 août 2017.
- Le 24 août 2017, après avoir examiné les commentaires et opinions de toutes les parties prenantes dans le cadre d'une consultation tripartite, la commission spéciale a arrêté la version finale du projet de loi révisé.
- La commission spéciale a soumis le projet de loi révisé au ministère du Commerce le 28 août 2017.
- Le texte du projet de loi sur le travail dans les ZFE a été envoyé à l'OIT le 31 août 2017.
- À la demande de l'OIT, une version anglaise du projet de loi révisé a ensuite été envoyée à l'Organisation le 28 septembre 2017.
- Le projet de loi révisé (version anglaise) a été transmis à l'UE le 23 octobre 2017.
- Le 26 octobre 2017, une réunion a eu lieu avec l'UE pour faire le point sur les progrès réalisés au regard des engagements pris par le Bangladesh lors de la 106^e session de la Conférence internationale du Travail en juin 2017.
- Le 29 octobre 2017, une réunion d'étude de haut niveau présidée par le ministre du Commerce a eu lieu en présence du ministre de la Justice, des Affaires juridiques et des Affaires parlementaires, du ministre d'État et ministre du Travail et de l'Emploi, et de toutes les parties prenantes.
- Le 30 octobre 2017, une nouvelle réunion présidée par le ministre du Commerce, en présence du ministre de la Justice, des Affaires juridiques et des Affaires parlementaires, du ministre d'État et ministre du Travail et de l'Emploi, a eu lieu avec des représentants de l'OIT, de l'UE et de toutes les parties prenantes.
- Le 21 novembre 2017, une consultation tripartite placée sous la présidence du ministre du Commerce a eu lieu avec la participation du ministre de la Justice, du ministre d'État et ministre du Travail et de l'Emploi, du président exécutif de la BEPZA, du président de l'Association bangladaise des investisseurs des ZFE, de représentants des travailleurs et d'autres parties prenantes. Elle a permis d'étudier en profondeur la version révisée du projet de loi sur le travail dans les ZFE à la lumière des observations de l'OIT.
- Le 26 février 2018, une consultation tripartite placée sous la présidence du ministre du Commerce a eu lieu en présence du ministre de la Justice, du ministre d'État et ministre du Travail et de l'Emploi, du président exécutif de la BEPZA, du président de l'Association bangladaise des investisseurs des ZFE, de représentants des travailleurs et d'autres parties prenantes. Cette réunion a été l'occasion d'examiner en détail les observations formulées par la commission d'experts de l'OIT.
- Le 7 mai 2018, une nouvelle réunion tripartite présidée par le ministre du Commerce a été consacrée à un examen détaillé des observations de la commission d'experts de l'OIT.

- Le 20 juin 2018, une réunion de haut niveau présidée par le ministre du Commerce a de nouveau passé en revue les observations communiquées par l'OIT.

Finalement, après son adoption par le Parlement, la loi sur le travail dans les ZFE a été promulguée par le gouvernement en 2019 afin de renforcer et de consolider les droits des travailleurs dans les ZFE et de mieux se conformer dans le même temps aux conventions de l'OIT. Cette loi réaffirme avec force les droits et privilèges des travailleurs des ZFE du Bangladesh tout en leur garantissant des conditions de travail sûres et décentes dans une atmosphère conviviale.

b) Révision du projet de loi sur le travail dans les ZFE à la lumière des observations de l'OIT

Comme suite à l'engagement pris par le Bangladesh devant la commission de la Conférence en juin 2017, la nouvelle loi sur le travail dans les ZFE a été préparée dans le cadre d'une consultation tripartite puis transmise à la commission d'experts de l'OIT par l'intermédiaire du bureau de pays de l'OIT pour le Bangladesh le 31 août 2017. Avant la Conférence internationale du Travail de juin 2017, le projet de loi sur le travail dans les ZFE avait été soumis à l'examen du Cabinet et transmis pour adoption à la Commission parlementaire permanente chargée de la justice, des affaires juridiques et des affaires parlementaires. De plus, compte tenu des préoccupations soulevées par le Département des normes internationales du travail du BIT dans une note technique du 7 novembre 2017, le projet de loi sur le travail dans les ZFE a été révisé et de nouveau soumis à l'OIT le 21 novembre 2017.

Fait sans précédent, le gouvernement a pris la décision de procéder à une révision du projet de loi régissant les ZFE afin de prendre en compte les observations formulées par la commission d'experts de l'OIT en 2017 eu égard à la convention fondamentale de l'OIT. L'examen de ce projet de loi s'est poursuivi en 2018, après une nouvelle série d'observations de la commission d'experts. La loi sur le travail dans les ZFE a finalement été adoptée par le Parlement le 27 février 2019 et publiée dans la gazette officielle (loi n° 2 de 2019) le 28 février 2019.

c) Principaux amendements apportés au projet de loi sur le travail dans les ZFE

Tenant dûment compte des recommandations de l'OIT, des États-Unis, de l'UE, du Solidarity Center, des partenaires sociaux et d'autres parties prenantes et, surtout, des observations formulées entre 2016 et 2018 par la commission d'experts de l'OIT, le projet de loi sur le travail dans les ZFE a fait l'objet d'un examen détaillé et de divers amendements parmi lesquels, en particulier:

- La disposition relative au référendum, qui faisait l'objet d'une des principales observations formulées par l'OIT et les partenaires du pacte sur la durabilité au Bangladesh, a été supprimée.
- La procédure de constitution et d'enregistrement d'une WWA a été simplifiée.
- Le nombre d'étapes requises pour la création d'une WWA a été ramené de 12 à 3.
- La disposition interdisant la tenue d'un nouveau référendum dans les douze mois qui suivent un rejet par référendum a été supprimée.
- La disposition interdisant pendant trois mois la création de toute association dans une unité de production nouvellement constituée a été supprimée.
- La disposition autorisant l'intervention des autorités dans les affaires internes des organisations syndicales, notamment en ce qui concerne l'approbation de la constitution d'une WWA, a été supprimée.
- La disposition relative à l'annulation de l'enregistrement d'une WWA a été supprimée.

- Le minimum requis pour la création d'une WWA a été ramené de 30 pour cent à 20 pour cent des travailleurs concernés, comme le prévoit la loi sur le travail.
- Une disposition concernant la possibilité de créer une fédération de WWA au sein de la zone concernée a été ajoutée.
- Une disposition prévoyant l'intégration dans le mécanisme d'inspection de la BEPZA des interventions des inspecteurs en chef et des autres inspecteurs du travail dont les fonctions sont régies par la loi sur le travail a été ajoutée.
- Les droits de grève et de lock-out ont été rétablis.
- La pratique des listes noires au sein des ZFE est interdite (elle était motivée par l'existence de troubles, d'émeutes, d'actes de vandalisme, d'incendies criminels et de pénétrations par effraction dans les établissements).
- Des dispositions relatives aux pensions de retraite, aux indemnités de licenciement, aux prestations en cas de décès, etc., ont été ajoutées.
- Des garanties en matière de durée du travail, de congés, de santé et d'hygiène, de sécurité sociale, de santé et de sécurité au travail, de sécurité sur le lieu de travail, etc., ont été introduites.
- Le système d'administration et d'inspection des ZFE a été mis en conformité avec la loi sur le travail.
- Le minimum d'avis favorables nécessaires pour que les représentants des travailleurs puissent appeler à la grève a été ramené de trois quarts à deux tiers.
- La disposition relative à la constitution des WWA a été harmonisée avec la loi sur le travail.
- La notion de «travailleur habilité» a été supprimée.
- Le mot «Mainly» (principalement) a été supprimé du passage détaillant les fonctions des travailleurs.
- Le délai prévu entre deux élections des membres des conseils exécutifs a été ramené d'un an à six mois.
- Les autres articles, tels que sanctions, etc., sont similaires aux dispositions de la loi sur le travail.

d) Observations de la commission d'experts

La loi sur le travail dans les ZFE a été adoptée en 2019 après de larges consultations avec les partenaires sociaux. Vu la situation socio-économique actuelle du pays, cette loi apporte des changements importants et se traduit par des progrès tangibles. Elle reflète la loi sur le travail et s'inspire des règles, normes et pratiques en vigueur à l'échelle tant nationale qu'internationale. **Les commentaires de la commission d'experts portaient sur le texte du projet de loi.**

Toutefois, dans son aide-mémoire du 20 mai 2019, l'OIT a formulé des commentaires sur la version définitive de la loi de 2019, dont certains ont déjà fait l'objet d'une réponse.

Il est toujours possible d'améliorer et de reformuler les textes de loi et les dispositions législatives en vigueur. C'est pourquoi il est prévu une nouvelle révision de la loi qui sera confiée à une commission spécialement créée à cette fin et dont les recommandations indiqueront les mesures à prendre.

e) Inspection du travail dans les ZFE

En matière d'inspection du travail, les dispositions relatives aux interventions du Département de l'inspection des usines et des établissements (DIFE) qui figurent dans

la loi sur le travail ont été intégrées à la loi de 2019 sur le travail dans les ZFE. En conséquence, le système d'administration et d'inspection du travail des ZFE a été mis en conformité avec la loi sur le travail, ce qui s'est traduit par d'importantes réformes structurelles (mode de fonctionnement, personnel, capacités et compétences, guichet unique et services express). À ce jour, l'inspecteur général du DIFE et ses collègues de la BEPZA ont déjà visité et inspecté conjointement cinq usines situées dans des ZFE:

- 1) Talisman Ltd, ZFE de Dhaka
- 2) YKK Bangladesh Pte Ltd, ZFE de Dhaka. Production: fermetures éclair.
- 3) Hop Yick (Bangladesh) Ltd, ZFE de Dhaka. Production: sous-vêtements.
- 4) R.S.B Industrial Ltd, ZFE de Chittagong.
- 5) Kenpark Bangladesh Private Ltd., ZFE de Chittagong.

Désormais, l'inspection des usines des ZFE relève à la fois de la compétence du DIFE et de la BEPZA.

f) Résultats de l'inspection

Compte tenu des atouts du système d'inspection en vigueur dans les ZFE (efficacité, personnel, capacités et compétences, guichet unique et services express), des discussions et des consultations avec les travailleurs, les investisseurs et les parties prenantes concernées sont en cours en vue de déterminer quelle serait la meilleure manière d'associer le DIFE au dispositif d'inspection des ZFE. Deux réunions ont déjà eu lieu entre des représentants du bureau de l'OIT à Dhaka et de la BEPZA, le 2 avril 2019 et le 29 juillet 2019, pour discuter de la stratégie à mettre au point en matière d'inspection. D'autres discussions entre l'OIT, le DIFE et la BEPZA sont actuellement consacrées à l'élaboration d'un cadre d'inspection intégré qui fera l'objet d'une présentation lorsqu'il sera prêt.

4.5. Protection contre la discrimination antisyndicale dans les ZFE

La BEPZA s'est engagée à mettre en œuvre en toute transparence la législation du travail dans les ZFE. Comme il ressort clairement de l'article 94(4) de la loi de 2019 sur le travail dans les ZFE, aucun employeur ne doit, en aucune manière, exercer une discrimination à l'encontre d'un travailleur en raison des activités qu'il peut mener en lien avec une WWA, et toute discrimination de ce genre est assimilée à une pratique de travail déloyale.

Dans les ZFE, les travailleurs peuvent soumettre leurs plaintes directement, sous couvert d'anonymat, aux conseillers/inspecteurs, aux agents chargés des relations professionnelles ou au directeur général de la zone concernée ou bien au bureau exécutif de la BEPZA. Les plaintes soumises par les travailleurs font l'objet d'enquêtes impartiales et sont traitées, dans le respect de la législation et de la réglementation en vigueur, par les responsables concernés de la BEPZA. Le site Web officiel de l'Autorité (http://bepza.gov.bd/details/enquiry_form) propose un formulaire à remplir en ligne pour envoyer un message, poser une question ou déposer une réclamation. La BEPZA possède aussi une page officielle sur Facebook où les travailleurs, les investisseurs et ses propres agents peuvent poster et obtenir des informations. Le bureau de chaque ZFE dispose d'une boîte destinée à recueillir les plaintes des travailleurs et propose à ceux-ci une assistance directe.

Les inspecteurs de la BEPZA assurent un suivi systématique des conditions de travail dans les usines des ZFE et sont constamment à l'écoute des plaintes et des réclamations des travailleurs. Ils peuvent effectuer des visites inopinées dans les locaux des entreprises pour y contrôler les conditions de travail. Ils font rapport directement au président exécutif de la BEPZA. Les rapports d'inspection sont également communiqués à tous les départements concernés dans la zone considérée ainsi qu'au bureau exécutif qui sera chargé d'y donner

suite. Si l'inspection révèle une quelconque irrégularité, celle-ci est notifiée à l'entreprise concernée et des réunions ont parfois lieu en vue de mettre en place un suivi jusqu'à ce qu'une solution soit trouvée. Tous les inspecteurs sont qualifiés et possèdent les connaissances spécialisées qu'exige leur domaine de travail. La BEPZA organise régulièrement des programmes de formation à l'intention des inspecteurs, de façon indépendante ou en collaboration avec des organisations internationales comme l'OIT, la Banque mondiale, etc.

Afin de prévenir toute discrimination, l'Autorité conduit des enquêtes impartiales et organise des auditions individuelles des travailleurs/membres de WWA concernés en cas de «démission, licenciement, suspension, renvoi et mutation» ou autres formes d'exclusion.

a) Dispositions prévues contre les actes de discrimination antisyndicale

Les dispositions suivantes ont été introduites dans la loi de 2019 sur le travail dans les ZFE afin de protéger les travailleurs contre les actes de discrimination antisyndicale:

- pratiques déloyales de la part de l'employeur (article 115);
- disposition spéciale relative à la protection de l'emploi du représentant de l'Association pour le bien-être des travailleurs (article 121) [on notera que l'article 120 de la loi a été reformulé de façon plus spécifique, conformément aux commentaires exprimés par l'OIT à cet égard];
- nomination des conciliateurs, des arbitres et des conseillers/inspecteurs (article 125);
- tribunal du travail des ZFE (article 133);
- tribunal d'appel des ZFE (article 136);
- impossibilité de modifier les conditions d'emploi pendant qu'une procédure est en cours (article 146);
- Représentation des parties (article 148);
- sanctions en cas de pratiques déloyales (article 151);
- sanctions en cas de non-application d'un accord, d'une sentence, d'une décision, etc. (article 153);
- sanctions en cas d'infraction aux dispositions de l'article 146 (article 157);
- sanctions en cas d'autres infractions (article 159);
- sanctions en cas d'infraction aux dispositions de l'article 129 (article 160);
- infractions commises par l'entreprise (article 161);
- intégration des inspections effectuées par le DIFE (article 168), etc.

On notera que les articles susmentionnés reflètent les dispositions correspondantes de la loi sur le travail.

Conformément à la loi de 2019 sur le travail dans les ZFE, tout travailleur ayant subi un préjudice est libre de saisir le tribunal du travail des ZFE ou le tribunal d'appel des ZFE.

La BEPZA attend avec intérêt les suggestions et les conseils que l'OIT pourrait lui fournir, et elle espère être en mesure, avec l'assistance technique du Bureau et sa coopération, d'améliorer encore ses programmes de formation et de renforcer la protection des droits des travailleurs dans les ZFE du Bangladesh.

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**

Le gouvernement du Bangladesh ne tolère aucune atteinte à l'intégrité physique ou morale des travailleurs. Les agents des forces de l'ordre sont formés aux opérations antiémeute et s'abstiennent de commettre des excès ou des écarts, sauf en cas de légitime défense ou pour protéger la vie ou les biens civils. Toute allégation d'excès commis par des agents des forces de l'ordre fait l'objet d'une enquête dans le cadre des procédures juridiques et administratives établies et d'un suivi systématique. En cas d'allégations graves, de multiples enquêtes sont menées par les organes et autorités compétents. Le gouvernement estime qu'il n'y a pas lieu de réinventer la roue dans la mesure où les processus juridiques et administratifs en vigueur fonctionnent de façon adéquate.

Ashulia – 2016: La question d'Ashulia était incluse dans le cas n° 3263. Après l'incident d'Ashulia, quelques travailleurs ont été arrêtés par la police, mais libérés immédiatement. Bien que des poursuites aient été engagées dans dix cas, aucun syndicaliste/travailleur n'a été emprisonné. Comme suite aux décisions qui ont été prises à l'unanimité lors d'une réunion tripartite tenue le 23 février 2017 sous la présidence du ministre d'État et ministre du Travail, tous les dossiers ont été clos après enquête préliminaire, sans qu'une charge ne soit retenue contre les travailleurs concernés. Les travailleurs qui avaient quitté leur emploi ont reçu tous les montants qui leur étaient dus en application de la loi sur le travail.

Incidents à Chittagong – mai 2017: Dans sa communication de 2017, la CSI fait état d'actes de violence, d'intimidations et de fausses accusations relevant du pénal visant 70 dirigeants syndicaux et leurs familles en mai 2017, à Chittagong (Savar Sweater Ltd. et Orchid Sweater Ltd. du groupe Azim). Dans ce contexte, une réunion a été tenue le 14 janvier 2018 à la BGMEA avec un représentant de la Fédération des syndicats des travailleurs indépendants de l'habillement (BIGWF), la direction et des responsables de la BGMEA. Au cours de cette réunion, il a été convenu que tous les travailleurs concernés toucheraient tous leurs salaires et indemnités légales et que deux plaintes, l'une déposée par les travailleurs (cas n° 09, le 4 novembre 2016) et l'autre par la direction (cas n° 34, le 29 mai 2017), seraient retirées. Les travailleurs concernés ont reçu leurs salaires et indemnités légales. Selon un rapport de la police industrielle de Chittagong, des poursuites pénales ont été engagées contre 61 travailleurs et dirigeants syndicaux. Les deux plaintes ont été classées sans suite par le tribunal le 16 septembre 2019.

Salaires minimum – 2018: Le 9 décembre 2018, quelques travailleurs d'Ashulia, une zone périurbaine de Dhaka, sont sortis de leurs usines pour protester contre la nouvelle structure salariale établie par le Conseil des salaires. Le lendemain, les travailleurs de différentes usines d'Ashulia et de Savar, une autre zone périurbaine de Dhaka, ont quitté leurs postes pour protester contre l'augmentation de salaire qu'ils jugeaient insuffisante et exiger de meilleurs salaires. Ils ont continué à manifester jusqu'au 12 janvier 2019. Le 8 janvier, quelque 5 000 travailleurs de Savar ont organisé une manifestation sur la route devant les usines. Les travailleurs d'autres usines de confection ont pris position à divers endroits de l'autoroute de Dhaka à Savar. Ils ont entièrement paralysé la circulation. La police a d'abord tenté, par la négociation, de les convaincre de se retirer, mais ils sont devenus violents et agressifs. Ils ont commencé à jeter des pierres et des briques contre la police, qui a essayé de les calmer, mais ils sont devenus encore plus violents et ont vandalisé des moyens de transport privés et plusieurs usines. Au cours de cet incident, 15 policiers ont été blessés et emmenés dans différents hôpitaux. Enfin, des renforts de police sont arrivés, ont dispersé les travailleurs violents et repris le contrôle de la situation.

Le 9 janvier 2019, quelque 10 000 travailleurs de plusieurs usines de confection d'Ulail et de Bagh Bari, dans la zone de Savar, ont pris position sur l'autoroute entre Dhaka et Savar.

Ils ont paralysé la circulation et vandalisé des véhicules privés. La police a tenté, par la négociation, de convaincre les travailleurs violents de quitter l'autoroute afin que la circulation puisse reprendre, mais les travailleurs en colère ont lancé des pierres et des éclats de briques contre les forces de l'ordre. Quatre policiers ont été blessés. La police a dû utiliser des canons à eau pour disperser les manifestants.

Le 10 janvier 2019, quelque 50 000 travailleurs de plusieurs usines d'Ashulia et de Savar ont pris position à divers endroits de l'autoroute d'Ashulia à Baypail. Ils ont paralysé la circulation, lancé des éclats de briques contre les usines situées à proximité et vandalisé des véhicules. La police a demandé aux travailleurs de quitter la route. Ceux-ci ont toutefois continué à lancer des éclats de briques contre la police qui, dans tout incident, n'utilise la force que dans la stricte mesure nécessaire pour disperser des travailleurs en colère.

Des représentants des forces de police et de l'administration locale, accompagnés par des inspecteurs du DIFE, se sont rendus dans les usines touchées par l'agitation et ont essayé de convaincre les travailleurs de ne pas se laisser influencer par la rumeur ou la propagande.

Dans ce cas, la police n'a pas fait un usage excessif de la force. Il est à noter que toute allégation de recours excessif à la force par les forces de l'ordre fait l'objet d'une enquête appropriée dans le cadre des procédures juridiques et administratives établies. L'enquête peut être menée par la police du Bangladesh et le ministère de l'Intérieur, et un suivi est systématiquement assuré.

Les partenaires sociaux affirment, en ce qui concerne l'incident de 2018 lié au salaire minimum, que 34 plaintes ont été déposées auprès de la police par les employeurs. Un résumé est présenté ci-dessous:

19 plaintes ont été retirées;

10 plaintes sont en cours;

2 plaintes ne sont pas liées à l'incident;

1 plainte a été déposée contre un non-travailleur;

1 plainte n'a pas été retenue;

1 cas a été réglé par le biais d'un rapport final de la police, aucun témoin n'ayant été trouvé.

Toutes les plaintes déposées par les dirigeants d'usines étaient motivées par le fait que des véhicules avaient été vandalisés et des biens détruits. Les 77 travailleurs qui avaient été arrêtés ont tous été libérés sous caution.

Par ailleurs, la police métropolitaine de Dhaka a déposé trois plaintes contre environ 300 travailleurs non nommément désignés. Ces plaintes étaient motivées par le fait que des véhicules avaient été vandalisés, des routes bloquées et des biens détruits. Sept travailleurs ont été arrêtés pour avoir incendié un autobus des transports publics.

Les plaintes mentionnées ci-dessus ont été déposées par la police. Conformément à la pratique en vigueur, toute plainte déposée par la police fait l'objet d'une vérification préliminaire. Si la plainte est suffisamment fondée, des poursuites sont engagées contre l'auteur des faits. La plainte peut aussi être classée sur la base du rapport de police définitif. Jusqu'à présent, aucune charge n'a été retenue contre qui que ce soit dans les affaires susmentionnées. Aucun travailleur n'est emprisonné.

Cas de Sumon Mia (2018-19, troubles liés aux salaires): Le 8 janvier 2019, durant les mouvements sociaux, la police n'a pas fait usage d'armes meurtrières, mais elle a appris par la suite qu'un travailleur avait été gravement blessé. La police a fait évacuer ce travailleur

vers l'hôpital local, où il est décédé. Le rapport d'autopsie publié par un médecin (Département de la médecine légale) de l'Hôpital universitaire de Sohorawardy à Dhaka indique que le décès était dû à une hémorragie et un choc provoqués par une blessure ante mortem. Le cas est en cours d'instruction. Il est à noter que plusieurs magistrats exécutifs étaient présents durant l'incident pour surveiller l'usage des armes par les forces de police.

Mesures préventives: Le gouvernement est déterminé à prendre les mesures nécessaires pour prévenir de tels incidents. Lors d'une réunion tenue le 10 avril 2018 avec la police industrielle et présidée par le ministre d'État et ministre du Travail et de l'Emploi, les instructions nécessaires ont été données aux fonctionnaires de police concernés. Il est important de sensibiliser les fonctionnaires de police pour éviter tout acte d'agression, et cette sensibilisation est dûment assurée. Afin d'apaiser les mouvements sociaux, la police industrielle a donné pour consigne, le 2 juillet 2019, d'éviter toute action non motivée. Il convient de mentionner que 288 formations/ateliers/séminaires ont été organisés de 2017 à 2019, au cours desquels 5 052 fonctionnaires de la police industrielle ont été formés. La formation de base et la formation en cours d'emploi portent sur les droits de l'homme, le droit du travail, les droits fondamentaux, les droits constitutionnels et les libertés civiles, les opérations antiémeutes et la nécessité de s'abstenir de commettre des excès ou des écarts, sauf en cas de légitime défense ou pour protéger des biens civils.

Pour assurer un milieu de travail pacifique et convivial dans le secteur de la confection et maintenir le fonctionnement normal et la productivité, 29 comités, dans lesquels siègent un responsable du ministère du Travail et un responsable du DIFE, ont été mis en place pour huit districts à forte intensité de main-d'œuvre. Ces comités assument les tâches suivantes:

- contrôler l'état de mise en œuvre de la structure salariale récemment annoncée;
- diffuser largement le numéro d'appel gratuit qui a été créé par le DIFE;
- prendre les mesures nécessaires pour que le numéro d'appel gratuit soit affiché bien en vue dans toutes les usines;
- régler de façon licite les questions relatives à la rupture du contrat ou au licenciement d'employés;
- régler les situations fâcheuses en consultation avec les représentants des employeurs et des travailleurs;
- nommer un point focal dans chaque usine;
- faire régulièrement rapport au ministère sur la situation de l'emploi.

Il convient de mentionner qu'il a été proposé de renforcer le DIFE en le dotant de 1 458 inspecteurs supplémentaires et de créer les postes à responsabilité requis. Le processus de création d'une «unité de sécurité industrielle», relevant du DIFE et composée de 184 inspecteurs, a été engagé.

6. La négociation collective n'est pas encouragée

La loi sur le travail de 2006 contient des dispositions visant à faciliter la négociation collective dans les secteurs industriels du Bangladesh. Aux fins de promouvoir la négociation collective, la disposition [article 202(22)] qui prévoyait l'annulation automatique de l'enregistrement de tout syndicat ayant recueilli moins de 10 pour cent des voix lors de l'élection des agents de négociation collective a été abrogée en 2018. Les syndicats sont ainsi encouragés à participer aux élections des agents de négociation collective, car ils n'ont plus à craindre que leur enregistrement soit annulé, et l'essor de nouveaux dirigeants est favorisé. Le pourcentage des avis favorables requis pour lancer un

appel à la grève a été ramené de **67 pour cent à 51 pour cent**. De 2017 à 2019, neuf conventions collectives ont été négociées au niveau national et sept au niveau sectoriel. Cinq des neuf conventions collectives au niveau national ont été négociées avec le soutien d'experts.

Toutes les élections tenues à ce jour se sont déroulées au scrutin secret, conformément à la loi, sans que l'obligation soit faite aux travailleurs d'y participer. Les responsables de différents services et organisations, comme le représentant des États-Unis pour le commerce extérieur, le ministère du Travail des États-Unis et le Département d'État américain, l'ambassadeur des États-Unis au Bangladesh et d'autres responsables de l'ambassade des États-Unis, de hauts responsables de l'AFL-CIO et du Solidarity Centre ont visité différentes ZFE et observé la mise en œuvre de la loi sur les associations de travailleurs et les relations professionnelles. En outre, ils ont assisté à quelques référendums et à l'élection d'associations pour le bien-être des travailleurs (WWA) dans les ZFE et relevé avec satisfaction que les élections avaient été libres, régulières et crédibles, ainsi qu'en attestent des documents présentés en annexe. Conformément à la loi, les représentants des travailleurs, des employeurs et d'entités neutres peuvent surveiller les élections organisées en application de la loi.

La création de WWA dans les usines des ZFE est un processus en cours. Depuis juillet 2019, des WWA ont été créées et enregistrées dans 74 pour cent des entreprises des ZFE. La WWA enregistrée en application de la loi dans une entité industrielle est l'agent de négociation collective de l'entité en question. Les agents de négociation collective sont habilités à négocier directement avec l'employeur sur les questions liées aux salaires, au temps de travail et aux autres conditions de travail. Les 237 agents de négociation collective élus et enregistrés remplissent activement leurs fonctions en toute liberté. Au cours des cinq dernières années, les WWA des ZFE ont déposé 521 cahiers de revendications, qui tous ont fait l'objet de négociations qui ont abouti à la signature de conventions collectives ou de protocoles d'accord. Une copie de convention collective est présentée en annexe (annexe 2).

La BEPZA attend avec intérêt les suggestions et les conseils que l'OIT pourrait lui fournir, et elle espère être en mesure, avec l'assistance technique du Bureau et sa coopération, d'améliorer encore ses programmes de formation et de renforcer la protection des droits des travailleurs dans les ZFE du Bangladesh.

6.1. Au sujet des mouvements sociaux dans la ZFE de Dhaka

Du 2 au 9 avril 2019, des mouvements sociaux se sont produits à différentes dates dans trois usines de la ZFE de Dhaka. Il semble que certains travailleurs de ces usines les ont déclenchés intentionnellement pour servir leurs propres intérêts. Ils ont incité d'autres travailleurs à se joindre aux mouvements, ce que beaucoup ont fait sans vraiment savoir de quoi il en retournait.

La BEPZA a pris toutes les mesures nécessaires pour apporter des solutions en garantissant les droits des travailleurs et la sécurité au travail dans la zone. Pour régler cette situation fâcheuse, des conseils ont été donnés aux travailleurs et à la direction des entreprises conformément à la loi, et les travailleurs ont repris le travail.

Conclusion

Les réponses qui sont données ci-dessus sont fondées sur les faits, et le gouvernement du Bangladesh accueille favorablement toutes formes de coopération et d'assistance des parties prenantes concernées pour améliorer encore la situation du monde du travail dans toute la mesure de ses moyens et de ses capacités. Les plaintes infondées ne feront que détourner l'attention du bien-être des travailleurs et perturber le processus actuel de développement.

Le gouvernement compte sur le soutien responsable et la compréhension de tous, en particulier les travailleurs, les employeurs, les défenseurs des droits, les ONG, les organisations internationales et les autres États Membres de l'OIT pour pouvoir continuer à améliorer la situation générale dans le monde du travail.