



Conseil d'administration

349^e session, Genève, 30 octobre-9 novembre 2023

Section institutionnelle

INS

Date: 31 octobre 2023

Original: anglais

Douzième question à l'ordre du jour

Rapport du gouvernement du Bangladesh sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la feuille de route adoptée pour traiter toutes les questions en suspens mentionnées dans la plainte en vertu de l'article 26 relative à l'allégation de non-respect des conventions n^{os} 81, 87 et 98

1. À sa 337^e session (octobre-novembre 2019), le Conseil d'administration a examiné un rapport de son bureau concernant une plainte relative au non-respect par le gouvernement du Bangladesh de la convention (n^o 81) sur l'inspection du travail, 1947, de la convention (n^o 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n^o 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, déposée par plusieurs délégués travailleurs à la 108^e session (juin 2019) de la Conférence internationale du Travail en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT 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

¹ GB.337/INS/13/1.

à l'ordre du jour de sa 338^e session (mars 2020), laquelle a ensuite été ajournée en raison de la pandémie de COVID-19 ².

3. À sa 340^e session (octobre-novembre 2020), tenant compte des informations communiquées par le gouvernement du Bangladesh sur la situation de la liberté syndicale dans le pays et prenant dûment note de l'engagement du gouvernement à continuer d'améliorer la situation générale et à traiter les questions en suspens devant les organes de contrôle, le Conseil d'administration a demandé au gouvernement d'élaborer, avec le soutien du Bureau et des secrétariats du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs et en pleine consultation avec les partenaires sociaux concernés, une feuille de route énonçant les mesures à prendre et les résultats concrets attendus, selon un calendrier fixé, en vue de traiter toutes les questions en suspens mentionnées dans la plainte présentée à la 108^e session de la Conférence internationale du Travail (2019) en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT.
4. À sa 341^e session (mars 2021), le Conseil d'administration a pris note des progrès accomplis par le gouvernement dans l'élaboration d'une feuille de route assortie de délais et a demandé au gouvernement de lui en soumettre la version finale pour information en juin 2021. Il a également demandé au gouvernement de lui rendre compte, à sa 343^e session (novembre 2021), des progrès réalisés dans la mise en œuvre de cette feuille de route au regard des délais prévus et a reporté à cette même session la décision concernant toute nouvelle action à mener au sujet de la plainte.
5. À sa 343^e session (novembre 2021), le Conseil d'administration a pris note de la feuille de route soumise en mai 2021 par le gouvernement ³, qui était articulée autour de quatre domaines d'action prioritaires: 1) la réforme de la législation du travail; 2) l'enregistrement des syndicats; 3) l'inspection du travail et le contrôle de l'application des règles; 4) la lutte contre les actes de discrimination antisyndicale, les pratiques déloyales en matière de travail et la violence à l'égard des travailleurs. Il a également pris note du rapport sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la feuille de route, soumis en septembre 2021. Le Conseil d'administration a prié le gouvernement de l'informer, à ses 344^e, 346^e et 347^e sessions (en mars 2022, octobre-novembre 2022 et mars 2023, respectivement), des progrès accomplis dans la mise en œuvre de la feuille de route ⁴. En mars 2023, il a demandé au gouvernement de rendre compte, à sa 349^e session (octobre-novembre 2023), des nouveaux progrès réalisés et décidé de reporter à cette session ou à une session ultérieure la décision sur la suite à donner à la plainte ⁵.
6. Le 19 septembre 2023, le gouvernement a récapitulé les mesures qui avaient déjà été prises et rendu compte des nouveaux progrès réalisés dans la mise en œuvre de la feuille de route, conformément à la décision prise par le Conseil d'administration à sa 347^e session (mars 2023), en faisant le point sur les quatre domaines d'action prioritaires (voir l'annexe). Il a notamment indiqué que les discussions tripartites relatives aux amendements supplémentaires à la loi sur le travail du Bangladesh de 2006 (telle que modifiée en 2018) se poursuivaient et que les propositions d'amendement seraient soumises au Conseil des ministres pour approbation et au Parlement pour adoption d'ici à octobre 2023. Selon les informations communiquées, la procédure d'amendement de la loi sur le travail dans les zones franches d'exportation (ZFE) de 2019 et les consultations sur les incidences de cette loi et des règlements d'exécution connexes auraient débuté en juillet 2023 et devraient s'achever en 2025. Le rapport faisait aussi

² GB.337/PV, paragr. 525.

³ GB.342/INS/INF/2(Rev.1).

⁴ GB.343/INS/10(Rev.2); GB.343/PV, paragr. 343; GB.344/INS/13(Rev.1); GB.346/INS/PV, paragr. 419.

⁵ GB.347/PV(Rev.), paragr. 694.

référence à plusieurs autres points: la formation continue des fonctionnaires, des travailleurs et des employeurs aux procédures d'enregistrement, notamment en ligne; les mesures prises en vue de pourvoir les postes vacants d'inspecteur du travail et d'assurer la formation régulière des titulaires; l'application des modalités d'inspection dans les zones franches d'exportation par le Département de l'inspection des usines et des établissements (DIFE); la création de nouveaux comités de sécurité dans les usines; la formation d'un conseil de coordination gouvernemental chargé de coordonner les activités du Conseil chargé de la question de la durabilité dans le secteur du prêt-à-porter; l'avancement des travaux de classement des affaires dont sont saisis les tribunaux du travail, l'objectif étant de rattraper les retards accumulés; les préparatifs actuellement menés en vue de la constitution d'un collège d'arbitres; l'élaboration d'un recueil en bengali de l'ensemble des lois, règles et règlements concernant le recours minimal à la force; la formation continue des agents de la police industrielle en matière de travail et de droits de l'homme; la poursuite des travaux du comité chargé d'élaborer une politique salariale nationale; la mise en œuvre, à titre expérimental, d'un programme de protection sociale destiné aux chômeurs et aux travailleurs indigents de tous les secteurs axés sur l'exportation. Dans le rapport, l'accent est mis sur l'importance de l'appui fourni par le Bureau s'agissant d'organiser des séances de formation à l'intention des juges et des avocats au Centre international de formation de l'OIT, Turin. Le gouvernement a fait savoir que le rapport de situation avait été transmis aux mandants tripartites pour examen à la réunion de septembre 2023 du Comité tripartite de mise en œuvre et de suivi.

7. Conformément à l'article 26 de la Constitution, c'est au Conseil d'administration qu'il appartient de prendre les décisions nécessaires quant à la suite à donner à cette plainte.

► **Projet de décision**

8. **Prenant note du rapport sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la feuille de route des mesures à prendre pour traiter toutes les questions en suspens mentionnées dans la plainte en vertu de l'article 26 relative à l'allégation de non-respect des conventions n^{os} 81, 87 et 98, le Conseil d'administration, sur la recommandation de son bureau:**
 - a) **prie le gouvernement du Bangladesh de lui rendre compte, à sa 350^e session (mars 2024), des nouveaux progrès réalisés dans la mise en œuvre de la feuille de route des mesures à prendre pour traiter toutes les questions en suspens mentionnées dans la plainte en vertu de l'article 26;**
 - b) **reporte à cette même session ou à une session ultérieure la décision sur toute nouvelle action à mener au sujet de la plainte.**

► Annexe

Rapport du gouvernement du Bangladesh sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la feuille de route adoptée pour traiter toutes les questions en suspens mentionnées dans la plainte déposée en vertu de l'article 26, présenté à la 349^e session du Conseil d'administration (octobre-novembre 2023)

A. Rappel

1. La feuille de route sur le travail au Bangladesh (2021-2026) marque l'engagement sincère du gouvernement du Bangladesh à faire respecter les droits des travailleurs et la sécurité sur le lieu de travail dans le pays. Le Bangladesh a le plaisir de signaler au Conseil d'administration que des progrès remarquables ont été accomplis ces dernières années dans les secteurs 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. Le Conseil d'administration a salué ces progrès lors de ses dernières sessions, y voyant l'expression des efforts que le gouvernement du Bangladesh déploie pour mettre en œuvre la feuille de route assortie d'un calendrier, dans le respect de l'engagement qu'il a pris de développer le secteur du travail suivant les normes internationales.
2. La feuille de route contient, entre autres choses, une liste de mesures spécifiques ayant trait à des réformes juridiques et administratives ainsi qu'à l'application des lois et à l'amélioration de la formation et des activités de promotion à l'intention des entités et du personnel qui sont chargés de mettre en œuvre les mesures juridiques et qui bénéficient des services. Elle comporte ainsi un train de mesures spécifiques à mettre en œuvre selon un calendrier fixé, dans quatre domaines d'action prioritaires, à savoir: 1) réforme de la législation du travail; 2) enregistrement des syndicats; 3) inspection du travail et contrôle de l'application des règles; 4) lutte contre les actes de discrimination antisyndicale, les pratiques déloyales en matière de travail et la violence à l'égard des travailleurs.
3. Conformément aux décisions adoptées par le Conseil d'administration du BIT à sa 341^e session (mars 2021), la version finale de la feuille de route a été soumise par le Bangladesh le 23 mai 2021. Le secrétariat de l'OIT a publié ce document et l'a présenté pour information au Conseil d'administration à sa 342^e session (juin 2021).
4. Le premier rapport de situation sur la mise en œuvre de cette feuille de route a été présenté au BIT le 30 septembre 2021 et a été examiné à la 343^e session du Conseil d'administration, le 6 novembre 2021. Le deuxième rapport de situation a été présenté au BIT le 4 février 2022 et a été examiné à la 344^e session du Conseil d'administration, le 21 mars 2022. Le troisième rapport de situation a été présenté au BIT le 8 septembre 2022. Il a été examiné à la 346^e session du Conseil d'administration, en novembre 2022. Le quatrième rapport de situation a été présenté au BIT le 7 février 2023 et a été examiné à la 347^e session du Conseil d'administration, le 21 mars 2023.
5. Le rapport a été communiqué aux mandants tripartites en prévision de la septième réunion du Comité tripartite de mise en œuvre et de suivi (CTMS), qui s'est tenue le 11 septembre 2023 sous la présidence du secrétaire du ministère du Travail et de l'Emploi.

B. Progrès réalisés dans la mise en œuvre des activités menées au titre de chaque domaine d'action prioritaire de la feuille de route

Domaine d'action prioritaire 1. Réforme de la législation du travail

1.1. Modification de la réglementation du travail, 2015

- La réglementation du travail du Bangladesh, 2015, telle que modifiée, a été publiée au Journal officiel le 1^{er} septembre 2022 (ordonnance SRO n° 284-Law/2022).
- La procédure d'amendement a tenu compte des recommandations émises par les organes de contrôle de l'OIT. Certaines des recommandations encore en suspens seront examinées dans le cadre de la modification à venir de la loi sur le travail, 2006 (telle que modifiée en 2018) (voir point 1.2 ci-dessous).

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

- Le groupe de travail tripartite chargé de modifier la loi sur le travail, 2006, a examiné, en quinze jours de réunions, les 17 propositions de modification qu'il avait reçues en juillet 2022 du gouvernement et d'organisations d'employeurs et de travailleurs; il a présenté ses recommandations au Comité tripartite chargé de l'examen de la législation du travail le 8 août 2023. Les travaux ont été l'occasion d'organiser plusieurs ateliers dans le cadre desquels le bureau de pays de l'OIT pour le Bangladesh a présenté diverses bonnes pratiques, l'objectif étant de rendre la loi sur le travail conforme aux normes internationales du travail.
- Après trois réunions au cours desquelles il a examiné les recommandations du groupe de travail tripartite, le comité tripartite a soumis les propositions de modification au Conseil consultatif tripartite national le 11 septembre 2023.
- Le 13 septembre 2023, le Conseil consultatif tripartite national a examiné les propositions de modification de la loi sur le travail et y a mis la dernière main.
- Ces propositions seront soumises au Cabinet pour approbation et, d'ici octobre 2023, au Parlement pour adoption.

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

- À la suite de la modification de la loi sur le travail, 2006, des modifications supplémentaires de la réglementation du travail seront envisagées dans le cadre du mécanisme tripartite.

1.4. Adoption d'une réglementation du travail dans les zones franches d'exportation

- La réglementation du travail dans les zones franches d'exportation (ZFE), 2022, a été publiée au Journal officiel le 4 octobre 2022 (ordonnance SRO n° 295-Law/2022 du 4 octobre 2022).
- Cette réglementation a été élaborée et établie dans sa version finale à l'issue de consultations avec les parties prenantes, dont des investisseurs, des associations de travailleurs et les autorités gouvernementales compétentes.
- Du 22 février au 21 mars 2023, l'Autorité des zones franches d'exportation du Bangladesh (BEPZA) a organisé dans toutes les ZFE des ateliers de formation sur l'application correcte de la réglementation du travail dans les ZFE, 2022.

- D'août à octobre 2023, la BEPZA consultera les représentants des associations de protection sociale des travailleurs et des employeurs des ZFE sur les droits des travailleurs dans les ZFE et les meilleures pratiques internationales en ce qui concerne la loi de 2019 et la réglementation de 2022 sur le travail dans les ZFE, en vue d'analyser les incidences de la législation et de ses dispositions à la lumière des meilleures pratiques internationales.

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

- Un comité tripartite permanent a été constitué et chargé de travailler sur les propositions de modification de cette loi. Il a commencé ses travaux en juillet 2023. Tout le processus devrait être achevé en juin 2025.

Domaine d'action prioritaire 2. Enregistrement des syndicats

2.1. Rechercher les moyens de simplifier davantage le processus d'enregistrement dans le cadre de consultations tripartites et les mettre en œuvre

2.1.1. Restructurer le système existant d'enregistrement en ligne

- L'informatisation de la procédure d'enregistrement des syndicats (<https://www.mygov.bd/>) entreprise par la Direction du travail (Department of Labour, ci-après «le DOL»), dont l'objectif était de mettre à la disposition des travailleurs des services d'enregistrement des syndicats, a été achevée le 27 octobre 2021. Ce processus de simplification repose depuis peu sur la plateforme myGov, système intégré regroupant un large éventail de services gouvernementaux ou publics. Les formulaires requis pour l'enregistrement ont été reliés au portail myGov.com et sont ainsi facilement accessibles.
- L'enregistrement en ligne des syndicats est entièrement opérationnel depuis octobre 2022. Entre-temps, le DOL a organisé des formations sur les systèmes informatisés à l'intention de ses fonctionnaires concernés du siège et des bureaux régionaux, suivant les directives de formation du programme Aspire to Innovate (a2i) de la Division des technologies de l'information et de la communication du gouvernement du Bangladesh.
- Récemment, le contenu du formulaire d'enregistrement en ligne a été revu, et la version conviviale des formulaires pertinents et les instructions nécessaires ont été chargées sur la plateforme. Un groupe de travail technique est en cours de formation avec le soutien de l'OIT; il sera chargé de simplifier encore le système et de veiller à ce que tous les formulaires soient reliés à la page d'enregistrement.

2.1.2. Mettre en place au DOL un service d'assistance préalable

- En janvier 2021, chaque bureau d'enregistrement des syndicats relevant du DOL a été doté d'un service d'assistance préalable chargé de faciliter la procédure d'enregistrement en vérifiant que les demandes répondent aux conditions requises. Ce service est désormais opérationnel et a été renforcé pour aider les syndicats candidats à soumettre leurs demandes via le portail d'enregistrement en ligne.

2.1.3. Continuer à assurer un service d'enregistrement hors ligne

- Compte tenu des difficultés d'utilisation que le système d'enregistrement en ligne peut poser aux travailleurs, la procédure hors ligne reste également en vigueur. Tous les bureaux d'enregistrement des syndicats relevant du DOL continuent de proposer ce service hors ligne, conformément à l'instruction donnée dans la loi sur le travail. Parallèlement, le DOL fait œuvre de sensibilisation et aide les syndicats candidats en vue de promouvoir l'enregistrement en ligne.

2.2. Former les travailleurs et les employeurs de tous les secteurs au processus d'enregistrement des syndicats (notamment à l'utilisation du système d'enregistrement en ligne) et dispenser régulièrement aux fonctionnaires concernés du DOL, du greffe, ainsi qu'aux responsables divisionnaires et régionaux, une formation sur le traitement des demandes d'enregistrement afin de garantir leur examen rapide et efficace et d'éviter les rejets arbitraires

- La formation des travailleurs et des employeurs de tous les secteurs au processus d'enregistrement des syndicats compte parmi les activités régulières de tous les établissements de formation relevant du DOL. Quatre instituts des relations professionnelles et 32 centres de protection des travailleurs organisent régulièrement des cours sur les relations professionnelles et des cours d'éducation des travailleurs pour former les travailleurs et les employeurs et ainsi renforcer leurs capacités. Le DOL a formé plus de 29 000 personnes, dont des travailleurs, des employeurs et des fonctionnaires qui s'occupent de l'administration du travail. En ce qui concerne le système d'enregistrement en ligne, il a organisé le 23 janvier 2023 un atelier d'une journée auquel ont participé différentes associations de travailleurs, dont le Conseil d'IndustriALL pour le Bangladesh, le Comité national de coordination pour l'éducation des travailleurs et la National Sramik League.
- Les bureaux d'enregistrement du DOL et les responsables divisionnaires et régionaux dispensent régulièrement des formations dans le cadre de leurs programmes de formation internes, avec un objectif annuel fixé par le ministère du Travail et de l'Emploi. Les participants y apprennent entre autres à gérer efficacement le processus de demande d'enregistrement, que ce soit en ligne ou hors ligne.

2.3. Rendre pleinement opérationnelle et mettre à jour régulièrement la base de données sur l'enregistrement en ligne accessible au public en mettant à disposition les ressources humaines et financières suffisantes (saisir dans cette base le nombre de demandes déposées, acceptées, archivées et rejetées)

- La base de données en ligne sur l'enregistrement, accessible au public, est opérationnelle depuis septembre 2021. Des fonctionnaires de tous les bureaux d'enregistrement des syndicats relevant du DOL sont chargés de la mettre à jour régulièrement. Ils bénéficient d'une formation pour la gérer efficacement.
- Les statistiques et les avis pertinents sur les demandes acceptées, archivées et rejetées sont mises à jour régulièrement dans la base de données accessible au public (dans les champs 1, 2 et 11 dédiés à ces informations).

Domaine d'action prioritaire 3. Inspection du travail et contrôle de l'application des règles

3.1. Recruter de nouveaux inspecteurs et assurer le bon fonctionnement des services de l'inspection du travail

3.1.1. Pourvoir les postes vacants d'inspecteurs du travail en concertation avec la Commission de la fonction publique du Bangladesh et dans le cadre d'une campagne de promotion menée par le ministère du Travail et de l'Emploi

- Depuis la présentation de la feuille de route, 95 inspecteurs du travail supplémentaires, recrutés par le gouvernement, ont rejoint le Département de l'inspection des usines et des établissements (DIFE), et 21 personnes ont été promues au poste d'inspecteur du travail. L'effectif est ainsi passé de 314 à 398 inspecteurs du travail, pour 575 postes prévus.
- Le 24 août 2023, 37 inspecteurs généraux assistants ont été promus inspecteurs généraux adjoints, et cinq inspecteurs généraux adjoints ont été promus co-inspecteurs généraux.
- Le processus de recrutement de 197 inspecteurs du travail a été lancé. La circulaire qui permettra d'en recruter 134 a été publiée.

3.1.2. Création de nouveaux postes et recrutement d'inspecteurs du travail

- L'effectif approuvé du DIFE s'élève désormais à 1 156 agents, dont 711 inspecteurs.
- En outre, 13 postes ont fait l'objet d'une première approbation pour l'Institut national de recherche et de formation en sécurité et santé au travail (NOHSTRI). La proposition à ce sujet a été envoyée le 2 août 2023 à la division du Cabinet pour approbation par le Comité des secrétaires.
- Entre-temps, le ministère du Travail et de l'Emploi et le ministère de l'Administration publique s'attachent à augmenter le nombre de postes prévus. Une fois que la proposition aura été approuvée, le dossier sera transmis aux autorités administratives compétentes pour lancer les recrutements. Il convient de mentionner ici que les contraintes budgétaires, qui ont commencé à s'aggraver à la suite du déclenchement de la guerre en Ukraine, créent désormais des difficultés pratiques à ce sujet.
- Les bureaux décentralisés du DIFE récemment créés dans huit districts sont maintenant opérationnels.

3.1.3. Déploiement généralisé de l'application numérique de gestion du système d'inspection du travail (LIMA) (tous bureaux confondus)

- Comme indiqué précédemment, l'application numérique de gestion du système d'inspection du travail (LIMA) est désormais entièrement opérationnelle grâce à l'appui du BIT et de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ). Les 31 bureaux de district du DIFE ont progressivement commencé à l'utiliser pour l'inspection, la délivrance de licences et d'autres tâches connexes. De juillet 2022 à juillet 2023, 28 623 inspections ont été réalisées, 5 440 nouvelles licences ont été délivrées, et 10 968 licences ont été renouvelées par l'intermédiaire de cette application.

3.1.4. Développer les compétences du personnel chargé de l'inspection du travail par des formations régulières et des mesures de renforcement des capacités et créer davantage de postes à responsabilités

- Des programmes de formation sont régulièrement organisés pour développer les compétences des inspecteurs du travail. Entre juillet 2021 et juin 2023, le gouvernement a financé 67 programmes de formation, 14 ateliers et 4 cours de formation de base à

l'intention des inspecteurs du travail. Toutes ces formations ont réuni, au total, 2 665 participants. Il convient d'ailleurs de noter que, dans certains cas, les inspecteurs en ont suivi plus de deux.

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

3.1.5.1. Donner la priorité aux questions de sécurité, établir la liste des établissements à inspecter et suivre les progrès accomplis pour rectifier le tir dans les domaines prioritaires définis par l'inspection du travail

- En décembre 2021, neuf secteurs prioritaires ont été choisis: le prêt-à-porter, la tannerie, les produits chimiques, les matières plastiques et le caoutchouc, la jute et les textiles, les ateliers mécaniques et l'automobile, les rizeries, les briqueteries et l'industrie cimentière. Chaque bureau de district du DIFE établit chaque année un plan stratégique d'inspection pour cinq à huit secteurs prioritaires en tenant compte des problèmes de sécurité, des taux d'accidents et d'autres facteurs pertinents.

3.1.5.2. Créer une base de données pour contrôler l'efficacité des inspections du travail moyennant un plan stratégique d'inspection annuel (avec mise à niveau le cas échéant)

- Cette base de données est un mécanisme de suivi interne qui relie tous les bureaux du DIFE dans le but de collecter et de comparer des informations. Elle est tenue au format Excel depuis décembre 2021. Entre juillet 2021 et juin 2023, 63 363 inspections ont été effectuées conformément aux plans annuels d'inspection du travail propres aux différents secteurs.

3.1.5.3. Prendre des mesures pour garantir l'application de sanctions suffisamment dissuasives et veiller à ce que le service juridique du DIFE assure le suivi des infractions au droit du travail en créant neuf nouveaux postes de juristes

- La création d'un poste de juriste a été approuvée par la Division des finances en mai 2022. La Commission de la fonction publique du Bangladesh a publié le 19 juin 2023 une circulaire de recrutement, lequel devrait normalement être mené à bien d'ici décembre 2023.

3.1.6. Élaborer, en collaboration avec la BEPZA, les modalités d'inspection que le DIFE mettra en œuvre dans les ZFE

- Les modalités d'inspection du DIFE dans les ZFE ont été intégrées dans la nouvelle version de la Réglementation du travail dans les ZFE, 2022. La liste de contrôle pour l'inspection a été parachevée en collaboration avec le DIFE. Celui-ci effectue des inspections dans les ZFE; en juillet 2023, il avait déjà inspecté 49 usines dans ces zones. Ces inspections ont permis de conclure que, globalement, les usines concernées respectaient la réglementation et la législation applicables.

3.1.7. Incorporer les procédures standard de plainte et d'enquête relatives au travail dans la loi sur le travail

- Il est tenu compte de ce point dans le cadre de la modification en cours de la loi sur le travail, 2006.

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

- Le Conseil national de la sécurité et de la santé au travail fonctionne efficacement sous la présidence de la ministre d'État du Travail et de l'Emploi. Au 22 janvier 2023, le Conseil s'était réuni 12 fois. Parallèlement, le nombre de comités de sécurité constitués dans les usines du pays a augmenté; on en comptait 6 839 au 31 juillet 2023.

3.1.9. Élaboration, en concertation avec le ministère du Commerce, d'un cadre de coordination et de suivi des activités du Conseil chargé de la question de la durabilité dans le secteur du prêt-à-porter

- Le ministère du Commerce a approuvé le 20 octobre 2022 un cadre de coordination entre le DIFE et le Conseil chargé de la question de la durabilité dans le secteur du prêt-à-porter, sur la base des conditions de la licence accordée à ce dernier. Au 14 mai 2023, le Conseil de coordination du gouvernement chargé de coordonner et de suivre les activités de ces deux instances s'était réuni à cinq reprises.

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

3.2.1. Maintien du service d'assistance téléphonique (16357) en le finançant grâce aux recettes du DIFE

- Le service d'assistance téléphonique mis en place en juin 2020 est toujours opérationnel et continue de recevoir des plaintes. Six inspecteurs du travail y sont affectés. De juillet 2022 à juin 2023, ce service a reçu 1 307 plaintes, parmi lesquelles 1 210 ont été réglées. Les 97 plaintes restantes devraient faire l'objet des mesures nécessaires dans un délai raisonnable.

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

- Une cellule de traitement des plaintes a été créée au sein du DIFE le 21 décembre 2020. Huit inspecteurs du travail y sont affectés et chargés de suivre l'état d'avancement de la résolution des plaintes reçues. La cellule est chargée d'organiser la formation des inspecteurs du travail désignés. Elle a déjà organisé deux formations.

3.2.3. Élaborer une base de données relative aux plaintes indiquant notamment le nombre de plaintes déposées et leur nature et les suites qui leur sont données

- Une base de données relative aux plaintes reçues par le service d'assistance téléphonique a été établie en décembre 2021. Elle contient des informations sur les plaintes reçues et les dossiers constitués (nombre, nature et mesures prises aux fins de résolution et de suivi, par exemple). Sont concernées tant les plaintes communiquées en ligne que celles communiquées hors ligne. C'est dans cette base de données que figurent les informations concernant toutes les plaintes (voir le point 3.2.1).

3.2.4. Organiser régulièrement des programmes de formation à l'intention de l'ensemble du personnel et des fonctionnaires chargés de recevoir les plaintes

- Les formations nécessaires, y compris à l'étranger, sont organisées régulièrement pour les inspecteurs chargés de recevoir les plaintes. On notera que 5 inspecteurs du travail du DIFE ont été envoyés au Danemark en août 2022 pour y suivre une formation spéciale de sept jours sur le traitement des plaintes. Du 10 au 21 octobre 2022, 2 fonctionnaires du DIFE ont participé à une formation de formateurs sur le thème «Établir un système d'inspection du travail moderne et efficace».

3.2.5. Mise en place de la ligne d'assistance téléphonique ouverte à tous les travailleurs des ZFE

- Le 28 mars 2021, le ministre des Questions juridiques, de la Justice et des Affaires parlementaires a inauguré le service d'assistance téléphonique (16128) de la BEPZA, qui doit renforcer l'actuel système de règlement des plaintes et assurer des services rapides aux travailleurs des entreprises des 8 ZFE relevant de la BEPZA. Ce service est accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, aux travailleurs et aux employés des ZFE. En juillet 2023, il

avait reçu 7 192 appels depuis sa création. Parmi les plaintes formulées, 7 174 ont été réglées. Quant aux 18 restantes, leur règlement rapide ou en temps utile est en bonne voie.

3.3. Rattraper le retard accumulé dans le traitement des dossiers par les tribunaux du travail

3.3.1. Prendre des mesures visant à rendre pleinement opérationnels les trois tribunaux du travail récemment créés

- Pour accélérer le traitement des affaires relevant du droit du travail et résorber l'arriéré, 3 nouveaux tribunaux du travail ont été créés en 2019 à Sylhet, Barishal et Rangpur, en plus des 7 qui existaient déjà. Des juges ont été recrutés, et des représentants des groupes d'employeurs et de travailleurs ont été nommés pour ces nouveaux tribunaux, qui sont désormais opérationnels.
- Une formation de deux jours sur la gestion des dossiers et les procédures de traitement, à laquelle ont participé les greffiers et le personnel d'appui de tous les tribunaux du travail, a été assurée les 30 et 31 mai 2023.
- Il y a lieu de souligner ici qu'un soutien de l'OIT à l'organisation de formations pour les juges et les avocats au Centre international de formation de l'OIT à Turin (Italie) contribuerait à renforcer les capacités des institutions, ce qui favoriserait un traitement efficace des dossiers.

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

- Une fois les bureaux des nouveaux tribunaux du travail installés, des juges ont été recrutés, et des représentants des groupes d'employeurs et de travailleurs ont été nommés. Les nouveaux tribunaux sont désormais opérationnels.
- La proposition visant la création d'un tribunal du travail de plein exercice à Faridpur n'a pas encore été approuvée à ce stade. Les autorités concernées s'efforcent d'accélérer le processus.
- Une formation de deux jours sur la gestion des dossiers et les procédures de traitement, à laquelle ont participé les greffiers et le personnel d'appui de tous les tribunaux du travail, a été assurée les 30 et 31 mai 2023.
- Il y a lieu de souligner ici qu'un soutien de l'OIT à l'organisation de formations pour les juges et les avocats au Centre international de formation de l'OIT à Turin (Italie) contribuerait à renforcer les capacités des institutions, ce qui favoriserait un traitement efficace des dossiers.

3.3.3. Affecter un magistrat (titulaire) supplémentaire au tribunal d'appel du travail

3.3.3.1. Créer un poste supplémentaire de magistrat (titulaire) au sein du tribunal d'appel du travail et recruter du personnel d'appui officiel

- Le 31 août 2022, le ministère de l'Administration publique a approuvé la création d'un poste supplémentaire de magistrat (titulaire) au sein du tribunal d'appel du travail, ainsi que le recrutement de personnel d'appui supplémentaire. Les formalités administratives liées à l'affectation de ce magistrat et au recrutement de personnel d'appui, notamment l'approbation des ministères compétents, sont en cours. Les bureaux du magistrat seront installés au terme du processus de recrutement.

3.3.4. Mettre en place, en concertation avec les magistrats des tribunaux du travail, des processus pilotes de classement des affaires en vue de combler le retard pris dans leur traitement

- La question du classement des affaires au sein des tribunaux du travail a fait l'objet d'un atelier tenu le 13 août 2022, auquel ont participé le juge du tribunal d'appel du travail et 13 juges des tribunaux du travail. Cet atelier a abouti à la formulation de plusieurs recommandations que toutes les juridictions du travail mettent en œuvre progressivement. Le classement des affaires en est à sa phase finale. Il contribuera à l'accélération de la justice du travail.
- Un logiciel de gestion et de suivi des affaires en instance devant les tribunaux a été développé afin d'y consigner les éléments de toutes les affaires portées devant les juridictions du travail et devant d'autres juridictions. Un atelier sur l'utilisation de ce logiciel a été tenu à l'intention des fonctionnaires du DOL le 17 juillet 2023. Des ateliers similaires seront également organisés pour les fonctionnaires du DIFE.
- Il est envisagé, en collaboration avec le BIT, de mettre en place un système en ligne de gestion des affaires pour assurer leur suivi, ainsi que de renforcer les capacités du personnel des tribunaux en la matière au moyen de nouvelles formations.

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

- Tous les tribunaux du travail se trouvent actuellement dans des locaux ou des structures loués, ce qui limite les possibilités d'effectuer des travaux de rénovation majeurs. Le ministère du Travail et de l'Emploi étudie donc différentes pistes pour améliorer les installations et ménager un espace pour les tribunaux de Dhaka et de Chattogram dans les locaux existants du DOL et du DIFE. Cette question a été examinée durant l'atelier du 13 août 2022 (voir mesure 3.3.4). Des améliorations ont été apportées aux installations de ces tribunaux.

Mesure 3.4. Promouvoir la mise en place d'un système efficace de conciliation et d'arbitrage indépendant à titre de modalité de règlement extrajudiciaire des différends

3.4.1. Mettre en place au sein du DOL une cellule de conciliation et d'arbitrage assurant un service de secrétariat et de suivi de chaque cas

- Le 29 septembre 2021, une cellule de conciliation et d'arbitrage composée de trois membres a été mise en place au sein du DOL. Cette cellule est prête à assurer le secrétariat des conciliateurs et du collège d'arbitres.

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

- La procédure de conciliation standard élaborée dans le cadre de consultations tripartites a été approuvée par le Conseil consultatif tripartite national le 2 février 2023.

3.4.3. Nommer des conciliateurs par publication au Journal officiel

- Le 10 mars 2022, par un avis publié au Journal officiel, le ministère du Travail et de l'Emploi a affecté 15 conciliateurs à 15 zones ou juridictions déterminées aux fins du règlement des conflits du travail.

3.4.4. Élaborer, dans le cadre de consultations tripartites, une procédure d'arbitrage standard

- Le 25 janvier 2023, le DOL a tenu un atelier d'une journée sur le règlement des conflits du travail, et en particulier sur l'élaboration d'une procédure d'arbitrage standard. Des représentants des travailleurs, des employeurs et du gouvernement y ont participé.

- La procédure d'arbitrage standard sera mise au point en consultation avec les arbitres. Le recrutement des arbitres est en cours (voir mesure 3.4.5).

3.4.5. Mettre en place un collège d'arbitres

- Un avant-projet de directives relatives à la désignation d'arbitres en vue du règlement des conflits du travail, élaboré par le DOL en concertation avec ses bureaux sur le terrain, a été examiné plus avant lors de la réunion tripartite organisée par le ministère du Travail et de l'Emploi le 19 septembre 2023. Le projet de directives sera prochainement soumis au Conseil consultatif tripartite national pour approbation. Une fois l'approbation acquise, les mesures nécessaires seront prises en vue de la désignation des membres du collège d'arbitres.

3.4.6. Promouvoir le système de conciliation et d'arbitrage en tant que modalité de règlement extrajudiciaire des différends

- Le 31 août 2022, en collaboration avec le BIT, le DOL a organisé une séance de formation d'une journée sur le règlement des différends et la conciliation à l'intention de 15 conciliateurs déjà désignés (voir mesure 3.4.3 ci-dessus).
- Le 25 octobre 2022, le BIT a dirigé un exercice d'autoévaluation des mécanismes et services de règlement des différends existants durant lequel les grandes lignes d'un plan d'action visant à améliorer l'efficacité desdits mécanismes et services ont été définies. Les conclusions de cette mission d'autoévaluation ont été finalisées dans le cadre d'un atelier tripartite qui a été tenu le 26 octobre 2022.

3.4.7. Organiser des séances d'information sur le système de conciliation et d'arbitrage à l'intention des travailleurs, des employeurs et des fonctionnaires du DOL

- Plusieurs ateliers et séances de consultation ont été organisés sur cette question à l'intention des mandants tripartites (voir mesures 3.4.2, 3.4.4, 3.4.5 et 3.4.6).

Domaine d'action prioritaire 4. Lutte contre les actes de discrimination antisyndicale, les pratiques déloyales en matière de travail et les violences dont sont victimes les travailleurs

Mesure 4.1. Mesures de prévention

4.1.1. Organiser régulièrement des formations pour sensibiliser les agents de sécurité des usines, les policiers et les employeurs à la prévention de la violence, du harcèlement, des pratiques déloyales en matière de travail et des actes antisyndicaux

DOL

- De juillet 2020 au 31 juillet 2023, le DOL a formé 29 329 travailleurs, cadres et fonctionnaires par l'intermédiaire de ses quatre instituts des relations professionnelles et de ses 32 centres de protection des travailleurs. Il convient de noter que le taux de participation féminine à ces formations a atteint près de 40 pour cent.
- Du 25 au 27 juin 2022, 30 fonctionnaires du DOL ont participé à un atelier de formation de formateurs organisé par le BIT et consacré à l'égalité des genres et à l'élimination de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail. En collaboration avec le BIT, les maîtres formateurs dispensent des formations sur la violence fondée sur le genre au reste du personnel du DOL. En novembre 2022, dix cycles de formation sur l'égalité des genres et l'élimination de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail ont été organisés dans tout le pays; 315 employés du DOL y ont participé.

- Le 24 janvier 2023, un atelier d'une journée sur les mesures correctives à appliquer en cas de discrimination antisyndicale et de pratiques déloyales en matière de travail a été organisé à l'intention de représentants des travailleurs, des employeurs et de différents services gouvernementaux, dont la police industrielle, les tribunaux du travail et le tribunal d'appel du travail.

BEPZA

- La BEPZA organise régulièrement des formations et des programmes de sensibilisation à l'intention des travailleurs, des employeurs ou des cadres, du personnel de sécurité et des membres de la police industrielle au sujet, notamment, de la loi sur le travail dans les ZFE, 2019, de la réglementation du travail dans les ZFE, 2022, des pratiques déloyales en matière de travail, du travail décent, de la prévention de la discrimination à l'égard des membres des associations de protection sociale des travailleurs, de la prévention de la violence et du harcèlement, du dialogue social, de la coopération efficace sur le lieu de travail et de la sécurité incendie.
- Entre juin 2021 et juillet 2023, la BEPZA a organisé trois programmes de formation auxquels 5 017 personnes ont participé. En collaboration avec le dispositif Better Work de l'OIT pour le Bangladesh, un programme de formation a été organisé à l'intention de 25 inspecteurs du travail des ZFE. En outre, entre septembre 2022 et février 2023, quatre réunions d'échanges ont eu lieu entre le Bureau de l'OIT à Dhaka et la BEPZA en vue d'organiser des séances de formation pour promouvoir le travail décent et le respect des droits au travail dans les ZFE.

4.1.2. Élaborer et mettre régulièrement à jour des bases de données (en ligne) récapitulant les différents programmes de formation proposés et leurs caractéristiques, ainsi que le nombre des participants parmi les agents de sécurité des usines, les policiers, les employeurs et les travailleurs

- Le DOL, la BEPZA et le ministère de l'Intérieur tiennent à jour ou administrent des bases de données sur les formations qui sont présentées plus en détail ci-après.
- Une base de données accessible à partir du site Web du DOL a été créée pour collecter des informations sur les formations. Elle est régulièrement tenue à jour par l'ensemble des instituts des relations professionnelles et des centres de protection des travailleurs, qui renseignent des rubriques concernant notamment les nom, titre, usine ou syndicat d'origine, âge et sexe des participants.
- En mars 2023, la BEPZA a mis en place une base de données en ligne dans laquelle sont consignées des informations sur les stagiaires, ventilées notamment par nom, titre, usine ou association de protection des travailleurs, âge et sexe. En outre, un registre des formations est tenu manuellement.
- Le ministère de l'Intérieur tient à jour une base de données distincte sur les formations dispensées au personnel de la police, y compris la police industrielle, que l'on peut consulter via le lien suivant: <https://iphq.police.gov.bd/training>.

4.1.3. Réunir dans un recueil en bengali l'ensemble des lois, règles et règlements en vigueur et pertinents (concernant notamment le recours minimal à la force et les sanctions ou peines applicables en cas de violation avérée) aux fins de formation et de sensibilisation de la police industrielle et des organismes chargés du respect de la loi

- Le 12 septembre 2023, le ministère de l'Intérieur a publié officiellement un recueil en langue locale (bengali) contenant l'ensemble des lois, règles et règlements en vigueur et pertinents

en matière de recours minimal à la force et de sanctions ou peines applicables en cas de violation avérée. Le personnel de la police industrielle et des organismes chargé de faire respecter la loi pourra ainsi comprendre facilement les dispositions qu'il doit faire appliquer sur le terrain.

4.1.4. Continuer de former la police industrielle et les organismes pertinents chargés du respect de la loi et de leur fournir des instructions claires sur le recours minimal à la force, le respect des droits de l'homme et des droits au travail, y compris les droits syndicaux et les libertés publiques, au cours des manifestations de travailleurs

- Le DOL et le ministère de l'Intérieur dispensent régulièrement au personnel de la police industrielle et des organismes pertinents chargés de faire respecter la loi des formations sur le recours minimal à la force, le respect des droits de l'homme et des droits au travail, ainsi que sur les droits syndicaux et les libertés publiques au cours des manifestations.
- En novembre 2022, le DOL a organisé trois cycles de formation consacrés aux droits des travailleurs sur le lieu de travail à l'intention exclusive des fonctionnaires de la police industrielle (105 fonctionnaires en ont bénéficié). Un atelier de sensibilisation a été organisé le 9 août 2023 à Dhaka à l'intention de 30 membres de la police industrielle.
- Entre janvier 2021 et juin 2023, la police industrielle a assuré 7 496 heures de formation au bénéfice de 5 972 policiers et 638 policières. Les programmes de ces formations et d'autres précisions les concernant sont disponibles à l'adresse <https://iphq.police.gov.bd/training>.

Mesure 4.2. Enquêtes sur les actes de violence et de harcèlement commis contre les travailleurs, la discrimination antisyndicale et les pratiques déloyales en matière de travail

4.2.1. Continuer à former régulièrement l'ensemble du personnel du DOL chargé de traiter les plaintes et à lui donner des instructions claires (assorties d'un suivi) sur le respect des procédures standard applicables à la discrimination antisyndicale et aux pratiques déloyales en matière de travail

- En octobre 2021 et août 2022, deux cycles de trois jours de formation sur les procédures standard applicables à la discrimination antisyndicale et aux pratiques déloyales en matière de travail ont été organisés en collaboration avec le BIT à l'intention de 30 fonctionnaires du DOL. Des programmes de formation similaires seront organisés de façon régulière à l'avenir.

4.2.2. Continuer d'informer régulièrement l'ensemble des travailleurs sur leurs droits et sur l'accès à des voies de recours et à une assistance juridique en cas de violation ou de toute autre atteinte à ces droits

- Les fonctionnaires du DOL sont chargés de communiquer régulièrement des informations aux travailleurs sur les droits au travail, ce qu'ils font en participant aux assemblées générales des syndicats. Ils doivent notamment informer les travailleurs des procédures de dépôt de plaintes et des voies recours ouvertes en cas d'allégations de violations ou d'autres atteintes à ces droits.
- Si un employeur ne se conforme pas en temps voulu aux mesures correctives recommandées par le DOL concernant des pratiques déloyales en matière de travail et des actes de discrimination antisyndicale, le DOL saisira le tribunal du travail au nom des travailleurs concernés.

- En outre, le DOL continuera de dispenser aux travailleurs des formations sur les questions touchant au dépôt de plaintes et aux voies de recours dans le cadre des procédures standard applicables aux pratiques déloyales en matière de travail et à la discrimination antisyndicale.

4.2.3. Continuer de sensibiliser les responsables d'usines/employeurs et le personnel de sécurité à la manière dont ils peuvent contribuer aux enquêtes

- Le DOL assure la formation du personnel de sécurité et des responsables d'usines/employeurs par l'intermédiaire des instituts des relations professionnelles et des centres de protection des travailleurs. Au cours de cette formation, des informations de base sont fournies sur le traitement des plaintes et les enquêtes. Le nombre des programmes organisés par les instituts des relations professionnelles et les centres de protection des travailleurs est indiqué sous les mesures 2.2 et 4.1.1 ci-dessus. Dans le cadre de chaque plainte relative à des pratiques déloyales ou à des cas de discrimination antisyndicale, le DOL demande par écrit à l'employeur et au plaignant concernés de coopérer à l'enquête.
- La police industrielle continue de coopérer avec les employeurs et la direction des usines afin qu'ils contribuent à sensibiliser leur personnel de sécurité aux questions de la prévention de la violence et de l'appui aux enquêtes en cas d'allégations d'actes de violence et de harcèlement. Les chiffres se rapportant à ces activités figurent à la section 4.1.4.

4.2.4. Continuer de former régulièrement l'ensemble du personnel chargé de traiter les cas d'allégations d'actes de violence et de harcèlement commis contre des travailleurs, notamment lors de manifestations, et de lui donner des instructions claires (assorties d'un suivi)

- Les ministères compétents, à savoir le ministère du Travail et de l'Emploi, le ministère de l'Intérieur et le ministère de la Loi, de la Justice et des Affaires parlementaires continuent de donner des instructions à leurs organes subsidiaires au sujet du traitement des cas relatifs, notamment, à des allégations d'actes de violence et de harcèlement commis contre des travailleurs.
- Les autorités judiciaires, les services du ministère public et les organismes chargés de faire respecter la loi bénéficient régulièrement de formations sur ces questions pour les aider à traiter efficacement les affaires ou plaintes dont ils sont saisis. Ces formations pourraient être individualisées davantage avec un soutien technique du BIT, ce qui contribuerait à accroître l'efficacité du personnel chargé de traiter les réclamations.

4.2.5. Diligenter des enquêtes approfondies sur les allégations d'actes de violence et de harcèlement commis par la police contre des travailleurs, notamment dans le cadre de manifestations légales

- Le 6 février 2023, le ministère du Travail et de l'Emploi a adressé une lettre au ministère de l'Intérieur le priant de constituer un comité chargé de veiller à ce que les allégations d'actes de violence et de harcèlement commis par la police contre des travailleurs, notamment dans le cadre de manifestations légales, fassent dûment l'objet d'enquêtes dont ce comité assurera le suivi.
- Un comité de suivi des cas portés devant le Comité de la liberté syndicale a été institué le 23 janvier 2023. Il recensera les cas en instance depuis longtemps, à traiter rapidement, pour les soumettre au secrétaire du ministère du Travail et de l'Emploi et au ministre de la Loi, de la Justice et des Affaires parlementaires, qui lui donneront les directives et instructions nécessaires ou définiront des mesures correctives. Il s'agira désormais d'un processus continu. À ce jour, le comité s'est réuni trois fois.

Mesure 4.3. Garantir le prononcé en temps utile de sanctions et de condamnations dissuasives et fournir des informations à ce sujet

4.3.1. Étudier la possibilité de revoir à la hausse, dans la loi du Bangladesh relative au travail, le montant des amendes prévues à l'encontre des employeurs qui commettent des actes de discrimination antisyndicale et se livrent à des pratiques déloyales en matière de travail

- Cette question a été examinée dans le cadre de la réforme législative en cours.

4.3.2. Établir des statistiques sur les plaintes reçues et sur les allégations d'actes de violence et de harcèlement, ainsi que sur leur suivi (notamment les voies de recours ouvertes aux victimes, les sanctions et condamnations infligées), et les actualiser régulièrement

- Toutes les informations sur les procédures relatives aux cas ou plaintes concernant des pratiques déloyales en matière de travail et la discrimination antisyndicale sont consignées dans la base de données publique administrée par le DOL et consultable à l'adresse <http://103.48.18.197/en/antiunion>.
- Toutes les plaintes pour discrimination antisyndicale et pratiques déloyales en matière de travail sont dûment traitées. Entre 2020 et le 31 juillet 2023, le DOL a été saisi de 67 plaintes pour discrimination antisyndicale et pratiques déloyales en matière de travail, dont 46 ont été réglées (44 dans le cadre d'une procédure amiable et 2 devant les juridictions du travail). Les enquêtes concernant les 21 plaintes restantes sont en cours.

Mesure 4.4. Promouvoir le dialogue social

4.4.1. Élaborer une politique salariale nationale fondée sur des données probantes dans le cadre de consultations tripartites et d'échanges de vues avec d'autres parties prenantes

- Une réunion de consultation tripartite consacrée à l'élaboration d'une politique salariale nationale fondée sur des données probantes a été tenue le 1^{er} septembre 2022 sous la présidence du secrétaire du ministère du Travail et de l'Emploi.
- Le 19 octobre 2022, un comité de dix membres présidé par le secrétaire adjoint au Travail a été constitué et chargé d'élaborer un projet de politique salariale nationale. Au 20 août 2023, le comité s'était réuni à trois reprises à cet effet. À cette date, il a tenu un débat sur l'avant-projet du DIFE après avoir examiné les documents y relatifs. Le projet de politique salariale nationale est toujours en cours d'examen.

4.4.2. Mettre au point des mécanismes institutionnels à l'intention des conseils consultatifs tripartites nationaux et sectoriels et renforcer leurs capacités

- Des autoévaluations du Conseil consultatif tripartite national et du Conseil consultatif tripartite du prêt-à-porter ont été conduites respectivement du 5 au 8 février 2023, et le 9 février 2023. Au cours de la première, un rapport sur l'évaluation de l'efficacité et de l'inclusivité du Conseil consultatif tripartite national, accompagné d'un certain nombre de recommandations et d'un plan d'action visant à renforcer l'efficacité et l'inclusivité du Conseil a été mis au point et présenté. Le bureau de pays de l'OIT prévoit de fournir une assistance technique au gouvernement du Bangladesh pour la mise en œuvre de ce plan d'action.

4.4.3. Établir et mettre en œuvre une feuille de route axée sur la sensibilisation des partenaires sociaux et le renforcement de leurs capacités en matière de dialogue social et de négociation collective à tous les niveaux, y compris aux niveaux sectoriel et national

- Le DOL a mené des discussions avec le BIT en vue d'établir une feuille de route axée sur la sensibilisation des partenaires sociaux et le renforcement de leurs capacités en matière de dialogue social et de négociation collective à tous les niveaux. La feuille de route comprendra notamment des sessions de formation, des ateliers, des groupes de discussion thématiques, des séances d'information, qui s'inscriront dans le cadre d'un projet global conçu par le BIT. Conformément à cette feuille de route, les activités de sensibilisation et de renforcement des capacités seront menées avec le soutien du BIT dans un cadre tripartite.

4.4.4. Parachever la proposition de projet concernant l'adoption d'un régime d'assurance contre les accidents du travail dans le cadre de consultations tripartites, et mettre en œuvre le projet à titre expérimental en collaboration avec le BIT, en vue d'une éventuelle transposition au niveau national

La mise en œuvre à titre expérimental du régime d'assurance contre les accidents du travail dans le secteur du prêt-à-porter a débuté le 21 juin 2022, dans le cadre d'une manifestation officielle organisée avec le soutien du BIT. Depuis, les avancées suivantes ont été réalisées:

- Un comité directeur chargé de définir des orientations générales et un sous-comité chargé de sélectionner ou d'approuver les bénéficiaires ont été créés pour administrer le régime.
- Le comité directeur a élaboré et adopté un règlement relatif à la gestion et au fonctionnement du régime d'assurance contre les accidents du travail du Bangladesh (prêt-à-porter) et des modalités de calcul des prestations complémentaires prévues au titre de celui-ci.
- Dans l'intervalle, les travailleurs ont commencé à bénéficier de prestations complémentaires à long terme au titre du régime pilote.
- Pour appuyer la mise à l'essai de ce régime, le BIT a proposé un «Projet de mise en œuvre à titre expérimental d'un régime d'assurance contre les accidents du travail au Bangladesh» pour la période allant de mars 2023 à juin 2024.

4.4.5. Dans le cadre du Plan d'action national en matière de sécurité sociale (2021-2026) lancé par la Division du Cabinet, poursuivre la mise sur pied d'un système d'assurance-chômage, accident, maladie et maternité au titre du régime national d'assurance sociale (NSIS)

Prestations de chômage

En vue de fournir une aide en espèces aux travailleurs des secteurs axés sur l'exportation qui ont perdu leur emploi en raison de la pandémie de COVID-19, le gouvernement du Bangladesh a adopté le 7 octobre 2020 une politique visant à assurer la mise en œuvre d'un programme de protection sociale en faveur des chômeurs et des travailleurs indigents des secteurs du prêt-à-porter, de la maroquinerie et de la chaussure (2020). Dans le cadre de cette politique, les mesures ci-après ont été prises.

- Le programme de protection sociale mis en œuvre à titre expérimental sera poursuivi jusqu'en juin 2024 et éventuellement renforcé. En fonction des résultats obtenus pendant la phase expérimentale, d'autres mesures pourraient être prises pour le pérenniser. Le gouvernement du Bangladesh reçoit un soutien financier de l'Union européenne au titre de la mise en œuvre de ce programme.
- Initialement, des prestations en espèces étaient versées aux chômeurs et aux travailleurs indigents des secteurs du prêt-à-porter, de la maroquinerie et de la chaussure, axés sur

l'exportation. La politique applicable a été modifiée le 19 juin 2023 de sorte que les travailleurs de tous les secteurs tournés vers l'exportation soient couverts par les prestations de chômage.

- Au titre de ce programme, des prestations de chômage en espèces sont versées pendant une période de trois mois. Au 5 septembre 2023, un montant de 90 315 000 takas avait été versé à 10 035 travailleurs de trois secteurs tournés vers l'exportation.
- En août 2023, une base de données numériques recensant 408 787 travailleurs employés dans un millier d'usines de prêt-à-porter, de maroquinerie et de chaussures en activité a été mise en place et sera utilisée pour le versement de prestations de chômage aux personnes concernées.

Assurance-chômage

- Le régime d'assurance chômage dont la création est envisagée dans le cadre du second Plan d'action (2022-2026) de la stratégie nationale relative à la sécurité sociale fait actuellement l'objet d'une étude/analyse de faisabilité. Parallèlement, le gouvernement a organisé avec l'aide du BIT plusieurs ateliers de consultation pour étudier les moyens de mettre en place ce régime.
- Le 31 mars 2022, un atelier de consultation tripartite élargie a été organisé sur l'étude intitulée «Vers un régime d'assurance chômage au Bangladesh: étude préalable de faisabilité». Avec l'assistance du BIT, le ministère du Travail et de l'Emploi s'attache à faire connaître aux acteurs tripartites du Bangladesh les éléments essentiels du régime d'assurance-chômage.

Accidents

- Ainsi qu'il est indiqué à la section 4.4.4 ci-dessus, la mise en œuvre à titre expérimental du régime d'assurance contre les accidents du travail dans le secteur du prêt-à-porter a débuté le 21 juin 2022.

Prestations de maladie et de maternité

- Des prestations de maladie et de maternité sont versées conformément aux dispositions de la loi relative à la Fondation pour la protection de la main d'œuvre du Bangladesh.

C. Informations complémentaires

- Comme il est indiqué dans le premier rapport de situation, le ministère du Travail et de l'Emploi a créé, le 28 septembre 2021, 6 sous-comités thématiques, 1 par domaine d'action, qui sont chargés de suivre la mise en œuvre de la feuille de route et le respect des engagements correspondants.
- Le 1^{er} février 2022, le ministère du Travail et de l'Emploi a annoncé la création d'une unité de coordination de la mise en œuvre de la réforme, qui compte 12 membres et a pour mandat d'aider le CTMS et les 6 sous-comités susmentionnés dans leurs travaux. Le secrétaire du ministère du Travail et de l'Emploi remplira les fonctions de conseiller auprès de cette unité, et un secrétaire adjoint sera chargé de la coordination d'ensemble. Avec l'appui du BIT, le ministère du Travail et de l'Emploi s'efforce de rendre cette unité opérationnelle aussi rapidement que possible.

- Le CTMS examine régulièrement les avancées réalisées au titre de la feuille de route du BIT. Il a tenu sa septième réunion le 11 septembre 2023. Les 6 sous-comités s'emploient également à accélérer la mise en œuvre de la feuille de route.