



# Conseil d'administration

344<sup>e</sup> session, Genève, mars 2022

Section institutionnelle

INS

**Date:** 17 mars 2022

**Original:** anglais

Treizième 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 relative à l'allégation de non-respect des conventions n<sup>os</sup> 81, 87 et 98

1. À sa 337<sup>e</sup> 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<sup>o</sup> 81) sur l'inspection du travail, 1947, de la convention (n<sup>o</sup> 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n<sup>o</sup> 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<sup>e</sup> session (juin 2019) de la Conférence internationale du Travail <sup>1</sup>.
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<sup>e</sup> session (mars 2020), laquelle a ensuite été ajournée en raison de la pandémie de COVID-19.

<sup>1</sup> GB.337/INS/13/1.

3. À sa 340<sup>e</sup> session (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<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail (2019) en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT.
4. À sa 341<sup>e</sup> session (mars 2021), le Conseil d'administration a pris note des progrès accomplis par le gouvernement dans l'élaboration d'une feuille de route assortie de délais de mise en œuvre et a demandé 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> session (novembre 2021), le Conseil d'administration a pris note de la feuille de route soumise en mai 2021 par le gouvernement <sup>2</sup>, 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 lois; 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 de situation communiqué en septembre 2021 <sup>3</sup>. Le Conseil d'administration a prié le gouvernement de l'informer, à sa 344<sup>e</sup> session (mars 2022), des nouveaux progrès réalisés dans la mise en œuvre de la feuille de route et a reporté à sa 346<sup>e</sup> session (novembre 2022) la décision concernant toute nouvelle action à mener au sujet de la plainte <sup>4</sup>.
6. Le 4 février 2022, le gouvernement a soumis un rapport sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la feuille de route (voir annexe), qui fait le point de la situation pour chacun des quatre domaines d'action prioritaires. Dans ce rapport, il est fait état d'avancées dans les discussions tripartites menées pour parachever la réglementation du travail dans le pays et élaborer une réglementation du travail dans les zones franches d'exportation. Il y est également fait état d'autres progrès, à savoir, notamment: achèvement de l'informatisation de la procédure d'enregistrement des syndicats, mise en ligne de la base de données publique sur l'enregistrement des syndicats, poursuite du recrutement et de la formation d'inspecteurs du travail, augmentation du nombre de comités de sécurité dans les usines du pays et tenue de réunions de consultation avec le BIT aux fins de l'élaboration de procédures standard de conciliation et d'arbitrage dans le cadre des conflits du travail. Le gouvernement a précisé que le rapport de situation avait été communiqué aux mandants tripartites et examiné lors de la réunion du Comité tripartite de mise en œuvre et de suivi (CTMS) de février 2022.
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.

---

<sup>2</sup> GB.342/INS/INF/2(Rev.1).

<sup>3</sup> GB.343/INS/10(Rev.2).

<sup>4</sup> GB.343/INS/10(Rev.2)/Décision.

## ► **Projet de décision**

---

- 8. Le Conseil d'administration, sur la recommandation de son bureau:**
- a) prend note du 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 relative à l'allégation de non-respect de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949;**
  - b) demande au gouvernement du Bangladesh de lui rendre compte des nouveaux progrès réalisés à sa 346<sup>e</sup> session (novembre 2022);**
  - c) décide de reporter à sa 346<sup>e</sup> session (novembre 2022) la décision sur la suite à donner à la plainte.**

## ► Annexe

---

### **Rapport du gouvernement du Bangladesh sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la feuille de route au regard des délais prévus, présenté comme suite à la décision prise par le Conseil d'administration à sa 343<sup>e</sup> session (novembre 2021)**

#### **Contexte**

1. La feuille de route sur le travail au Bangladesh (2021-2026) traduit l'engagement du gouvernement du Bangladesh à faire respecter les droits des travailleurs et la sécurité sur le lieu de travail dans le pays. Elle contient des mesures spécifiques ayant trait à des réformes juridiques et administratives ainsi qu'à l'application des lois et à la conduite d'activités de formation et de promotion.
2. La feuille de route comporte ainsi un train de mesures particulières à mettre en œuvre selon un calendrier fixé, dans quatre domaines d'action prioritaires, à savoir: 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 lois; et 4) la lutte contre les actes de discrimination antisyndicale, les pratiques déloyales en matière de travail et la violence à l'égard des travailleurs.
3. 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<sup>e</sup> session du Conseil d'administration, le 6 novembre 2021. Les progrès réalisés depuis la présentation de ce premier rapport sont exposés ci-après. Ce nouveau rapport a été communiqué aux mandants tripartites en prévision de la réunion du Comité tripartite de mise en œuvre et de suivi (CTMS), qui s'est tenue le 2 février 2022 sous la présidence du secrétaire du ministère du Travail et de l'Emploi.

#### **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 du Bangladesh**

###### **1.1. Modification de la réglementation du travail, 2015**

- Depuis la présentation du premier rapport, les propositions d'amendement à la réglementation du travail du Bangladesh ont été soumises au Conseil consultatif tripartite national pour qu'il les examine à sa réunion du 13 décembre 2021, tenue sous la présidence de la ministre d'État chargée du ministère du Travail et de l'Emploi.
- À la réunion du Conseil consultatif tripartite national, les partenaires sociaux ont demandé à ce que les propositions d'amendement soient encore discutées au sein du groupe de travail tripartite. Les propositions d'amendement ont donc été réexaminées par le groupe de travail le 20 janvier 2022.
- Le groupe de travail tripartite fera à nouveau suivre les propositions d'amendement au Conseil consultatif tripartite national une fois que celles-ci auront eu l'aval du comité technique tripartite.

- Il est rappelé que les observations de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT (CEACR) continueront d'être dûment prises en considération tout au long de la procédure.
- Sous réserve de l'approbation du Conseil consultatif tripartite national à sa réunion du 9 février 2022, la procédure devrait arriver à terme en mars 2022.

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

- Le groupe de travail tripartite établi par le Comité tripartite chargé de l'examen de la législation du travail continue de compiler les propositions d'amendement reçues à ce stade, qui émanent de 11 gouvernements et organisations d'employeurs ou de travailleurs.
- Le Comité tripartite chargé de l'examen de la législation du travail étudiera ensuite plus avant les recommandations compilées que lui aura transmises le groupe de travail tripartite.
- Lorsque le groupe de travail et le Comité tripartite chargé de l'examen de la législation du travail en auront terminé, le Conseil consultatif tripartite national devrait être en mesure de s'atteler à la modification de la loi sur le travail de 2006.
- Il est prévu de soumettre les propositions d'amendement à des consultations nationales au cours des mois de mai et de juin 2022.

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

- Depuis la présentation du premier rapport, trois autres réunions de consultation ont eu lieu, en octobre et en novembre 2021, sur le projet de réglementation du travail dans les zones franches d'exportation (ZFE), auxquelles ont participé les investisseurs, les associations de travailleurs et les autorités gouvernementales compétentes.
- En parallèle, le 10 novembre 2021, un comité tripartite permanent composé de neuf membres a été établi sous la présidence du membre chargé des investissements de l'Autorité des zones franches d'exportation du Bangladesh (BEPZA).
- Le comité tripartite permanent a ensuite coopté des membres supplémentaires, à raison de deux chacun, pour la BEPZA, les employeurs et les travailleurs aux fins des travaux sur le projet de réglementation.
- Toutes les propositions d'amendement ont été examinées lors de deux réunions du comité tripartite permanent, les 7 et 23 décembre 2021, lors desquelles un consensus a été trouvé sur la plupart des dispositions proposées.
- Une dernière réunion du comité tripartite a eu lieu le 16 janvier 2022, qui a permis de parvenir à un consensus sur les deux questions en souffrance concernant la réglementation. Le président exécutif de la BEPZA a présidé cette réunion.
- Le projet de réglementation proposé contient 15 chapitres, 319 articles, 4 nomenclatures et 106 formulaires. Il comprend notamment des dispositions concernant la discrimination antisyndicale et les enquêtes sur les activités antisyndicales, la constitution de la Fédération des travailleurs et de l'Association des employeurs, les inspections du Département de l'inspection des usines et des établissements (DIFE) dans les ZFE, ou encore la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

- Le projet de réglementation est désormais en passe d'être soumis au contrôle de la division chargée des affaires législatives et parlementaires du ministère de la Justice, des Questions juridiques et des Affaires parlementaires.

#### 1.5. Modification de la loi sur le travail dans les zones franches d'exportation, 2019

- Lorsque les travaux de réglementation du travail dans les ZFE et l'analyse d'impact correspondante seront achevés, ceux visant à modifier la loi sur le travail dans les ZFE, 2019, débuteront en juillet 2023. L'ensemble du processus devrait être achevé en juin 2025 au plus tard.
- Le comité tripartite permanent (voir mesure 1.4 ci-dessus) devrait également participer aux travaux concernant la loi sur le travail dans les ZFE, 2019.

### Domaine d'action prioritaire 2: Enregistrement des syndicats

#### 2.1. Recherche et mise en œuvre, sur la base de consultations tripartites, de moyens permettant de simplifier davantage le processus d'enregistrement

##### 2.1.1. Restructuration du système d'enregistrement en ligne existant

- Depuis la présentation du premier rapport, l'informatisation de la procédure d'enregistrement des syndicats entreprise par la Direction du travail (Department of Labour, ci-après le DOL) a été achevée le 27 octobre 2021. Ce processus de simplification repose sur la plateforme myGov, système intégré regroupant un large éventail de services gouvernementaux ou publics. Le système informatisé devrait être prochainement ouvert aux utilisateurs, selon l'appui qui sera fourni dans le cadre du programme a2i (Accès à l'information) de la Division des technologies de l'information et de la communication, qui gère la plateforme myGov.
- Dans l'intervalle, le DOL a entrepris des préparatifs afin de former les agents concernés de son siège et de ses bureaux régionaux à l'utilisation du nouveau système informatisé.

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

- En janvier 2021, un service d'assistance destiné à faciliter les démarches préalables a été mis en place dans chaque bureau d'enregistrement des syndicats relevant du DOL. Ce service facilite la procédure d'enregistrement en permettant de faire en sorte que les demandes répondent aux conditions requises.
- Depuis la présentation du premier rapport, le nombre de syndicats enregistrés a augmenté, passant de 209 en septembre 2021 à 368 en décembre 2021, tandis que le taux de réussite est passé de 88,19 pour cent à 94,85 pour cent au cours de la même période.

##### 2.1.3. Maintien du service d'enregistrement hors ligne

- Depuis la présentation du premier rapport, le nombre de syndicats enregistrés au moyen du système hors ligne a augmenté, passant de 8 710 en septembre 2021 à 8 864 au 15 janvier 2022. Dans le secteur du prêt-à-porter, le nombre de syndicats est passé de 1 045 en août 2021 à 1 093 au 31 janvier 2022.
- Sur la base des retours d'expérience régulièrement fournis par les partenaires sociaux, les discussions se poursuivent afin d'examiner les moyens de simplifier encore les systèmes d'enregistrement, aussi bien en ligne que hors ligne.

## 2.2. Formation des travailleurs et des employeurs à la procédure d'enregistrement des syndicats

- Depuis la présentation du premier rapport, et plus précisément de juillet à décembre 2021, le DOL a formé 4 734 nouveaux travailleurs, cadres et fonctionnaires par l'intermédiaire de ses 4 instituts des relations professionnelles et 32 centres de protection des travailleurs, avec un taux de participation féminine de près de 45 pour cent.
- Comme il était prévu dans le précédent rapport, le DOL a organisé à l'intention de ses fonctionnaires des séances de remise à niveau sur la procédure standard d'enregistrement du 27 au 29 novembre 2021, avec l'appui du BIT. De telles séances de formation se poursuivront dans les mois et les années à venir.

## 2.3. Mise en ligne et mise à jour régulière d'une base de données publique pleinement opérationnelle sur l'enregistrement des syndicats

- Depuis la présentation du premier rapport, la base de données publique a été mise en ligne sur le site du DOL ([www.dol.gov.bd](http://www.dol.gov.bd)). Accessible depuis le 30 septembre 2021, elle a été inaugurée par la ministre d'État du Travail et de l'Emploi.
- Cette base de données regroupe 11 rubriques, à savoir: état de la demande, enregistrement, rejet et dépôt; nombre de fédérations syndicales nationales et sectorielles, comités de participation et conventions collectives; et informations sur les pratiques déloyales en matière de travail et les cas de discrimination antisyndicale ainsi que sur les procédures de conciliation relatives à des différends du travail. Cette base de données devrait permettre d'accroître la transparence dans le cadre du processus d'enregistrement des syndicats, et continuera d'être alimentée en données à jour et pertinentes.

## Domaine d'action prioritaire 3: Inspection du travail et contrôle de l'application des lois

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

#### 3.1.1. Pourvoir les postes d'inspecteur du travail vacants

- Depuis la présentation du premier rapport, ce sont en tout 85 inspecteurs du travail recommandés au DIFE par la Commission de la fonction publique du Bangladesh qui sont contrôlés par les autorités policières et passent des bilans de santé en vue de leur nomination définitive. Cinq d'entre eux ont déjà reçu une lettre d'engagement, et 49 autres en recevront bientôt une de la part du DIFE.
- En parallèle, la procédure visant à recruter 54 autres inspecteurs pour pourvoir les postes vacants suit son cours.
- Des initiatives ont également été prises pour pourvoir un nombre donné de postes vacants par voie de promotion. Ainsi:
  - la liste de classement concernant la promotion au poste de co-inspecteur général a été finalisée puis diffusée par voie d'avis publié au Journal officiel le 6 janvier 2022 par le ministère du Travail et de l'Emploi;
  - dans le même temps, la liste de classement concernant la promotion au poste d'inspecteur général adjoint a été établie le 19 mai 2021. Après examen de cette première version au sein du DIFE, la liste sera communiquée au ministère du Travail et de l'Emploi pour approbation et diffusion;

- o de même, le DIFE examine actuellement les listes de classement pour la promotion au poste d'inspecteur général assistant;
- o le ministère du Travail et de l'Emploi a déjà communiqué à la Commission de la fonction publique du Bangladesh une proposition concernant la promotion au poste d'inspecteur (général) du travail de 11 membres du personnel.

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

- Le 18 août 2021, une proposition visant la création de nouveaux postes au sein du DIFE a été soumise au ministère de l'Administration publique pour approbation. Des responsables des instances concernées – ministère du Travail et de l'Emploi, DIFE et ministère de l'Administration publique – se sont réunis le 31 août 2021 pour évaluer la proposition.
- Depuis la présentation du premier rapport, le ministère de l'Administration publique a, le 28 novembre 2021, donné son accord pour la création de 345 postes (dont 175 postes d'inspecteur). Le ministère du Travail et de l'Emploi et le DIFE ont alors commencé à travailler plus étroitement avec le ministère de l'Administration publique au sujet des nouveaux postes à créer.
- Sur la base du résultat de ces travaux, la question sera soumise à la Commission de la fonction publique du Bangladesh aux fins du lancement de la procédure de recrutement.

### **3.1.3. Déploiement généralisé de l'application de gestion de l'inspection du travail**

- Les 23 bureaux de district du DIFE utilisent désormais tous l'application de gestion de l'inspection du travail (LIMA).
- Sous la supervision d'un comité et avec l'appui du BIT et de l'Agence allemande de coopération internationale (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit – GIZ), les problèmes techniques concernant l'intégration des SMS et des paiements automatisés dans LIMA ont déjà été résolus.
- Des tests d'acceptation par les utilisateurs continuent d'être réalisés.
- Entre mars 2018 et le 31 janvier 2022, 29 288 inspections au total ont été réalisées à l'aide de cet outil. Entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2021, 7 268 inspections en tout ont été réalisées à l'aide de cette application en ligne.

### **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**

- Depuis la présentation du premier rapport, un programme de formation de base a été mené à bien par 30 inspecteurs (2021-22).
- Douze programmes de formation internes ont également été dispensés à 301 inspecteurs (chacun ayant participé à plusieurs programmes).
- Une proposition recommandant la création de 4 postes supplémentaires d'inspecteur général, de 12 postes de co-inspecteur général, de 51 postes d'inspecteur général adjoint et de 288 postes d'inspecteur général assistant a été soumise au ministère de l'Administration publique. Si elle est approuvée, cette mesure créera davantage de possibilités de promotion pour les inspecteurs du travail et rendra les perspectives de carrière plus intéressantes.



### 3.1.5. Promouvoir un système d'inspection du travail efficace

- Depuis la présentation du premier rapport, l'identification des secteurs devant être considérés comme prioritaires par les inspecteurs du travail, compte tenu de raisons de sécurité ou de la nécessité de cibler certains établissements, a été achevée en décembre 2021.
- Quelque 5 à 8 secteurs ont été désignés comme prioritaires sur la base de divers problèmes de sécurité, du nombre d'accidents et d'autres facteurs pour chaque bureau de district du DIFE.
- Un plan annuel d'inspection stratégique ciblant les secteurs prioritaires a également été élaboré. Il permettra de recenser les problèmes liés au non-respect des dispositions applicables dans ces secteurs et de suivre l'état d'avancement des mesures prises pour y remédier.
- Une base de données a en outre été créée à des fins de suivi, l'objectif étant de contrôler l'efficacité des inspections du travail effectuées.

### 3.1.6. Définir les modalités des inspections du DIFE dans les zones franches d'exportation

- Depuis la présentation du dernier rapport, la question des inspections du DIFE dans les ZFE a été intégrée au projet de réglementation du travail dans les ZFE (voir mesure 1.4 ci-dessus).
- Entre-temps, comme indiqué dans le dernier rapport, la BEPZA et le DIFE se sont à nouveau réunis le 30 novembre 2021 pour débattre des modalités des inspections du DIFE dans les ZFE.
- Le DIFE effectue parallèlement des inspections dans les ZFE. L'une de ces inspections a été effectuée par l'inspecteur général du DIFE en personne.

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

- Depuis la présentation du premier rapport, tous les acteurs concernés sont informés des décisions prises par le Conseil national de la sécurité et de la santé à sa dernière réunion du 14 septembre 2021 (et non, comme indiqué par erreur dans le précédent rapport, du 18 septembre 2021).
- Le nombre de comités de sécurité constitués dans les usines du pays a aussi augmenté depuis le premier rapport, s'établissant à 5 555 au 31 janvier 2022.
- En outre, pour s'assurer du bon fonctionnement des comités de sécurité, le DIFE a communiqué une liste de contrôle spéciale à tous ses bureaux de district le 30 septembre 2021.

### 3.1.9. Élaboration d'un cadre aux fins de la coordination avec le Conseil chargé de la question de la durabilité dans le secteur du prêt-à-porter

- Depuis la présentation du premier rapport, conformément aux conditions stipulées dans l'autorisation délivrée en faveur du Conseil chargé de la question de la durabilité dans le secteur du prêt-à-porter (RSC) ainsi qu'à l'article 41 des statuts de ce dernier, un conseil de coordination gouvernemental a été constitué sous l'autorité du ministère du Commerce.

- Le conseil de coordination gouvernemental est dirigé par le secrétaire adjoint (aux exportations) du ministère du Commerce et comprend des représentants du ministère du Travail et de l'Emploi, du ministère des Affaires étrangères, du ministère du Jute et du Textile, du ministère de l'Industrie, de la BEPZA et de l'Autorité des zones économiques du Bangladesh (BEZA).
- Le conseil de coordination gouvernemental a tenu sa première réunion le 23 décembre 2021 pour examiner sa future ligne d'action. Sa deuxième réunion, à laquelle ont également participé des représentants du RSC et du DIFE, s'est tenue sous forme virtuelle le 1<sup>er</sup> février 2022.
- Le ministère du Travail et de l'Emploi et le DIFE vont prochainement tenir des réunions distinctes avec la direction du RSC pour examiner de manière plus approfondie certaines questions de coordination opérationnelle.

### 3.2. Mise en place d'un système efficace de suivi des plaintes déposées par les travailleurs au moyen du service d'assistance téléphonique

#### 3.2.1. Maintien du service d'assistance téléphonique (16357) financé par les recettes du DIFE

- Le service d'assistance téléphonique reste opérationnel et continue de recevoir des plaintes, qui sont désormais gérées à l'aide d'une base de données (voir mesure 3.3.3 ci-dessous). Trois inspecteurs du travail sont affectés au service d'assistance.
- Au total, 313 plaintes ont été reçues en janvier 2022, dont 47 par l'intermédiaire du site Web, du service d'assistance téléphonique et par courriel, les 266 autres ayant été reçues par la procédure traditionnelle. On dénombre également 61 plaintes en suspens, datant de l'an dernier ou d'années antérieures.
- Sur ces 374 plaintes, 318 étaient réglées en janvier 2022. Les autres sont en cours de traitement.

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

- Comme indiqué dans le premier rapport, une cellule de traitement des plaintes a été créée au sein du DIFE (avec une évolution au 23 janvier 2022). Cette cellule compte huit inspecteurs du travail chargés d'assurer le suivi et le décompte des plaintes reçues et traitées et d'organiser la formation des inspecteurs du travail. La cellule est autorisée à coopter de nouveaux membres selon les besoins et pourra s'acquitter de responsabilités supplémentaires sur les instructions des instances supérieures.

#### 3.2.3. Création d'une base de données contenant des informations sur les plaintes

- Depuis la présentation du premier rapport, une base de données relative aux plaintes reçues par le service d'assistance téléphonique a été établie, en décembre 2021. Elle regroupe les informations communiquées en ligne et hors ligne. Au 31 janvier 2022, elle contenait des informations concernant 47 plaintes (voir mesure 3.2.1 ci-dessus).

### 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

- Depuis la présentation du premier rapport, un programme de formation d'une journée a été mené le 1<sup>er</sup> février 2022 à l'intention des 16 inspecteurs du travail chargés de recevoir les plaintes, y compris les 3 affectés au service d'assistance téléphonique.

### 3.2.5. Mise en place d'un service d'assistance téléphonique pour tous les travailleurs des zones franches d'exportation

- Entre la présentation du premier rapport et décembre 2021, le service d'assistance téléphonique des ZFE a enregistré en tout 2 340 appels faisant état de plaintes; 2 286 des dossiers ont été réglés, les 54 autres étant en cours de traitement.
- Les plaintes reçues à ce jour par le service d'assistance concernent divers problèmes – arriérés de salaires, fonds de prévoyance, remboursement des jours de congé non pris, congés et vacances, etc.

## 3.3. Résorber les arriérés des tribunaux du travail

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

- Depuis la présentation du dernier rapport, le recrutement de personnel d'appui pour le tribunal du travail de Sylhet, financé par les recettes budgétaires, a été mené à terme; le recrutement est encore en cours pour les deux autres tribunaux de Rangpur et de Barisal.
- Le ministère du Travail et de l'Emploi étudie actuellement les procédures administratives à suivre afin d'allouer des fonds à la formation des fonctionnaires des tribunaux récemment recrutés. Cette formation peut être organisée à l'étranger également, avec le soutien du BIT et des partenaires de développement.
- Il convient de rappeler dans ce contexte que le pays compte actuellement dix tribunaux du travail. Afin d'accélérer le traitement des affaires relatives au travail et de résorber les arriérés accumulés, trois nouveaux tribunaux du travail ont été créés en 2019 dans les districts de Sylhet, Barisal et Rangpur. Ces nouveaux tribunaux sont aujourd'hui opérationnels: ils disposent de locaux, des juges ont été recrutés et des représentants des employeurs et des travailleurs ont été nommés. Le recrutement du personnel d'appui se poursuit, comme mentionné ci-dessus.
- En outre, il a été annoncé dans le Journal officiel que huit tribunaux du travail exerceraient les fonctions de tribunaux du travail des ZFE. La Cour d'appel sise à Dhaka sera également l'instance d'appel des ZFE pour toutes les questions liées au travail.
- Trente juges et 30 juristes ont déjà été formés aux normes internationales du travail par le Centre international de formation de l'OIT à Turin, en Italie.

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

- Depuis la présentation du premier rapport, la proposition visant la création de tribunaux du travail à **Narayanganj**, **Gazipur** et **Cumilla** a été approuvée, le 15 décembre 2021, par le Comité des secrétaires pour le développement administratif.

- La création de ces trois nouveaux tribunaux du travail a ensuite été avalisée le 1<sup>er</sup> février 2022 par la Première ministre du Bangladesh.
- La proposition concernant la création d'un véritable tribunal du travail à Faridpur n'a pas encore été approuvée à ce stade. Il pourrait y être donné suite ultérieurement.

### **3.3.3. Nomination d'un nouveau juge (membre) de la Cour d'appel du travail**

- Depuis la présentation du dernier rapport, la Division du droit et de la justice du ministère de la Justice, des Questions juridiques et des Affaires parlementaires a donné son accord, le 29 novembre 2021, à la création d'un siège de membre de la Cour d'appel du travail. Le ministère du Travail et de l'Emploi examine actuellement les autres formalités administratives requises à cet égard.

### **3.3.4. Mise à l'essai de procédures de classement des affaires, en concertation avec les juges des tribunaux du travail, en vue de résorber les arriérés**

- Depuis la présentation du premier rapport, il avait été prévu d'organiser au cours de la dernière semaine de décembre 2021 un atelier avec les juges des tribunaux du travail, mais cet atelier a dû être reporté en raison de la dernière vague d'infections au COVID-19.

### **3.3.5. Continuer à améliorer les installations et locaux des tribunaux**

- Tous les tribunaux du travail se trouvent actuellement dans des locaux ou structures loués, ce qui restreint les possibilités de rénovation. Dès lors, le ministère du Travail et de l'Emploi étudie différentes pistes pour améliorer les installations et prévoir un espace pour les tribunaux de Dhaka et de Chittagong dans les bureaux du DOL et du DIFE.

## **3.4. Promouvoir un système efficace de conciliation et d'arbitrage indépendant en tant que mode de règlement extrajudiciaire des différends**

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

- Comme indiqué dans le premier rapport, le DOL a créé en son sein, le 29 septembre 2021, une cellule de conciliation et d'arbitrage composée de trois membres. 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 standard pour le système de conciliation**

- Depuis la présentation du premier rapport, le DOL et le BIT ont tenu un certain nombre de réunions de consultation en vue de l'élaboration d'une procédure standard pour la conciliation dans le cadre des conflits du travail. Ces réunions ont eu lieu en ligne le 22 août et le 6 septembre 2021, et en présentiel le 30 septembre, le 10 octobre, le 27 novembre et le 13 décembre 2021.
- Le DOL et le BIT consulteront en outre ensemble les partenaires sociaux lors de l'élaboration du premier projet de procédure. Le projet final sera envoyé au ministère du Travail et de l'Emploi pour approbation et avis officiel.

### **3.4.3. Élaborer, dans le cadre de consultations tripartites, une procédure standard pour le système de conciliation**

- Depuis la présentation du premier rapport, le DOL a préparé une liste de 15 conciliateurs pour des zones désignées et l'a soumise au ministère du Travail et de l'Emploi pour examen. Après cet examen, le ministère du Travail et de l'Emploi prendra les dispositions nécessaires aux fins de l'approbation finale de la liste et de sa publication au Journal officiel.

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

- Au cours des réunions de consultation mentionnées sous la mesure 3.4.2 ci-dessus, le DOL et le BIT ont discuté de l'élaboration d'une procédure standard sur l'arbitrage pour le deuxième trimestre 2022 au plus tard.
- Dans le cadre de l'élaboration du projet de procédure, le DOL et le BIT consulteront ensemble les partenaires sociaux. Le projet final sera envoyé au ministère du Travail et de l'Emploi pour approbation et avis officiel.

### **3.4.5. Constitution d'un collège d'arbitres**

- Des réunions de consultation tripartites seront organisées en vue de la constitution d'un collège d'arbitres formé, entre autres, de juristes expérimentés et de juges retraités, d'ici à décembre 2022.

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

- D'une manière générale, le DOL continue de dispenser des formations sur la conciliation, entre autres sujets, à ses formateurs principaux, qui forment ensuite les travailleurs, les fonctionnaires du DOL et les directeurs d'usine.
- Lorsque la procédure standard sur la conciliation sera prête, il sera organisé, avec le soutien du BIT, une formation de remise à niveau pour les conciliateurs qui seront désignés.

### **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**

- Il est prévu d'organiser, si la situation sanitaire le permet, deux séances d'information et de discussion en groupe de réflexion sur la conciliation et l'arbitrage, à l'intention des dirigeants syndicaux, des employeurs et des fonctionnaires du DOL, au cours du premier et du troisième trimestre 2022.

## **Domaine d'action prioritaire 4: Lutte contre les actes de discrimination antisyndicale, les pratiques déloyales en matière de travail et la violence à l'égard des travailleurs**

### **4.1. Mesures préventives**

#### **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**

- Les formations visées sous la mesure 2.2.1 ci-dessus traitent généralement (entre autres choses) de la violence, du harcèlement, des pratiques déloyales en matière de travail et des

actes de discrimination antisyndicale sur le lieu de travail. Comme indiqué précédemment, près de 45 pour cent des participants sont des femmes.

- Dans le cadre de ses formations plus générales, la police industrielle a formé jusqu'à présent 1 389 de ses agents à la prévention de la violence, des pratiques déloyales en matière de travail et des actes antisyndicaux.

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

- Depuis la présentation du premier rapport, le DOL a eu des échanges préliminaires avec un prestataire de services informatiques en vue de l'élaboration d'une base de données publique sur la formation, dans laquelle figureront des informations utiles sur les participants (ventilées selon le nom, le titre, l'usine ou le syndicat, l'âge, le sexe et d'autres critères) qui seront recueillies auprès des instituts des relations professionnelles et des centres de protection des travailleurs.
- Il faut encore discuter de la possibilité d'inclure dans cette base de données proposée des renseignements sur la formation de la police industrielle.

**4.1.3. Réunir dans un recueil en bengali l'ensemble des lois, règles et règlements existants et pertinents (concernant notamment le recours minimal à la force et les sanctions ou peines applicables en cas de violation avérée) afin de former et de sensibiliser la police industrielle et les organismes chargés de faire respecter la loi**

- Depuis la présentation du premier rapport, une opération de recensement des lois, règles et règlements pertinents disponibles en bengali a été lancée, ce qui constitue la première étape de l'élaboration du recueil proposé.

**4.1.4. Continuer à former la police industrielle et les organismes pertinents chargés de faire respecter la loi et à 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 libertés publiques, pendant les manifestations de travailleurs**

- Le DOL a organisé quatre semaines de formation sur les relations professionnelles dans ses quatre instituts des relations professionnelles (Gazipur, Chittagong, Rajshahi et Khulna) à l'intention de représentants des travailleurs, de cadres et d'organismes publics, y compris de la police industrielle et d'autres organismes chargés de faire respecter la loi.
- En outre, la police du Bangladesh forme régulièrement l'ensemble de son personnel sur ces questions. Des discussions pourraient être organisées avec le ministère du Travail et de l'Emploi et le BIT sur l'actualisation du programme de formation pour la police industrielle, avec l'ajout de contenu sur les droits au travail et les activités syndicales.

#### 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

- Depuis la présentation du premier rapport, une nouvelle formation sur les procédures standard applicables à la discrimination antisyndicale et aux pratiques déloyales en matière de travail a eu lieu, du 12 au 14 octobre 2021.
- Au cours de cette formation intensive et résidentielle de trois jours, les 30 fonctionnaires du DOL participants se sont particulièrement intéressés à la facilitation des enquêtes et de la résolution des affaires concernant des pratiques déloyales en matière de travail ou une discrimination antisyndicale.

##### 4.2.2. Continuer à informer régulièrement l'ensemble des travailleurs de leurs droits et des voies à leur disposition pour porter plainte et obtenir une aide juridique en cas de violation de ces droits ou d'atteinte

- Les fonctionnaires du DOL sont chargés d'informer régulièrement les travailleurs de leurs droits au travail en participant aux assemblées générales des syndicats. Ils abordent notamment les moyens de déposer plainte et les voies de recours ouvertes en cas d'allégations de violation ou d'atteinte.
- Le DOL va continuer de mettre à jour sa liste des informations à fournir avec le soutien technique du BIT, si nécessaire.

##### 4.2.3. Continuer à sensibiliser les dirigeants, les employeurs et le personnel de sécurité à la contribution qu'ils peuvent apporter aux enquêtes

- Le DOL a pris des initiatives pour former le personnel de sécurité et les dirigeants d'usine ou employeurs par l'intermédiaire de ses instituts des relations professionnelles et centres de protection des travailleurs. Ces formations permettent de fournir des informations de base concernant le traitement des plaintes et les enquêtes. Le nombre de formations organisées par les instituts des relations professionnelles et les centres de protection des travailleurs a été précisé plus haut.
- En outre, la police industrielle continue de travailler avec les employeurs et les dirigeants d'usine aux fins de la sensibilisation du personnel de sécurité à la prévention de la violence et à la facilitation des enquêtes en cas d'allégations d'actes de violence et de harcèlement.

##### 4.2.4. Continuer à former régulièrement l'ensemble du personnel chargé de traiter les cas allégués d'actes de violence et de harcèlement commis contre des travailleurs, notamment dans le cadre d'une manifestation, et à leur 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 Justice, des Questions juridiques et des Affaires parlementaires, continuent de donner des instructions à leurs organes subsidiaires pour le traitement des affaires, y compris celles concernant des allégations d'actes de violence et de harcèlement à l'égard de travailleurs.

- Le pouvoir judiciaire, les services chargés des poursuites et les organismes chargés de faire respecter la loi bénéficient régulièrement de formations sur ces questions dans le cadre de leur mission. D'autres formations personnalisées peuvent être proposées en réponse aux besoins particuliers, et avec le soutien technique du BIT.
- Le DOL et le DIFE ont l'un et l'autre la responsabilité d'assurer le suivi des procédures relatives à ces affaires et de leur traitement, y compris lorsque celles-ci concernent des allégations d'actes de violence et de harcèlement à l'égard de travailleurs.

#### **4.2.5. Enquête rapide et approfondie sur les allégations d'actes de violence et de harcèlement commis par des policiers contre des travailleurs, notamment dans le cadre d'une manifestation légale**

- L'idée de créer, au sein d'un ministère ou d'un organisme compétent, une cellule spéciale qui serait chargée d'assurer et de surveiller les enquêtes en cas d'allégations de cette nature est toujours à l'étude, en vue, là encore, de renforcer la confiance.

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

#### **4.3.2. Compiler et mettre régulièrement à jour des statistiques concernant les plaintes reçues, les allégations d'actes de violence et de harcèlement et la suite donnée aux dossiers, y compris la réparation obtenue par les victimes et les sanctions ou condamnations prononcées**

- Toutes les informations sur les procédures relatives aux pratiques déloyales en matière de travail et à la discrimination antisyndicale sont consignées dans la base de données publique tenue à jour par le DOL.
- De 2013 à décembre 2021, le DOL a été saisi de 196 plaintes pour discrimination antisyndicale et pratiques déloyales en matière de travail; 186 de ces dossiers ont été réglés (173 à l'amiable, et 13 ont été transmis aux tribunaux du travail).
- Les enquêtes se poursuivent sur les plaintes restantes. Les dossiers correspondants sont disponibles dans la base de données.

### **4.4. Promouvoir le dialogue social**

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

- Une première réunion de consultation tripartite doit se tenir à cette fin en février 2022 au plus tard, sous la présidence du secrétaire du ministère du Travail et de l'Emploi.

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

- Le gouvernement du Bangladesh a créé un conseil consultatif tripartite national de 60 membres, composé paritairement de représentants des travailleurs, des employeurs et du gouvernement, qui se réunit régulièrement pour traiter des questions du travail d'importance nationale. A également été créé un conseil consultatif tripartite du prêt-à-porter, composé paritairement de représentants des travailleurs, des employeurs et du gouvernement, qui est chargé de traiter diverses questions relatives à ce secteur dans le pays, en prêtant une attention particulière aux relations professionnelles.



- Le gouvernement s'efforce de développer davantage les mécanismes institutionnels à l'intention des conseils consultatifs tripartites nationaux ou sectoriels et de renforcer leurs capacités, avec l'appui technique du BIT, si nécessaire.

#### **4.4.3. Établir et mettre en œuvre une feuille de route en vue de sensibiliser les partenaires sociaux et de renforcer leurs capacités dans le domaine du dialogue social et de la négociation collective à tous les niveaux, y compris sectoriel et national**

- Le DOL a discuté avec le BIT d'août à décembre 2021 de l'élaboration d'une feuille de route visant la sensibilisation et le renforcement des capacités des partenaires sociaux en matière de dialogue social et de négociation collective à tous les niveaux. Cette feuille de route inclura des formations, des ateliers, des groupes de discussion et des séances d'information, entre autres.
- Ces activités de sensibilisation et de renforcement des capacités seront menées dans un cadre tripartite avec le soutien du BIT.

#### **4.4.4. Parachever le projet de régime d'assurance contre les accidents du travail dans le cadre de consultations tripartites et le mettre à l'essai en collaboration avec l'OIT, en vue d'une éventuelle transposition au niveau national**

- Un comité technique tripartite composé de 14 membres et d'un représentant de l'OIT a été constitué le 18 février 2021 afin de mettre définitivement au point la conception, la portée et le financement du projet de régime d'assurance contre les accidents du travail. La première réunion de ce comité a été tenue en ligne le 6 juillet 2021.
- Depuis la présentation du premier rapport, un groupe de travail tripartite composé de 10 membres, d'un représentant du bureau de pays de l'OIT et d'un représentant de la GIZ Bangladesh a été créé le 29 septembre 2021.
- Du 2 au 4 décembre 2021, un atelier tripartite a eu lieu pour discuter du cadre du régime d'assurance contre les accidents du travail. Le BIT et la GIZ retravaillent le projet de cadre sur la base des discussions tenues lors de cet atelier. La préparation de ce projet donnera probablement lieu à des discussions avec des responsables du siège de l'OIT.
- Afin de mettre en œuvre à titre expérimental le régime d'assurance, un descriptif de projet que doivent signer le Bangladesh et l'OIT a été établi. Ce document a été transmis aux ministères compétents le 21 septembre 2021 pour commentaires. Cependant, compte tenu des discussions qui ont eu lieu lors de l'atelier susmentionné, il devra également être revu pour être aligné sur le cadre de régime d'assurance contre les accidents du travail.

### **Renseignements complémentaires**

- Comme indiqué dans le premier rapport de situation, le ministère du Travail et de l'Emploi a créé six sous-comités thématiques, un 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<sup>er</sup> 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 six sous-comités susmentionnés dans leurs travaux. Le secrétaire du ministère du Travail et de l'Emploi agira en tant que conseiller auprès de l'unité de coordination, et un autre secrétaire restera chargé de la coordination d'ensemble.