



# Conseil d'administration

346<sup>e</sup> session, Genève, octobre-novembre 2022

Section institutionnelle

INS

**Date:** 4 novembre 2022

**Original:** anglais

Onzième 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<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 consultation avec les partenaires sociaux concernés, une feuille de route des mesures à prendre et des résultats concrets attendus, assortie d'un calendrier, 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 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, le Conseil d'administration a pris note de la feuille de route soumise en mai 2021 par le gouvernement, qui s'articulait autour des quatre domaines d'action prioritaires <sup>2</sup>: 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 de situation qui lui a été soumis en septembre 2021, 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 (octobre-novembre 2022) la décision concernant toute nouvelle action à mener au sujet de la plainte <sup>3</sup>.
6. À sa 344<sup>e</sup> session (mars 2022), le Conseil d'administration a pris note du rapport de situation soumis par le gouvernement en février 2022, a demandé au gouvernement de lui rendre compte à sa 346<sup>e</sup> session des nouveaux progrès réalisés et a reporté à cette session la décision sur la suite à donner à la plainte <sup>4</sup>.
7. Le 9 septembre 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 de l'adoption en septembre 2022 de la réglementation du travail telle que modifiée et de l'établissement de la version définitive de la réglementation du travail dans les zones franches d'exportation, qui sera publiée prochainement. Il y fait également état d'autres progrès, notamment des avancées dans les discussions tripartites menées aux fins de la révision de la loi sur le travail, la mise en service du système numérique d'enregistrement des syndicats, la poursuite du recrutement et de la formation d'inspecteurs du travail, l'augmentation continue du nombre de comités de sécurité dans les usines du pays, la nomination de juges dans les tribunaux du travail récemment mis en place et les débats en cours sur les moyens de résorber l'arriéré d'affaires en souffrance. Le rapport mentionne également la nomination de conciliateurs, les

---

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

<sup>3</sup> GB.343/INS/10(Rev.2) et GB.343/PV, paragr. 343.

<sup>4</sup> GB.344/INS/13(Rev.1) et GB.344/PV, paragr. 433.

progrès réalisés dans l'élaboration de procédures standard de conciliation et d'arbitrage destinées à servir de mécanisme extrajudiciaire de règlement des différends, et le lancement à titre expérimental d'un régime d'assurance contre les accidents du travail dans le secteur du prêt-à-porter. Le gouvernement a précisé que le rapport de situation avait été transmis aux mandants tripartites pour examen à la réunion du Comité tripartite de mise en œuvre et de suivi (CTMS) d'août 2022.

8. 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**

---

9. **Prenant note du rapport présenté par le gouvernement sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la feuille de route, le Conseil d'administration, sur la recommandation de son bureau, décide:**
  - a) **de demander au gouvernement du Bangladesh de rendre compte, à sa 347<sup>e</sup> session (mars 2023), des nouveaux progrès réalisés dans la mise en œuvre de la feuille de route des mesures à prendre en vue de traiter toutes les questions en suspens mentionnées dans la plainte en vertu de l'article 26;**
  - b) **de reporter à cette session la décision sur la suite à donner à la plainte.**

## ► Annexe

---

### **Rapport du gouvernement du Bangladesh sur les progrès réalisés (à compter du 8 septembre 2022) 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 344<sup>e</sup> session (mars 2022)**

#### **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 spécifiques 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 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.
3. Conformément aux décisions adoptées par le Conseil d'administration du BIT à sa 341<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> session (juin 2021).
4. Le premier rapport de situation sur la mise en œuvre de la feuille de route a été soumis 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. Le deuxième rapport de situation sur la mise en œuvre de la feuille de route a été présenté au BIT le 4 février 2022 et a été examiné à la 344<sup>e</sup> session du Conseil d'administration, le 21 mars 2022. Le présent rapport rend compte des progrès réalisés depuis la soumission de la feuille de route à l'OIT. Il 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 24 août 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**

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

- Depuis la présentation du deuxième rapport, et comme suite aux recommandations du groupe de travail tripartite et du comité tripartite, le projet contenant les propositions d'amendement à la réglementation du travail a été accepté le 3 mars 2022 par le Conseil consultatif tripartite national. Ce projet a ensuite été approuvé le 20 mars 2022 par le ministère de la Loi, de la Justice et des Affaires parlementaires.

- Le ministère du Travail et de l'Emploi a ensuite demandé qu'une proposition d'amendement soit réexaminée. L'approbation définitive du ministère de la Loi, de la Justice et des Affaires parlementaires a été reçue le 8 août 2022.
- La réglementation telle que modifiée a été publiée au Journal officiel le 1<sup>er</sup> septembre 2022.

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

- Au moment de la présentation du deuxième rapport, 11 organisations gouvernementales, d'employeurs et de travailleurs avaient déposé des propositions d'amendement.
- Par la suite, le délai pour la soumission des propositions d'amendement et des recommandations a été reporté au 7 juillet 2022. À cette date, des propositions d'amendement avaient été reçues de 17 parties prenantes. Le groupe de travail compilera ces propositions et les fera parvenir au comité tripartite le 30 octobre 2022 au plus tard.
- 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.
- Une fois que le groupe de travail tripartite et le Comité tripartite chargé de l'examen de la législation du travail auront achevé leurs travaux, le Conseil consultatif tripartite national pourra s'atteler à la modification de la loi sur le travail de 2006.
- Le groupe de travail tripartite s'est réuni le 23 août et le 14 septembre 2022.
- Le ministère du Travail et de l'Emploi collabore avec l'OIT en vue d'aligner la loi sur le travail sur les normes internationales du travail. Au cours d'une séance tenue le 7 septembre 2022 dans le cadre d'une réunion de consultation entre les parties prenantes du ministère du Travail et de l'Emploi, il a été convenu que des ateliers consacrés à l'analyse des lacunes seraient organisés du 25 au 29 septembre 2022. Ces ateliers seraient animés par des experts du bureau de l'OIT à New Delhi.

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

- Comme suite à la modification de la loi sur le travail en 2022, 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

- Depuis la présentation du deuxième rapport, le projet de réglementation a été transmis le 6 mars 2022 à la division chargée des affaires législatives et parlementaires du ministère de la Loi, de la Justice et des Affaires parlementaires pour approbation.
- Le projet de réglementation proposé contient 15 chapitres, 319 articles, 4 nomenclatures et 106 formulaires. Il comprend notamment des dispositions sur la prévention de la discrimination et la conduite d'enquêtes sur les activités visant à nuire aux associations de protection sociale des travailleurs, la création de fédérations de travailleurs, la procédure régissant la constitution d'associations d'employeurs, les méthodes d'inspection appliquées par le Département de l'inspection des usines et des établissements (DIFE) dans les zones franches d'exportation (ZFE) et la prévention des comportements répréhensibles visant les travailleuses, y compris la violence et le harcèlement sexuels, entre autres.

- L'approbation définitive de la réglementation du travail dans les ZFE par le ministère de la Loi, de la Justice et des Affaires parlementaires a été reçue le 10 août 2022.
- La réglementation du travail dans les ZFE telle qu'elle a été approuvée entrera en vigueur à la date de sa publication au Journal officiel en cours d'élaboration.

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

- Comme suite aux travaux sur la réglementation du travail dans les ZFE et à l'analyse d'impact correspondante, des travaux visant à modifier la loi de 2019 sur le travail dans les ZFE débiteront en juillet 2023. Ces travaux devraient être achevés non plus en décembre 2026, mais en juin 2025.
- Le Comité tripartite permanent (voir mesure 1.4 ci-dessus) devrait également participer à la révision de la loi de 2019 sur le travail dans les ZFE. Il lancera les travaux préparatoires peu après l'adoption et la publication de la réglementation du travail dans les ZFE (voir plus haut).
- L'Autorité des zones franches d'exportation du Bangladesh (BEPZA) collabore étroitement avec l'OIT afin d'améliorer les normes du travail dans les ZFE. Le 4 août 2022, le bureau de l'OIT à Dhaka et la BEPZA ont tenu une réunion consacrée notamment à la révision de la loi de 2019 sur le travail dans les ZFE.
- À la suite de cette réunion, le 7 septembre 2022, une réunion de discussion sur la révision de cette loi a eu lieu avec des fonctionnaires du bureau de l'OIT à Dhaka. Une autre réunion sera organisée avant la fin de septembre 2022, à laquelle participeront des fonctionnaires du BIT, dont un expert du bureau de New Dehli.

## 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 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 sur la plateforme myGov, système intégré regroupant un large éventail de services gouvernementaux ou publics. Avec l'appui du programme a2i (Accès à l'innovation), la Division des technologies de l'information et de la communication du gouvernement du Bangladesh, qui gère la plateforme myGov, a ouvert le système informatisé aux utilisateurs le **1<sup>er</sup> avril 2022**. Ce système global d'enregistrement en ligne sera régulièrement examiné et mis à jour sur la base des retours d'expérience des parties prenantes.
- Dans l'intervalle, le DOL a entrepris les préparatifs nécessaires pour former les agents concernés de son siège et de ses bureaux régionaux à l'utilisation du nouveau système informatisé.
- En collaboration avec le BIT, le DOL a dispensé, le 8 août 2022, une formation sur le système d'enregistrement en ligne des syndicats aux représentants du Centre de ressources pour les travailleurs (CRT), une plateforme du Conseil d'IndustriALL pour le Bangladesh (IBC) et du Comité national de coordination pour les travailleurs de l'éducation (NCCWE).

### 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.
- En collaboration avec le BIT, le DOL a organisé, le 8 août 2022, un atelier de partage de connaissances sur les services d'assistance destinés à faciliter les démarches préalables à la présentation de demandes, à l'intention des représentants du CRT, une plateforme de l'IBC et du NCCWE.
- Malgré les complications engendrées l'année dernière par la pandémie de COVID-19, de nombreux syndicats ont été enregistrés après la présentation de la feuille de route, et le taux de réussite (voir ci-après) a également augmenté.

Année	Nombre de syndicats enregistrés	Taux de réussite (moyenne)
2020	290	88,69%
2021	380	89%
Au 4 septembre 2022	198	90,41%

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

- Le système d'enregistrement hors ligne des syndicats fonctionne à plein régime. Au 4 septembre 2022, 9 088 syndicats, représentant environ 2,985 millions de membres, étaient enregistrés.
- Dans le secteur du prêt-à-porter, le nombre de syndicats est passé de 132 en janvier 2013 à 1 172 au 4 septembre 2022.
- Le Bangladesh compte 36 fédérations syndicales nationales et 191 fédérations syndicales sectorielles (dont 56 dans le secteur de la confection).
- 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. 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 et 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

- Le DOL organise régulièrement des formations à l'intention des travailleurs, des cadres et des fonctionnaires par l'intermédiaire de ses quatre instituts des relations professionnelles et 32 centres de protection des travailleurs.
- Avec l'appui du BIT, le DOL a organisé du 27 au 29 novembre 2021 des séances de remise à niveau sur la procédure standard d'enregistrement à l'intention de ses fonctionnaires. Un cours de formation sur ce thème sera organisé du 27 au 29 août 2022 pour 30 nouveaux fonctionnaires du DOL.

- En collaboration avec le BIT, le DOL a organisé le 8 août 2022 des ateliers de partage de connaissances sur la procédure standard d'enregistrement à l'intention des représentants du CRT, une plateforme de l'IBC et du NCCWE.
- Entre juillet 2020 et juin 2022, le DOL a formé 19 939 travailleurs, cadres et fonctionnaires par l'intermédiaire de ses quatre instituts des relations professionnelles et 32 centres de protection des travailleurs, avec un taux de participation féminine de près de 45 pour cent.
- Les cours sur l'éducation des travailleurs et les relations professionnelles comportent, entre autres, une formation sur la procédure d'enregistrement des syndicats.

### 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 publique a été mise en ligne le 30 septembre 2021 sur le site du DOL ([www.dol.gov.bd](http://www.dol.gov.bd)). 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.
- En collaboration avec le BIT, le DOL a organisé, le 7 août 2022, un atelier consultatif tripartite sur la base de données publique, son fonctionnement, son contenu et la façon dont elle est alimentée. L'objectif de l'atelier était de diffuser les informations nécessaires à l'utilisation optimale de cette base de données et de recueillir les recommandations des utilisateurs sur toute amélioration éventuelle.

## 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

- Alors que 140 postes d'inspecteur étaient à pourvoir, la Commission de la fonction publique du Bangladesh a recommandé 85 inspecteurs au DIFE, parmi lesquels 59 nouveaux inspecteurs ont été recrutés. Onze employés du DIFE ont été promus inspecteurs généraux.
- Ainsi, le DIFE compte désormais 366 inspecteurs (au 30 juin 2022).
- Les candidats recommandés pour 54 nouveaux postes sont contrôlés par les autorités policières et passent des bilans de santé, et l'on espère qu'ils prendront leurs fonctions rapidement.



- Par ailleurs, le DIFE adressera très bientôt au ministère du Travail et de l'Emploi une demande pour recruter 46 inspecteurs par l'intermédiaire de la Commission de la fonction publique du Bangladesh.
- Dans le même temps, la liste de classement des co-inspecteurs généraux a été finalisée et diffusée par voie d'avis publié au Journal officiel le 6 janvier 2022 par le ministère du Travail et de l'Emploi.
- La liste de classement des inspecteurs généraux adjoints a été préparée en mai 2021 et le processus d'examen est en cours. À l'issue de ce processus, la liste sera communiquée au ministère du Travail et de l'Emploi pour approbation et publication au Journal officiel. Le classement des inspecteurs généraux assistants est en cours.

### **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.
- Le 28 novembre 2021, le ministère de l'Administration publique a recommandé la création de 345 postes, dont 175 postes d'inspecteur.
- En réponse à cette recommandation, la Division des finances a approuvé, les 19 avril et 24 mai 2022, la création de 192 postes, dont 136 postes d'inspecteur et 1 poste de juriste, dans deux ordonnances différentes. Après approbation du comité des secrétaires, l'ordonnance administrative définitive portant création de 136 postes a été publiée par le ministère du Travail et de l'Emploi.
- La création de huit nouveaux bureaux locaux dans huit districts a également été approuvée.
- Parallèlement, le ministère du Travail et de l'Emploi continue d'examiner avec le ministère de l'Administration publique la possibilité d'augmenter le nombre de postes approuvés. Les contraintes budgétaires actuelles, qui se sont aggravées depuis que la guerre a éclaté en Ukraine, posent des difficultés pratiques pour ce réexamen.
- 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 numérique de gestion du système d'inspection du travail (tous bureaux confondus)**

- 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 l'application numérique de gestion du système d'inspection du travail (LIMA) ont déjà été résolus.
- Les tests d'acceptation par les utilisateurs ont été menés à bien les 11 et 12 janvier 2022. Cinq ateliers sur le module «Usine/Établissements» ont été organisés avec l'appui de la GIZ.
- Les modules relatifs à l'octroi de licences en ligne et à la sécurité et à la santé au travail (SST) sont prêts dans le système. L'intégration de «E-nothi» (fichier électronique) a également été menée à bien. En outre, dans la dernière version du système, des informations sur les plaintes peuvent être enregistrées par les bureaux de district.

- Les 23 bureaux de district du DIFE ont progressivement commencé à utiliser l'application LIMA pour l'inspection, la délivrance de licences et d'autres tâches. Durant l'exercice 2021-22 (juillet 2021 à juin 2022), 8 149 inspections ont été réalisées, 1 199 nouvelles licences ont été délivrées et 58 licences ont été renouvelées par le biais de LIMA. Par ailleurs, entre le mois de juillet 2022 et le 8 septembre 2022, 3 031 inspections ont été réalisées, 898 nouvelles licences ont été délivrées et 340 licences ont été renouvelées par le biais de LIMA.

Les formations dédiées à LIMA sont présentées ci-après:

Date de la formation	Type de formation
6 mars 2022	Atelier sur le module «Usines/Établissements» (Dhaka)
7 mars 2022	Atelier sur le module «Usines/Établissements» (Dhaka)
27 mars 2022	Atelier sur le module «Usines/Établissements»
23-24 mars 2022	Tous les inspecteurs généraux adjoints des bureaux de district du DIFE ont assisté au cours de formation
18-19 juin 2022	Formation au comité d'administration (10 inspecteurs)
17-18 juillet 2022	Formation de formateurs (46 inspecteurs des 23 bureaux du DIFE)
30 juillet 2022	Formation dans la région de Rajshahi (30 inspecteurs des bureaux de district de Rajshahi, Dinajpur, Bogura, Sirajgonj et Pabna)
31 août-1 <sup>er</sup> septembre 2022	Formation dans la région de Dhaka (50 inspecteurs des bureaux de district de Dhaka, Narayanganj, Gazipur, Munshigonj, Tangail et Norshingdi)
8 mars 2022	Formation sur le module de suivi des procédures de réparation

#### 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 activités de formation régulières sont en cours. Durant l'exercice 2021-22, 27 programmes de formation rassemblant 761 inspecteurs et autres membres du personnel et 7 ateliers réunissant 197 inspecteurs et autres membres du personnel (un inspecteur participant à plusieurs formations est compté plusieurs fois), financés par le gouvernement du Bangladesh, ont été mis en œuvre.
- En outre, 25 programmes de formation auxquels ont participé 555 inspecteurs ont été menés avec l'appui de la GIZ. De plus, le BIT a organisé à l'intention de 23 ingénieurs du DIFE une formation spéciale de niveau master sur la protection contre les incendies et la sécurité des équipements électriques et des bâtiments.
- Deux formations de base rassemblant 60 inspecteurs ont également été dispensées durant l'exercice 2021-22.

Voir la mesure 3.1.2 concernant la création de postes à responsabilités.

### 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

- L'identification des secteurs devant être considérés comme prioritaires par les inspecteurs du travail pour des raisons liées à des questions de sécurité et l'élaboration de la liste des établissements à inspecter ont été achevées en décembre 2021.
- Quelque cinq à huit 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.
- En outre, un plan annuel d'inspection stratégique ciblant les secteurs prioritaires a 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, rassemblant des informations sur la priorité donnée aux questions de sécurité ainsi qu'aux questions relatives au travail des enfants, a été créée (voir mesure 7.5.2).

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 mesure a été mise en œuvre en décembre 2021. La base de données est au format Excel. Il s'agit d'un mécanisme de suivi interne mettant en lien les 23 bureaux du DIFE dans le but de collecter et de comparer des informations.
- Pour l'année 2022, 31 459 inspections sont prévues dans le plan annuel d'inspection par secteur. Entre janvier 2022 et juin 2022, 14 943 inspections ont été réalisées et plus de 17 000 infractions aux règles de sécurité ont été détectées. De plus, 930 cas de travail des enfants ont été constatés durant cette période d'inspection.

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. Voir la mesure 3.1.2.

### 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 ont été intégrées au projet de réglementation du travail dans les ZFE.
- Une liste de points à vérifier lors des inspections a été préparée et transmise au DIFE le 1<sup>er</sup> décembre 2021.
- Le 16 mai 2022, une réunion d'examen a été tenue entre la BEPZA et le DIFE (sous la présidence du ministre de la Loi, de la Justice et des Affaires parlementaires) au sujet d'un mécanisme d'inspection transparent et responsable.

- Le DIFE effectue parallèlement des inspections dans les ZFE. L'une de ces inspections a été réalisée par l'inspecteur général du DIFE en personne. En août 2022, le DIFE avait déjà inspecté 25 usines dans les ZFE. Durant ces inspections, la conformité générale des usines concernées à la réglementation et à la législation applicables a été jugée globalement satisfaisante.
- Deux bureaux de district du DIFE, Rangpur et Khulna, ont inspecté des usines situées dans des ZFE, en application de la législation du travail.

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

- Les mesures nécessaires seront prises au moment de la modification de la loi sur le travail de 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 de manière assez efficace. Jusqu'à présent, il a tenu 11 réunions sous la présidence de la ministre d'État du Travail et de l'Emploi.
- Parallèlement, le nombre de comités de sécurité constitués dans les usines du pays a augmenté, s'établissant à 5 959 au 30 juin 2022.
- 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, 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**

- Conformément aux conditions énoncées 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.
- Un projet de cadre de coordination et de suivi des activités du RSC a été élaboré par le DIFE, sur la base des conditions des autorisations délivrées à ce conseil par le ministère du Commerce. Après une réunion avec le ministère du Travail et de l'Emploi, le projet est actuellement examiné par le ministère du Commerce.

- En outre, un groupe d'experts pour le RSC, dirigé par l'inspecteur général du DIFE et composé de dix membres – experts techniques et représentants du RSC – a été constitué le 1<sup>er</sup> mars 2022 pour traiter les demandes de recours des personnes lésées par les activités du RSC et prendre les mesures nécessaires conformément à la loi.

### 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 lancé en juin 2020 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.
- Entre juillet et août 2022, 662 plaintes ont été reçues, dont 115 par l'intermédiaire du site Web, du service d'assistance téléphonique et par courriel, les 547 autres ayant été reçues par la procédure traditionnelle.
- Au 31 août 2022, 640 plaintes étaient réglées. Les plaintes restantes étaient en cours de traitement.
- Les responsables du service d'assistance téléphonique sont formés à intervalles réguliers. Ils ont reçu une formation au Danemark du 20 au 27 août 2022.

#### 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, et mise à jour le 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 continue de s'acquitter des responsabilités qui lui sont confiées par les instances compétentes.
- La cellule organise des réunions tripartites pour le règlement des cas.

#### 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 toutes les informations relatives aux plaintes, y compris le nombre de plaintes déposées et leur nature ainsi que les cas réglés et les cas en suivi. Elle regroupe des informations sur les plaintes communiquées en ligne et hors ligne.  
Durant l'exercice 2021-22 (juillet 2021 à juin 2022), 3 593 plaintes ont été reçues, dont 601 par le service d'assistance téléphonique.
- Entre juillet et août 2022, 662 plaintes ont été reçues, dont 115 par l'intermédiaire du site Web, du service d'assistance téléphonique et par courriel, les 547 autres ayant été reçues par la procédure traditionnelle. Au 31 août 2022, 640 de ces plaintes étaient réglées. Les plaintes restantes étaient en cours de traitement.

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

- Des formations régulières sont dispensées en fonction de l'évaluation des besoins de formation.
- Du 26 au 28 décembre 2020, une formation sur trois jours a été dispensée à huit inspecteurs du travail concernant la réception des plaintes par le service d'assistance téléphonique.
- Le 1<sup>er</sup> février 2022, un programme de formation d'une journée a été mené à l'intention des 16 inspecteurs du travail chargés de recevoir les plaintes, y compris les trois affectés au service d'assistance téléphonique.
- En août 2022, cinq inspecteurs du travail du DIFE se sont rendus au Danemark pour y suivre une formation spéciale de sept jours sur le traitement des plaintes.
- Cinq hauts fonctionnaires du ministère du Travail et de l'Emploi et du DIFE ont participé du 15 au 21 mai 2022 à un voyage d'étude au Danemark sur le traitement des plaintes, et du 22 au 25 mai 2022 à une réunion stratégique avec les experts du BIT en Suisse.
- Deux fonctionnaires du DIFE devraient participer à une formation de formateurs sur le thème «Établir un système d'inspection du travail moderne et efficace» du 10 au 21 octobre 2022.

### **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 de la Loi, de la Justice et des Affaires parlementaires a inauguré le service d'assistance téléphonique de la BEPZA (16128). Ce service a été créé pour garantir les droits des travailleurs, améliorer le système de réparation des griefs existant et faire en sorte que les salariés des entreprises situées dans les huit ZFE relevant de la BEPZA bénéficient de services d'assistance en temps opportun.
- Grâce à ce service, les travailleurs des ZFE peuvent:
  - informer les fonctionnaires de toute plainte ou grief et obtenir rapidement des conseils ou des informations auprès des fonctionnaires/inspecteurs de la ZFE concernée;
  - accéder immédiatement à des services/conseils juridiques;
  - identifier clairement leurs droits et responsabilités juridiques, etc.
- Depuis le 28 mars 2021, le service d'assistance téléphonique est accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, aux travailleurs/employés des ZFE. Les appels reçus jusqu'à présent portaient sur différentes questions – arriérés de salaires, fonds de prévoyance, remboursement des jours de congé non pris, congés et vacances, informations sur les parcelles et les investissements, etc.
- Au mois de juillet 2022, 4 241 appels avaient été reçus, dont 4 202 ont été réglés, les 39 restants étant en cours de traitement.

### 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

- Afin d'accélérer le traitement des affaires liées 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, ce qui a porté à 10 le nombre de tribunaux de ce type en place dans le pays.
- Ces nouveaux tribunaux sont maintenant fonctionnels: leurs bureaux ont été installés, des magistrats ont été recrutés et des représentants des employeurs et des travailleurs désignés. Le recrutement du personnel d'appui se poursuit.

##### 3.3.1.1. Installation de bureaux en trois lieux différents

- En ce qui concerne le tribunal du travail de Barisal, des bureaux ont été initialement mis à disposition par le DIFE à partir du 16 octobre 2019. Un local privé a été loué pour ce tribunal le 15 mars 2021.
- Des locaux privés distincts ont été loués le 1<sup>er</sup> octobre 2020 pour le tribunal du travail de Sylhet et le 1<sup>er</sup> avril 2020 pour celui de Rangpur.

##### 3.3.1.2. Affectation de magistrats par le ministère de la Loi, de la Justice et des Affaires parlementaires

- Nommé (par voie de détachement) le 19 janvier 2020 par la Division de la loi et de la justice du ministère de la Loi, de la Justice et des Affaires parlementaires, le président du tribunal du travail de Sylhet a pris ses fonctions le 6 février 2020.
- Le président du tribunal du travail de Rangpur a été nommé (par voie de détachement) le 19 janvier 2020 et a pris ses fonctions le 29 janvier 2020.
- Le président du tribunal du travail de Barisal a été nommé (par voie de détachement) le 8 mai 2019 et a pris ses fonctions le 20 mai 2020.

##### 3.3.1.3. Recrutement des greffiers par la Commission de la fonction publique du Bangladesh

- Les greffiers des tribunaux du travail de Sylhet, Barisal et Rangpur ont été recommandés par la Commission de la fonction publique le 5 janvier 2021. Leur nomination a été publiée au Journal officiel par le ministère du Travail et de l'Emploi le 16 septembre 2021.

##### 3.3.1.4. Recrutement de personnel d'appui officiel supplémentaire

- Le recrutement de personnel d'appui pour le tribunal du travail de Sylhet, financé par les recettes budgétaires, a été achevé le 8 novembre 2021; le recrutement est en cours pour les tribunaux du travail de Rangpur et de Barisal.
- Le recrutement de personnel d'appui supplémentaire sur la base d'un appel à candidatures extérieures a été achevé le 6 décembre 2020, le 1<sup>er</sup> novembre 2020 et le 2 novembre 2020 pour les tribunaux du travail de Barisal, Sylhet et Rangpur, respectivement.

##### 3.3.1.5. Choix des représentants des employeurs et des travailleurs

- Les représentants des employeurs et des travailleurs auprès des tribunaux du travail de Barisal, Sylhet et Rangpur ont été désignés par voie d'avis au Journal officiel en date du 18 octobre 2020.

#### 3.3.1.6. Formation des fonctionnaires des tribunaux du travail

- Trente magistrats et 30 juristes ont déjà été formés aux normes internationales du travail par le Centre international de formation de l'OIT à Turin (Centre de Turin) (Italie).
- Le ministère du Travail et de l'Emploi étudie actuellement les procédures administratives d'allocation de 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.
- Le BIT peut continuer à former des magistrats et des juristes aux normes internationales du travail au Centre de Turin.

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

##### 3.3.2.1. Création de postes par le ministère de l'Administration publique, le ministère des Finances et le ministère du Travail et de l'Emploi

- 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 visant la création d'un tribunal du travail de plein exercice à Faridpur n'a pas encore été approuvée à ce stade. Il pourrait y être donné suite ultérieurement.

##### 3.3.2.2. Installation des bureaux destinés aux tribunaux du travail nouvellement créés

- Ces bureaux seront installés selon les besoins.

##### 3.3.2.3. Affectation, par le ministère de la Loi, de la Justice et des Affaires parlementaires, de magistrats au sein des nouveaux tribunaux du travail

- La Division de la loi et de la justice du ministère de la Loi, de la Justice et des Affaires parlementaires a nommé (par voie de détachement) les présidents des tribunaux du travail de Narayanganj, Cumilla et Gazipur le 26 juillet 2022. Les intéressés ont pris leurs fonctions les 2 août, 1<sup>er</sup> août et 26 juillet 2022, respectivement.

##### 3.3.2.4. Recrutement, par la Commission de la fonction publique du Bangladesh, d'un greffier et de personnel d'appui officiel supplémentaire

- Le processus sera lancé en temps opportun.

##### 3.3.2.5. Choix des représentants des employeurs et des travailleurs

- Le processus sera lancé en temps opportun.

##### 3.3.2.6. Formation des fonctionnaires des tribunaux du travail

- Cette formation sera un processus continu.



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

#### **3.3.3.1. Création d'un poste supplémentaire de magistrat (titulaire) au sein du tribunal d'appel du travail et recrutement de personnel d'appui officiel**

- La Division de la loi et de la justice du ministère de la Loi, de la Justice et des Affaires parlementaires a donné son accord, le 29 novembre 2021, à la création d'un poste de magistrat titulaire au sein du tribunal d'appel du travail. Le ministère du Travail et de l'Emploi examine actuellement les autres formalités administratives requises à cet égard.

#### **3.3.3.2. Installation des bureaux destinés à la logistique du poste supplémentaire de magistrat (titulaire) nouvellement créé**

- Ces bureaux seront installés selon les besoins.

#### **3.3.3.3. Affectation d'un magistrat (titulaire) supplémentaire**

- Il sera procédé à cette affectation une fois les formalités administratives remplies.

#### **3.3.3.4. Recrutement de personnel d'appui officiel supplémentaire**

- Les recrutements seront effectués selon les besoins.

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

- Il était initialement prévu d'organiser un atelier avec les magistrats des tribunaux du travail au cours de la dernière semaine de décembre 2021, mais cet atelier a dû être reporté en raison des nouvelles vagues d'infections au COVID-19.
- Finalement, l'atelier a été tenu le 13 août 2022, en présence du ministre de la Loi, de la Justice et des Affaires parlementaires, de la ministre d'État du Travail et de l'Emploi, du Procureur général du Bangladesh, de 2 secrétaires du ministère de la Loi, de la Justice et des Affaires parlementaires et du directeur du bureau de pays de l'OIT. Le juge du tribunal d'appel du travail et 13 juges de 13 tribunaux du travail ont également participé à l'atelier.

### **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 structures loués, ce qui restreint les possibilités d'effectuer des travaux de rénovation majeurs. Par conséquent, 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 locaux du DOL et du DIFE. Cette question a également été examinée dans le cadre de l'atelier tenu le 13 août 2022.

## **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 des cas individuels**

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

- Depuis 2013, 111 demandes de conciliation ont été soumises au DOL. Sur l'ensemble de ces demandes, 104 conflits du travail ont été résolus grâce au mécanisme de conciliation du DOL; il a été mis fin à 5 conflits du travail conformément à la loi sur le travail, et 2 demandes de conciliation seulement sont restées en suspens.

#### **3.4.2. Élaborer, via des consultations tripartites, une procédure de conciliation standard**

- Depuis la présentation de la feuille de route, le DOL et le BIT ont tenu plusieurs réunions de consultation en vue de l'élaboration d'une procédure de conciliation standard dans le cadre des conflits du travail. Ces réunions ont eu lieu en ligne les 22 août et 6 septembre 2021, et en présentiel les 30 septembre, 10 octobre, 27 novembre et 13 décembre 2021.
- Organisé en collaboration avec le BIT, un atelier de trois jours a par la suite été consacré à l'élaboration de la procédure de conciliation standard avec des fonctionnaires du DOL. À l'issue de cet atelier, tenu du 22 au 24 mars 2022, un avant-projet de procédure a été établi et communiqué au BIT pour commentaires. Après compilation des commentaires du Bureau, le projet sera envoyé au ministère du Travail et de l'Emploi pour faciliter l'élaboration et l'adoption de la procédure grâce à une validation tripartite.

#### **3.4.3. Nomination des conciliateurs avec publication au Journal officiel**

- Le 10 mars 2022, par avis du ministère du Travail et de l'Emploi publié au Journal officiel, 15 conciliateurs ont été affectés à 15 domaines spécifiques en vue de régler les conflits du travail.

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

- Le DOL a engagé des consultations avec le BIT en vue de l'élaboration d'une procédure d'arbitrage standard. La disposition de la loi sur le travail relative à la procédure d'arbitrage doit être adaptée à la réglementation du travail. À cet effet, un avant-projet portant sur la procédure d'arbitrage et la nomination des arbitres est à l'étude.
- Dans le cadre de l'élaboration du projet de procédure standard, le DOL et le BIT consulteront ensemble les partenaires sociaux. Le projet final sera communiqué au ministère du Travail et de l'Emploi pour approbation et notification officielle.

#### **3.4.5. Mettre en place un collège d'arbitres**

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

#### **3.4.6. Promouvoir le système de conciliation et d'arbitrage en tant que modalité 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.
- En collaboration avec le BIT, le DOL a organisé le 25 août 2022, à l'intention de 15 conciliateurs désignés (voir mesure 3.4.3 ci-dessus), une séance de formation d'une journée sur le règlement des différends et la conciliation. Le Centre de Turin organisera en septembre 2022 une formation de trois jours à l'intention des conciliateurs.
- Lorsque la procédure de conciliation standard sera prête, une formation de remise à niveau sera organisée avec le soutien du BIT à l'intention des conciliateurs.

- En juin 2022, la question a été examinée avec les experts du siège de l'OIT en vue d'une autoévaluation de l'actuel système de règlement des différends du Bangladesh. Une mission aura lieu du 24 au 27 octobre 2022. Au cours de cette mission, les mandants seront consultés afin de diagnostiquer les faiblesses du système, dans le but d'adopter un plan de travail visant à remédier aux lacunes ou aux faiblesses.

#### **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**

- Avec l'appui du BIT, le DOL organisera des séances d'information ou groupes de discussion sur le système de conciliation et d'arbitrage à l'intention des dirigeants syndicaux, des employeurs et des fonctionnaires du DOL pendant les prochains mois de 2022. En collaboration avec le BIT, le DOL a organisé le 31 août 2022 une séance de formation d'une journée sur le règlement des différends et la conciliation à l'intention de 15 fonctionnaires du DOL affectés à la fonction de conciliateur et de 15 autres hauts fonctionnaires du DOL (voir mesure 3.4.3 ci-dessus).

### **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**

#### **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 programmes de formation visés 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.
- Entre juillet 2020 et juin 2022, le DOL a formé 19 939 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.
- Entre janvier 2021 et juillet 2022, la police industrielle a dispensé 3 738 heures de formation à son personnel (1 985 hommes et 175 femmes). Toutes les formations portaient, entre autres, sur la loi sur le travail de 2006, les droits de l'homme, les droits au travail et d'autres sujets liés à la gestion des relations professionnelles.
- Entre janvier 2020 et juin 2021, la BEPZA a organisé à l'intention des travailleurs, des cadres et du personnel de sécurité des formations sur la loi sur le travail dans les ZFE de 2019, la prévention de la discrimination à l'encontre des membres des associations de protection sociale des travailleurs, la sécurité incendie, la santé et l'hygiène, la nutrition, la sensibilisation au COVID-19 et d'autres sujets connexes, auxquelles 40 000 personnes ont assisté.
- Entre juin 2021 et juillet 2022, la BEPZA a formé 3 752 personnes, dont des travailleurs, des cadres et du personnel de sécurité, à la loi sur le travail dans les ZFE de 2019, à la prévention de la discrimination à l'encontre des membres des associations de protection sociale des travailleurs, aux droits de l'homme, à la coopération efficace sur le lieu de travail et à la sensibilisation à la sécurité pendant la grossesse.

- Entre mai et août 2022, la BEPZA, en collaboration avec le ministère du Commerce, a mis en œuvre des programmes de formation au développement des compétences pour les travailleuses et employées de quatre ZFE, qui ont bénéficié à 225 participantes.
- Le 4 août 2022, une réunion a eu lieu entre le bureau de l'OIT à Dhaka et la BEPZA. Les questions suivantes, entre autres, y ont été abordées sous l'angle de la formation:
  - o coopération et communication sur le lieu de travail;
  - o procédures de traitement des plaintes dans les usines;
  - o négociation collective et bonnes pratiques en matière de relations professionnelles;
  - o sensibilisation aux normes internationales du travail;
  - o promotion des systèmes de gestion de la SST;
  - o prévention de la violence fondée sur le genre sur le lieu de travail, etc.
- Le 7 septembre 2022, une réunion de suivi a été tenue avec la commission technique du BIT, qui a indiqué qu'elle élaborerait le programme de cours, les modules, etc., et les communiquerait à la BEPZA. Par conséquent, les programmes de formation commenceront au plus tard en octobre 2022.
- Le 8 septembre 2022, la BEPZA a dispensé à l'intention exclusive de 45 participants de la police industrielle et du personnel de sécurité une formation portant sur la loi sur le travail dans les ZFE de 2019, la prévention de la discrimination à l'encontre des membres des associations de protection sociale des travailleurs, les droits de l'homme et la coopération efficace sur le lieu de travail.

**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**

- La base de données contenant les informations relatives à la formation est prête et accessible à partir du site Web du DOL. Les instituts des relations professionnelles et les centres de protection des travailleurs ont reçu pour consigne de fournir des informations sur les participants, ventilées par nom, titre, usine/syndicat, âge, sexe, etc.
- Des discussions sont en cours sur la possibilité d'inclure dans cette base de données des renseignements sur la formation de la police industrielle.
- La BEPZA travaille à la mise en place d'une base de données en ligne contenant des informations pertinentes sur les stagiaires (ventilées par nom, titre, usine/association de protection des travailleurs, âge, sexe, etc.), laquelle sera achevée dans les délais prévus en 2023. Pour l'instant, les informations sur la formation sont traitées manuellement.
- Le ministère de l'Intérieur et le ministère de la Loi, de la Justice et des Affaires parlementaires tiennent une base de données distincte.

**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**

- Le ministère de l'Intérieur a confié cette tâche aux autorités de la police industrielle. 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. À cet égard, une réunion a été tenue le 7 juillet 2022 au ministère de l'Intérieur.

**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 les libertés publiques, pendant les manifestations de travailleurs**

- Le DOL a organisé une session de formation de quatre semaines 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 collaboration avec le BIT, le DOL organisera au troisième trimestre de 2022 une formation à l'intention de 90 membres de la police industrielle dont le grade est compris entre celui de sous-inspecteur et celui de commissaire.
- En outre, la police du Bangladesh dispense régulièrement des formations sur ces questions à l'ensemble de son personnel. Des discussions sont en cours avec la police industrielle et le BIT sur la poursuite de l'actualisation du programme de formation destiné à cette police, avec l'ajout de contenus portant 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**

- Une formation sur les procédures standard applicables à la discrimination antisyndicale et aux pratiques déloyales en matière de travail a été dispensée du 12 au 14 octobre 2021.
- Au cours de cette formation intensive de trois jours, dispensée en interne, les 30 fonctionnaires du DOL concernés ont porté une attention particulière aux moyens de faciliter les enquêtes et le règlement des cas concernant des pratiques déloyales en matière de travail ou une discrimination antisyndicale.
- Une deuxième formation de trois jours, consacrée aux procédures standard applicables aux pratiques déloyales en matière de travail et à la discrimination antisyndicale, a été dispensée du 20 au 22 août 2022.

#### **4.2.2. Continuer à informer régulièrement l'ensemble des travailleurs au sujet de leur droit de porter plainte et d'obtenir une aide juridique en cas de violation de ces droits ou d'atteinte caractérisée**

- Les fonctionnaires du DOL sont chargés d'informer régulièrement les travailleurs sur leurs droits en participant aux assemblées générales des syndicats. Ils abordent notamment la procédure de dépôt de plainte et les voies de recours ouvertes en cas d'allégations de violation de ces droits ou d'atteinte caractérisée. Le DOL va poursuivre la mise à jour de la liste des informations à fournir et au besoin faire appel à l'assistance technique du BIT.
- Le DOL a déjà mis en place le système de soumission des plaintes et des suggestions via un portail en ligne.
- Si l'employeur ne se conforme pas en temps voulu au règlement recommandé par le DOL concernant les pratiques déloyales en matière de travail et la discrimination antisyndicale, le DOL dépose une plainte auprès du tribunal du travail au nom des travailleurs.
- En collaboration avec le BIT, le DOL a dispensé, le 9 août 2022, une formation sur les procédures standard applicables aux pratiques de travail déloyales et à la discrimination antisyndicale à l'intention des représentants du CRT, une plateforme de l'IBC et du NCCWE.

#### **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 dispensé une formation au personnel de sécurité, aux dirigeants et aux employeurs par le biais des instituts des relations professionnelles et des centres de protection des travailleurs. Ces formations sont l'occasion de communiquer des informations de base sur 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.
- Dans le cadre de chaque plainte concernant des pratiques déloyales en matière de travail ou des cas de discrimination antisyndicale, le DOL demande par écrit à l'employeur et au plaignant de coopérer au processus d'enquête.
- En outre, la police industrielle continue de collaborer avec les employeurs et les dirigeants d'usine pour sensibiliser le personnel de sécurité à la question de la prévention de la violence et l'informer sur la manière de faciliter les 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 Loi, de la Justice 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 pour répondre à des besoins particuliers, avec le soutien technique du BIT.

- En collaboration avec la police industrielle, le DOL va organiser d'ici à septembre 2022 un atelier de formation de formateurs sur la prévention de la violence, du harcèlement et des pratiques déloyales en matière de travail.
- Le DOL et le DIFE sont chargés d'assurer le suivi des procédures relatives à ces affaires et de leur traitement, notamment 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 commission spéciale qui serait chargée de veiller à ce que des enquêtes soient dûment menées en cas d'allégations de cette nature, et de surveiller ces enquêtes, 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**

##### **4.3.1. Étudier la possibilité de réviser à la hausse, dans la loi du Bangladesh relative au travail, le montant des amendes infligées aux employeurs qui commettent des actes de discrimination antisyndicale et se livrent à des pratiques déloyales en matière de travail**

- La question fait l'objet d'un examen attentif dans le cadre de la réforme législative en cours.

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

- 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.
- Conformément aux procédures standard sur ces types de pratiques et de discrimination, le DOL recommande des solutions, que les employeurs sont tenus de respecter.
- De 2013 à août 2022, le DOL a été saisi de 199 plaintes pour discrimination antisyndicale et pratiques déloyales en matière de travail; 186 plaintes ont été réglées (173 dans le cadre d'une procédure à l'amiable) et 13 portées devant les tribunaux du travail. Les enquêtes concernant les plaintes restantes sont en cours.

#### **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 première réunion de consultation tripartite a été tenue à cet effet le 2 septembre 2022, 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 et 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. Ce conseil s'est réuni à trois reprises en 2021, et a déjà tenu quatre réunions en 2022.
- Un Conseil consultatif tripartite du prêt-à-porter a également été créé. Composé paritairement de représentants des travailleurs, des employeurs et du gouvernement, il est chargé de traiter diverses questions relatives à ce secteur dans le pays, en prêtant une attention particulière aux relations professionnelles. Ce conseil s'est réuni cinq fois entre mai 2021 et juin 2022.
- Le gouvernement s'emploie à développer davantage les mécanismes institutionnels à l'intention des conseils consultatifs tripartites nationaux et sectoriels et de renforcer leurs capacités, au besoin avec l'assistance technique du BIT.

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

- Des discussions ont lieu actuellement avec l'OIT au sujet de l'établissement d'une feuille de route sur la sensibilisation des partenaires sociaux au dialogue social et à la négociation collective, à tous les niveaux. Cette feuille de route comportera notamment des formations, des ateliers, des groupes de discussion et des séances d'information.
- Les activités de sensibilisation et de renforcement des capacités seront menées dans un cadre tripartite avec le soutien du BIT.
- En juin 2022, une première discussion a été tenue avec des fonctionnaires du siège de l'OIT au sujet d'une mission d'évaluation des mécanismes/institutions de dialogue social. Cette mission devrait se dérouler du 16 au 20 octobre 2022. Elle permettra aux mandants d'élaborer un plan de travail assorti de recommandations visant à renforcer les pratiques de dialogue social. Il faudra au préalable effectuer un autodiagnostic selon la méthode d'autoévaluation des institutions de dialogue social, outil qui a été mis au point par le BIT.

#### **4.4.4. Parachever la proposition de projet concernant l'adoption d'un régime d'assurance contre les accidents du travail via des consultations tripartites et conduire le projet 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.
- 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. Le cadre proposé initialement a été révisé sur la base des conclusions de cette discussion.



- En juin 2022, les représentants des employeurs du Bangladesh ont signé une lettre d'approbation pour assurer la mise en place du régime d'assurance contre les accidents du travail. Une réunion avec des fonctionnaires du siège de l'OIT a également eu lieu pour définir la marche à suivre.
- Un descriptif de projet que doivent signer le Bangladesh et l'OIT a été établi afin de mettre en œuvre le régime d'assurance à titre expérimental. Ce document a été soumis à l'approbation des ministères compétents, notamment la Division des relations économiques. Le projet bénéficie de l'appui des Pays-Bas.
- La GIZ a également souhaité soutenir la mise en œuvre du projet. Dans ce contexte, un descriptif de projet a été préparé et communiqué à la Division des relations économiques.
- 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. Pour des raisons tenant à la structure des comptes et de la gouvernance, il a été proposé d'apporter les modifications nécessaires à la réglementation du travail du Bangladesh.
- Les dispositions portant modification de la réglementation du travail du Bangladesh de 2015 ont été publiées au Journal officiel le 1<sup>er</sup> septembre 2022.
- Un projet de structure de gouvernance du projet pilote a été préparé et sera communiqué prochainement. Entre-temps, le BIT et la GIZ ont entamé les premiers travaux, en collaboration avec le Fonds central.
- Un projet de système de gestion de l'information sur le travail au Bangladesh (LIMS), financé par le gouvernement du Bangladesh, va également être mis à exécution.

#### **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)**

- Le gouvernement du Bangladesh a adopté en 2020 un train de mesures visant à assurer la mise en œuvre d'un programme de protection sociale pour les travailleurs des industries du prêt-à-porter, du cuir et de la chaussure qu'un licenciement économique a plongés dans le dénuement. Ces mesures prévoient la mise en œuvre à titre expérimental du programme de protection sociale pendant deux ans, en 2020-21 et 2021-22. En fonction des résultats du projet pilote, des initiatives pourraient être prises en vue de pérenniser la mise en œuvre du programme.
- Les prestations de maladie et de maternité sont fournies conformément aux dispositions de la loi relative à la Fondation pour la protection de la main-d'œuvre du Bangladesh.

### **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. Le ministère du Travail et de l'Emploi coopère avec le BIT pour assurer le bon fonctionnement de l'unité de coordination.