



Conseil d'administration

343^e session, Genève, novembre 2021

Section institutionnelle

INS

Date: 11 novembre 2021

Original: anglais

Dixième question à l'ordre du jour

Rapport du gouvernement du Bangladesh sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre dans les délais impartis de la feuille de route adoptée pour traiter toutes les questions en suspens mentionnées dans la plainte relative à l'allégation de non-respect par le Bangladesh 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

1. À sa 337^e session (octobre–novembre 2019), le Conseil d'administration a été saisi d'un rapport de son bureau concernant une plainte relative au non-respect par le gouvernement du Bangladesh de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949,

déposée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT par plusieurs délégués travailleurs à la 108^e session (juin 2019) de la Conférence internationale du Travail ¹.

2. Estimant que la plainte était recevable étant donné que les conditions énoncées à l'article 26 de la Constitution de l'OIT étaient réunies, le Conseil d'administration a demandé au Directeur général de la transmettre au gouvernement du Bangladesh, en invitant ce dernier à lui faire parvenir ses observations au plus tard le 30 janvier 2020, et a décidé d'inscrire cette question à l'ordre du jour de sa 338^e session (mars 2020), laquelle a été ajournée en raison de la pandémie de COVID-19.
3. À sa 340^e session (octobre-novembre 2020), tenant compte des informations communiquées par le gouvernement du Bangladesh sur la situation de la liberté syndicale dans le pays, et prenant dûment note de l'engagement du gouvernement à continuer d'améliorer la situation générale et à traiter les questions en suspens devant les organes de contrôle, le Conseil d'administration a demandé au gouvernement d'élaborer, avec le soutien du Bureau et des secrétariats du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs et en 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^e session de la Conférence internationale du Travail (2019) en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT.
4. À sa 341^e session (mars 2021), le Conseil d'administration a pris note des progrès accomplis par le gouvernement en ce qui concerne l'élaboration d'une feuille de route assortie de délais de mise en œuvre et demandé au gouvernement de lui soumettre pour information la version finale de la feuille de route en juin 2021. Il a également demandé au gouvernement de lui rendre compte, à sa 343^e session (octobre-novembre 2021), des progrès réalisés dans la mise en œuvre de la feuille de route au regard des délais prévus, et reporté à cette même session la décision concernant toute nouvelle action à mener au sujet de la plainte.
5. Le gouvernement a soumis pour information la version finale de la feuille de route au Conseil d'administration le 23 mai 2021 ² en précisant les quatre domaines d'action prioritaires de celle-ci: 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. Selon le gouvernement, la mise en œuvre de la feuille de route aura des répercussions sur l'économie bangladaise dans son ensemble et suppose que les parties prenantes de tous les secteurs s'investissent davantage.
6. Le 30 septembre 2021, le gouvernement a rendu compte des progrès réalisés dans la mise en œuvre de la feuille de route au regard des délais prévus, conformément à la décision prise par le Conseil d'administration à sa 341^e session (mars 2021) (voir l'annexe). Il a signalé la création, en août 2021, d'un Comité tripartite de mise en œuvre et de suivi (CTMS) chargé de suivre la mise en œuvre de la feuille de route selon les délais impartis et de fournir des orientations générales à cette fin. Six sous-comités ont en outre été créés et chargés de mettre en œuvre les activités à mener dans les différents domaines d'action thématiques de la feuille de route. Le gouvernement a également indiqué qu'une unité de coordination de la mise en œuvre de la réforme était en train

¹ GB.337/INS/13/1.

² GB.342/INS/INF/2(Rev.1).

d'être mise en place au sein du ministère du Travail et de l'Emploi pour assurer une coordination efficace et appuyer le travail du CTMS et des sous-comités. Il a précisé que le rapport de situation avait été communiqué aux mandants tripartites et examiné lors de la réunion du CTMS de septembre 2021.

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

▶ **Projet de décision**

8. **Prenant note de la feuille de route qui lui a été soumise en mai 2021 et du rapport sur les progrès réalisés dans sa mise en œuvre au regard des délais prévus qui lui a été communiqué en septembre 2021, le Conseil d'administration, sur recommandation de son bureau:**
 - a) **prie le gouvernement du Bangladesh de l'informer, à sa 344^e session (mars 2022), des progrès réalisés dans la mise en œuvre de la feuille de route adoptée pour traiter toutes les questions en suspens mentionnées dans la plainte déposée en vertu de l'article 26;**
 - b) **reporte à sa 346^e session (novembre 2022) la décision concernant toute nouvelle action à mener au sujet de la plainte.**

► Annexe

Rapport du gouvernement du Bangladesh sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre, dans les délais impartis, de la feuille de route élaborée pour donner suite à la décision prise par le Conseil d'administration à sa 341^e session (mars 2021)

Informations sur la mise en œuvre de la feuille de route

1. La feuille de route sur le travail au Bangladesh (2021-2026) marque 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.
3. Les quatre domaines d'action prioritaires sont les suivants:
 - 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.
4. La feuille de route a été élaborée en consultation avec l'OIT, le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs de l'Organisation et les organisations d'employeurs et de travailleurs du pays. Elle a ensuite été examinée par le Conseil consultatif national tripartite. Conformément à la décision prise par le Conseil d'administration du BIT à sa 341^e session (mars 2021), la version finale de la feuille de route a été soumise par le Bangladesh le 23 mai 2021 et présentée pour information au Conseil d'administration à sa 342^e session (juin 2021).
5. Le ministère du Travail et de l'Emploi a ensuite publié en date du 11 août 2021 une circulaire portant création d'un Comité tripartite de mise en œuvre et de suivi (CTMS) qui est notamment chargé de:
 - 1) suivre la mise en œuvre des mesures assorties de délais figurant dans la feuille de route présentée à l'OIT ainsi que dans le plan d'action national relatif au travail du Bangladesh, qui ont été portés à la connaissance de l'Union européenne (UE);
 - 2) fournir des orientations générales pour la mise en œuvre de ces deux documents. La première réunion du CTMS s'est tenue le 5 septembre 2021.
6. Six sous-comités thématiques ont été créés pour faciliter la mise en œuvre. Chacun des **six** sous-comités suivants est responsable de la mise en œuvre des activités relevant de son domaine d'action, en application de la feuille de route et du plan d'action national:
 - 1) Sous-comité sur la législation du travail;
 - 2) Sous-comité sur la législation du travail dans les zones franches d'exportation (ZFE);
 - 3) Sous-comité sur le dialogue social et l'administration du travail;
 - 4) Sous-comité sur l'inspection du travail et la sécurité

industrielle; 5) Sous-comité sur la protection sociale; 6) Sous-comité sur l'élimination du travail des enfants. Selon les besoins et dans le cadre d'un accord mutuel, le BIT peut fournir une assistance technique pour aider le CTMS dans ses travaux.

7. Une unité de coordination de la mise en œuvre de la réforme est en train d'être mise en place au sein du ministère du Travail et de l'Emploi. Elle sera chargée d'assurer une coordination efficace et d'appuyer les activités du CTMS et des **six** sous-comités thématiques.
8. La mise en œuvre de la feuille de route, qui aura des répercussions sur l'ensemble de l'économie bangladaise, doit pouvoir s'appuyer sur une large participation des parties prenantes dans tous les secteurs industriels.
9. L'assistance technique du BIT et des partenaires du développement est cruciale pour que la mise en œuvre de la feuille de route se déroule de manière optimale sur la durée. Le gouvernement du Bangladesh a commencé à collaborer avec le BIT et l'UE à cette fin.

Avancées réalisées dans la mise en œuvre des activités menées au titre de chaque domaine d'action prioritaire de la feuille de route

Le rapport de situation présenté ci-après a été communiqué aux mandants tripartites et examiné par le CTMS dans le cadre de sa réunion du 26 septembre 2021.

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

Mesure 1.1. Modification de la réglementation du travail du Bangladesh (BLR), 2015

- Un Comité tripartite pour l'amendement de la réglementation du travail du Bangladesh de 2015 (le comité tripartite) a été constitué le 1^{er} octobre 2019. Composé de 11 membres, il a tenu sa première réunion le 17 novembre 2019, mais il a dû interrompre ses travaux en raison de la pandémie de COVID-19. Deux de ses membres sont décédés pendant cette période et ont été remplacés.
- Conformément à la décision du comité tripartite, les parties prenantes concernées ont été invitées à soumettre des propositions d'amendement. À ce jour, six organisations gouvernementales, d'employeurs et de travailleurs ont présenté des propositions d'amendement.
- Un groupe de travail tripartite de six membres a été constitué le 31 janvier 2021 pour établir, en collaboration avec un juriste, la première version d'un projet portant modification de la réglementation du travail du Bangladesh de 2015. Le groupe de travail s'est réuni à six reprises pour préparer le document en question, qu'il a soumis au comité tripartite le 4 mars 2021. Les observations de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT (CEACR) ont été dûment prises en considération pendant toute la durée de ses travaux.
- Au cours des huit réunions qu'il a tenues, le comité tripartite a établi la version définitive de sa proposition d'amendement et l'a transmise au ministère du Travail et de l'Emploi. Lorsqu'elle aura obtenu l'aval de la ministre du Travail et de l'Emploi, la proposition sera soumise au Conseil consultatif national tripartite pour examen.

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

- Un Comité tripartite de révision de la législation du travail (CTRLT) a été constitué le 20 décembre 2020 pour modifier une nouvelle fois la loi sur le travail du Bangladesh, 2006 (telle que modifiée en 2018). Un groupe de travail tripartite secondé par un

juriste a été constitué lors de la première réunion du CTRLT, qui s'est tenue le 11 février 2021.

- Suite à la décision prise lors de la première réunion du CTRLT, les parties prenantes concernées ont été invitées le 1^{er} mars 2021 à soumettre des propositions d'amendement avant le 10 mars 2021. Une invitation à formuler des propositions d'amendement a également été publiée sur le site Web du ministère du Travail et de l'Emploi ce même 1^{er} mars 2021. À la date fixée, 11 organisations gouvernementales, d'employeurs et de travailleurs avaient soumis des propositions d'amendement. Ces propositions, ainsi que les observations formulées par la CEACR à leur sujet, seront prises en considération par le groupe de travail lors de ses réunions à venir.

Mesure 1.4. Adoption d'une réglementation du travail dans les ZFE

- La première version d'une réglementation du travail dans les ZFE a déjà été élaborée. Des discussions ont été engagées à son sujet en juillet 2021 avec les parties prenantes concernées, notamment les investisseurs, les associations de travailleurs et les autorités gouvernementales compétentes. Quatre réunions ont déjà eu lieu.
- Les consultations consacrées à cette version préliminaire seront achevées en décembre 2021, et le texte sera soumis à un comité tripartite, dont la constitution a fait l'objet le 23 septembre 2021 d'une réunion de consultation avec les employeurs et les travailleurs.

Mesure 1.5. Amendement de la loi sur le travail dans les ZFE du Bangladesh, 2019

- Lorsque les travaux portant sur la réglementation du travail dans les ZFE et l'analyse d'impact correspondante seront achevés, le lancement de ceux qui seront consacrés à l'amendement de la loi sur le travail dans les ZFE du Bangladesh, 2019, aura lieu en juillet 2023. L'ensemble du processus devrait en principe être achevé non plus en décembre 2026, mais en juin 2025.

Domaine d'action prioritaire 2: Enregistrement des syndicats

Mesure 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. Restructuration du système d'enregistrement en ligne actuel

Le ministère du Travail (DOL) a déjà entrepris de simplifier davantage la procédure d'enregistrement des syndicats en achevant de l'informatiser pour qu'elle puisse se faire sur la [plateforme myGov](#). Il a utilisé pour ce faire le programme a2i (Accès à l'information) de la Division des technologies de l'information et de la communication. Le système devrait être mis en service en décembre 2021 et il continuera d'être revu et mis à jour sur la base des observations des parties prenantes.

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 du DOL. Ce service facilite la procédure d'enregistrement en s'assurant que les demandes sont correctement présentées.
- Entre janvier et septembre 2021, le DOL a enregistré 209 syndicats, soit un taux de réussite de 88,19 pour cent.

2.1.3. Poursuite de la mise en place du système d'enregistrement hors ligne

- Le système d'enregistrement hors ligne des syndicats fonctionne à plein régime: au mois de septembre 2021, 8 710 syndicats, représentant environ 3 millions de membres, étaient enregistrés.
- Dans le secteur du prêt-à-porter, le nombre de syndicats est passé de 132 en janvier 2013 à 1 045 en août 2021.
- Le Bangladesh compte 34 fédérations syndicales nationales et 191 fédérations syndicales sectorielles (dont 56 dans le secteur de la confection).

Mesure 2.2. Former les travailleurs et les employeurs à la procédure d'enregistrement des syndicats

- De juillet 2020 à juin 2021, le DOL a formé 10 605 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.
- Les cours sur l'éducation des travailleurs et les relations professionnelles comportent, entre autres, une formation sur la procédure d'enregistrement des syndicats.
- Avec le soutien du BIT, le DOL va organiser à l'intention de certains de ses fonctionnaires des cours de mise à niveau sur les procédures opérationnelles standard relatives à l'enregistrement des syndicats. Ces cours seront dispensés pendant le quatrième trimestre de 2021.

Mesure 2.3. Rendre pleinement opérationnelle et mettre à jour régulièrement la base de données sur l'enregistrement en ligne accessible au public

- Pour accroître la transparence du système d'enregistrement des syndicats, la suite donnée aux demandes d'enregistrement devrait être rendue publique par le biais d'une base de données en ligne accessible depuis le site Web du DOL (www.dol.gov.bd). Cette base de données devrait être mise en service prochainement.
- Trente-deux fonctionnaires du siège du DOL, de 6 bureaux divisionnaires et de 9 bureaux régionaux participent actuellement à la mise à jour des informations pertinentes de la base de données.

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

Mesure 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'inspecteurs du travail vacants

- Le recrutement des inspecteurs du travail se fait par l'intermédiaire de la Commission de la fonction publique du Bangladesh. En juin 2021, alors que 108 postes vacants étaient à pourvoir, celle-ci a recommandé 54 inspecteurs du travail pour le Département de l'inspection des usines et des établissements (DIFE) parmi les candidats aux 38^e concours de la fonction publique du Bangladesh.
- Le 16 septembre 2021, la Commission de la fonction publique a aussi recommandé 35 inspecteurs du travail pour qu'ils puissent intégrer le DIFE dans le cadre d'une procédure de recrutement direct.
- Retardée par la pandémie de COVID-19, la procédure de recrutement des nouveaux inspecteurs appelés à occuper les postes vacants reprendra en temps voulu.

- Pourvoi des postes vacants par voie de promotion: conformément aux règles de recrutement du DIFE, un certain nombre de postes vacants doivent être attribués à des inspecteurs éligibles à une promotion. En juin 2021, cela concernait 110 postes vacants. Le gouvernement a engagé la procédure administrative et est actuellement en train de finaliser la liste de classement des inspecteurs qualifiés pouvant bénéficier d'un avancement de grade.

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

Une proposition visant à doter le DIFE de nouveaux postes dans le cadre de la deuxième phase de son renforcement a déjà été soumise au ministère de l'Administration publique (MOPA) pour approbation. Une réunion a été tenue au MOPA le 31 août 2021 afin d'évaluer cette proposition. Une fois l'autorisation des ministères compétents obtenue, la question sera transmise à la Commission de la fonction publique du Bangladesh afin de lancer le processus de recrutement.

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

À l'heure actuelle, l'application LIMA est utilisée dans tous les bureaux de district (23) du DIFE. En 2020 et 2021, 8 367 inspections ont été réalisées au moyen de cette application Web. Le DIFE travaille avec l'OIT et l'Agence allemande de coopération internationale (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit – GIZ) afin de résoudre les problèmes techniques rencontrés dans l'utilisation de LIMA et de perfectionner l'application. Une commission a été mise en place pour superviser les progrès accomplis.

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

- La proposition soumise au MOPA prévoit la création de 4 postes supplémentaires d'inspecteurs généraux, 12 postes de co-inspecteurs généraux, 51 postes d'inspecteurs généraux adjoints et 288 postes d'inspecteurs généraux assistants. Son approbation créerait des possibilités de promotion accrues pour les inspecteurs du travail et des perspectives de carrière intéressantes.
- Des activités de formation sont menées régulièrement. Au total, 988 personnes ont participé en 2020 et 2021 à 47 programmes de formation interne pour inspecteurs du travail; en outre, 30 inspecteurs du travail ont suivi une formation de base.
- En 2020 et 2021 également, 700 personnes en tout ont participé à 22 programmes de formation pour inspecteurs du travail, organisés par des partenaires nationaux et internationaux.
- La proposition soumise au MOPA comprend, outre la dotation du DIFE en nouveaux postes, la création d'une section juridique.

3.1.6. Élaborer les modalités d'inspection que le DIFE mettra en œuvre dans les ZFE

Les modalités d'inspection que le DIFE mettra en œuvre dans les ZFE sont en cours d'examen. À cet effet, le DIFE et l'Autorité des zones franches d'exportation du Bangladesh (BEPZA) doivent se réunir à nouveau pour assurer le suivi de leur dernière réunion, tenue le 16 février 2021.

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

- La dixième réunion du Conseil national de la sécurité et de la santé au travail, présidée par la ministre du Travail et de l'Emploi, a été tenue le 18 septembre 2021, en présence de toutes les parties prenantes concernées. Le conseil a approuvé le plan d'action national en matière de sécurité et de santé au travail (SST) et a présenté le profil de SST du Bangladesh qui, publié récemment, a été élaboré avec l'assistance technique du BIT.
- Le Conseil national de la sécurité et de la santé au travail a préalablement approuvé les lignes directrices en matière de SST pour la prévention et la limitation de la propagation du COVID-19 au travail.
- En juin 2021, 4 852 comités de sécurité au total avaient été constitués dans des usines de l'ensemble du pays, conformément à la disposition de la loi sur le travail de 2006 à cet égard.

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

Le ministère du Travail et de l'Emploi étudie avec l'OIT les grandes lignes du cadre de collaboration envisagé entre le DIFE et le Comité régional de sécurité pour contrôler la sécurité des bâtiments dans le secteur du prêt-à-porter.

Mesure 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

- Depuis janvier 2021, un service d'assistance téléphonique est financé par le budget ordinaire du DIFE.
- Depuis, 628 plaintes ont été reçues via ce service, dont 287 avaient été réglées en août 2021.

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 mise en place au sein du DIFE; elle est composée de **8 inspecteurs du travail, qui ont suivi une formation de deux jours sur la réception des plaintes via le service d'assistance téléphonique**. Des formations seront aussi assurées régulièrement.

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

- La ligne d'assistance téléphonique de la BEPZA (16128), accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, a été inaugurée le 28 mars 2021 par le ministre du Droit, de la Justice et des Affaires parlementaires. 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 8 ZFE relevant de la BEPZA bénéficient de services d'assistance en temps opportun.
- Au total, 1 044 appels ont été reçus depuis le lancement de la ligne; 1 015 cas ont été réglés, et les 29 cas restants sont en cours d'examen.

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

3.3.1. Prendre des mesures visant à rendre pleinement opérationnels les 3 tribunaux du travail récemment créés

- Afin d'accélérer le traitement des dossiers relatifs au travail et de résorber les retards accumulés, 3 nouveaux tribunaux du travail ont été créés en 2019 dans les districts de Sylhet, Barishal et Rangpur. À l'heure actuelle, le pays compte 10 tribunaux de ce type.
- Les nouveaux tribunaux sont maintenant fonctionnels, car les bureaux ont été installés; des magistrats, recrutés; et des représentants des employeurs et des travailleurs, désignés.
- Les nominations aux postes de greffier ont été publiées le 16 septembre 2021. Le recrutement du personnel d'appui des échelons inférieurs a été externalisé, mais celui du reste du personnel d'appui est en cours. Les fonctionnaires nouvellement recrutés seront formés prochainement.

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

- En ce qui concerne la création de nouveaux tribunaux du travail dans les districts de Narayanganj, Gazipur, Cumilla et Faridpur, le MOPA a défini le nombre de postes et de véhicules ainsi que la logistique nécessaires. La structure des salaires de la main-d'œuvre proposée (tribunal de Faridpur non inclus) a ensuite été examinée par le ministère des Finances.
- Le 18 juillet 2021, la proposition de créer de nouveaux tribunaux dans les districts de Narayanganj, Gazipur et Cumilla a été envoyée à la division du cabinet afin qu'elle soit soumise au Comité des secrétaires pour le développement administratif en vue de son approbation.

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

Le 11 août 2021, le ministère du Travail et de l'Emploi a envoyé une proposition au tribunal d'appel du travail dont il a demandé l'avis sur la création du nouveau poste.

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

Le ministère du Travail et de l'Emploi œuvre à l'organisation d'un atelier à cette fin, auquel participeront les magistrats des tribunaux du travail.

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

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

Une cellule de conciliation et d'arbitrage composée de 3 membres a été mise en place au sein du DOL le 29 septembre 2021. Depuis 2013, 101 demandes de conciliation ont été soumises au DOL. Sur l'ensemble de ces demandes, 94 conflits du travail ont été résolus par le biais du 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 standard pour le système de conciliation

Le DOL a engagé des consultations avec le Bureau de pays de l'OIT pour le Bangladesh en vue de l'élaboration d'une procédure standard pour le système de conciliation d'ici la fin de l'année 2021. Une discussion tripartite doit avoir lieu la dernière semaine du mois d'octobre 2021.

3.4.4. Élaborer, via des consultations tripartites, une procédure standard pour le système d'arbitrage

Le DOL a engagé des consultations avec le Bureau de pays de l'OIT pour le Bangladesh, en vue de l'élaboration d'une procédure standard pour le système d'arbitrage d'ici au deuxième trimestre de 2022.

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

En février 2022, le DOL organisera avec l'aide du BIT des cours de perfectionnement sur la procédure standard du système de conciliation et d'arbitrage pour 35 de ses fonctionnaires. Trente fonctionnaires du DOL ont déjà reçu une formation de formateur à la gestion des relations de travail; en 2020-21, ils ont formé à leur tour 1 680 travailleurs et cadres dirigeants au processus de conciliation, à la négociation collective et au dialogue social notamment.

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

Le DOL organisera deux 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 au cours du premier et du troisième trimestre de 2022.

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. 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 moyennant des sessions de formation organisées à intervalles réguliers

De juillet 2020 à juin 2021, le DOL a formé 10 605 travailleurs, cadres dirigeants et fonctionnaires, dont 4 772 femmes, par le biais de ses 4 instituts des relations professionnelles et de ses 32 centres de protection des travailleurs. Les formations portent notamment sur la violence, le harcèlement, les pratiques déloyales en matière de travail et la discrimination antisyndicale 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 leur spécificité, ainsi que le nombre d'agents de sécurité des usines, de policiers, d'employeurs et de travailleurs qui les suivent

En 2021, le DOL intégrera aux bases de données accessibles au public les données relatives à la formation. Les instituts des relations professionnelles et les centres de protection des travailleurs ont reçu pour consigne de recueillir des informations sur les participants ventilées par nom, titre, usine/syndicat, âge, genre, etc.

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 et le respect des droits de l'homme et des droits au travail (droits syndicaux et libertés publiques notamment) pendant les manifestations de travailleurs

Le DOL organise des programmes de formation de quatre semaines pour les membres de la police industrielle et les organismes pertinents chargés de faire respecter la loi; ces programmes, relatifs notamment aux relations professionnelles, sont assurés dans ses 4 instituts des relations professionnelles (Gazipur, Chittagong, Rajshahi et Khulna).

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

4.2.1. Continuer à former régulièrement tout le personnel du DOL chargé de traiter les plaintes et à lui donner des instructions claires (avec des moyens de contrôle ad hoc) sur la façon de se conformer aux procédures standard applicables à la discrimination antisyndicale et aux pratiques déloyales en matière de travail

Du 12 au 14 octobre 2021, le DOL organisera avec l'aide du BIT des cours de perfectionnement pour 35 de ses fonctionnaires, sur les procédures standard applicables à la discrimination antisyndicale et aux pratiques déloyales en matière de travail.

4.2.2. Continuer à informer régulièrement l'ensemble des travailleurs sur leurs droits et sur les modalités leur permettant de porter plainte et d'obtenir une aide juridique en cas de violation de ces droits ou d'atteinte caractérisée

Les fonctionnaires du DOL informent régulièrement les travailleurs sur leurs droits en prenant part aux réunions générales des syndicats. Le DOL a déjà mis en place un système de soumission des plaintes et des suggestions par le biais d'un portail en ligne qui sera accessible au public sous peu.

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 prendra l'initiative de former le personnel de sécurité, les dirigeants et les employeurs par le biais des instituts des relations professionnelles et des centres de protection des travailleurs. En outre, le DOL organisera avec les parties prenantes concernées des séances de sensibilisation au traitement des plaintes. 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.

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

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

Le DOL a commencé à tenir à jour un état des pratiques déloyales en matière de travail et des cas de discrimination antisyndicale dans la base de données accessible au public qui devrait être lancée prochainement. Conformément aux procédures standard sur ces types de pratiques et de discrimination, le DOL recommande des solutions, que les employeurs sont tenus de respecter. Entre 2013 et septembre 2021, 195 plaintes relatives à des pratiques déloyales en matière de travail et à des cas de discrimination antisyndicale ont été soumises au DOL; 186 d'entre elles ont été résolues (173 plaintes ont fait l'objet d'un règlement à l'amiable, tandis que 13 autres ont été déposées auprès des tribunaux du travail). Les enquêtes concernant les plaintes restantes sont en cours.

Mesure 4.4. Promouvoir le dialogue social

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 s'efforce, avec l'aide du BIT, de développer davantage les mécanismes institutionnels à l'intention des conseils consultatifs tripartites nationaux et sectoriels et de renforcer leurs capacités.

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 sectoriel et national, et sur le renforcement de leurs capacités

Le DOL et l'OIT sont en discussion pour établir une feuille de route sur la sensibilisation des partenaires sociaux au dialogue social et à la négociation collective à tous les niveaux. La feuille de route comportera notamment des formations, des ateliers, des groupes de discussion et des séances d'information. Ces activités de sensibilisation et de renforcement des capacités seront menées dans un cadre tripartite.

4.4.4. Parachever la proposition de projet concernant l'adoption d'un régime d'assurance contre les accidents du travail via des consultations tripartites et conduire le projet en collaboration avec l'OIT, en vue d'une éventuelle transposition au niveau national

- o 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. Par la suite, 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.
- o Afin de mettre en œuvre à titre expérimental le programme de promotion de l'investissement en faveur de l'emploi, un descriptif de projet que doivent signer le Bangladesh et l'OIT a été établi. Le descriptif a été transmis aux ministères compétents le 21 septembre 2021 pour commentaires. Le projet pilote doit débiter en janvier 2022.