



LES OUBLIÉ·E·S DE LA MODE

LES MARQUES DOIVENT D'URGENCE DÉFENDRE LES DROITS DES OUVRIÈRES ET DES OUVRIERS. RÉPONSES DES MARQUES AU QUESTIONNAIRE D'AMNESTY INTERNATIONAL

Amnesty International est un mouvement rassemblant 10 millions de personnes qui fait appel à l'humanité en chacun et chacune de nous et milite pour que nous puissions toutes et tous jouir de nos droits humains. Notre vision est celle d'un monde dans lequel les dirigeants et dirigeantes tiennent leurs promesses, respectent le droit international et sont tenus de rendre des comptes. Indépendante de tout gouvernement, de toute idéologie politique, de tout intérêt économique et de toute religion, Amnesty International est essentiellement financée par ses membres et des dons de particuliers. Nous avons la conviction qu'agir avec solidarité et compassion aux côtés de personnes du monde entier peut rendre nos sociétés meilleures.

© Amnesty International 2025

Sauf exception dûment mentionnée, le contenu de ce document est sous licence internationale 4.0 Creative Commons (paternité, pas d'utilisation commerciale, pas de modification).
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.fr>.

Pour plus d'informations, veuillez consulter la page relative aux autorisations sur notre site :
www.amnesty.org/fr.

Lorsqu'une entité autre qu'Amnesty International est détentrice du copyright, le matériel n'est pas sous licence Creative Commons.

Édition originale publiée en 2025
par Amnesty International Ltd.

Peter Benenson House, 1 Easton Street
London WC1X 0DW, Royaume-Uni

Index AI : ASA 04/8930/2025

Langue originale : anglais

amnesty.org



Photo de couverture : Chaîne de confection textile © Getty Images

AMNESTY
INTERNATIONAL



RESUME EXECUTIF

INTRODUCTION

L'objectif de cette synthèse est de fournir un éclairage concernant les politiques, les engagements et la promotion active du droit à la liberté syndicale¹ et à la négociation collective dans les principales chaînes d'approvisionnement de détaillants et marques de mode. Elle identifie les mesures qui s'offrent aux marques pour promouvoir le droit à la liberté syndicale tout en atténuant les violations endémiques des droits humains qui émaillent le secteur : faibles rémunérations, charge de travail excessive, harcèlement et discriminations et violences sexistes systémiques².

Cette synthèse souligne les responsabilités des entreprises de la mode en rapport avec les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : Mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations unies (Principes directeurs des Nations unies), et examine comment les entreprises de la mode ajoutent aux défaillances des États et des employeurs dans les usines, qui ne protègent pas les ouvrières et ouvriers et ne respectent pas leur liberté syndicale. Amnesty International analyse dans cette synthèse les domaines dans lesquels les entreprises de la mode peuvent redoubler d'efforts pour promouvoir la liberté syndicale et des conditions de travail décentes tout au long de leur chaîne d'approvisionnement au Bangladesh, en Inde, au Pakistan et au Sri Lanka. Nous expliquons en quoi le modèle qui règne actuellement dans le secteur, fondé sur des chaînes d'approvisionnement complexes et des audits privés, dilue la responsabilité et déprécie le travail d'une main-d'œuvre largement féminine, ce qui solidifie un modèle commercial d'exploitation que les entreprises de la mode doivent corriger en profondeur. Nous établissons une série de recommandations à destination des entreprises afin qu'elles puissent jouer un rôle plus important dans la promotion de la liberté syndicale pour les ouvrières et ouvriers de leur chaîne d'approvisionnement.

Cette synthèse doit être lue avec le document d'Amnesty International *Des patrons inflexibles. Les ouvrières et ouvriers du secteur de l'habillement privés de liberté syndicale au Bangladesh, en Inde, au Pakistan et au Sri Lanka* qui fournit plus de détails sur les atteintes aux droits humains au Bangladesh, en Inde, au Pakistan et au Sri Lanka, et sur le rôle des États et des employeurs (les usines des fournisseurs³).

1 Dans cette synthèse, la « liberté syndicale » s'entend telle que définie par la Convention concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948 de l'Organisation internationale du travail, qui définit la liberté d'association dans le cadre du travail

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID%2CP12100_LANG_CODE:312232%2Cfr

2 Amnesty International, *Des patrons inflexibles. Les ouvrières et ouvriers du secteur de l'habillement privés de liberté syndicale au Bangladesh, en Inde, au Pakistan et au Sri Lanka* (Index : ASA 04/8929/2025), 20 mars 2025,

<https://www.amnesty.org/fr/documents/asa04/8929/2025/fr/>

3 Amnesty International, *Des patrons inflexibles. Les ouvrières et ouvriers du secteur de l'habillement privés de liberté syndicale au Bangladesh, en Inde, au Pakistan et au Sri Lanka* (Index : ASA 04/8929/2025), 20 mars 2025,

<https://www.amnesty.org/fr/documents/asa04/8929/2025/fr/>

LES OUBLIÉ·E·S DE LA MODE

LES MARQUES DOIVENT D'URGENCE DÉFENDRE LES DROITS DES OUVRIÈRES ET DES OUVRIERS. RÉPONSES DES MARQUES AU QUESTIONNAIRE D'AMNESTY INTERNATIONAL

1.1 METHODOLOGIE

Cette synthèse s'appuie sur des recherches menées par Amnesty International entre septembre 2023 et août 2024. De juillet 2023 à juin 2024, nos chercheurs-euses ont mené 88 entretiens (64 ouvrières et ouvriers, dont 12 dirigeant-e-s syndicaux et militant-e-s en faveur des droits des travailleurs et travailleuses). Plus des deux tiers des personnes interrogées étaient des femmes. Amnesty International s'est également entretenue avec 14 syndicalistes, militant-e-s, représentant-e-s de syndicats et expert-e-s. Les noms de toutes les personnes concernées ont été rendus anonymes dans le présent rapport afin de protéger leur identité en raison du risque de représailles.

Amnesty International a également analysé les recherches existantes sur les atteintes aux droits humains dans le secteur de l'habillement au cours des 30 dernières années effectuées par des organisations externes, y compris des recherches menées par des syndicats locaux, des groupes de femmes et des groupes associatifs. Amnesty International a examiné des rapports d'ONG internationales, des Nations unies et de l'Organisation internationale du travail (OIT) portant sur les conditions de travail dans les usines de confection, les difficultés rencontrées par les ouvrières et ouvriers pour s'organiser et le droit à la liberté syndicale.

En novembre 2023, Amnesty International a envoyé à 21 grandes marques et détaillants basés dans neuf pays un questionnaire leur demandant des informations sur leurs politiques et le suivi et les mesures concrètes qu'ils appliquaient en matière de liberté syndicale, d'égalité des genres et de pratiques d'achat⁴. Parmi les 21 entreprises, adidas, ASOS, Fast Retailing, Inditex, le Groupe Otto et Primark ont fourni des réponses complètes.

Les résultats du questionnaire et une analyse des réponses, ainsi qu'une analyse des politiques des entreprises accessibles au public, ont été inclus dans cette synthèse. En novembre 2024, Amnesty International a envoyé aux entreprises interrogées et aux autres parties prenantes du rapport le projet de conclusions. Adidas, ASOS, Best Seller, Fast Retailing, Inditex, Marks and Spencer, Morrisons, Next, Primark, PVH, Otto Group, Sainsbury et Shein ont répondu. Action Transformation and Collaboration (ACT), Ethical Trading Initiative (ETI) et IndustriALL ont également fait part de leurs commentaires. Le contenu des réponses reçues est inclus dans les sections correspondantes du rapport et des extraits pertinents se trouvent à l'annexe 3.

1.2 CONCLUSIONS

La filière de l'habillement est un secteur d'activité international qui représente aujourd'hui mille milliards de dollars et emploie presque 100 millions de personnes dans le monde, dont la plupart sont des femmes⁵. On ne saurait trop insister sur le poids de la filière dans la région : au Bangladesh, en Inde, au Pakistan et au Sri Lanka, les ouvrières et ouvriers du secteur de l'habillement (y compris le textile) représentent 40 % des emplois manufacturiers⁶.

Ce secteur est depuis longtemps dénoncé pour les atteintes aux droits humains signalées dans ses chaînes d'approvisionnement et dans son modèle commercial. Les recherches d'Amnesty International publiées dans *Des patrons inflexibles. Les ouvrières et ouvriers du secteur de l'habillement privés de liberté syndicale au Bangladesh, en Inde, au Pakistan et au Sri Lanka*, combinées à celles menées depuis des décennies par des groupes de défense des droits des femmes et des droits des travailleurs et travailleuses et par des syndicats, démontrent que les droits à la liberté syndicale et aux négociations collectives sont systématiquement bafoués, que les conditions de travail difficiles sont la norme pour la plupart des ouvriers et ouvrières de l'industrie de l'habillement dans la région, et qu'aucun progrès n'a réellement amélioré les salaires insuffisants pour un niveau de vie décent, les horaires de travail excessifs et la discrimination fondée

4 Les 21 entreprises ont été sélectionnées en fonction de leur taille, de leur situation géographique et de leur gamme de produits afin de couvrir un éventail de marques de la « fast fashion », de la mode haut de gamme, de vêtements de sport et de marques mondiales. Voici la liste complète des entreprises et de leur pays d'origine : adidas (Allemagne), Amazon clothing (États-Unis), ASOS (Royaume-Uni), BESTSELLER (Danemark), Boohoo (Royaume-Uni), C&A (Belgique/Pays-Bas), Desigual (Espagne), Fast Retailing (Japon), Gap Inc (États-Unis), H&M (Suède), Inditex (Espagne), Marks & Spencer (Royaume-Uni), Morrisons (Royaume-Uni), Next (Royaume-Uni), Otto Group (Allemagne), Primark (Royaume-Uni), PVH (États-Unis), Sainsbury's (Royaume-Uni), Shein (Chine), Tesco (Royaume-Uni) et Walmart (États-Unis).

5 OIT, « Égalité entre les femmes et les hommes dans les chaînes d'approvisionnement mondiales de l'habillement », mars 2023, <https://webapps.ilo.org/infostories/fr-FR/Stories/discrimination/garment-gender>

6 Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP), *Exploring New Value Chains in Textile and Garments in South Asia: Building Back Better from COVID-19*, 31 août 2021, <https://www.unescap.org/events/2021/exploring-new-value-chains-textile-and-garments-south-asia-building-back-better-covid.org>

LES OUBLIÉ-E-S DE LA MODE

LES MARQUES DOIVENT D'URGENCE DÉFENDRE LES DROITS DES OUVRIÈRES ET DES OUVRIERS. RÉPONSES DES MARQUES AU QUESTIONNAIRE D'AMNESTY INTERNATIONAL

sur le genre qu'ils et elles endurent depuis 30 ans, avec l'explosion de l'externalisation de la production de vêtements vers cette région⁷.

Les restrictions imposées au droit des travailleurs et travailleuses à constituer des syndicats et à dénoncer collectivement les violations de leurs droits humains au travail contreviennent à leur droit fondamental à la liberté syndicale et aux négociations collectives⁸. Le Comité du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), lui, indique clairement que « les droits syndicaux, la liberté syndicale et le droit de grève sont déterminants pour l'instauration, la préservation et la défense de conditions de travail justes et favorables⁹. »

Le droit et les normes internationaux, y compris les Principes directeurs des Nations unies, indiquent clairement que les entreprises doivent corriger et atténuer les effets de leurs activités sur les droits fondamentaux. Cela inclut les effets qu'elles ne maîtrisent pas, mais qui sont directement liés à leurs activités, produits ou services par leurs relations commerciales, comme celles qu'elles entretiennent avec les usines qui les fournissent¹⁰. Ce devoir inclut l'obligation tant pour les employeurs (en l'occurrence les usines et unités de production du secteur de l'habillement, c'est-à-dire les fournisseurs) que pour les entreprises (les enseignes de mode qui sous-traitent la production à des fournisseurs, c'est-à-dire les acheteurs) de veiller à réduire et corriger les atteintes aux droits humains¹¹.

Pour réduire les coûts de production et de main-d'œuvre, les marques et les détaillants ont mis au point une chaîne d'approvisionnement extrêmement complexe avec des stratégies d'approvisionnement mondiales impliquant une externalisation flexible vers de multiples sites et soumettant généralement les commandes à des impératifs commerciaux et liés au prix plutôt qu'à des décisions d'approvisionnement responsables¹². Ce modèle a permis à des enseignes et à des détaillants d'externaliser la responsabilité de protéger les travailleurs et d'assurer de bonnes conditions de travail, et repose sur une production à faible coût, à forte intensité de main-d'œuvre et principalement basée dans des régions comme l'Asie du Sud où les niveaux de rémunération, de réglementation et de contrôle sont faibles.

Toutes les enseignes et tous les détaillants d'articles de mode qui ont répondu à l'enquête ont des codes de conduite pour les fournisseurs ou des politiques ou principes liés aux droits humains qui affirment que l'entreprise s'engage à protéger le droit à la liberté syndicale des ouvrières et ouvriers. Les conclusions d'Amnesty International révèlent toutefois qu'au vu de leurs choix de lieux d'approvisionnement, leur engagement à mettre en œuvre ces politiques au niveau de l'usine, et surtout à promouvoir activement la constitution de syndicats, la réalisation des droits humains et la capacité des ouvriers à exercer leur droit à la liberté syndicale, était limité. Les marques et les détaillants sont tenus informés des conditions de travail et de l'état de la liberté syndicale dans les usines de leurs fournisseurs grâce à des audits d'usine (audits sociaux) et utilisent leurs propres codes de conduite ou politiques comme critères d'évaluation. Les codes de conduite d'entreprise, qui sont établis de manière volontaire et évalués par un système d'audit social opaque et piloté par les entreprises, n'ont pas permis de progrès réel en matière de liberté syndicale. Ils apparaissent plutôt comme étant principalement orientés vers la recherche de la conformité et la gestion des risques pour les entreprises, et non vers la volonté de modifier un secteur basé sur l'exploitation.

1.3 TRANSPARENCE

La transparence dans les chaînes d'approvisionnement est un élément clé de la diligence requise en matière de droits humains et fournit des informations cruciales pour les travailleurs-euses et leurs syndicats locaux. Elle permet de savoir précisément en temps voulu quelle marque ou quel détaillant produit dans quelle usine, et ainsi de se pencher sur les pratiques contraires aux droits humains dans la chaîne d'approvisionnement et d'y remédier. Sans ces renseignements, il n'y a que bien peu de preuves pour étayer les déclarations de nombreuses marques de leur respect des droits humains.

7 Amnesty International, *Des patrons inflexibles. Les ouvrières et ouvriers du secteur de l'habillement privés de liberté syndicale au Bangladesh, en Inde, au Pakistan et au Sri Lanka* (op.cit.)

8 Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP), article 22.

9 Comité des droits économiques, sociaux et culturels, Observation générale n° 23 (2016) sur le droit à des conditions de travail justes et favorables, § 1 ; Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations unies, Observation générale n° 18 : Le droit au travail, 24 novembre 2005, § 12 alinéa c.

10 Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme, Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : Mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations unies (Principes directeurs de l'ONU), 2011, principe 13.

11 Principes directeurs des Nations unies, principe 15.

12 E. Arrigo, "Global sourcing in fast fashion retailers: Sourcing locations and sustainability considerations", 2020, *Sustainability*, volume 12, n° 2, p. 508, <https://doi.org/10.3390/su12020508>

Dans le secteur de l'habillement, aucune règle n'est aujourd'hui en vigueur pour obliger les marques et détaillants à rendre publiques des informations sur leurs fournisseurs. Il est vrai que de plus en plus d'entreprises publient régulièrement des listes de leurs fournisseurs, mais cette pratique reste à leur initiative, sans qu'il y ait de contrôle officiel. Les conclusions d'Amnesty International sur les informations publiées par les entreprises au sujet de leurs chaînes d'approvisionnement ont confirmé le manque de régularité et de transparence dans cette pratique. Un point positif est à noter : 19 des entreprises concernées par notre étude publient au moins des informations sur leurs fournisseurs de rang 1 (les unités de production en bout de ligne).

La présentation d'une liste de fournisseurs dans le domaine public est certes une première étape nécessaire, mais ces listes devraient également renseigner sur l'existence de syndicats et de conventions collectives pour donner des preuves à l'appui des entreprises lorsqu'elles affirment respecter la liberté syndicale. Seul un nombre très restreint d'entreprises interrogées ont divulgué ces informations¹³.

Amnesty International a demandé aux 21 entreprises concernées par le questionnaire si elles communiquent publiquement des informations sur des syndicats actifs et/ou enregistrés dans les unités de production et de transformation. Nous avons aussi demandé, et c'est important, si elles faisaient la distinction entre syndicats et comités des travailleurs au niveau de l'usine¹⁴, qui dans de nombreux cas sont désignés et coordonnés par l'employeur ou la direction. La promotion de comités des travailleurs est utilisée par les États pour remplacer les syndicats par des organes dont les pouvoirs sont souvent bien plus limités et qui sont souvent cooptés par la direction de l'usine. Les comités des travailleurs peuvent aussi être vus comme un moyen pour les marques et les détaillants de s'approvisionner dans des pays qui privent les ouvrières et ouvriers de leur liberté syndicale, un subterfuge utile pour s'afficher en conformité avec la liberté syndicale et d'autres droits fondamentaux¹⁵.

Les six marques adidas, ASOS, Fast Retailing, Inditex, Otto Group et Primark, qui ont répondu au questionnaire en entier, ont répondu qu'elles se tiennent informées de l'existence de syndicats et/ou de comités des travailleurs. Mais Fast Retailing est la seule qui ait rendu publiques les informations sur les syndicats liés à ses fournisseurs de rang 1 (les dernières unités de production de vêtement). En mars 2024, Fast Retailing s'est mise à communiquer davantage en fournissant aussi des informations sur les syndicats liés aux usines de tissus dans leur liste de partenaires de rang 2¹⁶. Adidas a indiqué avoir rendu accessibles les informations syndicales sur tous les fournisseurs désignés pour les grands événements sportifs¹⁷.

Amnesty International a également demandé aux 21 marques et détaillants de quelle manière ils promeuvent activement le droit à la liberté syndicale auprès de leurs fournisseurs en Inde, au Bangladesh, au Sri Lanka et/ou au Pakistan, en-dehors des initiatives multipartites comme l'Ethical Trading Initiative ou autres entités semblables, et en-dehors d'éventuels accords-cadres mondiaux signés avec des syndicats mondiaux. Aucune des six marques qui ont répondu à tout le questionnaire n'a fourni d'éléments attestant en détail de mesures indépendantes qu'elle met en œuvre pour promouvoir activement les droits des ouvrières et ouvriers à la liberté syndicale et à la négociation collective, exceptées des mesures de formation et de diffusion de codes de conduite pour les fournisseurs et de participation à des initiatives multipartites, qui n'incluent pas nécessairement d'objectifs clairs, publics et mesurables permettant de favoriser l'existence des syndicats¹⁸.

Amnesty International a demandé aux 21 marques quels étaient les critères utilisés pour identifier et tenir à jour une liste de fournisseurs privilégiés, et si le respect des droits humains ou des mesures allant plus loin que la simple mise en conformité avaient leur importance dans le choix des fournisseurs. Nombre de réponses manquaient de contenu et de clarté. Plusieurs marques (**Inditex**, **ASOS** et **adidas**) ont répondu en

13 Amnesty International a croisé les informations des listes de fournisseurs ainsi que des listes de fournisseurs mises en ligne par les entreprises pour les 15 marques qui n'ont pas répondu du tout, ou pas complètement, au questionnaire. Seules les listes de H&M, de Marks and Spencer et de Next précisent si l'usine a un syndicat ou un comité ou conseil des ouvriers. La liste de Sainsbury donne des renseignements sur les usines de rang 1 et indique s'il existe un syndicat ou un comité, mais ne précise **pas** s'il s'agit d'un syndicat ou d'un comité.

14 Aussi dénommés conseils des travailleurs ou comités d'entraide.

15 Mark Anner, "CSR participation committees, wildcat strikes and the sourcing squeeze in global supply chains", mars 2018, *British Journal of Industrial Relations*, pages 75 à 98.

16 Dans sa réponse à la présentation du projet de conclusions par Amnesty International, Fast Retailing a fourni un lien renvoyant vers sa liste de fournisseurs mise à jour (mars 2024) : <https://www.fastretailing.com/eng/sustainability/labor/list.html>

17 Groupe adidas, liste de fournisseurs, <https://www.adidas-group.com/en/sustainability/transparency/supplier-listsup.com> (consulté le 20 septembre 2024). Par exemple, la liste de fournisseurs pour le Championnat d'Europe de l'UEFA 2024 affiche cinq usines pakistanaises qui produisent des accessoires et des vêtements ; aucune n'a de syndicat, mais toutes ont des « représentant-e-s des travailleurs et travailleuses élus par des employé-e-s ».

18 Par exemple, Inditex a évoqué sa collaboration avec le programme de l'OIT Better Work [Better Work Pakistan, <https://betterwork.org/fr/pakistan/our-programme/>] actif au Pakistan, et à l'Ethical Trading Initiative et son programme sur le dialogue social et le genre au Bangladesh. Ce programme se consacre à la lutte contre le harcèlement fondé sur le genre, mais pas à la constitution de syndicats. Inditex, *Workers at the Centre 2022*, <https://www.inditex.com/itxcomweb/api/media/9235c592-7d6c-4878-b891-36134c402e57/Workers+at+the+Centre+2022.pdf?t=1685097514063>, p. 3.

LES OUBLIÉ·E·S DE LA MODE

LES MARQUES DOIVENT D'URGENCE DÉFENDRE LES DROITS DES OUVRIÈRES ET DES OUVRIERS. RÉPONSES DES MARQUES AU QUESTIONNAIRE D'AMNESTY INTERNATIONAL

expliquant comment elles prenaient activement en considération le fait que l'usine fournisseuse promeuve ou non les syndicats, mais aucune n'a été en mesure de préciser comment elle donnait priorité à l'existence d'un syndicat plutôt qu'un comité des travailleurs. En réponse aux conclusions préliminaires d'Amnesty International, **adidas** a affirmé que les usines qui avaient un syndicat *ou* un comité des travailleurs avaient de meilleurs résultats lors des évaluations et étaient donc plus susceptibles de recevoir des commandes. **ASOS** a précisé que l'absence d'un syndicat ou d'un comité faisait baisser le score général, sans que cela signifie nécessairement un score général négatif de l'audit ; et qu'« un score élevé était obtenu lorsque des conventions collectives étaient en place et que leurs garanties allaient au-delà des dispositions du droit local¹⁹ ». **Inditex** a affirmé que dans les usines qui respectaient le plus les normes, la présence de « conseils des employés pouvait remplacer l'existence de syndicats pour remplir les critères de l'audit concernant la liberté syndicale. » Ces propos démontrent clairement un amalgame entre les conseils des employés, souvent gérés par la direction, et les syndicats indépendants²⁰.

1.4 IMPACT

Nous avons constaté que les véritables syndicats sont extrêmement rares dans les chaînes d'approvisionnement des entreprises de la mode dans les quatre pays étudiés. Par exemple, **Marks and Spencer** recensait cinq syndicats pour 172 fournisseurs de vêtements sur leur liste, mais 167 comités des travailleurs²¹. Il n'y avait pas de syndicats dans les usines en Inde ni au Pakistan. D'après la liste la plus récente (septembre 2024) de **Fast Retailing**, pour les 56 usines de transformation et de confection de rang 1 en Inde, au Pakistan et au Bangladesh (ils n'ont pas de partenaire de production au Sri Lanka), il y avait en tout cinq syndicats : trois syndicats pour les 32 usines avec lesquelles ils travaillent au Bangladesh, deux syndicats pour 23 usines en Inde, et aucun syndicat pour leur seule usine au Pakistan²².

Des informations publiques indiquaient 1 087 entrées fournisseurs pour **H&M**, dont environ 145 usines au Bangladesh ; comprenant des usines de rang 1 et de rang 2 (et plusieurs usines d'accessoires et d'objets pour la maison). Sur ces usines, 29 avaient des syndicats. Sur les 31 usines pakistanaises, aucune n'avait de syndicat ; sur les 93 usines indiennes, il y avait huit syndicats. La liste n'affichait aucun fournisseur au Sri Lanka²³. **Next** avait 23 syndicats au Bangladesh (contre 134 comités des travailleurs) pour 167 usines d'habillement. En Inde il y avait un syndicat (et huit comités des travailleurs) pour 150 usines d'habillement. Au Pakistan, pas de syndicat (mais 29 comités des travailleurs) pour 30 usines d'habillement. Au Sri Lanka, trois syndicats (et 26 comités des travailleurs) pour 43 usines d'habillement. Les autres marques n'ont pas donné de détails ou n'affichaient pas ces informations sur leurs listes de fournisseurs.

1.5 CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Des éléments tangibles attestent que des atteintes endémiques aux droits humains ont lieu au Bangladesh, en Inde, au Pakistan et au Sri Lanka et que les habitant-e-s de ces pays sont privés de leurs droits à la liberté syndicale et à des conditions de travail justes et favorables. Les enseignes de mode continuent pourtant de s'approvisionner sans véritablement reconnaître ni apporter de solution à ces atteintes, aux effets des salaires insuffisants pour atteindre un niveau de vie décent ou aux effets du modèle commercial et des pratiques d'achat du secteur lui-même. En cherchant à engranger des profits et à étendre leur chaîne d'approvisionnement, les entreprises de la mode risquent de devenir des alliés précieux des gouvernements répressifs qui continuent de priver les travailleurs et travailleuses de leur droit à la liberté syndicale, en se montrant ainsi disposées à se fournir dans n'importe quel pays de la planète.

En recourant à leurs propres codes de conduites et en se contentant de cocher des cases lors d'audits pour démontrer leur conformité, les enseignes de mode fuient leurs responsabilités vis-à-vis de leurs ouvrières et ouvriers et sont encore loin de permettre un réel respect de la liberté syndicale dans un contexte de

19 ASOS a ajouté que l'évaluation de l'écart de rémunération entre hommes et femmes faisait augmenter le score général des fournisseurs lors des audits ; c'est l'une des rares réponses attestant que d'autres facteurs de l'environnement de travail étaient pris en ligne de compte dans les évaluations d'usine.

20 Voir Annexe 3 :

21 Marks & Spencer, carte interactive des fournisseurs, <https://corporate.marksandspencer.com/sustainability/interactive-supplier-map>

22 Fast Retailing l'a présenté comme représentant 7 % de ses 56 usines de transformation et de confection de rang 1 situées au Bangladesh, en Inde et au Pakistan (ils n'ont pas de partenaire de production au Sri Lanka),

<https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/labor/excel/FRGarmentProcessingFtyList.xlsx>

23 Groupe H&M, "Supply chain", <https://hmgroup.com/sustainability/leading-the-change/transparency/supply-chain/>

restrictions et violences étatiques et patronales. La privation de liberté syndicale par l'État et l'absence de respect des droits humains des ouvrières et ouvriers dans les quatre pays soulignent la nécessité pour les entreprises qui s'approvisionnent au Bangladesh, en Inde, au Pakistan et au Sri Lanka de s'acquitter de leur responsabilité d'exercer continuellement la diligence requise en matière de droits humains en portant une attention particulière à ces problèmes, et de prendre les mesures nécessaires pour empêcher les atteintes à ces droits et fournir un recours utile.

L'opacité dont les entreprises de la mode entourent les chaînes mondiales d'approvisionnement et l'absence d'informations sur les lieux exacts de production de nos vêtements ont limité le contrôle public. Le rôle de la pratique des audits et des codes de conduite d'entreprises non contraignants a malheureusement dissimulé encore davantage les obstacles à la liberté syndicale et fait perdurer l'absence de modifications législatives dans des États qui privent les travailleurs et travailleuses de leurs droits humains fondamentaux. Ce modèle de l'industrie de l'habillement permet tant aux gouvernements qu'aux marques de profiter d'une main-d'œuvre peu onéreuse, largement féminine et privée de son droit d'élever une voix collective.

Le droit et les normes internationaux, y compris les Principes directeurs des Nations unies, obligent les entreprises de la mode à corriger tous les effets de leurs activités sur les droits humains à toutes les étapes de la chaîne d'approvisionnement²⁴. Malgré cela, la plupart des États n'ont pas de législation contraignante qui oblige les entreprises à exercer ce type de diligence requise sur le plan des droits humains. Les atteintes aux droits des ouvrières et ouvriers ont ainsi pu s'enraciner dans les chaînes d'approvisionnement des grandes entreprises, sans que des mesures réelles soient prises pour chercher à les résoudre.

Les pratiques d'achat, notamment la précarité des commandes, les faibles prix et les délais serrés imposés aux fournisseurs, ont des effets négatifs sur les ouvrières et ouvriers qui ont été clairement démontrés, car elles encouragent la précarité et l'emploi informel, des salaires minimums peu élevés et des objectifs de productivité excessifs. En outre, la production a pour une grande partie lieu dans des pays où les niveaux de discrimination et de violence fondées sur le genre sont élevés. La combinaison de ces facteurs signifie que les marques doivent être plus attentives pour veiller à ce que leurs pratiques favorisent des avancées en faveur de conditions de travail justes et favorables. Les entreprises doivent aussi reconnaître les difficultés spécifiques qui empêchent les femmes de faire des réclamations, et veiller à ce que les discriminations croisées dont les femmes sont victimes à cause de leur âge, de leur statut de migrantes rurales, de leur caste et ascendance et de leur langue soient éliminées de toute la chaîne d'approvisionnement²⁵.

On ne saurait trop insister sur l'importance qu'il y a à établir des relations et un dialogue durable avec les syndicats **locaux**, régionaux et nationaux. Ces syndicats comprennent les rapports qui règnent au niveau de l'usine et la différence entre les syndicats gérés par la direction (les syndicats dits « jaunes ») et les véritables syndicats. Travailler avec les syndicats locaux appuiera aussi les négociations, l'obtention de conventions collectives contraignantes qu'il est possible de faire appliquer et de progrès sur les enjeux plus généraux comme la hausse du salaire minimum et la réforme des lois contre les syndicats.

Les entreprises devraient envisager de devenir membres d'accords-cadres internationaux signés avec des syndicats mondiaux par lesquels les participants s'engagent publiquement à atteindre des objectifs dans des délais établis qui attestent des améliorations concrètes de la liberté syndicale et de l'autonomisation des ouvrières qui travaillent dans les chaînes d'approvisionnement.

Plus généralement, les marques doivent mettre en place des stratégies d'approvisionnement qui encouragent davantage la réelle participation des ouvrières et ouvriers et la constitution de syndicats. Pour certaines marques, cela pourrait demander de s'associer à des usines en dehors de sites de productions ou de zones économiques spéciales où des restrictions pèsent sur les syndicats, ou de veiller à ce que leur usine fournisseuse et ses ouvrières et ouvriers aient accès à des représentant-e-s syndicaux locaux. Il est important de noter que cela permettrait aux marques d'encourager les États et les fournisseurs qui sont attachés à la liberté syndicale. Il est essentiel d'analyser les risques de représailles de l'employeur à l'encontre de membres du syndicat, et d'établir des distinctions claires entre les syndicats indépendants et les syndicats jaunes ou conseils des travailleurs. Dans les cas où il n'existe pas de syndicat, des efforts actifs doivent être entrepris pour encourager les ouvrières et ouvriers à créer leurs propres structures, en impliquant les parties prenantes locales, mais aussi en veillant à ce que les fournisseurs comprennent que la marque soutient véritablement le syndicalisme au sein de l'usine. Cela peut se faire en s'assurant que des commandes régulières et à long terme soient passées auprès des fournisseurs qui ont des syndicats

24 Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : Mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations unies, <https://www.ohchr.org/fr/publications/reference-publications/guiding-principles-business-and-human-rights-implementing>

25 Clean Clothes Campaign, Developing an intersectional approach to challenge discrimination in the garment industry, juin 2022, https://cleanclothes.org/file-repository/an-intersectional-approach-challenging-discrimination-in-the-garment-industry_lbl_dci-wpc-paper-final.pdf/view

indépendants fonctionnels, et en maintenant ces relations durant la négociation et l'application des revendications syndicales. Les contrats à court terme et précaires n'encouragent pas les fournisseurs à soutenir la création de syndicats.

Il faut de toute urgence rendre obligatoire le devoir de diligence des marques aux niveaux national et régional pour obliger les entreprises à rendre des comptes et surtout garantir des réparations pour les ouvrières et ouvriers victimes d'atteintes à leurs droits humains. La réglementation en matière de diligence requise au niveau étatique ou régional doit inclure un suivi effectif par l'État (ce qui implique la participation des ouvrières et ouvriers et de leurs représentant.e.s) et l'obligation pour toutes les entreprises de s'engager à être plus transparentes et à produire plus de rapports, ainsi que des sanctions juridiques et financières conséquentes en cas de non-conformité.

Les processus de diligence requise en matière de droits humains adoptés par les marques évoluent en réaction à la promulgation de lois, comme c'est le cas dans l'UE. Il faut établir clairement que l'objectif de cette diligence requise n'est pas de traduire les atteintes aux droits humains en un ensemble de risques qui seraient seulement à évaluer, et non plus à éliminer. L'objectif est de modifier en profondeur la vision des droits et de la liberté syndicale pour mettre en avant le pouvoir des ouvrières et des ouvriers et réorienter les marques et des détaillants – ainsi que les États – sur une trajectoire qui fasse concrètement évoluer les choses à ce niveau²⁶. Les marques et les détaillants peuvent déjà prendre des mesures positives en faisant le bilan de leurs progrès vis-à-vis de leurs engagements en faveur de la liberté syndicale, et les initiatives multipartites peuvent obliger leurs membres à rendre des comptes.

RECOMMANDATIONS AUX MARQUES

1.5.1 CONCERNANT LA LIBERTÉ SYNDICALE

- Prendre des mesures urgentes pour mettre fin à toute coercition ou représailles à l'encontre des ouvrières et ouvriers et des membres du groupe qui s'expriment, tentent d'améliorer les conditions sur le lieu de travail, signalent des infractions ou adhèrent à un syndicat.
- Élaborer et mettre en œuvre une stratégie publique proactive de développement de la liberté syndicale, en collaboration avec des syndicats locaux indépendants, afin de renforcer concrètement la mobilisation des travailleurs.
- Élaborer une stratégie d'approvisionnement éthique qui récompense la véritable liberté syndicale, sanctionne les entraves à son exercice, interdit les représailles contre les syndicats et réexamine l'approvisionnement auprès de tout site qui priverait les travailleurs et travailleuses du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective.
- Veiller à ce que les politiques, les engagements sur papier et les codes de conduite sur la liberté syndicale soient concrètement mis en œuvre, et que les progrès réalisés soient contrôlés et rendus publics dans des délais précis.
- Soutenir la constitution de syndicats indépendants chez les fournisseurs, en veillant à ce que les comités et conseils des travailleurs ne soient pas utilisés pour décourager ou contourner le syndicalisme des ouvriers et ouvrières.
- Négocier des accords juridiquement contraignants et applicables avec les syndicats et les fournisseurs, semblables à l'Accord international, qui fonctionne avec le soutien de l'OIT, ainsi que des accords-cadres internationaux, en veillant à ce que les progrès soient réellement contrôlés et rendus publics.
- Travailler avec d'autres marques et détaillants pour créer un effet de propagation d'un fournisseur ou d'un pays à l'autre afin de cultiver la liberté syndicale chez les fournisseurs en commun.
- Collaborer avec les fournisseurs, les syndicats et les autres parties prenantes pour faire en sorte que les ouvrières et les représentantes soient des partenaires essentielles et qu'elles soient représentées de manière égale dans le dialogue social.

²⁶ T. Brydges et al., "Garment worker rights and the fashion industry's response to COVID-19", 2020, *Dialogues in Human Geography*, volume 10, n° 2, pages 195 à 198.

- Soutenir les syndicats dirigés par des femmes sur le lieu de travail en s'engageant véritablement, en soutenant publiquement leur travail et en organisant des campagnes de formation et de sensibilisation spécifiques à l'intention de l'ensemble du personnel et des fournisseurs sur la discrimination intersectionnelle fondée sur le genre et la caste.

1.5.2 CONCERNANT LA DILIGENCE REQUISE ET LES DROITS HUMAINS

- S'engager publiquement à respecter les droits humains et à mettre en place des systèmes adéquats pour détecter, empêcher, atténuer et, le cas échéant, fournir un recours utile, face aux atteintes aux droits humains liées à leurs activités. Il s'agit notamment d'évaluer les fournisseurs pour déterminer s'il existe des obstacles pour *tous·tes* les ouvriers et ouvrières lorsqu'ils ou elles essayent de constituer ou d'adhérer à un syndicat de leur choix. Exercer la diligence requise en matière de droits humains en ce qui concerne le droit de constituer un syndicat ou d'y adhérer, et de négocier collectivement en collaboration avec les syndicats et d'autres formes de mobilisations indépendantes d'ouvriers, notamment les organisations de femmes et les comités des travailleurs indépendants.
- Examiner les pratiques et politiques opérationnelles afin de s'assurer que l'entreprise ne commet pas ni ne se rend matériellement complice d'actes conduisant à des atteintes aux droits humains. Il s'agit notamment de veiller à ce que le respect de la liberté syndicale soit intégré partout dans l'entreprise et que des comités internes spécifiques soient chargés de cette responsabilité et aient la capacité d'influencer les décisions d'approvisionnement.
- Offrir un recours rapide et effectif en cas d'atteinte à la liberté syndicale et de négociation collective et en cas d'autres violations qui pourraient en résulter, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

1.5.3 CONCERNANT LA CONDUITE D'AUDITS ET LA TRANSPARENCE

- S'engager à publier des rapports d'audit et des objectifs mesurables en matière de droits humains où figureront les noms, adresses et autres renseignements sur les usines de fournisseurs, y compris des données ventilées sur les salaires, le genre, l'existence de syndicats, de conventions collectives et de comités des travailleurs, et tous les niveaux de la chaîne de valeur.
- Publier et rendre accessibles aux travailleurs-euses et inspecteurs-rices nationaux du travail tous les résultats des audits, ainsi que les mesures de réparation et plans d'action correctifs et calendriers correspondants, et des précisions sur le soutien apporté par la marque au fournisseur.
- Revoir régulièrement les méthodes d'audit et veiller à ce qu'elles tiennent compte de la dimension de genre et qu'elles soient mises en œuvre parallèlement à d'autres mesures permanentes, notamment des mécanismes de réclamation effectifs, applicables et indépendants, des stratégies proactives visant à encourager la formation de syndicats indépendants, et un véritable engagement durable avec les parties prenantes locales, y compris les syndicats, les groupes de travailleurs-euses et les groupes de femmes.

**AMNESTY INTERNATIONAL
EST UN MOUVEMENT
MONDIAL DE DEFENSE DES
DROITS HUMAINS.
LORSQU'UNE INJUSTICE
TOUCHE UNE PERSONNE,
NOUS SOMMES TOUS ET
TOUTES CONCERNE·E·S.**

NOUS CONTACTER



info@amnesty.org



+44 (0)20 7413 5500

PRENDRE PART À LA CONVERSATION



www.facebook.com/AmnestyGlobal



[@Amnesty](https://twitter.com/Amnesty)

LES OUBLIÉ·E·S DE LA MODE :

LES MARQUES DOIVENT D'URGENCE DÉFENDRE LES DROITS DES OUVRIÈRES ET DES OUVRIERS. RÉPONSES DES MARQUES AU QUESTIONNAIRE D'AMNESTY INTERNATIONAL

Cette synthèse souligne les responsabilités des entreprises de la mode en rapport avec les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : Mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations unies (Principes directeurs des Nations unies), et examine comment les entreprises de la mode ajoutent aux défaillances des États et des employeurs dans les usines, qui ne protègent pas les ouvrières et ouvriers et ne respectent pas leur liberté syndicale. Amnesty International analyse dans cette synthèse les domaines dans lesquels les entreprises de la mode peuvent redoubler d'efforts pour promouvoir la liberté syndicale et des conditions de travail décentes tout au long de leur chaîne d'approvisionnement au Bangladesh, en Inde, au Pakistan et au Sri Lanka. Nous expliquons en quoi le modèle qui règne actuellement dans le secteur, fondé sur des chaînes d'approvisionnement complexes et des audits privés, dilue la responsabilité et déprécie le travail d'une main-d'œuvre largement féminine, ce qui solidifie un modèle commercial d'exploitation que les entreprises de la mode doivent corriger en profondeur. Nous établissons une série de recommandations à destination des entreprises afin qu'elles puissent jouer un rôle plus important dans la promotion de la liberté syndicale pour les ouvrières et ouvriers de leur chaîne d'approvisionnement.

Cette synthèse doit être lue avec le document d'Amnesty International *Des patrons inflexibles. Les ouvrières et ouvriers du secteur de l'habillement privés de liberté syndicale au Bangladesh, en Inde, au Pakistan et au Sri Lanka*, qui fournit plus de détails sur les atteintes aux droits humains au Bangladesh, en Inde, au Pakistan et au Sri Lanka, et sur le rôle des États et des employeurs (les usines des fournisseurs).