



DES PATRONS INFLEXIBLES

LES OUVRIÈRES ET OUVRIERS DE L'INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT
PRIVÉS DE LIBERTÉ SYNDICALE AU BANGLADESH, EN INDE, AU
PAKISTAN ET AU SRI LANKA

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 04/8929/2025

Langue originale : anglais

amnesty.org



Photo de couverture : Un groupe d'ouvrières manifestent © Getty Images

AMNESTY
INTERNATIONAL



SYNTHESE

« Lorsque les travailleurs élèvent la voix, ils sont ignorés ; lorsqu'ils essaient de s'organiser, ils sont menacés et licenciés ; enfin, lorsqu'ils manifestent, ils sont frappés, se font tirer dessus et sont arrêtés. »

Taufiq¹, membre d'une ONG de défense des travailleurs et travailleuses au Bangladesh

Ce rapport s'intéresse aux atteintes au droit à la liberté syndicale² dans les quatre pays sélectionnés : Le Bangladesh, l'Inde, le Pakistan et le Sri Lanka. Il examine les divers effets négatifs sur les ouvrières et ouvriers des restrictions au droit à la liberté syndicale imposées par les États et les employeurs. Il met en lumière les obstacles juridiques et administratifs créés par les États pour contrer les tentatives de mobilisation ouvrière, ainsi que les mesures de harcèlement et d'intimidation appliquées par les propriétaires d'usines. Il souligne également les défaillances des États, qui ne promeuvent pas les droits des ouvrières et ouvriers du secteur de l'habillement et ne les protègent pas des maltraitements, du harcèlement ni de la violence antisyndicalistes perpétrés par leurs employeurs. Il évoque la responsabilité des marques et détaillants de la mode, qui ne soutiennent pas les droits de ces ouvrières et ouvriers à la liberté syndicale, et l'impact qu'a sur ces personnes depuis longtemps le fait de se voir priver quotidiennement de leurs droits.

Ce rapport, ainsi que la synthèse qui l'accompagne *Les oubliés-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*³, étudie et révèle les conséquences de ces manquements et la collusion entre les gouvernements des États du Bangladesh, de l'Inde, du Pakistan et du Sri Lanka, les marques et les détaillants, et les fournisseurs. Aucune de ces parties n'a protégé la liberté syndicale, aucune n'a permis de véritablement améliorer les conditions de travail dans l'industrie de l'habillement, et elles continuent toutes de rendre possible directement et indirectement l'exploitation et d'autres atteintes aux droits du travail. Le rapport souligne que l'industrie textile et son modèle commercial actuel ont prospéré grâce à l'exploitation d'une main-d'œuvre largement féminine. Ces personnes – pour la plupart des femmes – sont payées une misère pour une charge de travail excessive, privées d'accès à leurs droits fondamentaux, et systématiquement reléguées à un statut de seconde zone par des contrats informels et précaires, alors même qu'elles jouent un rôle essentiel dans les économies de l'Asie du Sud. En effet, malgré des éléments tangibles attestant que des atteintes endémiques aux droits humains ont lieu dans les principaux pays de production, comme le Bangladesh, l'Inde, le Pakistan et le Sri Lanka et que les travailleurs et travailleuses de ces pays sont privés de leurs droits les plus élémentaires à la liberté syndicale et à des conditions de travail justes et favorables ; l'industrie de l'habillement n'a pour autant pas réagi pour mieux faire respecter ces droits fondamentaux et n'a pas non plus remédié aux effets des salaires insuffisants pour atteindre un niveau de vie décent, de la discrimination systémique et du travail précaire.

¹ Nom modifié pour protéger son identité

² 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

³ Amnesty International, *Les oubliés-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* (Index : ASA 04/8930/2025), 20 mars 2025, <https://www.amnesty.org/fr/documents/asa04/8930/2025/fr>

1.1 PRESENTATION GENERALE

La filière de l'habillement est un secteur d'activité international qui représente aujourd'hui mille milliards de dollars⁴ 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 : en 2019, 75 % des travailleuses et travailleurs du secteur de l'habillement et du textile dans le monde étaient en Asie⁶. En Asie du Sud, les ouvrières et ouvriers du secteur de l'habillement (y compris le textile) représentent 40 % des emplois manufacturiers⁷.

Ce secteur est depuis longtemps dénoncé pour les atteintes aux droits humains signalées dans ses chaînes d'approvisionnement et dans son modèle commercial. Cela fait longtemps que la situation fait l'objet de plaintes pour privation du droit à un travail décent et à un salaire vital et du droit à la protection sociale⁸. La répression systémique du droit à la liberté syndicale, et en particulier du droit à constituer des syndicats indépendants et à y adhérer, est également reconnue comme problème courant⁹. Les salaires insuffisants¹⁰, la violence fondée sur le genre¹¹, le harcèlement, les horaires de travail excessif et les conditions de travail dégradées¹², notamment en ce qui concerne l'accès à la santé et la sécurité au travail¹³, ont été largement établis par des groupes de défense des droits, des syndicats et des organisations internationales comme l'OIT.

Les recherches d'Amnesty International, 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 atteindre un niveau de vie décent, les horaires de travail excessifs et la discrimination fondée sur le genre qu'ils et elles endurent depuis 30 ans, avec l'explosion de l'externalisation de la production de vêtements vers cette région.

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 collectives. Aux termes du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) et du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP), toute personne a le droit de s'associer librement avec d'autres, y compris le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer¹⁴. 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 favorables¹⁵. »

L'exploitation endémique et structurelle d'une main-d'œuvre majoritairement féminine est un trait caractéristique des chaînes d'approvisionnement des grandes marques et des grands détaillants de la mode au Bangladesh, en Inde, au Pakistan et au Sri Lanka – les principaux producteurs de vêtements en Asie du

4 World Metrics, *Global Fashion Industry Statistics Market Data Report 2024*, <https://worldmetrics.org/global-fashion-industry-statistics/> (consulté le 23 septembre 2024).

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 Statista, *Key figures in garment employment in Asia*, <https://www.statista.com/statistics/1281241/asia-garment-workers-key-figures>, 11 septembre 2024 (consulté le 24 août 2024).

7 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>

8 The Conversation, « Debt, wage theft and coercion drive the global garment industry – the only answer is collective action », 24 janvier 2024, <https://theconversation.com/debt-wage-theft-and-coercion-drive-the-global-garment-industry-the-only-answer-is-collective-action-220924> (consulté le 26 août 2024).

9 Clean Clothes Campaign, *Out of the Shadows: A spotlight on exploitation in the fashion industry*, 23 septembre 2020, <https://cleanclothes.org/news/2020/out-of-the-shadows>

10 OIT, *Employment, Wages and Productivity in the Asian Garment Sector: Taking stock of recent trends*, 24 juin 2022, <https://www.ilo.org/publications/employment-wages-and-productivity-asian-garment-sector-taking-stock-recent>

11 OIT, « Ending violence and harassment in the garment sector – what will it take? » 6 janvier 2021, <https://www.ilo.org/meetings-and-events/ending-violence-and-harassment-garment-sector-what-will-it-take> (consulté le 26 août 2024).

12 OIT, *Working Hours in the Global Garment Industry*, 2016, <https://www.ilo.org/publications/working-hours-global-garment-industry>

13 CCC/WRC/ECCHR, « Factory safety in the garment sector: An assessment of mandatory human rights due diligence obligations of apparel brands (without the Bangladesh Accord) », 2021, <https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2021/08/Factory-safety-in-the-garment-sector.pdf>

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

15 Comité des droits économiques, sociaux et culturels, Observation générale no 23 (2016) : Le droit à des conditions de travail justes et favorables, § 1, doc. ONU ; et Comité des droits économiques, sociaux et culturels (DESC), trente-cinquième session, Observation générale n° 18 (2005) : Le droit au travail, § 12, alinéa c

Sud. La promesse de la réalisation progressive des droits économiques pour cette vaste main-d'œuvre n'a jamais été tenue, avec les conséquences que cela entraîne pour des millions de personnes sous-payées, appauvries et surchargées de travail.

L'industrie mondiale de l'habillement s'appuie sur des structures coloniales qui exploitent une main-d'œuvre peu onéreuse et souvent remplaçable dans le Sud global pour engranger des bénéfices au profit des actionnaires des marques et détaillants de la mode dans le Nord global¹⁶. Ce modèle encourage la dévalorisation du travail des ouvriers asiatiques, et tout particulièrement des ouvrières. La pauvreté, l'insécurité de l'emploi et les conditions de travail dangereuses ne sont pas un coproduit accidentel de ce secteur, mais bien une composante essentielle. Si l'on ajoute à cela le fait que les employeurs et les États privent ces personnes de leur droit à la liberté syndicale, cela se traduit par un manque d'amélioration des conditions de travail.

La liberté syndicale est essentielle pour s'attaquer à toutes ces atteintes aux droits humains. Comme l'a résumé le Rapporteur spécial de l'ONU sur le droit de réunion pacifique et la liberté d'association dans un rapport de 2016, « Les travailleurs privés de leur droit de réunion et de libre association ont peu de moyens d'action pour faire évoluer des situations qui accentuent la pauvreté, creusent les inégalités et limitent la démocratie. La nécessité de garder un emploi rémunéré est la considération primordiale, si bien que de nombreux travailleurs peinent de longues heures pour des salaires de misère, dans des environnements dangereux et insalubres, exposés au risque de maladie, d'accident ou de décès¹⁷. »

1.2 LES RESTRICTIONS A LA LIBERTE SYNDICALE ET A L'ACTIVITE SYNDICALE

La liberté syndicale est un droit à la fois individuel **et** collectif. C'est à la fois un droit humain essentiel et un droit permettant la réalisation d'autres droits. Sans liberté syndicale, les travailleurs et travailleuses ont peu de pouvoir ou de voix. Les chaînes d'approvisionnement s'allongent et se complexifient et de nouvelles habitudes de travail émergent, comme les contrats zéro heure et les contrats d'emploi informels, ce qui complique la tâche aux syndicats qui se heurtent à l'animosité des employeurs à leur égard, et à la difficulté de mobiliser des travailleurs et travailleuses de plus en plus informels et contractuels. L'hostilité des gouvernements à l'égard des syndicats n'arrange en rien les choses¹⁸.

Les recherches d'Amnesty International ont permis d'identifier **quatre** domaines clés dans lesquels ces quatre États répriment le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective.

- **Pratiques antisyndicales** : les méthodes employées systématiquement et largement par les États et employeurs pour démanteler les syndicats.
- **Représailles dans les usines** : les mesures prises pour empêcher les syndicats de mener les activités déterminantes pour la mobilisation ouvrière, pour la résolution des différends et si nécessaire les actions de revendication comme la grève ; et la violence étatique potentielle.
- **Obstacles au droit de grève** : les obstacles spécifiques imposés à la mobilisation syndicale d'ouvrières et ouvriers du secteur de l'habillement dans les zones économiques spéciales.
- **Remplacer les syndicats par des organes alliés de la direction** : les mécanismes élaborés par les États et encouragés par les marques pour créer d'autres types d'organisations ouvrières parallèles aux syndicats, privant ainsi les ouvrières et ouvriers des droits prévus par la loi dont disposent les syndicats.

Ces manquements de la part de l'État sont aggravés par une culture de l'impunité pour les employeurs, les propriétaires d'usine et les directeurs qui répriment la liberté syndicale et encouragent des pratiques d'exploitation au travail.

Les ouvriers, et surtout les ouvrières, sont confronté-e-s à des obstacles presque insurmontables dans les usines lorsqu'ils et elles essaient de se syndiquer. Dans les quatre pays en question, les travailleurs et

16 *The Guardian*, 25 août 2020, <https://www.theguardian.com/global-development/2020/aug/25/the-fashion-industry-echoes-colonialism-dfid-new-scheme-will-subsidise-it>

17 Rapporteur spécial des Nations unies sur le droit de réunion pacifique et d'association, *Promotion et protection des droits de l'homme : questions relatives aux droits de l'homme, y compris les divers moyens de mieux assurer l'exercice effectif des droits de l'homme et des libertés fondamentales*, 2016, doc. ONU A/71/385, § 11.

18 CSI, "India - Joint statement from the Indian unions (CTU)", 18 mai 2020, <https://www.ituc-csi.org/india-joint-statement-from-the>

travailleuses ont déclaré à Amnesty International que la première chose qui les empêchait de se syndiquer était la peur ou la menace de répercussions de la part des employeurs, qui dissuadent nombre d'entre eux d'adhérer à des syndicats ou de parler à des membres du bureau d'un syndicat. Dans chacun des pays, des ouvriers et ouvrières ont également relaté à Amnesty International des situations où ils et elles avaient fait l'objet de menaces ou de harcèlement de la part de leur employeur en lien avec des activités syndicales. Sur les 13 personnes interrogées au Bangladesh, toutes sauf deux ont décrit un environnement de travail baignant dans la peur, où la tentative de création d'un syndicat ou l'adhésion à l'un d'eux déclenchait des menaces de représailles. Lors des entretiens, chacun-e des 11 syndicalistes du Bangladesh, de l'Inde et du Pakistan ont décrit des cas de harcèlement, de licenciement, de représailles et de menaces de la part de responsables et d'employeurs, vécus par eux ou par leurs collègues à cause de leur appartenance à un syndicat ou de leur rôle dans sa création. Au Sri Lanka, les 18 syndicalistes et groupes de défense des droits des travailleurs et travailleuses interrogé-e-s, y compris lors de groupes de discussion de membres de bureaux de syndicats de diverses usines, ont déclaré avoir fait l'objet de menaces et de représailles similaires de la part de leur direction parce qu'ils et elles avaient adhéré à un syndicat ou tenté d'en constituer un dans une usine d'habillement.

Les difficultés rencontrées au moment d'enregistrer un syndicat ou de tenter d'y adhérer, et les restrictions étatiques qui entourent le syndicalisme – auxquelles s'ajoute la menace de licenciement – sont encore plus difficiles à surmonter pour les femmes. Les conséquences subies par les ouvrières pour leur activité syndicale sont particulièrement sévères, elles sont en effet souvent les plus exposées à des représailles, notamment sous forme de violences sexuelles pour avoir participé à ce type d'activité ; une conclusion confirmée par les entretiens menés par Amnesty International. Cela crée d'autres obstacles qui empêchent les ouvrières, qui sont souvent des migrantes venues de zones rurales ou des membres de castes minoritaires, d'obtenir de meilleures conditions de travail et de se syndiquer¹⁹.

Ce type de représailles contrevient aux droits humains et aux normes internationales du travail qui garantissent aux travailleurs et travailleuses une protection contre la discrimination antisyndicaliste, notamment celle en lien avec le recrutement, l'emploi et le licenciement²⁰.

1.3 SALAIRES DE MISERE, TRAVAIL PRECAIRE ET HARCELEMENT

L'externalisation de la production de l'industrie mondiale de l'habillement vers des pays à faible revenu a permis aux marques et aux détaillants de sous-traiter la responsabilité des ouvriers et des conditions de travail aux fournisseurs. Dans la pratique, l'ampleur de cette externalisation signifie que les marques et détaillants dans les pays à revenu élevé fabriquent leurs produits dans des pays où la main-d'œuvre coûte beaucoup moins cher, où les mesures de protection et d'inspection du travail et les lois établissant les responsabilités dans la chaîne d'approvisionnement sont plus laxistes, et où les exigences concernant la protection sociale, l'assurance, les soldes pour maladie ou congés et les retraites sont moins élevés²¹.

Comme la structure du secteur et son modèle commercial, qui nécessite une forte main-d'œuvre, ont déplacé la production dans des pays étrangers pour trouver des salaires moins élevés, les salaires sont fixés aussi bas que possible afin d'attirer les investissements. Aucun des quatre gouvernements n'a établi ni maintenu un salaire vital pour garantir un salaire égal à tous-tes les ouvrières et ouvriers de l'industrie de l'habillement. Dans les quatre États, même lorsqu'ils sont respectés, les salaires minimums ne permettent pas aux ouvriers et à leur famille de jouir d'un niveau de vie suffisant ni de s'extraire de la pauvreté grâce au travail²². Les États ne garantissant pas un salaire vital, cela signifie que la plupart des ouvrières et ouvriers doivent suivre des horaires excessifs pour faire vivre leur famille. Presque tous-tes les ouvrières et ouvriers qui ont parlé à Amnesty International ont déclaré ne pas gagner assez pour couvrir le coût de la vie.

19 InterPress Service, "The garment industry needs more women leaders", mai 2021, <https://www.ipsnews.net/2021/05/garment-industry-needs-women-leaders> (consulté le 14 avril 2024).

20 OIT, Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n° 98).

21 Clean Clothes Campaign, *Fashioning justice: A call for mandatory and comprehensive human rights due diligence in the garment industry*, janvier 2021, <https://cleanclothes.org/news/2021/fashioning-justice>

22 Anannya Bhattacharjee et Ashim Roy, "Asia Floor Wage and global industrial collective bargaining", 2012, *International Journal of Labour Research* 4/11 (2012), p. 74.

1.4 GENRE, CASTE, STATUT MIGRATOIRE ET DISCRIMINATION INTERSECTIONNELLE

La plupart des personnes qui travaillent dans l'industrie de l'habillement dans le monde sont des femmes. L'OIT souligne que l'industrie de l'habillement « tend à se reposer sur une main-d'œuvre féminine mal payée pour être compétitive et maximiser ses bénéfices sur un marché mondial fortement compétitif²³ » et ses propres estimations mondiales de 2019 laissent à penser que 60 à 80 % de la main-d'œuvre est féminine²⁴.

En Asie du Sud, les femmes sont sous-représentées dans les équipes de direction des usines, et des recherches approfondies mettent en garde sur le fait que les directeurs et responsables masculins intimident, harcèlent et/ou sexualisent nombre d'ouvrières, en particulier celles issues d'un rang social inférieur. Les déséquilibres dans les rapports de pouvoir à l'usine reproduisent souvent le système patriarcal qui règne à l'extérieur, ainsi que les discriminations existantes fondées sur la classe, l'ethnie, la religion et la caste. Un pourcentage élevé d'ouvrières du textile en Asie, dont les contrats de travail sont souvent informels et précaires, ont signalé avoir été victimes de harcèlement et de violence (verbale, physique ou sexuelle), et des recherches montrent que de nombreuses femmes estiment que le harcèlement fait inévitablement partie d'un comportement « normal » en dehors du travail²⁵. Une culture de l'impunité protège les hommes qui les agressent, ce qui laisse prospérer et aggrave ce cycle d'inégalité²⁶. Le fait que les postes au sein des systèmes de direction dans les usines soient majoritairement occupés par des hommes exacerbe l'absence de mécanisme de réclamation effectif, applicable et indépendant, ce qui permet au harcèlement de perdurer et creuse la différence de pouvoir entre les ouvrières et leurs employeurs²⁷. L'impossibilité pour les femmes d'exercer leur droit de se syndiquer les prive encore davantage d'un moyen de s'exprimer et de recours. L'appartenance ethnique ou religieuse, la situation migratoire, le genre et les conditions du contrat de travail s'additionnent, exacerbant pour nombre de travailleurs et travailleuses le risque de subir des atteintes intersectionnelles aux droits humains et de rencontrer des barrières multiples dans l'accès à un ensemble de droits humains et de protections, y compris les droits à la liberté syndicale et au travail décent.

Bangladesh : Au Bangladesh, des restrictions juridiques privent les travailleurs et travailleuses du droit à la liberté syndicale dans les nombreuses zones économiques spéciales (ZES) où la majeure partie des vêtements sont confectionnés. Au lieu de cela, les ouvrières et ouvriers sont encouragés à constituer des associations ou des comités d'aide sociale, dont les moyens d'organisation et de représentations sont limités. Les violences commises par les autorités lors des manifestations d'ouvrières et d'ouvriers, ainsi que les inculpations massives de manifestant-e-s, ont instrumentalisé le droit pénal contre les celles et ceux qui participaient à des manifestations largement pacifiques.

Inde : En Inde, nos recherches mettent en évidence les niveaux extrêmes d'informalisation dans ce secteur et la vulnérabilité qui en résulte pour la main-d'œuvre féminine. Un grand nombre de travailleuses à domicile dans l'industrie de l'habillement ne sont souvent pas reconnues comme employées par le droit du travail indien et ne peuvent donc pas bénéficier d'une retraite, d'autres prestations de protection sociale liées à l'emploi ou d'une affiliation à un syndicat.²⁸ En Inde, la plupart des personnes sous contrat informel dans l'industrie de l'habillement sont issues de populations pauvres et souvent marginalisées socialement. Elles rencontrent beaucoup de difficultés pour accéder à leurs droits en raison des discriminations croisées qu'elles subissent du fait de leur caste, leur classe, leur genre et leur marginalisation. Les restrictions constantes et croissantes qui limitent la capacité des travailleurs et travailleuses à s'organiser en syndicats indépendants ont entraîné une diminution du nombre de syndicats. Dans certaines régions, comme celle de Delhi, la bureaucratie et l'impossibilité d'enregistrer les syndicats ont fait chuter dramatiquement le nombre de personnes syndiquées sur le lieu de travail. Cette privation du droit de s'organiser aggrave la discrimination structurelle et culturelle à laquelle sont confrontées les travailleuses et les femmes qui appartiennent à des castes marginalisées ou répertoriées, comme les ouvrières dalits.

23 OIT, *ISSUE BRIEF Understanding the Gender Composition and Experience of Ready-Made Garment (RMG) Workers in Bangladesh*, 3 septembre 2020, <https://www.ilo.org/publications/understanding-gender-composition-and-experience-ready-made-garment-rmg>, p. 3.

24 Better Work, « Dix façons dont l'Organisation internationale du travail a transformé l'industrie mondiale de l'habillement », 22 janvier 2019, <https://betterwork.org/fr/ilo100-ten-ways-the-ilo-has-transformed-the-global-garment-industry/>

25 Fair Wear Foundation, *Standing Firm Against Factory Floor Harassment: Preventing violence contre les femmes garment workers in Bangladesh and India Report*, 2016, <https://api.fairwear.org/wp-content/uploads/2016/06/StandingFirmReportFWF2013.pdf>, p. 9.

26 Shikha Silliman Bhattacharjee, « Fast fashion, production targets, and gender-based violence in Asian garment supply chains », *Labor, Global Supply Chains, and the Garment Industry in South Asia*, 2020, https://shikhasb.com/wp-content/uploads/2020/11/Silliman-Bhattacharjee_Fast-fashion-production-targets-and-gender-based-violence-in-Asian-garment-supply-chains.pdf

27 Shikha Silliman Bhattacharjee, *Gender Justice on Garment Global Supply Chains: An Agenda to Transform Fast Fashion*, 2019.

28 Centre Berkley Blum pour les économies en développement, *Tainted Garments: The Exploitation of Women and Girls in India's Home-based Garment Sector*, 2019, p. 5.

Pakistan : Les ouvrières et ouvriers de l'industrie textile au Pakistan luttent au quotidien pour obtenir un salaire minimum et des contrats de travail, car le gouvernement ne garantit même pas ces droits les plus élémentaires. Le sous-paiement des salaires en raison de l'absence de contrats en bonne et due forme, ainsi que l'absence généralisée de fiches de paie et de calculs clairs des salaires, sont endémiques²⁹. En outre, la décentralisation de l'administration du droit du travail, ainsi que la répression antisyndicale généralisée, ont conduit à un déni effectif du droit à la liberté syndicale pour les travailleurs et travailleuses des zones économiques spéciales (ZES).

Sri Lanka : Les ouvrières et ouvriers des zones franches d'exportation (ZFE) se voient privés de leur droit à la liberté syndicale par des mesures administratives qui dressent des obstacles souvent insurmontables à la communication syndicale et à l'accès aux travailleurs. Lorsque les travailleurs et travailleuses parviennent jusqu'au bout des procédures administratives souvent trop lourdes et complexes et constituent des syndicats, ils et elles sont harcelés, traités de façon inéquitable et souvent licenciés. Les autorités de l'État ne protègent pas ces travailleurs contre les représailles des propriétaires d'usines. Des projets de loi proposés en 2023 laissent présager d'autres restrictions aux droits fondamentaux à la négociation collective et au syndicalisme.

1.5 CONCLUSION

Les innombrables violations des droits des employé-e-s du secteur de l'habillement en Asie du Sud se sont développées en même temps qu'une symbiose complexe entre les États producteurs cherchant à attirer des revenus de l'étranger grâce aux exportations et aux marques de la mode, et les détaillants désireux d'une main-d'œuvre bon marché. Au milieu, se trouvent les propriétaires d'usines qui sont autorisés par les États à priver les ouvrières et ouvriers de leur droit à la liberté syndicale, et qui s'unissent pour maintenir les salaires au plus bas. Les gouvernements des pays où les marques ont leur siège social ont tacitement soutenu cette industrie d'extraction et d'exploitation, permettant à leurs entreprises de tirer profit de cette exploitation sans avoir à rendre de comptes. En fin de compte, ce sont les ouvrières et ouvriers qui souffrent de la répression, de la pauvreté et de la vulnérabilité, malgré des décennies de travail de campagne courageux.

Au Bangladesh, en Inde, au Pakistan et au Sri Lanka, le succès économique de l'industrie de l'habillement s'est accompagné de restrictions croissantes du droit à la liberté syndicale, protégeant ainsi les intérêts des propriétaires d'usines et, par conséquent, des marques et des détaillants qui achètent les produits. Les propriétaires d'usines et les gouvernements des pays producteurs de vêtements considèrent les activités syndicales comme des perturbateurs potentiels de la réussite économique. Cet état de fait est devenu évident lors de la pandémie de Covid-19, lorsque les États ont durci le ton face à l'activité syndicale afin de ne pas perdre les revenus de l'étranger³⁰.

Le rapport conclut que les gouvernements du Bangladesh, de l'Inde, du Pakistan et du Sri Lanka ont permis la croissance d'une industrie qui abandonne les ouvrières et les ouvriers de sa chaîne d'approvisionnement en les privant largement de leur droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, en leur versant des salaires insuffisants pour un niveau de vie décent, en contournant le droit du travail dans les interactions entre employeurs et employé-e-s, en les surchargeant de travail et en leur infligeant une violence endémique fondée sur le genre. La situation des femmes qui travaillent et de celles qui appartiennent à des groupes minoritaires ou vulnérables, notamment les migrantes, est marquée par des violations des droits humains croisées. L'impunité dont jouissent ceux qui enfreignent les droits des travailleurs et travailleuses confirme l'échec de ces États et leur manque de respect pour les ouvrières et ouvriers, si précieux au progrès économique et aux revenus des exportations de ces pays.

La responsabilité revient aux gouvernements du Bangladesh, de l'Inde, du Pakistan et du Sri Lanka, qui ne protègent pas les droits des travailleurs et travailleuses. Ces manquements de la part de l'État sont aggravés par une culture de l'impunité pour les employeurs, les propriétaires d'usine et les directeurs qui contribuent à réprimer la liberté syndicale et encouragent des pratiques d'exploitation au travail. Le rôle et la responsabilité des grandes marques de la mode et des détaillants dans la privation persistante des droits humains fondamentaux à la liberté syndicale, à un salaire vital et à des conditions de travail justes et favorables sont abordés dans *Les oublié-e-s de la mode. Les marques doivent d'urgence défendre les droits*

²⁹ Labour Behind the Label, *Hanging on by a Thread: Garment Worker Rights Amidst Rising Costs and Wage Violations in Pakistan*, septembre 2023, <https://labourbehindthelabel.org/report-hanging-on-by-a-thread/#:~:text='Hanging%20on%20by%20a%20thread,Wage%20violations%20were%20also%20rife>.

³⁰ Business and Human Rights Resource Centre, *Unpicked Fashion and Freedom of Association*, octobre 2022, https://media.business-humanrights.org/media/documents/2022_Unpicked_Fashion_and_FOA.pdf

des ouvrières et des ouvriers. Réponses des marques au questionnaire d'Amnesty International, la synthèse d'Amnesty International accompagnant ce rapport³¹.

À la lumière de ses conclusions, Amnesty International formule une série de recommandations à l'intention des autorités du Bangladesh, de l'Inde, du Pakistan et du Sri Lanka, ainsi que des fournisseurs. Les recommandations à l'intention des marques et des détaillants sont présentées dans le document Amnesty International : *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*³².

RECOMMANDATIONS AUX ÉTATS

CONCERNANT LA LIBERTÉ SYNDICALE

- Veiller à ce que toutes les ouvrières et tous les ouvriers puissent exercer leur droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, conformément au droit international, notamment en pouvant constituer des syndicats et y adhérer au niveau de l'usine, s'engager dans un véritable dialogue social avec les autorités gouvernementales et les propriétaires d'usine, et jouir du droit à la liberté de réunion pacifique et du droit de grève. Cela implique :
 - De prendre des mesures pour les protéger contre l'ingérence de tiers dans l'exercice de leur droit à la liberté syndicale
 - De modifier d'urgence toutes les lois et réglementations qui créent des obstacles inutiles, indûment contraignants ou excessivement restrictifs à l'exercice de la liberté syndicale pour les travailleurs et travailleuses de l'industrie de l'habillement.
 - De modifier les réglementations concernant les ZES et les ZFE pour garantir à tous les travailleurs et travailleuses la liberté de constituer des syndicats et d'y adhérer et de s'engager dans des négociations collectives, et garantir aux auditeurs et aux syndicats l'accès libre à toutes les zones.
 - De soutenir et de promouvoir activement l'exercice du droit à la liberté syndicale pour tous les ouvriers, en particulier les ouvrières et les personnes confrontées à une discrimination intersectionnelle.
 - De veiller à ce que toutes les réglementations relatives à l'utilisation et à la constitution des conseils d'employés et des organes similaires ne détournent pas, ne dissuadent pas, ni ne répriment la constitution de syndicats indépendants au niveau de l'usine ou la négociation collective.
 - De veiller à ce que le dialogue social tripartite entre l'État, les syndicats et les employeurs ait lieu régulièrement et inclue les syndicats indépendants, de veiller à ce que les réformes du droit du travail soient développées avec la participation réelle des syndicats indépendants et à ce que ces réformes respectent et protègent progressivement les droits fondamentaux au travail.
 - De ratifier toutes les conventions pertinentes de l'OIT, y compris les 11 instruments fondamentaux³³.

CONCERNANT LE DROIT À LA LIBERTÉ DE RÉUNION PACIFIQUE

- Veiller à ce que toutes les agences d'application des lois respectent leur obligation de protéger et de faciliter l'exercice du droit de réunion pacifique, en se conformant strictement au droit international et aux normes relatives à l'usage de la force, notamment en reconnaissant que la dispersion doit être une mesure exceptionnelle et que les armes à feu et l'utilisation de l'armée ne

31 Amnesty International, *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* (Op.cit.)

32 Amnesty International, *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* (Op.cit.)

33 Notamment la Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87) ; la Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n° 98) ; la Convention sur le travail forcé, 1930 (n° 29) (et son protocole de 2014) ; la Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (n° 105) ; la Convention sur l'âge minimum, 1973 (n° 138) ; la Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (n° 182) ; la Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100) ; la Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111) ; la Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 (n° 155) ; la Convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 (n° 187).

sont pas des outils appropriés pour le maintien de l'ordre lors des réunions et ne doivent jamais être utilisées pour disperser une manifestation.

CONCERNANT LES SALAIRES

- Il est urgent de revoir et d'augmenter le salaire minimum actuel pour les ouvrières et les ouvriers de l'industrie de l'habillement afin de garantir un salaire vital adéquat et non discriminatoire, conformément aux normes de l'OIT. Les niveaux de salaire devraient être revus régulièrement – idéalement au moins une fois par an – et calibrés sur des données appropriées et actualisées telles que les statistiques sur le coût de la vie et l'inflation.
- Modifier d'urgence les politiques et les pratiques de fixation des salaires afin de garantir la participation des ouvrières et des ouvriers au processus de fixation des salaires.
- Renforcer les lois et les réglementations sur l'égalité raciale et entre hommes et femmes en matière de rémunération, de promotion, de formation et d'accès aux mécanismes de réclamation.

CONCERNANT LE GENRE

- Renforcer les lois sur l'élimination de toutes les formes de discrimination, de violence et de harcèlement fondés sur le genre, notamment en ratifiant la Convention 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Cela doit inclure l'obligation pour les entreprises de publier et de mettre en œuvre des politiques d'inclusion et d'adopter une approche de tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement fondés sur le genre sur le lieu de travail.
- Mettre fin à la surreprésentation des femmes et des ouvriers migrants dans les emplois mal rémunérés, informels et précaires, en veillant à ce que les ouvrières aient le même accès aux perspectives d'emploi. Cela devrait inclure des contrats stables et des prestations de sécurité sociale, des avantages sociaux liés au genre et des sanitaires adaptés, ainsi que des possibilités de promotion à des postes de supervision, de direction et de ressources humaines.
- Réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, notamment par des inspections, et garantir un salaire égal pour un travail égal, indépendamment de l'appartenance ethnique et/ou du statut lié à la migration, à l'ethnie ou à la caste.
- Mener des enquêtes effectives et impartiales sur toutes les allégations de violence sexuelle et fondée sur le genre, de harcèlement, de menaces et d'autres violences formulées par les travailleurs et travailleuses, et traduire les responsables présumés en justice.
- Protéger les droits de celles et ceux qui travaillent à domicile, en veillant à ce qu'ils bénéficient d'un statut officiel et d'une protection dans le cadre de la législation du travail.

CONCERNANT LE TRAVAIL INFORMEL ET PRECAIRE.

- Réduire le recours au travail précaire, au travail intérimaire et au travail temporaire dans l'industrie textile, et veiller à ce que tous les ouvriers et ouvrières, y compris celles et ceux qui travaillent en intérim, à domicile ou qui sont rémunérés à la tâche, soient protégés par le droit du travail.
- Veiller à ce que tous les ouvriers et ouvrières soient protégés contre les pratiques de recrutement abusives, y compris les retenues sur salaire opaques et excessives des agences de placement.
- Veiller à ce que tous les employé-e-s de l'industrie de l'habillement bénéficient de contrats équitables et transparents, rédigés dans leur propre langue et stipulant les principales conditions de travail et de rémunération.

CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- Mettre en œuvre et faire respecter efficacement les lois nationales en matière de droit du travail. Veiller à ce que des ressources suffisantes soient allouées aux inspections du travail et aux mécanismes de réclamation (y compris les tribunaux du travail).
- Veiller à ce que la pression du travail, le recours à la rémunération à la tâche et les objectifs excessifs soient réduits en collaboration avec les fournisseurs et les fabricants.

CONCERNANT L'IMPUNITÉ ET L'INSPECTION

- Enquêter sur toutes les infractions potentielles au droit du travail, y compris les pratiques telles que le sous-paiement des salaires et les heures supplémentaires excessives et sous-payées. En cas d'infraction avérée, dûment sanctionner les employeurs, y compris par des poursuites en justice, et accorder une réparation adéquate aux personnes lésées.

DES PATRONS INFLEXIBLES

LES OUVRIÈRES ET OUVRIERS DE L'INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT PRIVÉS DE LIBERTÉ SYNDICALE AU BANGLADESH, EN INDE, AU PAKISTAN ET AU SRI LANKA

VOIES DE RECOURS

- Accorder une réparation suffisante en temps opportun à toutes les personnes ayant subi des atteintes telles que celles décrites dans ce rapport, notamment en leur remboursant les rémunérations supprimées par le harcèlement ou le licenciement liés à l'activité syndicale, les heures supplémentaires mal rémunérées, les retenues illégales sur salaire et les frais illégaux versés au cours du recrutement pour l'entreprise, même sans preuve de ces paiements.

CONCERNANT LE DEVELOPPEMENT

- Affirmer son engagement en faveur des droits humains comme pilier central du développement durable par l'élaboration de politiques nationales de développement appropriées qui visent à améliorer constamment le bien-être de tous les individus et à les faire participer activement, librement et réellement au développement, et à assurer la répartition équitable des avantages tirés du développement³⁴.

CONCERNANT LA CASTE³⁵

- Transposer pleinement la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale dans le droit national et édicter des mesures législatives pour éliminer la discrimination fondée sur l'ascendance, y compris des mesures qui permettent de poursuivre pleinement les auteurs présumés de tous les cas de crimes de haine à l'encontre de groupes fondés sur l'ascendance.
- Lutter contre la discrimination fondée sur l'ascendance en s'attaquant plus largement aux normes sociales, aux perceptions, aux attitudes et aux croyances qui perpétuent et renforcent les préjugés et les stéréotypes de hiérarchie, ainsi que les formes de domination et d'exclusion qui les accompagnent et qui sont endémiques à la discrimination fondée sur la caste et l'ascendance.

CONCERNANT LA DILIGENCE REQUISE

- Les États devraient mettre en œuvre et appliquer une législation contraignante sur le devoir de diligence en matière de droits humains et environnementaux qui s'applique aux activités et aux chaînes d'approvisionnement mondiales des entreprises et garantisse que les entreprises de toutes tailles et de tous secteurs, ainsi que les investisseurs et les agences de marchés publics, exercent une diligence fiable et transparente en matière de droits humains et environnementaux, dans le respect des principes directeurs des Nations unies et des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (principes directeurs de l'OCDE), qui vont au-delà de l'atténuation des risques et exigent des actions correctives préventives et opportunes ainsi qu'un véritable dialogue avec les détenteurs de droits concernés, y compris les ouvriers et ouvrières.
- Les entreprises doivent être tenues d'exercer la diligence requise en ce qui concerne tous les risques et impacts pour les droits humains, y compris en appliquant une optique intersectionnelle qui tienne compte de la justice raciale et de genre, entre autres hiérarchies, et en s'attaquant aux obstacles qui entravent l'accès à la justice des victimes de préjudices causés par des entreprises, en particulier les obstacles auxquels se heurtent les femmes et les filles. La législation doit entériner le droit à un salaire suffisant pour vivre, et promouvoir comme il se doit le droit à la liberté syndicale pour lutter contre les inégalités de pouvoir, y compris la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. En vertu de cette législation, les entreprises devraient être tenues d'avoir des échanges constructifs, en toute sécurité, avec les détenteurs et détentrices de droits qui subissent ou risquent de subir les répercussions de leurs activités, tout au long du processus de diligence requise, et ces textes devraient contenir des dispositions affirmant qu'une entreprise peut être tenue pour responsable des dommages qu'elle cause, ou auxquels elle contribue, du fait de son manque de diligence en matière de droits humains et d'environnement.
- Subordonner le financement public des entreprises au respect des droits humains et des droits du travail, notamment en garantissant le versement d'un salaire vital à toutes les personnes qui travaillent dans la chaîne d'approvisionnement.

34 Déclaration des Nations unies sur le droit au développement, Article 2(c)

35 Amnesty International, « Fiche d'information sur les recommandations SMART pour lutter contre la discrimination fondée sur l'ascendance et la caste » (cité précédemment).

AUX AUTORITES DU BANGLADESH

- Mener des enquêtes indépendantes et impartiales sur les allégations de violence à l'encontre des membres des syndicats et des grévistes, y compris sur le meurtre de quatre ouvriers et ouvrières et les poursuites engagées contre 35 900 à 44 450 travailleurs et travailleuses, dont le nom n'a pas été divulgué, lors des manifestations liées aux salaires au Bangladesh en 2023.
- Adopter un salaire mensuel minimum non discriminatoire qui soit conforme aux normes internationales et qui garantisse que les travailleurs et travailleuses puissent subvenir à leurs besoins et à ceux des personnes à leur charge afin de jouir d'un niveau de vie décent.
- Veiller à ce que toutes les agences d'application des lois respectent leur obligation de protéger et de faciliter l'exercice du droit de réunion pacifique, en se conformant strictement au droit international et aux normes relatives à l'usage de la force. Cela implique de reconnaître que la dispersion doit être une mesure exceptionnelle et que les armes à feu et l'armée ne doivent jamais être utilisées pour disperser une manifestation.
- Veiller à ce que des enquêtes indépendantes, impartiales et efficaces soient menées sans délai sur toutes les allégations d'usage illégal de la force par les agents des forces de l'ordre à l'encontre des manifestant-e-s en 2023.
- Veiller à la ratification de toutes les 11 Conventions fondamentales de l'OIT.
- Réviser d'urgence les lois et règlements qui constituent des obstacles arbitraires et excessifs au droit des travailleurs et travailleuses à la liberté syndicale et les supprimer.
- Garantir l'organisation rapide d'audiences équitables dans le cadre des procédures en cours visant à obtenir justice et à demander des comptes pour l'effondrement du Rana Plaza et l'incendie de Tazreen Fashions, telles que l'affaire d'indemnisation portée devant la Cour suprême.
- Veiller à ce que les armes à feu ne puissent être utilisées par les agents des forces de l'ordre qu'en dernier recours (autrement dit, lorsque les moyens moins extrêmes sont insuffisants) et dans les limites de ce qui est strictement nécessaire pour protéger les agents eux-mêmes ou d'autres personnes d'une menace imminente qui pourrait entraîner la mort ou une blessure grave ; l'usage meurtrier intentionnel d'armes à feu n'est permis que si cela est absolument inévitable pour protéger des vies humaines.

AUX AUTORITES DE L'INDE

- Adopter un salaire mensuel minimum non discriminatoire qui soit conforme aux normes internationales et qui garantisse que les travailleurs et travailleuses puissent subvenir à leurs besoins et à ceux des personnes à leur charge afin de jouir d'un niveau de vie décent.
- Ratifier de toute urgence les 11 Conventions fondamentales de l'OIT, y compris les conventions 87 et 98.
- Veiller à ce que les syndicats bénéficient d'une procédure régulière et d'un soutien pour être enregistrés et reconnus.
- Réviser d'urgence les lois et règlements qui constituent des obstacles arbitraires et excessifs au droit des travailleurs et travailleuses à la liberté syndicale.
- S'attaquer d'urgence à la violence systémique fondée sur le genre à l'encontre des ouvrières en Inde, y compris le harcèlement et la violence à l'encontre des ouvrières dalits, en particulier, mais pas exclusivement, dans l'État du Tamil Nadu.

AUX AUTORITES DU PAKISTAN

- Adopter un salaire mensuel minimum non discriminatoire qui soit conforme aux normes internationales et qui garantisse que les travailleurs et travailleuses puissent subvenir à leurs besoins et à ceux des personnes à leur charge afin de jouir d'un niveau de vie décent.

- Veiller à ce que les autorités chargées du travail disposent de ressources suffisantes, à ce que les inspections du travail soient approfondies et réalisées au bon moment, et à ce que le salaire minimum soit rigoureusement appliqué.
- Veiller à ce que le droit du travail pakistanais accorde à toutes les ouvrières et à tous les ouvriers des ZES une protection totale et le droit de se syndiquer librement.
- Mettre pleinement en œuvre la Loi sur la protection des femmes contre le harcèlement sur le lieu de travail (avec les amendements de 2022).
- Réviser les lois existantes relatives au travail qui sont contraires au droit international, telles que l'Ordonnance sur les relations industrielles qui permet de sanctionner les « grèves illégales ». Réformer la Commission nationale des relations industrielles pour s'assurer que les syndicats soient protégés de manière adéquate et que le processus de constitution et d'adhésion aux syndicats tienne compte de l'égalité de genre.
- Ratifier les 11 Conventions fondamentales de l'OIT.

AUX AUTORITES DU SRI LANKA

- Adopter un salaire mensuel minimum non discriminatoire qui soit conforme aux normes internationales et qui garantisse que les travailleurs et travailleuses puissent subvenir à leurs besoins et à ceux des personnes à leur charge afin de jouir d'un niveau de vie décent.
- Veiller à ce que les pratiques antisyndicales menées par les fournisseurs cessent et à ce que des sanctions soient prévues pour les employeurs qui pratiquent la discrimination ou le harcèlement à l'encontre des membres et des organisateurs·rices de syndicats.
- Veiller à ce que les procédures en cours visant des employeurs accusés de pratiques antisyndicales soient traitées en temps opportun et, le cas échéant, que les ouvrières et ouvriers soient indemnisés pour tout licenciement injuste ou perte de revenus.
- Veiller à ce que les syndicats aient pleinement accès aux travailleurs et travailleuses et aux usines dans toutes les ZES.
- Ratifier de toute urgence les 11 Conventions fondamentales de l'OIT, y compris les conventions 87 et 98.
- Interrompre le processus problématique de réforme du travail en vue d'un nouveau projet de loi sur le travail.³⁶ Lancer un processus alternatif transparent, fondé sur le consensus, incluant toutes les parties prenantes tripartites et respectant les processus démocratiques sri-lankais établis en matière de consultation, de traduction dans les deux langues officielles et de publication. Cela permettra la participation effective de tous les travailleurs et travailleuses et de leurs représentant·e·s à l'élaboration d'un code du travail unifié qui respecte les normes internationales en matière de droits du travail.

AUX FOURNISSEURS ET AUX USINES

- Respecter le droit à un salaire vital, en ne se contentant pas d'être en conformité avec les réglementations nationales lorsque celles-ci ne sont pas conformes au droit et aux normes internationales en matière de droits humains
- Veiller à ce que tous les travailleurs et travailleuses soient reconnus comme tels, y compris celles et ceux qui travaillent à domicile, les contractuel·le·s, les personnes recrutées par des agences ou pour du travail à la tâche. Veiller à ce que tous les travailleurs et travailleuses reçoivent une copie claire de leur contrat qui précise toutes les conditions d'emploi dans leur propre langue. Œuvrer en faveur de l'emploi permanent des travailleurs et travailleuses et éviter l'augmentation du travail contractuel et informel.
- Publier et mettre en œuvre des politiques d'inclusion et adopter une approche de tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement fondés sur le genre sur le lieu de travail. Il faut notamment

³⁶ Ministère du Travail et de l'Emploi des étrangers, Sri Lanka, "Notice: Call for Inputs on Labour Law Reforms in Sri Lanka", <https://labourmin.gov.lk/wp-content/uploads/2023/06/ENGLISH-2.pdf> et Amnesty International, *Open Letter to the Government and Parliament of Sri Lanka on the Imminent Labour Law Reform*, 27 mai 2024, ASA 37/7979/2024.

veiller à ce que toutes les ouvrières en reçoivent un exemplaire et disposent d'un mécanisme efficace et sûr de dépôt de plainte et de réparation.

- Soutenir la formation de syndicats indépendants dans les usines de leurs fournisseurs, y compris en appuyant les demandes des ouvrières et ouvriers visant à constituer et à enregistrer des syndicats.
- Reconnaître les syndicats et conclure de véritables conventions collectives, en veillant à ce qu'elles soient encouragées et mises en œuvre.
- 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.
- Accorder dans les meilleurs délais des réparations satisfaisantes à tou-te-s les anciens et actuels employé-e-s ayant subi des atteintes aux droits humains telles qu'évoquées dans ce rapport. Cela inclut le rétablissement dans leurs fonctions de syndicalistes licenciés-e-s et le remboursement d'heures supplémentaires mal rémunérées et de retenues sur salaires illégales, ainsi que des mesures garantissant la non-répétition.
- Prendre des mesures 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, créent ou adhèrent à un syndicat.
- Élaborer, mettre en œuvre et promouvoir des politiques de l'entreprise en matière de discrimination, de harcèlement et de violences liés à la caste et au genre, en prévoyant des sanctions pour les auteurs présumés de ces faits. Mener des campagnes de formation et de sensibilisation spécifiques à l'intention de l'ensemble du personnel sur la discrimination intersectionnelle fondée sur le genre et la caste. Veiller activement à ce que des mécanismes de réclamation effectifs, applicables, transparents et indépendants soient ouverts aux travailleurs issus de groupes minoritaires et aux femmes, en s'assurant qu'ils sont spécifiquement informés de leurs droits et qu'ils ne sont ni découragés ni menacés lorsqu'ils cherchent à obtenir réparation.

1.6 METHODOLOGIE

Ce rapport 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), portant sur 20 usines. Plus des deux tiers des personnes interrogées étaient des femmes aussi bien ouvrières que syndicalistes. Parmi ces 88 personnes avec lesquelles s'est entretenue Amnesty International, 14 étaient des 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 également 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 également 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'achat³⁷. Parmi les 21 entreprises, adidas, ASOS, Fast Retailing, Inditex, le Groupe Otto et Primark ont

37 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).

fourni des réponses complètes. Marks and Spencer et Walmart ont envoyé un résumé des politiques et des engagements relatifs à la liberté syndicale, aux comités internes, aux codes de conduite des fournisseurs et aux pratiques d'achat. PVH et Sainsbury's ont déclaré ne pas pouvoir répondre à l'enquête, mais ont envoyé des liens vers des rapports et des politiques mises en ligne à disposition du public. H&M a répondu et a discuté des objectifs du questionnaire avec Amnesty International, mais n'a finalement pas envoyé ses réponses. BESTSELLER a répondu en apportant des précisions, mais n'a pas envoyé le questionnaire rempli. C&A, Boohoo, Morrisons et Tesco ont répondu qu'ils manquaient de capacités pour remplir le questionnaire, Amazon n'était « pas en mesure de répondre » et Next n'était « pas en mesure de participer ». Tesco a envoyé des liens vers des documents externes. Gap et Desigual n'ont pas répondu du tout. Shein a répondu, mais a indiqué qu'il ne s'approvisionnait dans aucun des quatre pays étudiés. Des lettres de droit de réponse ont été envoyées aux 21 entreprises qui ont reçu le questionnaire ainsi qu'à toutes les usines citées par les personnes interrogées dans le rapport. Des lettres ont également été envoyées aux ministères compétents des quatre États. Le cas échéant, les informations contenues dans les réponses à ces lettres ont été incluses dans le présent rapport.

Les résultats du questionnaire et une analyse des réponses, ainsi qu'une analyse des politiques des entreprises accessibles au public, ont été inclus dans la synthèse qui accompagne ce rapport : *Les oubliés de la mode. Les marques doivent d'urgence défendre les droits des ouvrières et des ouvriers. Réponses des marques au questionnaire d'Amnesty International*³⁸. Quelques-unes des principales conclusions en ce qui concerne les responsabilités, les politiques et les pratiques des entreprises qui nous intéressent en lien avec ce rapport sont résumées ici.

38 Amnesty International, *Les oubliés de la mode. Les marques doivent d'urgence défendre les droits des ouvrières et des ouvriers. Réponses des marques au questionnaire d'Amnesty International* (Op.cit.)

**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)

DES PATRONS INFLEXIBLES

LES OUVRIÈRES ET OUVRIERS DE L'INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT PRIVÉS DE LIBERTÉ SYNDICALE AU BANGLADESH, EN INDE, AU PAKISTAN ET AU SRI LANKA

Ce rapport s'intéresse aux atteintes au droit à la liberté syndicale dans les quatre pays sélectionnés : Le Bangladesh, l'Inde, le Pakistan et le Sri Lanka. Il examine les divers effets négatifs sur les ouvrières et ouvriers des restrictions au droit à la liberté syndicale imposées par les États et les employeurs. Il met en lumière les obstacles juridiques et administratifs créés par les États pour contrer les tentatives de mobilisation ouvrière, ainsi que les mesures de harcèlement et d'intimidation appliquées par les propriétaires d'usines. Il souligne également les défaillances des États, qui ne promeuvent pas les droits des ouvrières et ouvriers du secteur de l'habillement et ne les protègent pas des maltraitances, du harcèlement ni de la violence antisyndicalistes perpétrés par leurs employeurs. Il évoque la responsabilité des marques et détaillants de la mode, qui ne soutiennent pas les droits de ces ouvrières et ouvriers à la liberté syndicale, et l'impact qu'a sur ces personnes depuis longtemps le fait de se voir priver quotidiennement de leurs droits.