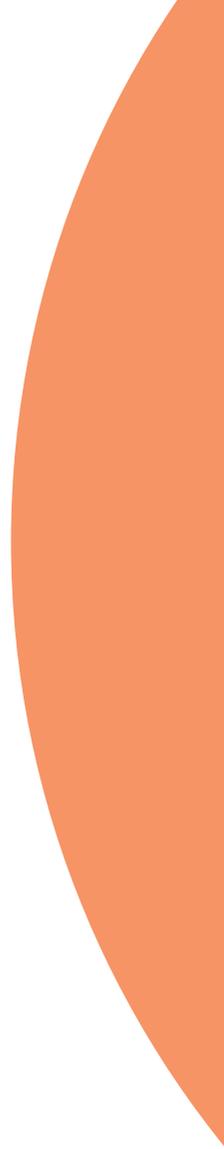
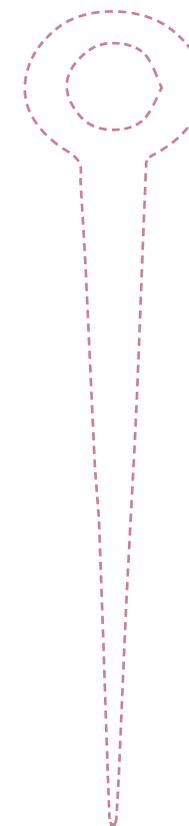
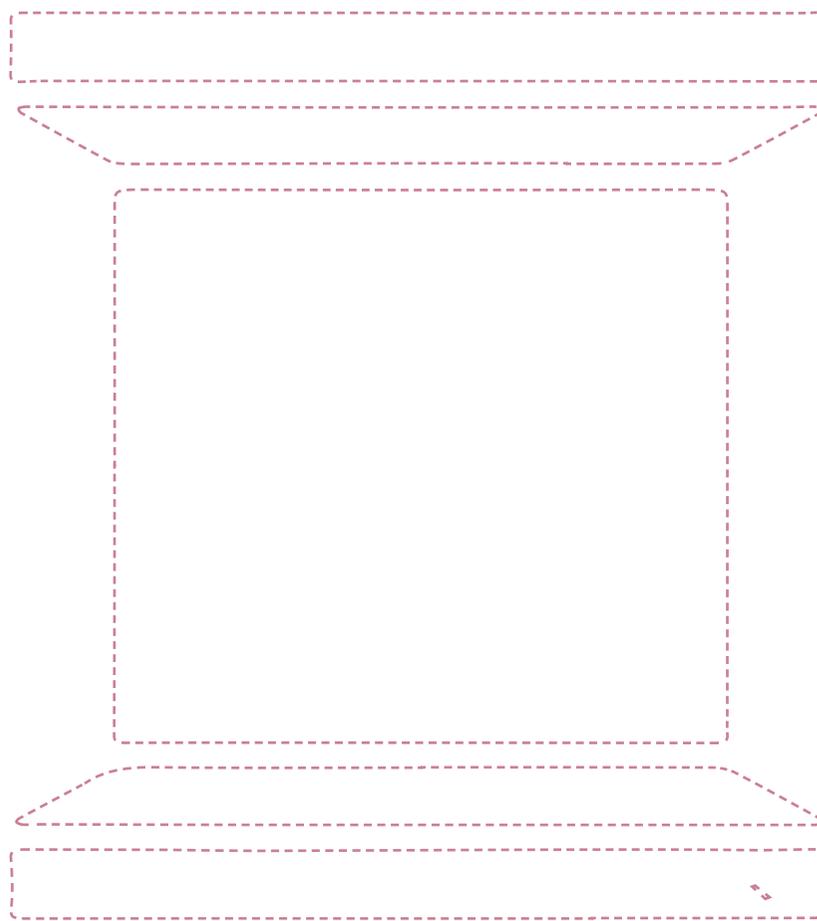
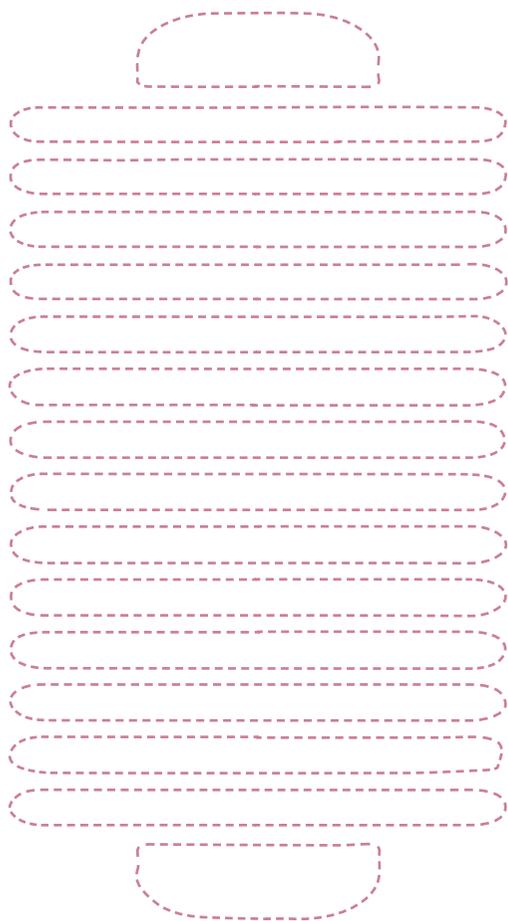


VICTIMES DE LA MODE

LES OUVRIÈRES DU TEXTILE
AU BANGLADESH ET AU CAMBODGE
À L'ÉPREUVE DE LA PANDÉMIE DE COVID-19

Enquête et recommandations- septembre 2022

act:onaid
pour des peuples solidaires



EN BREF

Ce rapport fait le point sur la situation des travailleuses et travailleurs de l'habillement au Bangladesh et au Cambodge depuis le début de la pandémie de Covid-19, qui a fortement ébranlé les chaînes d'approvisionnement mondiales.

Il s'appuie sur 218 entretiens avec des ouvrières et ouvriers dans ces deux pays, dont l'économie dépend en grande partie de l'exportation de vêtements et d'accessoires de mode. Les entretiens ont été menés en 2020 et en 2021 par ActionAid Bangladesh et ActionAid Cambodge, avec l'appui du syndicat cambodgien CATU. Des recherches complémentaires ont été menées par ActionAid Australie, dont nous tirons les leçons.

Car les effets dévastateurs de la pandémie, et de la crise économique qui s'en est suivie, ne doivent rien au hasard, ni à la fatalité.

Ce sont les conséquences logiques d'une organisation de la production et des échanges économiques qui fait reposer tous les risques sur les travailleuses et les travailleurs.

En donnant un aperçu de la réalité quotidienne des travailleuses et travailleurs du prêt-à-porter en temps de pandémie, nous espérons alerter l'opinion publique et les institutions internationales sur la nécessité de réformer ce secteur d'activité en régulant l'activité des entreprises.

Une nécessité qui ne date pas d'hier, mais dont la crise actuelle accroît l'urgence !

VICTIMES DE LA MODE

UNE SITUATION DIFFICILE AVANT LA CRISE

Au Bangladesh et au Cambodge, qui figurent parmi les principaux pays producteurs et exportateurs de vêtements, **la moyenne des salaires dans le secteur de la confection est très inférieure au niveau qui permettrait à un-e ouvrier-ère d'assurer correctement sa subsistance et celle de sa famille** : ce que l'on appelle le « salaire minimum vital »¹, à distinguer du « salaire minimum légal ».

Cela signifie que les personnes qui produisent des vêtements vendus un peu partout dans le monde, parfois très chers, reçoivent bien souvent un salaire qui ne leur permet pas de payer leur logement, leur alimentation, les soins médicaux dont elles peuvent avoir besoin, ni l'éducation de leurs enfants².

- Le salaire minimum vital doit être suffisant pour répondre aux besoins essentiels d'une famille composée de quatre personnes (deux adultes et deux enfants), comme le logement, l'alimentation, l'éducation et les soins de santé.

- Il doit inclure une part supplémentaire de revenu discrétionnaire correspondant à 10 % du coût des besoins essentiels.
- Chaque travailleur ou travailleuse doit recevoir un salaire minimum vital : aucune rémunération ne devrait se situer en dessous de ce seuil.
- Le salaire minimum vital est calculé sur la base d'une semaine de travail de 48 heures maximum, hors primes, indemnités et heures supplémentaires.

Au Bangladesh, le salaire minimum des travailleur-se-s du prêt-à-porter représente moins d'un quart du salaire minimum vital. Au Cambodge, il est légèrement plus élevé, mais couvre à peine un tiers du salaire minimum vital.

BANGLADESH

Salaire minimum légal
dans le prêt-à-porter (par mois) :
8 000 takas, soit environ 83 €

Salaire minimum vital :
48 000 takas soit environ 497 €

CAMBODGE

Salaire minimum légal
dans le prêt-à-porter (par mois) :
192 \$ US, soit environ 188 €

Salaire minimum vital :
588 \$ US, soit environ 555 €

Calculs établis par ActionAid Australie à partir des estimations de l'AFWA pour 2020, en tenant compte des différences de pouvoir d'achat entre monnaies.

1. Concept établi par l'Asia Floor Wage Alliance (AFWA), une alliance internationale de syndicats et d'organisations de défense des droits au travail en Asie. L'AFWA a établi une méthode de calcul du salaire minimum vital dans le secteur de l'habillement : asia.floorwage.org/calculating-a-living-wage/

2. Lire à ce sujet l'enquête, en anglais, de la coalition d'ONG Clean Clothes Campaign, parue en septembre 2020 : cleanclothes.org/file-repository/ccc_dci_report_outoftheshadows_sept2020_highres.pdf (« Out of the shadows: A spotlight on exploitation in the fashion industry »)

DE LA PRÉCARITÉ À LA PAUVRETÉ

Lorsque les premiers cas de Covid-19 sont apparus à Wuhan, en Chine, en décembre 2019, les approvisionnements en matières premières se sont immédiatement interrompus dans les pays producteurs de vêtements comme le Bangladesh ou le Cambodge.

Dans les mois qui ont suivi, les magasins de vêtements en Europe et aux États-Unis ont rapidement fermé. Leurs profits en jeu, les marques internationales n'ont pas tardé à réagir – révélant les inégalités et l'exploitation au cœur de l'industrie mondiale de la mode.

Les marques ont immédiatement pris des mesures pour réduire drastiquement la production : elles ont annulé des commandes, différé des paiements, voire même refusé purement et simplement de s'acquitter du paiement des commandes déjà en production, au prétexte qu'elles ne pourraient pas les écouler sur le marché mondial. Les conséquences pour les travailleur·se·s de l'habillement ont été catastrophiques.

D'après diverses estimations, en mars 2020, un million de personnes ont été licenciées ou mises au chômage technique dans les seules usines de confection du Bangladesh. La grande majorité de ces personnes, dont la plupart sont des femmes, ont été précipitées dans la pauvreté en perdant tout revenu.

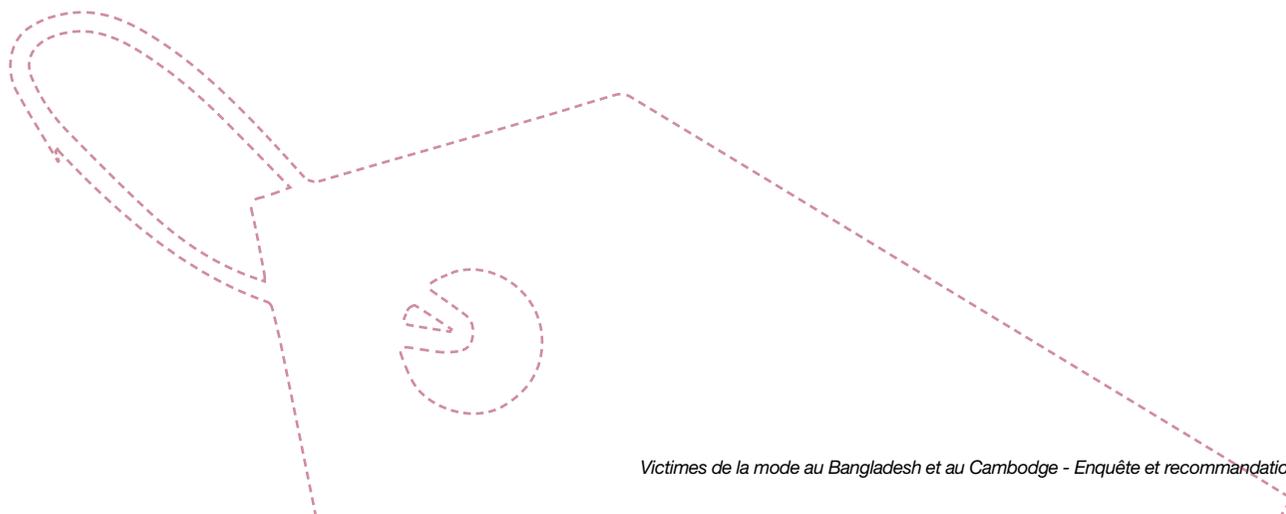
Au Bangladesh comme au Cambodge, celles qui ont eu la chance de conserver leur emploi ne s'en sont pas tellement mieux sorties : les propriétaires d'usines ont réduit les salaires et le temps de travail, et faute d'équipements de protection adaptés, le risque de contracter le Covid-19 dans les ateliers s'est rapidement accru. À mesure que le chômage et la précarité augmentaient, les possibilités de négocier de meilleures conditions de travail ou une meilleure protection sociale ont diminué.

La reprise de la production et des exportations depuis près d'un an ne suffira pas à résorber les conséquences désastreuses dont les ouvrières et ouvriers du secteur continuent de payer le prix fort.



J'étais tellement inquiète. J'avais arrêté d'allaiter mon bébé pour pouvoir retourner à l'usine, mais on m'a dit que mon poste était suspendu. Je ne savais pas comment trouver du travail pendant cette période et mon mari était lui aussi sans emploi.

Channa, ouvrière dans l'usine Violet Appareil, au Cambodge, qui a fermé en juillet 2020.





ENQUÊTE AU BANGLADESH

L'INDUSTRIE TEXTILE AU BANGLADESH

Le prêt-à-porter a largement contribué à la rapide croissance économique du pays depuis une quarantaine d'années. Avec environ 4 600 usines et 4,22 millions de travailleur-se-s, dont une majorité de femmes³, ce secteur d'activité représente 11,2 % du PIB national. Le pays exporte essentiellement des pantalons, des T-shirts et des pulls vers l'Union européenne (62% des exports) et l'Amérique du Nord (21%)⁴.

Au cours des années précédant la pandémie, le secteur a affiché une croissance solide : la valeur des exportations est passée de 2,1 milliards d'euros en 2015 à 3,7 milliards d'euros en 2019 – soit une augmentation de 34 %. Mais il a été durement touché par la pandémie de Covid-19 : les recettes des exportations ont chuté de près de 18 % pour s'établir à 2,3 milliards d'euros en 2020. Malgré les difficultés que rencontrent encore les propriétaires d'usines et les travailleur-se-s, le secteur a

enregistré un rebond en 2021, en grande partie dû à la réouverture des magasins de vêtements en Europe et aux États-Unis. En 2021, les recettes des exportations ont augmenté pour s'établir à 2,6 milliards d'euros : un chiffre toutefois inférieur aux niveaux enregistrés avant la pandémie⁵.

Dans l'ensemble du secteur, les salaires mensuels des travailleur-se-s sont largement inférieurs au salaire minimum vital. En 2018, le salaire minimum légal était de 83 € par mois (8 000 takas), alors que le salaire minimum vital était estimé à 497 € (48 000 takas) en tenant compte des disparités de pouvoir d'achat. En 2021, le gouvernement prévoyait d'augmenter le salaire minimum mensuel en le fixant à 87 € (8 400 takas), une somme bien inférieure à celle demandée par les syndicats et à peine suffisante pour faire face à l'inflation, estimée à 5,5 % en août 2021⁶. Mais cette hausse minime a finalement été reportée.



Le Bangladesh est le deuxième pays producteur de vêtements au monde, juste derrière la Chine. Or la Confédération syndicale internationale considère que le Bangladesh, « avec ses lois répressives, ses obstacles à la formation de syndicats et la répression violente des mouvements de grève, est l'un des pires pays au monde pour les travailleuses et travailleurs ».

3. Le *Centre for Entrepreneurship Development*, au Bangladesh, estime dans une étude datée de décembre 2020 que la proportion de femmes dans les usines textiles n'est pas de 80%, comme l'indiquent de nombreuses sources, mais plutôt de 60% : mappedinbangladesh.org/wp-content/uploads/2021/08/Working-Paper_Worker-Ratio.pdf

4. D'après la revue spécialisée *Textile Focus* en février 2020 : textilefocus.com/review-outlook-2020-bangladesh-garments-textile-industry et la Banque Asiatique de Développement en 2021 : www.adb.org/sites/default/files/linked-documents/54180-001-sd-04.pdf

5. D'après *The Business Standard* en octobre 2021, qui pointe une automatisation croissante : tbsnews.net/features/panorama/why-300000-new-rmg-jobs-mask-grave-reality-about-employment-growth-sector-312124

6. Chiffre de la Banque centrale du Bangladesh.

RÉPERCUSSIONS DE LA PANDÉMIE

Selon l'Association des fabricants et exportateurs de vêtements du Bangladesh (BGMEA en anglais), 1 931 marques ont reporté ou annulé des commandes pour une valeur de 3,1 milliards d'euros entre mars et juin 2020⁷. Le secteur a aussi subi les répercussions du confinement imposé par le gouvernement le 26 mars 2020, entraînant l'interruption des activités dans tous les secteurs à l'exception des services d'urgence. Ces restrictions, prorogées à sept reprises dans les mois suivants, ont été maintenues jusqu'au 30 mai 2020.

Les annulations de commandes, les fermetures d'usines et les factures non acquittées par les marques internationales pour des commandes en cours ont privé d'emploi environ un million de personnes, licenciées ou mises au chômage technique⁸.

Face à la crise du secteur de l'habillement, le gouvernement a établi un plan de sauvetage, à hauteur de 500 millions d'euros pour aider les usines à rémunérer leurs employé-e-s quand les marques annulaient ou suspendaient leurs commandes⁹. Mais seules les usines membres des deux associations professionnelles officielles – la BGMEA et l'Association des fabricants et exportateurs d'articles de tricot du Bangladesh (BKMEA) – ont eu accès à ces aides¹⁰. Les travailleur-se-s licencié-e-s ou en chômage technique dans les autres usines n'ont rien reçu.

En 2021, la situation ne s'est pas améliorée. En avril, le Bangladesh a été frappé par une deuxième vague de Covid-19, plus inquiétante, avec l'apparition du variant delta. Le gouvernement a instauré un confinement strict d'une semaine le 5 avril, et les restrictions visant les rassemblements publics et les secteurs industriels ont été maintenues jusqu'en juin. En juillet, la gravité de la crise sanitaire menaçait de submerger le système de santé déjà chancelant, et un autre confinement strict a été imposé au niveau national du 1^{er} au 14 juillet, puis, après un bref sursis, du 23 juillet au 11 août. Les travailleur-se-s du prêt-à-porter se sont retrouvé-e-s en proie à d'immenses difficultés pendant cette période.

Sous la pression des propriétaires d'usines pris entre les annulations de commandes et l'impossibilité de tenir leurs engagements, le gouvernement a cette fois autorisé les usines à rester ouvertes. Les ouvrières et ouvriers de ce secteur ont été contraint-e-s de travailler par nécessité financière, mais non sans risques pour leur santé. En outre, les systèmes de transport étant à l'arrêt, et les propriétaires d'usines n'offrant aucune solution de rechange, ils et elles devaient bien souvent entamer dès l'aube une marche de plusieurs kilomètres pour atteindre leur lieu de travail, puis rentrer dans la nuit bien avancée¹¹.

DÉROULEMENT DE L'ENQUÊTE

Les *Cafés des travailleuses* créés par ActionAid Bangladesh et bien établis à Dacca, la capitale, ont permis de mener une enquête auprès de 100 personnes employées dans 34 ateliers de confection différents de la ville. Certains de ces ateliers étaient rattachés à l'un des deux organismes professionnels officiels, mais pas tous.

Sur les 100 personnes sondées, 99 sont des femmes. Les limites de l'enquête tiennent à la petite taille de l'échantillon, la surreprésentation des femmes et la méthode d'échantillonnage, basée sur la population ayant assisté aux cafés des droits pendant la durée de l'enquête, des débuts de la crise à août 2021.

7. L'association est citée par le journal bangladais *The Daily Star* en septembre 2022 : <https://www.thedailystar.net/business/news/you-suffer-we-survive-1920733>
8. D'après le *Center for Global Workers' Rights* (Pennsylvanie) en mars-avril 2020 : workersrights.org/wp-content/uploads/2020/03/Abandoned-Penn-State-WRC-Report-March-27-2020.pdf
9. Ce plan de sauvetage a fait l'objet d'une étude par le *BRAC Institute of Governance and Development*, publiée en juin 2020 : bigd.bracu.ac.bd/wp-content/uploads/2020/06/Report_Trade-Union-Responses_Financial-Stimulus-Package.pdf
10. Seuls les ateliers membres de la BGMEA ou de la BKMEA peuvent recevoir des commandes directes de la part d'acheteurs étrangers. Mais leurs propres sous-traitants ne font pas partie de ces deux associations et n'ont donc pas reçu d'aides.
11. La *Tribune de Dacca* a estimé, en avril 2021, que 81% des ouvrières et ouvriers du secteur étaient contraint-e-s à la marche : archive.dhakatribune.com/business/2021/04/26/survey-81-rmg-workers-walk-to-their-workplaces-amid-lockdown

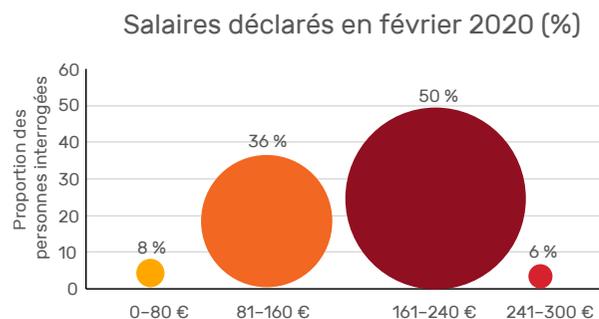
UNE PRÉCARITÉ AGGRAVÉE PAR LA CRISE

Les travailleuses et travailleurs bangladais-e-s de l'habillement touchaient déjà des salaires très faibles avant que la pandémie ne frappe : 90% des personnes interrogées ont déclaré une autre source de revenus dans leur famille car leur salaire seul ne suffisait pas. **En janvier 2020, les travailleur-se-s interrogé-e-s touchaient en moyenne 9 103 takas (environ 94 €) par mois : un salaire légèrement supérieur au minimum légal (83 €).**

Les salaires pratiqués avant le début de la pandémie étaient donc bien inférieurs au minimum vital (497 €), sachant que les sommes déclarées incluaient le paiement des heures supplémentaires – qui sont exclues du calcul du salaire minimum vital. Ces heures

supplémentaires représentaient en moyenne 1 102 takas (11 €) par mois, soit 12 % du salaire total.

Par ailleurs, 8 % des ouvrières ont déclaré toucher un montant inférieur au minimum légal avant le début de la pandémie, ce qui souligne une importante différence de traitement entre les ateliers membres des deux organismes professionnels officiels et les autres, qui jouent souvent le rôle de sous-traitants et rémunèrent parfois leurs ouvriers et ouvrières à la tâche.



100 personnes sondées,
dont 99 femmes, dans 34 ateliers.

36 % d'entre elles ont
perdu leur emploi à cause de la
pandémie. Elles ont connu, en
moyenne, 11 mois de chômage.

55 % d'entre elles ont peiné à
se nourrir pendant le confinement.



TÉMOIGNAGE D'UNE OUVRIÈRE

Shaila, dont nous modifions le prénom pour protéger l'anonymat, habite à Dacca, la capitale du Bangladesh, et travaille dans le secteur de l'habillement. Elle a deux enfants. À l'annonce du premier confinement, en mars 2020, elle a été contrainte, comme des centaines de collègues, de quitter l'usine sans aucune rémunération.

Pendant trois mois, l'entreprise a maintenu Shaila et ses collègues dans l'ignorance concernant leur situation, sans leur verser de salaire. Lorsque les ateliers de confection ont commencé à rouvrir dans le pays, l'entreprise a annoncé des licenciements massifs.

Shaila, tout comme une dizaine d'autres, a appris qu'elle n'avait plus d'emploi. La direction l'en a informée par téléphone et lui a indiqué qu'elle était licenciée parce qu'elle n'avait pas travaillé assez longtemps à l'usine. Contrairement à ce que prévoit le droit du travail bangladais, aucune indemnité de licenciement ne lui a été versée.

Sans emploi et sans ressources personnelles, Shaila a emprunté de l'argent pour ouvrir une échoppe de thé le long de la route. Cependant, entre confinements et déconfinements, son activité n'a pas décollé et elle a été contrainte de l'abandonner.



« Pendant le confinement, on a entendu dire, par plein de sources différentes, que le gouvernement allait prendre soin de nous (...). C'étaient des paroles en l'air. Ils n'ont pas empêché les usines de nous mettre à la porte, et ils ne nous ont pas indemnisés non plus. »

En tant que mère célibataire, Shaila devait assurer seule la subsistance de sa famille, et sans revenu, la situation s'est rapidement dégradée. Elle vivait avec ses deux jeunes fils dans une sous-location. Son propriétaire a refusé de suspendre le loyer pendant la pandémie. Il insultait Shaila et ses enfants lorsque les paiements n'arrivaient pas à temps.

Un soir, alors que Shaila n'avait pas réussi à payer le loyer des deux mois précédents, le propriétaire les a expulsés et Shaila a dû passer la nuit dehors, assise sur le trottoir avec ses deux enfants. Pendant la nuit, leurs affaires ont été volées.



« Toutes nos affaires étaient en tas dans la cage d'escalier. Le propriétaire avait récupéré notre frigidaire comme paiement des deux mois de loyer. Aucune supplication n'a pu l'en dissuader. Nous avons pris nos affaires en silence et nous sommes assis sur le bord de la route, en attendant l'aube. »

Les mois passaient et Shaila luttait pour s'en sortir – entre petits boulots et recours à l'aide alimentaire, dont elle dépendait en grande partie. Son fils aîné, encore mineur, a également travaillé dans de petits magasins pour que la famille puisse se nourrir. Pendant cette période, Shaila a fait tout son possible pour trouver un poste dans une autre usine de confection, mais la plupart avaient cessé de recruter en raison de la baisse de la demande des marques internationales.



Elle a donc dû s'endetter davantage : la dette qu'elle a contractée auprès de plusieurs créanciers a atteint jusqu'à 1 000 € (100 000 takas), et elle n'avait aucun revenu régulier pour la rembourser. Shaila et ses enfants ont passé de nombreuses journées le ventre vide. Quand elle réussissait à acheter de quoi manger, elle avait tendance à se priver pour être sûre que ses fils soient suffisamment nourris.

Aujourd'hui, Shaila occupe un poste stable d'assistante de pliage dans un atelier de confection, où elle travaille depuis quelques mois. Mais il lui a fallu attendre un an et demi avant de trouver un emploi, et le fardeau de la dette pèse lourdement sur elle et ses fils. Si les écoles sont de nouveau ouvertes, le plus jeune fils de Shaila n'y est toutefois pas encore retourné, car les frais d'inscription sont trop élevés. À douze ans, il lui est déjà arrivé de chercher du travail pour aider sa famille.

Shaila souhaite que les marques internationales soient conscientes des violations des droits qui se produisent dans les usines qui produisent leurs vêtements. Elle demande aux autorités d'établir une réglementation et de s'assurer que les ateliers de confection versent les prestations et indemnités de licenciement qui sont dues aux travailleur-se-s.

PERTES D'EMPLOIS

Lorsque le plan de sauvetage du gouvernement a été annoncé, le 25 mars 2020, une grande partie des ouvrières et ouvriers textiles avaient déjà perdu leur emploi⁴⁴, le plus souvent sans indemnités. Ainsi, **parmi les personnes interrogées, seules 14 % des personnes licenciées ont indiqué qu'elles avaient été dédommagées.**

Les restrictions de déplacement et périodes de confinement successives ont compliqué la recherche d'un nouvel emploi, notamment pour les personnes contraintes de rejoindre leur village natal parce qu'elles ne pouvaient plus régler leur loyer.

Parmi les personnes interrogées qui ont conservé leur emploi, aucune n'a reçu d'indemnités de chômage technique. Le plan de sauvetage gouvernemental a permis le versement de trois mois de salaires aux travailleurs et travailleuses en poste dans des ateliers membres des deux organismes professionnels officiels, mais les autres n'ont rien reçu.

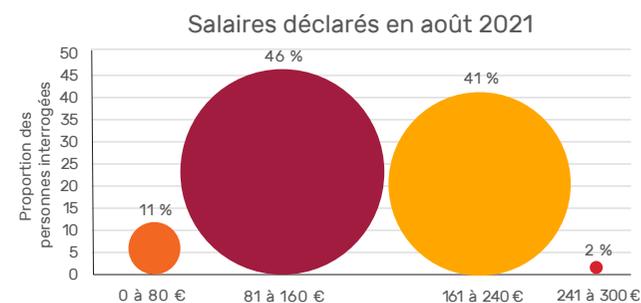
36 % des personnes interrogées ont perdu leur emploi pendant la pandémie, dont **94 %** à l'annonce du premier confinement.

27 % d'entre elles ont passé 4 à 7 mois à chercher un autre emploi, et **30 %** sont restées sans emploi pendant 16 mois.

86 % d'entre elles n'ont pas reçu d'indemnités de licenciement.

BAISSES DE SALAIRES

En plus des licenciements et de la difficulté de trouver un autre emploi, 46 % des travailleur·se·s ont subi une réduction de leur temps de travail. En l'absence d'heures supplémentaires, leur rémunération a diminué.



En août 2021, les travailleur·se·s touchaient en moyenne 87 € (8 423 takas) par mois.

Cela représente 7€ (680 takas) de moins par rapport aux salaires d'avant la pandémie, soit une réduction de salaire de 7,5 %.





En photo : une ouvrière accompagnée par ActionAid Bangladesh © Fabeha Monir/ActionAid

UNE TERRIBLE INSÉCURITÉ ALIMENTAIRE ET UN ENDETTEMENT CROISSANT

Au début de la pandémie, le gouvernement a mis en œuvre plusieurs programmes de distribution alimentaire d'urgence, fournissant des rations hebdomadaires aux foyers touchés par la crise. **Toutefois, seulement un tiers des personnes interrogées ont déclaré avoir reçu une forme de soutien du gouvernement pendant cette période.**

Les travailleurs se sont déclarés devoir attendre dehors, le long des routes, dans l'espoir de recevoir une aide gouvernementale ou une aide alimentaire de la part d'associations, tandis que d'autres ont contracté de lourdes dettes auprès des membres de leur famille ou d'institutions de prêts.

Parmi les personnes interrogées qui ont connu l'insécurité alimentaire, une personne sur trois avait été contrainte de sauter des repas chaque semaine et de passer plusieurs jours sans manger, et une personne sur quatre rencontrait des difficultés quotidiennes pour se nourrir et nourrir sa famille.

Les ouvrières et ouvriers du secteur textile ont aussi vu leur endettement s'accroître pendant la pandémie.

Deux tiers des personnes interrogées étaient en retard pour le paiement de leur loyer. Certaines personnes commençaient tout juste à s'acquitter de plusieurs mois de loyers impayés. **Si bien que 4 personnes interrogées sur 10 avaient été forcées de contracter un prêt d'urgence pour subvenir à leurs besoins pendant les mois d'incertitude de la pandémie.**

85 % des personnes interrogées ont dû réduire leurs dépenses pendant la pandémie.

70 % manquaient d'argent pour se nourrir et nourrir leur famille. Parmi elles, **36 %** ont dû sauter des repas toutes les semaines.

42 % ont contracté un emprunt d'urgence pour subvenir à leurs besoins pendant la pandémie.

UN HAUT NIVEAU DE VACCINATION MAIS DES RISQUES PERSISTANTS

Un aspect positif de la réaction du gouvernement bangladais au virus a été le déploiement rapide de la vaccination pour les travailleuses et travailleurs de l'habillement. Cependant, les entreprises ne semblent pas s'être montrées très impliquées dans la prévention des risques de contagion.

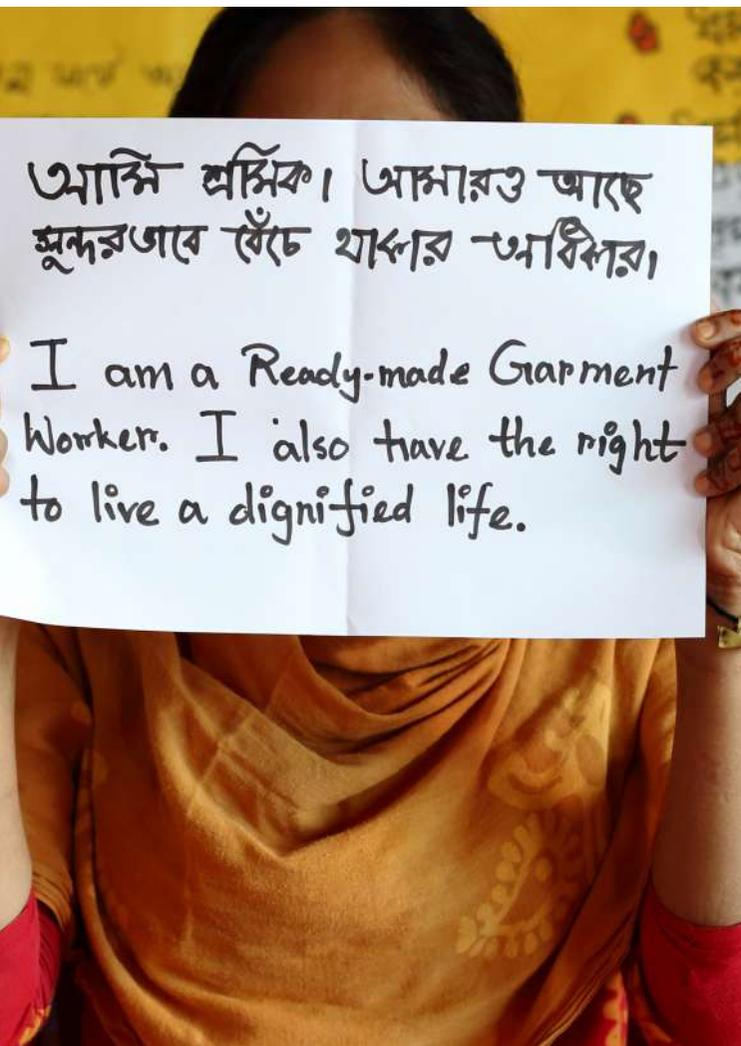
Les personnes que nous avons interrogées ont rapporté que les réserves de masques et de désinfectant étaient réduites. Un quart d'entre elles a indiqué que les masques n'avaient été fournis qu'une seule fois et que, par conséquent, elles devaient acheter leurs propres masques. En outre, les résultats de l'enquête indiquent que les employeurs n'ont pas recherché de solutions de transport alternatives pour prévenir les infections sur le trajet du domicile au travail.

68 % des personnes interrogées ont indiqué que leur employeur avait pris des mesures de prévention sanitaire.

45 % ont mentionné la fourniture régulière de masques et de désinfectant.

43 % ont parlé de mesures pour le respect des distances recommandées entre employé·e-s.

Pendant les périodes de confinement de l'été 2020, les ouvriers et ouvrières ont eu le choix entre se rendre au travail, malgré les risques, ou perdre leur emploi.



« Je travaille dans le secteur du prêt-à-porter, et j'ai le droit de vivre une vie digne » © Fabeha Monir/ActionAid

DES CAPACITÉS DE NÉGOCIATION RÉDUITES

La généralisation des licenciements et la diminution de la production ont pesé sur les droits des travailleur-se-s, les personnes interrogées déclarant que les changements dans les pratiques de recrutement et de production les inquiétaient. 45 % d'entre elles ont déclaré que leurs salaires étaient désormais versés de manière irrégulière par leur employeur. Elles ont aussi déclaré que les grèves étaient mal vues et leurs possibilités de négociation semblent avoir été mises à mal.

Les syndicats sont essentiels pour le respect du droit du travail et pour la négociation de meilleurs salaires. Au Bangladesh, les syndicats offrent aussi certaines formes de soutien à leurs membres, comme un soutien médical ou un soutien d'urgence. Ils organisent des grèves en cas de non-paiement des salaires ou des indemnités légalement dues.

Avant la pandémie, les travailleur-se-s syndiqué-e-s touchaient un salaire moyen de 100 € (10 010 takas) par mois, soit 15,65 € de plus que leurs homologues non syndiqué-e-s. En août 2021, les résultats de l'enquête montrent que cet écart s'est réduit, ce qui semble indiquer que le pouvoir de négociation des syndicats a diminué.

41 % des personnes interrogées sont syndiquées (l'enquête s'est déroulée au cours d'ateliers de soutien entre travailleur-se-s).

38 % s'inquiètent davantage pour la sécurité de leur emploi depuis la pandémie.

28 % considèrent qu'elles ont moins de droits ou que leurs droits sont moins respectés qu'avant la pandémie.

UN CADRE DE TRAVAIL SEXISTE ET VIOLENT

En 2019, 80 % des 200 ouvrières et ouvriers du secteur textile interrogé-e-s par ActionAid Bangladesh déclaraient avoir déjà subi ou été témoins de violences au travail¹². 10 % des femmes interrogées affirmaient alors subir du harcèlement sexuel ou des brutalités sur leur lieu de travail.

Les ouvrières rencontrées dans le cadre de cette nouvelle enquête abordent le sujet avec réticence mais témoignent d'une certaine forme de banalisation du harcèlement, sans doute aggravée par la crise.

Elles évoquent des insultes sexistes et des formes de harcèlement, des coups, voire des agressions sexuelles. D'après elles, la majorité des faits ne sont pas signalés à la direction. Lorsqu'ils l'ont été, la moitié des personnes qui en parlent considèrent que la réponse de la direction n'était pas appropriée, mais qu'elle a été acceptée par peur de perdre son emploi.

30 % des personnes interrogées ont déclaré qu'elles avaient déjà subi une forme de violence au travail.

41 % avaient été témoins ou connaissaient des collègues victimes de harcèlement sexuel au travail.

25 % d'entre elles ont indiqué qu'une plainte officielle avait été déposée à ce sujet.

12. L'enquête a été menée auprès de 200 ouvrières vivant à Dacca en mai 2019 : actionaid.fr/nos-actions/droits-des-femmes/enquete-violences-et-harcelement-dans-l-industrie-textile



DU CÔTÉ DES MARQUES

UN DISPOSITIF ORIGINAL ENGAGE LES MARQUES

Il aura fallu un accident d'une ampleur inédite, le 24 avril 2013, pour que de grandes marques du prêt-à-porter et de la distribution s'engagent, sous la pression de centaines de syndicats et d'ONG, à garantir la sécurité des ouvrières et ouvriers du secteur au Bangladesh.

L'Accord pour la sécurité des bâtiments, signé le 13 mai 2013 pour une durée de 5 ans, était une première mondiale. Il avait pour objectif de garantir une « *industrie bangladaise du prêt-à-porter sûre et durable, dans laquelle aucun-e travailleur-se n'a à craindre les incendies, les effondrements de bâtiments ou d'autres accidents qui pourraient être évités par des mesures raisonnables de santé et de sécurité.* »

Signé par 222 entreprises, 10 syndicats et 4 ONG « témoins », cet accord engageait juridiquement les entreprises signataires, et impliquait les salarié-e-s dans la détection et la résolution des problèmes de sécurité. De réels progrès ont été permis par des inspections régulières, de la part d'ingénieur-e-s indépendant-e-s dont les rapports étaient publics, et par la participation financière des entreprises qui se fournissent auprès des usines. Des milliers de défaillances techniques ont été détectées et réparées chaque année, et le nombre d'accidents a beaucoup diminué.

En juin 2018, alors que cet accord touchait à sa fin, un

« Accord de transition » a été adopté pour 3 ans, avec quelques améliorations notables : obligation pour les usines de verser des indemnités de départ lorsqu'elles ferment ou déménagent en raison de problèmes de sécurité, prévention et sanction des représailles à l'encontre des salarié-e-s ayant signalé un problème...

Ce prolongement transitoire de l'Accord n'est pas allé sans mal : il s'est heurté à l'hostilité du gouvernement, qui soutient les propriétaires d'ateliers et souhaite transférer certaines activités à un organisme de contrôle public, créé en 2017, sans représentant-e-s des salarié-e-s. Il a aussi été attaqué en justice par un industriel à qui la Cour suprême du Bangladesh a donné tort en mai 2019.

L'adoption d'un nouvel Accord pour la santé et la sécurité dans le secteur du textile et du prêt-à-porter, le 1^{er} septembre 2021, est donc le résultat d'une intense campagne de plaidoyer de la société civile.

Ce nouvel accord juridiquement contraignant de 26 mois engage ses signataires – entreprises de prêt-à-porter ou de distribution, syndicats et ONG « témoins » – à poursuivre le programme collectif de sécurité sur le lieu de travail au Bangladesh, et envisager son extension à d'autres pays et d'autres domaines de vigilance. Le 8 septembre 2022, 178 entreprises avaient déjà signé ce nouvel Accord.



Sur place le 24 mai 2013 © Nicola Bailey / ActionAid

PLUS JAMAIS ÇA !

Le 24 avril 2013 à Dacca, la capitale du Bangladesh, l'immeuble du Rana Plaza s'est effondré. La chute de ce bâtiment de 8 étages, qui abritait 6 ateliers de confection, a tué 1 138 personnes (surtout des femmes) et en a blessé plus de 2 000.

Des consignes d'évacuation avaient pourtant été données la veille après l'apparition de fissures. Les commerces et la banque qui occupaient les niveaux inférieurs avaient fermé immédiatement, mais pas les ateliers ! Or les victimes fabriquaient des vêtements pour des marques ou des distributeurs comme Benetton, Primark ou... Auchan.

En 2019, la moitié des survivant-e-s contacté-e-s par ActionAid Bangladesh étaient toujours sans emploi, en raison de séquelles physiques ou psychologiques.

BRAS DE FER AVEC LES SUPERMARCHÉS AUCHAN

Parmi les entreprises qui se fournissent au Bangladesh, il faut compter des marques de prêt-à-porter comme H&M, Levi's ou Benetton, mais aussi des marques de grande distribution comme Carrefour ou Auchan, qui y font parfois produire des vêtements sous leurs propres marques. Ainsi, **la catastrophe du Rana Plaza a révélé que des vêtements de la marque In Extenso, qui appartient au groupe Auchan, étaient produits sur place.**

ActionAid France fait partie des associations qui ont fait pression sur les supermarchés pour obtenir qu'ils contribuent au fonds d'indemnisation des victimes et survivant-e-s de l'accident. Mais l'entreprise n'a jamais reconnu sa part de responsabilité dans la catastrophe, arguant qu'elle ne pouvait pas savoir qu'un de ses sous-traitants avait fait produire sa commande au Rana Plaza et qu'il s'agissait d'un cas de sous-traitance « sauvagement ». Nous considérons de notre côté qu'Auchan n'a pas pris toutes les mesures en son pouvoir pour empêcher cette situation.

C'est pourquoi nous avons porté plainte, le 23 mars 2014 puis de nouveau le 10 juin 2015, avec l'association *Sherpa* et le *Collectif Éthique sur l'étiquette* : **nous considérons que la marque aurait dû s'assurer que les normes de sécurité étaient respectées dans l'usine.**

Ne pouvant incriminer l'entreprise en France pour des faits s'étant déroulés dans un autre pays, nous avons porté plainte pour « pratiques commerciales trompeuses » : nous dénonçons l'écart entre les discours de l'entreprise et la réalité des conditions de production.

Malheureusement, le procès est resté plusieurs années en attente des conclusions d'une enquête demandée le 24 mai 2016 par le gouvernement français au gouvernement du Bangladesh. L'absence d'éléments de la part du Bangladesh a abouti à un jugement en « non-lieu », le 12 mai 2022, soit près de 10 ans après les faits.

D'autre part, l'entreprise a signé l'Accord de 2013 et son prolongement en 2018 pour la sécurité dans les usines textiles du Bangladesh, mais n'avait toujours pas signé, le 28 juillet 2022, le nouvel Accord pour la sécurité et la santé des ouvrier-ère-s.

Pour une entreprise qui se targue de financer, à travers sa fondation, des programmes « *au bénéfice des ouvriers et ouvrières des usines* » et qui déclare sur son site vouloir « *devenir un concepteur-sélectionneur d'une offre unique, juste et responsable* », ce refus de rejoindre les 170 entreprises déjà impliquées est inquiétant.

Il est d'autant moins compréhensible que la société-mère ELO – qui a réalisé un chiffre d'affaires de 31 millions d'euros en 2021, dont 98 % provient des supermarchés Auchan, présents dans 13 pays, essentiellement en Europe et en Afrique – est soumise à la loi française sur le devoir de vigilance¹³, qui l'engage à prévenir les risques d'atteintes aux droits humains ou l'environnement dans ses chaînes d'approvisionnement.



© Mateusz Butkiewicz / Unsplash

L'action en justice contre Auchan montre la difficulté de s'appuyer sur le système d'entraide judiciaire international pour juger des entreprises transnationales.

13. Nous présentons cette loi plus loin dans le rapport, page 37



ENQUÊTE AU CAMBODGE

En avril 2020, le gouvernement cambodgien a fourni une aide financière aux travailleur-se-s de l'habillement dont l'emploi était suspendu à cause de la pandémie. Ce soutien était néanmoins bien inférieur au salaire moyen dans le secteur, et même au salaire minimum légal. Il n'a donc pas empêché les personnes concernées et leurs familles de sombrer dans la pauvreté.

Après avoir annoncé un montant mensuel de 110 €, le gouvernement a finalement décidé le versement d'une aide de 68 €, dont 39 € ont été payés par l'État et 29 € par les entreprises de confection¹⁷. Mais elle n'a été versée que dans les ateliers ne recevant plus aucune commande de marques internationales et ayant déposé une demande officielle. Dans les ateliers qui sous-traitaient les commandes, la plupart du temps inéligibles à cette aide, les employé-e-s n'ont pas reçu de compensation.

Malgré quelques améliorations à la fin de l'année 2020, la situation des travailleuses et travailleurs de l'habillement est restée précaire, car très dépendante des commandes internationales qui ont beaucoup fluctué.

Un pic des cas de Covid-19 enregistrés au Cambodge au début de l'année 2021 a entraîné de nouveaux

risques sanitaires et économiques pour les milliers de travailleur-se-s de l'habillement. Un confinement national a été décidé en avril et prolongé jusqu'en mai dans certaines régions. Les ateliers ont fermé, et les travailleur-se-s confiné-e-s ont dû lutter pour leur survie. En effet, l'État n'a pas versé d'aide aux personnes privées d'emploi. Les entreprises ont été informées qu'elles n'étaient pas tenues d'indemniser leurs salarié-e-s mais pouvaient le faire.

Les conséquences du confinement ont donc été très variables : certains ateliers ont décidé le maintien intégral des salaires, d'autres ont accordé 20 % du salaire habituel ou une contribution financière au paiement du loyer, mais certaines personnes n'ont reçu aucun soutien.

De nombreux ateliers de confection ont repris leurs activités en mai, en dehors des « zones rouges », les plus touchées par l'épidémie de Covid-19. Certain-e-s travailleur-se-s ont donc pu toucher, enfin, un revenu mais le retour au travail n'était pas sans risque. Le virus a continué à se propager dans tout le Cambodge, notamment dans les ateliers où les espaces sont réduits et dans les transports bondés pour se rendre au travail.

DÉROULEMENT DE L'ENQUÊTE

ActionAid Cambodge a travaillé avec l'Alliance des syndicats cambodgiens (CATU) pour mener une enquête dans six ateliers de Phnom Penh, la capitale du pays, auprès de 118 personnes dont 86 % de femmes, 12 % d'hommes et 2 % de personnes transgenres.

118 personnes interrogées dans 6 ateliers.

13 % ont perdu leur emploi à cause de la crise, et 91 % s'inquiètent davantage pour la sécurité de leur emploi depuis la pandémie.

89 % ont épuisé leurs économies pour acheter de la nourriture pendant la pandémie.

17. D'après le *Phnom Penh Post* en avril 2020 : [phnompenhpost.com/national/temporarily-laid-workers-get-just-70](https://www.phnompenhpost.com/national/temporarily-laid-workers-get-just-70)

DES SALAIRES BEAUCOUP TROP BAS POUR FAIRE FACE À LA CRISE

Au Cambodge, les bas salaires conduisent les travailleur-se-s du prêt-à-porter à dépendre de la rémunération des heures supplémentaires pour subvenir à leurs besoins, et ne permettent pas de constituer une épargne. Les annulations de commandes et les périodes de confinement ont donc eu des conséquences désastreuses.

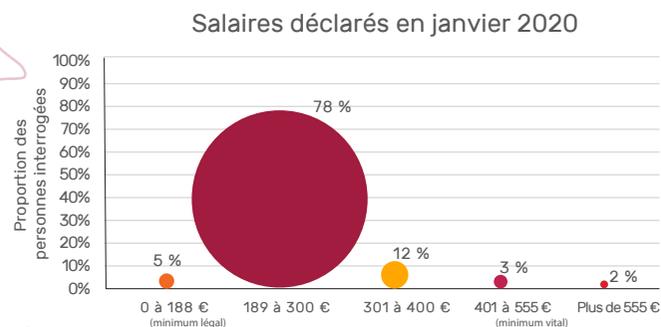
En janvier 2020, seulement 2 % des travailleur-se-s ayant participé à cette enquête touchaient le salaire minimum vital. A l'inverse, 5 % de ces personnes percevaient un salaire inférieur au minimum légal.

Même en tenant compte des heures supplémentaires, les ouvrières et ouvriers rencontré-e-s touchaient à peine plus que le salaire minimum légal (environ 188 €) :

- 78 % de ces personnes touchaient entre 189 € et 300 €,
- 12 % touchaient entre 301 € et 400 €,

- 3 % touchaient entre 401 € et 555 € (c'est-à-dire le salaire minimum vital).

L'augmentation du salaire minimum en 2021, à hauteur de 2 € par mois, n'a pas vraiment amélioré la situation des travailleur-se-s de l'habillement qui font face à la hausse des loyers et des prix des produits de base. Le gouvernement refuse toujours de satisfaire la demande des syndicats d'une augmentation d'environ 11 € du salaire minimum légal.



« Pendant le confinement, je n'ai reçu d'aide alimentaire de la part d'aucune autorité locale ni de personne. Mes parents ont dû vendre leurs cochons pour m'envoyer de la nourriture et de l'argent et m'aider à gérer la situation, puisque nous n'avons plus le droit de sortir pour travailler. »

Channa, ouvrière dans l'usine Violet Apparel, au Cambodge, qui a fermé en juillet 2020.

TÉMOIGNAGE D'UNE OUVRIÈRE

Mom, dont nous modifions le prénom pour protéger l'anonymat, vit au Cambodge et travaille dans l'industrie textile depuis quinze ans. Depuis ses débuts, elle a été témoin d'un nombre incalculable d'abus, qui l'ont poussée à se syndiquer et à rejoindre l'Alliance des syndicats cambodgiens (CATU).



« Parfois, quand les collègues demandaient à partir après avoir fini toutes leurs tâches, les cadres refusaient et les obligeaient à faire des heures supplémentaires.

En tant qu'ouvrières, nous n'avons aucun pouvoir pour discuter avec l'employeur. J'ai rejoint le syndicat pour organiser un groupe de protection de nos droits. »

Depuis que la pandémie de Covid-19 a frappé le Cambodge, Mom et ses collègues ont rencontré des difficultés croissantes. Les objectifs de production sont passés de 350 à 400 articles par heure, soit une augmentation de 10 %. Pour autant, les salaires n'ont pas augmenté. Si bien que Mom peine à faire face à l'augmentation du coût de la vie.

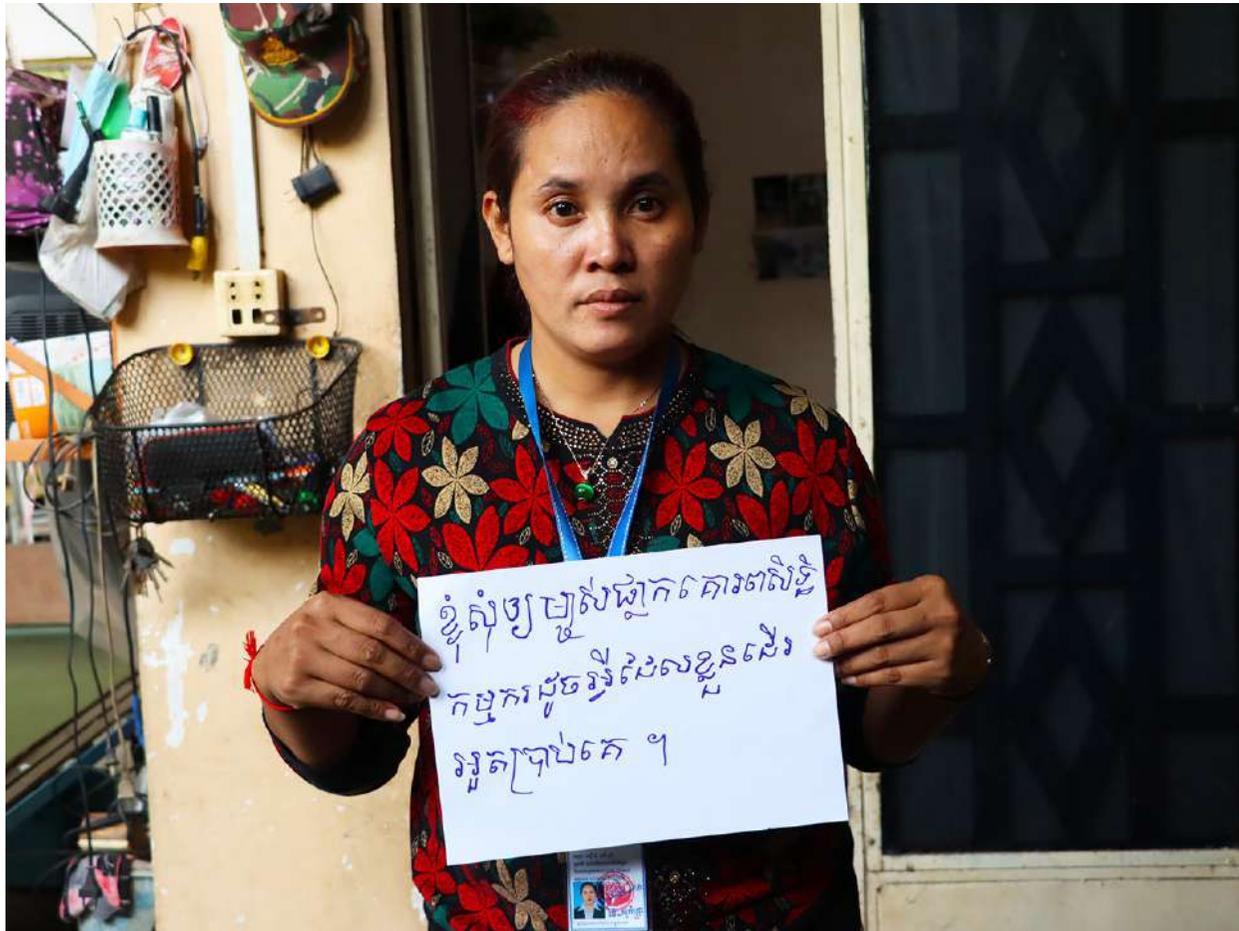
En avril 2021, les cas de Covid-19 ont explosé au Cambodge et le pays a été contraint de confiner la population. L'atelier de Mom a été temporairement fermé et elle a perdu son salaire.

Mom a reçu une aide de 35 € de la part du gouvernement, mais son employeur a refusé de lui verser quoi que ce soit. Ce n'est que lorsque Mom et son syndicat ont commencé à militer que l'atelier a accepté de verser aux travailleur-se-s 20 % de leur salaire en plus de certaines indemnités, pour un total de 53 €. Mais ces aides combinées restaient bien inférieures au salaire minimum légal, qui est de 188 €.

Pour pouvoir payer son loyer pendant la fermeture de son atelier, Mom a dû contracter un emprunt de 194 €, en plus des 7 760 € déjà empruntés par sa famille avant le début de la pandémie.



« Parfois, quand nous ne parvenons pas à atteindre les objectifs, qui sont en constante augmentation, les cadres nous convoquent dans le bureau de l'administration et nous mettent en garde. J'en ai moi-même fait l'expérience : j'avais rempli mes objectifs, mais ma machine à coudre était en panne et on m'a accusée de l'avoir cassée. Je me suis emportée. Je leur ai demandé pourquoi ils cherchaient toujours des occasions de nous virer... Ils ont fini par me laisser tranquille. »



Sur cette pancarte, Mom demande le versement de salaires décents dans le secteur du prêt-à-porter © ActionAid

« Entre le remboursement de ces emprunts, le loyer et les factures, il ne me reste plus grand-chose pour manger. Je mange donc très peu : une portion de riz et un petit bol de soupe. Je dépense environ 1,20 € par jour pour manger. »

Mom est donc retournée dès que possible travailler, malgré les risques de contracter le Covid-19 dans les transports bondés. Elle portait un masque à l'atelier et disposait de désinfectant mais elle était si inquiète de tomber malade et d'infecter sa famille qu'elle n'a pas rendu visite à sa fille, qui vivait chez ses parents, pendant près d'un an. L'industrie de la mode commence à se remettre de la pandémie dans le monde occidental, mais Mom reste inquiète pour l'avenir.

À la question de savoir ce que les marques internationales devraient faire pour assurer une meilleure vie aux travailleur-se-s de l'habillement, la réponse de Mom est sans équivoque : « *vous [les marques] dites respecter les droits des travailleur-se-s, alors faites-le vraiment* ».

DE LOURDES PERTES DE REVENUS

Cinq des six ateliers étudiés dans le cadre de cette recherche sont restés ouverts pendant la pandémie, hors périodes de confinement. Néanmoins, dans le dernier, appartenant à l'entreprise Violet Apparel, l'activité a été suspendue en mai 2020, avant une fermeture brutale et définitive en juillet 2020.

Toutes les personnes que nous avons rencontrées ont souffert des répercussions de la pandémie, mais les plus durement éprouvées sont celles qui travaillaient pour Violet Apparel, et dont les droits n'ont pas été respectés : leur licenciement leur a été signifié du jour au lendemain, et les indemnités qui leur étaient légalement dues ne leur ont pas été versées.

D'une manière générale, 93 % des personnes qui ont déclaré qu'elles avaient perdu leur emploi ont indiqué qu'elles avaient bien reçu leur dernier salaire, mais seulement 40 % d'entre elles ont reçu leurs primes annuelles, 27 % ont reçu leur indemnité de licenciement et 20 % leur indemnité de préavis, le versement de ces primes et indemnités étant pourtant prévu par la loi¹⁹.

13 % des personnes interrogées ont perdu leur emploi en raison de la crise. 93 % d'entre elles travaillaient pour Violet Apparel.

93 % d'entre elles sont restées plus de 12 mois sans emploi, et seulement 27 % ont reçu des indemnités.

41 % des personnes qui ont conservé leur emploi n'ont perçu aucun revenu pendant les périodes de fermeture des ateliers, qui ont duré entre 1 et 2 mois.

UN TROP FAIBLE SOUTIEN

Les marques internationales ayant abandonné les travailleurs-se-s de l'habillement du Cambodge, le gouvernement du pays a dû réagir. Il a fini par décider le versement d'une aide de 68 € par mois aux personnes touchées par la crise, dont 39 € ont été payés par l'État et 29 € par les entreprises de confection.

Le montant de cette aide était insuffisant pour subvenir à leurs besoins, mais l'enquête révèle que le dispositif a bien été déployé et respecté dans les usines officiellement tournées vers l'export... ce qui n'a pas été le cas chez la plupart de leurs propres sous-traitants.

Au-delà de ce dispositif, le soutien financier fourni aux ouvrières et ouvriers du secteur textile a beaucoup varié, d'un lieu de production à un autre. À l'exception des personnes licenciées, deux tiers des personnes interrogées ont reçu une aide supplémentaire de la part de leur employeur pendant la pandémie. Toutefois, pour 57 % d'entre elles, ce soutien a été intégré au dernier salaire perçu.

19. Présentée dans un guide de 2019 de l'Organisation internationale du travail (OIT) à destination des entreprises du prêt-à-porter : betterwork.org/wp-content/uploads/2020/03/Cambodian-Labour-Law-Guide2019.pdf

93 % des personnes interrogées ont bénéficié d'une aide du gouvernement.

75 % ont reçu une aide pendant les périodes de confinement.

22 % ont reçu une aide lorsque leur emploi a été suspendu.

DE LA FAIM À L'ENDETTEMENT

Ayant perdu leur emploi ou une partie de leurs revenus, les ouvrières et ouvriers du prêt-à-porter devaient bien souvent faire face à la perte d'emploi ou de revenus d'autres membres de leur famille.

Dans ces conditions, l'insécurité alimentaire a augmenté : 45 % des personnes interrogées ont déclaré que leurs ressources étaient parfois insuffisantes pour acheter à manger, et 42 % d'entre elles ont indiqué que cela arrivait fréquemment ou très fréquemment.

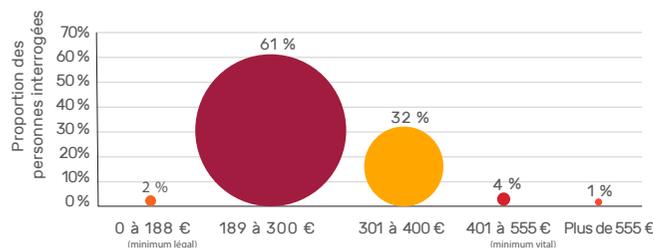
47% des personnes interrogées ont déclaré avoir contracté des emprunts supplémentaires pour faire face à la crise, et des observations empiriques laissent supposer que ce chiffre pourrait être bien plus élevé.

89 % des personnes interrogées ont déclaré que leur foyer avait épuisé toutes ses ressources pour l'achat de nourriture depuis le début de la crise.

68 % ont été obligées de réduire leurs dépenses.

47 % ont contracté des emprunts supplémentaires pour couvrir les dépenses du quotidien.

Salaires déclarés en août 2021



Le remboursement de ces nouvelles dettes est une importante source de stress, y compris pour les personnes en emploi : 81 % des travailleuses et travailleurs en activité ont exprimé leur inquiétude de ne pas pouvoir rembourser leurs emprunts en cas de licenciement.

DU CÔTÉ DES MARQUES

QUAND NIKE ABANDONNE SES OUVRIÈRES

L'usine Violet Apparel, qui a fermé en juillet 2020, appartenait au groupe Ramatex et fournissait essentiellement la marque Nike, ainsi que la marque Matalan. Quand elle a fermé, du jour au lendemain, 1 284 personnes ont perdu leur emploi.

Les ancien·e·s employé·e·s de Violet Apparel ont exigé le versement des compensations auxquelles ils et elles avaient droit légalement, qui représentent plus de 1,4 million de dollars (environ 1 280 € par personne). L'entreprise ayant fait faillite et n'ayant pas réglé ces indemnités, le syndicat a interpellé directement les marques pour qui les ouvrières et ouvriers avaient produit des milliers de vêtements, depuis des années.

Nike a fait savoir que ses dernières commandes auprès de l'usine remontaient à 2006 et qu'en vertu de son « Code de conduite » interne, ses fournisseurs n'étaient pas autorisés à sous-traiter la production auprès de Violet Apparel ou d'autres usines. Pourtant, des registres de production et des photos prises par les ouvrières, majoritaires dans l'usine, prouvent que la production s'est poursuivie jusqu'à peu de temps avant la fermeture de l'usine²⁰.

Voici leur lettre ouverte à la marque, en mars 2022²¹.

Cher Nike,

Nous ne nous sommes jamais rencontrés. Nous avons seulement contribué à votre richesse. Nous sommes d'anciennes ouvrières de Violet Apparel, au Cambodge, qui appartient au groupe Ramatex de Singapour.

Nous avons cousu des vêtements pour Nike pendant des années avant que Violet Apparel ne ferme à la fin du mois de juin 2020. Nous avons perdu nos emplois avec un préavis de seulement quelques jours. Nous n'avons pas reçu les 343 dollars qui nous étaient dûs à chacune, ni les dommages et intérêts qui s'élèvent, en tout, à 1 048 120 dollars.

Beaucoup d'entre nous n'ont pas retrouvé d'emploi : les autres usines les trouvent trop âgées, après toutes ces années passées chez Violet Apparel, ou ne veulent pas

embaucher des personnes syndiquées. Et le Covid-19 n'arrange rien... **Nous voulons vous demander, Nike, pourquoi avoir refusé de prendre vos responsabilités ?**

Nike est le plus gros acheteur du groupe Ramatex. Vous pouvez et devez faire en sorte que les indemnités qui nous sont dûes nous soient versées. (...)

Nous espérons que vous lirez notre lettre et que vous prendrez contact avec nos représentantes de l'Alliance cambodgienne des syndicats (CATU), pour trouver une solution. Nos familles ont vraiment besoin de cette indemnité de licenciement et nous ne pouvons pas attendre plus longtemps.

Comptant sur votre solidarité avec celles d'entre nous qui se trouvent dans les plus grandes difficultés,

Les anciennes employées de Violet Apparel

20. Fired, then robbed. Fashion brand's complicity in wage theft during Covid-19. Worker Rights Consortium, avril 2021 : <https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2021/04/Fired-Then-Robbed.pdf>

21. Lettre ouverte sur le site de la coalition Clean Clothes Campaign (« Campagne pour des vêtements éthiques ») : cleanclothes.org/file-repository/ramatex-worker-letter-march-2022.pdf

DU CÔTÉ DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

UNE MOBILISATION INTERNATIONALE

Les revendications des ancien·ne·s salarié·e·s de Violet Apparel sont portées par la coalition internationale *Clean Clothes Campaign*²², qui rassemble plus de 200 syndicats et associations, dont ActionAid France à travers le *Collectif Éthique sur l'étiquette*.

Depuis 1995, le *Collectif Éthique sur l'étiquette* défend les droits des ouvrières et ouvriers de l'habillement dans le monde.

Ce Collectif regroupe 17 associations de solidarité internationale et/ou d'éducation populaire, syndicats et mouvements de consommateur·rice·s en France. Il mène des actions de plaidoyer pour une régulation contraignante de l'activité des multinationales, comme pour l'obtention de la loi française sur le devoir de vigilance des sociétés-mères et entreprises donneuses d'ordre, adoptée en 2017, ou pour l'élaboration d'une directive européenne sur le devoir de vigilance des entreprises, en cours de négociation.

La pandémie de Covid-19 a aggravé la situation des travailleurs de l'industrie de l'habillement. Ils et elles se sont vus privé·e·s d'une partie de leurs salaires suite à l'arrêt subit ou au non-paiement des commandes par les multinationales du secteur. Pour rappeler ces dernières à leurs responsabilités, une campagne internationale

a débuté en 2021 : la campagne #PayYourWorkers²³. Menée par plus de 70 organisations de la société civile, elle leur demande de garantir le versement complet des salaires dûs aux ouvrières et ouvriers, d'assurer leur protection sociale et d'indemniser les ouvrières et ouvriers brutalement privé·e·s de ressources.

La mobilisation se poursuit²⁴ pour appeler les multinationales comme Amazon, Nike et Next à :

- garantir le versement complet des salaires dûs depuis le début de la pandémie ;
- respecter le droit des travailleur·se·s à s'organiser et à négocier collectivement ;
- faire en sorte qu'ils et elles ne soient plus démun·e·s en cas de faillite de leur usine, en créant et abondant un fonds de garantie des indemnités de départ.

Au-delà, c'est de véritables lois, contraignant les sociétés transnationales à respecter les droits fondamentaux, dont ont besoin celles et ceux qui produisent nos vêtements. La pression citoyenne est l'un des principaux leviers pour y parvenir.



www.ethique-sur-etiquette.org

22. Littéralement, la « Campagne pour des vêtements propres » : cleanclothes.org/

23. Littéralement : « Payez vos travailleur·se·s »

24. Il est toujours possible de signer la pétition : payyourworkers.org/fra

« Je rêve de réussir à rembourser mes emprunts et faire le travail que je veux. Par exemple, travailler dans un syndicat ou tenir un petit commerce. Je voudrais avoir du temps pour réfléchir à mon avenir... Je n'ai pas d'argent de côté, mais j'en aurai besoin pour les études de ma fille. »



UNE EMBELLIE EN 2021 ?

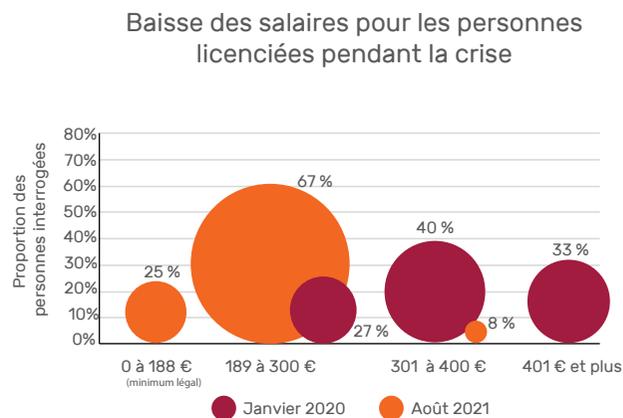
Les données relatives aux salaires d'août 2021 peignent un tableau positif pour les personnes qui n'ont pas été licenciées pendant la pandémie : leurs revenus ont retrouvé le niveau précédant la crise et certaines déclarent même une augmentation de leur salaire.

Ainsi, le salaire moyen déclaré en août 2021 par les travailleur·se·s qui n'ont pas subi de licenciement pendant la crise était de 268 € par mois, contre 233 € avant la pandémie.

Cette embellie s'explique par la stabilisation des marchés internationaux de la mode, avec la réouverture des commerces de détail aux États-Unis et en Europe, mais aussi par l'augmentation du nombre d'heures supplémentaires.

Il faut noter que, malgré cette reprise, presque tou·te·s les travailleur·se·s touchent toujours un salaire inférieur au salaire minimum vital.

D'autre part, la situation reste très difficile pour les travailleur·se·s licencié·e·s pendant la pandémie. Avant leur licenciement, les employé·e·s de Violet Apparel touchaient un salaire mensuel moyen de 334 €. Mais en août 2021, leur salaire mensuel moyen dans d'autres ateliers était passé à 192 €, ce qui représente une baisse de 42 % de leurs revenus en moyenne.



Manifestation après la fermeture de l'usine Violet Apparel au Cambodge en juin 2020 © ActionAid



DES RISQUES DE TOMBER MALADE

Retourner au travail a entraîné son lot de difficultés pour les travailleur-se-s de l'habillement, notamment au cours du premier semestre 2021, marqué par une forte recrudescence du Covid-19.

99 % des personnes interrogées ont déclaré que leur employeur avait pris des mesures concrètes pour empêcher la propagation du Covid-19 en leur fournissant des masques et du désinfectant, ainsi qu'en prenant leur température au travail. Mais le thermomètre était parfois cassé ou bien la prise de température n'avait lieu que le matin, et pas après la pause de midi.

Moins de 10 % des ouvrières et ouvriers rencontré-e-s ont déclaré que leur employeur avait pris des mesures pour assurer une distance suffisante entre travailleur-se-s, et seulement 5 % ont déclaré que leur lieu de travail était régulièrement nettoyé et désinfecté. Enfin, seulement 2,6 % des personnes interrogées

ont déclaré que leur employeur essayait de réduire les risques dans les transports bondés pour aller au travail. Beaucoup ont considéré qu'un système d'horaires décalés pour la pause déjeuner et la fin de la journée de travail aurait dû être instauré.

D'une manière générale :

- 51 % des personnes interrogées ont déclaré que le risque de contracter la maladie au travail était important.
- 58 % des personnes interrogées craignaient de se faire tester par les autorités et 43 % d'être mises en quarantaine si le résultat était positif.

Les personnes interrogées s'inquiétaient des répercussions financières d'une contagion et 50 % d'entre elles ont déclaré craindre la fermeture de leur atelier si des cas de Covid-19 y étaient détectés.

DES DROITS MENACÉS

La crise sanitaire et sociale a augmenté la pression exercée sur une industrie qui échouait déjà à respecter les droits fondamentaux des travailleur-se-s, dont la liberté d'association et de négociation collective. **Notre enquête montre que la situation semble s'être encore aggravée.**

- 91 % des personnes interrogées ont déclaré s'inquiéter de la sécurité de leur emploi depuis le début de la pandémie.
- 56 % d'entre elles ont déclaré que leurs droits s'étaient réduits.

Elles ont été nombreuses à déclarer qu'elles craignaient la réaction de leur supérieur et risquaient de subir un surcroît de travail si elles signalaient un abus. Elles considéraient que les employeurs ne prenaient pas en considération les demandes de leurs employé-e-s ou prenaient trop de temps, mais elles craignaient d'organiser une grève ou un mouvement de protestation pour faire aboutir ces demandes.

GÉNÉRALISATION DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Les témoignages des travailleur-se-s de l'habillement sur leurs conditions de travail sont alarmants.

La forme de harcèlement la plus courante est la violence verbale : 98 % des personnes interrogées témoignent d'insultes ou de harcèlement verbal. **C'est sans doute la banalisation de ces agressions qui explique que seulement 41 % des ouvrières et ouvriers rencontré-e-s considèrent avoir été victimes de violence au travail.** 8 % des personnes que nous avons interrogées ont subi une agression physique, et 4 % une agression sexuelle.

77 % des personnes qui ont été témoins de violences à l'encontre de collègues ont fait part d'agressions verbales, 13 % d'agressions physiques et 9 % d'agressions sexuelles.

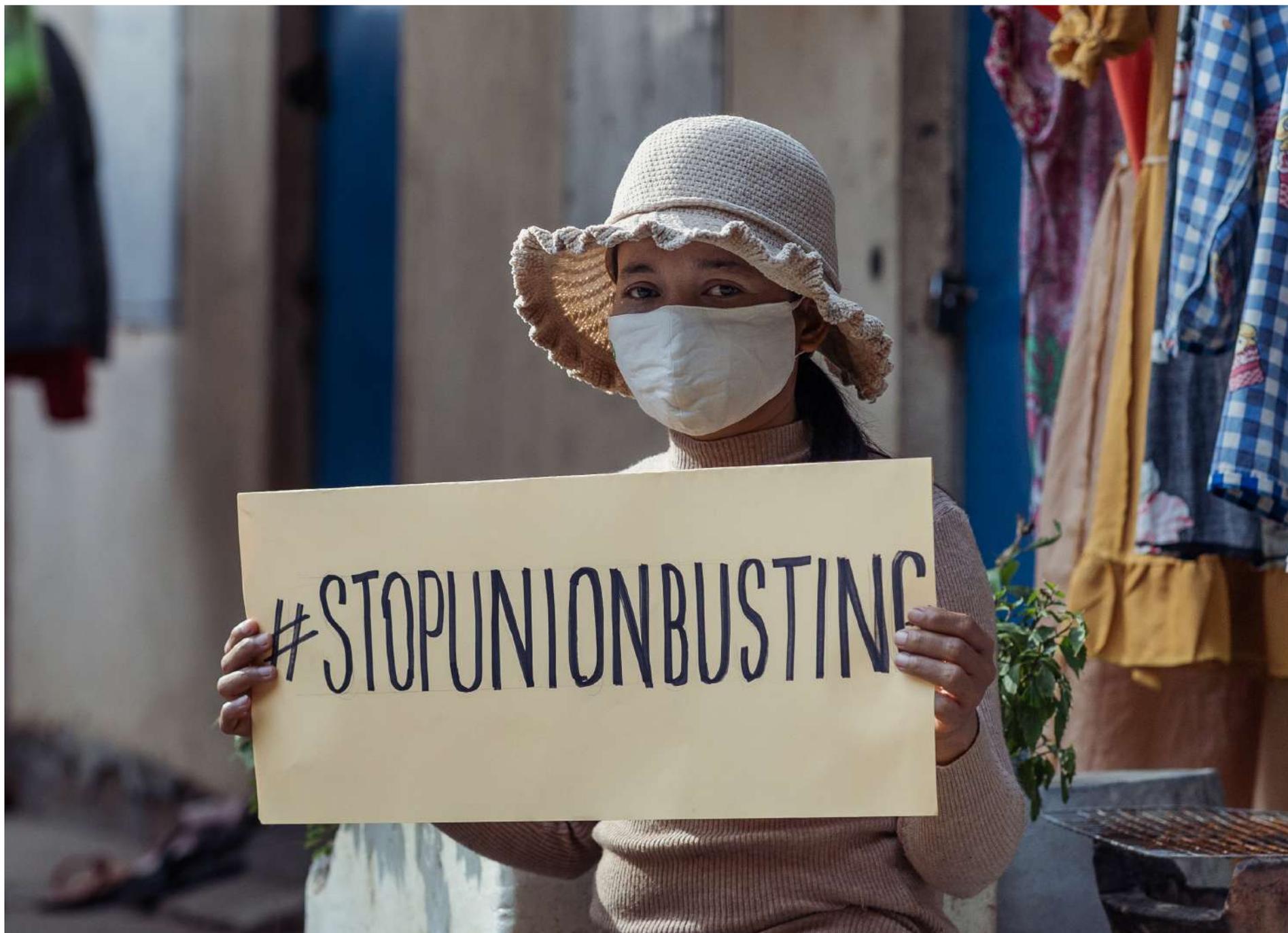
Si la taille de l'échantillon des personnes transgenres interrogées n'est pas significative d'un point de vue statistique, il convient toutefois de noter que toutes ont déclaré avoir subi des violences ou du harcèlement au travail.

La majorité des incidents n'ont pas été signalés. Seulement un tiers des personnes interrogées ont déclaré que les incidents avaient été signalés et que l'employeur les avait traités, ce qui est caractéristique d'une culture de l'impunité au sein des ateliers de confection.

45 % des femmes et **21 %** des hommes interrogé-e-s ont déclaré avoir subi des violences ou du harcèlement au travail.

56 % des personnes interrogées ont déclaré connaître d'autres personnes ayant subi du harcèlement ou des violences sexistes au travail.

63 % ont déclaré que les incidents n'étaient pas signalés ni traités, ou qu'elles ignoraient s'ils avaient été signalés.



CONCLUSION

La pandémie de Covid-19 a eu des effets dévastateurs pour les travailleuses et travailleurs du secteur de l'habillement. En effet, l'industrie de la mode a fait reposer le coût de la crise sanitaire, et de la récession économique qui a suivi, sur les personnes employées dans les ateliers et les usines. Licenciements, réductions de salaire et pression accrue sur les ouvrières et les ouvriers : tandis que les profits des grandes marques de la mode diminuaient, des milliers de familles ont basculé durablement dans la pauvreté.

Ce scandale n'est pas une surprise, car le modèle économique de la mode « prête-à-jeter », ou « fast-fashion », repose sur des coûts de production aussi réduits que possibles, obtenus au prix de salaires très faibles, de conditions de travail précaires et risquées, et de violations des droits humains répétées.

Deux ans après les premières mesures de confinement et fermetures d'usine, les commandes ont repris de plus belle... mais des milliers de personnes ont été privées de leurs droits, et réclament justice. **Ne laissons pas l'industrie de la mode reprendre ses mauvaises habitudes, comme si de rien n'était !**

Avec nos partenaires au Bangladesh et au Cambodge, nous demandons aux entreprises du secteur, aux gouvernements de ces deux pays, mais aussi à la France et à l'Union européenne d'assumer leurs responsabilités dans les conditions de production de nos vêtements.

Nous leur demandons d'assurer des salaires décents, une protection sociale et la fin des violences dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.



Manifestation après la fermeture de l'usine Violet Apparel au Cambodge en juin 2020 © ActionAid

POUR UNE RÉGULATION DES PRATIQUES

Dans le monde, 1 emploi sur 5 est aujourd'hui lié à une chaîne d'approvisionnement, c'est-à-dire à l'ensemble des professionnels – producteurs, grossistes, transporteurs, transformateurs, distributeurs, etc. – impliqués dans la conception, la production, le traitement et la mise à disposition d'un produit ou service destiné à la consommation²⁵.

Mais là où nous voyons un « tout » cohérent, le droit voit une nébuleuse d'entités distinctes, seulement reliées par des droits de propriété et des contrats. Ainsi, ce qu'on appelle communément une « multinationale » ou un « groupe » n'existe pas réellement d'un point de vue juridique. Les entreprises multinationales disposent d'une myriade de filiales, sous-traitants et fournisseurs qu'elles choisissent dans des pays où les salaires sont bas et la législation peu contraignante²⁶.

En tant que clientes importantes, voire uniques, elles imposent des prix très bas, des délais de fabrication très courts et une grande flexibilité. Cette situation fait peser énormément de pression sur les salaires et les conditions de travail.

Nous attirons tout particulièrement l'attention sur l'ampleur des violences et du harcèlement à l'encontre des travailleur-se-s les plus vulnérables, en raison de stéréotypes de genre ou d'autres facteurs de

discrimination. Ainsi, la grande majorité des personnes employées dans les ateliers de confection sont des femmes, en butte à des pratiques sexistes, voire du harcèlement et des violences sexuelles.

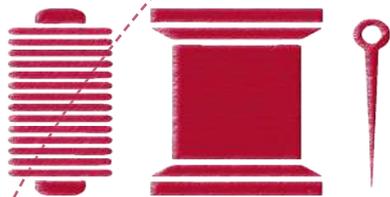
Les différents « codes de conduite » ou « chartes éthiques » adoptés au cours des dernières années pour rassurer les consommatrices et consommateurs n'empêchent en rien les abus, comme le montre cette enquête sur les conséquences de la pandémie de Covid-19 au Bangladesh et au Cambodge.

C'est une réforme structurelle qu'il faut engager pour garantir le respect des droits humains dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

Nous recommandons, en premier lieu, un meilleur encadrement des pratiques d'achat, afin que la responsabilité des conditions de travail ne repose pas seulement sur les propriétaires d'usines et d'ateliers, mais aussi sur les sociétés « donneuses d'ordre ». Ces entreprises devraient imposer le respect des droits humains et du droit du travail chez leurs fournisseurs et sous-traitants, mais aussi leur en donner les moyens techniques et financiers.

25. D'après la Confédération syndicale internationale (CSI) en 2016 : www.ituc-csi.org/IMG/pdf/frontlines_scandal_fr.pdf (« Scandale. Immersion dans les chaînes d'approvisionnement de 50 des plus grandes entreprises »)

26. Comme le montre cet article de recherche de 2015, paru en 2015 dans le *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, les marques tirent parti d'un système de contrats courts qui, conjugué aux règles du commerce international renforçant leur accès aux marchés, leur permet de délocaliser rapidement la production vers d'autres usines, voire d'autres pays, si les coûts de production augmentent : doi.org/10.1093/cjres/rsv022



POURQUOI LES PRATIQUES D'ACHAT DES MARQUES SONT DÉCISIVES

Les pratiques commerciales des marques européennes et internationales influent directement sur les salaires et les conditions de travail de toutes les personnes qui interviennent dans leurs chaînes d'approvisionnement. Les marques prennent toute une série de décisions relatives à l'élaboration des articles qu'elles produisent et vendent, concernant par exemple :



la planification de la production



la détermination des prix



le choix et le paiement des fournisseurs de matières premières

27. L'ONG *Human Rights Watch* a publié un rapport à ce sujet en 2019, résumé ici en français : www.hrw.org/sites/default/files/report_pdf/wrd0419fr.pdf

28. Le lien entre pratiques d'achat et respect des droits humains dans les chaînes d'approvisionnement textile est décrit dans ce rapport publié par l'Organisation internationale du travail (OIT) en juin 2017 : www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_556336.pdf

Quand les marques imposent des prix d'achat à la baisse et des délais de production plus courts, la pression exercée sur les usines et sur les travailleur·se·s s'intensifie. Différents facteurs peuvent accentuer cette pression, comme des prévisions de commandes erronées et des réajustements de dernière minute, qui contraignent à produire très vite davantage de vêtements ou génèrent au contraire des invendus, ou bien des sanctions abusives en cas de non-respect des délais²⁷, des modalités de paiement peu fiables ou trop tardives...

Tant que les ateliers de confection devront assumer seuls les incertitudes sur les délais, les volumes, les coûts de production et les paiements des pièces réalisées, il leur sera difficile, dans un contexte de forte concurrence pour obtenir des commandes, de proposer des contrats de travail de longue durée et de respecter leurs obligations vis-à-vis des travailleur·se·s.

Les pratiques d'achat des marques ont des conséquences directes sur l'organisation de la production dans les ateliers de confection. Elles créent, actuellement, un environnement de travail délétère et augmentent les risques d'atteintes aux droits humains²⁸.

La transformation des pratiques d'achat des marques est donc une étape essentielle pour garantir aux personnes qui confectionnent nos vêtements un salaire minimum vital et de bonnes conditions de travail.

UNE LOI EXISTE EN FRANCE, QU'IL FAUT APPLIQUER... ET AMÉLIORER

Le 27 mars 2017, après plusieurs années de plaidoyer et de mobilisation de syndicats et d'associations, dont ActionAid France, une loi historique a été adoptée « *sur le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre* ».

Cette loi vise à prévenir les « *atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes, ainsi que l'environnement* ». Elle s'applique à toute société établie en France, qui emploie au moins 5 000 personnes en France ou au moins 10 000 personnes en France et à l'étranger.

Les entreprises visées ont l'obligation légale d'établir et de mettre en œuvre un plan de vigilance, qui doit être rendu public et inclus dans leur rapport annuel. Un « *devoir de vigilance* » leur est imposé, sous peine de sanctions. Il permet à des personnes victimes d'abus de saisir la justice française, même si elles n'y habitent pas et n'en ont pas la nationalité.

Le plan de vigilance des entreprises concernées doit comprendre :

- une cartographie des risques,
- des procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales, des sous-traitants ou fournisseurs au regard de ces risques,

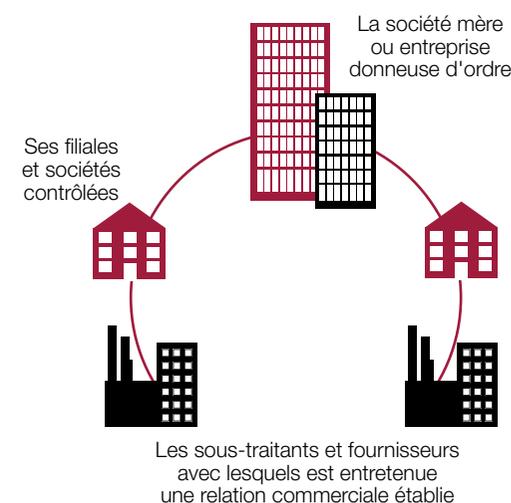
- un plan d'action adapté pour prévenir ou atténuer les risques,
- un mécanisme d'alerte et de veille établi en concertation avec les organisations syndicales,
- un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité.

La loi permet aux personnes victimes d'abus, en France ou à l'étranger, ainsi qu'à toute personne « *justifiant d'un intérêt à agir* » – par exemple une association – de **saisir la justice lorsqu'une entreprise soumise à la loi n'a pas de plan de vigilance, ne l'a pas rendu public ou ne le respecte pas.**

L'adoption de cette loi est une avancée importante contre l'actuelle impunité des entreprises transnationales.

Elle est cependant perfectible car certaines entreprises, dont les activités entraînent pourtant des risques importants d'atteintes à l'environnement et aux droits humains, emploient trop peu de personnes pour se voir imposer un « *devoir de vigilance* ». Nous recommandons, d'autre part, que les discriminations et les violences sexistes et sexuelles soient clairement et obligatoirement combattues.

La loi concerne les activités de :



Quelles sanctions en cas d'abus ?



À la suite d'une mise en demeure infructueuse, le Tribunal judiciaire de Paris peut être saisi pour contraindre l'entreprise à respecter ses obligations, le cas échéant sous astreinte. La responsabilité civile de l'entreprise peut être engagée et elle pourra être condamnée à verser des indemnités aux victimes.

EN EUROPE, IL FAUT UNE DIRECTIVE AMBITIEUSE

Le 23 février 2022, la Commission européenne a publié une proposition de directive sur le devoir de vigilance des entreprises. Cette directive a pour objectif, dans la lignée de la loi française, de réduire les impacts négatifs des entreprises sur l'environnement et le respect des droits humains en Europe et dans le monde.

ActionAid France salue cette initiative et demande néanmoins au Parlement européen et au Conseil de l'Europe, qui étudient ce projet de directive, d'améliorer le texte sur plusieurs points.

Nos recommandations portent sur :

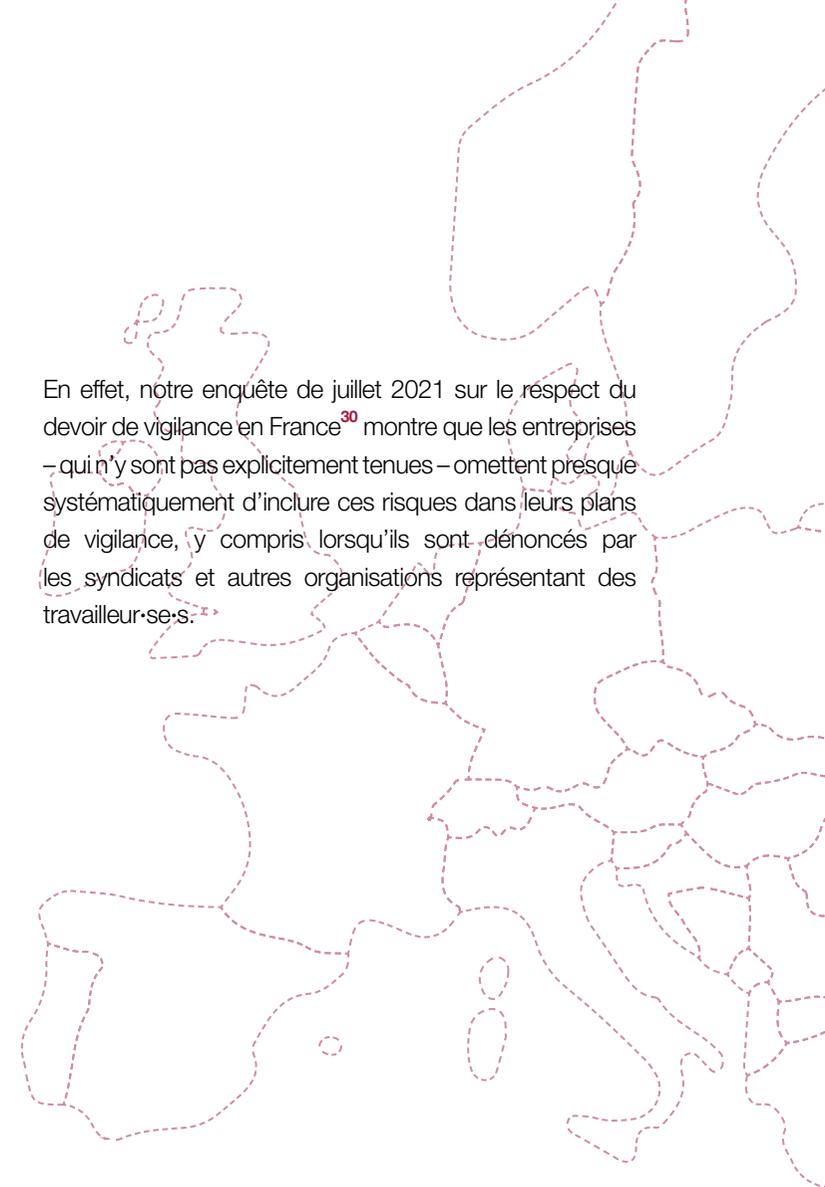
- l'obligation de prendre des mesures de prévention dans l'ensemble de la « chaîne de valeur », c'est-à-dire dans toutes les entreprises fournissant la société « donneuse d'ordre »... et pas seulement chez les fournisseurs avec qui une « relation commerciale établie » existe ;
- l'obligation d'identifier et de prendre en compte les risques spécifiques encourus par les femmes, car les répercussions négatives de certaines activités ne sont pas neutres du point de vue du genre*;
- l'établissement d'une liste non exhaustive d'atteintes à l'environnement et aux droits humains que les

entreprises doivent s'engager à prévenir et réduire dans leurs chaînes d'approvisionnement ;

- l'obligation de consulter régulièrement les personnes susceptibles de subir ces atteintes, et les organisations qui les représentent (syndicats, organisations féministes, collectifs d'habitant-es...);
- le renforcement des dispositions portant sur la responsabilité civile des entreprises et sur l'accès à la justice des victimes d'abus, sur qui ne doit pas reposer la « charge de la preuve » ;
- l'inclusion de toutes les entreprises dans le champ d'application de la directive, y compris les PME, en fonction des risques dans leur secteur d'activité.

Nous attirons tout particulièrement l'attention de l'Union européenne sur les risques de discriminations et violences fondées sur le genre²⁹, dénoncés par l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) dans son guide de 2018 « *sur le devoir de diligence applicable aux chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur de l'habillement et de la chaussure* », et par les Nations unies dans les *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme* publiés en 2019.

En effet, notre enquête de juillet 2021 sur le respect du devoir de vigilance en France³⁰ montre que les entreprises – qui n'y sont pas explicitement tenues – omettent presque systématiquement d'inclure ces risques dans leurs plans de vigilance, y compris lorsqu'ils sont dénoncés par les syndicats et autres organisations représentant des travailleur-se-s.



29. Notamment dans ce rapport paru en juin 2020 : actionaid.fr/publications/droits-des-femmes/devoir-de-vigilance-des-entreprises-noublions-pas-les-femmes (« Multinationales et droits des femmes : pour un devoir de vigilance intégrant la dimension de genre »)

30. Rapport accessible ici : actionaid.fr/publications/droits-des-femmes/vigilance-0-des-multinationales-francaises (« Vigilance 0. Les multinationales françaises et les violences sexistes et sexuelles »)

CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES

En 2019, le Haut-Commissariat aux Droits de l'Homme des Nations Unies a souligné que la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail est un obstacle majeur et répandu à l'exercice de leurs droits fondamentaux³¹.

Dans le secteur du prêt-à-porter notamment, où la plupart des postes de production sont occupés par des femmes, le recours à des contrats précaires, la faible syndicalisation et la subordination à des contremaîtres majoritairement masculins augmentent les risques de violences à l'encontre des travailleuses³².

La garantie de bonnes conditions de travail dans le secteur du prêt-à-porter est donc un enjeu féministe et doit être traité comme tel, avec une approche intersectionnelle car des facteurs supplémentaires de discrimination et de violences existent, comme la couleur de la peau, l'âge, le lieu d'habitation, le statut administratif...

Or, par l'intermédiaire de leurs pratiques d'achat, les marques internationales ont un impact direct sur les conditions de travail, donc sur les risques de harcèlement et de violences, y compris sexistes et sexuelles. Elles peuvent, en outre, contribuer au climat d'impunité qui

favorisent ces violences, lorsqu'elles refusent d'admettre leur existence et d'imposer des mesures de prévention et de sanction.

Cette responsabilité est reconnue par l'Organisation internationale du travail (OIT), qui a adopté le 21 juin 2019 une Convention (n°190) et une Recommandation (n°106) contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Ces deux textes visent à lutter contre un « *ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprennent la violence et le harcèlement fondés sur le genre* », c'est-à-dire liés à des stéréotypes de genre ou frappant de manière spécifique et disproportionnée des personnes d'un genre donné.

La Convention est entrée en vigueur le 21 juin 2021. Elle s'applique à tous les secteurs d'activité, privés ou publics et doit être ratifiée, puis intégrée dans la législation nationale d'un maximum d'États.

C'est déjà le cas en Afrique du Sud, au Salvador ou en Somalie, par exemple, mais pas encore en France, où une loi autorisant la ratification a pourtant été adoptée en novembre 2021... sans évolution du cadre législatif.

Alors que la Grèce et l'Espagne ont déjà ratifié la Convention n°190, le gouvernement français invoque quant à lui le principe de compétence partagée avec l'Union européenne, selon lequel les États-membres ne peuvent exercer leur compétence – dans certains domaines comme la justice ou la santé publique – que dans la mesure où l'Union européenne n'a pas exercé ou a décidé de ne pas exercer la sienne.

Quoiqu'il en soit, une ratification de la Convention a minima, sans évolution du droit français, serait dommageable car il reste beaucoup à faire pour prévenir, réduire et sanctionner le harcèlement et les violences au travail.

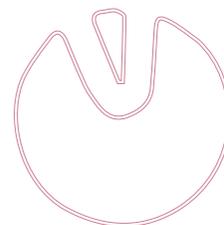
Parmi nos recommandations figure l'amélioration des mesures de prévention et de protection en France, mais aussi dans les chaînes d'approvisionnement des entreprises françaises.

31. Dans sa résolution du 12 juillet 2019 dont voici le texte en français : <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/LTD/G19/213/18/PDF/G1921318.pdf?OpenElement>

32. D'après l'Organisation internationale du travail (OIT) en 2018 : www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_630672.pdf et la coalition d'ONG Clean Clothes Campaign dans ce rapport d'octobre 2020 : file:///C:/Users/adeline.parenty.RENNES/Downloads/wages_and_GBV_FEMNET_position_paper.pdf

En effet, la Convention n°190 de l'OIT et la Recommandation n°106 ne mentionnent pas explicitement les chaînes d'approvisionnement des entreprises. Mais la Convention stipule que tout État « *qui ratifie la présente convention doit respecter, promouvoir et réaliser le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement* » et de prendre « *des mesures appropriées correspondant à son degré de contrôle* » pour identifier, évaluer et prévenir les risques de violence et de harcèlement, notamment lorsqu'ils sont fondés sur le genre, en consultant les travailleur·se·s et leurs représentant·e·s.

Une lecture conforme à l'esprit de ce texte devrait conduire l'État français à intégrer, dans le « devoir de vigilance » des entreprises, la prévention des risques de violences sexistes et sexuelles.



UN TRAITÉ CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES

Les violences au travail peuvent prendre des formes très diverses :

physiques : coups, cheveux tirés...

psychologiques : humiliation, insultes, menaces...

structurelles : exploitation, précarité...

sexuelles : harcèlement, attouchements, viols...

Les États qui ratifient la Convention n°190 doivent imposer des mesures de prévention à toutes les personnes exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur, pour protéger les personnes :

salariées, quel que soit le type de contrat, avec ou sans titre de séjour régulier dans le pays,

employées sans contrat ou dans le cadre d'une prestation de service (par exemple, des personnes travaillant « à leur compte » pour une plateforme de services en ligne),

en formation, en stage ou en apprentissage,

intervenant de manière bénévole ou comme volontaires,

se présentant pour demander un emploi.

NOS RECOMMANDATIONS AUX MARQUES

1 TRANSPARENCE

Publier une liste exhaustive des usines de leurs fournisseurs pour chaque maillon de leur chaîne d'approvisionnement, y compris les sous-traitants, et la tenir à jour.



Les pratiques d'achat des marques devraient garantir à leurs fournisseurs une certaine stabilité et des délais appropriés pour la planification et la réalisation des commandes. Les paiements devraient être effectués dans les temps, et le modèle de prévision des coûts utilisé par les entreprises devrait permettre le versement de salaires décents, la fourniture d'une protection sociale et le respect des normes de sécurité.

2 SALAIRES

- S'engager publiquement à verser un salaire minimum vital à toutes les personnes travaillant dans leur chaîne d'approvisionnement, et publier un plan détaillé du calendrier et des mesures prévues pour garantir que toutes leurs usines partenaires versent un salaire minimum vital à leurs employé-e-s.
- Publier une politique de pratiques d'achat responsable, conforme aux obligations des marques établies dans les *Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains* et au Guide de l'OCDE sur le devoir de vigilance applicable aux chaînes d'approvisionnement dans le secteur de l'habillement et de la chaussure.

3 RÉPONSE À LA CRISE

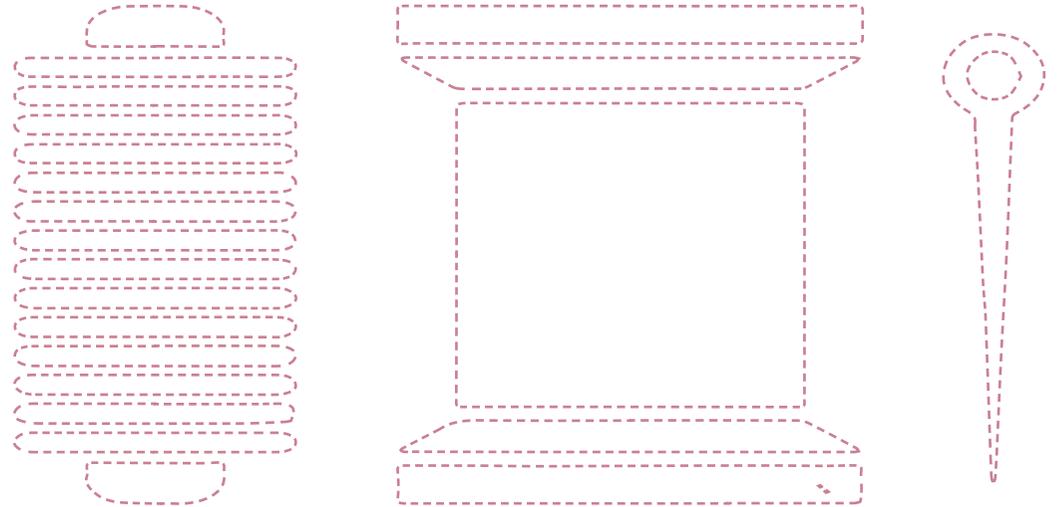
- S'engager publiquement pour une garantie des salaires et engager des négociations directes avec les syndicats sur un accord de maintien des salaires et un fonds de garantie des indemnités de licenciement permettant à toutes les personnes sous contrat pendant la crise liée à la pandémie de recevoir l'intégralité de leur salaire et, le cas échéant, des indemnités de licenciement.
- Régler immédiatement les conflits liés aux licenciements en garantissant aux travailleur-se-s l'intégralité de leurs indemnités et faire valoir leurs autres droits, dans les plus brefs délais.
- Établir des plans de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles dans toutes les usines, en précisant les mesures à prendre pour détecter et prévenir la propagation du Covid-19, comme la mise à disposition d'équipements de protection et l'instauration d'un droit à un congé maladie rémunéré en cas d'infection.

4 DROIT DU TRAVAIL

- Veiller à ce que tous les fournisseurs protègent les droits à la liberté d'association et à la négociation collective des travailleur-se-s.
- Financer des audits sociaux indépendants pour évaluer et traiter les risques qui se présentent en matière de droits humains dans les chaînes d'approvisionnement, avec la participation des travailleur-se-s et des syndicats.

Les audits sociaux devraient :

- tenir compte des *Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains* et du Guide de l'OCDE sur le devoir de vigilance applicable aux chaînes d'approvisionnement dans le secteur de l'habillement et de la chaussure ;
 - être réalisés par des tiers indépendants et comprendre des entretiens menés hors des usines avec les travailleur-se-s et les syndicats ;
 - déterminer les incidences des pratiques de fixation des prix d'achat sur le respect du droit du travail ;
 - être diffusés publiquement dans les meilleurs délais.
- Prendre des mesures pour garantir que les dirigeant-e-s de syndicats et les lanceur-se-s d'alerte ne fassent pas l'objet de suspensions ou de licenciements.



5 DROIT DES FEMMES ET ÉGALITÉ DE GENRE

Publier un plan d'action précis en faveur de l'égalité des genres, définissant les mesures qui seront prises pour parvenir à une égalité des salaires entre hommes et femmes, prévenir, sanctionner et indemniser les situations de harcèlement et de violence, et établir des voies de recours destinées aux travailleuses qui subissent une discrimination fondée sur le genre.

AUX GOUVERNEMENTS DU BANGLADESH ET DU CAMBODGE



1 SALAIRES

Augmenter le salaire minimum conformément aux normes internationales relatives au salaire minimum vital et veiller à ce que les revenus dans l'ensemble du secteur de l'habillement soient suffisants pour couvrir les besoins essentiels comme l'alimentation, le logement et les charges.

2 RÉPONSE À LA CRISE

- Disposer d'une politique claire pour faire face aux répercussions actuelles et futures de la crise sanitaire et économique.
- Veiller à ce que le droit du travail s'applique à toutes les personnes travaillant dans le secteur du prêt-à-porter et prendre des mesures pour que tous les employeurs respectent cette législation.
- Assurer une protection sociale universelle pour que toutes les personnes sans emploi pendant la pandémie reçoivent un soutien financier approprié qui couvre les dépenses essentielles de subsistance.

3 DROIT DU TRAVAIL

- Ratifier la Convention n°190 de l'Organisation internationale du travail (OIT) contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail et la mettre en œuvre, ainsi que la Recommandation n°206 qui l'accompagne.
- Au Cambodge, ratifier la Convention n°144 de l'OIT sur les consultations tripartites pour garantir que les réformes législatives soient précédées de consultations avec les travailleur-se-s et les syndicats.
- Au Bangladesh, augmenter les moyens des services d'inspection du travail et veiller au respect des Conventions de l'OIT ratifiées jusqu'ici, dont la Convention n°87 sur la protection du droit syndical et la Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective.

AU GOUVERNEMENT FRANÇAIS ET À L'UNION EUROPÉENNE

1 GARANTIR L'APPLICATION DE LA LOI FRANÇAISE

- Publier annuellement la liste des entreprises soumises à la loi sur le devoir de vigilance des sociétés-mères et entreprises donneuses-d'ordre.
- Désigner une administration en charge du suivi de la mise en œuvre de la loi, qui garantisse un accès centralisé aux plans de vigilance des entreprises.
- Rappeler aux entreprises que les violences sexistes et sexuelles sont des atteintes graves aux droits humains.
- Abaisser les seuils d'application de la loi, pour inclure davantage d'entreprises opérant dans des secteurs à risque en matière de violence sexistes et sexuelles.

2 ADOPTER UNE DIRECTIVE EUROPÉENNE AMBITIEUSE

- Étendre l'obligation de prévenir les atteintes aux droits humains à toute la chaîne de valeur des entreprises, en se fondant sur l'étude des risques et non sur la seule base de « relations commerciales établies ».
- Intégrer dans la directive une dimension de genre, pour que les risques spécifiques encourus par les femmes soient bien identifiés.
- Élargir la définition des atteintes aux droits humains et à l'environnement pour y inclure toutes les formes d'abus possibles sans exhaustivité.
- Rendre obligatoire et continue la consultation des personnes susceptibles de subir ces atteintes, et des organisations qui les représentent : syndicats, organisations féministes, collectifs d'habitant-e-s...
- Renforcer les dispositions sur la responsabilité civile et sur l'accès à la justice afin de faire porter la charge de la preuve non plus sur les personnes qui portent plainte mais sur les entreprises.
- Inclure toutes les entreprises dans le champ d'application de la législation, dont les PME.

3 SOUTENIR LE PROJET DE TRAITÉ DES NATIONS UNIES

Prendre clairement et publiquement position en faveur d'un traité des Nations unies contraignant les entreprises transnationales à respecter l'environnement et les droits humains, et participer de manière constructive aux négociations en cours depuis 2014.

4 METTRE EN ŒUVRE LA CONVENTION N°190 DE L'OIT

- Sanctionner les employeurs qui ne mettent pas en place de plan de prévention et rendre obligatoire la sensibilisation de tou-te-s les salarié-e-s à tous les niveaux.
- Protéger les victimes de violences au travail, y compris les victimes de violences domestiques dans la mesure où celles-ci peuvent avoir de graves répercussions professionnelles (congés payés permettant d'entamer une démarche en justice, protection contre le licenciement, droit à la mobilité géographique et fonctionnelle...)
- Identifier les facteurs de risques tels que les stéréotypes de genre, le statut précaire, le handicap... et prendre ou imposer des mesures de protection spécifiques.
- Améliorer la défense et l'accompagnement des victimes par des représentant-e-s du personnel.
- Intégrer la prévention des risques de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles dans le devoir de vigilance des entreprises.

À L'ORIGINE DE CE RAPPORT

Ce rapport rassemble les constats et les recommandations de plusieurs associations membres de la fédération ActionAid, présente dans une quarantaine de pays. ActionAid défend en particulier les droits des femmes et donne aux personnes victimes d'injustices les moyens de se mobiliser et de transformer leurs communautés.

ACTIONAID AUSTRALIE est une association née en 1967, dédiée à l'origine à la défense des droits des personnes en quête d'asile et de protection. Elle a rejoint la fédération ActionAid en 2009. Depuis lors, l'association a affiné son expertise en matière de défense des droits humains et de lutte contre la pauvreté, en mettant l'accent sur le soutien aux femmes, dans le monde entier. L'association se mobilise en particulier pour demander aux marques australiennes et internationales de soutenir les travailleur·se·s de l'habillement dans leurs chaînes d'approvisionnement et de veiller à ce que leurs fournisseurs respectent les droits humains.

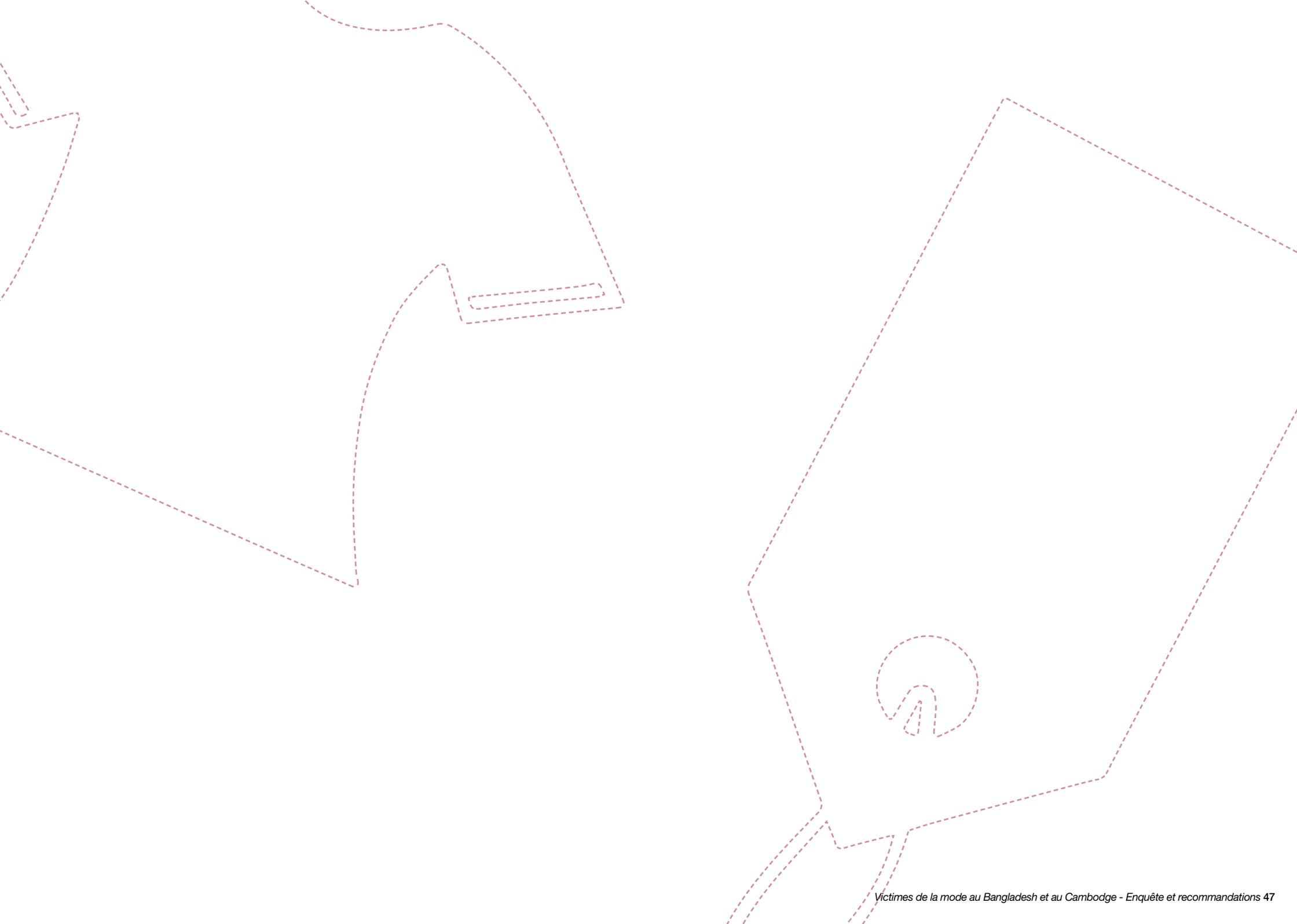
ACTIONAID BANGLADESH est une association de lutte contre la pauvreté et l'exclusion qui privilégie une « approche par les droits », c'est-à-dire la recherche de solutions qui donnent du pouvoir aux personnes en difficulté, et qui provoquent des changements durables. L'association fait partie de la fédération ActionAid. Elle anime neuf *Cafés des travailleuses* à Dacca et Chittagong, à l'intention des femmes travaillant dans le secteur du prêt-à-porter. Ces cafés offrent aux travailleuses un espace de détente, mais aussi de partage d'informations et de soutien. Elles peuvent s'y rendre pour acquérir des connaissances en droit du travail, recevoir des conseils juridiques spécialisés, développer des compétences en matière de négociation, de résolution de conflits et de « leadership ».

ACTIONAID CAMBODGE est un établissement de la fédération ActionAid dans le pays, qui collabore avec des associations et syndicats pour défendre les droits des femmes et des personnes les plus vulnérables. L'équipe collabore avec des alliances syndicales et fait campagne pour l'adoption de réformes législatives, conformément aux normes internationales relatives au droit du travail. Elle soutient aussi la mise en place de services publics répondant aux besoins des femmes.

ACTIONAID FRANCE est une association de solidarité internationale et de défense des droits humains. Née en 1983 sous le nom de *Peuples Solidaires*, l'association fait partie depuis 2009 de la fédération ActionAid. Elle soutient dans leur lutte celles et ceux qui se mobilisent pour le respect de leurs droits économiques et sociaux dans le monde. Elle mobilise les citoyen·ne·s, renforce les mouvements de la société civile et fait pression sur les gouvernements et les entreprises pour des résultats concrets : amélioration des conditions de travail, régulation accrue des entreprises et respect des droits des femmes.

Ce rapport s'appuie également sur l'expertise de l'Alliance des syndicats cambodgiens - en anglais, la Cambodia Alliance of Trade Unions (CATU). Fondé en 2011, c'est un syndicat indépendant dirigé par des femmes qui représente les travailleur·se·s dans des usines de textile, de vêtements, de chaussures, d'articles de voyage et de sacs à travers le Cambodge.





Ce rapport est une adaptation au contexte français et européen, par ActionAid France, du rapport d'ActionAid Australie : *Casualties of Fashion: How garment workers in Bangladesh and Cambodia are wearing the cost of COVID-19*, paru en décembre 2021.

Équipe de recherche au Bangladesh : Morium Nesa, Fowzia Afroz et Mohammad Maruf Hosain pour ActionAid Bangladesh, et Ahmad Ibrahim, consultant.

Équipe de recherche au Cambodge : Sopheary Ou, Saroeuth Ven et Kanika Nhil pour ActionAid Cambodge, Morn Chana, Koeun Peanh, Chantha Phal et Sarun Ek pour l'Alliance des syndicats cambodgiens (CATU).

Équipe de recherche en Australie : Sally Henderson, Katherine Tu, Michelle Higelin, Maeva Freeman, Milly Atkinson-Handley et Georgina Coutts, ainsi que Sophie Hardefeldt et Ahmad Ibrahim, auteur·rice·s du rapport, initialement produit et mis en page par Sophie Raynor et Steven McIntosh.

Traduction : Hannah Monjarret

Adaptation française : Soundouce Khemies et Aurore Pereira de Oliveira, avec l'appui d'Adeline Parenty et Pascale Tuauden

Mise en page : Enora Tuauden-Bource

ActionAid France

Relations avec la presse et siège social :

47 avenue Pasteur - 93 100 Montreuil

01 48 58 21 85

ecrire@actionaid.org

 @Pso_ActionAid

 ActionAidFrance

 actionaid_fr

Relations avec les membres et donateur·rice·s :

10 quai de Richemont - 35 000 Rennes

02 99 30 60 53

www.actionaid.fr



Cette adaptation a été réalisée avec le soutien financier de l'Agence Française de Développement (AFD). Son contenu relève de la seule responsabilité d'ActionAid France et ne peut en aucun cas être considéré comme reflétant le point de vue de l'AFD.