


# L'INDUSTRIE DE LA MODE

UN BUSINESS MODEL QUI AFFECTE  
LES DROITS DES TRAVAILLEUSES  
ET TRAVAILLEURS, D'UN BOUT À  
L'AUTRE DE SA CHAÎNE DE VALEUR



Recherche participative sur la solidarité  
de filière comme moyen de lutte pour les  
droits des travailleuses et travailleurs  
du secteur.

**JANVIER 2023**

Avec les soutien financier de



FÉDÉRATION  
WALLONIE-BRUXELLES



## TABLE DES MATIÈRES

Le présent rapport traduit les résultats de la recherche participative réalisée par l'association achACT et un groupe de déléguées syndicales de la CNE et du SETCa travaillant dans la distribution, principalement dans le secteur de l'habillement. L'association achACT est constituée en plateforme d'organisations membres dont la CNE et le SETCa font partie. achACT représente, en Belgique francophone, le réseau international Clean Clothes Campaign (CCC), qui soutient les luttes des travailleuses et travailleurs de la confection dans les filières mondialisées de la production de vêtements. Depuis de nombreuses années, en effet, achACT supporte les luttes menées au sein de la filière de la confection en étroite collaboration avec les organisations syndicales belges des piliers socialistes et chrétiens et en relation permanente avec des organisations syndicales et de défense des droits des travailleuses et travailleurs de pays producteurs de vêtements à travers son réseau international.

**La présente recherche participative s'inscrit dans la droite lignée de ce travail de solidarité de filière exprimée entre travailleur·euses militant·es, d'un bout à l'autre de la chaîne d'approvisionnement du vêtement et plus spécifiquement: de la distribution de vêtements à la confection de vêtements.**

### RECHERCHE PARTICIPATIVE MENÉE COLLECTIVEMENT AVEC :

Saïda El Hassouni, Giuseppina Graci, Nilgun Kucuk, Isa (nom d'emprunt), Roxane Sonnet, Julien Dejong, Rita Orsini, Samira Ouahabi, et les membres d'achACT: Zoé Dubois, Denis Clérin, Sanna Abdessalem

### RAPPORT DE RECHERCHE PROPOSÉ PAR L'ÉQUIPE DE L'ASBL ACHACT :

Rédaction Zoé Dubois Édition Denis Clérin et Sanna Abdessalem Photos Denis Clérin Éditrice responsable Sanna Abdessalem, achACT asbl, janvier 2023

GRAPHISME Fabrizio De Barelli

### REMERCIEMENTS :

L'équipe d'achACT remercie chaleureusement les organisations syndicales de la CNE et du SETCa pour avoir permis et facilité la réalisation de cette recherche participative avec leurs délégué·es membres.

L'équipe d'achACT remercie également les organisations partenaires de son réseau Clean Clothes Campaign pour avoir contribué au processus de recherche participative, notamment Novi Sindikat (Croatie), Gabungan Serikat Buruh Indonesia (GSBI - Indonésie), Labour Behind the Label (Royaume - Uni).



1.	La genèse du projet : la naissance d'une recherche et d'un groupe, le développement d'une méthode .....	4
	A. La naissance du groupe .....	5
	B. Hypothèses de travail et développement d'une méthode de travail .....	9
	1) Notre hypothèse de travail .....	9
	2) Le développement d'une méthode de travail .....	10
2.	La crise sanitaire: Catastrophe sociale à tous les étages .....	15
	A. Chronique d'une catastrophe sociale annoncée .....	16
	B. Des (pas si) petites entreprises qui ne connaissent pas la crise .....	20
	1) C'est la crise .....	20
	2) Mais peut-on s'en sortir? .....	23
	C. Des travailleurs et travailleuses au bord de la crise de nerf .....	24
	1) Salaire où es-tu? .....	24
	2) Le travail c'est la santé? .....	29
	3) Casser du syndicat .....	30
	4) L'envol de l'e-commerce: consommer à tout prix? .....	34
	5) Et maintenant on va où? .....	36
3.	La solidarité de filière, une manière de renverser le rapport de force? .....	37
	A. Renouer pour mieux lutter .....	38
	1) Travailleuses déconnectées : l'opacité des filières, le manque d'information et de suivi comme obstacles à la solidarité .....	38
	2) Relier les vécus pour tisser des liens entre les travailleurs et travailleuses de la filière .....	41
	B. Sensibilisation, pression sur les marques et plaidoyer politique: trois leviers d'action pour mettre en œuvre la solidarité de filière .....	43
	1) Sensibiliser le public, jouer avec l'image de marque .....	44
	2) Pression sur les marques et enseignes de mode: tirer profit de l'accès privilégié aux lieux de concertation sociale .....	46
	3) Le plaidoyer: responsabiliser les politiques .....	48
4.	Conclusion .....	50

## 1. LA GENÈSE DU PROJET : LA NAISSANCE D'UNE RECHERCHE ET D'UN GROUPE, LE DÉVELOPPEMENT D'UNE MÉTHODE

La recherche participative qui suit est le fruit d'une collaboration entre l'ASBL achACT et un groupe de délégués syndicaux – de la CNE et du SETCa – travailleurs et travailleuses de la distribution. L'idée de mener ce projet est née au mois de janvier 2021. Nous étions alors plongés dans les diverses données sur les conséquences de la crise sanitaire pour les travailleurs et travailleuses de la confection dans la plupart des pays producteurs de vêtements et le tableau était plutôt catastrophique: fermeture d'usines, reprise du travail sans protections sanitaires, salaires impayés, licenciements massifs sans indemnités, discrimination des syndicats. Le réseau Clean Clothes Campaign (CCC) venait de lancer la campagne «Pay Your workers»<sup>1</sup> qui vise à ce que les enseignes de mode versent les salaires impayés et participent au dédommagement des travailleurs et travailleuses de la confection ayant perdu leur emploi. En tant que membre de la CCC, achACT a relayé et mobilisé autour de cette campagne en Belgique francophone, notamment auprès de ses organisations syndicales membres. Très vite, les discussions avec les syndicats, spé-

cifiquement de la distribution, ont fait émerger des similitudes entre les conséquences de la pandémie sur les droits des travailleuses de la confection et des travailleuses de la distribution.

De ce triste constat nous est venu l'envie de réfléchir à la façon de renforcer la solidarité de filière à travers une meilleure compréhension de la façon dont l'industrie de la mode traite ses travailleurs et travailleuses d'un bout à l'autre de ses filières d'approvisionnement. En tant que membre de la CCC, achACT travaille en effet principalement, voire exclusivement, sur les enjeux des conditions de travail des travailleuses de la confection dans les filières délocalisées de la production de vêtements. Aussi, achACT n'a qu'une connaissance parcellaire des conditions de travail ayant cours dans la distribution en Belgique. L'envie de creuser ce sujet étant née, il restait maintenant à éprouver cette première intuition. Nous avons donc cherché à former un groupe de délégué-es syndicaux de la distribution prêt-es à mener cette recherche ensemble et à en développer les contours et la méthode.

<sup>1</sup><https://www.achact.be/campagnes-slug/pay-your-workers/>

### A. LA NAISSANCE DU GROUPE

Après de nombreux contacts, tout au long de l'année 2021, avec les structures syndicales membres d'achACT en vue d'identifier les potentiels intéressés et préciser notre démarche, nous avons réuni un groupe de déléguées syndicales à qui nous avons exposé l'idée de dédier un projet de recherche à la notion de solidarité de filière. Six travailleurs et travailleuses délégué-es, y compris en provenance de grandes enseignes de la fast fashion présentes dans nos rues commerçantes et bien connues de notre réseau CCC, ont participé à cette première rencontre. Celle-ci a consisté principalement en une discussion sur les conséquences de la crise sanitaire sur les droits des travailleurs et travailleuses d'un bout à l'autre des filières de l'industrie de la mode. Les délégué-es syndicales ont ainsi partagé leurs expériences et leur analyse sur l'évolution de leur situation. De son côté, achACT a présenté les impacts de la pandémie sur les droits des ouvrières de la confection et les revendications du réseau de la CCC. Très vite, et bien qu'évoluant dans des contextes socio-économiques différents, de nombreux points communs entre leurs vécus sont apparus: bas salaires, contrats précaires, harcèlement syndical, endettement chronique, etc. Cet exercice de comparaison a mené à un engagement de tout le groupe à participer au projet, à la fois par motivation syndicale et par l'envie de mieux comprendre les enjeux plus systémiques du secteur commercial dans lequel il et elles travaillent. Le groupe de recherche était né, avec déjà l'envie de répondre à une série d'interrogations issues de nos

discussions préliminaires:

- Comment la structure de l'industrie de l'habillement affecte-t-elle les droits des travailleurs et travailleuses d'un bout à l'autre de ses filières?
- Quels sont les points communs de ces mécanismes d'exploitation et de précarisation?
- Quelle est la stratégie mise en place par les enseignes de la mode pour préserver leurs bénéfices? Comment affecte-t-elle les travailleurs et travailleuses?
- Comment la crise sanitaire a-t-elle été utilisée pour détériorer les acquis sociaux?
- Quelles conséquences aura le développement récent de l'e-commerce, à la faveur de la pandémie, sur les droits des travailleurs et travailleuses?
- De quels leviers d'action disposons-nous pour protéger ces acquis sociaux?
- La solidarité de filière peut-elle être un moyen d'action efficace pour protéger les acquis sociaux? Comment la mettre en œuvre? Comment la renforcer?

Le groupe a finalement rassemblé ces réflexions autour de deux questions centrales: **Comment l'industrie de l'habillement affecte-t-elle les droits des travailleurs et travailleuses tout au long de sa chaîne de valeur, de la production à la distribution? Comment renforcer la solidarité internationale entre ces travailleurs et travailleuses?**

## ONT PARTICIPÉ À CETTE RECHERCHE:

### SAÏDA EL HASSOUNI

Sales advisor, Saïda travaille chez H&M depuis 25 ans. Après être restée longtemps rue Neuve dans le centre de Bruxelles, elle est aujourd'hui au Shopping Basilix de Berchem. C'est son troisième mandat comme déléguée CNE. Elle est dans la Délégation syndicale, le CPPT et au Conseil d'Entreprise et au Conseil d'entreprise européen d'H&M.

Ce projet suscitait en elle un questionnement car elle avait déjà été interpellée auparavant par la catastrophe du Rana Plaza. Elle pensait cependant que cela ne représentait au départ que le combat de quelques bobos! Mais Saïda était enthousiaste de partager des opinions avec des travailleurs d'autres enseignes et d'entrer en

contact avec les syndicats du terrain. Elle appréhendait d'être confrontée aux difficultés que vivent les travailleuses de la production, ce qui s'est avéré lors de la visite d'ateliers de couture à Leicester.

Elle réalise que rien n'est malheureusement jamais acquis et qu'il reste une éducation perpétuelle à faire. Ce projet lui a confirmé combien la sensibilisation demeure une arme puissante de diffusion d'informations fiables, nécessaire au soutien de chaque acteur de la filière d'approvisionnement dans le but de contribuer à des conditions de travail dignes.

«Merci aux initiateurs de ce beau projet! Et merci au groupe avec lequel j'ai pu partager cette belle expérience.»

### GIUSEPPINA GRACI

Giuseppina travaille comme sales advisor depuis 15 ans pour le H&M situé dans le Cora d'Anderlecht. Elle en est à son 2ème mandat CNE. Elle exerce un mandat dans le Conseil d'entreprise, le CPPT et

la Délégation syndicale. En entrant dans ce projet, elle était désireuse de connaître les conditions de travail, les droits des travailleurs et d'entrer en contact avec les travailleuses et les syndicats du terrain.

### NILGUN KUCUK

Déléguée syndicale CNE et assistante de vente au C&A de la rue Neuve, à Bruxelles. Elle y travaille depuis 22 ans mais en est à ses premiers mandats en Délégation syndicale, au Conseil d'entreprise et en CPPT. Elle voulait réfléchir avec d'autres à la solidarité dans

le monde de l'habillement, de la production à la vente.

Elle imaginait que les entreprises prenaient plus leurs responsabilités vis-à-vis des travailleuses du côté de la confection. «Aujourd'hui j'essaie de sensibiliser et responsabiliser les personnes autour de moi.»

### ISA (nom d'emprunt)

Déléguée syndicale SETCa, travaille au service financier, à l'accueil et à la logistique d'une grande chaîne de distribution à Bruxelles. Mue d'abord par la curiosité, elle s'est ensuite intéressée de façon plus pointue aux différents aspects de la filière textile de son magasin.

C'est ainsi qu'elle a petit à petit découvert le courage de ces femmes travaillant dans des conditions d'une autre époque. Par son témoignage, elle nous dit avoir d'ores et déjà apporté toute sa solidarité.

### ROXANE SONNET

Travaille comme déléguée itinérante sur la Belgique chez Etam Group depuis 13 ans. Avec un 3ème mandat CNE, elle est dans la délégation syndicale, le CPPT et le Conseil d'entreprise de l'enseigne.

Roxanne était désireuse de renforcer la solidarité de filière.

Cette recherche collective a été pour elle une belle aventure humaine, qui a mis en lumière la précarité des travailleurs et travailleuses d'un bout à l'autre d'une filière dont les profits générés sont considérables.

### JULIEN DEJONG

Délégué syndical CNE et vendeur à Maxitoys durant le projet, Julien est devenu, en fin de projet, permanent syndical pour la CNE.

«J'ai souvent l'impression qu'il y a une certaine forme de fatalisme sur «par qui» et «comment» sont produits les vêtements des grandes chaînes. Trop souvent j'entends mes collègues ou mes amis dire: «c'est comme ça, que veux-tu y faire»...? Les grandes chaînes du commerce de distribu-

tion sont responsables de cette situation. Mais comment faire... par où commencer? «Je suis persuadé qu'il faut agir ici, pour aider les travailleurs là-bas. Agir seul, ce n'est pas possible. S'organiser collectivement est la clé. Ce groupe était pour moi l'opportunité de faire quelque chose.»

Julien est super satisfait du groupe de recherche qu'il qualifie de «génial». Il se dit grandi de cette expérience et motivé, en se disant convaincu qu'il est possible d'agir sur la filière.

## RITA ORSINI

Déléguée syndicale CNE et vendeuse à Maxitoys Charleroi. Elle y travaille depuis 32 ans et en est à son 5ème mandat. Adjointe à la responsable du magasin, elle est dans la Délégation syndicale, au CPPT et au Conseil d'entreprise. Son intérêt en entrant dans ce projet était de mieux connaître

les conditions de travail et les difficultés des travailleurs à l'autre bout de la chaîne de production de vêtements.

Elle repart de ce projet avec le souvenir d'une aventure très enrichissante sur le plan humain et de belles rencontres qui donnent envie d'agir.

## SAMIRA OUAHABI

Caissière auxiliaire pour l'enseigne Zara rue Neuve à Bruxelles depuis 16 ans. Elle en est à son 3ème mandat comme Déléguée syndicale et au CPPT. Elle représente les travailleuses au Conseil d'entreprise mais aussi au Conseil d'entreprise européen d'Inditex.

Elle n'a pas pu participer à l'entièreté du projet mais voulait cependant comprendre les enjeux et les coulisses d'une chaîne de production, connaître concrètement les différents impacts sur les travailleurs qui occupent ces postes et échanger sur des moyens et/ou des dispositifs afin d'améliorer les conditions de travail.

## Quelques définitions

Le **conseil d'entreprise (CE)** est institué dans les entreprises qui occupent en moyenne au moins 100 travailleurs et est renouvelé dans les entreprises qui occupent en moyenne au moins 50 travailleurs. Cet organe consultatif se concentre sur les aspects économiques, financiers et d'organisation du travail dans l'entreprise. En l'absence de CE, le CPPT reprend certaines compétences de cet organe.

Le **comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)** est mis en place dans les entreprises de 50 travailleurs ou plus. Cet organe consultatif examine

principalement les questions de bien-être et de sécurité dans l'entreprise.

La **délégation syndicale** est mise en place dans l'entreprise selon des dispositions sectorielles. Cet organisme est chargé, entre autres, de la négociation des CCT et de l'assistance individuelle aux travailleurs en cas de plaintes. En l'absence de CE et/ou de CPPT, la délégation syndicale remplit les tâches de ces organes.

Extrait du site [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

[Plus d'infos.](#)

## B. HYPOTHÈSES DE TRAVAIL ET DÉVELOPPEMENT D'UNE MÉTHODE DE TRAVAIL

### 1) Notre hypothèse de travail

Le présent rapport rend état des résultats de notre recherche et se divise en deux parties.

Nous verrons, dans un premier temps, comment la crise sanitaire a affecté les droits des travailleurs et travailleuses, tant de la confection que de la distribution. La crise sanitaire a en effet eu un double effet sur les travailleuses: d'un côté elle a agi comme un révélateur de leurs mauvaises conditions de travail. De l'autre, elle a servi de prétexte à la remise en question de nombreux acquis sociaux.

Cette première partie nous permettra de dégager la manière dont le business model de l'industrie de la mode affecte les travailleuses et produit de la précarité, d'un bout à l'autre de la chaîne de valeur. **Elle visera donc à comprendre quels sont les points communs dans les mécanismes d'exploitation et de précarisation des travailleurs et travailleuses de la confection et de la distribution. Identifier ces similitudes nous permet, au-delà d'une meilleure compréhension des rapports de force en place, de créer des ponts entre les luttes et d'envisager des actions de solidarité de filière.**

Une fois que ces conditions de travail auront été explicitées, nous nous intéresserons aux moyens d'action dont disposent les travailleurs et travailleuses. Dans cette seconde partie, nous montrerons que la solidarité de filière peut être un moyen pour les travailleurs et travailleuses de renverser le rapport de force, considérablement déséquilibré dans un

secteur dominé par de grandes entreprises multinationales aux moyens quasi illimités face à des travailleurs et travailleuses particulièrement vulnérables. Ces deux premières parties visent, in fine, à répondre à la première question qui nous a animé tout au long de cette recherche: **Comment la structure de l'industrie de l'habillement affecte les droits des travailleurs et travailleuses tout au long de la chaîne de valeur, de la production à la distribution?**

Toutefois, cette solidarité ne va pas de soi et se heurte à toute une série de barrières qui tiennent, notamment, à la structure même de l'industrie. Nous tenterons donc d'identifier ces obstacles afin de mettre en place des stratégies de dépassement de ces derniers. Nous terminerons notre analyse sur la façon dont la solidarité de filière peut être mise en œuvre, concrètement. En partant du vécu des participants, d'une part, et de l'expérience de l'association achACT et de son réseau international la CCC, d'autre part. Nous verrons comment celle-ci a déjà participé à la victoire d'importantes luttes pour l'amélioration des conditions de travail dans la confection. Nous montrerons aussi comment la défense des droits des travailleurs et travailleuses du bout de la chaîne de production permet de protéger les acquis sociaux ici, souvent obtenus à la faveur de luttes acharnées. Pour ce faire, cette dernière partie établit une boîte à outil qui tente de répondre, de façon concrète, à notre question: **Comment renforcer la solidarité internationale entre les travailleurs et travailleuses?**

## 2) Le développement d'une méthode de travail

Tant la méthode que l'objet même de la recherche ont été construits avec le groupe.

Sur le plan théorique, et ayant fait le choix délibéré d'une méthode participative, notre recherche s'est fondée sur les principes de la recherche action dans un objectif

d'empowerment mutuel, d'un bout à l'autre des filières de l'industrie de la mode. Une attention particulière a été accordée à la liberté d'association et aux enjeux de genre, les femmes étant surreprésentées dans la main d'œuvre de l'industrie de la mode. **Notre analyse se concentre exclusivement sur les conditions de travail des travailleurs et travailleuses de la confection et de la distribution.**

### Vécus et témoignages au cœur de la création de savoirs communs

Nous sommes ainsi partis du vécu des délégués•es syndicaux participants au groupe de recherche, tous et toutes dans la distribution. Leurs apports tous au long du processus de recherche constitueront la base de nos sources concernant le secteur de la distribution, en Belgique.

Pour incarner le vécu des travailleuses de la confection de vêtements, achACT s'est fait porte-voix de leurs réalités en partageant les témoignages recueillis dans la littérature existante au sein du réseau CCC. achACT a également organisé les rencontres avec les

représentant•es de deux organisations syndicales de pays producteurs : la Croatie et l'Indonésie. Enfin, la participation à un court séjour au Royaume-Uni a permis au groupe une nouvelle immersion dans la réalité des filières de confection de vêtements. Ces expériences ont alimenté le travail de recherche et se retrouveront dans le présent rapport.

Afin d'illustrer et de rendre compte du dialogue que nous avons noué tout au long de la recherche, d'un bout à l'autre de la filière, le présent rapport est donc ponctué, en style direct, des témoignages et réflexions de travailleurs et travailleuses d'un bout à l'autre de la filière.

## DÉROULER LE FIL DES PENSÉES COLLECTIVES AU FIL DES RENCONTRES

Le groupe de recherche s'est réuni régulièrement afin d'échanger sur les différentes questions que nous avons décidé d'aborder au cours de notre travail. Chacune de ces réunions a été consignée dans un PV qui était validé par l'ensemble du groupe à la réunion suivante. Cette approche collaborative a permis, tout d'abord, de produire des données au plus proche des enjeux identifiés par les délégué•es

participant•es eux•elles-mêmes. Ensuite, cette méthode a permis à l'ensemble du groupe de s'approprier la recherche. Le collectif s'est soudé autour de ce projet au fur et à mesure des rencontres. Enfin, ce temps long a donné lieu au développement de liens forts et à l'envie de poursuivre notre travail collectif au-delà de la recherche participative.

### NOVEMBRE 2021

Le groupe s'est réuni une première fois en novembre 2021. Cette première rencontre a permis de déterminer nos deux axes de recherche. C'est également à cette occasion que le groupe s'est mis d'accord sur la méthode explicitée ci-avant. Cette première journée d'étude a aussi consisté en un premier échange sur la manière dont la crise sanitaire a impacté les droits des travailleurs et travailleuses d'un bout à l'autre de la chaîne de valeur. Très rapidement, des enjeux communs à ces travailleurs et travailleuses, éloignés géographiquement mais parties prenantes d'une même industrie, ont été identifiés.

### JANVIER 2022

Une deuxième rencontre a eu lieu en janvier 2022. Celle-ci a permis, tout d'abord, de mettre le doigt sur les points communs soulevés lors de notre première rencontre, c'est-à-dire les mécanismes d'exploitation de part et d'autre. Ensuite, deux rencontres entre des membres du réseau CCC et le groupe de recherche collaborative ont été fixées. Assez rapidement, en effet, le groupe a exprimé l'envie de rencontrer des représentants des travailleurs et travailleuses de la confection. Ces rencontres ont été organisées en visio-conférence avec des permanents syndicaux croates et une syndicaliste indonésienne. Nous avons préparé avec le groupe ces rencontres futures avec les syndicats des pays de production. Afin d'enrichir notre réflexion sur les parallèles entre les problématiques vécues ici

et celles de là-bas, nous avons ciblé les sous-thématiques suivantes: le niveau des revenus, la santé et la sécurité, l'impact de la montée de l'e-commerce sur les droits des travailleurs et travailleuses et, enfin, les limitations à la liberté syndicale. Une troisième réunion de préparation a eu lieu fin février, au cours de laquelle une nouvelle déléguée de chez Maxi Toys a rejoint le projet.

#### MARS 2022

Au mois de mars 2022, une première rencontre a eu lieu avec des membres croates de notre réseau pour partager leur expérience et leur analyse: Aca Vragolovic, Mario Iveković, et Tomislav Kis de l'organisation syndicale Novi Sindikat. Cette rencontre a particulièrement permis de mettre l'accent sur la diversité de l'organisation syndicale d'un pays à un autre, les difficultés de faire valoir son droit fondamental à la liberté d'association d'un contexte local à un autre et de prendre conscience des enjeux que cela pose lorsque l'on tente de mettre en œuvre la solidarité de filière.

#### AVRIL 2022

En avril 2022, c'était au tour d'une membre indonésienne de la CCC: Emelia Yanti Siahaan, Secrétaire générale du syndicat GSBI. Cette réunion a permis de découvrir la réalité des travailleuses de la confection dans ce contexte d'Asie du Sud-Est, de même que de prendre connaissance des réalités syndicales sur place. Les échanges nourrissent notre hypothèse de départ, c'est-à-dire l'existence de mécanismes similaires d'exploitation et de précarisation: contrats précaires, menace constante sur les acquis sociaux, flexibilité, bas salaire et harcèlement syndical sont le lot des travailleurs et travailleuses, surtout les femmes, surreprésentées dans ces secteurs.

#### MAI 2022

En mai 2022, achACT, accompagné de l'équipe de la recherche participative, a présenté son documentaire «Open Secret, au cœur de la mode made in UK» à Leicester, en Angleterre. Le documentaire, nouvel outil pédagogique de l'association, traite des logiques d'exploitation touchant les 10.000 travailleurs et travailleuses de la confection de cette ville anglaise, bassin historique de l'industrie textile britannique. À Leicester, le groupe, rejoint par une déléguée syndicale de chez Zara, a ainsi pu découvrir le film en avant-première et rencontrer les organisations qui luttent sur place. Nous avons, par ailleurs, eu la possibilité de visiter deux ateliers de confection produisant pour des enseignes britanniques du e-commerce. Chaque visite a été suivie d'un échange avec le patron de l'usine sous-traitante et l'enseigne cliente qui a accompagné nos visites. Rapports d'interdépendance, concurrence avec les ateliers à l'étranger, absence de contrats sont autant de sujets qui ont pu être débattus avec ces acteurs clés du secteur, offrant au groupe une vision très concrète et tangibles des enjeux en présence.

#### JUIN 2022

En perspective de l'organisation d'un séminaire visant la mise en débat des avancées de la recherche avec des représentant-es des organisations syndicales participantes prévu pour le mois de septembre, le groupe s'est réuni en juin 2022 pour préparer la rencontre collectivement.

#### SEPTEMBRE 2022

En septembre 2022, le groupe a donc organisé un séminaire afin de mettre en débat nos réflexions autour de la solidarité de filière avec des représentant-es des organisations syndicales participantes. Ce séminaire a permis aux délégué-es syndicales de partager leur expérience de la recherche et d'éprouver les pistes de mise en œuvre de la solidarité de filière auprès de leurs collègues, permanents au sein de leurs organisations syndicales.

## OCTOBRE 2022

En octobre 2022, le groupe de recherche est intervenu lors de la rencontre des délégué-es syndicaux de la commission 311 de la CNE, c'est-à-dire, les délégué-es des grandes entreprises de la vente au détail. Une cinquantaine de personnes étaient présentes. Face à leurs homologues délégué-es, les participant-es à la recherche ont eu une première opportunité de présenter les fruits de la recherche, de sensibiliser et sonder leur intérêt pour les questions de solidarité internationale et l'expression de la solidarité de filière.

## DÉCEMBRE 2022

Une dernière rencontre a eu lieu en décembre 2022 au cours de laquelle nous nous sommes mis d'accord sur le contenu du rapport final ainsi que sur les outils à développer afin d'en pérenniser les résultats.



## 2. LA CRISE SANITAIRE: CATASTROPHE SOCIALE À TOUS LES ÉTAGES

La première partie de notre recherche participative vise à éprouver l'hypothèse selon laquelle les travailleurs et travailleuses, de la confection et de la distribution, seraient confrontés à des problèmes systémiques similaires. Cette hypothèse ayant pour objet le rapprochement des vécus en vue de renforcer l'expression de la solidarité. Pour rappel, les interrogations ayant traversé le groupe sont les suivantes :

- Comment la structure de l'industrie de l'habillement affecte-t-elle les droits des travailleurs et travailleuses d'un bout à l'autre de ses filières ?
- Quels sont les points communs de ces mécanismes d'exploitation ?
- Quelle est la stratégie mise en place par les enseignes de la mode pour préserver leurs bénéfices ? Comment affecte-t-elle les travailleurs et travailleuses ?
- Comment la crise sanitaire a-t-elle été utilisée pour détériorer les acquis sociaux ?
- Quelles conséquences aura le développement récent de l'e-commerce, à la faveur de la pandémie, sur les droits des travailleurs et travailleuses ?

Cette analyse est faite à l'aune des conséquences de la pandémie sur les droits des travailleurs et travailleuses. L'industrie de la mode a, en effet, été fortement touchée par la crise du Covid-19. Cette crise a mis en lumière la fragilité des travailleurs et travailleuses de ce secteur et, par-là, les limites d'un business model fondé

sur la flexibilité et la concurrence à outrance, dont les travailleurs et travailleuses de l'ensemble de la filière payent un lourd tribut. En outre, la pandémie et les confinements successifs ont considérablement modifié les pratiques de consommation, faisant la part belle à la vente en ligne, ce qui pose désormais de nouveaux défis qui méritent toute notre attention. À ce titre, la pandémie nous a permis de déterminer un cas d'étude riche d'enseignements quant à la façon dont l'industrie traite ses travailleurs et travailleuses, particulièrement en temps de crise.

La situation sanitaire n'a toutefois pas créé cette précarité, elle l'a exacerbée et dès lors mise davantage en lumière. Dans cette première partie, nous verrons que, si leurs situations sont différentes, notamment car ils et elles vivent et travaillent dans des contextes socio-économiques différents où les systèmes de protection sociale en vigueur sont également fort distincts et inégaux, il existe de nombreux points communs entre les vécus des travailleurs et travailleuses de la confection et de la distribution. Points communs que nous avons recensés, sous le prisme de la crise sanitaire, avec le groupe de notre recherche participative.

Nous commencerons par un bref rappel du fonctionnement de l'industrie de l'habillement et retracerons les grandes lignes des mauvaises conditions auxquelles sont soumis travailleurs et travailleuses d'un bout à l'autre des



filières (A). Une fois ce tableau dressé, nous poursuivrons en montrant comment les entreprises ont réagi face à la crise sanitaire (B). Nous terminerons, enfin, cette

première partie avec une analyse plus détaillée des conséquences de la crise sanitaire sur les droits de ces travailleurs et travailleuses (C).

## A. CHRONIQUE D'UNE CATASTROPHE SOCIALE ANNONCÉE

L'industrie de la mode est marquée par une grande concentration du marché, dans lequel quelques grandes enseignes dictent où sera produite la marchandise, à quel prix et dans quelles conditions, avec pour règle d'or: produire plus, au prix le plus bas. Pour ce faire, elles jouissent d'une grande flexibilité, la production se déplaçant facilement d'une usine à l'autre et d'un État à l'autre. En effet, elles mettent sans cesse en concurrence les fournisseurs et leurs États, à la recherche du moins disant<sup>2</sup>. Les fournisseurs sont soumis à une rude compétition pour offrir les prix les plus attractifs à des entreprises à l'appétit toujours plus vorace. In fine, ce sont les conditions de travail des travailleurs et travailleuses qui servent de variable d'ajustement: salaires de misère, contrats précaires voire inexistant, heures supplémentaires non rémunérées, bâtiments insalubres, sont le lot de la plupart des ouvriers et ouvrières de la confection de vêtements. Ce modèle, qui perdure depuis de nombreuses années, a placé ces hommes et ces femmes dans une grande vulnérabilité. Ils et elles parviennent souvent à peine à subvenir à leurs besoins et ceux de leur famille et sont souvent lourdement endettés<sup>3</sup>, même en période de plein emploi. Cette situation d'extrême précarité les rend très dépendants des conjonctures économiques et peu à même de faire face à des situa-

tions de crise. Il est également important de noter que cette industrie repose principalement sur une main d'œuvre féminine. Ces travailleuses en plus de ces mauvaises conditions de travail, sont confrontées à des violations spécifiques de leurs droits, dont le harcèlement.

«**Les camions partent constamment, tous les produits sont vendus, et il y a beaucoup de travail, mais ils continuent à dire qu'il n'y a pas d'argent. Mon contrat n'est prolongé que tous les 3 mois. Je n'ai aucune sécurité.**» Une travailleuse en Croatie, [Fashion checker](#)

«**Mon travail est épuisant. Chaque jour, je dois faire 18 heures. Beaucoup de travailleurs ne peuvent pas terminer l'objectif de production de l'usine, alors ils sont licenciés.**» Une travailleuse de la confection en Chine, [Fashion checker](#)

«**Nous sommes victimes d'abus verbaux au travail. Il devrait y avoir des superviseurs féminins avec des travailleuses, et nous avons besoin d'un meilleur salaire pour pouvoir nous occuper de nos enfants.**» Une travailleuse de la confection en Inde, [Fashion checker](#)

«**Je vis toujours au jour le jour. Les revenus et les dépenses sont toujours presque égaux. Je réduis mes frais de nourriture pour en-**

**voyer plus d'argent à ma fille et à ma mère. Je n'ai rien à réduire ou à diminuer. Je suis à la limite. Quand mes voisins vont à leur usine, je les regarde. Je ne peux pas arrêter mes larmes. A qui pourrais-je emprunter de l'argent? Je suis orphelin, mon père est décédé quand j'étais nourrisson et mes oncles maternels sont aussi des [travailleurs] journaliers très pauvres.**» Un ouvrier de la confection dans une usine du fournisseur Primark au Bangladesh, [Clean Clothes Campaign](#).

Lors de notre première rencontre avec le groupe de recherche, les travailleurs et travailleuses de la distribution ont tout de suite reconnu des mécanismes similaires dans les constats que nous posons sur la réalité des travailleuses de la confection. Les contrats précaires, la surreprésentation des femmes, les bas salaires et les mauvaises conditions de travail sont aussi légion dans la distribution. En effet, l'attrait de ces entreprises pour le profit et l'injonction à la flexibilité qui en découle s'imisce partout où elle le peut.

Roxane «**La situation est précaire ici. Tout accident de parcours coûte cher. On peut passer de 1400 € et tomber dans de la pauvreté avec un salaire qui chute entre 500 et 600 €: et avec le chômage, ils/elles ne peuvent parfois même pas payer leur loyer.**» (Réunion du 29 novembre 2021)

Saïda «**Précarité différente que dans les pays de production. Mais précarité quand même. Des collègues ont juste assez pour payer un loyer et manger. On te fait faire tout et n'importe quoi.**» (Réunion du 28 février 2022)

La nécessité est toujours à l'origine de leur engagement auprès de ces enseignes. Les enseignes n'embauchent, au départ, qu'à temps partiel, avec des contrats de 18 ou 24h semaine. Les salaires étant très bas, il est souvent difficile de joindre les deux bouts. Or, les marques exigent de la flexibilité de la part de leurs employé-es, ce qui rend impossible le fait de combiner leur activité dans la distribution avec des études ou un autre emploi à temps partiel. Les délégué-es témoignent ainsi d'une sensation d'enchaînement à leur travail et à la précarité qui l'accompagne. «**On est pieds et poings liés**». (Isa, réunion du 31 janvier 2022)

Giuseppina «**On se retrouve toujours avec des salaires plancher. Concrètement certaines avec des salaires bruts de 1290€. Pour les contrats à temps partiel (1/2 temps)-qui est le contrat par lequel tout le monde commence-l'entreprise te demande de la flexibilité, c'est-à-dire d'être disponible toute la semaine. Et donc tu ne peux pas chercher un autre travail. C'est ça la précarité moderne.**» (Réunion du 31 janvier 2022)

Rita «**Le rêve du patron: la variabilité des horaires et les mi-temps qui ont plus d'énergie**» (Réunion du 28 février 2022)

Giuseppina «**Et quand une entreprise se retrouve avec une équipe uniquement composée de CDD avec pas un seul qui sort en CDI, ça pose question. Et ça montre que leur volonté, c'est d'avoir des travailleurs Kleenex ...**» (Réunion du 31 janvier 2022)

<sup>2</sup>Wages and working hours in the textiles, clothing, leather and footwear industries: Issues Paper for discussion at the Global Dialogue Forum on Wages and Working Hours in the Textiles, Clothing, Leather and Footwear Industries, Geneva, 23–25 September 2014, International Labor Office, Sectoral Activities Department, Geneva, ILO, 2014, p. 2.

<sup>3</sup>Scott, Nova and Ineke, Zeldenrust, Who will bail out the workers that make our clothes?, Worker Rights Consortium White Paper, March 2020, p.3.

La situation des travailleurs et travailleuses, de la confection à la distribution, n'est cependant pas tout à fait la même, à commencer par le lien qu'ils et elles entretiennent avec les enseignes de mode qui bénéficient de leurs forces de travail :

Du côté de la distribution, les travailleuses et travailleurs sont, en majorité, des employés, liés contractuellement aux grandes enseignes de la fast fashion, comme H&M ou Zara. Notons cependant que le nombre de contrats intérimaires est relativement important dans le secteur.

Du côté de la confection, en revanche, les travailleuses sont, quant à elles, employées par les entreprises sous-traitantes des dites enseignes. Il n'existe donc aucun lien contractuel entre ces dernières et les géants de l'industrie de la mode. Or, l'absence de lien contractuel entre les travailleuses de la confection et les enseignes de la mode prive ces dernières de précieux leviers d'action contre les entreprises donneuses d'ordre, les enseignes de mode, pourtant souvent responsables de leurs mauvaises conditions de travail.

Dans un tel contexte, où le rapport de force est hautement inégal, les syndicats jouent un rôle primordial de contre-pouvoir. Mais celles et ceux qui luttent pour défendre leurs droits en tant que délégués syndicaux font face à une pression constante de la part de leurs employeurs. Et c'est le cas également dans la vente.

Roxane « **Comme déléguée syndicale au début tu vis un enfer, après tu prends une force de caractère**

**mais la pression est toujours là. Des choses à moitié acquises deviennent acquises après.** » (Réunion du 28 février 2022)

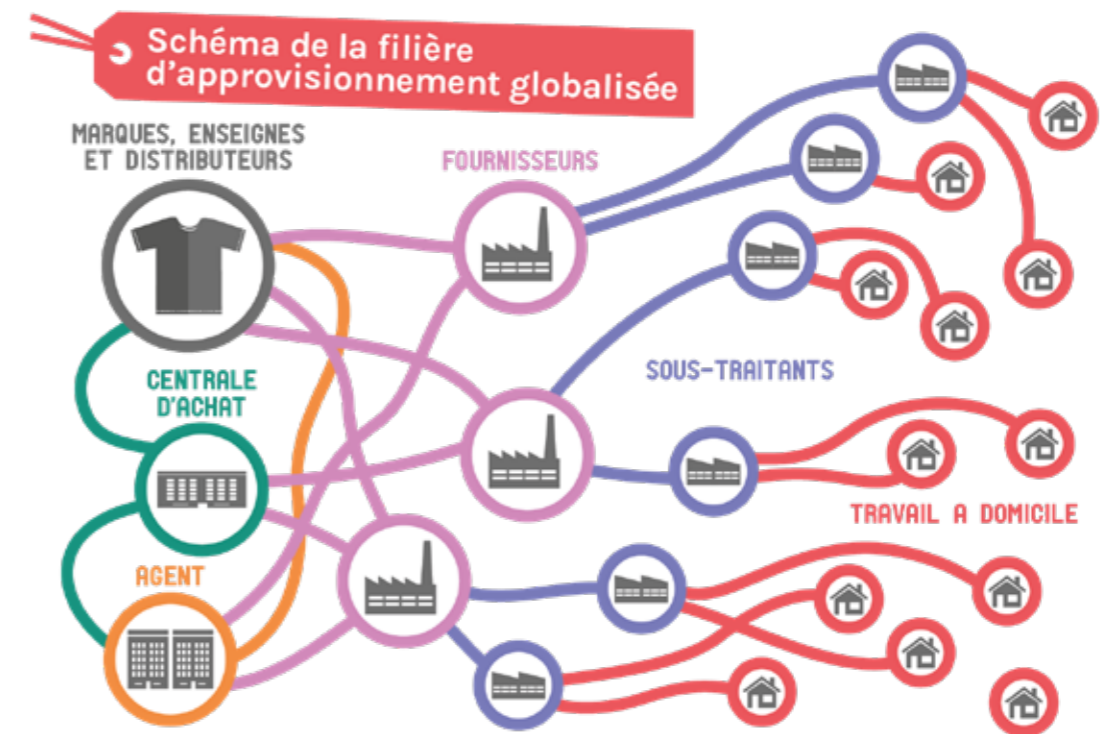
Giuseppina « **Faire partie d'un syndicat, ça t'empêche d'accéder à un autre poste. Si tu veux un temps plein et que tu es déléguée, c'est plus difficile. Tout comme évoluer vers un autre poste pour avoir une augmentation salariale. C'est une logique de pression. À peine différente que dans les pays de production mais l'employeur est le même. Ils font tout pour t'empêcher de devenir représentant des travailleurs. Et en t'éloignant de celui qui peut s'occuper de tes droits, tu vas vers plus de précarité...** » (Réunion du 31 janvier 2022)

Julien « **Être délégué est un choix : tu as une protection mais tu n'as plus d'évolution dans la boîte.** » (Réunion du 28 février 2022)

Dans les pays de production, lorsqu'ils ont la possibilité de se constituer, les syndicats peuvent faire face à une violente répression, d'où la nécessité de pouvoir compter sur une solidarité internationale, lorsque les combats ne peuvent plus, ou plus uniquement, être menés sur place. Toutefois, cette solidarité ne va pas toujours de soi. **L'organisation même des chaînes de valeurs mondialisées, qui se compose de chaînes de sous-traitance interminables et opaques, a pour objet d'éclater ces chaînes de productions et de séparer les travailleurs et travailleuses entre eux. Si tous et toutes travaillent pour une même enseigne, on l'a vu, seuls les employés de la distribution y sont directement liés et ont un accès direct, via les syndicats, aux lieux de décision.**

De nombreux points communs peuvent ainsi être constatés entre ces différents travailleurs et travailleuses, pourtant situés à l'opposé des filières de production et parfois très éloignés géographiquement. Les bas salaires, la flexibilité à outrance et la pression sur les syndicats se retrouve à tous les échelons des filières de la mode. Si les contextes socio-économiques ainsi que l'accès à la protection sociale sont évidemment différents, le système à l'origine de ces mauvaises conditions de travail est le même. Les entreprises qui tirent profit de cette exploitation aussi.

Nous verrons maintenant que la crise sanitaire a exacerbé la précarité des travailleurs et travailleuses. Avant d'entrer dans cette analyse, il nous semblait toutefois important de revenir sur la façon dont les entreprises ont réagi lors de la crise sanitaire.



## B. DES (PAS SI) PETITES ENTREPRISES QUI NE CONNAISSENT PAS LA CRISE

Afin de bien comprendre les stratégies mises en place par les entreprises pour sauvegarder leur santé économique, il convient de distinguer les différentes phases de la crise. Nous en avons identifié deux : le début de la pandémie et les premières mesures de confinement (1), suivie de l'adaptation des entreprises et de la réouverture progressive de l'économie (2).

### 1) C'est la crise

Dès le début de la pandémie, la production de vêtements a été mise à mal. Tout d'abord c'est la matière première en provenance de Chine, dont l'industrie est très dépendante, qui a commencé à manquer. Ensuite, poussés par la pandémie qui se propageait au-delà du territoire chinois, les États producteurs ont adopté des mesures de confinements et ce sont les usines qui ont dû suspendre leurs activités<sup>4</sup>. Quelques semaines plus tard, c'était au tour des États européens de prendre des mesures destinées à endiguer la propagation du virus. La décision était prise : les magasins dits non-essentiels, dont les boutiques de vêtements, fermeraient leurs portes. Toutes ces mesures ont évidemment eu un coût économique considérable.

Pourtant, il nous a assez rapidement sauté aux yeux que les marques, elles, avaient pour la plupart, réussi à se maintenir à flot. La recette miracle de cette réussite économique au milieu du marasme ambiant ? Flexibilité, adaptabilité et... irresponsabilité.

Très vite, les enseignes ont ainsi annulé leurs commandes – parfois déjà produites – auprès de leurs fournisseurs. Ceux-ci, à cours de liquidité, ont licencié massivement les travailleurs et travailleuses, souvent sans aucune forme de dédommagement. En effet, le court terme règne en maître dans le secteur de l'habillement. Tout d'abord, rappelons-le, parce que les enseignes recourent à des pratiques d'achats agressives à la recherche constante du coût le plus faible. Les marques de la fast fashion changent donc constamment de fournisseurs et ceux-ci travaillent souvent à bâtons rompus. Dans un secteur où la loi du moins disant l'emporte et où la concurrence entre sous-traitants est rude, ces fournisseurs manquent souvent de moyens pour penser leur industrie sur le long terme : tant au niveau de la sécurisation des bâtiments que de l'assurance des revenus de leurs travailleurs et travailleuses.

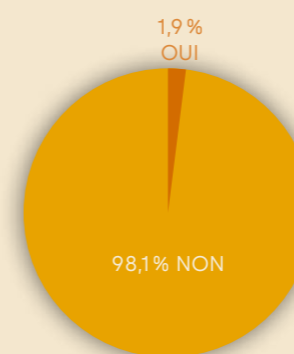
Un travailleur de l'habillement dans une usine qui produit pour Primark au Bangladesh : **« Dès la première semaine de mars [2020], notre responsable de ligne a déclaré : la situation n'est pas bonne en Chine, la société ne peut plus importer de matières premières, les acheteurs ne sont plus intéressés à commander et veulent même annuler les commandes que nous avons déjà faites. Dès ce moment-là, nous avons eu peur. Le 25 mars, après le déjeuner, la direction de l'usine m'a appelé au bureau administratif avec 10 autres opérateurs de la section de découpe. Quand j'ai vu les liasses d'argent sur la table, j'ai compris que nous allions être licenciés. »**

<sup>4</sup>Alysha Khambay, Garment workers across Asia face widespread labour rights violations linked to Covid-19, Business & Human Rights Resource Centre, 18 September 2020, <https://www.business-humanrights.org/en/blog/garment-workers-across-asia-face-widespread-labour-rights-violations-linked-to-covid-19/>.

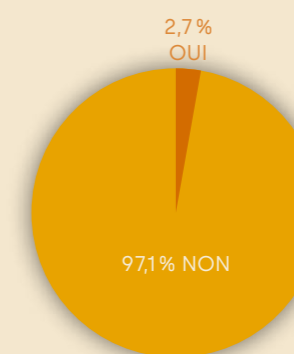
Kumar, travailleur de l'usine ECC Il en Inde : **« Ils ne nous ont même pas donné de préavis. Ils nous ont dit qu'ils avaient cessé de recevoir des commandes de H&M. »** via VICE News

En annulant leurs commandes, les enseignes ont ainsi fait peser le poids de la crise sur les frères épaulés des travailleurs et travailleuses de la confection. Sans prendre aucune responsabilité quant à leur avenir. Elles se sont, en quelque sorte, volatilisées.

**Comme le montrent les résultats d'une enquête menée au Bangladesh en mars 2020, les enseignes de mode, acheteuses des entreprises sous-traitantes ne sont quasiment pas venues en aide à leurs fournisseurs<sup>5</sup>, et donc aux travailleuses.**



Lorsqu'il leur a été demandé si les acheteurs acceptaient d'aider les fournisseurs à couvrir le coût des licenciements de travailleurs suite à l'annulation de commandes en cours de traitement, 98,1% des fournisseurs ont indiqué qu'aucun soutien n'a été fourni.



Lorsqu'il leur a été demandé si les acheteurs acceptaient d'aider les fournisseurs à payer les indemnités de licenciement lorsque des travailleurs sont licenciés à la suite d'une commande en cours de traitement, 97,3% des fournisseurs ont répondu que les acheteurs ne fournissaient aucun soutien de ce type.

Ces marques bénéficient pourtant de la force de travail de ces femmes et de ces hommes. Surtout, la vulnérabilité des travailleurs et travailleuses face à cette crise est aussi le résultat d'années de salaires de misères, à l'origine desquels se trouve les pratiques d'achats des enseignes.

Khalid Mahmood, directeur de la Labour Education Foundation, du

Pakistan **« Les marques et les détaillants doivent agir rapidement pour s'assurer que les travailleurs qui ont permis leurs profits reçoivent les salaires qui leur sont dûs. Les marques étant responsables des inégalités structurelles dans les chaînes d'approvisionnement qui ont laissé les travailleurs de l'habillement dans la misère, chaque marque doit s'engager publiquement à assumer la res-**

<sup>5</sup>Mark Anner, 'Abandoned? The Impact of Covid-19 op. cit., p.6.

**responsabilité des salaires des travailleurs. Les marques devraient ensuite travailler ensemble pour créer des fonds et contracter des prêts si nécessaire pour couvrir les salaires des travailleurs.**», via [Op-ed for Reuters](#).

Du côté de la distribution, c'est la mise au chômage économique de l'ensemble de leurs travailleurs et travailleuses qui a permis aux enseignes de limiter leurs dépenses.

Saïda «**H&M a payé la semaine du premier lock down puis l'entre-**

**prise a mis tout le monde au chômage économique.**» (Réunion du 31 janvier 2022)

Nilgun «**Chez C&A, tout le monde a été mis au chômage économique, du jour au lendemain.**» (Réunion du 31 janvier 2022)

Le chômage économique a permis aux enseignes de protéger leurs avoirs tout en s'offrant un nouveau terrain de jeu pour la consommation de masse : les ventes en ligne.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Mark Anner, 'Abandoned? The Impact of Covid-19 op. cit., p.6. Voir notamment : Thomas Mangin, Développement de l'activité en ligne et bon résultat, l'action Nike bondit de 12% en bourse, La Libre, 23 septembre 2020; <https://www.lalibre.be/economie/placements/2020/09/23/developpement-de-lactivite-en-ligne-et-bons-resultats-laction-nike-bondit-de-12-en-bourse-PER3UCXMURFKZIW5MSYVMCYKDY/>

## 2) Mais peut-on s'en sortir ?

Après la première phase de confinement mondial, l'activité économique a pu reprendre petit à petit, d'abord du côté de la production. Les marques ont en effet su «s'adapter», notamment grâce à l'accélération de l'e-commerce. Le commerce en ligne et les entreprises de plateforme, tous secteurs confondus, ont en effet vu leur chiffre d'affaires augmenter de près de 50% entre 2019 et 2020<sup>7</sup>.

H&M «**Nous avons bien fini l'année, avec des ventes de retour au même niveau qu'avant la pandémie et la meilleure rentabilité depuis plusieurs années.**», via [fashionnetwork.com](https://www.fashionnetwork.com)

Nike «**Le passage accéléré des consommateurs vers le numérique est là pour rester.**» «**Le numérique alimente la façon dont nous créons l'avenir du commerce de détail.**»

«**La stratégie de transformation numérique de Nike n'est pas facilement reproductible.**» «**En termes simples, l'échelle compte, et Nike est en tête.**» via [cnn.com](https://www.cnn.com)

Cette bonne santé économique n'a cependant pas bénéficié aux travailleurs et travailleuses, et c'est un euphémisme. La précarisation généralisée des travailleurs et travailleuses de la confection, ont permis aux fournisseurs des marques – qui ont subi d'importantes pertes suite à l'annulation des commandes – d'imposer des salaires encore plus bas que d'ordinaire.

Jemirah, opératrice et responsable syndicale chez Victory Ching Luh en Indonésie: «**Nike, nous, avec nos mains, fabriquons vos chaussures. Nous les fabriquons comme vous l'avez demandé. Nous vous avons fait faire des bénéfices. D'énormes profits. Pourquoi restez-vous silencieux quand votre fournisseur réduit notre salaire? Vous devez prendre vos responsabilités. En cas de pandémie, vous devriez être les premiers à nous accorder plus d'attention. Vous devriez être responsable de la conduite de vos fournisseurs. Les travailleurs sont des ressources. À quoi servent les matériaux si personne ne les transforme en quelque chose? À quoi servent les machines s'il n'y a personne pour les faire fonctionner?**», via [Clean Clothes Campaign](https://www.cleanclothescampaign.org/).

<sup>7</sup>FGTB, «La misère derrière un clic de souris»: [https://www.btb-abvv.be/images/WegvervoerEnLogistiek/eigenrijders/Zwartboek\\_Pakjesdiensten\\_2021\\_FR.pdf](https://www.btb-abvv.be/images/WegvervoerEnLogistiek/eigenrijders/Zwartboek_Pakjesdiensten_2021_FR.pdf).



### C. DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES AU BORD DE LA CRISE DE NERFS

D'un bout à l'autre de la filière du vêtement, la crise sanitaire et le mépris des enseignes vis-à-vis de leurs travailleurs et travailleuses ont eu des conséquences catastrophiques. Dans les pays producteurs, ce sont des millions de personnes qui ont perdu leur emploi et leur revenu, ce, pratiquement du jour au lendemain. Lorsqu'ils et elles ont pu continuer à travailler, cela s'est fait au détriment de leur santé et du respect des mesures sanitaires. Les sous-traitants des marques en ont, en outre, profité pour s'attaquer aux représentants des travailleurs et travailleuses. Enfin, l'accélération de l'e-commerce, qui transforme l'industrie, n'augure rien de bon pour leurs droits, déjà largement bafoués dans une industrie toujours plus gourmande.

Le groupe de recherche s'est fortement identifié à ces enjeux. Il a en effet fait état des importantes pertes de salaires en raison de la mise au chômage économique des travailleurs et travailleuses et des nombreux contrats qui n'ont pas été renouvelés. Leur santé et leur sécurité n'ont, par ailleurs, pas toujours été garanties au moment de la reprise de la vie économique. La reprise du travail au moment de l'allègement des mesures de confinement leur a ainsi causé beaucoup d'inquiétudes pour leur santé, les mesures sanitaires n'étant que rarement respectées. En tant que délégué-e syndical-e, ils ont également subi énormément de pression. Enfin, leurs conditions de travail, d'ordinaire déjà difficiles, se sont détériorées à la faveur du développement de l'e-commerce.

Aussi, nous avons décidé d'aborder les parallèles entre les conditions de travail de ces travailleurs et travailleuses à partir de quatre points qui étaient particulièrement frappant de ressemblance: la perte de salaire et les licenciements massifs (1), la mise en danger de la santé des travailleurs et travailleuses (2), la pandémie comme excuse pour casser les syndicalistes (3) et, enfin, l'accélération de l'e-commerce et la précarisation de leurs conditions de travail (4).

#### 1) Salaire où es-tu ?

On l'a vu, dès le début de la pandémie, les grandes marques de la mode ont pris la poudre d'escampette, abandonnant sur la route les travailleurs et travailleuses de leurs filières.

Amirul Haque Amin Président de la Fédération nationale des travailleurs de l'habillement au Bangladesh: «**Le groupe WINDY, fournisseur de H&M et de Zara, a bafoué les droits de 3000 travailleurs de l'habillement en fermant illégalement des usines et en procédant à des licenciements pendant la crise [Covid-19]. Ils n'ont même pas payé les indemnités légales. Ces 3000 travailleurs sont maintenant sans emploi, ils auront du mal à trouver un nouvel emploi et sont confrontés à la faim.**», via [Clean Clothes Campaign](#)

Sous nos latitudes, c'est le chômage économique qui a été privilégié par les enseignes, sous l'égide des États, et ce, non sans conséquences.



Juin 2020, aide alimentaire organisée par le syndicat bangladais NGWF en soutien aux travailleur·euses de l'habillement privés de salaire en période de crise sanitaire.

Saïda «**L'entreprise travaille toujours dans le court terme. H&M a mis tout le monde en chômage économique. Et le redémarrage a été progressif. Ils ont utilisé du chômage économique de façon tournante, jours non assimilés. Beaucoup de CDD n'ont pas été prolongés. La loi autorise une période maximale de 2 ans en CDD. L'entreprise y a trouvé son avantage.**» (Réunion du 31 janvier 2022)

Les travailleurs et travailleuses de la confection étant déjà embourbés dans un endettement chronique, en raison des faibles salaires ne leur permettant pas de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille, ces licenciements couplés

à la perte de revenus ont eu des conséquences dramatiques.

Travailleur au Myanmar dans une usine produisant pour Primark et Zara «**Comme c'est la période du Covid-19, les prix de tous les biens ont augmenté, alors c'est vraiment difficile pour nous de survivre. J'ai reçu 240.000 MMK (105€) avant le Covid-19. Mais depuis que le Covid-19 a commencé à entrer dans le pays, je n'ai qu'un peu plus de 100.000 MMK (44€). J'ai mis en gage les boucles d'oreilles de ma femme. Si la situation s'aggrave, je les reprendrai et les vendrai pour obtenir plus d'argent que le montant de la mise en gage.**», via [Clean Clothes Campaign](#).

Ces mesures ont également eu des impacts spécifiques sur les femmes. Une étude a ainsi montré qu'au Myanmar, de nombreuses travailleuses de la confection, désormais privées de revenus, ont été contraintes de recourir à la prostitution pour pouvoir subvenir à leurs besoins et ceux de leurs familles<sup>8</sup>.

Si le droit au chômage auquel ont pu prétendre les travailleurs et travailleuses de la distribution peut, de prime abord, sembler remplir son rôle de filet de protection, dans la pratique, nombre sont celles et ceux qui ont rencontré d'importantes difficultés financières.

Roxane «**Étant donné que ces travailleurs et travailleuses ont déjà au départ des salaires très faibles, le chômage économique, qui se limite à 60% de ton salaire, les a laissés avec tout juste de quoi payer leur loyer.**» (Réunion du 28 février 2022)

Rita «**Et les heures supplémentaires que tu prestes ne comptent pas pour le calcul de ton chômage. Imaginons que tu aies un contrat de travail de 20h semaine, mais que tu en prestes généralement 30, avec tes heures sup', ton salaire réel sera supérieur au salaire fixé sur ton contrat. Mais pour le calcul du chômage, seul le contrat compte.**» (Réunion du 28 février 2022)

Nilgun «**Chez C&A, la plupart des personnes touchaient 550€ par mois au chômage économique. Ce n'est pas possible de vivre avec ça.**» (Réunion du 31 janvier 2022)

Ces travailleurs et travailleuses sont aussi souvent la seule source de revenus pour leur famille. La

crise a donc fait peser un poids immense sur leurs épaules.

Sobha, opérateur de sécurité à l'usine ECC II en Inde: «**Nous sommes en train de perdre nos espoirs. Je ne dépends que de ce travail. Ma famille (fonctionne) grâce à mes revenus. Depuis avril, je ne reçois plus que la moitié de mon salaire, c'est tellement difficile**», via [Eco Age](#).

**Forcé d'emprunter de l'argent, sans garantie de retrouver un emploi, ils et elles sont près de 75% à avoir fait état de leur difficulté à se nourrir et à nourrir leur famille dans les filières de confection des États producteurs<sup>9</sup>.**

Lakshamma opératrice de couture à l'usine l'ECC II en Inde: «**Nous vivons sur de l'argent emprunté. Nous n'avons pas pu trouver d'autres emplois à cause de la pandémie de coronavirus. Nous devons emprunter de l'argent pour payer notre loyer et nourrir nos enfants.**», via [The News Minute](#).

Aida, ouvrière du secteur de l'habillement en Éthiopie: «**J'ai peur de perdre mon emploi à cause de la crise et d'être expulsée de ma maison lorsque je n'ai pas les moyens de payer mon loyer. Les jours où je saute des repas sont devenus plus fréquents. J'avais l'habitude de manger des légumes mais maintenant je ne consomme généralement que des repas à base de farine de maïs.**» via [Clean Clothes Campaign](#).

Tamru, ouvrière de la confection en Éthiopie pour un fournisseur de The Children's Place «**Je ne peux pas manger quand j'en ai envie. Je saute parfois le dîner. Je marche**

**de la maison au travail tous les jours parce que l'usine a cessé de fournir un service de transport et je ne peux pas me permettre de payer un bus. Mon travail est si épuisant, je ne m'assieds jamais, et le salaire est très faible pour couvrir mes dépenses**», via [The Guardian](#).

Julien «**Ici aussi, on a dû s'organiser. Les gens ne s'en sortaient pas.**» «**Le chômage temporaire pendant la crise sanitaire a été terrible parce qu'il est calculé en fonction de ton contrat écrit. Parce qu'au final, en réalité, ce n'était pas 70% de son salaire habituel qu'ils/elles touchaient mais entre 50% et 60%. Concrètement, en moyenne le chômage était de 600€ en pandémie, sinon le salaire de référence tourne autour de 1200€.**» (Réunion du 28 février 2022)

Roxane «**J'ai reçu des appels me disant: «Le chômage m'a versé mon loyer, qu'est-ce que je fais maintenant?». Chaque personne a une réalité différente. Les mi-temps au chômage, c'est terrible! En fait ils/elles ne se considéraient pas comme mi-temps car elles travaillent plus. Or sur papier, elles le sont et quand il y a chômage, ils/elles le sentent...!**» (Réunion du 28 février 2022)

Saïda «**En dehors du magasin, il y a eu une solidarité entre nous avec des colis de nourriture réalisés par et pour les employés d'H&M. C'était alimentaire. «Vous avez bien entendu, des colis alimentaires pour des gens qui travaillent pour une enseigne qui «brillent au-dessus de Manhattan!». Parce que le salaire est toujours minimal.**» (Réunion du 31 janvier 2022)

Et une fois que le travail a pu reprendre, les fournisseurs et les enseignes ont voulu rentabiliser leurs pertes. À nouveau, ce sont les travailleurs et travailleuses qui ont payé l'addition.

Jemirah, opératrice et responsable syndicale à l'usine Victory Ching Luh en Indonésie: «**Avant la pandémie, tout était normal. Les salaires et les heures supplémentaires étaient payés intégralement. Mais ensuite, la direction a commencé à dire que les commandes avaient diminué, qu'il n'y avait pas de revenus. Nous ne l'avons pas cru, alors nous avons demandé à la direction de ( nous ) donner des preuves, de montrer des preuves.**» (...) «**La direction ne nous a pas consultés au sujet du licenciement, elle a simplement réuni tous les syndicats et nous a dit qu'elle devait réduire le nombre de travailleurs. En juin, la direction nous a dit que, pour éviter d'autres licenciements, elle allait réduire les jours de travail pendant trois mois et appliquer le principe «pas de travail, pas de salaire».**», via [Clean Clothes Campaign](#).

Nilgun «**Chez C&A, ils ont rentabilisé leurs pertes en utilisant moins de personnel, en proposant moins de promos, en revenant à un prix plein voire à une augmentation des prix. Cette année les soldes ont ainsi été totalement différentes.**» (Réunion du 31 janvier 2022)

Isa «**On nous prétexte du Covid pour enclencher de nouvelles adaptations. Les acquis sont par terre. Le minimum légal régresse. On devient de plus en plus productif mais...**» (Réunion du 29 novembre 2021)

<sup>8</sup><https://www.theguardian.com/global-development/2020/oct/22/i-have-to-do-this-myanmar-garment-workers-forced-into-sex-work-by-covid>

<sup>9</sup>Penelope Kyritsis, Genevieve LeBaron, and Scott Nova, Hunger in the Apparel Supply Chain: Survey findings on workers' access to nutrition during Covid-19, Worker Rights Consortium, 2020, p. 2.

Nilgun «Avec la pandémie dû au Covid, 27 personnes sur 65 n'ont pas été reconduites. Comme il ne s'agit pas de licenciements mais de non-prolongation de contrats à durée déterminée ou intérimaires, les syndicats ne peuvent rien faire. Il reste ainsi 32 personnes sur lesquelles pèse évidemment plus de charge de travail ce qui a entraîné 6 burn-out.» (Réunion du 29 novembre 2021)

Isa «Et ça tue le rapport de force. Les travailleurs et travailleuses sont épuisé-es, stressé-es.» (Réunion du 31 janvier 2022)

Giuseppina «Quel rapport de force te reste-t-il? Les travailleuses se sont endettées. Donc enclines à accepter n'importe quoi. C'est de là qu'ils tirent leurs profits. Payer moins les travailleurs pour compenser ce qu'ils ont perdu par ailleurs.» (Réunion du 31 janvier 2022)



## 2) Le travail c'est la santé?

La réouverture des usines et des boutiques ne s'est pas non plus faite sans son lot de difficultés. Du côté de la production, les mesures sanitaires n'ont que rarement été respectées. En témoigne le fait qu'à Leicester, centre névralgique de la production britannique – où les conditions de travail y sont alarmantes – le taux d'infection au Covid-19 a littéralement explosé<sup>10</sup>. Épuisé-es par des mois de pertes de salaires, et en plein marasme économique, les travailleurs et travailleuses n'ont eu d'autres choix que de reprendre le travail, malgré les risques pour leur santé.

«On a dit aux travailleurs de venir au travail – même lorsqu'ils présentaient les symptômes du COVID-19, sinon ils perdaient leur emploi.» via [Labour Behind the Label](#)

À l'autre bout, au moment de la réouverture des magasins, les travailleurs et travailleuses de la distribution se sont retrouvés face à un choix cornélien.

Julien «Les gens étaient dans l'impasse. Il fallait reprendre le travail et, en même temps, les mesures sanitaires n'étaient pas toujours bien implémentées.» (Réunion du 31 janvier 2022)

Roxane «Les gens sortaient de confinement, ils avaient le droit de se rendre en magasin, mais uniquement par deux. Ils avaient besoin de se rencontrer.» (Réunion du 28 février 2022)

Isa «Puisque tout était fermé, les clients sont venus en masse dans les grandes surfaces d'alimentation pour se changer les idées. Les travailleurs ont été les oubliés du Covid. Au début, ils/elles ont travaillé sans protection.» (Réunion du 29 novembre 2021)

Nilgun «Les gens ne respectaient pas les mesures sanitaires. Ils venaient faire un tour en magasin pour se voir en famille. Et c'était très compliqué pour nous. On devait jouer au gendarme. Cela a été très lourd à suivre. Parce qu'en plus de gérer le magasin, il a fallu gérer l'anxiété des clientes. «Soyez content d'avoir un travail» martelait la direction...» (Réunion du 29 novembre 2021)

Giuseppina «Chez H&M, ils ont traité les boutiques différemment en fonction de leur chiffre d'affaires. Dans les magasins les plus importants, ils ont placé des plexis store devant les caisses, ont fait en sorte que les travailleurs et travailleuses soient plus protégés. Dans les boutiques moins importantes, ils ont placé des plexis amovibles, qui protègent moins.» (Réunion du 31 janvier 2022)

Isa «Cette situation a entraîné des burn-out. Les travailleuses étaient à bout.» (Réunion du 31 janvier 2022)

<sup>10</sup><https://www.thesun.co.uk/news/12115588/leicester-lockdown-set-to-be-extended-coronavirus/>

### 3) Casser du syndicat

Dans un tel contexte, on imagine sans peine l'importance primordiale d'un syndicat pour défendre les travailleurs et travailleuses. Seulement, la pandémie a rendu le travail syndical très difficile et a parfois servi de prétexte pour entraver le travail syndical, notamment par des licenciements ciblés, particulièrement dans les pays producteurs.

Padma, leader syndical et travailleuse à l'usine ECC II en Inde: «**Je transpire ici depuis 10 ans pour 348 roupies (4,60\$) par jour. Ils voulaient se débarrasser du syndicat depuis longtemps, et maintenant ils se servent du Covid-19 comme excuse.**», via [Thomson Reuters Foundation](#).

Jayaram, KR du Syndicat des travailleurs de l'habillement et du textile (GATWU) en Inde: «**Deux responsables de l'usine se sont présentés à la résidence d'un travailleur à Pandavapura pour le contraindre à démissionner, en disant que l'usine ne rouvrira pas. Ils avaient des listes de coordonnées d'autres travailleurs [syndiqués] qui se trouvaient dans l'unité.**», via [The News Minute](#).

Dans la distribution, en Belgique, les travailleurs et travailleuses délégués syndicaux n'ont pas été épargnés durant la crise. Ils ont dû faire face à la détresse de leurs collègues, tout en voyant leur façon de travailler transformée par les mesures de lock down et l'impossibilité de se rencontrer en chair et en os.

<sup>11</sup>Business & Human Rights Resource Centre, "Union busting and unfair dismissals: Garment workers during COVID-19", August 2020.

<sup>12</sup>Business & Human Rights Resource Centre, "Wage Theft and Pandemic Profits: The right to living wage for garment workers", March 2021.

<sup>13</sup>[https://media.businesshumanrights.org/media/documents/files/200805\\_Union\\_busting\\_unfair\\_dismissals\\_garment\\_workers\\_during\\_COVID19.pdf](https://media.businesshumanrights.org/media/documents/files/200805_Union_busting_unfair_dismissals_garment_workers_during_COVID19.pdf), p. 5.

Roxane «**On ne pouvait plus se rencontrer en personne. Cela rend le travail syndical très difficile.**» (Réunion du 28 février 2022)

Julien «**Sans compter que les problèmes rencontrés par les travailleurs et travailleuses étaient nombreux.**» (Réunion du 28 février 2022)

Saïda «**Les 3 premiers mois de la pandémie ont été très durs. À ce moment-là, en tant que déléguée syndicale, tout le monde venait vers toi non-stop. Donc tu étais déléguée de 8h à 23h. On n'arrivait pas à tout gérer, c'était aussi nouveau pour nous. Et on devait gérer l'anxiété des collègues qui se demandaient comment ils allaient faire pour payer leurs factures. C'est la question des personnes qui travaillent en précarité: comment je vais m'en sortir avec 600€...!**» (Réunion du 31 janvier 2022)

D'un bout à l'autre des filières de l'habillement, les syndicats ont subi de fortes pressions. Leurs moyens de lutte et de résistance ont été soumis à rude épreuve.

Dans les pays producteurs, la crise a servi de prétexte à la dérégulation du marché du travail et à des attaques en règles contre la liberté syndicale<sup>11</sup>. Il a également été montré que les travailleurs et travailleuses syndiqués ont été les premiers à être licenciés<sup>12</sup>. C'est notamment le cas au Cambodge. Au Bangladesh, la fédération industrielle des travailleuses de l'habillement (BGWIF) déplorait une répression syndicale dans un tiers des usines où elle est présente<sup>13</sup>.



Dans la vente en Belgique, si la répression syndicale n'est pas de la même envergure, le travail de déléguée a été rendu très difficile pendant la pandémie. Les déléguées étaient constamment sollicitées par leurs collègues qui se sont trouvés dans une situation de détresse financière du jour au lendemain. La multiplication des demandes combinée à l'interdiction de se réunir a considérablement affaibli leur capacité d'organisation et de lutte.

Roxane «**L'accès aux mobilisations (actions, grèves, ...) a été réduit. Les missions syndicales ont été rendues plus difficiles en raison des mesures de lock down. Il a fallu s'organiser différemment, travailler à distance. On l'a vécu comme une attaque sur nos fonctionnements. Ce n'était, par**

**exemple, pas possible de faire des visites de magasin pour voir si les mesures étaient respectées.**» (Réunion du 28 février 2022)

Saïda «**Et l'anxiété des travailleurs pour leur vie (logement, nourriture, ...) affaiblit la syndicalisation. On assiste à un détricotage des acquis.**» (Réunion du 29 novembre 2021)

Isa «**Avant il y avait plus de rapport de force. Il y a de moins en moins de pouvoir d'achat. Nous avons moins de rapport de force avec les directions. C'est une difficulté croissante.**» (Réunion du 29 novembre 2021)



**Au cours de la recherche participative, deux rencontres avec des syndicats de pays production ont été organisées.**

- En mars 2022, le groupe a rencontré Emelia Yanti Siahaan, Secrétaire générale du syndicat indonésien GSBI.
- En avril 2022, le groupe a rencontré Aca Vragolovic, Mario Iveković, et Tomislav Kis de l'organisation syndicale croate Novi Sindikat.

Les deux organisations syndicales organisent des travailleuses et travailleurs de la confection de vêtements dans des contextes nationaux spécifiques en termes de conditions de travail et de réalités syndicales. Elles sont également membres du réseau international de la Clean Clothes Campaign.

Ces deux rencontres ont permis au groupe d'échanger sur la réalité des travailleuses de la confection et du travail syndical. Elles ont permis de faire émerger des points communs qui unissent délégués syndicaux de la distribution aux syndicats actifs dans les pays producteurs. Nous avons également identifié une série de leviers d'action propres à soutenir les luttes ayant lieu dans les pays producteurs.

#### Identifier des points communs

- La peur est un élément qui revient de manière constante et auquel tous et toutes doivent faire face dans leur travail syndical.
- La remise en question permanente des acquis sociaux touche les syndicalistes quels que soient leurs terrains de lutte.
- Préserver les acquis relève donc de la lutte constante. En Indonésie, l'exemple de la loi Omnibus<sup>14</sup> est partagé: «Une réforme du travail faite sur mesure pour plaire aux investisseurs au mépris des droits des travailleurs».
- L'instrumentalisation des lois, avec notamment l'exemple de Levi's qui, en Belgique, possède des structures de moins de 50 travailleurs afin d'éviter l'obligation d'organiser des élections sociales. Le cas des enseignes franchisées renvoie également aux possibles instrumentalisation du cadre. En Croatie, un exemple d'accusations abusives de malversation illustre l'instrumentalisation du cadre légal au détriment des travailleuses.<sup>15</sup>
- Le détricotage des acquis par le recours important aux CDD et au travail étudiant.
- Il est plus difficile de mobiliser les travailleurs et travailleuses aujourd'hui, notamment en raison de la précarisation qui découle de la crise sanitaire.

<sup>14</sup><https://www.ituc-csi.org/loi-omnibus-menace-travail-decent-en-indonesie?lang=en>, 2020

<sup>15</sup>Le cas d'une entreprise qui a licencié des délégués avec comme prétexte des malversations. Ils n'avaient rien commis d'illégal, la Cour a reconnu qu'il n'y avait pas eu malversation. Les travailleuses ont pu être réintégrées. Ils ont gagné au niveau du droit mais ont perdu au niveau de leur santé vu la longueur de la procédure qui a duré 20 ans...

#### Identifier des leviers d'action

- Rappeler qu'améliorer les conditions de travail là-bas, c'est protéger nos acquis sociaux, ici.
- En agissant à travers les entreprises qui sont communes.
- Dans le cas de Novi Sindikat, il y a un vrai intérêt à tirer profit du cadre européen et notamment du Conseil d'entreprise européen des enseignes qui est un lieu privilégié pour exprimer sa solidarité.
- L'importance de visibiliser les délégués de terrain (s'il en existe), est soulignée par tous et toutes.
- Il est primordial de faire circuler l'information et de continuer à obtenir des informations: que la solidarité s'organise.
- Les limites de la capacité d'agir en solidarité tiennent également au contexte national des travailleurs et travailleuses que l'on souhaite soutenir.



Novembre 2022, des travailleuses de l'usine Orjava, qui produisaient pour l'enseigne allemande Olymp en Croatie se mobilisent lors d'une action soutenue par le syndicat Novi Sindikat après avoir été licenciées sans indemnités en pleine pandémie.



Octobre 2022, des travailleuses syndicalistes de la filière d'adidas en Indonésie se mobilisent lors d'une action de rue dans le cadre de la campagne «Pay Your Workers» soutenue par le syndicat GSBI

#### 4) L'envol de l'e-commerce : consommer à tout prix ?

Un des moyens utilisés par les entreprises pour préserver leurs bénéfices, on l'a mentionné plus tôt, a été d'accélérer la digitalisation par le transfert d'une partie de leur marché en ligne.

Saïda «**La pandémie a accéléré la digitalisation des entreprises traditionnelles. Des entreprises de e-commerce comme Boohoo mettent une énorme pression sur des Zara et des H&M pour leur transition numérique.**» (Réunion du 31 janvier 2022)

Si du côté de la confection, il est encore difficile d'identifier l'impact du basculement des enseignes traditionnelles vers l'e-commerce, on peut toutefois émettre l'hypothèse que cette transition risque de détériorer leurs conditions de travail. Les conséquences pour les travailleurs et travailleuses de la confection liée à l'envol de l'e-commerce ont, en effet, été documentées dans un rapport sur l'entreprise SHEIN<sup>16</sup> ainsi que dans un rapport sur l'entreprise Boohoo<sup>17</sup>, deux enseignes spécialisées dans le commerce digital de vêtements. Celles-ci ont connu un succès phénoménal durant la crise sanitaire, leur business model étant parfaitement adapté aux confinements. L'enseigne chinoise d'e-commerce SHEIN a ainsi doublé son chiffre d'affaire

en 2021 pour atteindre plus de 20 milliards de dollars<sup>18</sup>. Quant à l'enseigne britannique Boohoo, celle-ci a vu ses actions augmenter de 22% durant le premier confinement, grâce à l'augmentation des achats en ligne<sup>19</sup>.

Or, les deux rapports témoignent de conditions de travail particulièrement précaires: non-respect des normes de sécurité dans les bâtiments, absence de contrat de travail, salaires de 3£ de l'heure dans les filières de Boohoo, une moyenne de plus de 75h de travail par semaine et un seul jour de congé par mois dans les filières de SHEIN, etc. En outre, ces enseignes ont des filières d'approvisionnement particulièrement opaques, et sont souvent présentes uniquement en ligne. Et qui dit absence de magasins physiques, dit également absence de travailleurs et travailleuses de la distribution. L'absence de ces dernières rend, évidemment, toute solidarité et relais des luttes dans les pays consommateurs beaucoup plus difficile. Ces transformations évoquent par ailleurs l'émergence d'enjeux de taille dans les secteurs de la logistique et de la livraison.<sup>20</sup>

Si on ne peut affirmer que le basculement des enseignes dites «classiques» vers l'e-commerce a directement entraîné une aggravation des conditions de travail des travailleuses de la confection, on sait que les enseignes précé-

<sup>16</sup>Timo Kollbrunner, Trimer pour SHEIN : aux sources de la mode jetable de la génération TikTok, Public Eye-Le magazine, n°32, novembre 2021, disponible sur: <https://stories.publiceye.ch/fr/shein/>.

<sup>17</sup>Labour Behind the Label, Boohoo & covid-19: the people behind the profits, Juin 2020, p.4, <https://labourbehindthelabel.org/report-boohoo-covid-19-the-people-behind-the-profit/>.

<sup>18</sup>Cédric Leterme, Enquête sur Shein, l'autre fleuron chinois du e-commerce présent à Liège, GRESEA, 15 novembre 2021, disponible sur: <https://www.mirador-multinationales.be/textes/entreprises/article/enquete-sur-shein-l-autre-fleuron-chinois-du-e-commerce-present-a-liege>

<sup>19</sup>Labour Behind the Label, Boohoo & covid-19: the people behind the profits, Juin 2020, p.4, <https://labourbehindthelabel.org/report-boohoo-covid-19-the-people-behind-the-profit/>.

<sup>20</sup>[https://www.btb-abvv.be/images/WegvervoerEnLogistiek/eigenrijders/Zwartboek\\_Pakjesdiensten\\_2021\\_FR.pdf](https://www.btb-abvv.be/images/WegvervoerEnLogistiek/eigenrijders/Zwartboek_Pakjesdiensten_2021_FR.pdf)



tées exercent une forte pression sur ces marques traditionnelles de la vente au détail. La concurrence que ces nouvelles marques exercent sur les enseignes classiques fait craindre que ces dernières adoptent, in fine, le business model de ce qu'on appelle l'ultra fast fashion, ce qui n'augure rien de bon pour les ouvrières de la confection.

Du côté de la distribution, les conséquences se font déjà sentir. Tous les participants à la recherche ont témoigné d'une charge de travail supplémentaire, étant donné qu'ils et elles doivent désormais également gérer les retours des produits vendus en ligne, les colis, etc. Tout ça, sans augmentation de salaire, ni compensation, et parfois avec des équipes réduites par rapport à l'organisation du magasin pré-pandémie. En d'autres termes, les travailleurs et travailleuses subissent les effets de la montée de l'e-commerce sans voir la couleur des bénéfices engendrés.

Jalil Bourhidane, permanent syndical à la CNE, : «**Il existe en Belgique un accord sectoriel qui garantit [aux travailleurs et travailleuses] une prime de 250€ en**

**cas de chiffre d'affaires positif de l'entreprise. Cependant, en Belgique, les chiffres d'affaires réalisés grâce à l'e-commerce ne sont pas nécessairement comptabilisés dans les bilans de l'entreprise «locale» mais sont rattachés au chiffre d'affaires de la maison-mère. Dans le cas où le bénéfice de l'e-commerce n'est pas comptabilisé dans les bilans de l'entreprise, ce qui est fréquent, les travailleurs et travailleuses se voient donc privés de ces primes, d'un montant non négligeable, tout en ayant dû travailler plus.»<sup>21</sup>**

Rita «**Durant la crise sanitaire, le client commandait par internet et venait chercher la commande prête, ce qui voulait dire que nous devions préparer toutes les commandes c'est-à-dire que c'était comme chez Amazon: nous devions aller chercher les produits aux 4 coins du magasin et gérer les rendez-vous par plage aux horaires»** (Réunion du 28 février 2022)

<sup>21</sup> Propos recueillis lors d'une journée d'étude sur le e-commerce organisée par achACT.

Les participants ont également exprimé leur inquiétude quant à l'avenir de la vente en magasin et la survie de leur emploi.

Saïda **«La manière d'acheter a changé. Pour 2024 - 2025, on prévoit 50 % des ventes en ligne. Quelle répercussion sur les magasins physiques? Les enseignes sont en train de revoir les baux des magasins. Nous vivons le cas d'une relocalisation dans la même rue mais plus loin, plus petit et moins cher. Il n'y a pas d'info officielle sur les baux: les entreprises ne sont pas obligées de déclarer leurs baux.»** (Réunion du 31 janvier 2022)

Giuseppina **«On doit faire des abonnements à la plateforme d'H&M, Hello Member, c'est-à-dire fidéliser le client. Au départ, c'était un petit feuillet dans le sac qui suggérait au/à la cliente de rejoindre la plateforme. Aujourd'hui, nous lui installons l'application sur son smartphone! Hello member veut booster les ventes en lignes et incite le client à s'y connecter. Mais le comble c'est que notre emploi est lié à l'existence du magasin, mais nous, nous devons pousser les gens à aller sur cette plateforme! ...»** (Réunion du 31 janvier 2022)

Saïda **«Ils ne sont responsables de rien mais ils profitent de tout. Ce n'est ni leurs usines, ni leurs magasins mais ils exploitent bien les travailleurs et travailleuses et déménagent quand ils en ont besoin.»** (Réunion du 31 janvier 2022)

Enfin, l'e-commerce a pour effet de déconnecter encore plus les travailleurs et travailleuses entre eux. Des entreprises comme Boo-

hoo et SHEIN ont des myriades de sous-traitants qui produisent pour eux des petites pièces, ce qui rend leurs chaînes de production encore plus complexes et opaques. Surtout, les suppressions de postes dans la distribution qui accompagnent la digitalisation mettent à mal toute possibilité de solidarité entre les travailleurs et travailleuses de la confection et de la distribution. Nous traiterons plus précisément de ce point dans la prochaine partie, dédiée à la solidarité de filière.

### 5) Et maintenant on va où ?

On l'a vu, l'industrie de la mode malmène ces travailleurs et travailleuses d'un bout à l'autre des filières, et cela n'a été que de mal en pis depuis la crise sanitaire. Toutefois, cette crise, si elle a servi de prétexte à la détérioration des conditions de travail de ces hommes et de ces femmes, elle a aussi mis en lumière ce qui les unit. Elle pourrait ainsi œuvrer à un renforcement de la solidarité de filière, absolument indispensable en ces temps de crise.

- De quel levier d'action disposons-nous pour protéger ces acquis sociaux ?
- La solidarité de filière peut-elle être un moyen d'action efficace pour protéger les acquis sociaux? Comment la mettre en œuvre? Comment la renforcer ?

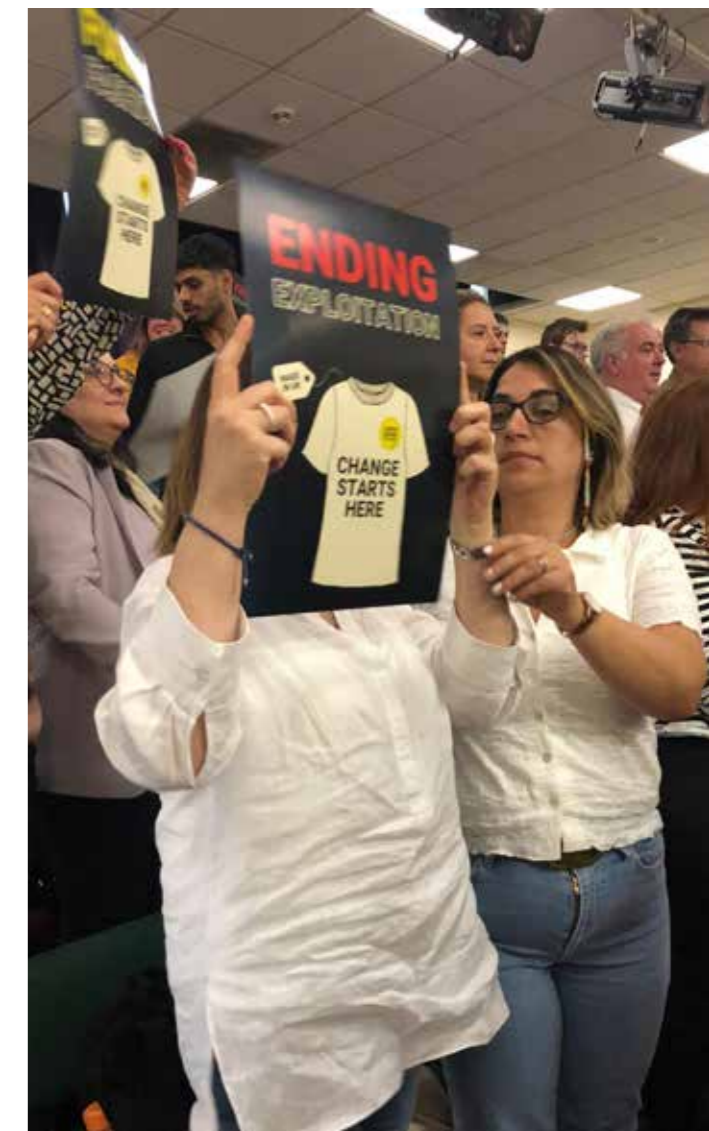
Ce sont à ces questions que nous allons tenter de répondre dans la prochaine partie de ce rapport.

## 3. LA SOLIDARITÉ DE FILIÈRE, UNE MANIÈRE DE RENSERER LE RAPPORT DE FORCE ?

Dès notre première rencontre, le projet est apparu assez clair à l'ensemble du groupe. Nous étions toutes et tous animés d'une double envie: mieux comprendre le fonctionnement de l'industrie de la fast fashion et la façon dont elle exploite les travailleurs et travailleuses, d'un bout à l'autre de la filière, d'une part. D'autre part, nous étions soucieux de dépasser le stade de ce triste constat afin de réfléchir à des stratégies de lutte contre ce système d'exploitation. Et la solidarité de filière, en raison de la composition de notre groupe, avec achACT d'un côté comme porte-voix, en Belgique francophone, des travailleuses de la confection délocalisée et, de

l'autre, les délégué-es syndicales comme représentant-es de la distribution, a semblé toute naturelle. Ce choix ressort, tout d'abord, de la mission d'achACT qui fonde son action sur cette solidarité, depuis la Belgique, vers les travailleuses dans les pays de production de vêtements. Ce choix résulte aussi du travail syndical, qui, notamment à travers les instances internationales, œuvre à la mise en place d'une solidarité internationale entre travailleurs et travailleuses. Il s'agissait donc de chercher à comprendre comment faire vivre cette solidarité et d'éprouver ce mode d'action.

Rappelons que la solidarité de filière se comprend, dans le cadre de cette recherche, comme l'expression de la solidarité de la part des travailleur-euses de la distribution d'enseignes de mode, en Belgique, envers les travailleuses de la confection de vêtements, dans les filières délocalisées de production.



## A. RENOUER POUR MIEUX LUTTER

La solidarité de filière est au cœur des stratégies de lutte du mouvement anti-sweatshop dont la Clean Clothes Campaign est un acteur historique. En tant que représentante de ce réseau; en Belgique francophone, achACT a toujours mobilisé les syndicats nationaux sur les luttes internationales relatives à l'industrie de l'habillement. Certains participants à la recherche participative avaient d'ailleurs déjà eu l'opportunité de prendre part à des actions organisées ou relayées par achACT. Il ressort toutefois de nos discussions que la déconnexion avec les travailleurs et travailleuses de la confection et le manque d'information et de suivi d'une part (1) et, la précarisation de leurs propres conditions de travail d'autre part (2), sont autant d'éléments qui peuvent faire obstacle à l'engagement dans des actions de solidarité internationale.

### 1) Travailleuses déconnectées: l'opacité des filières, le manque d'information et de suivi comme obstacles à la solidarité

Le premier obstacle auquel on s'est retrouvé confronté en tant que groupe est celui de la structure même de l'industrie. Les enseignes ont éclaté leurs filières d'approvisionnement en recourant à un grand nombre de sous-traitants de par le monde. Cette stratégie mondialisée leur permet non seulement d'avoir recours aux travailleuses aux salaires les plus bas possibles mais aussi d'éviter d'endosser la moindre forme de responsabilité puisque ces travailleuses ne sont, légalement, pas leurs employés directs. Puisque les travailleurs et travailleuses de

la filière sont ainsi divisés et séparés, cela a pour effet d'invisibiliser leur appartenance à un même secteur, leur dépendance à une même entreprise. Il y a un réel besoin de déconstruire cette idée et de pouvoir identifier d'une part les enseignes donneuses d'ordre des usines, d'autre part le périmètre du groupe auquel ces enseignes appartiennent.

Saïda « **Le schéma de la filière est complètement désincarné. Tu ne vois pas les gens qui travaillent. La sous-traitance, c'est l'opacité. [Et même ici, les liens sont opaques. Le groupe H&M, par exemple, regroupe plusieurs enseignes: COS, &Other Stories, etc. Or] souvent les gens de [ces] différentes enseignes ne savent même pas qu'ils ont le même patron. Il faut le dire: tous ces travailleurs, sont des travailleurs H&M.** » (Réunion du 28 février 2022)

Un moyen de répondre à ce premier obstacle est de rendre les filières plus transparentes. C'est un enjeu de taille, car ce sont les enseignes qui sont détentrices des informations relatives aux lieux de production et elles conservent jalousement ces données. Lorsque c'est possible, identifier une enseigne donneuse d'ordre aux usines est apparu au groupe comme un bon moyen pour permettre la mobilisation des délégués sur des luttes internationales. Les standards internationaux imposent une transparence aux entreprises quant à leurs filières de production. De plus en plus d'entreprises sont d'ailleurs enclines à publier leurs listes de fournisseurs. Ces données sont notamment compilées dans l'Open supply hub<sup>22</sup>. Souvent

<sup>22</sup> <https://opensupplyhub.org/>

ces listes ne se limitent malheureusement qu'au premier niveau de sous-traitance des marques et enseignes de mode et les fournisseurs des fournisseurs ne sont pas recensés. Autre problème, cette transparence relève aujourd'hui d'une démarche volontaire des entreprises, et celles-ci ont souvent une interprétation divergente et toute personnelle de ce qu'implique la transparence. Celle-ci constitue néanmoins un critère essentiel à la mise en œuvre de la responsabilité des entreprises en matière de droits humains. Et c'est bien le sujet au cœur des débats politiques actuels visant l'adoption de législations fortes et ambitieuses sur le devoir de vigilance des entreprises (voir ci-après point B.3).

Les organisations syndicales sises dans les pays de production qui organisent et soutiennent les travailleurs et travailleuses de ces usines consacrent une charge de travail considérable uniquement pour relier ces usines aux entreprises donneuses d'ordre. Ce travail nécessite souvent de se livrer à un minutieux travail d'enquêteur. Si leurs enquêtes sur place permettent de faire remonter ces informations et de dépasser ce premier obstacle, leur caractère laborieux à l'excès témoigne de

la nécessité de légiférer en la matière.

Les délégués syndicaux de la distribution ont également les moyens d'obtenir certaines informations. En effet, si ces données sont inaccessibles pour le grand public, les organisations syndicales de la distribution, au travers des délégués syndicaux, représentant des travailleuses de l'enseigne, peuvent user de leur influence pour accéder à ces données à travers les instances de concertation sociale.

Dans tous les cas, il apparaît comme primordial de reconstruire ces liens dans le discours.

Saïda « **Il ne faut pas dire l'usine au Bangladesh, mais l'usine d'H&M** » (Réunion du 15 septembre 2022)

Lorsque ce lien direct est trop ténu, par exemple en raison de la multitude d'entreprises clientes d'une usine et de la volatilité de leurs liens contractuels, le groupe estime qu'il convient d'adresser les enjeux systémiques à l'échelle du secteur. Il ne s'agit donc pas ici de nommer une marque en particulier mais, par exemple, de pointer du doigt les enseignes qui se fournissent dans une région où des enjeux spécifiques sont identifiés.

En 2011, au Cambodge, 25 incidents de syncopes collectives, touchant 2400 travailleurs et travailleuses, sont rapportés par les membres cambodgien du réseau Clean Clothes Campaign. Les salaires de misère ne leur permettaient pas de subvenir à leurs besoins, notamment en nourriture. Épuisées, elles s'évanouissaient

collectivement sur leur lieu de travail. À l'époque, H&M, C&A et Zara, notamment, figuraient parmi les plus gros clients de ces usines cambodgiennes. Le réseau a rapidement lancé une grande campagne de solidarité internationale. Des actions de rues sont menées, des campagnes d'interpellation en ligne sont lancées.

Surtout, achACT, avec l'aide des syndicats belges, interpella C&A et H&M et organisa des actions devant l'ambassade du Cambodge. Plus tard, une visite de quatre témoins cambodgiennes fut organisée en Belgique avec les syndicats représentants des travailleurs de la distribution ainsi qu'avec Test-achat. Ensemble, ils signeront une charte de soutien aux demandes cambodgiennes

qu'ils remettront aux représentants d'H&M et de Zara, sous le feu des projecteurs médiatiques.

Le salaire minimum sera finalement augmenté grâce à cette campagne internationale ayant rassemblé travailleuses de la confection, consommateurs et consommatrices et, enfin, les travailleurs et travailleuses de la distribution.

2012, Action de rue en soutien aux travailleuses cambodgiennes devant H&M, rue Neuve, Bruxelles



Il ressort en tout cas de nos discussions le besoin de nommer le responsable.

Au-delà de l'information, certains participants ont souligné le besoin de renforcer le suivi et les liens entre l'association achACT et les délégué-s syndicaux mobilisés. Il y a eu de nombreuses actions communes dans le passé, mais qui n'ont pas toujours été accompagnées d'un retour approprié sur les résultats de ces actions. Ce manque de suivi peut être source de découragement de la part des délégués syndicaux qui s'engageraient dans des luttes internationales.

Julien «**S'il n'y a pas de suivi, si on ne connaît pas le résultat, ça dé motive. Il faut informer et revenir sur les avancements régulièrement. Cela pourrait se faire par une transmission d'informations tous les trois mois, autour d'un noyau dur, qui relaierait l'information aux autres délégués.**» (Réunion du 28 février 2022)

Giuseppina «**Il faut continuer à véhiculer l'information même s'il n'y a pas grand-chose, même s'il n'y a pas de grandes avancées, les travailleur-euses prennent l'habitude de suivre l'évolution des dossiers. Se sentir en confiance avec chaque petite victoire parce que le patron cherche sans cesse à revenir sur les acquis.**» (Réunion du 21 mars 2022)

Enfin, le besoin d'information quant aux conditions de travail dans la distribution s'est révélé tout aussi nécessaire pour une organisation comme achACT, afin de mieux saisir le fonctionnement de la filière d'une part, mais, surtout, de comprendre comment faire le lien avec ce qui se passe à l'autre bout du

monde et ce qui se produit sous nos latitudes, dans le but de sensibiliser les citoyens et citoyennes aux enjeux de cette industrie florissante aux effets délétères pour les travailleurs et travailleuses.

## 2) Relier les vécus pour tisser des liens entre les travailleurs et travailleuses de la filière

Un autre moyen de répondre à cette division artificielle des travailleurs et travailleuses est de mettre en parallèle les vécus. De montrer que le vécu d'une vendeuse et celui d'une couturière ont des points communs, qui touchent d'une part à la précarisation croissante, mais aussi au type d'enseignes et au secteur qui en tirent profit. Or, tel a bien été l'objet de nos discussions tout au long de la recherche. Les recherches que nous avons menées collectivement sur les conséquences de la crise sanitaire ont, en effet, mis en exergue à quel point le business model de l'industrie de l'habillement affectait l'ensemble des travailleurs et travailleuses. Si ce constat peut paraître amer, au premier abord, il offre aussi des perspectives de cohésion. Le fait d'échanger sur ces enjeux et de comparer les conditions de travail d'un bout à l'autre de la filière est, en lui-même, générateur de solidarité. Surtout, il nous a permis de développer un narratif commun à ces travailleurs et travailleuses.

Saïda «**Le fossé se creuse, non entre Indonésiens et Belges, mais entre nous les travailleuses et, ceux qui sont aux manettes, c'est-à-dire les marques**» (Réunion du 4 avril 2022)

Toutefois, si l'on souhaite faire résonner les vécus, le travail de

sensibilisation doit également prendre en compte la réalité des conditions de travail des travailleuses de la distribution, les enjeux de lutte au niveau local, leur réalité et les mécanismes de précarisation auxquels elles font face.

Nilgun «**Des changements dans le magasin peuvent soudainement être demandés. Alors que tu pensais avoir une journée tranquille, tout à coup, on te demande de réaménager tout le magasin. Par exemple parce que l'équipe marketing veut qu'on réagisse par rapport à un concurrent. La pression est permanente. Il y a 4 collections par an, à cela s'ajoutent les entre saisons, 8 arrivages (1 à 2 fois par mois). Le retail est un secteur qui change très très vite, sans doute celui où il y a le plus de changements à la minute.**» (Réunion du 28 février 2022)

Roxane «**Le turn over est énorme et particulièrement problématique à Bruxelles. Le temps de mes tours de visites en magasin en tant que déléguée syndicale, je voyais des gens différents. Je passe beaucoup de temps à redire les mêmes choses, à tenter de refaire des équipes, du coup il y a aussi beaucoup de turn over chez les délégués. L'information et la sensibilisation est donc compliquée au sein même des équipes des travailleuses du retail.**» (Réunion du 28 février 2022)

Giuseppina «**Les étudiants sont difficiles à mobiliser comme nous. Le nombre d'étudiants et de CDD a augmenté! Ces jeunes commencent avec un horaire de 18h/semaine et (les autres) ont l'espoir d'un CDI. Ils/elles vont se plier à beaucoup de choses. Avec certaines équipes de magasin, notre**

**passage permet de faire évoluer la connaissance de leurs droits. Par contre, pour d'autres, c'est comme si on n'avait rien fait, pas syndiqué, pas intéressé. Certains n'ont pas les moyens de payer la cotisation.**» (Réunion du 21 mars 2022)

Le suivi est, en effet, d'autant plus important que les délégués de la distribution sont confrontés à une précarisation croissante de leurs propres conditions de travail et celles de leurs collègues. Ils et elles doivent, ainsi, faire face à des changements, parfois soudains, qui mettent à mal la lutte syndicale, y compris sur des enjeux locaux. Dans des moments de vives tensions sociales, mobiliser sur les enjeux internationaux sera parfois plus difficile, d'où l'importance d'assurer une continuité dans les luttes, pour que celles-ci puissent se poursuivre à des moments plus opportuns.

Saïda «**C'est difficile pour les travailleur-euses. Beaucoup de fatalisme. Pour beaucoup, une action doit s'accompagner d'un changement immédiat. Et si ce n'est pas le cas, alors ça ne sert à rien de bouger. Il y a une peur à cause de la précarité. Ils ne vont pas répondre à un questionnaire si ça ne provoque pas un changement rapide.**» (Réunion du 31 janvier 2022)

Nilgun «**Réussir une action collective commence, en tant que délégué, par être accessible pour ses collègues. Nous sommes un peu des travailleurs sociaux, des intermédiaires en tout cas. Nous leur montrons qu'ils y gagnent d'être affiliés. Nous avons démontré que c'est une nécessité.**» (Réunion du 21 mars 2022)

Il y a, finalement, un besoin de montrer comment le soutien aux luttes internationales permet de protéger les acquis sociaux ici. On entend souvent un discours de mise en concurrence des luttes qui doit être déconstruit afin de convaincre les travailleurs et travailleuses qui seraient réticent à s'engager sur des luttes internationales. Mais cela demande beaucoup de pédagogie. Les participants ont, en effet, toutes et tous témoigné de la difficulté de mobiliser, y compris sur des enjeux locaux. C'est donc un travail constant de convaincre les travailleurs et travailleuses d'adhérer au syndicat et aux luttes, tant nationales qu'internationales. Ce qui confirme le besoin criant de suivi dans toute action collective entreprise.

Isa «**Nous informons beaucoup, on met nos travailleurs au courant de chaque avancée. Notre force ce sont nos affiliés. La masse donne le pouvoir. En Belgique, nous n'avons pas peur de manifester, et, en plus, c'est couvert par une indemnité de grève. Je ne connais pas de cas de licenciement pour participation à une grève.**» (Réunion du 21 mars 2022)

Ces obstacles, on l'a vu, ne sont cependant pas insurmontables, mais constituent autant d'éléments à prendre en compte lorsque l'on cherche à mettre en œuvre la solidarité de filière. Ils le sont d'autant moins que les leviers d'action dont nous disposons sont nombreux. Ce qui nous amène à notre dernière partie: comment mettre en pratique cette solidarité?

## B. SENSIBILISATION, PRESSION SUR LES MARQUES ET PLAIDOYER POLITIQUE: TROIS LEVIERS D'ACTION POUR METTRE EN ŒUVRE LA SOLIDARITÉ DE FILIÈRE

Depuis des décennies, ce réseau international Clean Clothes Campaign soutient les luttes des travailleuses de la confection. L'objectif de ce réseau est, in fine, de responsabiliser les enseignes de la mode quant aux conditions de travail des travailleuses et travailleurs de la confection afin que celles-ci soient conformes aux standards internationaux. La Clean Clothes Campaign, grâce à la solidarité internationale, met ces marques face à leurs responsabilités et lutte contre l'impunité dont elles jouissent trop souvent. Ces luttes ont pris différentes formes: pression directe ou pression médiatique à travers des actions symboliques, au recours plus classique à des leviers syndicaux au sein des différents

lieux de concertation sociale. Elle effectue également un travail de plaidoyer auprès des pouvoirs politiques afin d'obtenir une plus grande régulation des chaînes de valeurs mondialisées. En Belgique francophone, achACT participe à ces modes d'action en informant et en mobilisant ses publics. Lors de nos discussions, le groupe s'est donc concentré sur ces trois leviers d'action: la sensibilisation du public (1), le travail de pression sur les marques (2) et le plaidoyer politique (3). Ces différents leviers d'action étant complémentaires et utilisés de longue date, l'idée n'était pas de remettre en cause ce mode d'action, mais plutôt d'en rappeler les lignes de force et de les compléter à partir de la recherche-action.

### 1) Sensibiliser le public, jouer avec l'image de marque

Nous partons du principe que pour mobiliser et soutenir leurs luttes, la réalité des conditions de travail dans l'industrie de l'habillement doit être connue d'une large base. Pour ce volet sensibilisation, nous sommes partis des questionnements suivants :

- Comment faire résonner les luttes, depuis les ateliers de confection jusque dans les magasins ?

- Comment incarner et s'approprier la notion de filière ?
- Comment atteindre les autres délégués de la distribution, et les autres travailleur-euses de la vente de vêtements ?
- Comment créer et raconter une histoire commune aux travailleur-euses d'une même filière ?

#### Nos réflexions nous ont amené une série de points d'attention :

Pour atteindre les délégués, les récits et témoignages de travailleurs et travailleuses semblent être l'outil le plus efficace. Il est concret et permet aux travailleurs et travailleuses de tout de suite s'identifier. Partir du cas de la crise sanitaire, comme nous l'avons fait durant notre recherche, peut être un bon moyen de le faire. À cet égard, les rencontres avec des représen-

tants syndicaux de pays producteurs sont des moyens particulièrement puissants de susciter la solidarité. Ces rencontres permettent d'incarner les luttes, qui semblent parfois lointaines. Elles permettent également d'atténuer le sentiment d'impuissance qui peut envahir tout militant qui se mobilise pour des causes transnationales.

Au niveau du message à diffuser, tous les participants sont tombés d'accord sur la nécessité de développer des messages simples,

accessibles. Les longs rapports techniques, par exemple, ne seront pas (ou très peu) lus par les délégué-es.

Construire un récit commun, on l'a vu, est également essentiel. En outre, si nous nous sommes concentrés sur la confection et sur la distribution, l'ensemble des participants considèrent qu'il faut élargir le récit à l'ensemble de la filière. La logistique, par exemple, a un pouvoir d'action considérable. Bloquer un centre logistique peut avoir un impact important sur une

entreprise et la forcer à prendre en considération les revendications. En d'autres termes, il ressort de notre recherche qu'il existe un besoin criant de reconnecter l'entière chaîne de valeur des enseignes. D'où l'intérêt de parler du secteur textile, par exemple, plutôt qu'uniquement du vêtement, afin de rallier plus de travailleurs et travailleuses aux luttes.

Dans le même sens, les participants estiment qu'il peut être intéressant de communiquer autour des « enjeux de la filière », plutôt que de limiter le discours à la confection. Tout d'abord, afin de

sensibiliser l'ensemble des travailleurs et travailleuses de la filière, au-delà de la confection. Ensuite, cela permet de nommer un responsable : l'enseigne au sommet de la filière.

Enfin, l'ensemble du groupe a rappelé la nécessité de partager des récits positifs, de donner des exemples de luttes ayant abouti à

des victoires. Sans cela, l'investissement dans les luttes internationales peut paraître trop lourd et décourageant.

Au niveau du public cible, les participants proposent de viser le niveau des fédérations syndicales ainsi que le niveau interprofessionnel, afin de toucher le plus

large public possible. Les formateurs et formatrices syndicaux peuvent également constituer un bon relais.

Au niveau des moyens, enfin, nous avons relevé la nécessité de développer des outils de sensibilisation spécifiques. L'association achACT et la CCC publient de nombreux rapports sur les conditions de travail dans la confection. Toutefois,

ceux-ci ne sont pas toujours accessibles : il y a le problème de la langue lorsque les rapports de la CCC sont écrits en anglais, ou le problème de la densité du contenu, sa technicité.

Comme émanation des travaux de recherche, et pour en partager les fruits plus largement auprès des déléguées de la distribution, le groupe envisage donc de produire un magazine qui rendrait compte de notre recherche de façon ludique, attractive et accessible. Développer des capsules vidéo

simples, avec un message commun à la filière, est également une piste qui a été évoquée. Lorsque cela est possible, organiser des rencontres entre travailleurs et travailleuses de la filière, apparaît comme essentiel pour l'expression de la solidarité.

## 2) Pression sur les marques et enseignes de mode: tirer profit de l'accès privilégié aux lieux de concertation sociale

Qu'il s'agisse d'actions de lobby ou du travail syndical, une pression doit s'exercer sur les marques et enseignes de mode et leurs dirigeant-es, pour obtenir des changements de pratiques de leur

Les actions collectives, tout d'abord, si elles sont parfois symboliques, participent au travail de sensibilisation des collègues et dérangent les enseignes car cela touche à leur image de marque. Cela peut constituer une bonne base pour agir à d'autres niveaux

Au niveau des instances de concertation sociale, ensuite, un travail d'interpellation peut être mené par les délégués de la distribution, représentés, par exemple, au Comité d'entreprise de l'enseigne - en particulier européen - ou en Délégation syndicale. Celui-ci sera d'autant plus efficace que des larges actions de sensibilisation auront été menées en amont. Parfois ce travail d'interpellation se fera hors champ médiatique et visera la recherche

Dans tous les cas, les lieux de concertation sociale offrent un accès précieux à de l'information. À ce titre, les délégués peuvent faire remonter l'information au

part. Le travail de pression sur les entreprises peut venir compléter le travail de sensibilisation. Les délégué-e syndicaless de la distribution ont un accès privilégié aux lieux de concertation et de décision des enseignes de mode. Cet accès direct aux marques est un outil non négligeable auquel n'ont souvent pas accès les travailleuses de la confection.

par la suite. À ce titre, les participants ont pointé l'importance de s'attaquer à de grands groupes tels que Carrefour ou Inditex. Cela permet de mobiliser plus de travailleurs et travailleuses et d'augmenter la pression sur les enseignes.

d'informations spécifiques en cas de violation des droits de travailleurs et travailleuses observées dans la filière de la marque. Un choix stratégique doit aussi être opéré en fonction du rapport de force à un moment donné. Par exemple, si une enseigne connaît déjà des problèmes au niveau de la distribution, il sera sans doute plus difficile de porter les revendications de la confection à ce moment-là.

près d'achACT et de son réseau international, ce qui peut également être d'une grande aide dans les choix stratégiques opérés par le réseau CCC.

### Rana Plaza, never again

L'exemple le plus marquant de cette solidarité de filière, et de la force de changement qu'elle peut représenter, est sans doute les mobilisations qui ont mené à la signature de l'Accord Bangladesh pour la santé et la sécurité à la suite de l'effondrement du tristement célèbre Rana Plaza, le 24 avril 2013. Cet accord était en négociation depuis de nombreuses années, en raison des incidents chroniques dans les usines ban-

gladaises. Les syndicats de la CNE et du SETCa avait, notamment, déjà interpellé les dirigeants de Carrefour dans les instances de concertation européennes sur ces enjeux. Cette base a permis, après l'effondrement, d'activer rapidement les leviers de solidarité qui, conjointement, ont amené à la signature d'un Accord inédit au Bangladesh, améliorant les conditions de sécurité sur les lieux de travail pour des millions de travailleuses de la confection. [Plus d'infos](#)





### 3) Le plaidoyer: responsabiliser les politiques

À côté de la sensibilisation et de la pression sur les entreprises, le pouvoir politique a indéniablement un rôle à jouer et doit être mis face à ses responsabilités. Le travail de plaidoyer est donc essentiel et peut être considérablement enrichi d'une approche systémique telle que celle que nous avons dé-

veloppé avec notre groupe de recherche. Notre recherche montre en effet que certains enjeux internationaux sont également des enjeux nationaux: la précarisation des travailleurs et travailleuses, la concurrence avec des États moins respectueux des normes sociales et environnementales, sont autant d'arguments allant dans le sens d'une plus grande régulation des entreprises du secteur textile.

Un premier point, est la question de la responsabilité des entreprises sur l'ensemble de leurs filières et, comme exprimé plus tôt, la nécessité d'une plus grande transparence quant aux dites filières. Le travail de plaidoyer sur le devoir de vigilance des entreprises peut y répondre et doit tirer des arguments d'une approche «transnationale», d'un bout à l'autre des filières. La France et l'Allemagne se sont déjà dotées de loi en la matière. Des propositions législatives sont également en discussion au niveau international, européen et belge. L'adoption de telles normes

permettrait indéniablement de participer à l'amélioration des conditions de travail des travailleuses de la confection. La transparence, si elle est bien incluse dans ces textes, permettra, tout d'abord, de mettre fin, à l'invisibilisation actuelle de l'ensemble des filières d'approvisionnement et du rôle qu'y jouent les entreprises de l'habillement. Elle facilitera ensuite la mise en œuvre de la solidarité de filière. Les participant-es sont toutefois d'avis qu'on ne peut limiter le travail de plaidoyer au niveau européen, ni même fédéral.

À ce titre, les pouvoirs régionaux et locaux peuvent être interpellés au sujet des politiques d'aide aux entreprises qu'ils développent. Il est également possible de les responsabiliser en tant qu'acheteur en interrogeant leurs politiques d'achat public, en mettant l'accent, par exemple, sur les vête-

ments de travail ou les vêtements promotionnels. Il existe une collusion entre politique et entreprise et la concurrence se fait parfois jusqu'au niveau local, d'une région à une autre. Il faut dénoncer cet état de fait et exiger des politiques qu'ils se positionnent sur ces questions.

Les entreprises se retranchent constamment derrière la loi. C'est donc aux gouvernants de mettre en place des lois qui protègent les travailleurs et travailleuses et permettent de rééquilibrer le rapport de force. Sur ce dernier point, les enjeux sont de taille: réguler l'e-commerce, assurer la protection des syndicats, contrôler et

sanctionner les entreprises sont autant de pistes qui doivent être explorées, à différents niveaux de pouvoir. Les délégué-es syndicaux de la distribution, de par leur appartenance aux organisations syndicales influentes en Belgique, ont la possibilité de nourrir et de participer à ce débat politique.

### Le devoir de vigilance des entreprises, qu'est-ce que c'est?

Le devoir de vigilance en matière de droits humains et d'environnement correspond à l'obligation faite aux entreprises de faire preuve de diligence raisonnable dans toutes leurs activités et tout au long de leur chaîne de valeur.

C'est un processus que les entreprises doivent mettre en œuvre, continuellement, pour identifier, prévenir, atténuer, faire cesser et réparer tout abus potentiel ou effectif des droits humains, sociaux et des normes environnementales, tout au long de leur chaîne de valeur.



## 4. CONCLUSION

Constituée en plateforme d'organisations membres et partie prenante du réseau international Clean Clothes Campaign, achACT travaille étroitement et de façon structurée avec les organisations syndicales belges des piliers socialistes et chrétiens. La plateforme achACT est un lieu privilégié de mise en relation des organisations syndicales belges avec des organisations syndicales actives dans des pays producteurs de vêtements, et œuvre ainsi à l'expression de la solidarité de filière depuis de nombreuses années. Celle-ci se traduit par des actions de mobilisations, de plaidoyer politique et de pression sur les entreprises du secteur, en faveur de l'amélioration des conditions de travail des travailleuses des fi-

lières mondialisées de la confection de vêtements. Toutefois, organiser des actions de solidarité internationale est un processus complexe et un travail de longue haleine. Les victoires existent mais sont souvent le résultat d'années de luttes. Aussi, arriver à mobiliser des travailleurs et travailleuses de la distribution sur les enjeux internationaux, dont ils peuvent parfois se sentir fort éloignés, n'est pas toujours évident.

Comment améliorer la solidarité de filière? C'est à cette question complexe que nous avons tenté de répondre en réunissant un groupe formé de délégués de la distribution et de l'équipe d'achACT. Notre point de départ était l'analyse des conséquences de la pandémie sur

les droits des travailleurs et travailleuses de la filière de l'habillement, avec un focus sur la confection et la distribution. Cette crise, qui a exacerbé la précarité de beaucoup de travailleurs et travailleuses, a fait émerger des points communs entre ces travailleurs et travailleuses d'un bout à l'autre des filières. La première étape de notre travail a donc consisté à dégager un récit commun à l'ensemble de ces travailleurs et travailleuses, propice à susciter de la solidarité entre elles et eux. Cette première étape, trop souvent ignorée jusqu'ici dans les campagnes internationales, est apparue comme essentielle à la construction de la solidarité de filière.

Du côté des délégué-es syndicaux, la recherche a permis de partager leur analyse de leurs conditions de travail et de les mettre en

perspective avec les conditions de travail des travailleuses de la confection. Ces réflexions ont permis, tout d'abord, de se lier davantage à la réalité des femmes et des hommes qui confectionnent les produits vendus par leurs enseignes. Et de réfléchir, ensuite, à développer des stratégies visant à soutenir les luttes ayant lieu à l'autre bout de la chaîne de production – et souvent à l'autre bout du monde – tant dans une optique de solidarité, que dans le but de protéger leurs propres droits et acquis sociaux. Les délégué-es ont également pu partager leurs connaissances du terrain avec achACT afin que celle-ci saisisse mieux leur réalité et les outils dont ils et elles ont besoin pour pouvoir faire résonner les luttes internationales auprès de leurs collègues et de leurs entreprises.



Du côté d'achACT, ce projet de recherche participative a permis de resserrer les liens entre l'association et ses organisations syndicales membres, particulièrement avec les délégué-es syndicaux avec qui les contacts sont habituellement plus ponctuels. La recherche a également montré la nécessité, pour une association comme achACT, de prêter plus d'attention aux conditions de travail des travailleuses de la distribution. Une connaissance fine des enjeux propres à ces travailleuses permet, d'une part, de mieux comprendre la façon dont le business model de l'industrie de la fast fashion s'organise et comment cette organisation porte atteinte aux droits des travailleuses. D'autre part, il ressort de notre étude qu'il est difficile de mettre en œuvre la solidarité de filière – qui est au cœur du travail de l'association – sans souligner les points communs qui unissent travailleurs et travailleuses d'un bout à l'autre de la chaîne de valeur des enseignes de la mode.

Par ailleurs, le processus participatif, qui a impliqué de se rencontrer régulièrement, durant plus d'une année, autour de thématiques chères à l'ensemble des participant-es, a permis de tisser des liens forts entre tous les membres du groupe. Cette solidarité résulte entre autre du dispositif mis en place et de la méthode adoptée. Le fait de se rencontrer régulièrement et de valider l'ensemble du processus de manière collective a, en effet, permis d'obtenir un engagement important de la part de l'ensemble des participant-es. Finalement, l'objet de la recherche, qui part d'enjeux auxquels les participant-es sont souvent confrontés, a permis de les rapprocher,

à tout le moins symboliquement, des travailleurs et travailleuses de l'autre bout des filières d'approvisionnement. Ce sentiment de proximité, et le récit commun qui en découle, est apparu comme un outil en soi et a mené à l'engagement de l'ensemble du groupe à poursuivre ce travail au-delà de notre recherche participative.

Aussi, notre projet ne peut être limité au présent rapport. Il s'agit d'un processus long dans lequel cette recherche participative constitue une étape essentielle et complémentaire pour ancrer les pratiques d'une collaboration de longue durée. La recherche a, en effet, permis au collectif de déployer un ensemble de stratégies visant la sensibilisation des délégués syndicaux aux enjeux internationaux. Nous disposons désormais d'une « boîte à outils » commune reprenant les différents leviers d'actions à la disposition d'achACT et des délégués syndicaux sur les luttes communes pouvant être menées. Au cours de la recherche, nous avons eu d'abord l'opportunité d'éprouver la solidarité de filière en la mettant en œuvre à travers la campagne « Pay your workers » qui vise à répondre de façon structurelle aux enjeux de salaires et indemnités de licenciement impayés ainsi que les atteintes à la liberté syndicale dans les filières de confection en temps de crise sanitaire. Ensuite, nous avons identifié des perspectives de mobilisation sur les enjeux de santé et de sécurité dans les usines de production de vêtements autour des commémorations des victimes de l'effondrement du Rana Plaza qui se tiendront le 24 avril 2023. Enfin, et afin de poursuivre et d'étendre notre champ d'action commun, et

comme émanation de notre processus réflexif collectif, nous développerons un outil de sensibilisation destiné aux collègues des délégué-es syndicaux impliqué-es dans le projet afin de partager les résultats de notre recherche avec un plus large public. Il s'agira d'un magazine qui incarnera de façon ludique les résultats de nos recherches et dont la forme et le contenu ont été décidés avec l'ensemble du groupe.

S'approprier la notion de solidarité de filière et se projeter dans sa mise en œuvre, ensemble, pour mieux faire face aux enjeux sociaux et faire avancer les luttes, semble à présent évident pour l'ensemble des participant-es.

#### RECHERCHE PARTICIPATIVE MENÉE COLLECTIVEMENT AVEC :

Saïda El Hassouni, Giuseppina Graci, Nilgun Kucuk, Isa (nom d'emprunt), Roxane Sonnet, Julien Dejong, Rita Orsini, Samira Ouahabi, et les membres d'achACT: Zoé Dubois, Denis Clérin, Sanna Abdessalem

#### RAPPORT DE RECHERCHE PROPOSÉ PAR L'ÉQUIPE DE L'ASBL ACHACT :

Rédaction Zoé Dubois Édition Denis Clérin et Sanna Abdessalem Photos Denis Clérin  
Éditrice responsable Sanna Abdessalem, achACT asbl, janvier 2023

GRAPHISME Fabrizio De Barelli

Avec les soutiens financiers de

