



# RENFORCER LE DEVOIR DE VIGILANCE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS DANS L'INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT

**GUIDE SYNDICAL**

SÉVERINE PICARD • PROGRESSIVE POLICIES



Cofinancé par  
l'Union européenne

# INTRODUCTION

IndustriALL Global Union et industriAll Europe ont élaboré un projet conjoint sur deux ans qui a pour ambition d'encourager leurs affiliés à utiliser le devoir de vigilance en matière de droits humains comme un outil pour défendre les droits des travailleurs. Ce projet se concentre sur la création d'un guide pratique à destination des représentants syndicaux au sein d'entreprises multinationales, en tenant compte des défis propres aux chaînes d'approvisionnement de leurs secteurs. Il s'agit d'une étape importante, mais loin d'être la dernière, vers la définition d'une approche stratégique commune visant à promouvoir les droits des travailleurs, la solidarité internationale et une conduite d'entreprise responsable, mais aussi à convenir de l'avenir de nos travaux conjoints dans le domaine du devoir de vigilance en matière de droits humains.

Ce guide sectoriel met en lumière les risques auxquels sont confrontés les travailleurs dans l'industrie de l'habillement. Il a été élaboré pour être utilisé conjointement à un guide introductif qui contient différentes recommandations pratiques afin de mieux comprendre et de mettre en œuvre le devoir de vigilance en matière de droits humains. Les suggestions qui y sont formulées ont fait l'objet de discussions approfondies avec les membres d'IndustriALL Global Union et d'industriAll Europe, notamment dans le cadre d'un atelier qui s'est tenu à Porto en février 2025.

**Ce guide a vocation à contribuer à la définition d'une stratégie à l'échelle d'une entreprise.** Les plaidoyers politiques, bien qu'essentiels, surtout afin que les gouvernements ratifient des normes internationales et mettent en œuvre des droits des travailleurs, ne font pas partie du cadre de ce projet.

## SÉVERINE PICARD

*Le devoir de vigilance en matière de droits humains a vocation à ancrer le respect des droits humains à tous les niveaux de sa chaîne de valeur. Ce processus se compose de plusieurs étapes, allant de l'intégration formelle d'une conduite d'entreprise responsable dans les systèmes de gestion des risques d'entreprise à la publication d'informations concernant la manière dont ces risques ont été traités.*

# 1. LA CHAÎNE DE VALEUR MONDIALE DE L'INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT

Par habillement, on entend des vêtements fabriqués à partir de textile ou de tissu. La chaîne de valeur mondiale de cette industrie regroupe toutes les activités allant de l'achat des matières premières à la fabrication du textile (par exemple, le tissage ou la teinture), la confection des vêtements, leur finition et leur vente dans un commerce de détail.

Dans le cadre de ce guide, les principales étapes de la chaîne de valeur mondiale de l'industrie de l'habillement peuvent être résumées de la manière suivante :

- **Production des matières premières et des fibres.** La vie d'un vêtement commence par la production des matières premières, dont le coton, la laine ou les fibres synthétiques. Le coton provient, par exemple, d'Inde et de Chine et la laine d'Australie ou de Chine.
- **Fabrication du tissu.** Les fibres brutes sont filées puis tissées ou tricotées avant d'être transformées en tissu dans des usines de textile qui sont souvent situées dans des pays tels que la Chine, l'Inde et le Pakistan. La Turquie et l'Indonésie figurent également parmi les pays producteurs (voir Figure 1).
- **Confection des vêtements.** Les tissus sont ensuite expédiés vers des usines de confection où des travailleurs découpent, cousent et assemblent le vêtement fini. Ces vêtements sont confectionnés conformément aux spécifications des différentes marques. Les fournisseurs ont souvent recours à des sous-traitants pour les travaux hautement spécialisés ou les pics de production. Cette pratique est courante que ce soit chez les marques de la fast-fashion et les marques de luxe, y compris dans l'Union européenne. Cette sous-traitance crée d'immenses problèmes au sein de l'industrie, surtout une absence de transparence imputable à la complexité des chaînes internationales.

La Chine, le Bangladesh et le Vietnam sont des plaques tournantes majeures de la confection de vêtements grâce à leur marché de l'emploi compétitif et de leurs grandes capacités de production. Beaucoup de marques internationales se fournissent auprès de ces pays (voir Figure 2).

- **Vente.** Les vêtements finis sont expédiés à la marque ou au revendeur dans un autre pays. Beaucoup sont vendus dans l'Union européenne, au Royaume-Uni ou aux États-Unis.

Les chaînes de valeur mondiales sont disséminées aux quatre coins du monde. Les marques achètent les matières premières là où elles sont abondantes et bon marché, fabriquent les textiles et les vêtements dans les régions où le coût du travail est le plus faible et vendent les produits finis sur plusieurs continents.

L'une des principales caractéristiques de cette industrie est la puissance dont jouissent les acheteurs puisqu'une asymétrie du pouvoir existe entre les marques et les revendeurs d'un

côté et les grands réseaux de fournisseurs d'autre part. Les acheteurs peuvent ainsi imposer des conditions économiques et une baisse des prix, ce qui engendre une compression du coût du travail. Il est essentiel de comprendre cette asymétrie du pouvoir pour identifier là où une pression susceptible d'engendrer une évolution au sein de l'industrie peut être exercée de la manière la plus efficace qui soit.

Parmi les autres caractéristiques de la chaîne de valeur mondiale de l'industrie de l'habillement, on trouve la fragmentation de la production, les contrats de courte durée avec les fournisseurs et les délais de production courts. En particulier, la confection des vêtements est une activité à forte intensité de main-d'œuvre et est, en grande partie, menée par des femmes qui représentent en effet 80 % des effectifs.

Figure 1 : Principaux exportateurs de tissu (source : élaboration propre sur la base des statistiques de l'OMC, 2024)

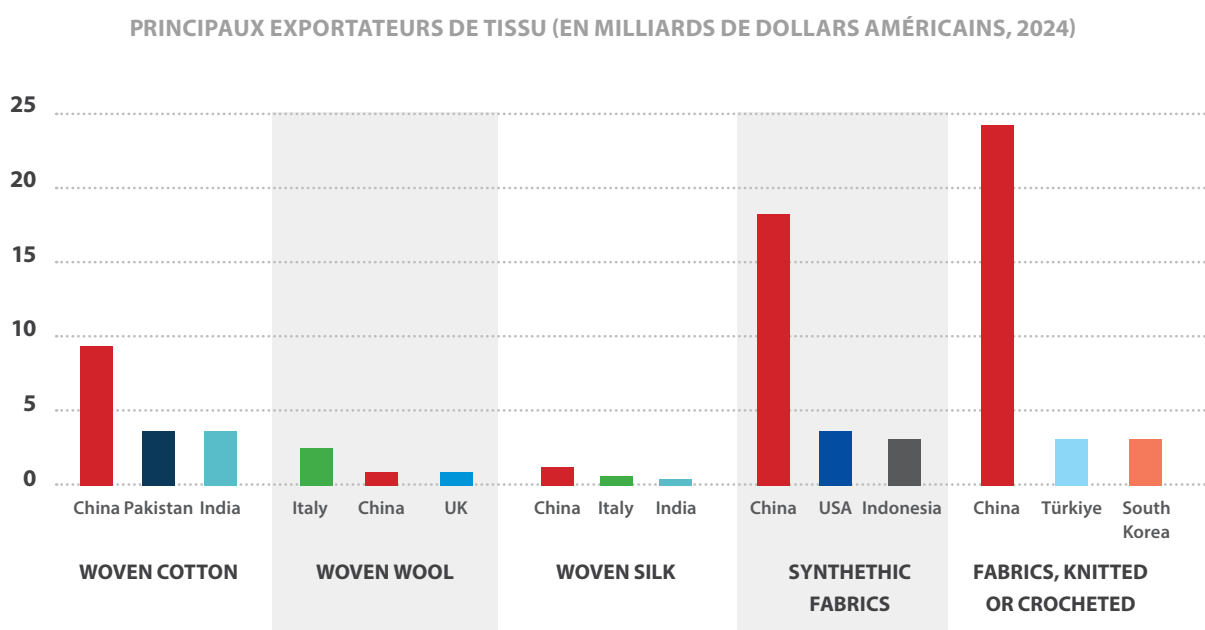
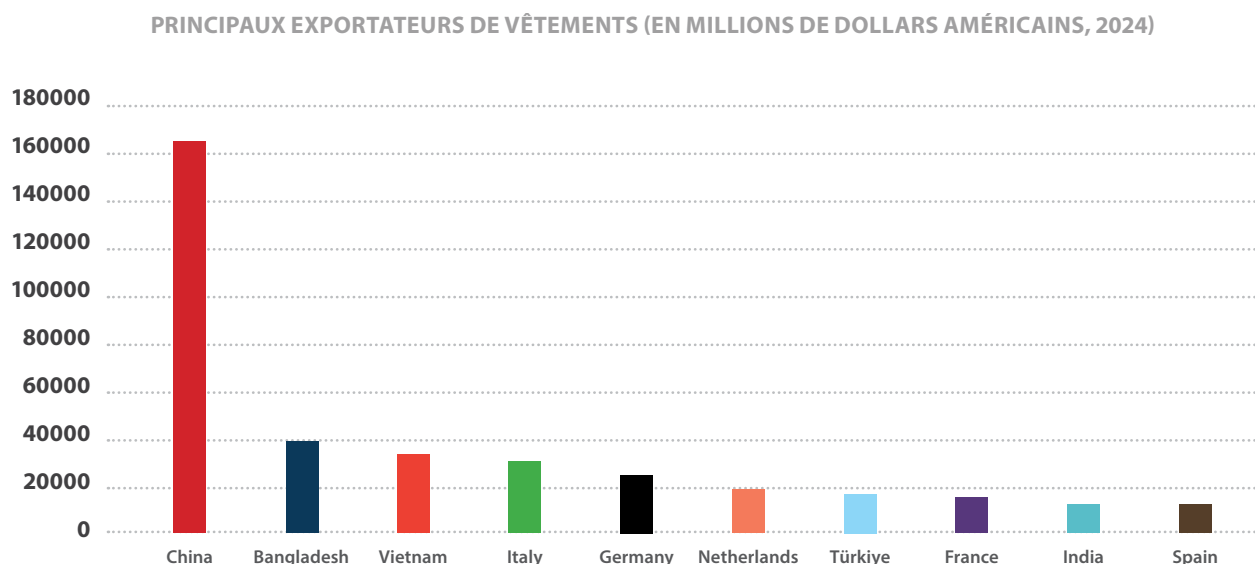


Figure 2 : Principaux exportateurs de vêtements (source : élaboration propre sur la base des statistiques de l'OMC, 2024)



## 2.

## TOUR D'HORIZON DES RISQUES POUR LES TRAVAILLEURS

Comme évoqué dans le guide introductif, la cartographie des risques constitue l'un des principaux aspects du devoir de vigilance en matière de droits humains. Cette étape exige que les entreprises cartographient leurs propres opérations commerciales afin de déterminer la nature et l'ampleur des risques pour les droits humains. Les syndicats doivent étudier cette cartographie afin de s'assurer qu'elle est suffisamment fiable pour identifier le type, la fréquence et la gravité des risques auxquels les travailleurs sont confrontés.

**Les usines dont la production est destinée à l'exportation constituent une source d'inquiétude majeure.** Le rythme effréné qui caractérise cette industrie, associé à la forte pression sur les prix exercée par des acheteurs internationaux, implique que la main-d'œuvre est particulièrement exposée à la pression en faveur d'une réduction des coûts.

Le **risque de travail des enfants** est omniprésent dans la partie supérieure de la chaîne d'approvisionnement. Par exemple, en Chine et en Inde, des enfants courent le risque de participer à la culture du coton et à sa production<sup>1</sup>.

Les affiliés d'IndustriALL Global Union et d'industriAll Europe ont également exprimé de vives inquiétudes concernant les **bas salaires**. Il arrive parfois que des usines ferment sans payer les salaires. Ce fait est confirmé par des statistiques officielles qui montrent que, dans de nombreux pays, les travailleurs de l'industrie de l'habillement perçoivent moins que le salaire moyen national. Des statistiques prouvent qu'en Chine, en Malaisie et au Mexique, des travailleurs gagnent parfois moins de 30 % du salaire moyen national.<sup>2</sup> En Europe de l'Est, certains travailleurs peuvent même gagner jusqu'à 5 fois moins que le salaire minimum vital.<sup>3</sup>

Les **femmes représentent la majeure partie de main-d'œuvre de cette industrie, ce qui accroît les risques qu'elles subissent un préjudice**. Les femmes sont souvent payées moins que les hommes. Souvent, elles occupent également des emplois précaires, informels ou irréguliers et sont victimes de harcèlement et de violence fondés sur le genre.

Pour finir, la **santé et la sécurité au travail** constituent un défi central, surtout dans la partie supérieure de la chaîne de valeur de l'industrie de l'habillement, où les processus à forte intensité de main-d'œuvre sont les plus nombreux et les pressions sur les coûts sont les plus fortes. Les travailleurs au sein des usines textiles et des usines de confection de vêtements sont souvent confrontés à des conditions impliquant de longues heures de travail, une ventilation inadaptée, des températures élevées, des produits chimiques et de la poussière mais aussi aux risques liés à des machines mal entretenues. La sécurité structurelle demeure une question centrale, puisqu'il n'est pas rare que les usines soient implantées dans des bâtiments surpeuplés ou insalubres. Il résulte de ces conditions que l'amélioration de la sécurité sur le lieu de travail constitue un enjeu majeur pour une confection de vêtements durable et responsable.

1 *Child Labour Index 2019* (Indice de travail des enfants 2019), Verisk Maplecroft

2 Sheng Lu (2017), *Wage Level for Garment Workers in the World* (Niveau des salaires des travailleurs de l'industrie de l'habillement à travers le monde)

3 [Industrie de la mode : nouvelle enquête sur les ateliers de misère en Europe | Public Eye](#)

## CATALYSEURS

Voici quelques-uns des principaux facteurs de risques notables pour les droits des travailleurs :

- ▶ la répression syndicale, surtout dans les pays présentés comme à haut risque dans l'Indice des droits dans le monde de la Confédération syndicale internationale (CSI) ;
- ▶ une externalisation excessive à tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement. Cela engendre tout un éventail de problèmes, tels que l'absence de transparence et de traçabilité, ce qui contribue à de nombreuses violations des droits des travailleurs, dont des conditions de travail précaires (longues heures de travail, environnements dangereux, très bas salaires), le travail des enfants et l'exploitation.

## UNE CARTE SYNDICALE DES POINTS CHAUDS

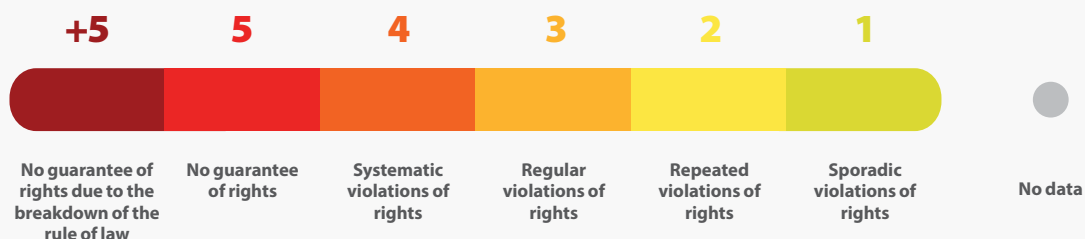
Il est suggéré de créer une carte syndicale des points chauds qui compile des données sur les valeurs des exportations commerciales. Celle-ci peut être utilisée, de manière approximative, à la place du nombre de travailleurs potentiellement concernés, et pour l'associer au score de l'Indice des droits dans le monde de la CSI pour chaque pays. Cet outil visuel aide à **identifier les pays qui sont à la fois à forte intensité de main-d'œuvre et à haut risque en termes de protection des droits des travailleurs**. Comme point de départ, les syndicats peuvent concentrer leurs activités exploratoires sur ces pays prioritaires afin d'orienter les études et activités suivantes.

À titre d'illustration, la carte suivante (Figure 3) donne des indications quant à la marche à suivre pour hiérarchiser les axes d'action lors de l'examen de la confection de vêtements. Les pays sont coloriés en fonction de leur score de risque tel que calculé par la CSI, de vert (violations sporadiques des droits des travailleurs) à rouge foncé (aucun droit garanti), avec, en surimpression, les valeurs des échanges qui indiquent le nombre potentiel de travailleurs concernés. Ces valeurs sont représentées par des cercles : cercle bleu pour un volume faible (0-33 % de la valeur totale des échanges), cercle orange pour un volume moyen (34-66 %) et cercle rouge pour un volume élevé (67-100 %).

Les pays qui se caractérisent à la fois par un score de risque CSI élevé et des volumes des échanges élevés ou moyens devraient, en priorité, faire l'objet d'une enquête approfondie. Cela concerne plusieurs pays en Asie du Sud et de l'Est, dont la Chine, le Bangladesh et l'Inde.

Selon la présence ou non de fournisseurs, les pays qui associent un score de risque CSI moyen et des volumes des échanges élevés ou moyens peuvent également être placés en haut de la liste des pays prioritaires dressée par les syndicats. Cela inclut le Mexique, la Pologne et le Maroc.

Les pays en vert représentent les cas dans lesquels le score de risque CSI est faible. Même si ceux-ci ne requièrent pas une attention immédiate, les syndicats peuvent néanmoins être alertés lorsque les plaintes des travailleurs ne peuvent pas être résolues à l'échelle locale et sont remontées au siège.



L'Indice CSI classe les pays en fonction de leur respect, aux yeux de la loi et dans la pratique, des droits collectifs des travailleurs reconnus à l'échelle internationale, en particulier la liberté d'association, le droit à la négociation collective et le droit de grève. Ces pays sont classés au sein de groupes allant de 1 à 5+. Plus cette note est élevée, moins le pays garantit les droits collectifs.

Source : [www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)

## 3.

## DE QUELLE MANIÈRE LE DEVOIR DE VIGILANCE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS EST-IL TRAITÉ DANS L'INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT ?

### RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE

Dans l'industrie de l'habillement, les syndicats ne partent pas de zéro, puisque le concept de devoir de vigilance en matière de droits humains y est déjà bien connu. Compte tenu de la vulnérabilité de la main-d'œuvre et des défis environnementaux auxquels cette industrie est confrontée, un guide sectoriel spécifique a vu le jour au fil des ans.

Le Guide OCDE sur le devoir de diligence applicable aux chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur de l'habillement et de la chaussure fournit par exemple des mesures détaillées, ainsi qu'un grand nombre de documents pédagogiques et de communication. Le Programme « Better Work » (Travailler mieux) de l'OIT fournit lui aussi des recommandations supplémentaires concernant des initiatives à mettre en place sur le lieu de travail, ainsi que des conseils en matière de formation et de gestion.

Les grandes marques, qui citent fréquemment ces indicateurs internationaux, ont également adopté des normes de responsabilité sociale d'entreprise au fil des ans. En pratique, cela signifie que de nombreuses entreprises multinationales communiquent sur des processus de cartographie des risques et des plans d'action afin de traiter les risques décelés.

Dans le cadre de ce projet, les organisations affiliées à IndustriALL Global Union et à industriAll



Europe ont réalisé une évaluation de ces processus au sein des principales marques. La conclusion générale est que d'importantes lacunes demeurent. Voici quelques-unes des faiblesses récurrentes dans le domaine des processus liés au devoir de vigilance en matière de droits humains :

- **Transparence** – Grâce à des efforts de longue date des syndicats, des progrès significatifs ont été réalisés afin de renforcer la transparence dans les opérations menées tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Le « Transparency Pledge » (Engagement de transparence) contribue par exemple largement à la simplification du contrôle exercé par le public tout au long de celle-ci (voir Encadré 1). Malgré ces réussites, l'opacité peut perdurer au sein de chaînes d'approvisionnement longues et fragmentées et des mécanismes de sous-traitance complexes, ce qui complique l'évaluation de l'ampleur des risques et l'établissement des responsabilités incombant à chacun.
- **Identification des risques** – Ces informations sont souvent génériques et sommaires, ce qui complique l'évaluation de la gravité et de la fréquence des violations des droits des travailleurs. Les données sur les pays, les nombres et les types de cas ont tendance à être incomplètes.
- **Plans d'action** – Lorsqu'ils sont développés sans impliquer les syndicats, les plans d'action ont tendance à être vagues, en se fondant sur des autoévaluations et des initiatives privées sur le thème de la conformité.

## **TRANSPARENCY PLEDGE**

Le «**Transparency Pledge**»<sup>4</sup> est une norme internationale créée par IndustriALL Global Union et des organisations partenaires afin d'attirer l'attention du public sur les chaînes d'approvisionnement des secteurs des vêtements et des chaussures. Les marques s'engagent à publier des informations concernant l'ensemble des sites de production, y compris les noms, les adresses, les sociétés mères, les produits fabriqués et les nombres de travailleurs.

Plus de 120 marques et distributeurs internationaux ont adopté cet engagement. Beaucoup publient maintenant des listes cohérentes des usines qui tiennent compte d'éléments de cette norme.

*Encadré 1 : Transparence au sein de la chaîne d'approvisionnement – le « Transparency Pledge »*

4 [À propos | Transparency Pledge](#) (lien en anglais)

## AU-DELÀ DES INITIATIVES VOLONTAIRES

Au cours des 10 dernières années, les initiatives privées dans le domaine de la conformité se sont multipliées mais leur impact seul a largement été remis en cause. Les codes de conduite, les audits et autres mécanismes d'autoévaluation échouent souvent à donner lieu à de réels progrès. Face à ces limitations, plusieurs initiatives ont été élaborées afin d'obtenir des réponses plus indépendantes et plus orientées vers les résultats.

Celles-ci peuvent être de vastes coalitions regroupant différents acteurs (grandes marques, fabricants, syndicats, acteurs de la société civile) ou des accords bipartites (marques et syndicats). Ces acteurs collaborent à la définition de normes, à leur mise en œuvre, à leur suivi, à la prise de sanctions en cas de non-respect et au renforcement des compétences. IndustriALL Global Union est étroitement associé à plusieurs de ces initiatives.

L'**International Accord**<sup>5</sup> se présente sous la forme d'un accord juridiquement contraignant conclu entre des marques internationales de l'industrie de l'habillement, des syndicats internationaux (via IndustriALL Global Union et UNI Global Union) et des syndicats nationaux, avec, comme témoins, des ONG internationales. Son principal objectif est de procéder à une inspection systématique des usines de prêt-à-porter, d'identifier les risques d'incendie, électriques, structurels et autres risques pour la sécurité et de s'assurer qu'ils sont corrigés dans les meilleurs délais afin d'empêcher tout futur accident.

Les principaux mécanismes de l'International Accord incluent des inspections par des experts indépendants, des plans correctifs financés par les marques signataires, la formation de comités de sécurité paritaires composés de travailleurs et de membres de la direction, la responsabilisation des travailleurs, dont le droit de refuser les conditions de travail dangereuses, et un mécanisme indépendant et transparent d'arbitrage et de gestion des réclamations.

Le **programme Action, Collaboration, Transformation (ACT)** est un accord bipartite lancé par IndustriALL Global Union en collaboration avec des marques et des distributeurs de premier plan qui a pour ambition d'augmenter les salaires et les avantages sociaux au sein des chaînes d'approvisionnement de l'industrie de l'habillement. En signant un protocole d'accord, les signataires s'engagent à encourager la liberté d'association, à négocier des conventions collectives juridiquement contraignantes à l'échelon national et à faire évoluer leurs conditions d'approvisionnement afin que les augmentations des salaires négociées soient financées.

Au Cambodge, par exemple, le programme ACT a permis la création d'une convention collective type qui prévoit des augmentations des salaires et des congés pour raisons familiales, des garanties concernant la liberté d'association, des mesures visant à prévenir le harcèlement, la promotion de la paix sociale et un mécanisme de règlement des litiges.

---

5 [Accueil – International Accord](#) (lien en anglais)

# 4.

## COMMENT FAIRE PRESSION ? STRATÉGIES SYNDICALES SUGGÉRÉES

L'influence se définit comme la capacité à faire évoluer des pratiques néfastes. La confection de vêtements est une industrie à forte intensité de main-d'œuvre et, du fait du grand nombre de fournisseurs qui sont souvent interchangeables, les améliorations les plus concrètes doivent concerner la chaîne de valeur mondiale dans son intégralité.

### #1. FAIRE EN SORTE QUE PLUS DE MARQUES ADHÈRENT AUX INITIATIVES MONDIALES

Faire pression sur les marques est particulièrement efficace compte tenu de leur grande influence sur le modèle social et économique de leurs fournisseurs. Les syndicats au sein des sièges sociaux des acheteurs devraient utiliser leur influence afin de s'assurer que les marques adhèrent à l'International Accord et au programme ACT.

Ce faisant, les syndicats peuvent contribuer à garantir l'adhésion à des engagements juridiquement contraignants en faveur de la santé et de la sécurité, d'inspections indépendantes et de la prise de mesures correctives grâce à l'Accord, mais aussi en faveur de salaires équitables dans le cadre de négociations sectorielles et des pratiques d'achat responsables grâce au programme ACT.

Une liste mise à jour des signataires peut être consultée ici: [Signataires – International Accord](#) et [Liste des membres – ACT](#) (liens en anglais).

### #2. S'ASSURER QUE LES SYNDICATS SIÈGENT À LA TABLE DES NÉGOCIATIONS

Garantir la représentation syndicale tout au long de la chaîne de valeur mondiale implique que les entreprises se soient clairement engagées en faveur des droits syndicaux. Cet engagement devrait aller au-delà du respect des cadres juridiques nationaux, qui peuvent être largement insuffisants, et défendre les normes fondamentales de l'OIT à la fois au sein des propres opérations mais aussi tout au long des chaînes d'approvisionnement.

Toutefois, l'absence d'une protection juridique solide dans de nombreux pays où ces opérations ont lieu, surtout en dehors de l'Europe, demeure un défi de taille. Les syndicats présents au sein des sièges sociaux des acheteurs devraient exercer toute leur influence afin de mettre en place une représentation syndicale grâce à des **réseaux internationaux, ce qui garantit ainsi que les syndicats à tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement sont également représentés.**

Il est également recommandé que les syndicats présents au siège social désignent une ou plusieurs personnes chargées des questions liées au devoir de vigilance en matière de droits humains ou un ou plusieurs délégués spécialistes de la question pour contribuer à ces travaux.

### **L'Accord-cadre mondial (ACM) conclu entre IndustriALL Global Union et H&M**

(reconduit en 2016) crée des Comités de contrôle nationaux (CCN) composés de représentants syndicaux issus d'organisations affiliées à IndustriALL Global Union et de membres du personnel de H&M dans les principaux pays de production. Ces comités promeuvent la liberté d'association et les négociations collectives au sein des fournisseurs directs et de leurs sous-traitants et aident à régler les litiges qui ne peuvent pas être tranchés à l'échelle d'une usine. Ces comités se réunissent régulièrement et rendent compte de leurs activités à un Comité directeur mondial (CDM) qui se compose de représentants du Groupe H&M, d'IndustriALL Global Union et d'IF Metall, supervise la mise en œuvre pratique de l'ACM et formule des recommandations au CCN.

L'ACM conclu avec **Inditex** (2019) crée un Comité syndical mondial composé de représentants syndicaux des principaux pôles de production en Afrique, dans les Amériques, en Asie et en Europe ainsi que des affiliés espagnols. Son rôle est de promouvoir la liberté d'association, les droits à des négociations collectives et la mise en œuvre de l'accord conformément aux meilleures pratiques tout au long de la chaîne d'approvisionnement d'Inditex. Il se réunit régulièrement afin d'évaluer les plans stratégiques, d'évoquer les violations des droits des travailleurs et de coordonner la mise en œuvre avec la direction d'Inditex.

Encadré 2 : Exemples de comités mondiaux au sein de H&M et Inditex

Dans le domaine du devoir de vigilance en matière de droits humains, les solutions négociées sont ancrées dans des Accords-cadres mondiaux (ACM). En signant un ACM, une entreprise multinationale accepte d'assumer la responsabilité de protéger et de respecter les droits fondamentaux des travailleurs, plus particulièrement le droit d'organisation et de mener des négociations collectives, mais aussi de faire preuve de vigilance eu égard aux conséquences de ses opérations sur les droits humains au sein de ses propres sites de production et tout au long de sa chaîne d'approvisionnement.

Une liste mise à jour des ACM d'IndustriALL Global Union est disponible à l'adresse suivante : [Accords-cadres mondiaux | IndustriALL](#)

Encadré 3 : Solutions négociées et Accords-cadres mondiaux

## **#3. CRÉER UN MÉCANISME DE RÉCLAMATION EFFICACE**

Un mécanisme de réclamation efficace peut considérablement renforcer les protections des travailleurs et contribuer à la défense du travail décent, que ce soit au sein des opérations propres à l'entreprise et tout au long de sa chaîne d'approvisionnement. Ces mécanismes permettent que des questions soient remontées au siège social des principaux acheteurs qui peuvent, à leur tour, faire pression sur les acteurs en aval.

Ce système doit inclure une hotline et un processus de remontée hiérarchique structuré permettant de notifier le comité d'entreprise européen, la fédération concernée ou tout autre organisme de surveillance, si nécessaire. Le guide introductif fournit les éléments constitutifs d'un Accord-cadre mondial ou d'un protocole d'accord qui définit un processus coordonné indépendant avec la participation des syndicats à tous les niveaux.

Un mécanisme de réclamation efficace implique que les syndicats à l'échelle locale et au sein du siège social jouent un rôle essentiel dans son application au quotidien.

**À l'échelle locale**, les syndicats sont essentiels pour saisir les réclamations dans le système et pour documenter l'évolution des risques systémiques à différents niveaux de la chaîne de valeur mondiale. Pour cela, ils doivent :

- 1. collecter des informations détaillées** sur les violations des droits des travailleurs au sein des établissements concernés.
- 2. soumettre des réclamations exhaustives** au canal de lancement d'alerte ou de réclamation correspondant. Plus on descend le long de la chaîne d'approvisionnement, plus il pourrait être difficile d'identifier la chaîne concernée. Si nécessaire, les syndicats doivent prendre contact avec IndustriALL Global Union pour obtenir de l'aide afin d'identifier le point d'entrée le plus efficace pour introduire une réclamation.
- 3. notifier** à IndustriALL Global Union qu'une réclamation a été faite afin de garantir un suivi en bonne et due forme.

**Au siège**, les syndicats doivent utiliser leur position pour obtenir une résolution satisfaisante des conflits. Cela exige de maintenir des contacts étroits avec les syndicats locaux, comme évoqué au point #2. Au fil du temps, les syndicats doivent également collecter et analyser des données sur les réclamations à l'appui de leurs propres activités d'identification des risques et de mesure des progrès réalisés en matière de droits des travailleurs dans les différentes opérations et tout au long des chaînes de valeur mondiales.

Il convient de noter que l'industrie de l'habillement compte, par comparaison, moins de comités d'entreprise européens que les autres industries couvertes par industriAll Europe, principalement à cause de la grande fragmentation de sa structure. Cela souligne toute l'importance d'avoir recours à de nombreux mécanismes, y compris les ACM et l'adhésion à des initiatives mondiales, afin de faire pression sur celle-ci.

#### **#4. FAIRE PRESSION SUR LES INVESTISSEURS**

Pour répondre à des problématiques telles que les plaintes restées lettre morte ou la réticence à adhérer à une initiative mondiale contraignante, les syndicats peuvent également collaborer avec des investisseurs financiers des acheteurs. En mettant en avant les risques financiers, juridiques et d'atteinte à la réputation associés au non-respect des droits des travailleurs, les syndicats peuvent inciter les investisseurs à faire pression sur les entreprises afin qu'elles mettent en œuvre des politiques liées au devoir de vigilance en matière de droits humains plus strictes, renforcent la transparence et prennent des mesures correctives concrètes.

Dans certains cas, les syndicats peuvent nouer des alliances avec des investisseurs responsables ou des fonds de pension en vue de l'adoption de résolutions des actionnaires ou afin de faire du respect des droits des travailleurs une condition de la poursuite de leur investissement. Cela ajoute une pression certaine sur les entreprises, en complément des négociations syndicales directes.

