



MANIFESTE POUR UNE TRANSITION JUSTE DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT DU SECTEUR DU TEXTILE ET DE L'HABILLEMENT

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	3
POURQUOI AVONS-NOUS BESOIN DU MANIFESTE POUR UNE TRANSITION JUSTE ?	6
UNE TRANSITION JUSTE DANS LE SECTEUR DU TEXTILE ET DE L'HABILLEMENT	10
LA CRISE CLIMATIQUE ET LE SECTEUR DU TEXTILE ET DE L'HABILLEMENT	14
ATTÉNUATION DES CHANGEMENTS CLIMATIQUES, DÉCARBONATION ET TRANSFORMATION INDUSTRIELLE DANS LE SECTEUR DU TEXTILE ET DE L'HABILLEMENT	20
ADAPTATION AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES DANS LE SECTEUR DU TEXTILE ET DE L'HABILLEMENT	25
JUSTICE CLIMATIQUE ET JUSTICE SOCIALE : NOS REVENDICATIONS POUR UNE TRANSITION JUSTE	27
NOTRE VISION	40
APPEL À L'ACTION	40
ANNEXE 1: GLOSSAIRE	41
ANNEXE 2: EXEMPLES DE CLAUSES ISSUES DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES ET DES ACCORDS-CADRES MONDIAUX	45

RÉSUMÉ

RÉSUMÉ DES PRINCIPALES QUESTIONS À TRAITER

Le secteur du textile et de l'habillement se trouve à un tournant. Alors que la résilience climatique et la transformation numérique reconfigurent les chaînes d'approvisionnement mondiales, des millions de travailleurs et travailleuses – en particulier celles et ceux issus de groupes vulnérables et historiquement exclus – risquent d'être laissés pour compte. Assurer une transition juste n'est pas une simple variable d'ajustement ; c'est une nécessité pour garantir que les progrès environnementaux et technologiques ne se feront pas au détriment des droits humains, du travail décent et de l'équité de genre.

Ce manifeste appelle à une transformation menée par les travailleurs et travailleuses et ancrée dans les principes d'équité, d'inclusion et de durabilité. Il souligne le rôle essentiel des syndicats dans l'élaboration des stratégies climatiques, la promotion du dialogue social et la constitution d'un pouvoir structurel pour protéger les travailleurs et travailleuses au fil des transformations que connaît le secteur. L'empreinte environnementale de ce dernier est saisissante : il contribue à hauteur de 8 % aux émissions mondiales de carbone, consomme des billions de litres d'eau et

génère des volumes considérables de déchets et de pollution microplastique. Pourtant, les taux de recyclage restent minimes et le fardeau des déchets textiles est supporté de manière disproportionnée par les pays du Sud.

L'évolution de la consommation mondiale et les nouvelles politiques – telles que la stratégie de l'Union Européenne pour des textiles durables et circulaires – transforment l'industrie. Si ces initiatives visent à réduire les dommages causés à l'environnement, elles risquent également de provoquer des délocalisations d'emplois et d'aggraver les inégalités si elles ne s'accompagnent pas de solides protections, d'une planification tenant compte de l'égalité entre les hommes et les femmes ou encore de programmes de requalification et de remise à niveau des compétences. Les travailleurs et travailleuses informels, les femmes, les migrants et les autres groupes marginalisés sont particulièrement exposés.

Le manifeste exhorte les marques, les employeurs et les gouvernements à faire entendre la voix des travailleurs et travailleuses pour toutes les stratégies de transition. Il appelle à un changement systémique qui associe l'action climatique à la justice sociale pour des conditions de travail décentes tout en promouvant la circularité. La coopération transfrontalière intersyndicale est essentielle pour renforcer la solidarité et la résilience face aux défis mondiaux.

RÉSUMÉ DES REVENDICATIONS ADRESSÉES AUX PARTIES PRENANTES

L'industrie du textile et de l'habillement se trouve à un moment charnière de son histoire. Alors que les changements climatiques, les mutations de la circularité et les transformations numériques s'accélèrent, les marques, les acteurs de l'industrie et les gouvernements doivent agir avec fermeté pour s'assurer que ces changements interviennent au service – et non au détriment – des travailleurs et travailleuses qui font vivre cette industrie. Les revendications suivantes soulignent les mesures à prendre pour garantir une transition équitable, inclusive, tenant compte des questions de genre et centrée sur les travailleurs, hommes et femmes.

À l'intention des marques

1. Garantir les droits des travailleurs et travailleuses, leur représentation et le dialogue social
2. Promouvoir la conduite responsable des entreprises (CRE) et renforcer les mécanismes de responsabilité au sein de la chaîne d'approvisionnement
3. Promouvoir l'équité de genre et l'inclusion
4. Défendre les droits environnementaux et la responsabilité climatique

À l'intention des employeurs et des associations professionnelles

1. Garantir la représentation des travailleurs et travailleuses, la sécurité et le dialogue social
2. Assurer un travail décent dans le cadre de la transition verte et numérique
3. Promouvoir l'égalité des genres et l'inclusion

4. Concevoir des activités et des actions collectives résilientes aux changements climatiques

À l'intention des gouvernements

1. Établir des politiques et des cadres juridiques pour une transition juste
2. Garantir les droits des travailleurs et travailleuses, la protection sociale et un droit du travail intégrant les questions écologiques
3. Mettre en place une gouvernance et des infrastructures de soins tenant compte des questions de genre
4. Soutenir les communautés résilientes aux changements climatiques et le bien-être des travailleurs et travailleuses

Pour une liste complète des revendications adressées aux marques, aux employeurs et aux associations professionnelles, ainsi qu'aux gouvernements, [voir la page 27](#).

NOTRE VISION

Nous imaginons un monde où :

- Les travailleurs et travailleuses qui confectionnent nos vêtements sont respectés et protégés.
- La terre, l'eau et l'air demeurent purs et abondants pour les générations futures.
- La mode régénère, au lieu de simplement extraire.
- Les travailleurs et travailleuses ne sont pas sacrifiaables, mais essentiels, jouissant pleinement de leurs droits et de leur dignité.



APPEL À L'ACTION

Nous exhortons les gouvernements, les entreprises et les dirigeants du secteur à s'engager en faveur d'une transition juste, qui place les travailleurs et travailleuses au cœur des enjeux de durabilité. Nous réclamons des politiques qui améliorent la condition des travailleurs, protègent leurs droits et veillent à ce que personne ne soit laissé pour compte lors de la transition vers une économie plus verte et plus équitable. C'est en unissant nos

forces que nous bâtirons une industrie juste, inclusive, sensible aux questions de genre et respectueuse de l'environnement.

Ensemble, nous défendons un avenir dans lequel le secteur du textile et de l'habillement repose sur des principes d'équité et de dignité.

Le secteur du textile et de l'habillement peut opérer une transition juste – elle commence dès maintenant.

POURQUOI AVONS-NOUS BESOIN DU MANIFESTE POUR UNE TRANSITION JUSTE ?

L'évolution mondiale vers la résilience aux changements climatiques et la transformation numérique redéfinit en profondeur le secteur du textile et de l'habillement. Sans une planification intentionnelle, ces changements risquent d'aggraver les inégalités et de laisser de côté des millions de travailleurs et travailleuses – en particulier celles et ceux qui sont marginalisés et sous-représentés, mais aussi les groupes historiquement exclus ou vulnérables du fait des inégalités systémiques et intersectionnelles.

Une transition juste est nécessaire pour placer les droits humains, la protection des travailleurs et l'égalité des genres au cœur de chaque niveau des chaînes d'approvisionnement, afin de garantir que cette transition soit équitable, prévisible, et viable sur les plans social et économique. À plus long terme, une telle approche apporte une valeur partagée – en garantissant un travail décent pour les employés, une certaine stabilité pour les producteurs et les fournisseurs, et un maintien de la compétitivité pour les entreprises et l'économie au sens large. Axé sur le respect des engagements de l'Accord de Paris¹ – en particulier le travail décent, les emplois de qualité et la transition professionnelle juste de la main-d'œuvre —, ce document souligne le rôle essentiel des syndicats, en s'appuyant sur les lignes directrices de l'Organisation internationale du Travail (OIT)² et en revendiquant

l'héritage du terme « manifeste » issu du mouvement ouvrier qui avait émis un appel à protéger les travailleurs lors des transitions industrielles. Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales abordent directement les responsabilités des entreprises dans le cadre d'une transition juste (chapitres consacrés à l'emploi et aux relations industrielles, ainsi qu'à l'environnement) et soulignent l'importance d'un engagement tangible des parties prenantes ainsi que la nécessité du dialogue social.

Cette transition ne peut reposer uniquement sur les gouvernements et les employeurs : les syndicats doivent jouer un rôle actif dans l'évaluation des risques climatiques et l'élaboration de solutions adaptées à leurs secteurs et à leurs communautés. La transition juste va bien au-delà de la simple gestion des progrès technologiques. Elle prend en compte les risques sociaux et politiques, tout en soutenant les syndicats et les travailleurs dans leurs efforts pour renforcer leur résilience, s'adapter et prospérer sans sacrifier leur bien-être.

Notre vision de la transition juste est globale mais pas uniforme. Une transition juste dans le secteur du textile et de l'habillement doit refléter les diverses réalités des travailleurs à travers le monde. Si nous menons une lutte commune pour promouvoir l'équité face à l'automatisation, à la numérisation et aux changements écologiques, nous reconnaissons que les conditions de travail et de développement diffèrent grandement

¹ L'Accord de Paris est un traité international juridiquement contraignant visant à limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C, impliquant une réduction des émissions de 45 % d'ici 2030 et l'atteinte de la neutralité carbone d'ici 2050.

² OIT, *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous*, 2016

entre les régions et au sein de celles-ci. Nous nous engageons donc à promouvoir une transition juste à l'échelle mondiale qui respecte les différences contextuelles, veille à ce que les voix et les besoins des travailleurs, en particulier dans les pays du Sud, ne soient pas occultés, et préconise des politiques fondées sur les réalités locales, la participation démocratique et la prospérité partagée.

Notre vision d'une transition juste va au-delà de la protection des salaires et tend vers la démocratie économique. La transition juste doit inclure une vision permettant aux travailleurs de revendiquer le partage de la propriété et de la gouvernance des actifs technologiques et écologiques émergents. À mesure que de nouveaux moyens de production émergent, la place des travailleurs doit également évoluer de sorte qu'elle garantisse un contrôle inclusif et démocratique sur les fondements de l'économie numérique et bas carbone.

La lutte pour une transition juste s'appuie sur l'héritage des luttes syndicales historiques telles que les campagnes pour la journée de travail de huit heures et la législation sur la sécurité au travail. De même que des mouvements ont par le passé obtenu l'aménagement d'horaires de travail raisonnables et la mise en place de lieux de travail sûrs, les travailleurs d'aujourd'hui ont besoin de protections, de formations, d'approches participatives et de politiques de propriété partagée dans l'économie verte et numérique, afin de garantir que les progrès environnementaux ne se feront pas au détriment des travailleurs.

Le présent Manifeste invite les syndicats à analyser les défis et les opportunités induits par

les changements climatiques, à comprendre les solutions propres à chaque secteur et à concevoir des stratégies collaboratives garantissant un avenir équitable pour toutes et tous.

Il s'adresse également aux décideurs politiques, aux marques, aux fournisseurs, aux défenseurs de l'environnement et aux acteurs de la société civile. Il promeut la collaboration et la responsabilité tout au long de la chaîne d'approvisionnement, afin de garantir que les travailleurs et les communautés directement concernés par les transformations du secteur soient pleinement associés à la construction d'un avenir juste et durable.

LES PRINCIPES D'UNE TRANSITION JUSTE

Six engagements pour une transition climatique équitable, inclusive et menée par les travailleurs et travailleuses

Ces engagements sont fondés sur les principes fondamentaux d'une transition juste :

- Concevoir des plans de transition transformateurs sur la dimension de genre, pour les travailleurs, avec les travailleurs ;
- Promouvoir le dialogue social, la négociation collective, ainsi que le recours à des systèmes transparents pour anticiper et gérer les changements à venir ;
- S'organiser pour disposer d'un pouvoir structurel permettant de définir l'orientation de l'action transformatrice ;
- Tenir les institutions pour responsables de la réalisation des promesses de transition ;

- Placer la voix des travailleurs — en particulier de celles et ceux en situation de vulnérabilité, d'informalité ou de précarité — au cœur de chaque étape du processus.

Considérés comme un ensemble, ces principes affirment qu'une transition juste doit être portée par les travailleurs, travailleurs et travailleuses, démocratique, équitable et responsable, garantissant que les transformations verte et numérique à venir seront mises en œuvre au service des personnes, et non d'une hausse des profits.

1. **Gouvernance démocratique et dirigée par les travailleurs**

Les gouvernements, l'industrie et les employeurs doivent élaborer de manière transparente des plans de transition avec la pleine participation des travailleurs et de leurs syndicats. Une transition juste exige que les impacts sociaux et professionnels des changements industriels et climatiques soient anticipés et pris en compte de façon précoce, afin que les travailleurs et les communautés prévoient et façonnent ces mutations au moyen d'un dialogue constructif, de la liberté d'association et de la négociation collective. La participation des syndicats doit être obligatoire, et non pas facultative. La représentation des travailleurs doit être garantie à chaque étape, depuis les comités de transition juste, à l'échelon de l'usine, jusqu'à la planification climatique nationale et aux cadres mondiaux.

2. **Équité, inclusion et justice**

Les gouvernements, les employeurs et les syndicats doivent veiller à ce que la transition soit transformatrice et inclusive,

qu'elle favorise l'inclusion sociale et la justice raciale et qu'elle applique une tolérance zéro pour le harcèlement, la violence et la discrimination, en particulier fondés sur le genre, sur le lieu de travail. Une transition juste doit créer des opportunités de façon proactive pour celles et ceux qui sont le plus souvent exclus.

3. **Une transition juste et adaptée aux contextes des pays du Sud**

Les pays du Sud ont besoin de parcours de transition juste adaptés à leurs propres contextes de développement, et non d'une reproduction de modèles conçus pour les pays du Nord. Les réalités des économies du Sud — marquées par le travail informel, une protection sociale limitée, la précarité énergétique et des capacités industrielles inégales — exigent des approches adaptées au contexte, capables de concilier décarbonation, industrialisation et création d'emplois. Par conséquent, tous les cadres de transition juste, y compris les mécanismes de partage des gains et ceux liés à l'automatisation, doivent être ancrés localement, socialement inclusifs et alignés sur les principes de justice en matière de développement — garantissant que les transformations technologiques et écologiques élèvent, plutôt qu'elles ne marginalisent, les travailleurs et les communautés du Sud.

4. **Travail décent et protection sociale**

Les gouvernements et les employeurs doivent garantir un travail décent, des salaires équitables et une protection sociale universelle à tous les travailleurs, y compris celles et ceux qui occupent des emplois précaires, sous-traités ou informels.

Une transition juste identifie en amont les risques potentiels pour les moyens de subsistance et met en place des mesures de protection, afin qu'aucun travailleur et aucune communauté ne soient laissés pour compte.

5. Industrie durable et chaînes d'approvisionnement responsables

Les gouvernements et les marques doivent mettre en œuvre une politique industrielle durable et concevoir des chaînes d'approvisionnement mondiales équitables. Les employeurs et les marques doivent être tenus responsables du respect des normes de travail équitable, fournir un soutien financier et technique juridiquement contraignant aux producteurs à tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement, et réglementer de manière responsable le commerce des déchets afin de protéger les communautés vulnérables.

6. Financement équitable et soutien à la transition juste

Les gouvernements, les marques et les industries doivent mobiliser des ressources par l'intermédiaire de fonds dédiés, d'opportunités de reconversion et d'une planification de la transition, afin que les travailleurs puissent changer d'emploi dans la dignité et la sécurité, avec le soutien des syndicats et des employeurs tout au long du processus. Les mécanismes de financement doivent garantir que les coûts de la transition ne sont pas supportés par les travailleurs, mais répartis équitablement entre les industries et les États.



UNE TRANSITION JUSTE DANS LE SECTEUR DU TEXTILE ET DE L'HABILLEMENT

L'industrie du textile et de l'habillement est un secteur de première importance à l'échelle mondiale. Elle permet de subvenir aux besoins de plus de 400 millions de personnes et contribue substantiellement à la croissance de nombreux pays. L'OIT estime que ce secteur génère une part significative des émissions mondiales de CO₂, comprise entre 6 et 8 % des émissions totales, soit l'équivalent de 1,7 milliard de tonnes de CO₂ par an³. Il consomme également d'importantes quantités d'eau et occasionne environ 20 % de la pollution des ressources hydriques mondiales⁴. De même, le secteur textile présente un taux de circularité extrêmement faible, puisque seulement 1 % environ des textiles sont recyclés en nouvelles fibres. Seul un faible pourcentage de textiles post-consommation (moins de 10 %) est collecté en vue d'une réutilisation ou d'un recyclage. La plupart des déchets textiles sont mis en décharge ou incinérés (90 %). Dans ce contexte, le transfert des déchets textiles vers les pays du Sud constitue un véritable problème environnemental et éthique.

Les impacts environnementaux soulignent l'urgence d'adopter des politiques globales tenant compte de l'ensemble du cycle de vie des produits textiles, et pas uniquement des procédés de fabrication. Cela inclut notamment la promotion de modes de consommation durables, de l'économie circulaire ainsi que des initiatives de

recyclage et d'upcycling, dont l'objectif est de réduire le gaspillage et la consommation de ressources, tout en favorisant la transformation des emplois du secteur. Par ailleurs, la dimension mondiale du secteur textile implique que ses impacts environnementaux (et, par conséquent, la nécessité d'une transition juste) sont profondément interconnectés, affectant diverses régions et catégories de travailleurs, indépendamment de leur contribution à la crise.

Bien que de nombreux pays du Sud producteurs de textiles et de vêtements aient contribué de manière marginale à la crise climatique, ils en subissent les effets de façon disproportionnée. Les initiatives sur la voie de la décarbonation et de la transformation industrielle dans le secteur du textile et de l'habillement seront différentes d'un pays à l'autre et à l'intérieur d'un même pays, reflétant la diversité des contextes nationaux (infrastructure énergétique, maturité industrielle, capacité financière, préparation institutionnelle, etc.). Il est essentiel de reconnaître ces différences : nous sommes en présence de voies de développement inégales et une transition juste nécessitera du temps, un soutien ciblé et des investissements substantiels pour s'assurer qu'aucun pays, région ou travailleur n'est laissé pour compte. Pour relever le défi de la durabilité environnementale dans le secteur textile, il convient de promouvoir des approches globales intégrant l'action climatique, la circularité des processus de production, la justice sociale et la résilience économique des travailleurs, et ce, dans tous les pays.

³ OIT, *Reducing the footprint? How to assess carbon emissions in the garment sector in Asia*. ILO Asia-Pacific Report, Mars 2021

⁴ Parlement européen, « Production et déchets textiles : les impacts sur l'environnement (infographies) », 29 December 2020

Alors que le secteur est confronté à des crises environnementales, à l'automatisation, à des restructurations économiques et à des évolutions majeures des politiques commerciales et climatiques, nous réaffirmons que les travailleurs doivent être pleinement associés à l'élaboration des stratégies globales anticipées, destinées à surmonter ces épreuves. Les stratégies de transition juste doivent être élaborées dans le cadre d'un véritable dialogue social avec les travailleurs, en tenant compte de leurs possibles répercussions sur l'emploi. Le fardeau du changement ne doit pas reposer sur les femmes, ni sur celles et ceux qui sont en situation de vulnérabilité du fait des inégalités systémiques et intersectionnelles — y compris les jeunes, les migrants, les travailleurs en situation de handicap, les travailleurs informels, les travailleurs issus des communautés autochtones, les minorités sexuelles et les communautés en première ligne. Nous défendons une transition juste qui réponde, en prenant en compte les questions de genre, au défi posé par les conséquences des stratégies mises en œuvre dans le secteur du textile et de l'habillement, notamment en ce qui concerne l'emploi, le recours au travail informel, le manque de travail décent, les salaires extrêmement bas, une protection sociale insuffisante et les déséquilibres dans le dialogue social. Nous condamnons le travail informel sous toutes ses formes, car il est par nature précaire et non réglementé, et prive les travailleurs de leurs droits fondamentaux et protections essentielles. Notre vision est celle d'une véritable durabilité, fondée sur la justice économique, sociale et environnementale pour l'ensemble des parties prenantes.

LE CONCEPT DE TRANSITION JUSTE

La notion de « transition juste » est née au sein du mouvement ouvrier, sous l'impulsion de

syndicats et de travailleurs de première ligne soucieux de garantir que ni les travailleurs ni les communautés ne soient laissés pour compte lors de la transition vers une économie plus verte. Cependant, au fil du temps, les gouvernements, les entreprises et les organisations multilatérales ont adopté (et parfois vidé de son sens) ce concept, le réduisant souvent à un simple cadre technique, loin de sa dimension militante centrée sur les travailleurs. Il convient de replacer la transition juste au cœur de la lutte pour la justice menée par les travailleurs eux-mêmes, et non de la réduire à un simple slogan utilisé par les entreprises pour justifier les pertes d'emplois ou afficher un écoblanchiment de façade.

Les discussions sur la transition juste menées par les gouvernements, les entreprises et les organisations multilatérales négligent souvent les nombreux défis croisés auxquels les travailleurs du textile et de l'habillement sont confrontés à travers le monde. Dans les pays du Sud, de nombreux travailleurs subissent des conditions de vie et de travail précaires, exacerbées par les effets des changements climatiques, tels que les vagues de chaleur extrême, les inondations et les tempêtes. Ces phénomènes entraînent des pertes de salaire dues à l'absentéisme causé par les conditions météorologiques, ainsi qu'une exposition accrue à la violence, au harcèlement et à des problèmes de santé, en particulier pour les femmes.

Par ailleurs, les travailleurs de toutes les régions, y compris en Europe et dans d'autres pays du Nord, subissent les effets de l'évolution du commerce international, des stratégies des entreprises, de la transformation des modes de consommation et des nouveaux cadres réglementaires. Ces dynamiques modifient la structure de l'emploi (à travers l'automatisation, la délocalisation et les politiques de circularité),

souvent sans que des garde-fous ne soient mis en place pour protéger les emplois, les salaires et les conditions de travail.

Une transition juste et véritablement inclusive doit reconnaître et prendre en compte l'ensemble des vulnérabilités du secteur, en intégrant les voix et les besoins des travailleurs, où qu'ils se trouvent dans la chaîne d'approvisionnement ou dans le monde, et en palliant les risques intersectionnels auxquels est confrontée la main-d'œuvre de l'industrie textile, notamment s'agissant des femmes.

Les violences et le harcèlement subis par les travailleurs de l'industrie de l'habillement sont des problèmes bien documentés, qui touchent une main-d'œuvre majoritairement féminine et sont souvent aggravés par des objectifs de production particulièrement stricts. L'OIT souligne que l'augmentation des températures mondiales et le stress thermique ont un impact négatif sur la productivité. En outre, le programme Better Work de l'OIT indique que les producteurs de vêtements rencontrent déjà des difficultés à maintenir des températures adéquates sur les lieux de travail. Par conséquent, le stress thermique peut renforcer la violence et le harcèlement auxquels ces travailleurs sont exposés.

Face aux pressions actuelles du secteur, où les problèmes de coûts et de rentabilité des usines de production sont souvent répercutés sur les travailleurs, les impacts environnementaux locaux des changements climatiques, qui touchent déjà ces derniers de manière disproportionnée, ne feront qu'empirer sans une mobilisation syndicale forte.

La capacité du secteur à relever ces défis aux niveaux deux et trois de la chaîne de

production (notamment dans les petites usines et les unités de travail à domicile, souvent informelles) reste limitée. À ces niveaux, les travailleurs manipulent des substances chimiques dangereuses, souvent sans protection adéquate, et sont également exposés à des environnements extrêmement chauds, ce qui accentue leur vulnérabilité.

Si le secteur et les décideurs ont tendance à se concentrer sur les effets à long terme des changements climatiques, les travailleurs du textile et de l'habillement en subissent déjà les conséquences concrètes sur leurs conditions de travail. La santé et la sécurité des travailleurs, la formation, la stabilité de l'emploi, la qualité du travail et les conditions de travail doivent être au cœur des politiques d'adaptation et d'atténuation des effets des changements climatiques, et non envisagées a posteriori. L'élément humain risque d'être négligé dans certains cercles politiques, alors qu'il devrait y occuper une place centrale. Le Manifeste pour une transition juste constitue donc une intervention essentielle qui met en lumière les priorités et les revendications des syndicats, ainsi que les solutions et les recommandations pour le secteur du textile et de l'habillement, qui permettront de garantir une transition juste pour les travailleurs et les communautés.

Nous appelons à un changement systémique fondé sur le respect des droits humains, l'équité de genre, le travail décent et la responsabilité écologique, tout au long de la chaîne d'approvisionnement du secteur du textile et de l'habillement. La transition juste n'est pas seulement une option, c'est une nécessité qui doit être concrétisée par les travailleurs.

RÔLE DES SYNDICATS ET DU POUVOIR COLLECTIF :

La coopération syndicale — par le transfert de compétences, le conseil stratégique et la mise en place de campagnes communes — est également essentielle pour renforcer le pouvoir des travailleurs et travailleuses à travers les frontières. Elle permet de cultiver une solidarité fructueuse entre les syndicats du Sud et du Nord, alors que nous relevons ensemble les défis d'une transition juste.

La CSI et IndustriALL suivront de près la mise en œuvre du Manifeste pour une transition juste, en demandant des comptes aux marques, aux employeurs et aux gouvernements, et en appelant à des mesures de rétorsion lorsque les engagements ne seront pas respectés ou que les droits des travailleurs et travailleuses seront mis à mal.



LA CRISE CLIMATIQUE ET LE SECTEUR DU TEXTILE ET DE L'HABILLEMENT

Le secteur du textile et de l'habillement joue un rôle déterminant dans la crise climatique mondiale, l'épuisement des ressources en eau, la pollution chimique et l'accroissement des déchets textiles. Malgré l'émergence d'initiatives en faveur du développement durable, comme La Charte de l'industrie de la mode des Nations Unies pour l'action climatique, les efforts actuels négligent souvent les besoins et les droits des travailleurs et travailleuses, en particulier dans les pays fournisseurs, qui subissent de manière disproportionnée les effets des changements climatiques. Une transition juste exige que, dans ce secteur, l'action climatique soit à la fois ambitieuse sur le plan environnemental et inclusive sur le plan social.

IMPACT ENVIRONNEMENTAL

Le secteur du textile et de l'habillement est responsable à hauteur de 6 à 8 % des émissions mondiales de gaz à effet de serre⁵. Plus de la moitié de ces émissions sont imputables aux processus de production des matériaux, tels que la teinture, le tissage et le tricotage. L'extraction des matières premières, notamment la culture du coton et l'extraction de pétrole pour la fabrication de fibres synthétiques, représente environ 25 % des émissions totales⁶. Plus précisément, les processus

de teinture et de finition représentent 36 % des émissions, la préparation des fils 28 %, la production de fibres 15 % et la préparation des tissus 12 %. L'assemblage et la fabrication de vêtements génèrent environ 7 % de ces émissions, tandis que la distribution et l'élimination en fin de vie ont un impact relativement faible sur les émissions globales.

Ce secteur est également responsable de 9 % de la pollution annuelle par microplastiques dans les océans et consomme 215 000 milliards de litres d'eau, soit l'équivalent de 86 millions de piscines olympiques⁷. La teinture et la finition des textiles représentent environ 20 % de la pollution industrielle mondiale des ressources en eau, et l'on estime que plus de 8 000 substances chimiques différentes (dont de nombreux polluants persistants) sont utilisées pour transformer les matières premières en textiles^{8,9}.

ÉVOLUTION DE LA CONSOMMATION MONDIALE ET DES POLITIQUES PUBLIQUES : L'IMPACT SUR L'EMPLOI DOIT ÊTRE PRIS EN COMPTE

L'évolution des modes de consommation et des politiques publiques, notamment dans l'Union européenne et d'autres régions à revenu élevé, transforme en profondeur le secteur mondial du textile et de l'habillement. Cela inclut des initiatives majeures telles

⁵ OIT, *Just Transition Toolkit for the Textiles and Garment Sector*, 1er juillet 2021.

⁶ Elsa Dominish, *Taking climate action: Measuring carbon emissions in the garment sector in Asia*, OIT, 2022.

⁷ Programme des Nations Unies pour l'environnement, *Sustainable fashion to take centre stage on Zero Waste Day*, 2025

⁸ Dominish, *Taking climate action 2017*, page 7

⁹ Ellen MacArthur Foundation, *A new textiles economy: Redesigning fashion's future*, 2017, page 54

que la stratégie de l'Union européenne pour des textiles durables et circulaires, la mise en place de filières à responsabilité élargie des producteurs (REP), des restrictions à l'exportation de déchets textiles, ainsi que des plans nationaux pour l'économie circulaire et la transition écologique. Si ces politiques visent à améliorer les performances environnementales, elles peuvent également avoir d'importantes répercussions sur l'emploi partout dans le monde, notamment pour les travailleurs des pays du Sud, les travailleurs à faible revenu et les travailleurs du secteur informel.

Bien qu'elles cherchent à réduire les atteintes à l'environnement et à promouvoir l'économie circulaire, ces mesures ont également un impact considérable sur le marché du travail. Une baisse de la consommation de mode éphémère ou une hausse des objectifs de recyclage et de réemploi peuvent conduire à des suppressions d'emplois, une diminution de la production ou une évolution des compétences requises, sans pour autant garantir des alternatives professionnelles ou une protection adéquate des travailleurs. De la même manière, les politiques d'économie circulaire (telles que le développement du réemploi, de la réparation ou du recyclage à l'échelle locale) peuvent entraîner un déplacement des emplois, tant sur le plan géographique que par type de compétences, souvent sans mécanismes de soutien suffisants pour les travailleurs les plus vulnérables.

Ces transformations ne sont pas injustes en soi, mais en l'absence d'une planification proactive, elles risquent d'aggraver les inégalités et de pousser davantage de travailleurs précaires vers le secteur informel et la pauvreté.

Une transition juste requiert par ailleurs que toutes les politiques régionales visant à

modifier les modes de consommation et de production :

- **Incluent une analyse de l'impact sur l'emploi** tenant compte des questions de genre, mais aussi des effets transfrontaliers et des chaînes d'approvisionnement ainsi que de l'impact sur les travailleurs du secteur informel ;
- **Associent les syndicats et les travailleurs** au développement de l'économie circulaire et à l'élaboration des politiques environnementales ;
- **Associent les objectifs environnementaux et les réformes de la consommation aux stratégies industrielles et d'emploi**, de sorte à favoriser la création d'emplois décents etverts tout en protégeant les emplois existants ;
- **Soutiennent la reconversion professionnelle et le développement des compétences** tenant compte des questions de genre, pour les travailleurs et travailleuses touchés par l'évolution de la demande et les transitions numérique et écologique ;
- **Garantisent la cohérence et l'équité** des politiques à l'échelle mondiale, en reconnaissant que les pays consommateurs ont la responsabilité de soutenir des transitions équitables dans les pays producteurs et d'éviter le transfert des responsabilités par l'externalisation des échanges ou des politiques.

Pour que la transformation du secteur du textile et de l'habillement soit véritablement juste, les enjeux liés à l'emploi et à la justice sociale doivent être placés au cœur des politiques environnementales, dans le monde entier et à tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement.

COMMERCE MONDIAL DES DÉCHETS ET INJUSTICE ENVIRONNEMENTALE

Les exportations de textiles usagés devraient passer de 92 à 134 millions de tonnes par an d'ici 2030¹⁰. Jusqu'à 85 % des textiles exportés terminent dans des décharges ou sont incinérés, principalement dans les pays du Sud (comme le Ghana, le Kenya ou le Chili), surchargeant les infrastructures locales, dégradant les écosystèmes et faisant peser la responsabilité de la surconsommation sur les pays qui en sont le moins responsables. Bien que les principes de l'économie circulaire soient souvent présentés comme une solution, les pratiques actuelles restent majoritairement axées sur les marques, sans réel engagement en faveur de la réduction du gaspillage, du réemploi ni de la reconnaissance des droits et des moyens de subsistance des travailleurs dans les économies mondiales du réemploi.

Les réponses politiques demeurent largement insuffisantes. En particulier, le récent projet de communication de la Commission européenne sur les dérogations à l'interdiction de destruction des invendus (y compris textiles) risque de compromettre les avancées réalisées¹¹. Ces dérogations doivent être strictement limitées, et une application rigoureuse est nécessaire pour garantir que les marques assument pleinement la responsabilité de l'impact environnemental de leurs produits en fin de vie.

Face à ces défis, IndustriALL Global travaille avec l'OIT sur les Principes directeurs pour la promotion du travail décent dans le secteur du recyclage¹². Ces principes visent à aider les gouvernements, les employeurs et les syndicats à améliorer les conditions de travail et à garantir le respect des droits dans l'ensemble des activités de recyclage, y compris

dans l'économie informelle. Ces principes reconnaissent que le recyclage est à la fois un service public et une source de revenus essentielle, et proposent des recommandations concrètes pour aligner les pratiques du secteur sur l'Agenda pour le travail décent de l'OIT.

LA JUSTICE COMMERCIALE À L'ÈRE DE LA DÉCARBONATION : LE MACF ET LES INÉGALITÉS MONDIALES

La transition mondiale vers une production à faible émission de carbone ne doit pas reproduire ou aggraver les inégalités mondiales. Les gouvernements des pays acheteurs doivent s'abstenir d'instaurer des mesures non tarifaires qui risquent d'aggraver les inégalités mondiales sous couvert d'action climatique. À titre d'exemple, le MACF a été conçu pour empêcher les fuites de carbone, mais il risque d'imposer un fardeau disproportionné et de pénaliser injustement les pays producteurs du Sud, encore en phase d'industrialisation et ayant un accès limité au financement vert ou aux technologies propres.

Nous appelons à une transition juste de la politique commerciale qui reconnaîsse ces réalités du développement, en veillant à ce que les politiques climatiques et commerciales telles que le MACF promeuvent l'équité mondiale. La mise en œuvre du MACF et de mesures commerciales similaires doit s'accompagner d'un soutien viable en matière de financement, de technologies et de renforcement des capacités pour aider les pays et les industries touchés à décarboner sans sacrifier l'emploi, les salaires ou la capacité industrielle.

Une transition mondiale équitable nécessite une action publique cohérente arbitrant entre les cadres relatifs au climat, au commerce et au

¹⁰ Environmental Investigation Agency, *Ocean: Falling Apart at the Seams*, April 2025.

¹¹ Commission européenne, *Produits durables – dérogations à l'interdiction de destruction des vêtements et chaussures invendus*, 3 juillet 2025

¹² OIT, *Principes directeurs pour la promotion du travail décent dans le secteur du recyclage*, 2025

travail, afin que les travailleurs des économies dépendantes des exportations ne soient pas laissés pour compte par le nouveau système de commerce vert.

OBJECTIFS CLIMATIQUES ET ÉCART ENTRE LES BESOINS ET LES PERSPECTIVES EN MATIÈRE DE RÉDUCTION DES ÉMISSIONS

Pour atteindre l'objectif de 1,5 °C, le secteur doit réduire ses émissions en passant de 1,025 Gt à 0,564 Gt d'ici 2030¹³. Dans un scénario de maintien du statu quo, les émissions pourraient atteindre 1,588 Gt d'ici 2030, nécessitant une réduction de plus de 1 Gt pour atteindre cet objectif¹⁴.

IMPACT SUR LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES ET VULNÉRABILITÉS DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Les nombreux défis liés au climat (montée des eaux, inondations, événements météorologiques extrêmes) menacent les principaux centres de production textile, comme le Bangladesh. Le stress hydrique nuit à la culture du coton et aux processus industriels gourmands en eau, comme la teinture. Les chaleurs extrêmes mettent en péril la santé des travailleurs, en particulier celle des femmes, dans des usines dépourvues de climatisation. Elles sont alors exposées à des risques pouvant affecter leur santé reproductive et leur santé dans son ensemble. Les évolutions technologiques (numérisation, automatisation) et la restructuration des relations entre acheteurs et fournisseurs à la suite de la pandémie de la COVID-19 redéfinissent les chaînes d'approvisionnement, sans consultation ni garanties adéquates pour les travailleurs. Pour que la transition climatique soit équitable,

il convient de fournir un soutien financier et technologique substantiel aux pays fournisseurs afin qu'ils ne soient pas laissés pour compte dans la course mondiale à la décarbonation.

RÉPONSES ACTUELLES DU SECTEUR ET LEURS LIMITES

Les initiatives du secteur en matière de durabilité se sont principalement concentrées sur la réduction de ses importantes émissions de CO₂, la limitation de la surproduction, la maîtrise de la consommation d'eau, la lutte contre la pollution hydrique et la réduction du rejet de microfibres dans les océans¹⁵. Cependant, l'émergence de cadres contraignants sur le devoir de vigilance en matière de droits humains et d'environnement (HREDD), en particulier au sein de l'Union européenne, représente un tournant majeur vers une responsabilité juridique dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

Ces cadres imposent aux marques et aux entreprises d'évaluer, de prévenir, d'atténuer et de redresser les atteintes aux droits humains et à l'environnement, non seulement dans leurs propres activités, mais aussi tout au long de leurs chaînes d'approvisionnement. Les travailleurs de l'habillement, notamment dans les pays fournisseurs, doivent être reconnus comme des acteurs essentiels de la mise en œuvre, du suivi et de l'application des obligations liées au HREDD.

Néanmoins, l'avenir de ces dispositifs reste incertain. La directive européenne sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité (CSDDD), l'un des textes législatifs les plus ambitieux à ce jour, est menacée.

¹³ M. Sadowski, L. Perkins, and E. McGarvey, *Roadmap to Net-Zero: Delivering Science-Based Targets in the Apparel Sector*, 2021, page 1. Document de travail du World Resources Institute

¹⁴ Sadowski et.al. 2021, page 1

¹⁵ Jason Judd and J. Lowell Jackson, *Repeat, Repair or Renegotiate? The Post-COVID Future of the Apparel Industry*, OIT, juillet 2021

La Commission européenne a présenté un « paquet de simplification omnibus », qui risque de provoquer une vaste déréglementation en affaiblissant, voire en supprimant des protections fondamentales. À mesure que ces cadres évoluent, il est crucial qu'ils conservent leur ambition initiale, qu'ils maintiennent des obligations contraignantes pour les entreprises et qu'ils intègrent la participation des travailleurs tant dans leur élaboration que dans leur mise en œuvre. Une transition juste ne pourra voir le jour sans des lois solides et contraignantes en matière de devoir de vigilance qui protègent les droits de celles et ceux qui fabriquent nos vêtements.

Pour que ces nouvelles exigences en matière de vigilance raisonnable se traduisent par un véritable progrès social plutôt que par des listes de contrôle de conformité, il est essentiel d'aligner les ambitions environnementales sur la justice sociale. Bien que de nombreuses marques et usines se soient engagées publiquement en faveur de la durabilité en développant des usines vertes et des produits respectueux de l'environnement, ces efforts risquent de se limiter

à une simple campagne d'écoblanchiment s'ils ne s'accompagnent pas d'engagements concrets en faveur d'une transition juste pour les travailleurs.

Pour éviter cet écueil, le secteur devrait adopter le Social & Labour Convergence Program (SLCP), un cadre normalisé pour l'évaluation des performances sociales et des conditions de travail. En adoptant le SLCP, les marques et les producteurs peuvent rationaliser les processus de conformité, réduire la fatigue induite par les audits et réinvestir les économies réalisées vers des axes d'amélioration réelle du bien-être et du développement des compétences des travailleurs, tout en protégeant les droits, les revenus et l'avenir des travailleurs — en alignant les initiatives de développement durable sur les principes de justice sociale et de travail décent au cœur d'une transition juste. Nous appelons les marques et les fabricants à adopter le SLCP, non pas par formalité, mais dans le cadre d'un véritable engagement en faveur de la justice climatique et du droit du travail.

Le Social & Labour Convergence Program (SLCP) est une initiative multipartite visant à améliorer les conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales — en particulier dans les secteurs de l'habillement, de la chaussure et du textile — en mettant en place un système standardisé de collecte et de vérification des données sociales et relatives au travail.

Il fournit un cadre d'évaluation commun qui remplace les multiples audits sociaux.

L'objectif est de réduire la dimension fastidieuse des audits, d'accroître la transparence et de libérer des ressources pour améliorer réellement les droits et le bien-être des travailleurs.

Le SLCP est soutenu par de grandes marques, des fabricants et des organisations telles que l'Apparel Impact Institute, Fair Wear et la Sustainable Apparel Coalition.

Les données vérifiées collectées par le biais du SLCP peuvent être utilisées par différentes marques et plateformes, améliorant ainsi l'efficacité et la responsabilité.

De même, la Charte de l'industrie de la mode pour l'action climatique, lancée par les Nations Unies en 2018, vise à réduire les émissions de 30 % d'ici 2030 (par rapport à 2015, année de référence) et à atteindre la neutralité carbone d'ici 2050. Bien qu'elle encourage les partenariats entre entreprises, acteurs financiers, défenseurs de l'environnement et consommateurs, cette charte omet de mentionner les travailleurs et ne prévoit aucune mesure d'adaptation pour les personnes qui subissent déjà les effets du dérèglement climatique. Ainsi, elle ne propose ni réglementation contraignante, ni mécanismes clairs de responsabilisation des marques, et laisse une place excessive aux initiatives volontaires des entreprises, qui privilégient l'atténuation au détriment de l'adaptation et de la résilience.

Bien qu'ils soient en première ligne face aux dérèglements climatiques, les travailleurs des pays du Sud — en particulier les femmes, les travailleurs marginalisés et sous-représentés, les groupes historiquement exclus et ceux rendus vulnérables par les inégalités systémiques et intersectionnelles — sont souvent exclus des processus de planification et de financement de l'adaptation. Ils se retrouvent ainsi particulièrement vulnérables face aux délocalisations, à la perte de revenus et aux risques sanitaires.

Les gouvernements, les marques et les acteurs privés doivent intensifier leurs investissements dans les infrastructures d'énergies renouvelables — notamment par le biais d'initiatives comme l'Action climatique pour l'emploi de l'OIT et les programmes de finance verte de la Société financière internationale (IFC) — afin de garantir que les fabricants de vêtements, en particulier dans le Sud global, pourront accéder à une énergie propre et abordable, et décarboner leur production sans alourdir le fardeau des travailleurs ni menacer leurs moyens de subsistance.

UNE SEULE VOIE : PLACER LA JUSTICE ET LA RÉGLEMENTATION AU CŒUR DES PRIORITÉS

Pour atteindre les objectifs climatiques mondiaux et respecter les principes fondamentaux de justice, le secteur du textile et de l'habillement doit transformer non seulement ses pratiques environnementales, mais aussi ses structures sociales et économiques. Cette transformation doit reposer sur la participation démocratique, la liberté d'association et la négociation collective, ainsi que le leadership des travailleurs, l'équité de genre et la responsabilité internationale. La transition juste n'est pas seulement possible : elle est indispensable pour garantir la durabilité du secteur.



ATTÉNUATION DES CHANGEMENTS CLIMATIQUES, DÉCARBONATION ET TRANSFORMATION INDUSTRIELLE DANS LE SECTEUR DU TEXTILE ET DE L'HABILLEMENT

La décarbonation désigne la réduction des émissions de CO₂ générées par la fabrication, la logistique et la vente au détail de textiles et de vêtements. Elle comprend notamment :

1. Le remplacement des combustibles fossiles par des énergies renouvelables dans les usines ;
2. La modernisation ou le renouvellement des équipements afin d'améliorer l'efficacité énergétique ;
3. La révision des produits et procédés afin de réduire l'utilisation de matériaux et/ou de privilégier des matériaux plus écologiques, de remplacer l'utilisation de produits chimiques et de limiter la production de déchets ;
4. L'adaptation des pratiques d'approvisionnement et de transport afin de diminuer les émissions liées à la logistique.

Cependant, les stratégies de transition dans le secteur du textile et de l'habillement ne se limitent pas à la seule décarbonation. Une transformation véritablement durable doit non seulement réduire les émissions, mais aussi optimiser la gestion des ressources, limiter l'usage

de substances chimiques, rationaliser la consommation d'eau, améliorer la gestion des déchets, garantir des conditions de travail dignes, adapter les politiques industrielles et soutenir la transformation structurelle du secteur.

OBJECTIFS CLIMATIQUES MONDIAUX

- **Accord de Paris (2015)** : traité international juridiquement contraignant visant à limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C par rapport aux niveaux préindustriels. Cela implique une réduction des émissions mondiales de gaz à effet de serre (GES) de 45 % d'ici 2030 et l'atteinte de la neutralité carbone d'ici 2050. L'accord souligne également la nécessité d'une transition juste, en appelant les pays à garantir des conditions de travail décentes et l'inclusion sociale dans leurs actions climatiques.
- **Charte de l'industrie de la mode pour l'action climatique (2018)** : fixe un objectif de réduction des émissions de GES de 30 % d'ici 2030 (par rapport à 2015, année de référence) et vise la neutralité carbone d'ici 2050. Toutefois, cette charte se concentre principalement sur les stratégies d'atténuation, sans intégrer les dimensions sociales telles que l'emploi ou le soutien à l'adaptation pour les travailleurs.

APPROCHES ACTUELLES DU SECTEUR EN MATIÈRE DE DÉCARBONATION

Les stratégies de décarbonation du secteur du textile et de l'habillement se concentrent principalement sur l'innovation technologique, l'optimisation des matériaux et la rationalisation des procédés. Les principales pistes d'intervention sont les suivantes :

1. **Remplacer progressivement le charbon par des énergies renouvelables** pour couvrir les besoins thermiques et électriques de l'industrie manufacturière.
2. **Investir dans des technologies de fabrication à faible impact environnemental**, telles que la teinture sans eau, afin de réduire la consommation d'énergie et d'eau.
3. **Renforcer l'efficacité énergétique** à chaque étape de la production, en modernisant les équipements, en rationalisant les procédés et en améliorant les systèmes de gestion de l'énergie.
4. **Optimiser l'usage des matériaux** en adoptant des principes de conception durable, en sélectionnant des matières à faible impact, en restreignant l'utilisation de produits chimiques, en prolongeant la durée de vie des vêtements et en réduisant les déchets textiles tout au long de la chaîne de valeur.
5. **Limiter la surproduction et le gaspillage** grâce à l'utilisation d'outils numériques, de l'intelligence artificielle (IA) et de l'automatisation pour la conception, la prévision de la demande et la gestion des stocks.
6. **Élaborer des matériaux de nouvelle génération**, y compris des fibres végétales, des matières synthétiques recyclées et des cuirs végétaux.

7. **Déployer massivement des innovations technologiques** telles que la conception assistée par ordinateur (CAO), l'échantillonnage en 3D et la découpe automatisée, afin de réduire le gaspillage et les émissions associés à l'échantillonnage.
8. **Promouvoir des modèles économiques circulaires**, incluant des dispositifs de réparation, de remise en état, de revente, de location et de reprise.
9. **Accroître l'utilisation de matériaux recyclés** et développer le commerce des déchets textiles pour favoriser la récupération de fibres et le recyclage en boucle fermée.
10. **Promouvoir une logistique à faible empreinte carbone**, en privilégiant un transport maritime plus efficient, le recours au fret ferroviaire plutôt qu'au transport aérien, ainsi que des circuits d'approvisionnement locaux lorsque cela est possible.
11. **Renforcer la traçabilité de la chaîne d'approvisionnement**, afin de suivre les émissions et les flux de matières, et garantir un approvisionnement responsable.
12. **Collaborer avec les fournisseurs « stratégiques » de niveaux 1 et 2** pour soutenir leur décarbonation par l'intermédiaire de financements, de formations et de programmes de renforcement des capacités.

IMPACTS SUR LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES :

Bien que les stratégies de décarbonation visent à réduire les émissions et l'usage des ressources, leurs effets sur les travailleurs

(en particulier dans les pays fournisseurs) sont souvent sous-estimés.

1. Suppressions d'emplois et

restructurations : la transition vers des technologies plus sobres en énergie et vers l'automatisation peut entraîner la disparition de certains postes, notamment dans les fonctions manuelles ou répétitives.

2. Déficits de compétences et besoins en formation :

les nouvelles technologies et les modes de production durables requièrent le développement de compétences spécifiques (maîtrise des outils numériques, utilisation des équipements de production, contrôle qualité adapté aux modèles circulaires). Les travailleurs peu qualifiés ou ayant un accès limité aux outils numériques

risquent d'être laissés pour compte, ce qui pourrait creuser davantage les écarts de compétences et aggraver les inégalités économiques.

3. Hausse de la charge de travail et

surveillance accrue : les modèles technologiques peuvent conduire à une augmentation des cadences, avec un suivi en temps réel de la productivité, sans amélioration des salaires ou des conditions de travail. Les outils numériques conçus pour accroître l'efficacité (usines intelligentes, planification par IA) peuvent également être utilisés pour renforcer la surveillance des travailleurs et la pression exercée sur ces derniers.

L'automatisation ne se limite pas à un progrès technique : c'est un choix politique susceptible de transformer les dynamiques de pouvoir sur le lieu de travail. Lorsqu'elles sont utilisées pour réduire les émissions de gaz à effet de serre ou pour remplacer des tâches dangereuses pour la santé et la sécurité, la numérisation et l'automatisation doivent faire l'objet d'une concertation obligatoire avec les syndicats et les représentants des travailleurs.

Les décisions doivent être prises de manière conjointe et transparente, et s'accompagner de plans clairs de reconversion et de reclassement pour limiter les pertes d'emploi.

Toute proposition d'automatisation doit par ailleurs être précédée d'une évaluation approfondie de ses répercussions sur la santé et la sécurité, ainsi que d'une analyse des risques d'exclusion des groupes vulnérables, comme les femmes, les travailleurs âgés, les migrants, les travailleurs en situation de handicap et les personnes occupant un emploi précaire ou informel.

Lorsque de nouvelles technologies sont introduites pour réduire les émissions, des réglementations strictes doivent garantir que les travailleurs ne sont pas tenus responsables des défaillances techniques, des incidents ou des accidents provoqués par des machines autonomes.

Les entreprises et les investisseurs ont la responsabilité de veiller à ce que ces technologies soient effectivement utilisées pour réduire les émissions de gaz à effet de serre ou renforcer la sécurité des processus à haut risque, et non comme prétexte pour remettre en cause les droits des travailleurs ou dégrader les conditions de travail.

4. **Risques pour la santé et la sécurité dans le cadre de la transition écologique :** les évolutions vers des sources d'énergie plus vertes peuvent introduire de nouveaux risques professionnels ou négliger les risques existants, tels que le stress thermique dans les services de repassage et de défroissage à la vapeur. La manipulation d'équipements autonomes et de robots, ainsi que la gestion de substances dangereuses, peuvent également engendrer de nouveaux dangers.
5. **Impacts différenciés selon le genre :** les femmes sont particulièrement exposées à l'automatisation ainsi qu'aux conditions de travail sous fortes chaleurs. Au Bangladesh, environ 2,7 millions de travailleurs du prêt-à-porter pourraient perdre leur emploi dans les 20 prochaines années. Les femmes sont particulièrement concernées, car elles occupent souvent des postes à haut risque d'automatisation¹⁶.
6. **Conséquences sur les salaires et les travailleurs du secteur informel :** les initiatives de durabilité sont souvent mises en œuvre sans mécanismes équitables de répartition des coûts. Les producteurs et les fournisseurs sont alors fréquemment contraints d'absorber les dépenses liées à la décarbonation, ce qui se traduit par une stagnation des salaires ou une réduction des coûts, au détriment des travailleurs. Les travailleurs du secteur informel, comme les travailleurs à domicile ou les sous-traitants, sont souvent exclus des plans climatiques des entreprises, alors qu'ils représentent une part significative de la main-d'œuvre.
7. **Nivellement par le bas :** certaines marques réduisent leur empreinte carbone en transférant leurs activités vers des pays

ou des producteurs jugés plus « verts », abandonnant ainsi des travailleurs dans des régions moins bien préparées à la transition.

OPPORTUNITÉS :

Avec un soutien adéquat, la décarbonation et la transformation industrielle peuvent créer des emplois de meilleure qualité dans les secteurs des énergies renouvelables, du recyclage textile, de l'agriculture durable dédiée aux fibres et des modèles économiques circulaires.

1. **Amélioration des conditions de travail :** des bâtiments résilients limitant l'impact thermique, associés à des systèmes énergétiques performants et à des technologies sobres en carbone (meilleure isolation, éclairage LED, ventilation intelligente, entre autres), permettent d'améliorer la qualité de l'air, la régulation thermique et la sécurité globale dans les usines. Ces améliorations sont particulièrement importantes pour réduire le stress thermique et les risques pour la santé des femmes et des travailleurs de première ligne qui effectuent des tâches telles que le repassage, la teinture ou le défroissage à la vapeur.
2. **Des emplois plus durables et résilients :** une production plus propre et des modèles circulaires (réparation, revente ou encore recyclage des vêtements) peuvent permettre d'allonger les cycles de production, limitant ainsi les licenciements saisonniers et améliorant la stabilité des revenus. La résilience face aux impacts des changements climatiques (infrastructures résistantes aux inondations, systèmes

¹⁶ Sakshi Chadha, Social Protection for RMG Workers in Bangladesh, The Daily Star, 6 novembre 2024.

énergétiques fiables, etc.) peut permettre d'éviter les fermetures d'usines et les pertes de revenus en période de choc climatique.

3. **Inclusion dans l'économie circulaire :** des modèles comme la réparation de vêtements, la remise en état ou le recyclage des fibres ouvrent la voie à la création de nouveaux emplois, à forte intensité de main-d'œuvre et peu qualifiés, accessibles aux femmes et aux travailleurs du secteur informel, à condition qu'ils soient reconnus et encadrés. Ces activités, souvent ancrées localement, offrent des opportunités aux pays aujourd'hui cantonnés au seul rôle de centres de production.

4. **Dialogue social et participation renforcée des travailleurs :** la décarbonation représente une occasion précieuse d'impliquer davantage les travailleurs dans la prise de décision. Les syndicats et les organisations de travailleurs peuvent la saisir pour mettre en place des cadres de transition juste, garantir la reconnaissance des compétences nécessaires à leur participation aux enjeux de durabilité et promouvoir l'accès à la formation, la protection de la santé et des plans d'adaptation climatique, tout en s'attaquant aux problèmes systémiques persistants.



ADAPTATION AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES DANS LE SECTEUR DU TEXTILE ET DE L'HABILLEMENT

Si l'atténuation vise à réduire les émissions et l'impact environnemental, l'adaptation répond quant à elle à la nécessité de protéger les travailleurs et les chaînes d'approvisionnement **face aux risques climatiques existants**. Face à l'intensification des aléas climatiques et des événements météorologiques extrêmes, il est essentiel de mettre en place des stratégies d'adaptation pour garantir **la résilience et la sécurité** des personnes qui font vivre ce secteur.

- 1. Exposition accrue aux risques climatiques :** les régions productrices de vêtements sont de plus en plus vulnérables aux événements météorologiques extrêmes tels que les inondations (au Bangladesh, au Pakistan et dans certaines régions de l'Inde), les chaleurs extrêmes (en Asie du Sud, en Afrique subsaharienne et, dans une moindre mesure, dans le sud de l'Europe – Espagne, Italie, Portugal) ou la pénurie d'eau (qui affecte notamment les régions de culture du coton et de teinture des textiles). Ces événements perturbent la production, menacent la santé et la sécurité des travailleurs, et endommagent les infrastructures ainsi que les réseaux de transport.
- 2. Risques pour la santé et la sécurité des travailleurs :** la chaleur extrême dans des usines mal ventilées et non climatisées peut provoquer du stress thermique, de la déshydratation et de la fatigue. Les risques pour

la santé reproductive et maternelle sont particulièrement élevés, notamment dans les environnements de travail où les effectifs sont majoritairement féminins. L'absence de mesures d'adaptation appropriées aggrave ces risques, notamment pour les travailleurs du secteur informel, les sous-traitants et les travailleurs à domicile. De plus, certains emplois impliquent des tâches physiquement exigeantes qui, combinées à des températures élevées, à l'humidité, au rayonnement solaire ou à des vêtements inadaptés, augmentent rapidement le stress thermique auquel les travailleurs sont exposés pendant leur journée de travail.

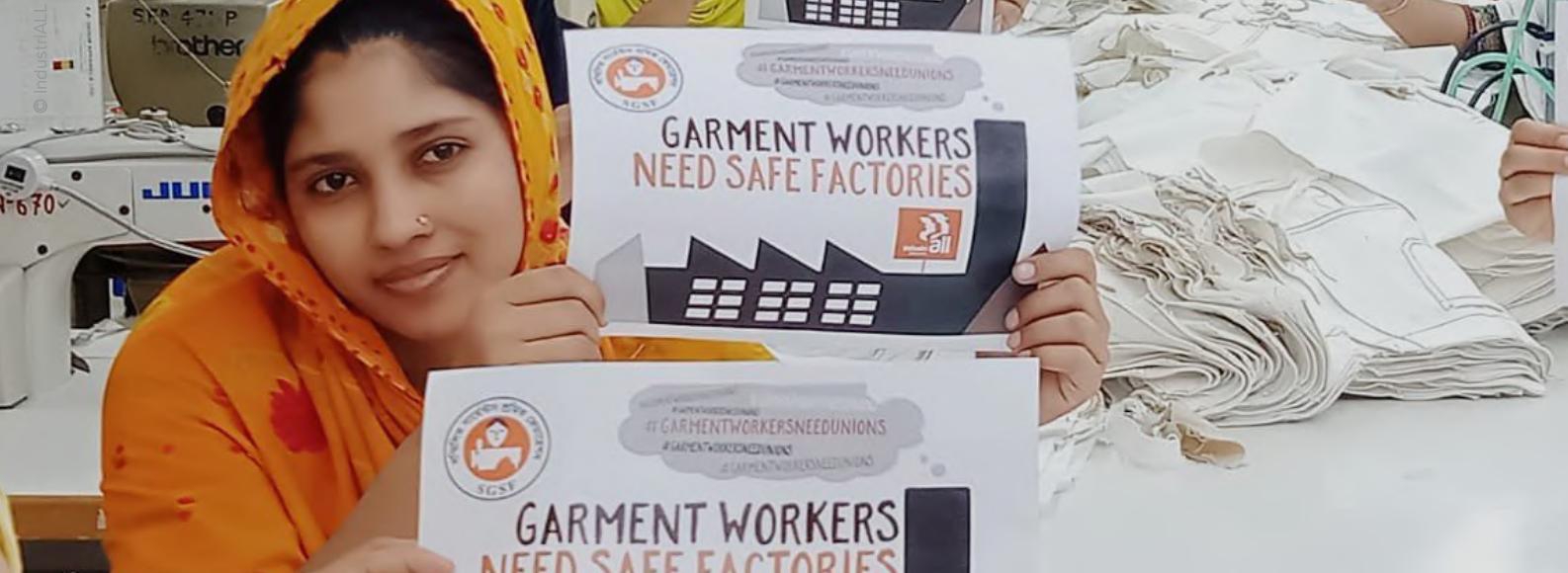
- 3. Nouveaux risques professionnels :** Une chaleur excessive peut compromettre le bon fonctionnement des installations et des machines, mettant ainsi indirectement en péril la sécurité des travailleurs. Les interactions avec des produits chimiques ou la pollution peuvent aggraver les dangers et favoriser la prolifération de bactéries ou de vecteurs infectieux comme les moustiques et les tiques, engendrant de nouveaux risques professionnels ou exacerbant les menaces préexistantes. En outre, l'automatisation, l'IA, la gestion algorithmique et la surveillance peuvent potentiellement avoir un impact sur la santé mentale des travailleurs.
- 4. Impact sur l'approvisionnement en matières premières :** les rendements du coton sont très sensibles aux variations de température, aux précipitations irrégulières et au stress hydrique. Les ravageurs et les maladies végétales, qui prolifèrent avec les changements climatiques, menacent non seulement l'approvisionnement en

matières premières, mais aussi la santé et les moyens de subsistance des travailleurs agricoles.

- 5. Perturbations des infrastructures et des opérations :** des routes inondées, des ports endommagés et des pannes d'électricité récurrentes entraînent la fermeture d'usines, des retards dans la chaîne d'approvisionnement et une perte de revenus pour les travailleurs. Des infrastructures publiques robustes et des logements décents peuvent réduire l'impact sur la productivité des travailleurs et minimiser les perturbations des chaînes de production et d'approvisionnement. Les responsabilités liées à la garde des enfants, combinées à l'insuffisance des infrastructures (routes inondées, absence de sanitaires, etc.), alourdissent la charge pesant sur les travailleuses lors des événements climatiques. Les stratégies d'adaptation doivent être inclusives et tenir compte des questions de genre.
- 6. Soutien institutionnel et financier :** la plupart des producteurs et des fournisseurs ne disposent pas de plans d'adaptation, de fonds d'urgence ou d'assurance. Les marques ne prévoient généralement pas de mécanismes d'adaptation ni de partage des risques dans leurs contrats. Les stratégies climatiques et les plans d'urgence tiennent rarement compte des travailleurs.

POSSIBLITÉS DE TRANSFORMATION RÉSILIENTE FACE AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES

- Investir dans des infrastructures adaptées aux changements climatiques (par exemple, des bâtiments résistants aux inondations ou des systèmes de rafraîchissement).
- Former les travailleurs et les responsables aux protocoles d'intervention en cas de vagues de chaleur et aux règles de sécurité sur le lieu de travail.
- Associer les travailleurs à l'évaluation des risques et à la planification climatique.
- Les marques peuvent prendre des initiatives pour apporter un soutien financier et institutionnel, en intégrant dans leurs contrats avec les fournisseurs le partage des risques climatiques, le financement de l'adaptation, les mesures d'intervention d'urgence ainsi que la prise en compte des travailleurs, le tout reflétant les principes de responsabilité commune mais différenciée dans le partage des responsabilités et des coûts.
- Les marques et les gouvernements nationaux peuvent élargir l'accès à la protection sociale, aux assurances contre les risques climatiques et aux compensations de revenus en cas d'événements météorologiques extrêmes.



JUSTICE CLIMATIQUE ET JUSTICE SOCIALE : NOS REVENDICATIONS POUR UNE TRANSITION JUSTE

Nous nous trouvons à un moment charnière qui exige une responsabilité partagée entre tous les acteurs de la chaîne d'approvisionnement.

Les marques, les employeurs et les gouvernements ont chacun des responsabilités distinctes, mais interdépendantes et complémentaires, comme le précisent les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies, ainsi que le projet de lignes directrices de l'OCDE sur la conduite responsable et la vigilance raisonnable des entreprises.

Les employeurs et les marques doivent protéger et autonomiser activement les travailleurs — en particulier les groupes marginalisés — en leur offrant des lieux de travail sûrs et inclusifs, des programmes de reconversion professionnelle et des mécanismes de protection sociale. Si les gouvernements exercent une surveillance et proposent des solutions, les entreprises sont les premières responsables de la prévention des préjudices et veillent à ce qu'aucun travailleur ne soit laissé pour compte. Ces acteurs doivent prendre des initiatives audacieuses pour garantir que les changements climatiques et la transformation numérique ne se fassent pas au détriment des travailleurs qui font vivre ce secteur.

Les demandes suivantes soulignent les actions concrètes que les marques, les employeurs et les gouvernements

doivent entreprendre pour s'assurer que les engagements climatiques et sociaux se traduisent par des changements réels pour les travailleurs et les communautés.

REVENDICATIONS ADRESSÉES AUX MARQUES

Garantir une transition juste, globale, responsable et sensible aux questions de genre

Les marques exercent une influence considérable sur les conditions de travail et les résultats en matière de développement durable dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. En tant que principaux moteurs de la durabilité et de l'innovation, elles doivent montrer l'exemple en veillant à ce que les transitions climatique et numérique soient équitables, inclusives, sensibles à la dimension de genre et centrées sur les travailleurs tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Les marques qui prétendent à la durabilité ne peuvent pas répercuter les coûts de leur transition sur les fournisseurs et les travailleurs. Elles doivent soutenir leurs engagements par des accords exécutoires et une mise en œuvre transparente, y compris en partageant publiquement des données sur les moyens qu'elles mobilisent pour favoriser une transition juste, sur le plan financier ou autre. Les présentes revendications décrivent les mesures concrètes que les marques doivent prendre pour faire respecter les droits des travailleurs, l'égalité de genre et la responsabilité environnementale à tous les niveaux de leurs activités.

Droits des travailleurs et travailleuses, représentation et dialogue social

1. Respecter et renforcer les droits syndicaux et la négociation collective

Veiller à ce que les travailleurs et leurs syndicats jouent un rôle central dans l'élaboration du processus de transition, se traduisant notamment par des engagements contraignants en matière de droits syndicaux et de négociation collective dans tous les contrats et cadres y afférents.

2. Négocier et appliquer des accords-cadres mondiaux (ACM)

Faire respecter les droits des travailleurs et garantir un travail décent grâce à des accords exécutoires qui obligent les entreprises à rendre compte de leurs activités et de leurs chaînes d'approvisionnement à l'échelle mondiale.

3. Adopter le Social & Labour Convergence Program (SLCP)

Les marques et les employeurs doivent adopter le SLCP et s'engager à intégrer ses résultats dans des plans d'amélioration équitables et transparents qui garantissent une transition juste pour les travailleurs.

4. Soutenir la création de comités de transition juste

Encourager et faciliter la création de comités incluant les travailleurs et tenant compte des questions de genre dans les usines des fournisseurs, afin de guider les processus de transition, en donnant la priorité à l'inclusion des groupes de travailleurs vulnérables.

5. Élaborer et publier des plans de transition juste

Anticiper et gérer les changements avec la participation effective des travailleurs et de leurs syndicats. Exiger une

consultation obligatoire des travailleurs et des syndicats avant la mise en œuvre de stratégies de décarbonation et de numérisation ou d'autres stratégies de transition. S'engager en faveur du dialogue social, de la sécurité de l'emploi et de conditions de travail équitables, surtout lorsque les changements technologiques et environnementaux risquent d'entraîner des suppressions d'emplois ou une dégradation des conditions de travail. Éviter le transfert des responsabilités par l'externalisation des échanges ou des politiques. Inclure une analyse de l'impact sur l'emploi tenant compte des effets transfrontaliers et des chaînes d'approvisionnement ainsi que de l'impact sur les travailleurs du secteur informel. Soutenir la reconversion professionnelle et le développement des compétences pour les travailleurs touchés par l'évolution de la demande et les transitions numérique et écologique.

Conduite responsable des entreprises et responsabilité au sein de la chaîne d'approvisionnement

6. Se conformer à la législation contraignante relative au devoir de vigilance en matière de droits humains et d'environnement

Garantir le respect total des lois relatives au HREDD, y compris celles de l'Union européenne et d'autres juridictions, en menant des évaluations rigoureuses des risques qui tiennent compte des questions de genre, en associant les travailleurs et leurs syndicats au processus et en publiant des plans de conformité transparents couvrant l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, y compris les travailleurs du secteur informel et à domicile.

QU'EST-CE QUE LE DEVOIR DE VIGILANCE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS ET D'ENVIRONNEMENT ?

Le devoir de vigilance en matière de droits humains et d'environnement (HREDD) est une approche juridique qui constraint les entreprises à identifier, prévenir et traiter de manière proactive les risques pesant sur les personnes et la planète tout au long de leurs chaînes d'approvisionnement. La directive proposée par l'Union européenne exigera des marques qu'elles surveillent et traitent les problèmes tels que les violations des droits des travailleurs, la pollution et les conditions de travail dangereuses, y compris celles causées ou aggravées par les changements climatiques. Pour les travailleurs du secteur de l'habillement, cela se traduit par un accès renforcé à des mécanismes de recours juridiques qui leur permettent de demander des comptes.

7. Imposer des pratiques d'achat responsables

S'engager à adopter des politiques d'achat éthiques qui permettent aux fournisseurs de rémunérer équitablement leurs travailleurs, de respecter leurs droits et d'investir dans des pratiques durables. Prendre des mesures pour apporter un soutien financier et institutionnel en intégrant dans les contrats des fournisseurs le partage des risques climatiques, le financement de l'adaptation, l'accès à la protection sociale, l'assurance climatique, l'aide au revenu en cas d'événements climatiques extrêmes et des mesures d'intervention d'urgence prenant en compte les travailleurs.

8. Faire du paiement du salaire minimum vital une obligation contractuelle

Faire du paiement d'un salaire minimum vital une obligation contractuelle pour les producteurs et les fournisseurs, assortie de mécanismes clairs de vérification et de traçabilité des salaires.

9. Créer un fonds de transition écologique pour les travailleurs

Mettre en place un fonds dédié pour accompagner les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement dans leur reconversion, sécuriser leurs revenus et garantir leur protection sociale pendant les périodes de transition, en veillant à ce que sa conception réduise de manière proactive les obstacles et les préjugés pour les travailleurs marginalisés et sous-représentés, mais aussi les groupes historiquement exclus ou vulnérables du fait des inégalités systémiques et intersectionnelles (y compris les travailleurs informels et à domicile qui sont généralement invisibles dans la chaîne d'approvisionnement).

10. Promouvoir la formalisation et l'inclusion des fournisseurs de niveau inférieur et des travailleurs à domicile

Veiller à ce que les politiques et les pratiques d'achat favorisent la formalisation de l'emploi, le traitement équitable et

l'inclusion des producteurs et fournisseurs informels et de niveau inférieur dans toutes les initiatives déployées en matière de durabilité et de défense des droits du travail.

11. Veiller à ce que les marques publient obligatoirement des données sur le travail et l'environnement

Inclure une analyse de l'impact sur l'emploi tenant compte des questions de genre et des effets transfrontaliers et des chaînes d'approvisionnement, ainsi que de l'impact sur les travailleurs du secteur informel.

de violence et de préjudices fondés sur le genre. Assurer la sécurité en mettant en place des dispositifs de signalement confidentiels, des services d'accompagnement ainsi que des mécanismes de protection efficaces pour les lanceurs d'alerte. Reconnaître la charge des soins non rémunérés et inciter les fournisseurs à proposer des services de garde d'enfants, tout en garantissant un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée grâce à des modalités de travail flexibles, notamment pendant les périodes de transition.

Équité de genre et inclusion

12. Garantir l'égalité des chances et éliminer la discrimination fondée sur le genre

Garantir un accès équitable à l'emploi, à la formation et à la promotion pour tous les genres, en luttant activement contre les stéréotypes et les pratiques discriminatoires engrangés dans la société. Déployer des politiques de lutte contre la violence sur le lieu de travail, souvent aggravée par le stress thermique, la pression de production et les inégalités de genre.

13. Mettre en œuvre et faire respecter les politiques et stratégies en matière d'équité de genre

Élaborer des politiques et des stratégies claires, transparentes et efficaces en matière d'équité de genre, assorties d'objectifs mesurables, de mécanismes de responsabilisation et de rapports publiés régulièrement.

14. Créer des lieux de travail sûrs, inclusifs et tenant compte des responsabilités liées aux soins

Veiller à ce que les politiques et les pratiques d'achat exigent, promeuvent et soutiennent des lieux de travail sûrs et inclusifs, exempts de harcèlement,



15. Garantir des salaires minimums vitaux et une protection sociale tenant compte des questions de genre

Mettre en place des mesures et des pratiques d'achat à même de garantir des

grilles salariales, des systèmes de sécurité sociale et des prestations qui tiennent compte des besoins et des vulnérabilités spécifiques des femmes. Prendre en considération les responsabilités des femmes en matière de soins et s'attacher à résorber l'écart de rémunération entre les genres.

16. Investir dans le développement de la parité aux postes de direction

Financer et promouvoir des programmes de formation, de mentorat et d'évolution professionnelle visant à réduire les inégalités de genre en matière de leadership. Veiller à ce que les femmes soient équitablement représentées dans les comités de transition juste et autres instances de gouvernance.

17. Instaurer des audits de genre obligatoires et des mécanismes de réclamation sûrs

Réaliser régulièrement des audits tenant compte des questions de genre et mettre en place des dispositifs sûrs et accessibles permettant de signaler les abus.

Droits environnementaux et responsabilité climatique

18. Reconnaître le rôle des délégués syndicaux chargés des questions environnementales

Les marques doivent reconnaître officiellement les délégués syndicaux environnementaux ou les comités environnementaux sur le lieu de travail, et veiller à ce qu'ils jouent un rôle significatif dans le suivi et la prise de décision, ainsi que dans l'établissement de rapports sur les questions environnementales affectant les travailleurs et les opérations.

19. Fournir des informations aux travailleurs et à leurs représentants légaux sur la gestion environnementale des lieux de travail

Les marques doivent partager de manière transparente avec les travailleurs et leurs représentants des informations sur leurs pratiques de gestion environnementale, leurs principaux impacts environnementaux et leur évolution dans le temps. Cette approche permet une participation éclairée aux efforts de durabilité et de réduction des risques.

20. Informer les travailleurs et leurs représentants légaux des stratégies de lutte contre les changements climatiques

Les marques doivent communiquer leurs stratégies climatiques, y compris les objectifs spécifiques, les mesures d'atténuation et d'adaptation et les mécanismes de conformité, aux travailleurs et à leurs représentants, afin de garantir la responsabilité et l'engagement collectif dans l'action climatique.

21. Mettre en œuvre des protocoles pour lutter contre les effets des changements climatiques sur la santé des travailleurs

Les marques doivent mettre en place des politiques et des protocoles visant à protéger les travailleurs des risques liés au climat, tels que le stress thermique, les conditions météorologiques extrêmes et d'autres risques environnementaux, et intégrer des mesures préventives, un suivi et une préparation aux situations d'urgence dans les contrats conclus avec les fournisseurs.

22. Sensibilisation et formation des travailleurs aux questions environnementales

Les marques doivent proposer des programmes réguliers de formation et de sensibilisation à tous les travailleurs pendant leurs heures de travail (sans perte de salaire) concernant les questions environnementales, les pratiques durables et les impacts des changements climatiques, en leur donnant les moyens de contribuer à la durabilité et à la résilience des pratiques sur le lieu de travail.

REVENDICATIONS ADRESSÉES AUX EMPLOYEURS ET AUX ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES

Les employeurs et les associations professionnelles sont en première ligne pour la mise en œuvre des changements sur le lieu de travail. Comme leurs missions sont directement liées à celles des travailleurs, ils doivent veiller à ce que les transitions climatique et numérique soient sûres, équitables et inclusives, tout en tenant compte des questions de genre. Ces exigences passent par un leadership proactif dans la protection des droits des travailleurs, la promotion de l'égalité des genres et la mise en place d'opérations résilientes face aux changements climatiques tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

Représentation des travailleurs et travailleuses, sécurité et dialogue social

1. Établir des comités de transition juste incluant des représentants des travailleurs

Mettre en place des structures inclusives garantissant l'égalité d'accès pour l'ensemble des travailleurs dans les processus décisionnels, sans discrimination fondée sur le genre, l'âge, le statut migratoire ou le handicap.

2. Renforcer les politiques et les comités de santé et de sécurité au travail (SST)

Élaborer des stratégies de SST holistiques prenant en compte les questions de genre et intégrant l'ensemble des risques professionnels, y compris le stress thermique, l'exposition à des substances chimiques dangereuses, les horaires de travail extrêmes, le stress psychosocial, ainsi que les risques liés à l'IA et aux technologies émergentes. Veiller à ce que les comités de SST soient paritaires, effectuer des inspections de sécurité régulières et impliquer les travailleurs dans la conception et le suivi de la SST.

3. Prévenir les violences au travail, notamment dans les contextes de stress climatique

Mettre en œuvre des politiques solides et applicables pour éliminer les violences, notamment lorsque les conditions climatiques exacerbent les tensions sur le lieu de travail.

4. Garantir la négociation collective sur les questions de durabilité

Garantir le respect de la négociation collective autour des questions de durabilité, en permettant aux travailleurs et aux syndicats d'anticiper et de façonner les changements liés à l'environnement et au climat.

Des conditions de travail décentes dans le cadre de la transition verte et numérique

5. Garantir une gouvernance technologique démocratique

Assurer une gouvernance démocratique et une responsabilité collective dans le développement, le déploiement et l'utilisation des outils numériques, des algorithmes et de l'IA dans le secteur du textile et de l'habillement, en passant

au crible les biais de genre et autres. Impliquer obligatoirement les syndicats dès le départ, car l'IA fonctionne mieux lorsque les travailleurs sont consultés à un stade précoce et formés, comme le confirment les recherches de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)¹⁷. Les travailleurs doivent disposer de droits juridiquement opposables concernant l'impact de la technologie sur leur emploi, leur vie privée et leurs conditions de travail.

6. Institutionnaliser le partage des gains de la productivité induite par l'automatisation

Veiller à l'institutionnalisation d'un mécanisme de partage des gains qui garantissons aux travailleurs une part équitable des avantages économiques générés par l'automatisation et la transformation numérique. Les mécanismes de partage de la productivité et des bénéfices doivent tenir compte des travailleurs informels et précaires et s'aligner sur les stratégies nationales d'industrialisation inclusive et d'expansion de la protection sociale.

7. Mettre en place des mécanismes générateurs de revenus pour les travailleurs déplacés par l'automatisation

Instaurer de nouveaux mécanismes générateurs de revenus permettant aux travailleurs déplacés par l'automatisation de conserver des « rentes issues de l'automatisation » – à savoir une part de la valeur créée par les technologies qui remplacent leur travail – afin de se prémunir contre le chômage de masse et l'érosion des systèmes nationaux de protection sociale.

Dans les pays du Sud, où le chômage et le travail informel sont déjà très répandus, de nouveaux systèmes générateurs de revenus, adaptés au contexte,

sont nécessaires pour permettre aux travailleurs déplacés de conserver une part équitable de la valeur dérivée de l'automatisation. Ces systèmes doivent être conçus pour compléter les priorités nationales de développement et être co-élaborés par le biais du dialogue social entre les travailleurs, les employeurs et les gouvernements.

8. Promouvoir le contrôle exercé par les travailleurs dans les économies technologiques et vertes émergentes

Intégrer les modèles de contrôle par les travailleurs – y compris les structures coopératives, la participation au capital, les fonds énergétiques communautaires et les biens communs de données – dans la conception des industries vertes et numériques. Une transition véritablement juste exige que les travailleurs non seulement partagent les bénéfices des changements technologiques et écologiques, mais aussi qu'ils participent au contrôle et à la gouvernance de la nouvelle base productive en intervenant dans les processus décisionnels liés aux technologies qui définissent l'avenir du travail. C'est ainsi que la transition favorisera une croissance verte et numérique inclusive, évitant de reproduire les anciens schémas de concentration et d'inégalité.

9. Garantir l'accès à la sécurité sociale et aux assurances climatiques

Protéger les revenus et la résilience des travailleurs grâce à des systèmes de sécurité sociale et à des assurances contre les événements météorologiques extrêmes.

10. Soutenir et formaliser les travailleurs du secteur informel et les travailleurs à domicile

Formaliser l'emploi dans l'ensemble de la

¹⁷ M. Lane, M. Williams and S. Broecke, *The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 288, 2023.

chaîne d'approvisionnement, y compris chez les fournisseurs de niveau inférieur et les travailleurs à domicile. S'assurer que ces travailleurs sont intégrés aux dispositifs de protection juridique, aux systèmes de sécurité sociale et aux stratégies de transition juste, en leur garantissant l'accès aux droits, à la représentation et à un revenu équitable.

11. **Étendre les protections prévues au titre de la justice climatique aux travailleurs migrants,** tant au-delà des frontières qu'au sein des centres urbains et industriels, en veillant à ce qu'ils ne soient pas exclus des mécanismes d'aide liés à la transition.



Égalité des genres et inclusion

12. Intégrer une analyse des questions de genre dans la planification de la SST

Adapter les mesures de sécurité et les stratégies de lutte contre le stress thermique aux besoins spécifiques des femmes, notamment en matière d'infrastructures sanitaires et de santé menstruelle.

13. Mettre en œuvre des politiques de tolérance zéro à l'égard de la VHBG

Déployer des politiques de lutte contre la violence et le harcèlement basés sur le genre (VHBG) conformes aux normes de l'OIT, intégrant des mécanismes de signalement confidentiels et des dispositifs de recours centrés sur les victimes.

14. Assurer l'égalité d'accès aux compétences vertes et aux opportunités de carrière

Proposer aux femmes des programmes de développement des compétences et de formation au leadership dans les secteurs de l'économie verte et du numérique, afin de surmonter la ségrégation professionnelle.

15. Fournir un soutien concernant la santé reproductive et les responsabilités associées aux soins

Proposer des modalités de travail flexibles ainsi que des dispositifs de soutien aux travailleurs qui assument des responsabilités d'aïdant, en particulier en période de crise.

16. Collecter et analyser des données granulaires ventilées par genre et intersectionnelles

Recueillir et analyser des données granulaires pour identifier et lutter contre

les disparités de genre au sein de la main-d'œuvre et à l'issue de processus de transition, en adoptant une approche intersectionnelle (prenant en compte les inégalités liées à la migration, au handicap, à l'origine ethnique, à la localisation géographique, etc.) en vue d'élaborer des réponses adaptées et des stratégies de transition inclusives. Partager ces données avec les syndicats et les représentants des travailleurs afin de promouvoir la transparence, d'éclairer la prise de décision commune et de garantir que les mesures relatives à l'action climatique et à la transition technologique sont inclusives et équitables.

Activités et actions collectives résilientes aux changements climatiques

17. Adapter les infrastructures et les activités aux impératifs de sécurité climatique

- Mesurer les températures de bulbe humide à l'intérieur de l'usine et investir dans des systèmes de refroidissement pour maintenir des conditions intérieures sûres.
- Améliorer l'isolation, la ventilation et les systèmes de sauvegarde de l'énergie pour renforcer la résilience, et protéger les installations contre les inondations dans les zones à haut risque.
- Veiller à ce que les travailleurs aient accès à de l'eau fraîche et à des pauses adéquates.
- Aménager les horaires, ajuster la charge de travail en période de forte chaleur ou lors d'événements météorologiques extrêmes, et autoriser les interruptions

de travail lorsque les températures ou les conditions climatiques deviennent dangereuses.

- Procéder à des évaluations régulières des risques et dispenser une formation pour aider les travailleurs à reconnaître les risques liés à la chaleur et à y réagir.

18. Élaborer des plans sectoriels favorisant les infrastructures vertes et la résilience, ainsi que des systèmes d'intervention d'urgence

- Coordonner les régions et les chaînes d'approvisionnement afin de développer des infrastructures et des systèmes d'intervention d'urgence, à la fois durables et sensibles aux questions de genre.
- En collaboration avec les marques, les producteurs, les fournisseurs, les autorités locales et les travailleurs des principaux centres de production, investir dans des infrastructures communes durables (énergies renouvelables, traitement des eaux usées, bâtiments résistants à la chaleur) et mettre en place des systèmes de réponse rapide face aux risques climatiques, afin de protéger les travailleurs et les communautés.

REVENDICATIONS ADRESSÉES AUX GOUVERNEMENTS

Les gouvernements – tant dans les pays consommateurs que dans les pays fournisseurs – jouent un rôle central dans l'élaboration des cadres juridiques, stratégiques et financiers qui permettent

une transition juste et sensible à l'équité de genre. Leur leadership est essentiel en la matière pour garantir que l'action climatique et la transformation industrielle améliorent la situation des travailleurs, protègent les droits et favorisent un développement inclusif. Ces impératifs soulignent les réformes structurelles et les mesures proactives nécessaires pour intégrer la justice, l'équité et la résilience dans les stratégies de transition nationales et mondiales.

Politiques et cadres juridiques pour une transition juste

1. Élaborer des stratégies et des plans sectoriels avec la participation des travailleurs et de leurs syndicats

Les gouvernements doivent élaborer des stratégies et des feuilles de route globales, spécifiques à un secteur et convenues d'un commun accord avec les travailleurs et les syndicats ainsi que les représentants de l'industrie. Elles doivent être globales, proactives, sensibles aux questions de genre, fondées sur des évaluations d'impact et inclure des programmes spécifiques de transition professionnelle vers des emplois décents et des conditions de travail de qualité. Inclure une analyse de l'impact sur l'emploi tenant compte des effets transfrontaliers et des chaînes d'approvisionnement ainsi que de l'impact sur les travailleurs du secteur informel. Garantir la cohérence et l'équité des politiques à l'échelle mondiale, en reconnaissant que les pays consommateurs ont la responsabilité de soutenir des transitions équitables dans les pays producteurs et d'éviter le transfert des responsabilités par l'externalisation des échanges ou des politiques.

2. Élaborer des politiques nationales et sectorielles favorisant la transition juste

Les gouvernements doivent élaborer des politiques nationales et sectorielles de transition juste qui anticipent activement les mutations climatiques et industrielles. Ces politiques doivent permettre d'anticiper les impacts sur l'emploi, de renforcer les protections sociales et d'associer pleinement les travailleurs et les communautés à la conception de la phase de transition.

3. Intégrer la transition juste dans les contributions déterminées au niveau national (CDN)

Les gouvernements doivent intégrer explicitement des stratégies de transition juste, assorties d'allocations budgétaires précises et d'objectifs en matière d'égalité des genres, dans leurs CDN, leurs plans nationaux d'action climatique, ainsi que dans leurs stratégies locales ou sectorielles. Cela implique de consulter soigneusement les syndicats, les représentants du secteur du textile et de l'habillement, ainsi que les organisations de femmes.

4. Harmoniser les réglementations nationales en matière de travail et d'environnement avec les normes internationales émergentes sur la responsabilité des entreprises, telles que les principes directeurs de l'OIT pour une transition juste, les principes directeurs des Nations unies, le projet de lignes directrices de l'OCDE sur la conduite responsable des entreprises, les lignes directrices de l'OCDE, et la directive européenne sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité (CSDDD), tout en résistant aux pressions visant à affaiblir

ces règles de vigilance des entreprises à l'égard des droits fondamentaux, comme le réclament les syndicats et la société civile¹⁸. Aussi bien dans les pays producteurs que consommateurs, les gouvernements doivent exiger que les processus de vigilance intègrent les principes de la transition juste et garantissent la pleine participation des travailleurs, des syndicats et des communautés locales.

Droits des travailleurs et travailleuses, protection sociale et droit du travail intégrant les questions écologiques

5. Garantir la mise en œuvre et le renforcement des droits des travailleurs dans leur ensemble, y compris la liberté d'association et la négociation collective.

6. Étendre et renforcer les systèmes de protection sociale pour l'ensemble des travailleurs

Mettre en place des systèmes de sécurité sociale universels et accessibles (allocations de chômage, assurance maladie, retraites, protection de la maternité, compensations de revenu liées au climat), en accordant une attention particulière aux travailleurs du secteur informel et aux travailleurs précaires. Les gouvernements des pays consommateurs doivent soutenir les gouvernements des pays fournisseurs à la fois financièrement et institutionnellement afin de garantir une protection sociale universelle, des assurances climatiques et une aide au revenu en cas d'événements climatiques extrêmes.

7. Modifier la législation du travail afin d'y inclure des dispositions juridiquement contraignantes en faveur d'une transition juste

Définir, adopter et garantir des dispositions juridiquement contraignantes en matière de transition juste dans le droit du travail. Réformer le droit du travail pour introduire **de nouveaux droits et protections** face aux changements climatiques et numériques, incluant :

- Des dispositions juridiques relatives aux risques liés à la chaleur extrême, aux inondations et aux aléas climatiques.
- Des dispositifs d'assurance climatique pour les travailleurs et les fabricants.
- Une assurance maladie et des primes de risque.
- De nouveaux droits pour les travailleurs, tels que :
 - ◊ Le droit d'interrompre le travail sans sanction face à des conditions météorologiques extrêmes.
 - ◊ Des pauses pour se rafraîchir et s'hydrater, ainsi qu'un accès à des espaces adaptés.
 - ◊ L'ajustement des horaires de travail et de repos ainsi que la mise en place de protocoles d'urgence climatique.
 - ◊ Des procédures d'évacuation et de rapatriement sécurisées.
 - ◊ Une formation à l'évaluation des risques.
 - ◊ La protection des données personnelles et des droits numériques.

- ◊ Un soutien à la requalification, au reclassement et à la continuité des revenus.

Gouvernance et infrastructures de soins tenant compte de la dimension de genre

8. Tenir compte des questions de genre dans tous les cadres relatifs au climat et à l'emploi

Toutes les politiques nationales et internationales relatives au climat et à l'emploi doivent inclure une analyse de l'impact sur l'égalité des genres, assortie de mesures spécifiques visant à corriger les inégalités en matière d'exposition aux risques, de capacité d'adaptation et d'accès aux services.

9. Reconnaître et protéger les travailleuses du secteur informel

Étendre les droits des travailleurs, les systèmes de protection sociale et les dispositifs de compensation climatique aux travailleuses du secteur informel (notamment aux travailleuses à domicile), qui sont souvent exclus des cadres de planification formels.

10. Investir dans les infrastructures de soins et les services publics

Renforcer les investissements publics dans les systèmes de soins (garde d'enfants, soins aux personnes âgées, santé), afin d'alléger la charge de travail non rémunéré qui pèse de manière disproportionnée sur les femmes, et ainsi favoriser leur participation au marché du travail ainsi que leur résilience aux changements climatiques.

11. Garantir la participation des femmes à l'élaboration des politiques

Garantir la représentation et la participation des travailleuses du secteur de l'habillement et des spécialistes des questions de genre dans tous les processus de planification de la transition juste aux niveaux local, national et régional.

Communautés résilientes aux changements climatiques et bien-être des travailleurs et travailleuses

12. Garantir aux travailleurs un logement et des services décents, résilients face aux changements climatiques

Investir dans des logements dignes, dotés d'une ventilation et d'un refroidissement adéquats, qui soient à la fois physiquement accessibles aux travailleurs en situation de handicap et financièrement accessibles aux travailleurs à faibles revenus. Assurer un suivi et effectuer des rapports selon une approche méthodique.

13. Garantir l'accès à l'assainissement, aux systèmes d'égouts, à l'eau potable, aux soins de santé publique et aux transports.

14. Étendre les structures publiques pour l'accueil et l'éducation des enfants.

15. Promouvoir des dispositifs d'aide à la réinstallation pour les personnes vivant dans des zones exposées aux inondations et dans des établissements informels grâce à un suivi et à des rapports rigoureux.



La transition juste dans le secteur de l'habillement et du textile est non seulement une exigence climatique, mais aussi un impératif en matière de justice sociale et de justice de genre. Les marques, les employeurs et les gouvernements doivent conjuguer leurs efforts pour bâtir une industrie équitable, résiliente et durable, centrée sur les **travailleurs, en particulier les femmes et les groupes marginalisés.**

Nous sommes à la croisée des chemins, un moment décisif durant lequel nous pouvons façonner un avenir où l'action climatique et le développement économique se renforcent mutuellement, plutôt que d'exclure celles et ceux qui font vivre ce secteur.

NOTRE VISION

Nous imaginons un monde où :

- Les travailleurs et travailleuses qui confectionnent nos vêtements sont respectés et protégés.
- La terre, l'eau et l'air demeurent purs et abondants pour les générations futures.

- La mode régénère, au lieu de simplement extraire.
- Les travailleurs et travailleuses ne sont pas sacrifiaables, mais essentiels, jouissant pleinement de leurs droits et de leur dignité.

APPEL À L'ACTION

Nous exhortons les gouvernements, les entreprises et les dirigeants du secteur à s'engager en faveur d'une transition juste, qui place les travailleurs et travailleuses au cœur des enjeux de durabilité. Nous réclamons des politiques qui améliorent la condition des travailleurs, protègent leurs droits et veillent à ce que personne ne soit laissé pour compte lors de la transition vers une économie plus verte et plus équitable. C'est en unissant nos

forces que nous bâtirons une industrie juste, inclusive, sensible aux questions de genre et respectueuse de l'environnement.

Ensemble, nous défendons un avenir dans lequel le secteur du textile et de l'habillement repose sur des principes d'équité et de dignité.

Le secteur du textile et de l'habillement peut opérer une transition juste – elle commence dès maintenant.



ANNEXE 1

GLOSSAIRE

Termes liés au climat et à l'environnement

- **Accord de Paris**

Traité international juridiquement contraignant visant à limiter le réchauffement planétaire à 1,5 °C, impliquant une réduction des émissions de 45 % d'ici 2030 et l'atteinte de la neutralité carbone d'ici 2050.

- **Adaptation**

Ajustements réalisés pour protéger les travailleurs et les chaînes d'approvisionnement face aux risques climatiques existants, en réduisant les dommages ou en saisissant les opportunités.

- **Atténuation**

Actions visant à atténuer les causes des changements climatiques, principalement à travers la limitation des émissions de gaz à effet de serre.

- **Chaleur thermique**

Exposition à une chaleur excessive provenant de sources environnementales ou industrielles, qui affecte la santé et la productivité des travailleurs.

- **Décarbonation**

Processus visant à réduire ou éliminer les émissions de dioxyde de

carbone issues des activités industrielles et économiques.

- **Économie circulaire**

Système visant à réduire le gaspillage en favorisant le réemploi, le recyclage et la régénération des matériaux.

- **Énergies renouvelables**

Énergies issues de sources naturelles constamment renouvelées, telles que les énergies solaire, éolienne ou hydraulique.

- **Événements météorologiques extrêmes**

Phénomènes climatiques sévères tels que les inondations, les vagues de chaleur et les tempêtes, qui s'aggravent en raison du réchauffement climatique.

- **Impact thermique**

Effets de la chaleur intense sur le corps, la sécurité et la capacité de travail, en particulier dans les espaces mal ventilés.

- **Objectifs climatiques**

Objectifs fixés par des gouvernements ou des organisations pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et limiter le réchauffement climatique.

- **Résilience aux changements climatiques**

Capacité des personnes et des systèmes à anticiper, résister et se remettre des chocs et contraintes liés aux changements climatiques.

- **Zéro émission nette**

Équilibre entre les émissions de gaz à effet de serre et leur absorption, permettant de ne pas avoir d'impact net sur le climat.

Énergie, matériaux et mutations industrielles

- **Décarbonation (voir ci-dessus)**

Réduction ou suppression des émissions de CO₂ des systèmes industriels et énergétiques.

- **Économie circulaire**

Système visant à réduire le gaspillage en favorisant le réemploi, le recyclage et la régénération des matériaux et produits.

- **Énergies renouvelables**

Énergies provenant de sources qui se renouvellent naturellement, telles que le vent, le soleil et l'hydroélectricité.

- **Matériaux de nouvelle génération**

Alternatives innovantes et à faible impact aux textiles traditionnels, comme les fibres végétales, les matières synthétiques recyclées et les cuirs végétaux.

Cadres relatifs au lieu et aux conditions de travail

- **Devoir de vigilance**

Processus permettant aux entreprises d'identifier, de prévenir et d'atténuer les impacts négatifs de leurs activités sur les droits humains et l'environnement.

- **Mutations technologiques**

Évolutions des méthodes de travail liées à des innovations telles que l'automatisation, les outils numériques et l'IA.

- **Négociations collectives**

Processus par l'intermédiaire duquel les travailleurs, par l'intermédiaire de leurs syndicats, négocient avec les employeurs les salaires, les conditions de travail et les droits.

- **Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste**

Cadre mondial encourageant une transition climatique équitable, inclusive et respectueuse des droits des travailleurs.

- **Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales**

– Cadre complet de recommandations publié par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), énonçant des principes et des normes pour une conduite responsable des entreprises multinationales dans des domaines tels que les droits humains, l'emploi, l'environnement, la divulgation d'informations et la lutte contre la corruption.

- **Programme Better Work de l'OIT**

Partenariat entre l'Organisation internationale du Travail (OIT) et la Société financière internationale (IFC) pour améliorer les conditions de travail et la compétitivité dans le secteur de l'habillement.

- **Salaire minimum vital**

Rémunération couvrant les besoins fondamentaux (alimentation, logement, santé, éducation) et un revenu discrétionnaire.

- **Transition juste**

Cadre de transition vers une économie verte, à la fois équitable, inclusive et respectueuse des droits ainsi que des moyens de subsistance des travailleurs.

Initiatives du secteur de la mode

- **Charte de l'industrie de la mode pour l'action climatique**

Engagement des acteurs de la mode, soutenu par les Nations Unies, visant à réduire les émissions et promouvoir des pratiques durables.

Organisations et acronymes

- **CAO**

Conception assistée par ordinateur : technologie utilisée pour créer des dessins techniques précis, notamment dans les domaines de la mode et de l'habillement.

- **CCNUCC**

Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques : traité international visant à lutter contre les changements climatiques.

- **CDN**

Contributions déterminées au niveau national : plans climatiques nationaux élaborés dans le cadre de l'Accord de Paris. Ils définissent les objectifs en matière d'émissions et les stratégies d'adaptation.

- **CRE**

Conduite responsable des entreprises : approche initiée par l'OCDE visant à s'assurer que les entreprises préviennent et traitent les impacts négatifs de leurs activités sur les personnes, l'environnement et la société, tout en contribuant au développement durable conformément aux normes internationales – à distinguer de la responsabilité sociale des entreprises (RSE), qui se concentre sur les initiatives volontaires.

- **CSDDD**

Corporate Sustainability Due Diligence Directive (Directive européenne sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité) : cadre juridique imposant aux entreprises d'identifier, de prévenir et d'atténuer les impacts négatifs de leurs activités et chaînes d'approvisionnement sur les droits humains et l'environnement.

- **GES**

Gaz à effet de serre : gaz qui retiennent la chaleur dans l'atmosphère et contribuent au réchauffement climatique.

- **Gt**

Gigatonne : unité de mesure égale à un milliard de tonnes métriques, souvent utilisée pour quantifier les émissions de CO₂.

- **HREDD**

Human Rights and Environmental Due Diligence (Devoir de vigilance en matière de droits humains et d'environnement) : cadre juridique qui oblige les entreprises à identifier et atténuer les impacts de leurs chaînes d'approvisionnement sur les droits humains et l'environnement.

- **MACF**

Mécanisme d'ajustement carbone aux frontières : instrument de politique commerciale et climatique introduit par l'Union européenne (UE) pour prévenir les fuites de carbone (délocalisation de la production vers des pays où les réglementations climatiques sont moins strictes). Le MACF impose un prix du carbone pour certains produits importés (tels que l'acier, le ciment, l'aluminium,

- les engrais, l'électricité et l'hydrogène) équivalent à la tarification nationale du carbone de l'UE dans le cadre du système communautaire d'échange de quotas d'émission (SCEQE). Faute de soutien financier et technique, le MACF pourrait affecter la compétitivité, l'emploi et le développement industriel dans les pays du Sud.
- **REP**
Responsabilité élargie des producteurs : politique qui rend les producteurs responsables de la gestion de l'impact environnemental de leurs produits tout au long de leur cycle de vie, notamment en ce qui concerne la collecte, le recyclage et l'élimination après usage.

- **SLCP**
Social & Labour Convergence Program (programme de convergence sociale et du travail) : initiative multipartite visant à améliorer les conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales en mettant en place un système standardisé de collecte et de vérification des données sociales et relatives au travail.

- **SST**
Sécurité et santé au travail : normes et pratiques visant à garantir la sécurité sur le lieu de travail et à protéger la santé des travailleurs.
- **VHBC**
Violence et harcèlement basés sur le genre : tout acte qui cause ou risque de causer un préjudice ou une souffrance physique, sexuelle ou psychologique fondée sur le genre.

ANNEXE 2

A. CLAUSE D'UNE CONVENTION COLLECTIVE

Accord bilatéral, conforme à la loi sur le travail du Bangladesh de 2006, section 210(3)

Hop Lun Intimate (Bangladesh) Limited et Sommilito Garments Sramik Federation

Changements climatiques/transition juste :

Les changements climatiques sont une source de préoccupation majeure à l'échelle mondiale. Ils se manifestent par des vagues de chaleur et de froid intenses et ont entraîné une pollution environnementale importante avec des conséquences sérieuses sur la santé mentale et physique des travailleurs et des employeurs de cette usine. Ils sont également responsables des diverses difficultés auxquelles les travailleurs et les employeurs sont confrontés en raison de cette pollution environnementale. Cette situation affecte par ailleurs la production et les travailleurs, en particulier les femmes et les travailleuses enceintes, car elle a des répercussions sur leur santé qui peuvent entraîner de graves complications, y compris pour le fœtus. Par conséquent, afin de faire face à toute éventualité défavorable à venir, il est indispensable que **l'autorité mette en place un comité permanent. Ce comité sera composé de représentants du syndicat et de la direction.** Il élaborera un code de conduite et organisera des réunions régulières pour aborder la question des changements climatiques ainsi que les mesures efficaces et nécessaires à mettre en œuvre pour y remédier. En outre, il sensibilisera la direction et les travailleurs aux changements climatiques.

Plus en savoir plus, rendez-vous à l'adresse suivante : <https://www.industriall-union.org/affiliate-in-bangladesh-signs-cba-with-hop-lun>

B. EXTRAITS D'UNE CONVENTION COLLECTIVE – BELGIQUE

Convention signée par la fédération patronale Creamoda et les trois fédérations syndicales représentatives (FGTB – Centrale Générale, ACV-Metea, et ACLVB), dans le cadre de la Commission paritaire 109 de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 3 JUILLET 2025 CONCERNANT LA FORMATION ET L'EMPLOI

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvrier(ère)s des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

CHAPITRE II – GROUPES À RISQUES

Article 4

Les employeurs poursuivent leurs efforts pour la période du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025 en faveur des personnes qui appartiennent aux groupes à risques de 0,10%, calculé sur base du salaire global des ouvriers et ouvrières [...]. Les personnes qui appartiennent aux groupes à risques sont des demandeurs d'emploi et des travailleurs qui par le biais d'initiatives en matière de formation peuvent sauvegarder leur emploi ou augmenter leurs possibilités sur le marché du travail.

Le paiement est effectué au Fonds Social de Garantie pour ouvriers de l'industrie de l'habillement et de la confection, comme prévu à l'article 3 des statuts dudit Fonds.

Article 5

L'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection (IREC) alloue au moins 0,05% aux jeunes qui n'ont pas 26 ans et qui appartiennent aux groupes à risque.

Ceci pour la réalisation maximale d'emplois tremplins pour les jeunes de moins de 26 ans. Chaque jeune entre en ligne de compte pour un emploi tremplin, peu importe la nature de la convention (FPI, formation en alternance ou « duaalleertraject », contrat de travail d'une durée déterminée ou indéterminée, travail intérimaire, ...).

CHAPITRE III – EFFORTS DE FORMATION

Article 7

Pour la période du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025, la cotisation sectorielle s'élève à 0,20% sur les salaires en faveur de l’Institut pour la Recherche et l’Enseignement dans la Confection (IREC).

Cette cotisation est calculée sur base du salaire global des ouvriers et ouvrières [...].

L’IREC développera les initiatives nécessaires à cette fin pour garantir un effort de formation de 2,5 jours par an, comme lors de la période précédente de la CCT.

Article 8

§ 1. L’article 54, § 1, 10 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail stipule que tout travailleur a droit à 4 jours de formation individuelle par an en 2023 et à 5 jours de formation individuelle en 2024. [...]

La trajectoire suivante a été convenue entre les partenaires sociaux :

2023 : 2,5 jours de formation individuelle par an

2024 : 3 jours de formation individuelle par an

2025 : 3,5 jours de formation individuelle par an

2026 : 4 jours de formation individuelle par an

2027 : 5 jours de formation individuelle par an

§ 2 Les formations prises en compte pour l’accomplissement du droit individuel à la formation [...] :

formation formelle : les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d’organisation du formateur ou de l’institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail [...] ;

formation informelle : les activités de formation, autres que celles visées sous a), et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut

degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage ;

Les formations sur les matières concernant le bien-être visées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Les heures de formation sont entièrement assimilées aux heures de travail normales en ce qui concerne le salaire et tout autre élément salarial auquel le travailleur a droit.

§ 3 L'employeur est tenu d'informer le travailleur des droits à la formation non épuisés en cours au mois de décembre de chaque année. L'article 57 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail prévoit que tout travailleur doit avoir bénéficié de l'ensemble de ses droits à la formation au terme d'une période de cinq ans. [...]

§ 5 L'employeur est tenu de tenir un compte individuel de formation pour chaque travailleur, dans lequel sont consignés les efforts de formation formelle et informelle. [...]

CHAPITRE IV – PLANS DE FORMATION

Article 10

L'article 36 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail impose à tout employeur d'établir une fois par année civile, avant le 31 mars, un plan de formation pour ses travailleurs au sein de l'entreprise. Une attention particulière doit être accordée aux groupes à risque et la dimension du genre doit être prise en compte lors de l'élaboration du plan. Au préalable, l'employeur soumet ce plan de formation au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale [...].

Les partenaires sociaux sectoriels reconnaissent l'importance des plans de formation dans le cadre de la réalisation des droits à la formation des travailleurs. Toutefois, ils reconnaissent la charge administrative supplémentaire que cela représente pour les entreprises. Ce faisant, l'IREC peut fournir une assistance pour la mise en oeuvre de l'article 36 (élaboration du plan de formation) et de l'article 38 (envoi au Service public fédéral compétent).

Source : *Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection*

C. EXTRAIT D'UN ACCORD-CADRE MONDIAL

Accord-cadre mondial (ACM) entre H&M Hennes & Mauritz GBC AB, IndustriALL Global Union et Industrifacket Metall concernant la mise en œuvre des exigences minimales du groupe H&M, des engagements en matière de développement durable et des normes internationales du travail chez les fournisseurs de H&M Hennes & Mauritz GBC AB

Août 2024

Collaboration sectorielle

Les parties uniront leurs efforts pour initier un changement systémique dans la chaîne d'approvisionnement mondiale des secteurs de l'habillement et de la chaussure, en collaborant avec d'autres marques dans le cadre d'un large éventail d'initiatives multipartites. Les parties s'engagent à explorer plus avant une collaboration similaire concernant la **transition juste**, à mener un plaidoyer conjoint en faveur de la ratification des conventions pertinentes de l'OIT, ainsi que sur d'autres sujets convenus d'un commun accord.

Document disponible (en anglais) à l'adresse suivante : https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2024/SWEDEN/gfa_final_signed_240826.pdf

CSI

Confédération syndicale internationale

info@ituc-csi.org

www.ituc-csi.org

Téléphone: +32 (0)2 224 02 11

Boulevard du Jardin Botanique, 20
1000 Bruxelles - Belgique

Éditeur également responsable:
Luc Triangle, secrétaire général

