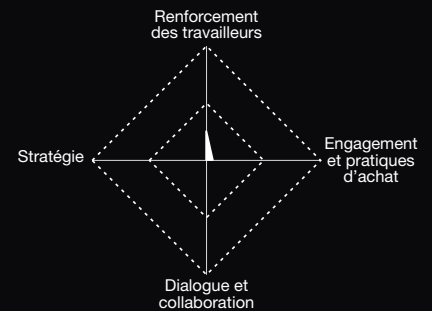


ESPRIT

MARQUES : Esprit, Edc, Esprit Casual, Esprit Collection, Esprit Sports



Filières d'approvisionnement	455 fournisseurs de premier rang Esprit ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.
Pays de production	Chine (54 %), Bangladesh (8 %), Turquie (8 %), Vietnam (6 %), autre Asie (9 %), autres (15 %)
Chiffre d'affaires 2012	€ 2.45 milliards
Bénéfice 2012	€ -415.5 millions
Nombre d'employés au 31/12/2012	10 732
Nombre de points de vente au 31/12/2012	1 000 magasins, 9 000 points de vente

POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL

« Nous mettons en œuvre le code de conduite du BSCI (Business Social Compliance Initiative) dans nos filières d'approvisionnement internationales. Ce code impose le paiement du salaire minimum légal. Ce salaire doit permettre de couvrir les besoins fondamentaux des travailleurs et leur apporter un revenu discrétionnaire. »

« Nous pensons qu'il est essentiel de souligner l'importance d'une approche globale sur la question d'une rémunération équitable pour les travailleurs. Dans ce contexte, il est important de traiter les aspects qualitatifs et quantitatifs des salaires (moyen de paiement, délais et caractère formel du paiement, prise en compte des compétences et du niveau d'éducation du travailleur, et égalité de traitement pour les employés travaillant à plein-temps, mi-temps ou à la pièce. »

NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

Ça vous rappelle quelque chose ? Tout comme Lidl, Aldi, WE et d'autres, Esprit n'a fait que nous répéter la réponse fournie par le BSCI sans prendre parti aux problèmes. Très peu d'éléments ont été fournis concernant les efforts faits pour remédier à l'insuffisance des salaires. Rien dans les réponses fournies n'indique un réel engagement à faire du salaire vital une réalité.

EN DÉTAILS

L'entreprise dispose-t-elle d'un référentiel de salaire vital accessible au public ? *Non.*

EN DÉTAILS

RENFORCEMENT DES DROITS DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

Esprit déclare : « Le Code de conduite du BSCI exige que nous communiquions sur les droits et libertés des travailleurs, y compris la liberté d'association. Comme le stipulent les modalités de mise en œuvre, le Code doit être traduit dans les langues locales et affiché de manière visible chez les fournisseurs. »

Esprit nous a transmis des informations montrant son intervention directe auprès de fournisseurs pour garantir le droit de négociation collective alors qu'à deux reprises, en 2013, des fournisseurs avaient refusé de dialoguer avec des représentants des travailleurs.

« Esprit a une équipe de 11 personnes basées en Chine, à Hong Kong, au Bangladesh, en Inde et en Turquie qui mènent des audits internes pour l'entreprise et élaborent des plans d'actions correctives pour nos fournisseurs. »

RÉFÉRENTIEL ET PRATIQUES D'APPROVISIONNEMENT

Concernant les référentiels de salaire vital, Esprit déclare : « Le calcul du salaire vital local fait partie de l'audit du BSCI et est effectué selon la méthodologie SA8000. Ce calcul est utilisé pour l'analyse des lacunes et dans les Plans d'actions correctives envoyés aux fournisseurs après chaque audit du BSCI. Ces plans indiquent les mesures à prendre afin d'atteindre le niveau du salaire vital. »

DIALOGUE ET COLLABORATION

Peu d'informations ont été fournies quant aux projets de collaboration ou aux travaux entrepris avec des syndicats ou des ONG, mis à part la participation d'Esprit à la Conférence européenne sur le salaire vital à Berlin.

STRATÉGIE VERS UN SALAIRE VITAL

Aucune information n'a été donnée quant à une stratégie d'amélioration des salaires et des conditions de travail allant au-delà des rapports du BSCI mentionnés ci-dessus.

COMMENTAIRES D'ACHACT

Un autre géant international : Esprit possède plus de 1 000 magasins à travers le monde et emploie directement plus de 10 000 personnes. Son chiffre d'affaires annuel dépasse les €2,3 milliards. Pourtant l'entreprise n'a qu'un aperçu très limité de ses filières d'approvisionnement et n'a élaboré aucune stratégie pour améliorer les salaires ou les conditions de travail chez ses fournisseurs. Au lieu de cela, elle n'évoque que le travail du BSCI et s'appuie sur un système d'audits obsolète. L'approche consistant à faire cocher des cases par les entreprises afin d'évaluer les droits des travailleurs ne permettra pas de changer la situation, ce qui est pourtant plus que nécessaire.

Nous estimons qu'en se concentrant sur « les aspects qualitatifs et quantitatifs » du paiement des salaires, le BSCI passe à côté du vrai problème. Payer les tra-

vailleurs à temps et s'assurer que les salaires reflètent leurs compétences est certes important, mais le principal problème que rencontrent ces travailleurs est qu'ils ne gagnent pas suffisamment pour couvrir les besoins fondamentaux de leur famille comme par exemple nourrir leurs enfants. Nous ne disons pas que les problèmes qualitatifs ne sont pas importants et devraient être laissés de côté. Nous pensons simplement que les problèmes quantitatifs devraient être une priorité. Au cours de manifestations qui ont lieu de plus en plus fréquemment dans les pays de production de vêtements, les travailleurs revendiquent une augmentation – quantitative – de salaire. L'attention portée aux autres aspects du paiement des salaires ne doit pas nous détourner de l'urgente nécessité de lutter contre la pauvreté des travailleurs. Si les fournisseurs reçoivent une liste de 12 démarches à réaliser, dont une seule concerne l'augmentation des salaires, il est fort à parier que celle-là sera la dernière à être mise en œuvre!

Esprit dispose d'une équipe RSE restreinte, sans tenir compte de son travail avec le BSCI. Mais aucune indication n'a été donnée quant à la manière dont cette équipe œuvre à une augmentation des salaires.

Esprit doit assumer sa responsabilité au sein de ses filières mondiales d'approvisionnement et s'assurer que les droits de tous les travailleurs y sont respectés.