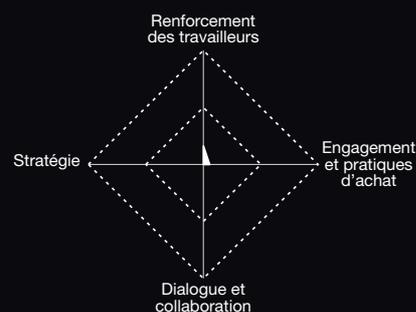


# CASSIS - PAPRIKA <sup>.be</sup>

**MARQUES :** Cassis, Paprika



#### Filières d'approvisionnement

Cassis-Paprika n'a pas fourni le nombre de ses fournisseurs.  
Cassis-Paprika ne publie pas de liste complète des noms et adresses des usines de ses fournisseurs.

#### Pays de production

Europe 70%, Maghreb 20%, Bangladesh (2 fournisseurs), Chine (2 fournisseurs)

#### Chiffre d'affaires 2012

Cassis : € 56.08 millions – Paprika : € 28.72 millions

#### Bénéfice 2012

Cassis : € 4.80 millions – Paprika : € 2.48 millions

#### Nombre d'employés au 31/12/2012

Cassis : 211.6 ETP – Paprika : 140.6 ETP

#### Nombre de points de vente au 31/12/2012

89 magasins Cassis, 75 magasins Paprika

## POSITION DE L'ENTREPRISE SUR LE SALAIRE VITAL

« Les salaires payés pour une durée de travail standard et les heures supplémentaires respecteront les minimaux légaux et/ou les normes de l'industrie. Dans des situations où le salaire minimum légal et/ou la norme industrielle ne couvrent pas un salaire vital, les fournisseurs sont encouragés à procurer à leurs employés des indemnités leur permettant de couvrir leurs besoins vitaux. Les fournisseurs garantiront que les salaires et les avantages sont clairement et régulièrement précisés aux travailleurs. »

## NOTRE ÉVALUATION GLOBALE

En tant que membre récent du BSCI (Business Social Compliance Initiative), Cassis délègue à ses fournisseurs la responsabilité de se conformer à son code de conduite et fonde sa mise en oeuvre et son contrôle sur des audits dont l'inefficacité à garantir et à améliorer les conditions de travail a été démontrée depuis de nombreuses années. Cassis nous a fourni très peu d'éléments probants attestant d'un quelconque travail en faveur d'un salaire vital. Seul élément susceptible d'influencer le respect de niveaux salariaux vitaux, Cassis déclare se fournir principalement (70%) en Europe.

## EN DÉTAILS

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

# [...] CASSIS - PAPRIKA

## EN DÉTAILS

### RENFORCEMENT DES DROITS DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

Cassis se réfère au Code de conduite du BSCI et déclare : « En accord avec les conventions de l'Organisation internationale du travail, tout membre du personnel aura le droit de former, de rejoindre et d'organiser un syndicat de son choix. L'entreprise respectera ce droit qui ne pourra résulter en aucune conséquence négative pour les travailleurs. L'entreprise garantira que les représentants des travailleurs ne sont pas discriminés ou intimidés [...] Dans des situations où la liberté d'association et le droit de négocier collectivement sont limités par la loi, l'entreprise permettra aux travailleurs d'élire librement leurs propres représentants. »

### RÉFÉRENTIEL ET PRATIQUES D'APPROVISIONNEMENT

Cassis concentre la plus grande partie de son approvisionnement en Europe (70%) et au Maghreb (20%). 10% de ses produits sont confectionnés par 2 fournisseurs au Bangladesh et 2 fournisseurs en Chine. Cassis limite volontairement le nombre de ses fournisseurs afin de privilégier des partenariats stables et de longues durées. Cette déclaration nécessite cependant d'être nuancée puisque les données fournies par Cassis indiquent que seuls 20% des fournisseurs de Cassis entretiennent une relation de plus de 5 ans avec Cassis. 40% sont en relation d'affaire depuis 2 à 5 ans et 40% depuis moins de 2 ans.

### DIALOGUE ET COLLABORATION

Cassis ne représente jamais plus du quart

de la production totale de ses fournisseurs. Si l'entreprise cherche à améliorer les conditions de travail, cela devrait l'inciter à collaborer avec d'autres entreprises clientes d'un même fournisseur. Cassis ne nous a pas fourni d'informations tendant à démontrer cette propension au dialogue si ce n'est la déclaration suivante : « Dans le contexte de mondialisation et de compétition, nous pouvons parfois travailler avec des pays nouvellement industrialisés. Cela ne dispense cependant pas que les conditions de travail et les droits de l'Homme y soient en adéquation avec les normes de travail internationales, telles qu'établies par l'OIT. Beaucoup d'organisations ont développé des codes de conduite et des systèmes de contrôle. La prolifération de ces divers codes et les différentes procédures et approches résultent en duplication d'audits, efforts inutiles, confusions, manque de transparence, absence de comptes rendus et des coûts élevés pour les entreprises et leurs fournisseurs. C'est la raison pour laquelle Cassis a choisi de devenir membre du BSCI afin de tenter de relever ces défis en participant à une large plate-forme de coopération. »

### STRATÉGIE VERS UN SALAIRE VITAL

Cassis ne nous a pas communiqué d'information relative à un éventuel travail spécifique sur le salaire vital. L'entreprise nous a déclaré : « Nous limitons le nombre des fournisseurs afin de privilégier des relations commerciales stables et de longue durée. Nous avons augmenté le nombre de nos visites auprès de nos fournisseurs (à au moins trois fois par an). Nous sommes engagés à auditer tous nos fournisseurs. Notre code de conduite est disponible

dans tous nos magasins et sur notre site internet. »

## COMMENTAIRES D'ACHACT

Cassis semble bien loin de passer des discours aux actes. L'entreprise ne mentionne aucune démarche concrète pour mettre en oeuvre son code de conduite si ce n'est de futurs audits de fournisseurs qui ont malheureusement montré leur inefficacité à garantir des droits aussi fondamentaux que la liberté d'association, le droit de négociation collective et le droit à un salaire vital.

Le statut minoritaire de Cassis en tant qu'acheteur vis-à-vis de ses fournisseurs et son statut de moyenne entreprise ne le dispensent pas de son devoir de diligence raisonnable pour s'assurer du respect des droits de l'Homme dans ses filières d'approvisionnement. En Asie, tout comme au Maghreb et dans certains pays d'Europe, ces droits ne sont pas garantis pour les travailleurs de l'habillement.

Le statut de Cassis joue au contraire en faveur d'une approche collaborative avec des entreprises de même taille, des organisations de travailleurs ou des ONG engagées pour le respect du droit de l'Homme à un salaire vital, particulièrement au sein de la Fair Wear Foundation.

Pour que les exigences de Cassis à propos du bien-être des travailleurs et du salaire vital, telles que reprises dans son code de conduite, deviennent une réalité, l'entreprise doit s'engager bien davantage.