

Cartographie des activités de HeidelbergCement et LafargeHolcim dans la région MENA



Barbara Kuepper
Diana Quiroz
Michel Riemersma
Jeroen Walstra
Linnea Wikström

30 octobre 2020

À propos du présent rapport

Ce rapport a été commandé par l'IBB au nom de Mondiaal FNV, dans le cadre du programme TUC 2017-2020, à des fins de cartographie des activités de HeidelbergCement et LafargeHolcim dans la région MENA. Le rapport enquête également sur les acteurs financiers associés à ces deux sociétés et sur le bon respect des normes du travail dans un certain nombre de cimenteries implantées dans la région MENA.

À propos de Profundo

Profundo est une ONG spécialisée dans la recherche approfondie et la consultation, ayant comme objectif d'œuvrer concrètement pour un monde durable et la justice sociale. La qualité est maître-mot, en visant à répondre aux besoins de nos clients. Du point de vue de ses thèmes d'étude, Profundo se concentre sur les chaînes de produits, le secteur financier et la responsabilité sociale des entreprises. Pour plus d'informations sur Profundo, consultez la page www.profundo.nl.

Auteur·e·s

Les recherches et la rédaction du présent rapport ont été réalisées par Barbara Kuepper, Diana Quiroz, Michel Riemersma, Jeroen Walstra et Linnea Wikström. La présente publication doit être citée comme suit : Kuepper et al. (février 2020), *HeidelbergCement & LafargeHolcim dans la région MENA*, Amsterdam, Pays-Bas : Profundo.

Photo de couverture :

Remerciements

Les auteur·e·s tiennent à remercier Wassim Rifi, ainsi que l'ensemble des affiliés de l'IBB en Jordanie, en Égypte et au Liban, qui ont contribué à faciliter les visites dans les cimenteries des pays sélectionnés.

Avertissement

Profundo observe le plus grand soin possible dans la collecte des informations et la rédaction des publications, mais ne peut garantir l'exhaustivité de ce rapport. Profundo ne peut être tenu responsable des erreurs dans les sources utilisées ni des changements intervenus après la date de publication. Le rapport est fourni à titre d'information et ne doit pas être interprété comme une approbation, une déclaration ou une garantie de quelque nature que ce soit. Profundo n'accepte aucune responsabilité pour les dommages résultant de l'utilisation de cette publication.

Table des matières

Introduction	2
Chapter 1 Méthodologie	4
1.1 Méthodologie appliquée à l'analyse financière.....	4
1.1.1 Sociétés sélectionnées	4
1.1.2 Types de financement	4
1.1.3 Contributions financières des institutions financières	7
1.1.4 Période couverte	8
1.1.5 Sources des données.....	8
1.2 Recherche documentaire.....	9
1.2.1 Périmètre d'étude	9
1.2.2 Démarche de recherche	9
1.3 Recherche sur le terrain.....	9
1.3.1 Sélection de projets à des fins de recherche sur le terrain	9
1.3.2 Collecte des données	10
1.3.3 Évaluation du respect des normes du travail	11
Chapter 2 Acteurs financiers associés à LafargeHolcim et HeidelbergCement....	14
2.1 Créanciers	14
2.2 Investisseurs	18
2.2.1 Investissements menés par les investisseurs institutionnels réguliers.....	18
2.2.2 Investissements réalisés par des fonds de pension néerlandais.....	22
2.2.3 Investissements par d'autres institutions financières sélectionnées	23
Chapter 3 HeidelbergCement	25
3.1 Activités de l'entreprise.....	25
3.1.1 Égypte.....	26
3.1.2 Maroc.....	29
3.1.3 Territoires palestiniens occupés	30
3.2 Évaluation des politiques relatives aux droits humains et du travail...	32
3.2.1 SCGC - Égypte.....	35
3.2.2 HeidelbergCement Maroc	35
3.2.3 HeidelbergCement Palestine et Hanson Israël	35
3.2.4 Lacunes et insuffisances dans les politiques.....	35
3.3 Controverses dans les pays retenus	37
3.3.1 Égypte.....	37
3.3.2 Maroc.....	37
3.3.3 Territoires palestiniens occupés	37
3.4 Évaluation du respect des normes du travail : HeidelbergCement.....	38
3.4.1 Cimenterie de Suez	38
3.4.2 Conclusions tirées de l'évaluation du respect des normes du travail	41

Chapter 4 LafargeHolcim45

4.1 Activités de l'entreprise..... 45

4.2 Région MENA 46

4.2.1 Algérie48

4.2.2 Égypte.....48

4.2.3 Irak49

4.2.4 Jordanie51

4.2.5 Liban.....52

4.2.6 Maroc.....52

4.3 Évaluation des politiques relatives aux droits humains et du travail... 54

4.3.1 Algérie59

4.3.2 Égypte.....59

4.3.3 Liban.....59

4.3.4 Maroc.....61

4.3.5 Irak61

4.3.6 Jordanie62

4.3.7 Lacunes et insuffisances dans les politiques.....62

4.4 Controverses dans les pays retenus 62

4.4.1 Algérie62

4.4.2 Égypte.....63

4.4.3 Irak64

4.4.4 Jordanie64

4.4.5 Liban.....65

4.4.6 Maroc.....66

4.5 Évaluation du respect des normes du travail 66

4.5.1 Lafarge Égypte - Ain Soukhna.....66

4.5.2 Cimenterie de Fuheis de Lafarge Ciments Jordanie.....70

4.5.3 Centrale à béton de Suwaylih de Lafarge Béton Jordanie.....72

4.5.4 Cimenterie de Rashadiya de Lafarge Ciments Jordanie75

En raison de la baisse de production, une ligne de production sur les deux de la cimenterie de Rashadiya a été arrêtée. En 2000, cette usine comptait 2 500 employés. Aujourd'hui, ceux qui restent sont surchargés de travail. Le ministère du Travail a autorisé l'implantation de nouvelles usines en soulignant leur nécessité, ce qui a fait perdre toute viabilité à la plus ancienne des cimenteries. Les employés déplorent également l'absence de transparence des décisions les concernant, et constatent que le gouvernement n'a aucunement l'intention de mettre des moyens en œuvre pour assurer leur emploi à l'avenir.....75

4.5.5 Holcim Liban S.A.L., usine de Chekka77

4.5.6 Conclusions des évaluations de la conformité aux normes du travail dans les cinq usines de LafargeHolcim83

Chapter 5 Recommandations87

5.1	Engagement avec LafargeHolcim et HeidelbergCement.....	87
5.2	Renforcer présence syndicale et adhésion dans le secteur ciment.....	88

Bibliographie	89
----------------------	-----------

Liste des figures

Figure 1	Volumes annuels des prêts consentis aux entreprises sélectionnées (en millions de dollars américains, janvier 2013 - juillet 2019)	14
Figure 2	Carte des pays d'origine des créanciers (en millions de dollars US, janvier 2013 - juillet 2019)	18
Figure 3	Carte des pays d'origine des investisseurs (en millions de dollars, date de déclaration la plus récente)	21
Figure 4	Gamme de produits proposée par HeidelbergCement et intégration verticale	25
Figure 5	Segmentation géographique des revenus HeidelbergCement (2018) .	26
Figure 6	Structure organisationnelle de HeidelbergCement.....	26
Figure 7	Part de la capacité totale producteurs de ciment en Égypte, 2017	27
Figure 8	Propriété de Ciments du Maroc (31 décembre 2018)	30
Figure 9	Les règles cardinales de HeidelbergCement en matière de SST	33
Figure 10	Effectif de LafargeHolcim par région en milliers (2018).....	45
Figure 11	Stations de broyage et cimenteries LafargeHolcim dans MENA (2018)46	
Figure 12	LafargeHolcim : ventes nettes par région en 2018 (milliards CHF)	47
Figure 13	Sites de Lafarge Irak en Irak (2016)	50
Figure 14	LafargeHolcim Maroc : activités et lieux concernés, 2019	53
Figure 15	LafargeHolcim : Règles Santé & Sécurité	56
Figure 16	LafargeHolcim : taux de blessures et décès par région (2018)	57
Figure 17	Thème mondial SST chez LafargeHolcim pour 2019.....	58
Figure 18	Holcim Liban : nature et fréquence des blessures (2015-2017).....	60
Figure 19	Holcim Liban :heures de formation par programme (2015-2017)	60
Figure 20	Holcim Liban : répartition du personnel permanent par sexe (2017) ..	61

Liste des tableaux

Table 1	Part d'engagement attribuée au groupe de chefs de file.....	8
Table 2	Liste des parties prenantes et nombre de personnes interrogées	10
Table 3	Liste des problématiques liées au travail et des aspects spécifiques ...	11
Table 4	Niveaux de conformité aux normes du travail : légende des couleurs	12
Table 5	Prêts et prises fermes par entreprise (janvier 2013 - juillet 2019).....	14
Table 6	10 principaux prêteurs(janvier 2013 - juillet 2019).....	15
Table 7	10 principaux preneurs fermes auprès de deux groupes (en millions de dollars US, janvier 2013 - juillet 2019)	17

Table 8	Placements en obligations et participations, par groupe (juillet 2019, date de déclaration la plus récente, en millions de dollars US)	19
Table 9	Les 10 principaux créanciers obligataires auprès de deux groupes (en millions de dollars US, janvier 2013 - juillet 2019)	19
Table 10	Les 10 principaux détenteurs d'actions auprès de deux groupes (en millions de dollars US, janvier 2013 - juillet 2019)	20
Table 11	Détenteurs d'actions en provenance de la région MENA (juillet 2019, date de déclaration la plus récente, en millions de dollars)	21
Table 12	Investissements réalisés par les fonds de pension néerlandais dans les deux entreprises sélectionnées (août 2019, date de publication la plus récente, en dollars US)22	
Table 13	Investissements réalisés par d'autres institutions financières dans les deux entreprises sélectionnées (août 2019, date de publication la plus récente, en dollars US)24	
Table 14	Participations de HeidelbergCement en Égypte (31 déc. 2018)	27
Table 15	Participations de HeidelbergCement au Maroc (31 déc. 2018)	29
Table 16	Participations de HeidelbergCement en Israël et TPO (31 déc. 2018) .	30
Table 17	Lacunes et insuffisances dans les politiques de HeidelbergCement.....	36
Table 18	Niveau de conformité aux normes du travail à l'usine de Suez.....	42
Table 19	Capacité consolidée de broyage du ciment (millions de tonnes par an)46	
Table 20	Principales sociétés consolidées LH dans les pays sélectionnés (2018) 47	
Table 21	Activités commerciales de LafargeHolcim dans la région MENA	48
Table 22	Répartition des effectifs sur les sites de Lafarge Ciments Jordanie	51
Table 23	Répartition des effectifs sur les sites de Lafarge Béton Jordanie	51
Table 24	Répartition des employés de Holcim Liban par région (2017)	52
Table 25	Présence de LafargeHolcim au Maroc (2019)	53
Table 26	Indicateurs des évaluations d'impact sur les droits de l'homme.....	55
Table 27	ICP de LafargeHolcim sur la santé et la sécurité (2018)	57
Table 28	Lacunes et insuffisances dans les politiques de LafargeHolcim.....	62
Table 29	Niveau de conformité des NIT chez LH dans les trois pays visités	84

Introduction

Le présent rapport a été commandé par l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB). Il a vocation à aider l'organisation à identifier les acteurs financiers associés aux géants du ciment que sont LafargeHolcim et HeidelbergCement, ainsi que leurs activités dans certains pays de la région Moyen-Orient et Afrique du Nord (MENA). La recherche vise à renforcer le soutien international apporté par l'IBB dans une perspective d'amélioration des conditions de travail dans le secteur du ciment.

Ces entreprises ont été choisies en raison de leur rôle de premier plan dans la région et sur le marché mondial. À la suite de la fusion initiée entre les groupes Lafarge et Holcim en 2015, LafargeHolcim a franchi un nouveau cap : elle est à présent considérée comme la première multinationale du ciment à travers le monde. Cependant, le groupe est encore perçu comme étant à un stade de consolidation, et donc dans un état d'instabilité. À l'issue de la fusion, les sociétés Lafarge et Holcim ont été contraintes de vendre des actifs dans divers pays afin de se conformer à la législation locale sur la concurrence. Les ventes d'actifs se sont poursuivies depuis la réalisation de la fusion, le groupe cherchant à rationaliser ses opérations sur un marché international concurrentiel. HeidelbergCement compte également parmi les leaders mondiaux des matériaux de construction et l'entreprise est numéro 1 dans la production de granulats, numéro 2 dans le secteur du ciment et numéro 3 pour ce qui est du béton prêt à l'emploi. L'acquisition de son rival italien Italcementi en 2016 avait permis au groupe allemand de progresser dans le classement mondial des capacités cimentières, une position qu'il a depuis conservée. À l'inverse de la situation rencontrée par LafargeHolcim, les nouveaux actifs acquis par HeidelbergCement ont renforcé l'entreprise, qui n'a eu à vendre que très peu d'usines pour des motifs concurrentiels.

Les travaux menés ici ont pour objectif de donner un aperçu des activités des entreprises et d'analyser les controverses chez HeidelbergCement et LafargeHolcim au profit de futures actions de lobbying, campagnes et mesures de soutien en lien avec les activités de ces deux entreprises ainsi que leurs engagements en matière de droits des travailleurs.

La recherche met l'accent sur les deux principales entreprises de ciment de la région MENA, HeidelbergCement Group (Allemagne) et LafargeHolcim (Suisse), et se concentre essentiellement sur leurs activités commerciales dans les pays et territoires suivants :

- Algérie
- Égypte
- Irak
- Jordanie
- Liban
- Libye
- Maroc, y compris le Sahara occidental
- Territoires palestiniens occupés (TPO)
- Syrie
- Tunisie
- Yémen.

Les données financières présentées dans le présent rapport couvrent la période allant de janvier 2013 à juillet 2019, mais elles s'inscrivent dans le cadre d'une collecte plus étendue entre les mois de janvier 2008 et juillet 2019.

Les instruments financiers passés en revue lors des recherches comprennent les prêts, les émissions obligataires, les émissions d'actions, les placements obligataires et les participations. Une attention particulière a été accordée à la recherche de financements, avec un effort tout particulier pour la mobilisation de fonds auprès d'institutions financières internationales (IFI). La méthodologie appliquée, y compris une explication de la terminologie utilisée, est décrite dans le premier chapitre du rapport.

Les politiques relatives aux droits humains et du travail en vigueur chez HeidelbergCement et chez LafargeHolcim ont elles aussi été évaluées et comparées aux normes juridiques minimales du droit national et international. Un comparatif a également été établi vis-à-vis des normes de l'Organisation internationale du Travail (OIT). La démarche a ainsi permis de déterminer, puis de décrire, les lacunes et insuffisances des politiques appliquées par ces deux groupes. L'analyse qui en résulte offre par conséquent un aperçu du niveau de sensibilisation de ces deux entreprises aux normes du travail et de leur volonté de les mettre en œuvre. En outre, cette analyse aboutit à l'identification des lacunes et insuffisances des politiques des géants du ciment.

Le rapport présente par ailleurs les résultats des évaluations de la conformité aux normes du travail menées sur le terrain dans un certain nombre d'usines exploitées par les entreprises sélectionnées.

Le rapport est structuré comme suit : le Chapter 2 présente les conclusions au sujet des créanciers et des investisseurs des entreprises sélectionnées. Le Chapter 3 analyse les politiques de HeidelbergCement et le Chapter 4 celles de LafargeHolcim. Enfin, le Chapter 5 propose un certain nombre de recommandations.

Chapter 1 **Méthodologie**

1.1 Méthodologie appliquée à l'analyse financière

La section comprend les entreprises sélectionnées et répertorie les institutions financières locales qui ont été retenues aux fins des travaux de recherche. Elle expose en outre le calendrier de la recherche ; décrit les types de financement inclus dans l'étude ; décrit comment les contributions des institutions financières parties aux accords ont été calculées, si nécessaire, et conclut en énumérant les sources utilisées aux fins de l'analyse financière.

1.1.1 Sociétés sélectionnées

La présente recherche a étudié les flux financiers à destination de LafargeHolcim, de HeidelbergCement et de leurs filiales.

Parmi les entreprises mentionnées, les recherches étaient axées sur les sociétés du groupe, les sociétés holdings et les sociétés-écrans aux quatre coins du globe. Les filiales concernées dans les pays de la région MENA (et leurs filiales, lorsqu'elles sont situées dans d'autres pays) ont été étudiées plus en détail. Elles font donc également partie du champ de la recherche. Les filiales non pertinentes dans les pays de la région MENA (qui n'opèrent pas dans le secteur du ciment) ont été exclues. Toutes les autres filiales en dehors des pays MENA, pertinentes ou non, ont également été exclues.

1.1.2 Types de financement

Les banques qui financent les entreprises sélectionnées peuvent être impliquées à travers deux types de financement : le crédit et l'investissement. Lorsque les institutions financières proposent un crédit, il peut s'agir de prêts ou de prises fermes d'actions et/ou d'émissions obligataires. L'investissement, en revanche, s'entend de l'investissement des institutions financières dans les fonds propres et les dettes d'une société en détenant des actions et/ou des obligations. La présente section décrit les différents types de financement, la façon dont ils ont été étudiés ainsi que les implications pour la recherche.

Prêts

Le moyen le plus simple de s'endetter est d'emprunter de l'argent. Les prêts sont contractés, dans la plupart des cas, auprès des banques commerciales. Ils peuvent être de nature à court ou à long terme. Les prêts à court terme (p. ex. crédit commercial, compte courant, crédit-bail) ont une échéance de moins d'un an et alimentent généralement le fonds de roulement d'une société pour ses opérations courantes. L'endettement à court terme s'opère généralement par l'entremise d'une seule banque commerciale, qui n'exige pas de garanties substantielles de la part de la société.

Les prêts à long terme ont une échéance d'au moins un an, mais en général de trois à dix ans. Pour une société, les prêts à long terme sont particulièrement utiles pour financer des plans de développement, qui ne doivent engendrer des bénéfices qu'après une certaine période. Les fonds peuvent servir à financer n'importe quelle activité de l'entreprise. Le plus souvent, ces prêts à long terme sont consentis par un « syndicat bancaire », c'est-à-dire un groupe de plusieurs banques réunies par une ou plusieurs banques dites « chef de file ». Le syndicat bancaire n'accordera le prêt à la société qu'en présence de certaines garanties quant au remboursement des intérêts et du crédit. Les prêts aux entreprises sont souvent utilisés en vue de financer des projets (prêt destiné à un projet spécifique), pour servir de fonds de roulement ou encore pour couvrir des besoins généraux de l'entreprise. Il peut arriver que le produit d'un emprunt soit déclaré comme étant utilisé à des fins générales par l'entreprise, alors qu'il alimente un projet particulier. Il est difficile de le vérifier.

Il existe en outre un autre type d'emprunt : la facilité de crédit renouvelable. Il s'agit ici pour la banque (ou plus souvent : pour le syndicat bancaire) de mettre à disposition de l'emprunteur une somme d'argent réutilisable au fur et à mesure des remboursements, qui permet donc à l'entreprise de pourvoir à un besoin urgent de financement. Elle est similaire à une carte de crédit. Les entreprises peuvent utiliser la facilité de crédit renouvelable dans la limite du montant autorisé, sans être obligées d'atteindre cette limite. Les crédits renouvelables sont généralement conclus pour cinq ans puis renouvelés, mais nombre d'entreprises renégocient chaque année leur facilité de crédit renouvelable avec le même syndicat bancaire. Tous les ans, de légères modifications peuvent intervenir pour ce qui est des montants, des taux d'intérêt, des frais et des banques participantes. Dès lors que la presse financière a pour habitude de se faire l'écho de ces renégociations dans le cas des grandes entreprises, le public peut avoir l'impression que les banques prêtent chaque année des montants colossaux à la même société. Or, les renégociations en question concernent essentiellement la même facilité de crédit renouvelable, et une facilité de crédit renouvelable n'est que rarement utilisée à titre de prêt. Dans le cadre de cette recherche, les facilités de crédit renouvelable sont comptabilisées chaque fois qu'elles sont renouvelées.

Bien que les facilités de crédit renouvelable ne soient pas toujours intégralement utilisées, le syndicat bancaire à l'origine du crédit renouvelable a l'obligation de débloquer la totalité des fonds si la société en fait la demande. Par conséquent, même si la société finit par ne jamais utiliser la facilité, les banques auront néanmoins été impliquées auprès d'elle au cours de la période de validité de ce mécanisme et auraient débloqué les fonds si la société l'avait demandé.

Émission d'actions

L'émission d'actions en bourse permet à une société d'augmenter son capital en attirant de nouveaux actionnaires ou en passant par ses actionnaires existants.

Lorsqu'une entreprise met à la vente ses actions sur les marchés boursiers pour la première fois, on parle d'offre publique initiale (OPI). Lorsque les actions d'une société sont déjà sur le marché boursier et qu'elle émet de nouvelles actions, on parle d'émission secondaire. Pour effectuer son introduction en bourse (OPI) ou une émission secondaire, une société doit faire appel à une ou plusieurs banques (d'investissement) qui se chargeront de vendre les actions et de trouver des actionnaires. Le rôle des banques d'investissement dans ce processus est donc déterminant.

Le rôle de la banque d'investissement est temporaire. Celle-ci achète initialement les actions à la société puis les met en vente et trouve des actionnaires. Lorsque l'institution financière a vendu toutes les actions émises dont elle avait garanti l'émission (on parle de prise ferme), elles n'apparaissent plus au bilan ou dans le portefeuille de l'institution financière. En revanche, l'aide fournie par les institutions financières aux sociétés en marge de l'émission de leurs actions est déterminante. En effet, elles leur donnent accès au marché financier et leur garantissent que les actions émises seront achetées à un prix minimum convenu au préalable.

Émission d'obligations

Concrètement, l'émission d'obligations consiste à découper un grand prêt en petits fragments et à vendre chaque fragment séparément. Les obligations sont émises à très grande échelle par des États, mais également par des sociétés. Comme les actions, les obligations s'échangent sur les marchés financiers. Pour émettre des obligations, une société doit faire appel à une ou plusieurs banques (d'investissement) qui s'engagent à acheter une certaine partie de la valeur des obligations. Dans les faits, la prise ferme consiste à acheter dans le but de revendre à des investisseurs. Quoi qu'il en soit, si la banque d'investissement ne parvient pas à vendre toutes les obligations qu'elle a achetées dans le cadre du contrat de prise ferme, elle restera propriétaire de ces obligations.

(Gestion de la) Participation dans les sociétés

Les investisseurs institutionnels, tels que les banques, les compagnies d'assurance, les fonds de pension et les gestionnaires d'actifs, peuvent, par l'intermédiaire des fonds qu'ils gèrent, acheter des actions d'une société et en devenir copropriétaire. Cela confère à la banque une influence directe sur la stratégie de la société. L'importance de cette influence dépend de l'importance de la participation.

Étant donné que les institutions financières décident des secteurs et des sociétés dans lesquelles elles investissent, et qu'elles peuvent influencer sur la stratégie commerciale d'une société, cette recherche étudiera la participation des institutions financières au sein des sociétés retenues. La participation ne concerne que les sociétés cotées en bourse. À noter que les sociétés comprises dans cette étude ne sont pas toutes cotées en bourse.

La participation possède un certain nombre de particularités que nous devons prendre en compte dans notre stratégie de recherche. Tout d'abord, sur le marché, les actions peuvent être achetées et revendues d'un moment à l'autre. Les bases de données financières gardent des traces des participations grâce à des captures d'écran ou aux déclarations archivées. Mais cela signifie que lorsque nous enregistrons un détenteur d'actions dans la base de données financières, les actions renseignées ou une partie d'entre elles ont peut-être déjà été vendues, ou multipliées. Le second point est que le cours d'une action varie d'un moment à l'autre. Compte tenu de ces particularités, les participations sont analysées aux dates de déclaration les plus récentes.

(Gestion des) Investissements en obligations

Les investisseurs institutionnels peuvent également acheter des obligations émises par une société. La principale différence entre actions et obligations est que le détenteur d'une obligation ne possède pas une partie de la société, le détenteur d'une obligation est un créancier de la société. L'acheteur de chaque obligation acquiert un droit à un remboursement après un certain nombre d'années et moyennant un intérêt s'ajoutant chaque année.

De même que pour les actions, les obligations peuvent être achetées et revendues d'un moment à l'autre. Les placements obligataires font également l'objet de déclarations régulières par l'investisseur concerné. Toutefois, les déclarations anciennes ne sont pas conservées dans les bases de données financières ; seules les informations les plus récentes sur les placements obligataires sont disponibles. C'est la raison pour laquelle ces placements sont analysés aux dates de déclaration les plus récentes.

1.1.3 Contributions financières des institutions financières

Les bases de données financières ne contiennent pas toujours de détails quant aux niveaux de contribution des différentes institutions financières parties à un accord. Les contributions d'une banque à des accords de prêt et de prise ferme conclus avec un syndicat bancaire ont été prises en compte dans toute la mesure du possible lorsque des informations figuraient dans les bases de données financières. Très souvent, le montant total du prêt ou de l'émission est identifiable au même titre que les banques qui ont participé à l'opération. En revanche, la proportion du prêt ou de l'émission attribuable à chaque banque partie doit souvent être estimée. Cette recherche utilise une méthode à deux volets pour calculer ce montant. Le premier volet consiste à utiliser le ratio des frais bancaires perçus par une institution donnée par rapport à l'ensemble des frais bancaires perçus par les institutions financières parties. Le calcul est le suivant :

$$\text{Contribution partie : } \left(\frac{\text{frais bancaires perçus par une institution donnée}}{\text{total des frais bancaires perçus par les institutions parties}} * \text{montant principal} \right)$$

Lorsque le montant des frais est inconnu pour une ou plusieurs parties à un accord, on applique alors la deuxième méthode, à savoir le « ratio d'engagement ». Le ratio de comptabilité (voir formule ci-dessous) vise à déterminer la répartition des engagements d'un accord de financement entre les chefs de file et le reste des parties.

$$\text{Ratio d'engagement : } \frac{\text{nombre de parties} - \text{nombre de chefs de file}}{\text{nombre de chefs de file}}$$

Le Table 1 montre la part d'engagement assumée par le groupe de chefs de file selon cette méthode d'estimation. Lorsque le nombre total de parties augmente par rapport au nombre de chefs de file, la part d'engagement attribuée aux chefs de file diminue. Cela évite d'obtenir des écarts importants entre les montants attribués aux chefs de file et aux autres parties.

Table 1 Part d'engagement attribuée au groupe de chefs de file

Ratio d'engagement	Prêts	Émissions
1/3	75 %	75 %
> 2/3	60 %	75 %
> 1,5	40 %	75 %
> 3,0	< 40 %*	< 75 %*

* Pour les accords dont le ratio d'engagement est supérieur à 3,0, nous utilisons une formule qui réduit progressivement la part d'engagement attribuée aux chefs de file à mesure que le ratio d'engagement augmente. La formule est la suivante :

$$\frac{1}{\sqrt{\text{ratio d'engagement}}} \times 1.443375673$$

Dans ce cas, le dénominateur fait en sorte que la formule parte de 40 % lorsque le ratio d'engagement est égal à 3,0. Si le ratio d'engagement augmente, la formule diminuera à partir de 40 %. Pour les émissions d'actions ou d'obligations, le dénominateur sera égal à 0,769800358

1.1.4 Période couverte

Les prêts aux entreprises et les émissions d'obligations et d'actions sont considérés comme des activités de crédit. Ces activités relèvent de la compétence de différents services au sein d'une banque et, à ce titre, elles sont régies par les politiques connexes de la banque en question. Eu égard aux activités de crédit, la présente recherche s'est limitée à la période courant de janvier 2008 à juillet 2019. Les placements obligataires et les participations les plus récents (dates de déclaration en juillet 2019) ont été retenus aux fins de l'étude. En ce qui concerne les placements obligataires et les participations détenus par des fonds de pension et des banques éthiques, ce sont les dates de publication les plus récentes qui ont servi de base pour la sélection (août 2019).

1.1.5 Sources des données

Pendant la phase de collecte de données financières, les bases de données financières Bloomberg, Thomson Reuters et Thomson EMAXX ont été consultées. D'autres données ont été recueillies à partir de la base de données sur le financement de projets IJGlobal et de la base de données sur le financement du commerce Trade Finance Analytics.

Les données recueillies ont ensuite été vérifiées et ajustées au regard des informations contenues dans les rapports annuels des entreprises concernées, des informations présentées sur les sites Web desdites sociétés et des renseignements obtenus lors de recherches générales dans les médias. Les chercheurs ont vérifié si des informations supplémentaires pouvaient être obtenues à partir des registres nationaux des sociétés et des hypothèques.

Les investissements réalisés auprès de HeidelbergCement, de LafargeHolcim et de leurs filiales par des fonds de pension et banques éthiques sélectionnés ont fait l'objet d'une analyse distincte. La sélection était fondée sur les informations divulguées au sujet des portefeuilles de placement.

Enfin, les chercheurs ont déterminé si plusieurs institutions financières internationales (mondiales, régionales et bilatérales) avaient mobilisé des financements supplémentaires en faveur des projets.

1.2 Recherche documentaire

La recherche documentaire a pour objectif de donner un aperçu des activités des entreprises et d'analyser les controverses chez HeidelbergCement et LafargeHolcim, au profit de futures analyses approfondies sur leurs activités et leurs engagements en matière de droits des travailleurs, à des fins de lobbying, de campagnes et de soutien.

1.2.1 Périmètre d'étude

Les pays et territoires du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (MENA) qui présentent un intérêt pour Mondiaal FNV figurent sur la liste du *Dutch Good Growth Fund* du Ministère néerlandais des Affaires étrangères, qui comprend :

- Algérie
- Égypte
- Irak
- Jordanie
- Liban
- Libye
- Maroc, y compris le Sahara occidental
- Territoires palestiniens occupés (TPO)
- Tunisie
- Yémen.

La Syrie est également incluse dans l'analyse en raison de l'intérêt de Mondiaal FNV pour ce pays.

La recherche porte sur les deux principales sociétés cimentières de la région MENA, HeidelbergCement Group (Allemagne) et LafargeHolcim (Suisse).

1.2.2 Démarche de recherche

Des publications d'entreprise, des bases de données sur l'industrie et les médias et d'autres sources pertinentes ont été consultées aux fins d'obtenir des informations sur les activités des entreprises en général et dans la région MENA en particulier. Pour étayer l'analyse des controverses, les chercheurs se sont concentrés sur les publications d'entreprise, les médias, les publications des OSC et d'autres sources pertinentes. Dans la mesure du possible, ils se sont efforcés de trianguler les informations sur les activités controversées provenant de plusieurs sources.

1.3 Recherche sur le terrain

Une équipe de recherche de Profundo et de consultants locaux a mené une évaluation du respect des normes du travail pour chacune des cinq cimenteries et une centrale à béton en interrogeant divers intervenants et en se rendant sur les sites de projets.

1.3.1 Sélection de projets à des fins de recherche sur le terrain

Dans une perspective de sélection de projets pertinents dans le cadre de la présente recherche, l'IBB et les syndicats locaux affiliés ont étudié la possibilité d'impliquer les syndicats dans les activités de lobbying et de campagne ainsi que de faciliter la recherche sur le terrain. Sur la base des contributions des syndicats locaux, une ultime sélection de projets s'est opérée dans trois pays, devenant ainsi la cible de la recherche sur le terrain.

1.3.2 Collecte des données

Une équipe de recherche de Profundo et le coordinateur de projets de l'IBB pour la région MENA ont procédé à une évaluation du respect des normes du travail pour chacune des six usines. Cette évaluation permet notamment de déterminer dans quelle mesure les risques en matière sociale et de travail sont pris en compte sur les sites des projets et dans quelle mesure les exécutants du projet respectent la législation nationale, les dispositions des normes fondamentales du travail ainsi que les politiques sociales et du travail des IFI.

L'équipe de recherche était composée de :

- Linnea Wikström, Profundo,
- Diana Quiroz, Profundo et
- Wassim Rifi.

Un travail de terrain a été mené en Jordanie du 18 au 23 novembre, en Égypte du 8 au 13 décembre et au Liban du 16 au 20 décembre 2019. Au cours de cette période, l'équipe de recherche a mené des entretiens individuels et des discussions de groupes avec les travailleurs et avec d'autres parties prenantes, notamment des responsables syndicaux, des responsables gouvernementaux et des représentants d'organisations non gouvernementales (ONG) nationales et internationales.

Les personnes interrogées et les participants aux groupes de discussion ont été choisis en étroite collaboration avec les affiliés locaux. Ces entretiens ont eu lieu dans différentes usines des groupes LafargeHolcim et HeidelbergCement en Jordanie, en Égypte et au Liban. Ils ont été complétés par des « promenades d'étude » aux différents postes de travail dans chacune des usines visitées. La liste et le nombre de personnes interrogées, le cas échéant, à chacune des usines sont présentés dans le tableau 2.

Table 2 Liste des parties prenantes et nombre de personnes interrogées

Groupe de parties prenantes	Égypte		Jordanie			Liban	Général	Total
	Soukhna	Suez	Fuheis	Suwaylih	Rashadiya	Chekka		
Personnel de direction	2	3	s/o	1	s/o	1		7
Superviseurs projet	2	2	s/o	2	2	2		10
Ouvriers du bâtiment / Personnel syndiqué	10	13	34	2	10	10		79
Dirigeants syndicaux	2	4	2	1	2	5	3	19
Responsables gouvernementaux	s/o	s/o	s/o	s/o	s/o	0	3	3
Représentants ONG	s/o	s/o	s/o	s/o	s/o	2	6	8
Total	16	22	36	6	14	20	12	126

Des groupes de discussion (GD) ont été organisés pour les travailleurs et les membres des syndicats, sur la plupart des projets. Lorsque cela n'a pas été possible, les entretiens ont été réalisés en plus grand nombre sur le lieu de travail en raison du manque d'accès empêchant l'organisation indépendante des travailleurs. Les participants à chaque GD ont été répartis en petits groupes de 5 ou 6 personnes afin de faciliter la communication et la discussion. De plus, des « promenades d'étude »/visites de sites étaient organisées sur l'ensemble des sites de projets afin d'observer les lieux de travail et, le cas échéant, les lieux d'hébergement des travailleurs ainsi que la cantine et le centre médical de l'entreprise.

1.3.3 Évaluation du respect des normes du travail

Les pratiques en matière sociale et de travail ont été évaluées sur les cinq sites de projet à l'aide de l'outil d'évaluation de la conformité de *Better Work* (CAT, ou *Compliance Assessment Tool* – en anglais). Cet outil couvre quatre normes internationales fondamentales du travail, fondées sur les huit conventions fondamentales de l'OIT (NFT) :

- Travail des enfants ;
- Travail forcé ;
- Liberté syndicale et négociation collective ; et
- Discrimination.

En outre, l'outil couvre quatre questions relatives aux conditions de travail :

- Rémunération ;
- Contrat et relations sur le lieu de travail ;
- Sécurité et santé au travail ; et
- Temps de travail.

En plus du CAT, et à la demande du client de la présente étude, la question de l'égalité entre les femmes et les hommes a fait l'objet d'une attention particulière dans le cadre de nos évaluations des projets financés par des IFI dans la région MENA.

Pour chacune des neuf problématiques ci-dessous liées au travail, plusieurs aspects précis ont été examinés au cours des évaluations, comme le détaille le Table 3. Pour chacun de ces différents aspects, nous avons évalué lors des visites sur le terrain si les conventions de l'OIT et la législation nationale (du travail) étaient respectées.





Table 3 Liste des problématiques liées au travail et des aspects spécifiques examinés


Problématiques liées au travail	Aspects spécifiques examinés au cours de l'évaluation
Travail des enfants	Politique relative au travail des enfants
	Mesures de protection de l'enfant
Travail forcé	Coercition
	Violences
	Heures supplémentaires non-volontaires
	Servitude pour dettes
	Liberté d'adhérer à/constituer des syndicats
Liberté syndicale et négociation collective	Soutien aux activités syndicales
	Ingérence/Discrimination à l'égard des membres et des dirigeants syndicaux
	Convention collective (CC)
	Grèves

Problématiques liées au travail	Aspects spécifiques examinés au cours de l'évaluation
Discrimination	Race et origine
	Discrimination fondée sur le genre
	Invalidité
	Autres ; VIH/sida, religion, affiliation politique
Rémunération	Salaire minimum
	Paie des heures supplémentaires
	Déduction
	Autres avantages
Temps de travail	Heures de travail normales et heures supplémentaires
	Congé
Contrat et relations sur le lieu de travail	Procédures de recrutement
	Contrats, bulletins de salaire
	Formation
Égalité hommes - femmes	Politique de genre (y compris notamment harcèlement et abus sexuels)
	Égalité des chances pour les femmes
	Congé de maternité & temps d'allaitement
Santé et sécurité au travail (SST)	Système de gestion de la SST (y compris politique & procédures)
	Services de santé (notamment premiers secours, contrôles médicaux, VIH/sida)
	Produits chimiques et matières dangereuses
	Sécurité des travailleurs
	Installations
	Préparation aux situations d'urgence

Nous avons utilisé un système de feux de circulation pour définir le niveau de conformité de l'entrepreneur vis-à-vis des neuf problématiques définies dans le Table 3. La légende des couleurs utilisée à cet effet est présentée dans le Table 4.

Table 4 Niveaux de conformité aux normes du travail : légende des couleurs

Légende des couleurs	Niveau de conformité	Définition
	Très faible	L'entrepreneur principal ne respecte pas plusieurs aspects essentiels relevant de la problématique identifiée en matière de travail et ne semble pas prendre de mesures concrètes pour se mettre en conformité.
	Faible	L'entrepreneur principal ne respecte pas certains aspects essentiels relevant de la problématique identifiée. L'entreprise est consciente des problèmes mais fait encore preuve de laxisme quant aux mesures concrètes à mettre en œuvre pour les résoudre.
	Moyen	L'entrepreneur principal respecte plusieurs aspects essentiels relevant de la problématique identifiée en prenant des mesures concrètes. Il doit toutefois encore consentir certains efforts en vue d'une amélioration continue.
	Élevé	L'entrepreneur principal respecte la plupart des aspects essentiels relevant de la problématique identifiée en prenant des



mesures concrètes et il a mis en place des mesures
d'amélioration continue adaptées.

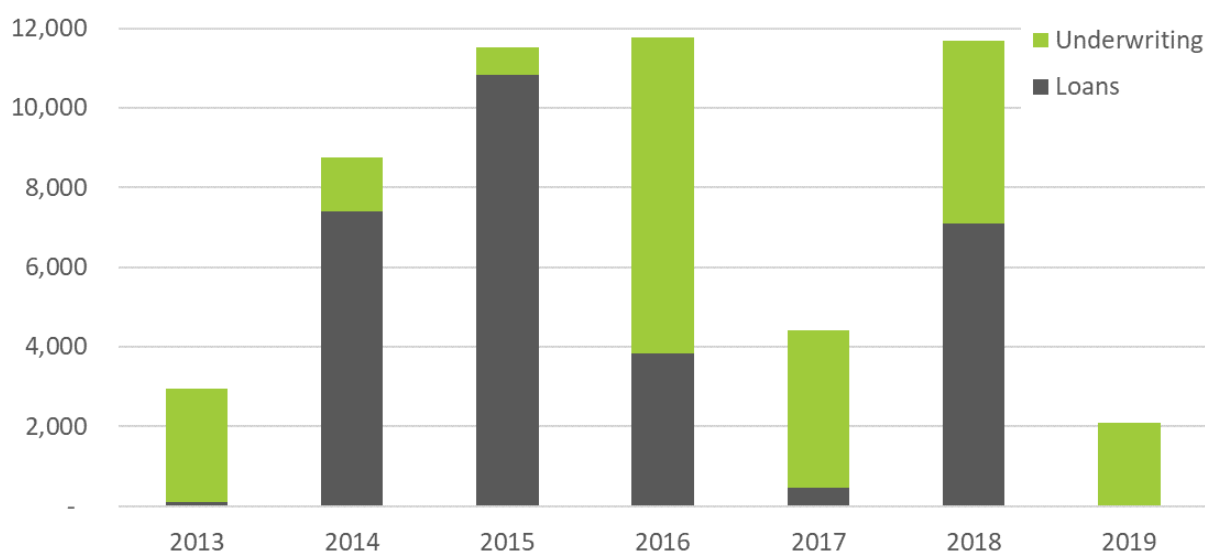
Chapter 2 Acteurs financiers associés à LafargeHolcim et HeidelbergCement

2.1 Créanciers

Les créanciers – établissements de crédit et de services de prise ferme – ont fourni un total de 53,2 milliards de dollars américains aux entreprises sélectionnées pour la période allant de janvier 2013 à juillet 2019. Le crédit consistait en prêts d'une valeur de 29,7 milliards de dollars et en prises fermes d'une valeur de 23,5 milliards de dollars.

La Figure 1 présente les niveaux annuels des crédits mobilisés en faveur des entreprises sélectionnées. Le niveau varie au fil des ans, avec un maximum de 11,8 milliards de dollars en 2016.

Figure 1 Volumes annuels des prêts consentis aux entreprises sélectionnées (en millions de dollars américains, janvier 2013 - juillet 2019)



Source : Thomson EIKON, *Loans*, consulté en juillet 2019 ; Thomson EIKON, *Share Issuances*, consulté en juillet 2019 ; Thomson EIKON (juillet 2019), *Bond Issuances* ; Bloomberg (juillet 2019), *Loan Search* ; Bloomberg (juillet 2019), *Aggregated Debt*.

Underwriting = prise ferme

Loans = prêts

Le Table 5 présente les crédits mobilisés par les entreprises sélectionnées. HeidelbergCement a mobilisé le plus haut niveau de financement (34,3 milliards de dollars contre 18,9 milliards pour LafargeHolcim).

Table 5 Prêts et prises fermes par entreprise (en millions de dollars US, janvier 2013 - juillet 2019)

Groupe	Prêts	Prises fermes	Total
HeidelbergCement	23 797	10 550	34 347
LafargeHolcim	5 885	12 938	18 824
Total	29 683	23 489	53 171

Source : Thomson EIKON, *Loans*, consulté en juillet 2019 ; Thomson EIKON, *Share Issuances*, consulté en juillet 2019 ; Thomson EIKON (juillet 2019), *Bond Issuances* ; Bloomberg (juillet 2019), *Loan Search* ; Bloomberg (juillet 2019), *Aggregated Debt*.

Le Table 6 répertorie les 10 principaux fournisseurs de prêts pour chacune des deux entreprises. Morgan Stanley (États-Unis) et Deutsche Bank (Allemagne) sont les principaux prêteurs impliqués auprès de HeidelbergCement. Du côté de LafargeHolcim, les principaux prêteurs sont la Société générale et Mitsubishi UFJ Financial.

Table 6 Les 10 principaux prêteurs auprès de deux groupes (en millions de dollars US, janvier 2013 - juillet 2019)

Groupe	Créancier	Pays	Valeur
HeidelbergCement	Morgan Stanley	États-Unis	3 510
	Deutsche Bank	Allemagne	3 510
	BNP Paribas	France	965
	Intesa Sanpaolo	Italie	965
	Mediobanca Banca di Credito Finanziario	Italie	965
	Landesbank Baden-Württemberg (LBBW)	Allemagne	862
	Danske Bank	Danemark	862
	Landesbank Hessen-Thüringen	Allemagne	862
	Commerzbank	Allemagne	862
	Skandinaviska Enskilda Banken	Suède	862
	Citigroup	États-Unis	862
	Standard Chartered	Royaume-Uni	862
	Bank of America	États-Unis	862
	ING Group	Pays-Bas	862
LafargeHolcim	Société Générale	France	318
	Mitsubishi UFJ Financial	Japon	307
	UniCredit	Italie	307
	BNP Paribas	France	307
	Royal Bank of Scotland	Royaume-Uni	307
	Commerzbank	Allemagne	307
	HSBC	Royaume-Uni	307
	ING Group	Pays-Bas	307
	Santander	Espagne	279
	Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA)	Espagne	279
	Citigroup	États-Unis	279
Total			20 976

Source : Thomson EIKON, *Loans*, consulté en juillet 2019 ; Thomson EIKON, *Share Issuances*, consulté en juillet 2019 ; Thomson EIKON (juillet 2019), *Bond Issuances* ; Bloomberg (juillet 2019), *Loan Search* ; Bloomberg (juillet 2019), *Aggregated Debt*.

Le Table 7 répertorie les 10 principaux prestataires de services de prise ferme pour chacune des deux entreprises. Les principaux preneurs fermes impliqués auprès de LafargeHolcim sont UBS (Suisse) et Commerzbank (Allemagne), et Deutsche Bank (Allemagne) et Morgan Stanley (États-Unis) pour le groupe HeidelbergCement.

Table 7 Les 10 principaux preneurs fermes auprès de deux groupes (en millions de dollars US, janvier 2013 - juillet 2019)

Groupe	Créancier	Pays	Valeur
HeidelbergCement	Deutsche Bank	Allemagne	1 203
	Morgan Stanley	États-Unis	1 121
	Intesa Sanpaolo	Italie	702
	BNP Paribas	France	699
	Danske Bank	Danemark	630
	ING Group	Pays-Bas	598
	Bank of America	États-Unis	586
	Citigroup	États-Unis	473
	Commerzbank	Allemagne	463
	Skandinaviska Enskilda Banken	Suède	412
LafargeHolcim	UBS	Suisse	2 565
	Commerzbank	Allemagne	756
	Crédit Suisse	Suisse	741
	Goldman Sachs	États-Unis	732
	UniCredit	Italie	591
	Mitsubishi UFJ Financial	Japon	589
	HSBC	Royaume-Uni	571
	Morgan Stanley	États-Unis	542
	BNP Paribas	France	530
	JPMorgan Chase	États-Unis	518
Total			15 541

Source : Thomson EIKON, *Loans*, consulté en juillet 2019 ; Thomson EIKON, *Share Issuances*, consulté en juillet 2019 ; Thomson EIKON (juillet 2019), *Bond Issuances* ; Bloomberg (juillet 2019), *Loan Search* ; Bloomberg (juillet 2019), *Aggregated Debt*.

La carte de la Figure 2 illustre les pays où sont basés les créanciers des deux groupes. Plus la couleur est sombre, plus la valeur de la relation financière est élevée. Les financiers issus d'Allemagne et des États-Unis ont mobilisé les plus grandes parts (20 pour cent chacun), suivis de la France (10 pour cent), de l'Italie (8 pour cent) et du Royaume-Uni (8 pour cent). Les Pays-Bas représentent 4 pour cent du crédit. Les seuls fonds mobilisés depuis la région Moyen-Orient/Afrique du Nord (MENA) proviennent de la Jordanie (0,07 pour cent, soit 37 millions de dollars).

Figure 2 Carte des pays d'origine des créanciers (en millions de dollars US, janvier 2013 - juillet 2019)



Source : Thomson EIKON, *Loans*, consulté en juillet 2019 ; Thomson EIKON, *Share Issuances*, consulté en juillet 2019 ; Thomson EIKON (juillet 2019), *Bond Issuances* ; Bloomberg (juillet 2019), *Loan Search* ; Bloomberg (juillet 2019), *Aggregated Debt*.

La quasi-totalité des crédits était destinée aux sociétés du groupe ainsi qu'aux sociétés holdings intermédiaires et aux sociétés-écrans. Un seul financement direct au profit d'une filiale implantée dans un pays de la région MENA a été identifié : la filiale de LafargeHolcim Jordan Cement Factories a bénéficié d'un prêt de 43 millions de dollars accordé par l'Arab Bank (Jordanie), la Housing Bank (Jordanie), la Société générale (France) et la Banque Al Etihad (Jordanie).

2.2 Investisseurs

Ce chapitre brosse une description des investisseurs en obligations et actions émises par HeidelbergCement et LafargeHolcim. L'analyse s'opère en deux volets. La section 2.2.1 décrit les investissements menés par des investisseurs institutionnels réguliers, dont les données sont accessibles à partir de la base de données financières. La section 2.2.2 décrit les investissements menés par les fonds de pension néerlandais d'une part, tandis que la section 2.2.3 est consacrée aux autres fonds de pension et banques éthiques qui communiquent des renseignements sur les investissements.

2.2.1 Investissements menés par les investisseurs institutionnels réguliers

En achetant les obligations et les actions des entreprises sélectionnées, les investisseurs leur ont apporté une valeur de 21,5 milliards de dollars. Le montant total de l'investissement consistait en obligations pour une valeur de 4,6 milliards de dollars et en actions pour une valeur de 16,9 milliards de dollars. HeidelbergCement a ainsi bénéficié d'investissements pour une valeur de 8,9 milliards de dollars, contre 12,6 milliards de dollars pour LafargeHolcim – voir le Table 8.

Table 8 Placements en obligations et participations, par groupe (juillet 2019, date de déclaration la plus récente, en millions de dollars US)

Groupe	Placement obligataire	Participations	Total
HeidelbergCement	1 626	7 230	8 856
LafargeHolcim	2 953	9 687	12 639
Total	4 578	16 917	21 495

Au total, 296 investisseurs en obligations ont été identifiés pour les deux sociétés. Du côté de HeidelbergCement, les principaux créanciers obligataires sont BlackRock (États-Unis), Crédit Agricole (France) et BNP Paribas (France). Chez LafargeHolcim, il s'agit de Prudential (Royaume-Uni), BlackRock (États-Unis) et Allianz (Allemagne). Les 10 principaux créanciers obligataires pour chacun des deux groupes sont présentés au Table 9.

Table 9 Les 10 principaux créanciers obligataires auprès de deux groupes (en millions de dollars US, janvier 2013 - juillet 2019)

Groupe	Investisseur	Pays	Valeur
HeidelbergCement	BlackRock	États-Unis	237
	Crédit Agricole	France	209
	BNP Paribas	France	139
	Deka Group	Allemagne	76
	DZ Bank	Allemagne	52
	Vanguard	États-Unis	51
	New York Life Insurance	États-Unis	44
	Allianz	Allemagne	43
	UBS	Suisse	40
	Anima	Italie	39
LafargeHolcim	Prudential (UK)	Royaume-Uni	179
	BlackRock	États-Unis	150
	Allianz	Allemagne	130
	UBS	Suisse	117
	MassMutual Financial	États-Unis	112
	Crédit Suisse	Suisse	107
	Zürcher Kantonalbank	Suisse	101
	United Services Automobile Association	États-Unis	100
	TIAA	États-Unis	90
	Lord, Abbett & Co	États-Unis	82
Total			2 096

Source : Thomson EIKON, *EMAXX*, consulté en juillet 2019 ; Thomson EIKON, *Shareholdings*, consulté en juillet 2019.

Au total, 453 investisseurs en actions ont été identifiés pour les deux sociétés. Pour HeidelbergCement, il s'agit principalement de BlackRock (États-Unis), Crédit Agricole (France) et BNP Paribas (États-Unis) et de BlackRock (États-Unis), BPCE Group (France) et Norwegian Government Pension Fund – Global (Norvège) du côté de LafargeHolcim. Les 10 principaux détenteurs d'actions pour chacun des deux groupes sont présentés au Table 10.

Table 10 Les 10 principaux détenteurs d'actions auprès de deux groupes (en millions de dollars US, janvier 2013 - juillet 2019)

Groupe	Investisseur	Pays	Valeur
HeidelbergCement	BlackRock	États-Unis	894
	Crédit Agricole	France	715
	First Eagle Investment Management	États-Unis	658
	Black Creek Investment Management	Canada	424
	Vanguard	États-Unis	353
	Deutsche Bank	Allemagne	322
	First Pacific Advisors	États-Unis	259
	Capital Group	États-Unis	227
	Caisse Interprofessionnelle Marocaine de Retraites (CIMR)	Maroc	211
	Caisse de Dépôt et de Gestion	Maroc	172
LafargeHolcim	BlackRock	États-Unis	1 126
	BPCE Group	France	913
	Norwegian Government Pension Fund - Global	Norvège	763
	Vanguard	États-Unis	663
	Dodge & Cox	États-Unis	645
	Capital Group	États-Unis	603
	UBS	Suisse	413
	Crédit Suisse	Suisse	359
	Artisan Partners	États-Unis	356
	Janus Henderson	Royaume-Uni	327
Total			10 403

Source : Thomson EIKON, *EMAXX*, consulté en juillet 2019 ; Thomson EIKON, *Shareholdings*, consulté en juillet 2019.

La carte de la Figure 3 illustre les pays où sont basés les investisseurs des deux groupes. Plus la couleur est sombre, plus la valeur de la relation financière est élevée. Près de la moitié des investissements proviennent des États-Unis (49,8 pour cent), suivis de la France (12 pour cent) et de la Suisse (10 pour cent).

Figure 3 Carte des pays d'origine des investisseurs (en millions de dollars, date de déclaration la plus récente)



Source : Thomson EIKON, *EMAXX*, consulté en juillet 2019 ; Thomson EIKON, *Shareholdings*, consulté en juillet 2019.

Pour les pays de la région MENA, la valeur d'investissement mobilisée se monte à 698 millions (3 pour cent de la valeur d'investissement totale), concernant uniquement des participations. Au total, huit investisseurs ont été identifiés dans les pays de la région MENA : sept en provenance du Maroc et un en provenance des Émirats arabes unis – voir le Table 11.

Table 11 Détenteurs d'actions en provenance de la région MENA (juillet 2019, date de déclaration la plus récente, en millions de dollars)

Investisseur	Pays	Valeur
Caisse Interprofessionnelle Marocaine de Retraites (CIMR)	Maroc	211
Caisse de Dépôt et de Gestion	Maroc	172
Caisse Marocaine des Retraites	Maroc	139
Abu Dhabi Fund for Development	Émirats arabes unis	122
Attijariwafa Bank	Maroc	39
Banque Centrale Populaire	Maroc	9
CFG Group	Maroc	5
Morocco Services Intermediation (MSIN)	Maroc	1
Total		698

2.2.2 Investissements réalisés par des fonds de pension néerlandais

Les investissements réalisés auprès de HeidelbergCement, de LafargeHolcim et de leurs filiales par neuf fonds de pension néerlandais sélectionnés ont fait l'objet d'une analyse distincte. Au total, ces fonds de pension ont investi 237 millions de dollars américains dans les deux groupes, dont 139 millions dans HeidelbergCement et 98 millions dans LafargeHolcim. Pensioenfonds Detailhandel et Pensioenfonds Vervoer ont déclaré investir dans les deux sociétés, mais les valeurs en question n'ont pas été divulguées. Les résultats sont présentés dans le Table 12.

Table 12 Investissements réalisés par les fonds de pension néerlandais dans les deux entreprises sélectionnées (août 2019, date de publication la plus récente, en dollars US)

Groupe	Investisseur	Placement obligataire	Participations	Total
HeidelbergCement	Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds	27	26	53
	Bedrijfstakpensioenfond voor de Bouwnijverheid	4	3	7
	BPL Pensioen	-	-	-
	Pensioenfond Detailhandel	n.d.	-	n.d.
	Pensioenfond Horeca & Catering	-	-	-
	Pensioenfond Metaal en Techniek	7	9	16
	Pensioenfond van de Metalektro	10	3	14
	Pensioenfond Zorg en Welzijn	47	3	50
	Pensoenfond Vervoer	-	n.d.	n.d.
<i>HeidelbergCement Total</i>		<i>95</i>	<i>44</i>	<i>139</i>
LafargeHolcim	Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds	-	-	-
	Bedrijfstakpensioenfond voor de Bouwnijverheid	-	-	-
	BPL Pensioen	-	-	-
	Pensioenfond Detailhandel	n.d.	-	n.d.
	Pensioenfond Horeca & Catering	-	-	-
	Pensioenfond Metaal en Techniek	27	0,37	27
	Pensioenfond van de Metalektro	19	7	26
	Pensioenfond Zorg en Welzijn	40	5	44
	Pensoenfond Vervoer	n.d.	n.d.	n.d.
<i>LafargeHolcim Total</i>		<i>86</i>	<i>12</i>	<i>98</i>
Total		181	56	237

Légende : « n.d. » = non divulgué ; « - » = absence d'investissement.

Sources : ABP (2019), *Beursgenoteerde beleggingen ABP per 31 maart 2019*; ABP (2019), *Overzicht bedrijfsobligaties ABP per 31 maart 2019*; bpfBouw (2019), *Aandelenportefeuille bpfBOUW per 31 maart 2019*; bpfBouw (2019), *Overzicht bedrijfsobligaties bpfBOUW per 31 maart 2019*; Pensioenfonds Detailhandel (2019), *Beleggingen Pensioenfonds Detailhandel per 30 juni 2019*; Pensioenfonds Metaal en Techniek (2018), *Aandelenlijst per 31/12/2018*; Pensioenfonds Metaal en Techniek (2018), *Lijst Investment Grade Bedrijfsobligaties per 31/12/2018*; Pensioenfonds van de Metalektro (2018), *Aandelenoverzicht per 31 December 2018*; Pensioenfonds van de Metalektro (2018), *Obligatieoverzicht per 31 December 2018*; Pensioenfonds Vervoer (2019), *Aandelen per 30-06-2019*, PFZW (2018), *Transparantielijst Aandelen per 31-12-2018*, PFZW (2018), *Transparantielijst Obligaties per 31-12-2018*.

2.2.3 Investissements par d'autres institutions financières sélectionnées

Une autre analyse distincte a porté sur les investissements réalisés par d'autres institutions financières (autres fonds de pension, compagnies d'assurance et banques éthiques), qui publient les données de leurs portefeuilles de placement. Les portefeuilles de placement de 62 institutions financières ont ainsi été passés en revue.

Des investissements ont été identifiés pour 12 de ces 62 institutions financières dont la valeur totale s'élevait à 50 millions de dollars américains dans les deux sociétés, dont 20 millions de dollars investis dans HeidelbergCement et 31 millions dans LafargeHolcim. Certaines institutions financières déclarent investir dans l'une ou l'autre de ces sociétés, sans toutefois révéler les montants investis. Les résultats sont présentés dans le Table 13.

Table 13 Investissements réalisés par d'autres institutions financières dans les deux entreprises sélectionnées (août 2019, date de publication la plus récente, en dollars US)

Groupe	Investisseur	Pays	Placement obligataire	Participations	Total
HeidelbergCement	AP-4	Suède	-	4	4
	AP-7	Suède	-	9	9
	ASR	Pays-Bas	3	0,4	3
	Lægernes Pension	Danemark	-	0,1	0
	Länsförsäkringar	Suède	2	-	2
	Menzis	Pays-Bas	-	n.d.	0
	Pensioenfonds Openbaar vervoer	Pays-Bas	-	n.d.	0
	Pensioenfonds voor de woningcorporaties (SPW)	Pays-Bas	-	1	1
	PKA	Danemark	-	1	1
	Spoorwegpensioenfonds	Pays-Bas	-	n.d.	0
<i>HeidelbergCement Total</i>			4	15	20
LafargeHolcim	Achmea	Pays-Bas	-	2	2
	AP-7	Suède	-	23	23
	ASR	Pays-Bas	0,1	-	0
	Lægernes Pension	Danemark	-	0,2	0
	Länsförsäkringar	Suède	3	-	3
	Menzis	Pays-Bas	-	n.d.	0
	PenSam	Danemark	-	1	1
	Pensioenfonds Openbaar vervoer	Pays-Bas	-	n.d.	0
	PKA	Danemark	-	2	2
	Spoorwegpensioenfonds	Pays-Bas	-	n.d.	0
<i>LafargeHolcim Total</i>			3	28	31
Total			7	43	50

Légende : « n.d. » = non divulgué ; « - » = absence d'investissement.

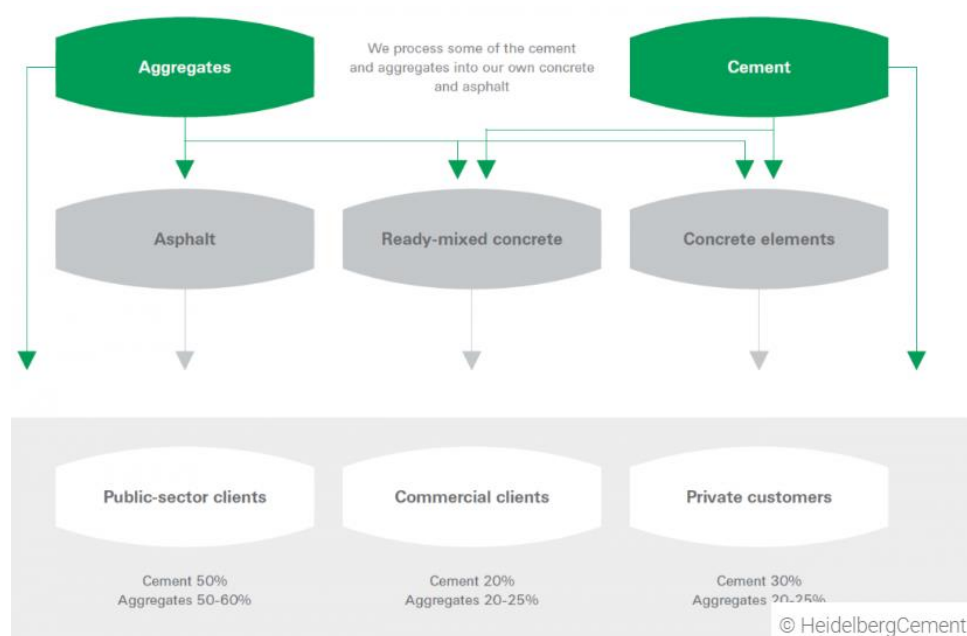
Sources : Achmea Investment Management (2018), *Jaarverslag 2017 Beleggingspool Achmea Aandelen Wereldwijd*; AP4 (2018), *Fjaerde AP-Fonden 2018 Listed shares and participations 2018-06-30*; AP7 (2019), *Holding AP7 Equity Fund 2018 as of 26 Febr 2019*; ASR (2018), *Jaarverslag ASR ESG IndexPlus Institutionele Fondsen 2017*; Laegerness Pension (2019), *Laegerness Aktieliste 31.12.2018*; Länsförsäkringar (2018), *Länsförsäkringar Fondförvaltning 2017*; Menzis (2018), *Menzis portefeuille aandelen ontwikkelde markten 2018Q2*; PenSam (2019), *Aktiebeholdning pr. 31.12.2018*; Pensioenfonds Openbaar Vervoer (2019), *Fondsenoverzicht Stichting Pensioenfonds Openbaar Vervoer d.d. 31-12-2018*; PKA (2019), *PKA's aktieliste februar 2019*; Spoorwegpensioenfonds (2019), *Fondsenoverzicht Stichting Spoorwegpensioenfonds d.d. 31-12-2018*; SPW (2019), *Aandelenportefeuille SPW per 31 december 2018*.

Chapter 3 HeidelbergCement

3.1 Activités de l'entreprise

HeidelbergCement est une multinationale du secteur des matériaux de construction dont le siège social est situé en Allemagne. Ses activités principales comprennent la production et la distribution de ciment, de granulats, de béton prêt à l'emploi et d'asphalte. En tant qu'entreprise intégrée verticalement, elle est impliquée à toutes les étapes du processus, de la production et de la distribution de matières premières en amont à l'asphalte et au béton prêt à l'emploi en aval. Ces produits sont utilisés par des clients du secteur public et du secteur commercial ainsi que par des clients du secteur privé (Figure 4figure 4). L'entreprise propose également des services tels que le commerce mondial de ciment et de charbon par mer.¹

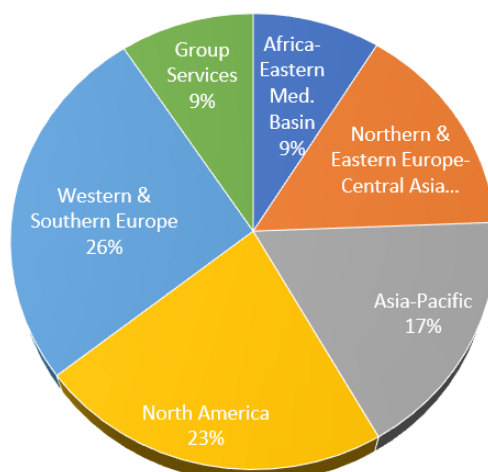
Figure 4 Gamme de produits proposée par HeidelbergCement et intégration verticale



Source : HeidelbergCement (n.d.), « Products and services », en ligne : <https://www.heidelbergcement.com/en/products-and-services>, consulté en juillet 2019.

Au cours de l'exercice 2018, le groupe a déclaré un chiffre d'affaires total de 18,1 milliards d'euros et un bénéfice de 1,3 milliard d'euros. Le ciment représentait quelque 49 pour cent de ces revenus, les granulats environ 21 pour cent et l'asphalte près de 28 pour cent. Sur le plan géographique, l'Europe de l'Ouest et l'Europe du Sud représentaient la plus grande part des revenus à hauteur de près de 27 pour cent, suivies de l'Amérique du Nord avec environ 24 pour cent ; l'Afrique et le bassin de la Méditerranée orientale quant à eux, incluant des activités dans les pays de la région MENA, ont contribué à hauteur de quelque 9 pour cent (Figure 5).²

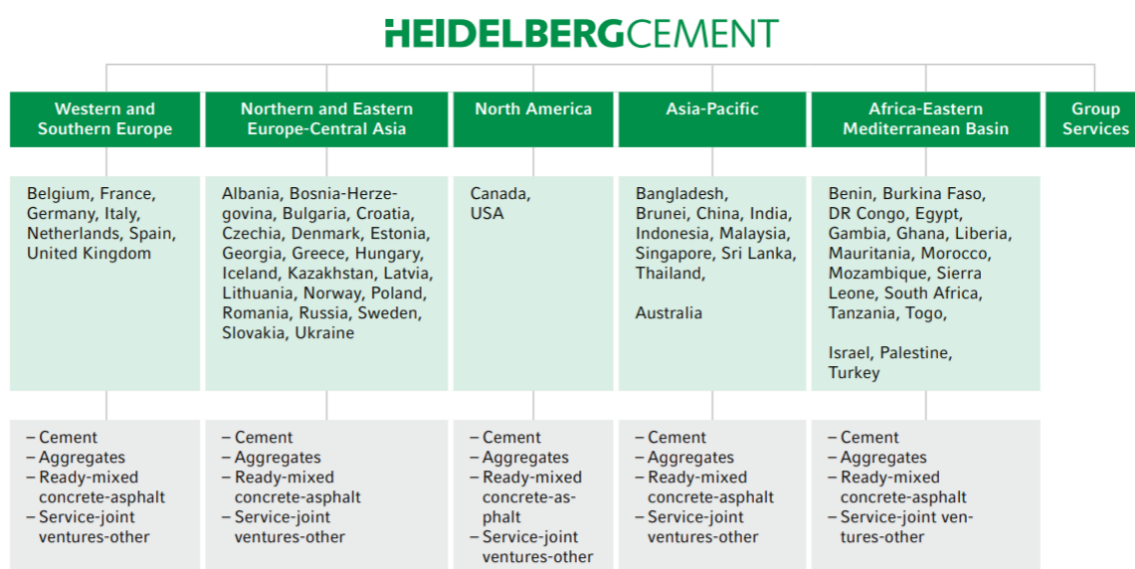
Figure 5 Segmentation géographique des revenus de HeidelbergCement en 2018



Remarque : à l'exclusion de -723 millions d'euros liés au rapprochement bancaire.
Source : HeidelbergCement (mars 2019), *Rapport annuel 2018*, p. 114-115.

La répartition géographique des activités du groupe est également illustrée à la Figure 6, montrant que HeidelbergCement n'est actif que dans trois des pays ou territoires sélectionnés aux fins de cette analyse : Égypte, Maroc et territoires palestiniens occupés (TPO). La société a vendu sa participation sans contrôle dans une usine de ciment en Syrie en 2018.³

Figure 6 Structure organisationnelle de HeidelbergCement



Source : HeidelbergCement (mars 2019), *Rapport annuel 2018*, p. 20.

3.1.1 Égypte

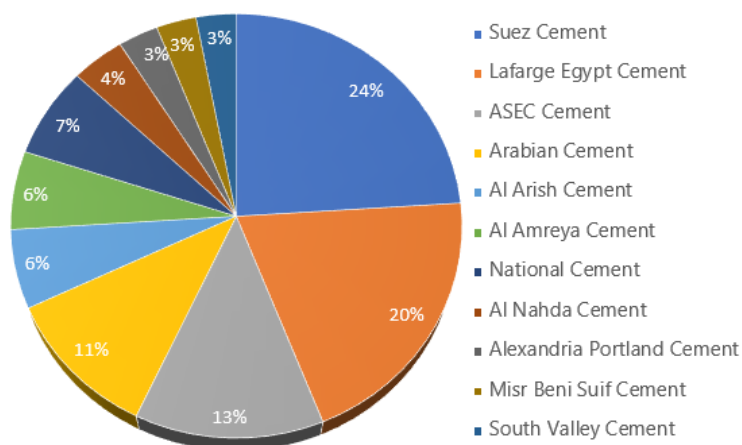
Profil du pays

Malgré l'augmentation des capacités excédentaires de l'industrie nationale égyptienne, le volume des ventes de HeidelbergCement a connu une légère progression et la part de marché de l'entreprise a augmenté en 2018.⁴ L'entreprise occupe une position de premier plan sur le marché égyptien, qui fait partie des marchés les plus importants de la zone Afrique/Méditerranée orientale du groupe.⁵ La Figure 7 présente la part de la capacité des producteurs de ciment en Égypte, la

filiale Suez Cement de HeidelbergCement (y compris sa filiale Helwan Cement – anciennement ASEC Cement) représentant quelque 37 pour cent pour l'année 2017.⁶

Dans l'ensemble, le marché égyptien du ciment est considéré comme un marché excédentaire.⁷ L'armée égyptienne, notamment, a investi ces dernières années dans des capacités cimentières supplémentaires. HeidelbergCement estime que ces capacités excédentaires présentent un risque stratégique moyen, assorti d'un impact modéré, de mener à des pressions sur les prix sur le marché, avec des effets négatifs sur ses revenus et sa position en termes de bénéfices.⁸

Figure 7 Part de la capacité totale des producteurs de ciment en Égypte, 2017



Remarque : Suez Cement fait partie de HeidelbergCement (Allemagne) ; ASEC Cement, opérant désormais sous la dénomination Helwan Cement, fait également partie de HeidelbergCement via Suez Cement ; Lafarge Égypte fait partie de LafargeHolcim (Suisse).

Source : Abdou, D.M.S. et N. S. El Adaway (25 juillet 2018), « Application on game theory : Cement industry in Egypt - Arabian Cement Company », *American Journal of Business, Economics and Management*, Vol. 6(3): 49-56, p. 52.

À la fin de l'année 2018, HeidelbergCement comptait dix participations en Égypte (Table 14).

Table 14 Participations de HeidelbergCement en Égypte (31 déc. 2018)

Nom de l'entreprise et lieu d'activité	Propriété du groupe (%)	Dernier exercice comptable pour les états financiers	Fonds propres en millions d'euros	Bénéfice net en millions d'euros
<i>Filiales</i>				
DECOM Egyptian Co for Development of Building Materials ^a , Le Caire	26,46 %	2017	7,2	3,0
Helwan Cement Company, Helwan	50,64 %	2017	54,9	-18,7
Interbulk Egypt for Export, Le Caire	100,00 %	2017	0,3	0,1
Suez Cement Company, Le Caire	50,88 %	2017	229,9	-21,9
Suez for Transportation & Trade ^a , Le Caire	49,60 %	2017	1,0	0,4
Tourah Portland Cement Company ^a , Le Caire	39,45 %	2017	-10,4	-27,1

Universal Company for Ready Mix Concrete Production ^a , Le Caire	26,46 %	2017	15,8	3,0
<i>Entreprises associées</i>				
Tecno Gravel Egypt, Égypte	22,89 %	2017	2,4	0,8
<i>Filiales ne présentant qu'un intérêt négligeable</i>				
Suez for Import & Export Co ^a , Le Caire	49,60 %	2017	0,0	0,0
<i>Coentreprises et entreprises associées ne présentant qu'un intérêt négligeable</i>				
Suez Lime, Le Caire	25,32 %	2017	0,3	0,0

Remarque : ^aContrôle de l'influence par le biais d'accords contractuels et/ou d'une réglementation juridique.

Source : HeidelbergCement (mars 2019), *Rapport annuel 2018*, p. 183-205.

Les filiales de HeidelbergCement produisent du ciment dans quatre usines et du béton prêt à l'emploi dans 19 usines en Égypte. Le groupe est présent en Égypte depuis 2016, année d'acquisition du Groupe Italcementi. Italcementi était actionnaire principal de Suez Cement depuis 2005, aux côtés d'un consortium d'investisseurs locaux et internationaux⁹.

Suez Cement Group of Companies (SCGC) est le premier producteur de ciment d'Égypte.¹⁰ Il compte plus de 2 500 employés au sein d'un réseau industriel composé de quatre installations de production à Suez, Kattameya, Tourah et Helwan. Le groupe indique avoir fourni des matériaux de construction à certains des sites les plus connus d'Égypte¹¹. Il est principalement composé de Suez Cement Company (SCC), Tourah Portland Cement Company (TPCC), Helwan Cement Company (HCC), Ready Mix Concrete Al-Alameya (RMCA) et Hilal Cement au Koweït¹².

Pour l'exercice clôturé au 31 décembre 2018, SCGC a déclaré des ventes à hauteur de 7,4 milliards d'EGP (soit 361,6 millions d'euros) et un bénéfice net de 121,4 millions d'EGP (soit 5,9 millions d'euros). En 2017, la société avait encore enregistré une perte de 1,1 milliard (soit 52,3 millions d'euros), contre un volume de ventes net de 6,5 milliards d'EGP (soit 302,8 millions d'euros)¹³.

Aux fins d'optimiser son portefeuille, Helwan Cement a vendu à Emaar Industries son usine de ciment blanc à El Minya. L'entreprise a justifié cette vente en expliquant que la production autonome de ciment blanc en tant que produit de niche avec de faibles volumes ne correspondait plus à l'objectif stratégique d'efficacité de l'entreprise¹⁴. L'opération s'est concrétisée au début de 2019. Elle a également vendu Suez Bag Company en 2018, une usine de confection de sacs en papier en Égypte. Elle prévoit en outre la vente du site d'une ancienne cimenterie située dans la région métropolitaine du Caire¹⁵.

En juin 2019, la filiale de SCGC Tourah Cement Company a déclaré avoir « *suspendu la production en raison des difficultés financières causées par l'offre excédentaire sur le marché égyptien et envisager la liquidation* »¹⁶. Plus tôt en 2019, Tourah Cement a annulé les résultats d'une vente aux enchères organisée afin de liquider ses actifs non utilisés, en raison du non-respect par le dernier enchérisseur des conditions de l'acquisition.¹⁷

3.1.2 Maroc

HeidelbergCement produit du ciment et du béton prêt à l'emploi et est active dans le secteur des granulats au Maroc¹⁸. L'entreprise décrit comme suit ses activités au Maroc : « *HeidelbergCement est présent au Maroc depuis le rachat du Groupe Italcementi, intervenu au deuxième semestre de 2016. Au Maroc, nous opérons par l'entremise de 3 cimenteries de Ciments du Maroc à Aït Baha, Safi et Marrakech, 2 centres de broyage à Laâyoune (Indusaha) et Jorf Lasfar, 5 carrières et 30 centrales à béton.* »¹⁹ La société Ciments du Maroc est cotée à la bourse de Casablanca²⁰.

Depuis 2019, Ciments du Maroc est le deuxième producteur de ciment au Maroc et emploie 813 personnes²¹.

En 2018, la capacité de production de ciment de HeidelbergCement au Maroc était de 4,8 millions de tonnes contre 3,1 millions de tonnes pour la capacité de production de clinker²².

En février 2019, HeidelbergCement a réduit de 7,8 pour cent sa participation dans la filiale marocaine Ciments du Maroc, avant de l'abaisser à nouveau en novembre 2019. La multinationale est à présent actionnaire majoritaire de Ciments du Maroc avec une participation de 51 pour cent²³.

À la fin de l'année 2018, HeidelbergCement comptait huit participations au Maroc (Table 15).

Table 15 Participations de HeidelbergCement au Maroc (31 déc. 2018)

Nom de l'entreprise et lieu d'activité	Propriété du groupe (%)	Dernier exercice comptable pour les états financiers	Fonds propres en millions d'euros	Bénéfice net en millions d'euros
<i>Filiales</i>				
Africim, Casablanca	62,33 %	2017	0,4	0,0
Ciments du Maroc, Casablanca	51,00 %*	2017	442,6	70,6
Industrie Sakia El Hamra "Indusaha", Laâyoune	56,72 %	2017	54,0	26,7
Procimar, Casablanca	100,00 %	2017	68,3	9,9
<i>Entreprises associées</i>				
Asment Temara, Témara	37,01 %	2017	88,5	31,4
<i>Filiales ne présentant qu'un intérêt négligeable</i>				
Agadir Atlantique, Casablanca	62,29 %	2017	0,0	0,0
<i>Coentreprises et entreprises associées ne présentant qu'un intérêt négligeable</i>				
Ceval GIE, Casablanca	24,84 %	2017	0,0	0,0
Maestro Drymix, Casablanca	31,17 %	2017	-0,3	-0,5

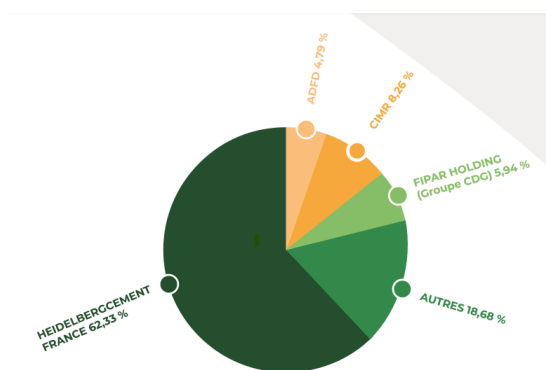
Remarque : ^aContrôle de l'influence par le biais d'accords contractuels et/ou d'une réglementation juridique.

* = au 29 novembre 2019.

Sources : HeidelbergCement (mars 2019), *Rapport annuel 2018*, p. 183-205 ; HeidelbergCement (29 novembre 2019), *HeidelbergCement réduit encore davantage sa participation dans Ciments du Maroc*.

Concernant sa principale filiale au Maroc, Ciments du Maroc, HeidelbergCement partage la propriété avec les parties présentées à la Figure 8.

Figure 8 Propriété de Ciments du Maroc (31 décembre 2018)



Participation en pourcentage

ADFD = Abu Dhabi Fund for Development

CIMR = Caisse Interprofessionnelle Marocaine de Retraites

Ciments du Maroc (2019), Rapport annuel 2018, p. 15.

Outre la production de ciment, HeidelbergCement au Maroc est également impliqué dans le recyclage du dioxyde de carbone aux fins de la fabrication d'aliments pour poissons et autres animaux. En 2018, la société a investi 1,2 million d'euros dans le développement d'un projet pilote visant à produire des algues destinées à servir de nourriture pour poissons, à la cimenterie de Safi²⁴.

3.1.3 Territoires palestiniens occupés

En 2007, le groupe HeidelbergCement a fait l'acquisition du groupe Hanson (Israël), Hanson Israël faisant partie de l'acquisition²⁵.

En 2016, HeidelbergCement a établi une filiale dans les Territoires palestiniens occupés, HeidelbergCement Palestine, et s'est lancé dans une activité d'importation de ciment à Gaza et en Cisjordanie²⁶. En 2019, la société œuvrait au « *lancement d'activités d'exploitation de carrières en Palestine* »²⁷.

À la fin de l'année 2018, HeidelbergCement comptait quatre participations dans les Territoires palestiniens occupés (Table 15).

Table 16 Participations de HeidelbergCement en Israël et dans les TPO (31 déc. 2018)

Nom de l'entreprise et lieu d'activité	Propriété du groupe (%)	Dernier exercice comptable pour les états financiers	Fonds propres en millions d'euros	Bénéfice net en millions d'euros
HeidelbergCement Mediterranean Basin Holdings Palestine, Ramallah	100,00 %	2017	-0,4	0,2
Hanson (Israël), Ramat Gan	99,98 %	2017	234,4	19,8
Hanson Quarry Products (Israel), Ramat Gan	99,98 %	2017	231,7	17,8
Hanson Yam, Ramat Gan	99,98 %	2017	3,1	0,1

Hanson Israël produit des granulats, de l'enrobé bitumeux et du béton prêt à l'emploi dans 26 usines de production de béton et de mortier, trois carrières et deux centrales d'enrobage²⁸. Les activités de Hanson Israël dans la zone C comprennent la carrière Nahal Raba, dotée d'une centrale d'enrobage intégrée²⁹. Deux usines de production de béton prêt à l'emploi (Modi'in Illit et Atarot) situées en Cisjordanie occupée ont été fermées respectivement au quatrième trimestre 2017 et au premier trimestre 2018³⁰.

En 2014, Hanson Israël a extrait quelque 3 millions de tonnes de la carrière de Nahal Raba^{i,31}. Cette année-là, l'entreprise aurait acquitté 467 000 dollars américains (soit 384 000 euros) en taxes communales versées au Conseil régional de Samarie pour l'exploitation de la carrière de Nahal Raba et 3,53 millions de dollars américains (2,90 millions d'euros) en redevances versées à l'Administration civile israélienne, subordonnée à l'Armée israélienne, qui gouverne la Cisjordanie³². Dans une lettre adressée à Human Rights Watch, HeidelbergCement a défendu ses activités comme étant pleinement conformes au droit international, avançant que les terres n'étaient pas une propriété privée tout en soulignant les emplois ainsi fournis aux Palestiniens³³. En réponse à ce rapport, la société souligne que « [...] les taxes et redevances acquittées par la carrière sont versées exclusivement à l'Administration civile qui les utilise pour financer des projets locaux. Une recherche à ce sujet sur Internet apportera la preuve de la conduite de ces projets passés, en renseignant par exemple les mots-clés 'projets dans la zone C 2012' »³⁴. Mais la société n'est pas en mesure d'affecter les redevances versées par la carrière de Nahal Raba à des projets spécifiques³⁵.

La majorité de la dolomite extraite de la carrière de Nahal Raba, située non loin de la colonie d'Elkana, est écoulee sur le marché israélien. La société mère allemande HeidelbergCement l'a justifié dans une lettre adressée en 2015 à Human Rights Watch, expliquant que « [...] le marché israélien affiche la demande la plus élevée et l'Autorité palestinienne empêche les livraisons à destination des zones A et B au travers d'une politique de boycott. Nous aimerions également préciser que Hanson Israël ne vend pas de matériaux de construction destinés à la construction des colonies israéliennes en Cisjordanie ou de la barrière de sécurité entre Israël et la Cisjordanie. »³⁶

Ces terres ne pourraient être déclarées « terres d'État » en vertu du droit international que si elles venaient à être confisquées pour de véritables motifs militaires et continuaient d'être utilisées à cette fin. Selon Human Rights Watch toutefois, Israël a déclaré « terres d'État » la zone dans laquelle la carrière est située en s'appuyant sur une « [...] interprétation agressive du droit ottoman selon laquelle une terre qui n'a pas été cultivée ou exploitée autrement pendant trois années consécutives peut être confisquée par l'État. Israël a construit le mur de séparation dans cette région de manière à inclure la carrière depuis l'est, détournant illégalement le parcours du mur vers les territoires occupés bien au-delà de la ligne d'armistice d'avant 1967. La carrière est ainsi enclavée en territoire israélien, tandis que le mur de séparation sépare le village voisin de Zawiyah de ses terres. »³⁷

ⁱ Sur base d'informations fournies par HeidelbergCement à Human Rights Watch, faisant état des redevances versées par la société à hauteur de 3,25 millions d'euros pour l'exploitation de la carrière de Nahal Raba, avec des taux de redevance standard de 1,10 € la tonne produite.

L'entreprise estime cependant que les activités sont conformes aux normes internationales dès lors que « i) la carrière offre des avantages significatifs pour la population palestinienne locale en Cisjordanie et ii) l'impact sur les réserves globales en Palestine est très faible. » Concernant le point i), l'entreprise souligne que la majorité des employés de la carrière sont des Palestiniens de Cisjordanie, travaillant selon les mêmes conditions que les employés israéliens, constituant une source de revenus importante pour cette région de Cisjordanie. Elle indique en outre « [...] œuvrer actuellement à la recherche d'une solution constructive [...] avoir créé une filiale palestinienne appelée « HeidelbergCement Palestine » en décembre 2015 dans le but de créer une entreprise spécialisée dans les matériaux de construction en Palestine. Les activités comprendront également l'exploitation de carrières de granulats afin de déplacer la production de granulats pour la région vers la Palestine à moyen terme. »^{ii, 38}

3.2 Évaluation des politiques relatives aux droits humains et du travail

Politiques relatives aux droits humains et du travail

HeidelbergCement affirme son engagement à respecter les principes des normes internationalement reconnues suivantes³⁹ :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme ;
- Les huit normes fondamentales du travail de l'Organisation internationale du Travail (OIT) ;
- Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ;
- Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (le cadre de référence « protéger, respecter et réparer »).

La société attend de ses employés et de ses partenaires commerciaux qu'ils se conforment à ces directives et recommandations essentielles⁴⁰. Toutefois, dans sa Position en matière de droits de l'homme, HeidelbergCement indique clairement qu'elle considère que les lois locales sont plus importantes que les normes de l'OIT : « Cela s'appliquera également dans la mesure où la loi en vigueur n'interdit pas l'application des normes fondamentales du travail de l'OIT. Si tel venait à être le cas, nous ferions tout notre possible pour respecter les principes sous-jacents de manière fiable et adéquate. Là où les normes de travail et de bien-être doivent être fonction des circonstances locales, nous appliquerons à tout le moins la norme nationale en vigueur dans ledit secteur.⁴¹ »

HeidelbergCement maintient un système de surveillance en trois volets pour se conformer aux normes sociales et du travail reconnues à l'échelle internationale :

- « Un dialogue approfondi avec les représentants des employés.
- Une permanence téléphonique dédiée à la conformité, qui permet à tous les employés de signaler des insuffisances liées à la violation des normes professionnelles et sociales, et ce de manière anonyme et confidentielle.
- L'établissement régulier de comptes rendus sous la forme d'un Rapport général de conformité du groupe et d'un Rapport d'incidents de conformité, aux fins de vérifier/garantir le bon respect de nos propres obligations dans le cadre de notre pratique quotidienne. Les résultats seront présentés au Comité d'audit du Conseil de surveillance.⁴² »

La société déclare en outre que « la conduite régulière d'audits sur nos différents sites garantit un niveau de normes uniformément élevé dans tous les domaines de la protection de l'environnement, de la santé et de la sécurité au sein du groupe HeidelbergCement⁴³ ».

ⁱⁱ HeidelbergCement Palestine est une filiale en propriété exclusive du groupe HeidelbergCement (Allemagne)

HeidelbergCement défend également une *Position en matière de droits de l'homme*⁴⁴, mais qui ne contient pas d'informations supplémentaires pertinentes pour le présent rapport.

Politiques relatives à la santé et la sécurité au travail

L'entreprise a publié un ensemble de règles cardinales sur la santé et la sécurité au travail (SST) qui s'imposent à ses employés ainsi qu'à ses entrepreneurs (figure 9Figure 9).

Figure 9 Les règles cardinales de HeidelbergCement en matière de SST



HeidelbergCement (2015), *Règles cardinales*.

La Politique de l'entreprise sur les questions de santé et de sécurité détaille ces règles cardinales. Elle recense quelques exceptions notables quant à leur applicabilité universelle sur les sites de l'entreprise⁴⁵ :

- « Cette politique s'applique à l'ensemble des activités du Groupe HeidelbergCement et des entités que nous dirigeons et contrôlons ;
- La direction locale doit préciser toutes les exceptions et définir les spécifications sur la base des résultats des évaluations de risques » ; et
- Au sujet de la nécessité d'un permis de travail régissant l'entrée dans des espaces confinés, « Les dérogations à cette règle et la définition d'espaces confinés non soumis à permis doivent faire l'objet d'une validation par la direction locale fondée sur les résultats des analyses de risques. »

L'organisation et les processus associés à la Politique SST sont décrits par l'entreprise comme suit⁴⁶ :

« HeidelbergCement tient chaque niveau de direction responsable en matière de santé et sécurité. L'organisation de la sécurité au travail relève du Président du Conseil d'administration, à qui le Directeur des Ressources humaines du groupe, en charge des questions de santé et de sécurité du groupe, rend compte directement. À leur tour, les membres du Conseil d'administration responsables des différents secteurs du groupe s'appuient sur des conseillers en Santé & Sécurité directement responsables devant eux.

Chaque pays compte également un conseiller S&S relevant directement du responsable national, chargé de coordonner les mesures à l'intérieur du pays concerné. Aux niveaux régional et local, les responsables hiérarchiques au sein d'un pays s'appuient également sur des conseillers en S&S. Les mesures de sécurité au travail font partie des objectifs personnels convenus pour l'ensemble des responsables. Il incombe enfin, et surtout, à chaque salarié, entreprise extérieure et visiteur de respecter les règlements relatifs à la sécurité au travail.

Des systèmes de gestion du travail, tels que les systèmes conformes à la norme OHSAS 18001 reconnue à l'échelle internationale, ont déjà été mis en œuvre dans 88 pour cent de nos sites opérationnels. Ces systèmes nécessitent une approche structurée de la part des gestionnaires de sites, fondée sur la planification, une réglementation du travail claire, des responsabilités et des contrôles visant à garantir un processus d'amélioration continu et ainsi prévenir les accidents. »

HeidelbergCement a publié son recueil d'engagements en faveur du développement durable à l'horizon 2030, qui s'appuient sur et succèdent aux *Ambitions Développement durable 2020* du groupe. Selon ce dernier, les engagements sont alignés sur les objectifs de développement durable des Nations Unies⁴⁷.

L'un de ces engagements se rapporte aux droits des travailleurs et travailleuses : *Atteindre l'excellence dans le domaine de la sécurité et la santé au travail : « Nous nous engageons à améliorer en permanence les conditions de santé et de sécurité au travail de nos salariés, entreprises extérieures et tiers⁴⁸ ».*

Cet engagement est scindé en deux critères mesurables :

- Objectif zéro décès ; et
- Objectif zéro temps perdu en raison de blessures.

Dans ses Principes de leadership, HeidelbergCement reprend ce qui précède en y ajoutant quelques principes supplémentaires sur les questions liées au travail⁴⁹ :

- *« Nous considérons la diversité des employés comme un facteur de réussite. C'est pourquoi nous nous appuyons sur un mélange équilibré de personnes dotées de différentes personnalités, compétences et expériences lors de la composition d'une équipe.*
- *Nous traitons nos employés de façon équitable et ne favorisons personne en fonction de nos préférences personnelles.*
- *Nous communiquons de façon régulière et complète au sujet des objectifs de l'entreprise. Nous informons les employés en temps opportun de tout changement organisationnel et de toute modification de la composition du personnel affectant leur travail. »*

Relations avec la communauté

Un autre engagement est lié aux relations communautaires : *Être un bon voisin : « Nous nous sommes engagés à soutenir le développement social et économique de nos communautés voisines et à assurer une communication transparente à toutes nos parties prenantes.⁵⁰ »*

Cet engagement est scindé en trois critères – seul le troisième étant mesurable :

- Maintenir une communication ouverte et transparente au sujet des activités et de la performance ;
- Aider à améliorer le niveau d'éducation et les conditions de vie au sein des communautés voisines ;
- Offrir une heure de travail communautaire volontaire par employé à temps plein et par année.

Genre

En ce qui concerne la diversité des sexes au sein de la main-d'œuvre, HeidelbergCement a fait savoir que « [...] les femmes représentaient 13 pour cent de la main-d'œuvre totale et occupaient 10 pour cent des postes d'encadrement supérieur en 2018 »⁵¹.

3.2.1 SCGC - Égypte

SCGC a signé le Pacte mondial des Nations Unies en 2013 – avant l'acquisition d'Italcementi par HeidelbergCement⁵². Selon son site web, SCGC « [...] applique une politique active de sécurité et d'environnement, essentielle à l'établissement d'un environnement durable pour les employés et les collectivités dans lesquelles elle opère. En 2006, le Groupe est entré dans le secteur du béton en achetant RMB (Ready Mix Beton) et Decom. Toutes les usines de SCGC ont renouvelé leur certification ISO 14001 et appliqué la nouvelle version des normes ISO 14001/2015. Chaque usine dispose de sa propre certification. Récemment, l'usine de Kattameya s'est vu attribuer la certification EnMS ISO 50001. L'objectif ultime de la politique environnementale du Groupe est de promouvoir l'utilisation durable des ressources, la croissance économique à long terme et l'amélioration de la qualité de vie des générations à venir. SCGC applique actuellement les lignes directrices de la CSI.⁵³ »

En juillet 2019, Suez Cement Group of Companies (SCGC) a reçu sa certification ISO 45001⁵⁴. En septembre 2019, le Groupe a organisé une « Semaine dédiée à la santé et la sécurité au travail »⁵⁵.

3.2.2 HeidelbergCement Maroc

La filiale marocaine, Ciments du Maroc, a fait état de ses activités SST en 2016⁵⁶ :

- audit opérationnel de tous les sites de production ciments et matériaux : 2 120 actions réalisées ;
- formation de l'ensemble du personnel Ciments du Maroc sur le comportement face aux risques ;
- formation de 524 chauffeurs de nos clients sur 5 modules concernant la conduite ;
- réalisation de 20 000 heures de formation sécurité pour l'ensemble de notre personnel et nos sous-traitants ;
- réalisation de 774 inspections sécurité ; et
- programme journée mondiale sécurité : 533 participants et 278 actions réalisées.

3.2.3 HeidelbergCement Palestine et Hanson Israël

HeidelbergCement ne publie pas d'informations quant à ses politiques au niveau national pour les territoires palestiniens occupés ou Israël.

3.2.4 Lacunes et insuffisances dans les politiques

Sur la base de cette analyse des politiques, le Table 17 identifie les lacunes et insuffisances des politiques du groupe HeidelbergCement ainsi que des politiques locales sur la question des droits de l'homme et du travail.

Table 17 Lacunes et insuffisances dans les politiques de HeidelbergCement

Question identifiée	Groupe ou local	Lacune
Conventions de l'OIT	Groupe	Le groupe autorise les écarts par rapport aux conventions de l'OIT si la législation locale ou les normes nationales de l'industrie l'exigent.
Permis de travail régissant l'entrée dans des espaces confinés	Groupe	Autorise les écarts par rapport à la politique du groupe en fonction des évaluations locales.
Genre	Groupe	Le pourcentage de femmes dans la haute direction est inférieur (10 pour cent) à leur part dans la main-d'œuvre totale (13 pour cent).
Rapports	Groupe	Il n'existe pas d'exigence de rapport au niveau du groupe sur les questions de SST.
Rapports	Maroc	Le rapport sur les droits du travail est obsolète (données de 2016).
Rapports	TPO et Israël	Absence de rapport sur les questions relatives aux droits de l'homme et du travail.

Les politiques de HeidelbergCement relatives aux droits de l'homme et du travail au niveau du groupe s'inscrivent dans la droite ligne des normes internationales les plus importantes.

3.3 Controverses dans les pays retenus

La présente section décrit les controverses sociales et environnementales dans lesquelles HeidelbergCement a été impliqué entre 2014 et 2019 dans les pays sélectionnés.

3.3.1 Égypte

Environnement et pollution

En 2014, la société Suez Cement Company, alors propriété d'Italcementi, avant d'être acquise par HeidelbergCement, a transformé deux de ses cimenteries (à Suez et à Kattameya), passant d'une alimentation au gaz à une alimentation au charbon. Le charbon est certes plus polluant et génère des émissions de CO₂ plus élevées que le gaz, mais la société a voulu remédier à la pénurie énergétique consécutive à la réduction de l'approvisionnement des usines en gaz naturel décidée par le gouvernement national. En 2016 et 2017, la restructuration des deux autres cimenteries (Helwan et Torah) a été planifiée en vue d'une transition vers le charbon⁵⁷. On ne sait pas ce qu'il en est actuellement.

Des militants écologistes, soutenus par le Centre Habi pour les droits environnementaux, ont souligné que la combustion de charbon pour la production de ciment risquait d'aggraver la pollution atmosphérique déjà élevée en Égypte⁵⁸.

Réagissant à cette intervention, Suez Cement a affirmé se conformer aux réglementations environnementales et maintenir une « *approche proactive axée sur la prévention et l'atténuation des impacts environnementaux négatifs ainsi que sur la préservation des ressources naturelles dans le développement et la gestion de nos cinq installations de production* »⁵⁹.

3.3.2 Maroc

Droits de l'homme

HeidelbergCement s'est établi à Laâyoune (Indusaha) au Sahara occidental, un territoire contesté. Ciments du Maroc exploite une station de broyage à Laâyoune. Régulièrement, des campagnes d'ONG ciblent les multinationales opérant au Sahara occidental qui se rendent coupables de violations des droits de l'homme afin de servir leurs propres intérêts⁶⁰.

3.3.3 Territoires palestiniens occupés

Droits de l'homme

Les organisations de défense des droits de l'homme surveillent avec attention les activités de Hanson Israël dans les territoires palestiniens occupés. Voir la sous-section 3.1.3 pour une description plus détaillée de la situation.

3.4 Évaluation du respect des normes du travail : HeidelbergCement

Une visite de terrain a été menée auprès de la cimenterie Suez Cement détenue par HeidelbergCement en Égypte dans le but d'évaluer le niveau de conformité aux normes internationales du travail et à législation nationale. Chacune des sous-sections suivantes présente les conclusions tirées de ces évaluations pour chacune des usines visitées, concernant neuf problématiques clés en matière de travail.

3.4.1 Cimenterie de Suez

HeidelbergCement compte 1 540 employés directs (ETP) répartis sur ses quatre usines en Égypte. Sur ces 1 540 employés directs, 243 travaillent à la cimenterie de Suez. En plus des employés directs, 231 employés en sous-traitanceⁱⁱⁱ travaillent à l'usine.

HeidelbergCement a commencé à opérer une réduction de son personnel en 2018 (en ne prolongeant pas les contrats des travailleurs à durée déterminée). La mesure a vocation à atténuer les pertes (2 000 travailleurs ont perdu leur emploi depuis, soit près de la moitié de l'effectif total). Au moment du licenciement, chacune des conditions a été négociée au cas par cas. Les travailleurs n'ont pas souhaité rejoindre le syndicat parce qu'ils étaient satisfaits de l'indemnisation reçue de l'entreprise. Cette dernière tente de contraindre les travailleurs à prendre leur retraite anticipée.

Travail des enfants

Le gouvernement égyptien a établi des lois et des règlements concernant le travail des enfants, notamment en lien avec *la C.138 de l'OIT sur l'âge minimum et la C.182 sur les pires formes de travail des enfants*. Aucune donnée ne suggère la présence de travailleurs mineurs sur les sites de l'usine. Les travailleurs ont assuré que la présence d'enfants à l'intérieur de l'usine était interdite et que des mesures de sécurité claires avaient été mises en place pour empêcher les personnes non autorisées d'accéder aux locaux. Il n'existe actuellement aucun programme permettant aux employés ayant des enfants de bénéficier d'avantages (par exemple pour la garde d'enfants), mais un programme de bourses permet aux meilleurs élèves d'accéder à l'enseignement secondaire et universitaire.

Travail forcé

L'Égypte a ratifié les *Conventions de l'OIT n°s 29 et 105 sur l'abolition du travail forcé et sur le travail obligatoire*.⁶¹ Aucun élément n'indique que du travail forcé est pratiqué dans la cimenterie de Suez.

Liberté syndicale et négociation collective

L'Égypte a ratifié *la Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949*, ainsi que *la Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948*. Tous les employés directs de l'usine sont syndiqués. Les employés en sous-traitance, eux, n'ont pas le droit d'adhérer à un syndicat. Ce dernier leur apporte tout de même son aide lorsqu'ils sont confrontés à des problèmes sur le lieu de travail.

Discrimination

ⁱⁱⁱ Le groupe HeidelbergCement a recours au terme prestataire de services et son personnel sous contrat

Certains signes de discrimination sexuelle ont été relevés du fait de la présence d'à peine 10 à 12 femmes au sein de l'usine, occupant des postes liés aux finances, aux RH, à la gestion de talents et aux activités de laboratoire. Aucune preuve ne confirme cependant de façon claire que cet effectif réduit soit la résultante de pratiques discriminatoires à l'embauche ou en lien avec des coutumes culturelles.

Aucun effort visible n'a été déployé par la société pour créer davantage de parité entre ses employés.

Une discrimination significative mais latente est pratiquée entre les personnes employées directement par la société et les employés en sous-traitance mais la distinction entre leurs activités n'est pas flagrante. En revanche, d'importantes différences subsistent au niveau des avantages offerts aux salariés, notamment en ce qui concerne les salaires, le droit au congé et l'accès aux soins de santé, et pour ce qui est de l'éthique pour les pratiques d'embauche. Les employés en sous-traitance n'ont pas le droit à la liberté syndicale. Sur le plan financier, le système crée une opposition entre les personnes employées directement et les employés en sous-traitance (rien n'incite les premiers à faire valoir les droits des seconds). Les syndicats soutiennent que leurs possibilités d'action sont limitées et qu'en défendant les droits des employés en sous-traitance, ils risqueraient de compromettre leur sécurité de l'emploi. Les sous-traitants ne relèvent pas non plus de la compétence des RH et ne sont donc pas couverts par les mesures prises en vue d'améliorer les conditions du personnel.

Rémunération

Les employés directs perçoivent tous un salaire sensiblement supérieur au salaire minimum égyptien. Il est versé régulièrement au moyen d'un virement bancaire mensuel et chaque employé reçoit un bulletin de salaire clairement détaillé. L'entreprise offre des avantages supplémentaires tels qu'un repas quotidien et une assurance médicale couvrant également les autres membres de la famille de l'employé (jusqu'à 24 ans).

Pour les employés en sous-traitance, les salaires restent proches du salaire minimum national à hauteur de 2 000 livres égyptiennes⁶² pour une semaine de travail de 42 heures (7 heures par jour, 6 jours par semaine). Cette pratique est contraire à la *C.100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération*, que l'Égypte a ratifiée.

Temps de travail et heures supplémentaires

Les journées de travail sont de 8 heures, 5 jours par semaine, 40 heures au total pour les salariés directs. Les travailleurs ne sont pas tenus de faire des heures supplémentaires, mais celles-ci sont généralement de 2 à 4 heures par jour, rémunérées au taux de 200 pour cent.

La main-d'œuvre sous-traitée travaille 6 jours par semaine, pour 7 heures de travail rémunérées conformément au droit du travail égyptien.⁶³ Concernant les agents de conditionnement, le travail répond à une organisation particulière puisque les équipes travaillent durant une heure avant de bénéficier d'une pause d'une heure, et ce pour un service de 14 heures. Il s'agit d'une pratique particulière de travail posté dont les répercussions pour la santé des travailleurs sont discutables mais que l'on considère dans la « zone grise » du droit du travail, et qui demeure par conséquent légale.

Recrutement et embauche éthiques

Le processus de recrutement du service RH pour les personnes employées directement à l'usine est transparent. Chaque salarié reçoit un contrat de travail individuel. La société propose deux types de contrats : temporaires (pour une durée d'un an) et à durée indéterminée. Depuis cinq ans, tous les nouveaux contrats sont renouvelés sur une base annuelle, ce qui s'explique par le fait que les entreprises souhaitent réduire leurs coûts et peuvent licencier plus facilement les employés de cette manière. Par ailleurs, les retraites anticipées sont de plus en plus encouragées.

Dans le cadre d'un système de paie transparent, un bulletin de paie est distribué à chaque employé à la fin du mois.

Les employés directs ont accès à des mécanismes de réclamations ouverts. Les plaintes individuelles sont résolues en collaboration entre les RH et le syndicat. Les employés peuvent s'adresser à leur supérieur hiérarchique, qui en réfère aux RH, ou à leur syndicat, qui relaie les problèmes aux RH. Les RH s'efforcent de régler les différends avec discrétion. En cas d'échec, l'affaire est portée devant les tribunaux mais le processus est très long.

Pour le personnel en sous-traitance, les pratiques d'embauche diffèrent considérablement. Les RH n'interviennent pas dans l'emploi de ces travailleurs, ni dans la mise en œuvre des politiques concernant leurs conditions de travail. Les travailleurs en sous-traitance interrogés par l'équipe de recherche ne disposaient pas de contrats individuels mais se voyaient informés de leurs perspectives de travail mois après mois. Un homme a fait savoir qu'il travaillait selon ce schéma depuis plus de 10 ans. Dès lors que la responsabilité du bon respect des contrats relève du département chargé des contrats, les employés en sous-traitance n'ont pas accès à un système transparent de règlement des différends. La direction a toutefois évoqué la suspension de contrats de sous-traitants en raison du non-respect des clauses du contrat liées au travail. Ces sous-traitants ne pourront plus accéder aux futurs processus d'appel d'offres.

Égalité entre hommes et femmes

Comme mentionné précédemment, certains signes de discrimination sexuelle ont été relevés du fait de la présence d'à peine 10 à 12 femmes au sein de l'usine (finances, direction des RH, gestion de talents et activités de laboratoire), mais rien ne prouve clairement que cela résulte de pratiques discriminatoires à l'embauche ou en lien avec des coutumes culturelles.

Santé et sécurité au travail (SST)

L'industrie du ciment est considérée comme un secteur dangereux, c'est pourquoi des mesures de santé et de sécurité strictes doivent y être appliquées. De manière générale, elles sont respectées à la cimenterie de Suez. Des contrôles de sécurité limitent l'accès aux environs de l'usine. Avant d'accéder à la zone, une initiation à la sécurité est proposée à chaque visiteur et les zones de marche sont clairement délimitées. Un système LOTOTO a été introduit au cours de l'année 2019 mais n'est pas encore totalement opérationnel au niveau du personnel et pour les travailleurs en sous-traitance.

Concernant la sécurité sociale et l'accès aux soins de santé, les droits des employés directs de HeidelbergCement et des employés en sous-traitance diffèrent grandement. Les premiers bénéficient d'une assurance maladie privée et d'un accès au centre médical implanté sur le site, où sont présents deux médecins et deux soignants lors de chaque service, ainsi que deux ambulances. En cas d'accident, les travailleurs se rendent à la clinique de l'entreprise où ils peuvent recevoir les premiers soins. En cas d'accident grave, une ambulance les conduit à l'hôpital le plus proche (15 minutes de trajet – hôpital Airforce). Le supérieur direct du salarié adresse alors un courriel expliquant l'accident au médecin et au service de la sécurité. Les travailleurs qui ne sont pas en mesure de reprendre leurs fonctions se voient confier une autre tâche et reçoivent une indemnisation (en vertu du droit égyptien, les travailleurs ont droit à tous leurs avantages sociaux, plus une indemnisation, et l'entreprise couvre les frais médicaux).

Les travailleurs en sous-traitance ne bénéficient pas des mêmes mesures en matière d'accès aux soins de santé. Ils ont accès à l'assurance maladie mais ne peuvent pas accéder au centre médical présent sur le site. En matière de sécurité sociale, nombre de travailleurs en sous-traitance se heurtent à des problèmes car ils ne disposent pas d'un numéro de sécurité sociale, normalement communiqué par leur employeur.

Le fait de ne pas disposer de ce numéro constitue non seulement une contrainte pour se syndiquer, mais également pour accéder à d'autres avantages. Dans le secteur public, les employeurs sont très réticents à communiquer ces numéros aux travailleurs et rien n'empêche une telle situation dès lors que le secteur est soumis à des lois différentes. Dans le secteur privé, les femmes sont encore plus touchées car les hommes sont considérés comme prioritaires. La plupart des entreprises sont des PME (entre 80-90 pour cent), avec un effectif moyen de 12 employés. L'atomisation des PME rend difficile l'application des droits des travailleurs en matière de sécurité sociale. Certes, la loi impose que les soins de santé fassent partie des avantages sociaux dont jouissent les travailleurs, mais ces prestations médicales sont très basiques et peu efficaces.

Des réunions « boîte à outils » (réunions spéciales sur la sécurité) sont organisées chaque semaine. EPI, gilet, lunettes, casque, bouchons d'oreilles, chaussures de sécurité, sont distribués et obligatoire pour l'ensemble des travailleurs, mais ici également, employés directs et personnel en sous-traitance n'ont pas accès à la même qualité d'équipement.

Des contrôles de santé sont réalisés par le Ministère de la main-d'œuvre (MoM) sur une base trimestrielle ou annuelle, en fonction de l'évaluation des risques professionnels induits selon le poste du salarié. Tous les six mois, HeidelbergCement signale au MoM les accidents concernant ses employés directs et les sous-traitants sont responsables des rapports concernant leurs propres travailleurs. Ces contrôles s'opèrent de manière aléatoire.

3.4.2 Conclusions tirées de l'évaluation du respect des normes du travail

Le Table 18 présente un aperçu de la conformité avec les normes nationales et internationales en matière de travail dans chacune des usines de HeidelbergCement visitées. Dans une large mesure, le niveau de conformité constaté est globalement moyen dans le sens où l'on constate une reconnaissance de ces questions. Il reste cependant encore beaucoup à faire pour atteindre la pleine conformité avec les normes internationales du travail et pour qu'une amélioration continue de la situation du travail puisse être observée dans les différentes usines. Les cas de non-conformité les plus graves ayant été observés étaient tous liés à l'emploi de sous-traitants et à la non-application des politiques et normes relatives au travail par ces sous-traitants, ainsi qu'à l'absence de mécanismes de contrôle chez HeidelbergCement permettant de surveiller leurs agissements.

Table 18 Niveau de conformité aux normes du travail à l'usine de Suez

Problématiques liées au travail	Niveau de conformité
Travail des enfants	
Travail forcé	
Liberté syndicale et négociation collective	
Discrimination	
Rémunération	
Temps de travail	
Recrutement et embauche éthiques	
Égalité entre hommes et femmes	
Santé et sécurité au travail (SST)	

Vous trouverez ci-dessous plusieurs recommandations sur chacun des sujets évalués. HeidelbergCement devrait s'efforcer de travailler en partenariats avec des experts indépendants et des dirigeants syndicaux en vue d'élaborer un plan d'action pour remédier aux problèmes identifiés et mettre en œuvre les recommandations proposées.

Travail des enfants

- HeidelbergCement devrait veiller à ce qu'il existe des structures de garde d'enfants et soutenir l'éducation des enfants des employés.

Liberté syndicale et négociation collective

- HeidelbergCement devrait mettre en œuvre des normes de travail plus élevées pour les travailleurs en sous-traitance, y compris le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective.

Discrimination

- HeidelbergCement devrait garantir l'égalité de traitement entre les employés ainsi que l'accès équitable à des structures de protection sociale, quel que soit le type de contrat de travail des employés.
- HeidelbergCement devrait prendre des mesures concrètes pour assurer l'accès des femmes à l'ensemble des postes de l'entreprise.

Rémunération

- HeidelbergCement devrait s'efforcer d'offrir des salaires décents à toutes les personnes travaillant sur un projet, en se fondant sur des études approfondies portant sur les salaires décents dans le secteur du bâtiment en Égypte. L'entreprise devrait commencer à élaborer une grille de rémunération pour toutes les catégories de travailleurs.

- HeidelbergCement devrait veiller à ce que les travailleurs puissent gagner un salaire décent dans les heures normales de travail, sans devoir effectuer un grand nombre d'heures supplémentaires.

Temps de travail et heures supplémentaires

- La direction de HeidelbergCement devrait adopter et mettre en œuvre une politique pour limiter au maximum légal le nombre d'heures supplémentaires des employés. Un système de décompte et de suivi des heures supplémentaires devrait être mis en place.
- HeidelbergCement devrait obtenir l'accord écrit et signé de tous les travailleurs avant la réalisation de tout travail en dehors des horaires normaux. Tous les employés devraient être informés de leur droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires, et ne devraient pas être pénalisés pour un refus. Ces accords écrits doivent être conservés.
- En temps normal, les travailleurs en sous-traitance ne devraient pas rester sur leur lieu de travail plus de 8 heures lors d'un même service. Pour les personnes réalisant des travaux difficiles, des pauses doivent être incluses au cours du service. Si le travailleur travaille une heure sur deux, l'heure de pause doit également être considérée comme du temps de travail.

Recrutement et embauche éthiques

- HeidelbergCement devrait veiller à ce que tous les accords avec les sous-traitants comprennent des clauses portant sur les conditions de travail et énoncent des exigences spécifiques pour le respect de la loi relative au travail et des politiques du service RH de la société.
- HeidelbergCement devrait s'assurer que les employés en sous-traitance bénéficient de congés annuels et de congés maladie, conformément à la législation en vigueur.
- HeidelbergCement devrait s'assurer que l'entreprise emploie directement des travailleurs en sous-traitance pour ses activités principales.

Genre

- HeidelbergCement devrait élaborer une politique d'égalité des genres qui témoigne de son engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes et de la participation optimale des femmes dans tous les aspects des projets sur un pied d'égalité avec les hommes. Cette politique devrait être en accord avec la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979).
- HeidelbergCement devrait garantir l'enregistrement de tous les signalements de cas de harcèlement sexuel ou de violences à l'égard des femmes sur les sites de projets.
- HeidelbergCement devrait instaurer un système formel pour le dépôt de plaintes et de réclamations mais également une procédure de signalement de tous les cas de harcèlement sexuel et de violence domestique, qui inclue expressément les mesures à prendre pour protéger adéquatement les victimes (et les témoins), un examen médical et un traitement appropriés. Ce système et cette procédure devraient être obligatoirement rappelés aux employés au moins deux fois par an.

SST

- La direction de HeidelbergCement devrait s'efforcer de fournir des EPI de bonne qualité. La société devrait veiller à ce que tous les travailleurs reçoivent au moins quatre ensembles d'EPI par an en fonction du syndicat, qui comprennent notamment casques, bottes, gants, tenue (combinaison complète), réflecteurs, protections auditives et lunettes de protection. HeidelbergCement doit garantir un approvisionnement suffisant d'EPI permettant de les remplacer en moins de deux jours après qu'un travailleur en a fait la demande.

- HeidelbergCement doit respecter la réglementation sur les premiers secours sur le lieu de travail, en garantissant que tout le matériel nécessaire pour administrer les premiers secours soit mis à disposition des employés sur les sites de travail.
- HeidelbergCement doit veiller à ce que tous les employés, y compris en sous-traitance, bénéficient des mêmes prestations de soins de santé et soient soumis à des examens médicaux périodiques.
- Tous les membres du personnel de sous-traitance chez HeidelbergCement devraient avoir droit à un congé maladie et à une indemnisation pour tout accident ou problème de santé lié au travail.

Chapter 4 LafargeHolcim

4.1 Activités de l'entreprise

LafargeHolcim est une multinationale du secteur des matériaux de construction dont le siège social est situé en Suisse.

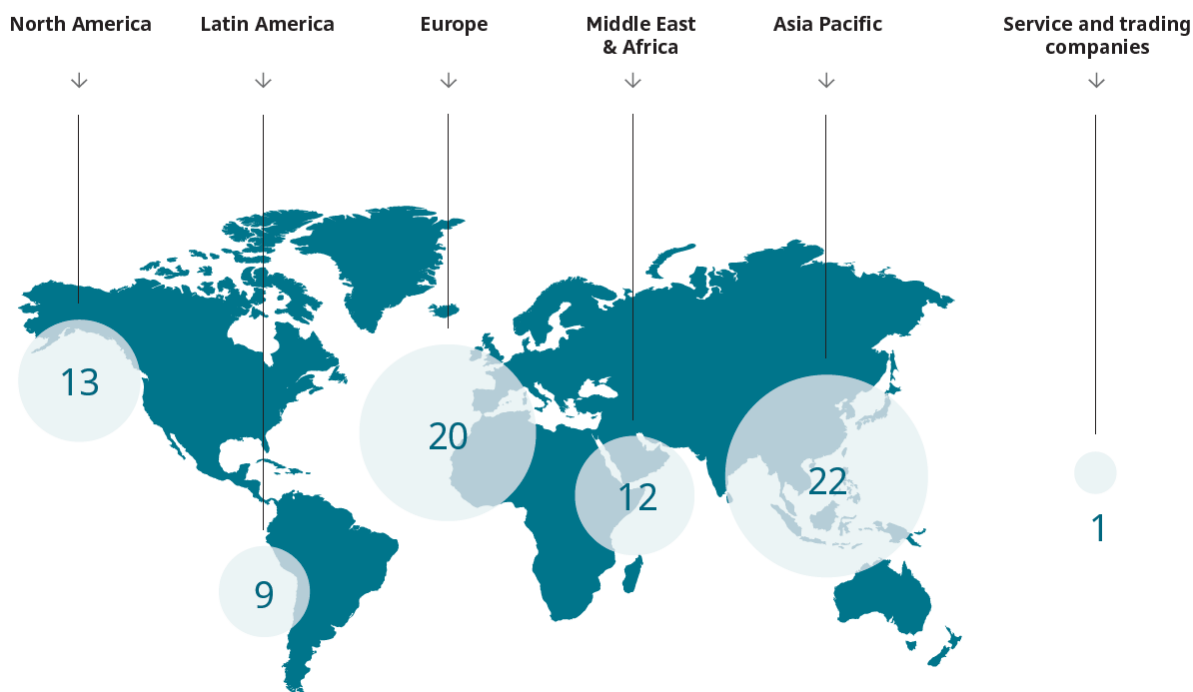
Elle opère dans quatre secteurs d'activité⁶⁴ :

- Ciment – 45 000 employés ;
- Granulats (« des granulats servant de matières premières pour la production de béton, la maçonnerie et l'asphalte, ainsi que pour les fondations des bâtiments, les routes et les décharges ») – 10 000 employés ;
- Béton prêt à l'emploi – 13 000 employés ; et
- Solutions et produits (mortier sec, béton préfabriqué, asphalte, pavage et services) – 8 000 employés.

En 2018, LafargeHolcim employait 77 000 personnes⁶⁵, nombre qui est tombé à 72 000 salariés en 2019. Comme le montre la Figure 10, la région MENA employait 12 000 personnes en 2018⁶⁶, mais l'effectif a été réduit de 700 personnes en 2019⁶⁷ :

Figure 10 Effectif de LafargeHolcim par région en milliers (2018)

Group employees
by region (thousands)



LafargeHolcim (mars 2019), *Rapport annuel 2018*, p. 61.

En 2018, LafargeHolcim a déclaré une part du marché mondial à hauteur de 8 pour cent dans le secteur du ciment, 2 pour cent dans le secteur des granulats et de 3 pour cent dans le secteur du béton prêt à l'emploi^{iv68}.

^{iv} Données pour le marché mondial hors Chine.

4.2 Région MENA

La Figure 11 représente les cimenteries et les stations de broyage de LafargeHolcim dans la région MENA en 2018.

Figure 11 Stations de broyage et cimenteries LafargeHolcim dans la région MENA (2018)



LafargeHolcim (mars 2019), *Rapport annuel 2018*, p. 29.

Le Table 19 représente la capacité de broyage du ciment dans les pays sélectionnés de la région MENA.

Table 19 Capacité consolidée de broyage du ciment (millions de tonnes par an)

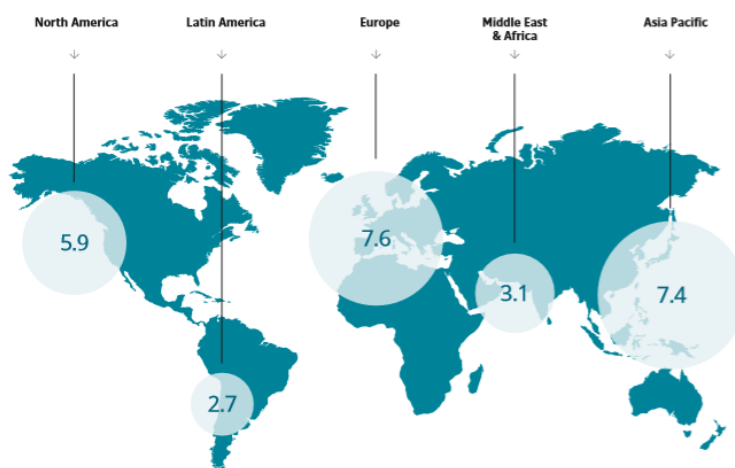
Pays	Capacité
Algérie	12,4
Maroc	11,8
Égypte	8,9
Irak	5,7
Jordanie	3,9
Liban	2,5

LafargeHolcim (mars 2019), *Rapport annuel 2018*, p. 154.

La société signale pour le Moyen-Orient et l'Afrique un volume de ventes nettes pour l'année 2018 en recul de 4,3 pour cent par rapport à 2017. Elle estime que cette baisse des ventes nettes est principalement imputable à la pression exercée sur les prix, au recul des volumes sur les marchés excédentaires, en particulier en Algérie, en Irak et en Jordanie, ainsi qu'au ralentissement observé au Liban et en Égypte au deuxième semestre 2018. LafargeHolcim affirme que les ventes nettes ont connu une évolution favorable au Nigeria, en Égypte et dans les pays d'Afrique de l'Est⁶⁹.

En 2018, les ventes nettes de LafargeHolcim s'élevaient à 27,5 milliards de francs suisses (Figure 12).⁷⁰

Figure 12 LafargeHolcim : ventes nettes par région en 2018 (milliards CHF)



LafargeHolcim (mars 2019), *Rapport annuel 2018*, p. 10.

Les ventes dans la région MENA ont diminué en 2018 : « *Les ventes nettes pour la région ont reculé de 4,3 pour cent sur une base comparable. Cette baisse des ventes nettes est principalement imputable à la pression exercée sur les prix, au recul des volumes sur les marchés excédentaires, en particulier en Algérie, en Irak et en Jordanie, ainsi qu'au ralentissement observé au Liban et en Égypte au deuxième semestre 2018. Les ventes nettes ont connu une évolution favorable au Nigeria, en Égypte et dans les pays d'Afrique de l'Est* »⁷¹.

Pour 2019 et les années suivantes, LafargeHolcim mise sur « *des conditions de marché encore difficiles mais stabilisées en Afrique du Moyen-Orient* »⁷². »

Le Table 20 répertorie les filiales de LafargeHolcim dans les pays sélectionnés à compter de 2018.

Table 20 Principales sociétés consolidées de LafargeHolcim dans les pays sélectionnés (2018)

Pays	Municipalité	Entreprise	Ciments Granulat Prêt à l'emploi	Participation effective	Société cotée
Algérie	Alger	Lafarge Ciment de M'sila (LCM)	Ciment	100,0 %	Non
Algérie	Alger	Lafarge Béton Algérie (LBA)	Granulats, prêt à l'emploi	99,5 %	Non
Algérie	Alger	Lafarge Ciment d'Oggaz (LCO)	Ciment	100,0 %	Non
Algérie	Alger	Lafarge Logistique Algérie (LLA)	Ciment	99,5 %	Non
Algérie	Alger	Cilas Spa	Ciment	49,0 %	Non
Égypte	Le Caire	Lafarge Cement Egypt S.A.E.	Ciment	97,4 %	Non
Égypte	Le Caire	Lafarge Ready Mix S.A.E.	Prêt à l'emploi	100,0 %	Non
Irak	Sulaymānīyah	Bazian Cement Company Limited	Ciment	70,0 %	Non
Irak	Bagdad	Karbala Cement Manufacturing Ltd	Ciment	51,0 %	Non
Jordanie	Amman	Jordan Cement Factories Company P.S.C.	Ciment, prêt à l'emploi	50,3 %	Oui

Liban	Beyrouth	Holcim (Liban) S.A.L.	Ciment, prêt à l'emploi	52,1 %	Oui
-------	----------	-----------------------	-------------------------	--------	-----

LafargeHolcim (mars 2019), *Rapport annuel 2018*, p. 178.

Au Maroc, la société opère uniquement au travers d'une participation non consolidée de 50 pour cent dans sa coentreprise Lafarge Maroc S.A.S. « *Lafarge Maroc S.A.S. est la maison-mère de LafargeHolcim Maroc S.A., une société cotée en bourse au Maroc.*⁷³ » L'autre moitié est détenue par Al Mada, un fonds d'investissement panafricain à capitaux privés, basé à Casablanca⁷⁴.

LafargeHolcim opère dans six pays de la région MENA (Table 21).⁷⁵

Table 21 Activités commerciales de LafargeHolcim dans la région MENA

Pays	Segments commerciaux
Algérie	Ciment, granulats, béton
Égypte	Ciment, granulats, béton
Irak	Ciment, granulats, béton
Jordanie	Ciment, béton
Liban	Ciment, béton
Maroc	Ciment, granulats, béton, plâtre

LafargeHolcim (n.d.), « Directory », en ligne : www.lafargeholcim.com/directory, consulté en septembre 2019.

Le groupe LafargeHolcim était auparavant actif en Syrie par l'intermédiaire de sa filiale Lafarge Cement Syria, mais son usine de Jalabiya, située dans le nord du pays, n'est plus opérationnelle⁷⁶. Ultérieurement, la coalition dirigée contre l'EI a repris possession des lieux où elle a finalement établi son siège. Lorsque la coalition anti-EI s'est retirée de la région en octobre 2019, l'armée américaine a toutefois déclaré avoir bombardé l'usine⁷⁷.

En 2018, LafargeHolcim a été accusée d'avoir été complice de crimes de guerre, crimes contre l'humanité, de financement d'une entreprise terroriste et de mise en danger de la vie de ses employés dans le contexte de ses activités en Syrie⁷⁸. Au mois d'octobre 2019, l'enquête n'avait toujours pas abouti⁷⁹.

4.2.1 Algérie

La société déclare posséder « *deux cimenteries [M'Sila et Oggaz] et la cimenterie Cilas à Biskra en partenariat avec le Groupe Souakri pour une capacité totale de production de 11.5 Mt/an. L'activité Béton Prêt à l'Emploi opère 19 centrales à travers le pays pour une capacité de 1 mt/an.*⁸⁰ » La cimenterie de Djemorah (Cilas) à Biskra est détenue conjointement par le Groupe Souakri (51 pour cent) et par LafargeHolcim (49 pour cent)⁸¹. En outre, « *Lafarge Algérie gère en partenariat avec le GICA la cimenterie SCMI Meftah 1,5 MT/an.*⁸² »

Lafarge Algérie emploie 5 500 collaborateurs⁸³ ont 700 personnes dans plus de 30 centres de production de béton gérés par Lafarge Béton Algérie⁸⁴ et 600 autres employées à la cimenterie de Cilas.⁸⁵

La cimenterie d'Oggaz exporte du ciment blanc⁸⁶.

4.2.2 Égypte

Lafarge Ciments Égypte affirme que sa cimenterie à Ain Soukhna, près de Suez, compte parmi les plus grandes usines du monde⁸⁷. Plus de 2 000 personnes y sont employées⁸⁸.

« Géocycle Égypte est membre de LafargeHolcim, la multinationale spécialisée dans les solutions et matériaux de construction. Géocycle a commencé à opérer en Égypte en 2011 sous la dénomination commerciale "Ecocem", avec pour objectif d'approvisionner la cimenterie Lafarge en Combustible Dérivé de Déchet (RDF), en alternative aux combustibles fossiles, dans l'optique de répondre aux perturbations du secteur local de l'énergie.⁸⁹ »

4.2.3 Irak

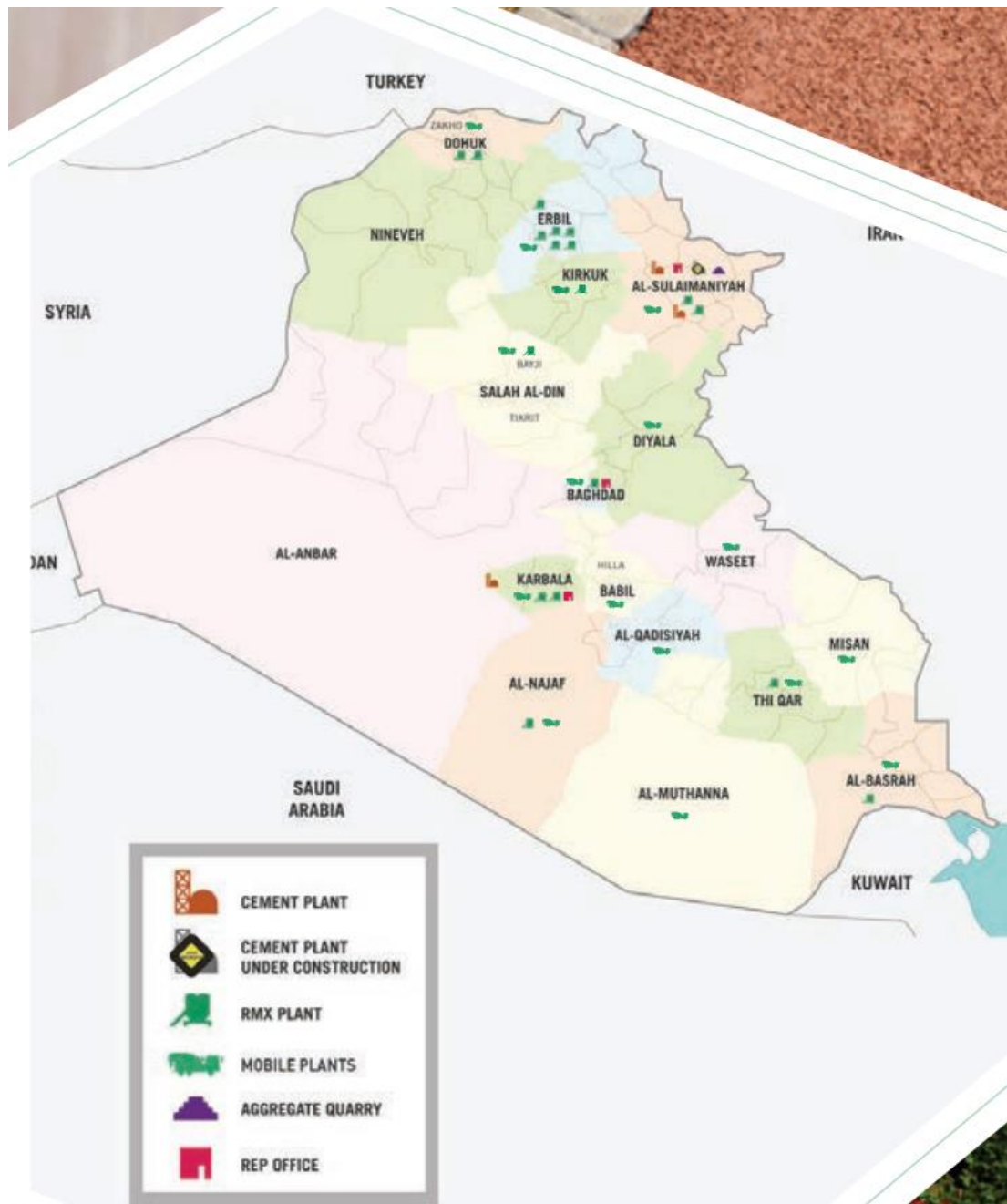
« Lafarge Irak exploite deux cimenteries : la cimenterie de Bazian située à Sulaimani, dans la région fédérale irakienne du Kurdistan, et la cimenterie de Karbala située à proximité de la province de Karbala. Quinze sites de fabrication de béton prêt à l'emploi situés dans le nord, le centre et le sud de l'Irak desservent des organisations privées et publiques ainsi que le grand public.⁹⁰ »

Les sites de production de béton prêt à l'emploi sont situés⁹¹ :

- Du Nord : Erbil, Sulaimani ;
- Centre : Bagdad, Karbala, Najaf, Hilla, Wasit ;
- Du Sud : Basra, Nasiriya.

Lafarge Irak a publié cet aperçu de ses sites en 2016 :

Figure 13 Sites de Lafarge Irak en Irak (2016)



Lafarge Irak (n.d.), *VAP Product Booklet*.

En septembre 2010, la cimenterie publique de Karbala a été louée à LafargeHolcim et à son partenaire, MerchantBridge, pour une durée de 25 ans. LafargeHolcim a rénové l'usine pour 270 millions de dollars et formé 1 229 employés du gouvernement dans le cadre du processus de réhabilitation de la cimenterie⁹².

Entre 2010 et 2014, les 300 collaborateurs de la cimenterie de Karbala étaient sous contrat avec la société chinoise Sinoma, selon les déclarations de Lafarge Irak. On ne sait pas si cette sous-traitance avait encore lieu en 2019⁹³.

L'Académie Lafarge en Irak forme des travailleurs dans le secteur de la construction. Ces prestations ne se limitent pas aux collaborateurs de Lafarge⁹⁴.

Lafarge Irak déclare coopérer « avec des partenaires commerciaux locaux tels que le Groupe Faruk (ciment), la 77 Construction & Trading Company (béton) au Kurdistan et MerchantBridge (ciment) à Karbala.⁹⁵ »

4.2.4 Jordanie

« Lafarge possède 2 cimenteries en Jordanie : l'une à Fuheis et l'autre à Rashadiyah, et 9 usines de béton sont réparties dans tout le Royaume⁹⁶ ». Lafarge possède un terminal d'exportation de ciment à Aqaba⁹⁷.

Lafarge Ciments Jordanie emploie 609 personnes sur différents sites (Table 22).

Table 22 Répartition des effectifs sur les sites de Lafarge Ciments Jordanie

Lieu	Effectif
Siège social – Amman	125
Usine de Fuheis – Fuheis	174
Usine de Rashadeya – Tafila	306
Bureau de vente d'Aqaba – Aqaba	4
Terminaux Érythrée et Soudan	-
Total	609

Lafarge Ciments Jordanie (2019), *Rapport annuel 2018*, p. 22.

La production a été arrêtée à Fuheis en 2013, à la suite de plaintes des communautés voisines concernant l'impact environnemental et les répercussions de ses activités sur la santé des habitants. Les opérations de conditionnement et de broyage sur le site de Fuheis ont été interrompues en 2016⁹⁸.

Lafarge Béton Jordanie emploie 336 personnes sur différents sites (Table 23).

Table 23 Répartition des effectifs sur les sites de Lafarge Béton Jordanie

Lieu	Effectif
Siège	29
Centrale d'Abu Alanda	38
Centrale de Shafa Badran	39
Centrale d'Irbid	34
Centrale de Dleil	26
Centrale de Suwaylih	39
Centrale de Jerash	19
Centrale de Mada	11
Centrale d'Aqaba	16
Centrale de Tafila	14
Service de maintenance	43
Service qualité	25
Sécurité, santé et environnement	3

Lafarge Ciments Jordanie (2019), *Rapport annuel 2018*, p. 22.

Il ne semble pas que Lafarge Jordanie exporte ses produits. L'entreprise affirme qu'« *il s'agit d'un marché limité en raison des coûts de production élevés, qui ne correspond pas aux marchés mondiaux.* »⁹⁹ Les deux principaux clients de Lafarge Jordanie sont Arabia Company for Concrete Industries (35,9 pour cent des ventes) et Kawasmi Trading & Land Transportation (11,9 pour cent des ventes)¹⁰⁰.

4.2.5 Liban

« Créée en 1929, Holcim Liban compte au nombre des principaux acteurs du ciment au Liban. Holcim Liban combine des activités de production et de commercialisation de ciment gris et blanc, par l'intermédiaire de son usine de production de ciment gris à Chekka et de ses filiales Société Libanaise des ciments blancs (SLCB) et Bogaz Enduevent ve Madencilik (BEM). Holcim (Liban) s.a.l. et sa filiale SLCB sont cotées à la bourse de Beyrouth.¹⁰¹ »

Bogaz Endustri VE Madencilik Ltd est présent dans le nord de Chypre¹⁰².

« Holcim Liban a écoulé 1 749 000 tonnes de ciment gris en 2018, soit une baisse de 8,6 pour cent (143 000 tonnes) par rapport à 2017. Le marché local du ciment blanc a reculé de 3,8 pour cent par rapport à 2017. En conséquence, les ventes ont atteint 53 364 tonnes contre 55 499 tonnes en 2017.¹⁰³ »

« Holcim Beton souffre d'une âpre concurrence sur le marché non réglementé du béton prêt à l'emploi (RMX), qui se répercute négativement sur les résultats au fil des ans. **C'est pourquoi il a été décidé de mettre fin à l'activité RMX, décision qui a été mise en œuvre en juin 2018.**¹⁰⁴ »

Holcim Liban présente les informations suivantes au sujet de ses exportations : « Afin de se concentrer sur l'approvisionnement du marché local et maintenir un certain niveau de stock, la société a décidé de ne pas exporter de ciment gris. Les exportations de ciment blanc ont progressé de 23,7 pour cent par rapport à l'année précédente.¹⁰⁵ »

En 2017, Holcim Liban comptait 275 collaborateurs dans les régions suivantes :

Table 24 Répartition des employés de Holcim Liban par région (2017)

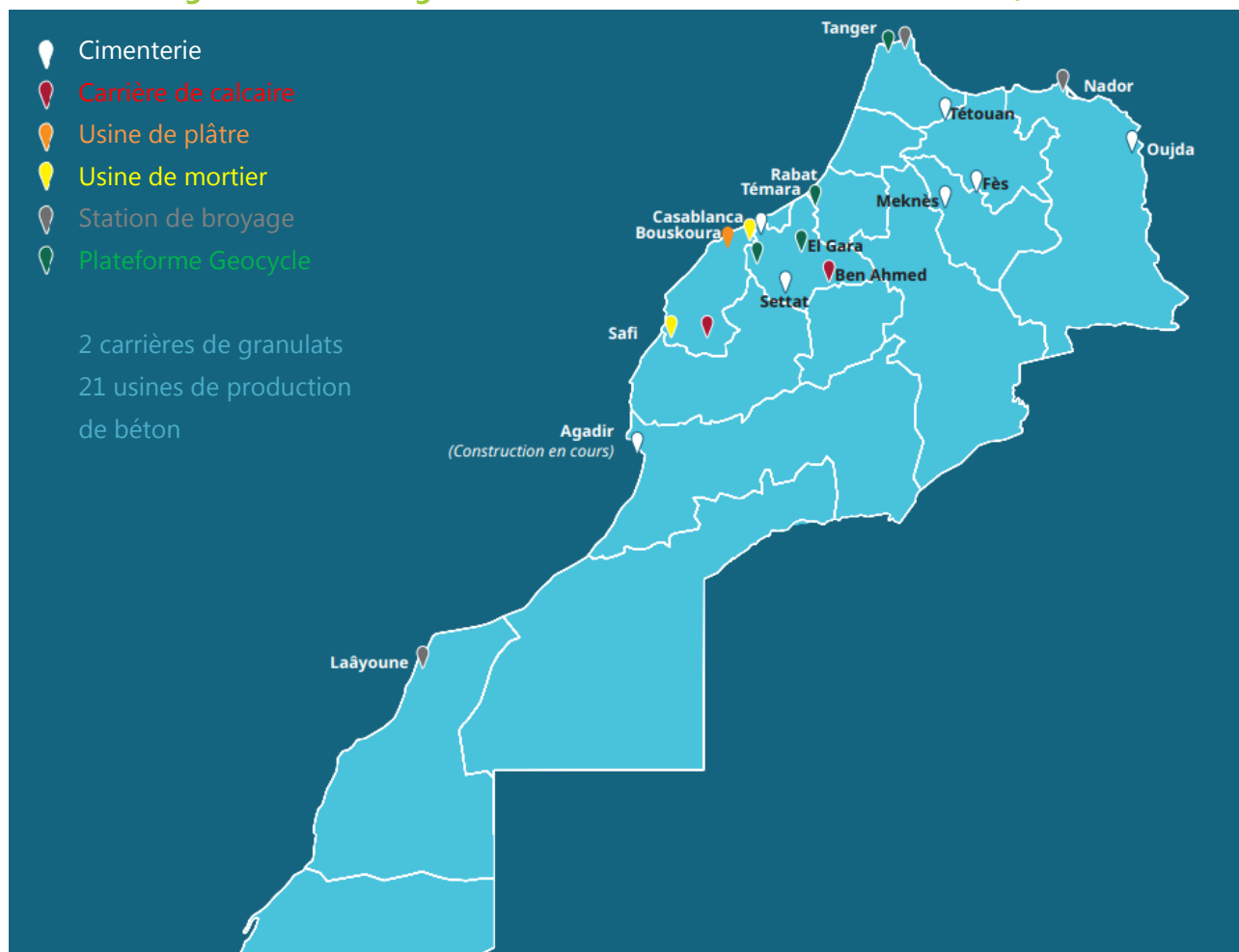
Région	Employés	%
Chekka	67	24
Anfeh	13	5
Hery	11	4
Kefraya	13	5
Kfarhazir	0	0
Autres villes du nord	135	49
Autres	36	13
Total	275	100

Holcim Liban (2019), *Sustainable Development Report* (Rapport Développement durable) 2018, p. 28.

4.2.6 Maroc

LafargeHolcim Maroc emploie 2 500 collaborateurs, y compris des travailleurs en sous-traitance¹⁰⁶. L'entreprise exploite diverses usines dans l'ensemble du Maroc (figure 14Figure 14).¹⁰⁷

Figure 14 LafargeHolcim Maroc : activités et lieux concernés, 2019



LafargeHolcim Maroc, *Rapport Annuel 2018*, p. 19.

Le Table 25 répertorie les filiales de LafargeHolcim au Maroc.

Table 25 Présence de LafargeHolcim au Maroc (2019)

Société	Activité	% d'intérêt
LafargeHolcim Maroc	Ciment, béton, granulats	100,00 %
Geocycle Maroc	Autre	100,00 %
Centrale Marocaine de Construction	Autre	100,00 %
Lafarge Ciments Sahara	Ciment	100,00 %
Andira	Autre	100,00 %
Lubasa Maroc	Ciment	100,00 %
Lafarge Calcinor	Autre	50,00 %

CBM	Ciment	50,00 %
SDGT	Granulats	50,00 %
MATEEN	Autre	33,33 %
Ecocim	Autre	45,00 %
Ceval	Autre	33,33 %

LafargeHolcim Maroc, *Rapport Financier Semestriel au 30 juin 2019*, p. 15.

LafargeHolcim Maroc indique exporter des clinkers de ciment à destination de l'Amérique du Sud et de l'Afrique de l'Ouest¹⁰⁸.

4.3 Évaluation des politiques relatives aux droits humains et du travail

Politiques relatives aux droits humains et du travail

Dans sa politique en matière de droits de l'homme, LafargeHolcim s'engage à respecter les principes suivants¹⁰⁹ :

- la Déclaration universelle des droits de l'homme ;
- les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques à l'intention des entreprises multinationales ;
- les Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail sur les normes du travail ; et
- le Pacte mondial des Nations Unies.

LafargeHolcim ne tolère pas la discrimination ; en ce qui concerne la diversité, l'entreprise s'efforce de « *créer un environnement où la dignité humaine, le respect de la vie privée, la liberté d'expression et la négociation collective, ainsi que les droits et la sécurité de chaque individu, font partie intégrante de notre activité professionnelle au quotidien. Nous pensons que le respect mutuel sur le lieu de travail est un facteur primordial de performance et de motivation.* »¹¹⁰

Eu égard aux droits de la personne, LafargeHolcim déclare : « *Nous bannissons les pratiques ci-dessous et nous nous interdisons de faire sciemment affaire avec toute personne physique ou morale qui y recourrait :*

- *l'exploitation des enfants, notamment le travail des enfants ;*
- *les châtiments corporels ;*
- *les violences à l'égard des salariés, notamment celles perpétrées en raison du sexe, de l'origine ethnique, de la religion et de l'orientation sexuelle ;*
- *le travail forcé ou obligatoire ;*
- *les pratiques discriminatoires illégales en matière d'emploi et de recrutement ;*
- *un environnement de travail dangereux ;*
- *le versement de salaires inférieurs au salaire minimum (ou la pratique de retenues sur salaire aboutissant au même résultat) ;*
- *le non-respect des réglementations en matière d'heures supplémentaires.* »¹¹¹

Depuis 2016, LafargeHolcim a mis en place une Ligne Éthique (Integrity Line) interne au profit de ses collaborateurs. La société déclare qu'elle « *ne tolère aucunes représailles à l'encontre d'un salarié qui aurait de toute bonne foi signalé un problème.* »¹¹²

Également, LafargeHolcim évalue ses fournisseurs au regard de critères à fort impact ESG (l'impact Environnemental, l'impact Social et le mode de Gouvernance). Les critères d'évaluation comprennent¹¹³ :

- Conditions de travail décentes ;
- Santé et sécurité ;
- Réglementation et gestion d'impacts environnementaux ;
- Absence de discrimination et liberté syndicale ;
- Absence de travail des enfants ou de travail forcé ;
- Mesures de lutte contre le trafic d'influence et la corruption.

LafargeHolcim a adopté un système de gestion des droits de l'homme qui classe les pays selon le niveau du risque d'atteinte en la matière (faible, moyen ou élevé), sur la base de l'Indice de développement humain des Nations Unies et l'indice Freedom in the World de Freedom House.

« Lorsqu'une situation est identifiée comme présentant un risque moyen à élevé, un plan de restauration est alors obligatoirement appliqué. Dans le cadre des évaluations menées, les questions les plus fréquemment soulevées concernent les conditions de travail et les répercussions au niveau communautaire. Fin 2018, 41 des 59 pays accueillant nos sites opérationnels avaient fait l'objet d'évaluations, dont 17 étaient des évaluations d'impact complètes dans 25 pays à haut risque. Des plans d'action axés sur les problèmes potentiels ont été élaborés dans 20 pays où des risques moyens à élevés avaient été identifiés¹¹⁴. Toutes les évaluations menées couvrent quatorze indicateurs (Table 26), ainsi que tout aspect supplémentaire pertinent au niveau local.

Table 26 Indicateurs des évaluations d'impact sur les droits de l'homme

Pratiques en matière de travail	Incidence communautaire
Travail des enfants	Incidence communautaire
Travail forcé	Gestion des terres
Liberté syndicale	Agents de sécurité
Non-discrimination	Subornation et corruption
Conditions de travail	Soutien à des acteurs armés
Salaire minimum	Mécanismes de règlement des différends
Santé et sécurité	
Travailleurs contractuels	

LafargeHolcim (2019), *Sustainability Report* (Rapport Développement durable) 2018, p. 45.

Selon la société, les conditions de travail, l'incidence communautaire et la gestion des sous-traitants sont les questions les plus fréquemment soulevées dans les évaluations¹¹⁵. On ne sait pas de quelle manière LafargeHolcim classe ses activités dans la région MENA.

Les critères sont présentés plus en détail dans le Code de conduite des affaires destiné aux Fournisseurs¹¹⁶.

La société indique que « la qualification initiale s'opère par le biais d'auto-évaluations, généralement assurées par des plateformes indépendantes de gestion de la chaîne d'approvisionnement telles qu'Avetta ou Damstra, et complétées par des missions d'information et des audits sur site lorsque des problèmes sont signalés¹¹⁷ ».

Politiques relatives à la santé et la sécurité au travail

LafargeHolcim a formulé cinq engagements énoncés dans sa Politique Santé & Sécurité¹¹⁸ :

- Nous mènerons nos activités avec un objectif de zéro accident ;

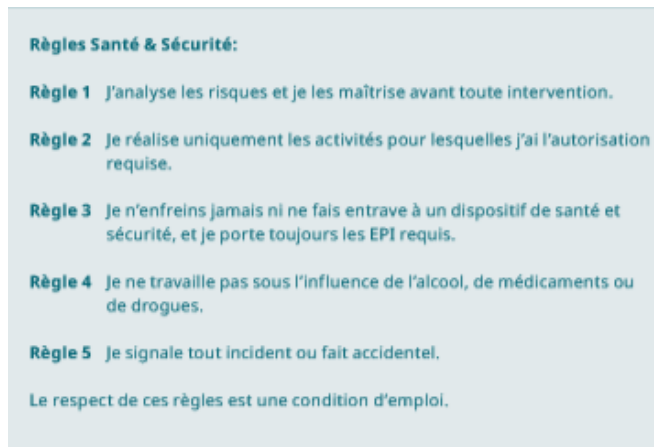
- *Nous assurerons des conditions de travail saines et sûres pour nos employés et nos sous-traitants ;*
- *Nous maintiendrons un système global de gestion de la Santé et de la Sécurité, conçu pour améliorer en permanence notre performance et gérer activement les risques de nos activités ;*
- *Nous respecterons les exigences légales et réglementaires ainsi que les règles de l'industrie et du Groupe ; et*
- *Nous communiquerons de manière transparente, auprès de toutes nos parties prenantes, sur toutes les questions pertinentes liées à la Santé et à la Sécurité. »*

Outre la Politique Santé & Sécurité, les principes de fonctionnement de LafargeHolcim comprennent trois critères pertinents aux fins du présent rapport¹¹⁹ :

- *« Tous les sites assureront l'accès à une eau salubre et à des systèmes d'assainissement et d'hygiène sur le lieu de travail, pour les employés comme pour les sous-traitants ;*
- *Tous les pays respecteront les droits de la personne, en se conformant pleinement aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ; et*
- *Chaque pays disposera de plans officiels plans d'engagement avec les parties prenantes couvrant l'ensemble de nos sites Ciment et nos sites Granulats et Béton les plus importants. Ces plans seront élaborés en collaboration avec des intervenants locaux tels que des représentants municipaux et des associations communautaires. Ces plans seront examinés et mis à jour tous les trois ans. »*

Dans son *Code de conduite des affaires*, LafargeHolcim détaille sa politique SST en cinq règles applicables au lieu de travail (Figure 15).

Figure 15 LafargeHolcim : Règles Santé & Sécurité



LafargeHolcim (n.d.), *Bâtir sur l'intégrité : Notre Code de conduite des affaires*, p. 10

Les règles en matière de de santé et de sécurité sont illustrées au moyen d'exemples sur le lieu de travail¹²⁰.

Résultats dans le domaine de la sécurité et la santé au travail

Dans la région MENA, LafargeHolcim a proposé une formation de sécurité routière à 50 pour cent de ses conducteurs, ce qui, selon l'entreprise, a permis de faire reculer de 47 pour cent le nombre de morts sur la route par rapport à 2017¹²¹.

LafargeHolcim a publié ses indicateurs clés de performance (ICP) en matière de santé et de sécurité courant 2018 (Table 27).

Table 27 ICP de LafargeHolcim sur la santé et la sécurité (2018)

ICP-SST	Résultat
Nombre de décès pour 10 000 employés directs	0,13
Nombre de décès (tiers)	17
Nombre d'absences pour cause de blessure (employés directs)	148
Nombre total d'absences pour cause de blessure	348

LafargeHolcim (2019), *Additional Key Performance Indicators* (Indicateurs clés de performance supplémentaires) 2018.

La société rend également compte de son taux de blessures et du nombre de décès par région (Figure 16).

Figure 16 LafargeHolcim : taux de blessures et décès par région (2018)

Injury rates (2018 only)

Lost Time Injury Frequency Rate and Total Injury Frequency Rate for employees and contractors on-site

Region	LTIFR [1]	TIFR [2]
Asia Pacific	0.49	2.15
Latin America	1.07	2.56
Europe	1.78	5.33
North America	0.54	7.77
Middle East Africa	0.59	2.13
Corporate	0.44	2.21
Group total	0.79	3.22

Fatalities (number) [3]

Region	Employees	Contractors
Asia Pacific	0	8
Latin America	0	5
Europe	0	2
North America	0	0
Middle East Africa	1	3
Corporate	0	0
Group total	1	18

Notes

1: Number of lost time injuries per million hours

2: Number of injuries, including fatal injuries, except first aid, per million hours

3: Consolidated to IFRS Scope and GCCA rules

LafargeHolcim (2019), *Sustainability Report* (Rapport Développement durable) 2018, p. 56.

LafargeHolcim affirme avoir engagé un dialogue social avec les syndicats mondiaux, dans la droite ligne des Conventions de l'OIT. En outre, en 2018, la société a interagi avec le Groupe de travail Santé et Sécurité du Comité d'entreprise européen afin de contribuer à la Stratégie du groupe en matière de santé et de sécurité (Ambition « 0 »)¹²².

En 2018, la société n'a signalé qu'une seule grève qui a duré plus d'une semaine¹²³.

En 2019, la SST chez LafargeHolcim sera placée sous le thème mondial « 7 Comportements de sécurité obligatoires » (CSO) (Figure 17).

Figure 17 **Thème mondial SST chez LafargeHolcim pour 2019**



Lafarge Irak (juin 2019), *Lafarge Iraq Corporate Magazine* (magazine de l'entreprise), p. 5.



Genre

En ce qui concerne la diversité hommes-femmes au sein de la main-d'œuvre, LafargeHolcim rapporte qu'en 2018, les femmes représentaient 20 pour cent de la direction et 11 pour cent du reste des effectifs¹²⁴.

4.3.1 Algérie

En 2018, LafargeHolcim Algérie a déclaré qu'une Politique Transport était « suivie pour diminuer les risques d'accidents », conformément aux cinq axes majeurs suivants¹²⁵ :

- La Directive Transport qui regroupe l'ensemble de nos règles en matière de Santé & Sécurité ;
- Le respect strict du code de la route ;
- La formation des chauffeurs ;
- Le suivi et la conformité des camions ; et
- La géolocalisation et le respect des charges roulantes. »

En 2010, LafargeHolcim Algérie adhéré à la « Charte Relations Fournisseur Responsables » conçue par la Médiation des Entreprises et le Conseil National des Achats (CDAF). La Charte régit les relations de pouvoir entre une grande multinationale et ses fournisseurs PME. « *Pour répondre à cet engagement, Lafarge a nommé un Médiateur interne-Correspondant PME chargé d'examiner les demandes des fournisseurs.*¹²⁶ »

4.3.2 Égypte

Lafarge Égypte a mis en place un programme de formation professionnelle en santé et sécurité au travail (SST) à Suez. Déjà suivi, selon l'entreprise, par 28 000 personnes en l'espace de deux ans, le programme de formation, « *visé à développer et à améliorer les connaissances et les compétences générales en SST des participants à Suez, afin de les préparer à intégrer la main-d'œuvre après l'obtention de leur diplôme* ». ¹²⁷

Lafarge Égypte a publié une traduction arabe du *Code de conduite des affaires du Groupe LafargeHolcim* sur son site Internet.¹²⁸

4.3.3 Liban

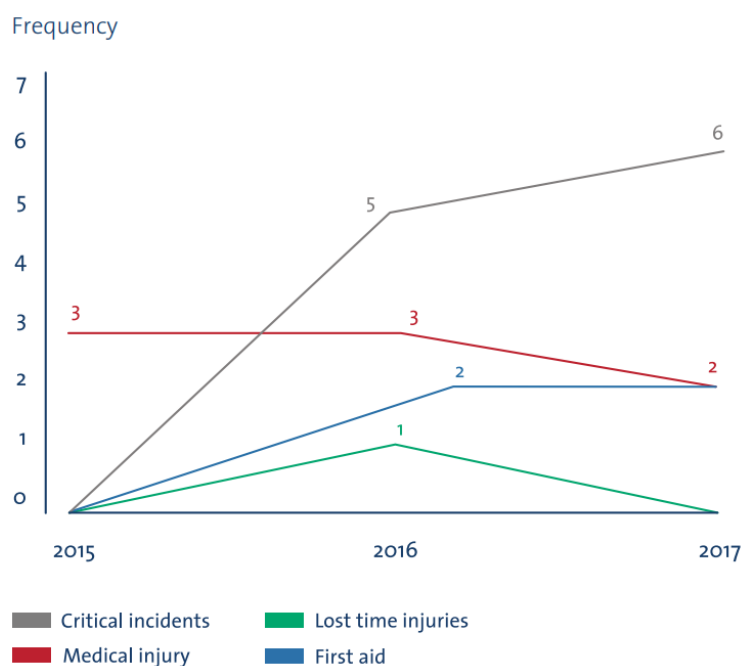
Les politiques de SST adoptées par Holcim Liban et les actions de mise en œuvre y relatives comportent les éléments suivants¹²⁹ :

- la mise en œuvre d'un processus de gestion de l'aptitude au travail avec le soutien des prestataires du service médical proposant des bilans de santé en continu au profit des collaborateurs ;
- des mesures d'hygiène professionnelle ; et
- un programme d'intervention médicale d'urgence.

362 inspections de sécurité ont été menées par des cadres en 2017¹³⁰. Holcim Liban participe également aux programmes LafargeHolcim sur la sécurité routière¹³¹.

Holcim Liban rend compte du nombre de blessures survenant dans le cadre de ses activités (Figure 18).

Figure 18 Holcim Liban : nature et fréquence des blessures (2015-2017)

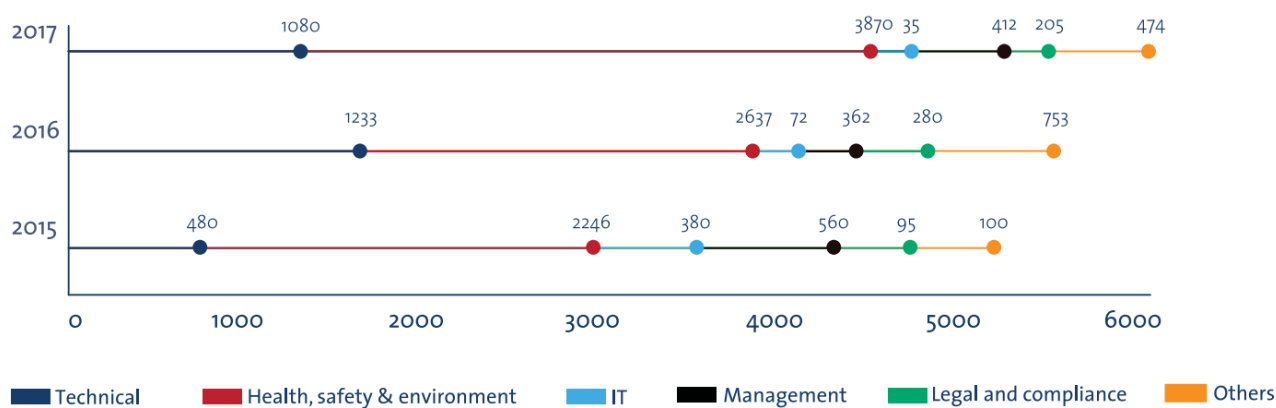


Holcim Liban (2019), *Sustainable Development Report* (Rapport Développement durable) 2018, p. 16.

La société aspire à un objectif « zéro décès » et entend ramener le taux de maladies professionnelles en dessous de 0,1 pour cent¹³².

De 2015 à 2017, Holcim Liban a augmenté les heures de formation consacrées à la santé, la sécurité et l'environnement, passant de 2 246 à 3 870 (Figure 19).

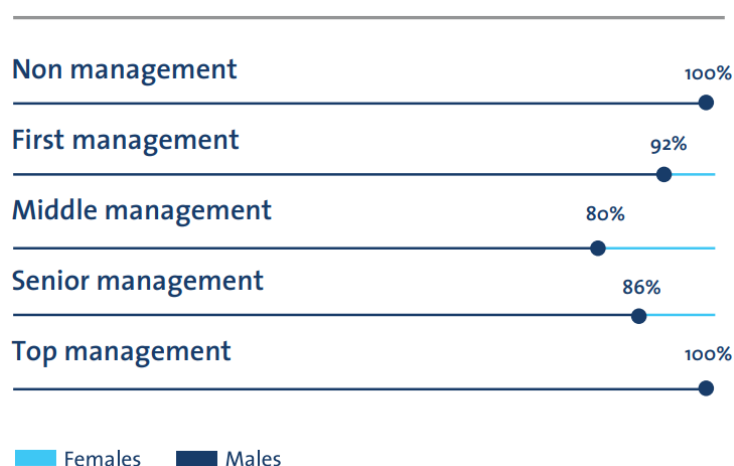
Figure 19 Holcim Liban : nombre total d'heures de formation par programme (2015-2017)



Holcim Liban (2019), *Sustainable Development Report* (Rapport Développement durable) 2018, p. 18.

Holcim Liban n'emploie aucune femme au sein du personnel non-cadre, pas plus qu'au niveau de la haute direction (Figure 20). La société s'est néanmoins fixé pour objectif de parvenir à 30 pour cent minimum de diversité de genre à tous les échelons d'encadrement¹³³.

Figure 20 Holcim Liban : répartition du personnel permanent par sexe (2017)



Holcim Liban (2019), *Sustainable Development Report* (Rapport Développement durable) 2018, p. 18.

Selon Holcim Liban, son usine de ciment gris au Liban est certifiée ISO 9001:2015 pour la gestion de la qualité et ISO 14001 pour les systèmes de gestion environnementale¹³⁴.

Holcim Liban déclare « [promouvoir] une culture qui respecte les droits de la personne et favorise l'égalité de traitement sans discrimination de genre et de religion. Nous nous engageons à fournir à notre personnel un soutien optimal à travers le développement personnel et professionnel continu, tout en offrant des possibilités d'acquérir de nouvelles compétences.¹³⁵ »

4.3.4 Maroc

Dans son Rapport annuel 2018, LafargeHolcim Maroc décrit certains enjeux de SST en faveur de ses employés, y compris plusieurs programmes de SST destinés à mettre en œuvre la politique au niveau du groupe. L'un des programmes était destiné aux transporteurs et aux sous-traitants¹³⁶.

Par ailleurs, LafargeHolcim Maroc a défini quelques objectifs en matière de SST¹³⁷ :

- formation de 60 pour cent des collaborateurs et sous-traitants aux premiers secours, accréditation externe de 100 pour cent des cadres supérieurs en matière de SST ;
- mise en place d'un plan d'urgence ;
- étude d'impact sur la santé et aptitude à tenir le poste pour chaque espace de travail et toute population exposée à un risque ; et
- prévention des accidents.

La Politique à l'attention des fournisseurs de LafargeHolcim Maroc précise que les fournisseurs sont tenus de « *S'assurer que des conditions de travail saines et sûres soient garanties à leurs employés et à leurs sous-traitants*¹³⁸. »

LafargeHolcim Maroc applique une politique de diversité interdisant la discrimination¹³⁹.

4.3.5 Irak

En 2015, dans la cimenterie Lafarge Irak de Bazian, « *la section du Kurdistan United Workers Union (KUWU) de Suleimaniya a obtenu la reconnaissance officielle du syndicat ainsi que plusieurs autres victoires, y compris une procédure de gestion des revendications. Au cours de l'année passée, grâce à de nouvelles compétences d'organisation et de mobilisation qui leur ont permis de rallier d'importantes victoires en faveur des travailleurs du secteur privé, la section du KUWU et le comité syndical ont étendu la représentation à 123 salariés de la cimenterie, sur les quelque 550 personnes composant l'effectif de la cimenterie de Bazian et de quatre autres entreprises sous contrat.*¹⁴⁰ »

Dans son magazine de juin 2019, Lafarge Irak a évoqué sa Politique santé et sécurité en matière de transport routier. La politique est axée sur quatre mesures de sécurité routière :

- le Programme de développement des transporteurs ;
- le Programme de qualification des conducteurs ;
- le recours aux systèmes de contrôle embarqués (*iVMS, In-vehicle monitoring system*) ; et
- le Programme Récompense & Conséquence.

La politique est présentée plus en détails dans le magazine de Lafarge Irak¹⁴¹.

4.3.6 Jordanie

En 2017, Lafarge Jordanie a évoqué une démarche d'appropriation accrue des questions de SST par les superviseurs, fondée sur les principes suivants :

- « 30 pour cent des objectifs individuels des personnels d'encadrement sont liés à la sécurité et inclus dans les évaluations annuelles.
- *Tous les cadres sont responsables de leur propre sécurité ainsi que de la performance de leurs subordonnés en matière de sécurité. Aucun compromis n'est acceptable.*
- *Tous les cadres effectuent des visites au titre de la démarche Visible Felt Leadership (« Leadership visible », autrement dit les responsables donnent le bon exemple sur le terrain) ainsi que des audits de sécurité sur site afin d'améliorer le comportement des travailleurs en matière de sécurité de même que les conditions de sécurité des usines*¹⁴².

4.3.7 Lacunes et insuffisances dans les politiques

Sur la base de cette analyse des politiques, le Table 28 identifie les lacunes et insuffisances des politiques du groupe LafargeHolcim ainsi que des politiques locales sur la question des droits de l'homme et du travail.

Table 28 Lacunes et insuffisances dans les politiques de LafargeHolcim

Question identifiée	Groupe ou local	Lacune
Rapports	Locales	Plusieurs filiales ne rendent pas compte de manière structurée au sujet des indicateurs de SST. Il s'agit notamment de l'Égypte, de l'Irak et de la Jordanie. Au Maroc, les pratiques d'établissement de rapports donnent satisfaction. Elles sont excellentes au Liban, mais aucune donnée n'a été publiée pour l'année 2018.
Genre	Groupe	Le pourcentage de femmes dans la haute direction est supérieur (20 pour cent) à leur part dans la main-d'œuvre totale (11 pour cent).

Les politiques de LafargeHolcim relatives aux droits de l'homme et du travail au niveau du groupe s'inscrivent dans la droite ligne des normes internationales les plus importantes.

4.4 Controverses dans les pays retenus

La présente section décrit les controverses sociales et environnementales dans lesquelles LafargeHolcim a été impliquée entre 2014 et 2019 dans les pays sélectionnés.

4.4.1 Algérie

Droits des travailleurs

En 2013 et 2014, les travailleurs de la cimenterie Lafarge Algérie Oggaz ont entamé une grève de la faim, protestant contre leur licenciement par l'entreprise française. Selon l'Observatoire français des multinationales (ODM), ce conflit a émergé en raison de l'échec des négociations sociales entre la direction et les employés. *« Les grévistes de la faim accusent l'inspection du travail et même l'UGTA (la centrale syndicale officielle) d'avoir exercé des pressions sur eux pour mettre fin à leurs revendications. Ils ont alors organisé une manifestation dans l'usine à l'occasion d'une visite de l'ambassadeur de France et du wali (préfet) de Mascara. C'est suite à cette manifestation que le directeur de l'usine (Éric Delquignies, un Français) aurait décidé de sanctionner les meneurs et d'initier des poursuites. »*¹⁴³

Le bureau d'Oran de la Ligue algérienne des droits de l'homme (LADDH) a apporté son soutien aux grévistes de la faim. Selon l'union syndicale Solidaires, qui a apporté son soutien aux ouvriers algériens, *« alors que la production du site n'a cessé d'augmenter pour atteindre des niveaux record, les ouvriers ont à subir une augmentation des charges de travail, l'arrogance de la direction et l'abandon des promesses de participation aux bénéfices sous forme de primes »*¹⁴⁴. La société a publié un communiqué de presse annonçant qu'elle se conformait à toutes les lois et réglementations¹⁴⁵.

Après 86 jours de grève de la faim, les protestataires ont accepté l'offre de l'entreprise qui proposait de leur verser une indemnité de départ. Cette décision est intervenue sous l'influence de la décision du tribunal régional de condamner les travailleurs, à la suite de la requête déposée par Lafarge Algérie pour obstruction à la liberté de travail¹⁴⁶.

Les détails relatifs à la grève sont disponibles sur le site internet du Syndicat des Enseignants du Supérieur Solidaires (SESS)¹⁴⁷.

En 2014 également, le SESS a signalé que 80 employés de l'usine de plâtre gérée par Lafarge Algérie à Ouled Djellal avaient observé une journée de protestation. *« Les travailleurs de cette unité de plâtre réclament une révision du salaire de base et une liberté d'initiative au sein de l'entreprise ainsi que le transport. Les syndicalistes réclament, en outre, la confirmation des travailleurs contractuels restés trop longtemps sous ce statut. »*¹⁴⁸

4.4.2 Égypte

Environnement et pollution

En 2014, face à la hausse des prix du gaz et à la pénurie d'énergie, le gouvernement égyptien *« [...] a mis à l'arrêt les cimenteries gourmandes en énergie, en réservant le gaz pour la production d'énergie, afin d'éviter les pannes et de ne pas troubler l'ordre public. À la demande des sociétés de ciment, le gouvernement a autorisé l'utilisation du charbon à des fins industrielles en avril. »*¹⁴⁹ Lafarge Ciments Égypte a adapté son usine pour qu'elle fonctionne au charbon, et a sollicité une autorisation pour en importer. Sous l'égide du Centre Habi des droits environnementaux, des militants écologistes ont mis en garde contre l'augmentation du niveau déjà élevé de pollution atmosphérique en Égypte, résultant de la combustion de charbon afin de produire du ciment¹⁵⁰.

Lafarge Ciments Égypte affirme respecter la législation environnementale et cite les évaluations d'impact environnemental concernant son utilisation du charbon validées en 2013 et 2015¹⁵¹.

En 2019, la société a installé une plateforme de gestion des déchets afin de produire un type de combustible plus propre pour sa cimenterie : « *déchets agricoles, industriels et municipaux non dangereux. [...] La capacité annuelle de production de cette plateforme devrait être de 400 000 tonnes de combustible alternatif sous sa forme finale destiné à la production de ciment dans l'usine de Lafarge Égypte à Ain Soukhna*¹⁵². »

4.4.3 Irak

Droits des travailleurs

En avril 2015, dans la cimenterie de Lafarge Irak à Kerbala, 350 employés « *ont signé une pétition pour être représentés au cours de négociations avec la direction, après qu'elle a refusé en février une demande similaire à un groupe de travailleurs. [...] Le même mois, un rassemblement a été organisé par les employés de la cimenterie afin d'inciter la direction à rencontrer un comité de travailleurs pour discuter de l'amélioration des conditions sanitaires et de sécurité et examiner d'autres points importants*¹⁵³ »

Selon le Centre de Solidarité de l'AFL-CIO, « *certains [employés] ont été injustement pénalisés pour avoir réclamé de meilleurs salaires et des conditions de travail plus sûres. Un travailleur a été muté et un autre fait actuellement l'objet d'une enquête*¹⁵⁴ »

4.4.4 Jordanie

Questions communautaires

En 2013, la cimenterie de Fuheis a été mise à l'arrêt. « *Les habitants de Fuheis s'opposaient à son fonctionnement depuis de nombreuses années, en affirmant que les émissions de poussière et les émanations chimiques nuisaient à leur santé. Ils réclamaient également la fermeture de l'usine et sa délocalisation*¹⁵⁵ »

Un an plus tard, les autorités de Fuheis ont temporairement retiré à l'usine de Lafarge Ciments Jordanie sa licence d'exploitation, pour défaut de paiement des frais à la municipalité¹⁵⁶.

En 2016, Lafarge Ciments Jordanie prévoyait de démolir son usine à Fuheis et de la remplacer par « *[...] un pôle urbain écologique, regroupant des centres commerciaux, des propriétés résidentielles et commerciales, des établissements médicaux et des restaurants* ». Les résidents de Fuheis ont protesté contre ces plans en faisant valoir que « *d'un point de vue technique, l'état actuel du terrain ne permet pas la mise en œuvre d'un nouveau projet d'investissement. Une remise en état et une étude environnementale exhaustive sont nécessaires*¹⁵⁷ »

En 2017, des membres du conseil municipal de Fuheis ont démissionné, en raison « *des pressions exercées par Lafarge et d'autres [...] pour qu'ils approuvent le projet, sans que les études requises n'aient été réalisées* »¹⁵⁸.

L'année suivante, Roya News a indiqué qu'une plainte en justice a été déposée par des propriétaires terriens contre Lafarge Ciments Jordanie, « *pour l'acquisition illégale des terrains dans la région de Fuheis sur lesquels l'usine a été construite*¹⁵⁹ ». En avril 2019, les autorités locales ont amorcé un dialogue social. En septembre 2019, l'enquête est toujours en cours¹⁶⁰.

Droits des travailleurs

En 2017, alors que la cimenterie de Fuheis avait déjà été mise hors service, Lafarge Ciments Jordanie a octroyé trois mois de congés payés aux employés de l'usine, suscitant des protestations de la part de l'Association générale des travailleurs de la construction qui « *a demandé que Lafarge garantisse tous les avantages auxquels auront droit les employés à l'issue des trois mois de congés payés*¹⁶¹ ». L'état de l'affaire est inconnu aujourd'hui.

La même année, les employés de l'usine de Rashadiya ont arrêté de travailler pendant quelques jours pour exiger de meilleures conditions de travail. Après plusieurs jours de grève, le gouvernement est intervenu pour assurer la médiation entre la société et l'association représentant les employés.

Selon Mohammad Khatib, porte-parole du ministère du Travail, les parties semblaient être parvenues à un accord : « *Les employés signeront une convention collective et reprendront le travail normalement. Les employés de l'usine de Rashadiya pourront bénéficier d'une augmentation de salaire, en fonction de leur productivité et des bénéfices générés par l'entreprise.*¹⁶² »

Environnement

En 2018, des habitants de Tafilah ont jugé l'usine de Rashadiya de Lafarge Ciments Jordanie responsable de la pollution de la source de Lahtha, pollution ayant entraîné la mort de leurs moutons. Le ministère de l'Environnement a trouvé de grandes quantités de restes d'olives pressées servant à alimenter les fours à ciment, mais a conclu que la source « *ne contenait pas de 'polluants préoccupants', rejetant ainsi les plaintes des résidents qui prétendaient que l'eau polluée a empoisonné leurs moutons* ». Le ministère a cependant incité Lafarge à conserver les restes d'olives de manière plus responsable¹⁶³.

Corruption

En 2017, le Jordan Times a rapporté que la société Lafarge Ciments Jordanie était impliquée dans une affaire de corruption. La Commission de Jordanie pour l'intégrité et la lutte contre la corruption (Jordan Integrity and Anti-Corruption Commission, JIACC) a indiqué que son président, Mohammad Allaf, a rencontré les représentants locaux de Fuheis et Mahes. « *Pendant l'entretien, les représentants ont présenté un document exigeant une enquête pour corruption présumée à la suite de la privatisation et de la vente de la cimenterie de Fuheis à l'entreprise française Lafarge.*¹⁶⁴ » Actuellement, en octobre 2019, il semble que l'enquête se poursuive¹⁶⁵.

4.4.5 Liban

Environnement

En 2017, « *des habitants du district de Koura, au nord du Liban, ont affirmé que l'usine de ciment de Holcim à Chekka est directement à l'origine de la multiplication de cancers et d'autres maladies cardiaques et pulmonaires dans la région. Par ailleurs, des émissions de dioxyde de soufre liées à la combustion de coke de pétrole ont été constatées dans des zones résidentielles et à proximité de sources, ce qui constitue une violation de la loi n° 444 du Liban sur la protection de l'environnement.* » La société a nié toute responsabilité et a répondu à cette accusation en fournissant un récapitulatif de ses données relatives aux émissions et de ses politiques de gestion¹⁶⁶.

Les protestations ont continué en 2018 et 2019¹⁶⁷. En plus de viser Holcim, elles portaient sur la carrière de cimenterie dans la région de Chekka. Outre la pollution, les riverains ont fait valoir que « *l'exploitation généralisée de carrières a mis fin à la culture ancestrale des oliviers, figuiers et amandiers* »¹⁶⁸.

4.4.6 Maroc

Environnement

En 2016, Lafarge Maroc a cessé d'importer des déchets depuis l'Italie. « *Lafarge Maroc avait importé 2 500 tonnes de déchets d'Italie pour les utiliser comme combustible afin de produire de l'énergie. Le gouvernement et le groupe cimentier ont essayé, en vain, de calmer les protestations en soutenant qu'il est plus respectueux pour l'environnement de brûler les déchets que de les jeter dans des décharges. Le Maroc produit à lui seul de grandes quantités de déchets mais ne dispose d'aucun système de tri et de recyclage, ce qui contraint les usines de ciment à importer des déchets, principalement depuis l'Union européenne, pour faire fonctionner les incinérateurs.* »¹⁶⁹

Droits de l'homme

En 2016, LafargeHolcim Maroc s'est installé dans le Sahara occidental, un territoire contesté. Lafarge Ciments Sahara exploite une usine de broyage à Laâyoune. Régulièrement, des campagnes d'ONG ciblent les multinationales opérant au Sahara occidental qui se rendent coupables de violations des droits de l'homme afin de servir leurs propres intérêts¹⁷⁰.

4.5 Évaluation du respect des normes du travail

Des visites sur le terrain ont été effectuées dans cinq usines de LafargeHolcim en Égypte, en Jordanie et au Liban, en vue d'évaluer le niveau de conformité avec les normes internationales du travail et avec la législation nationale. Chacune des sous-sections suivantes présente les conclusions tirées de ces évaluations pour chacune des usines visitées, concernant neuf problématiques clés en matière de travail.

4.5.1 Lafarge Égypte - Ain Soukhna

Lafarge Ciments Égypte affirme que sa cimenterie à Ain Soukhna, près de Suez, compte parmi les plus grandes usines du monde¹⁷¹. Plus de 2 000 personnes y sont employées¹⁷². Lafarge Égypte regroupe également l'entreprise Redimex qui produit du béton dans 8 usines, et DueCycle, une usine de recyclage de débris (Géocycle).

Travail des enfants

Rien n'indique que des travailleurs mineurs sont présents sur le site. Les employés veillent à ce qu'aucun n'enfant ne soit autorisé à pénétrer dans l'usine, et des mesures de sécurité claires ont été mises en œuvre pour empêcher les personnes non autorisées d'accéder aux locaux. Il n'existe actuellement aucun programme permettant aux employés ayant des enfants de bénéficier d'avantages (par exemple pour la garde d'enfants).

Travail forcé

L'Égypte a ratifié les *Conventions de l'OIT n°s 29 et 105 sur l'abolition du travail forcé et sur le travail obligatoire*.¹⁷³ Les conditions de travail des personnes employées directement chez Lafarge et des employés en sous-traitance sont très différentes. La distinction entre leurs activités n'est pas flagrante. Cependant, les activités les plus dangereuses dans les usines, comme les tâches se rapportant au conditionnement, sont effectuées par des employés en sous-traitance. Les déclarations du personnel en sous-traitance de la zone de conditionnement font apparaître une menace subtile : les employés se disent contraints de faire des heures supplémentaires, soit par peur d'être licenciés, soit parce qu'ils se sentent obligés de travailler au-delà des horaires réglementaires pour obtenir un meilleur salaire. Les employés du conditionnement travaillent souvent douze heures par jour, sept jours sur sept, et ont généralement droit à cinq jours de congés payés par période de 60 jours. Par ailleurs, la rémunération des heures supplémentaires est bien inférieure au seuil de salaire décent, d'où la nécessité pour les employés d'en effectuer un grand nombre.

Liberté syndicale et négociation collective

L'Égypte a ratifié *la Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949*, ainsi que *la Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948*.

Soixante pour cent des employés directs à l'usine sont syndiqués. Les employés en sous-traitance, eux, n'ont pas le droit d'adhérer à un syndicat. Une convention collective (CCT) est renouvelée chaque année. À cette occasion, les rémunérations sont négociées (salaires, primes, autres avantages, etc.), mais pas les politiques en matière de santé et de sécurité au travail.

Le syndicat dispose de bureaux dans les locaux de l'usine et peut se présenter auprès de la direction pour déposer des réclamations. Il n'existe pas de cadre institutionnel permettant au syndicat de discuter de ces plaintes avec le service des Ressources humaines, mais ils déclarent entretenir des relations cordiales.

Discrimination

Au vu du petit nombre de femmes employées à la cimenterie, il semble qu'il existe une discrimination fondée sur le genre, mais rien ne prouve clairement que cela résulte de pratiques discriminatoires à l'embauche ou en lien avec des coutumes culturelles.

Une discrimination significative mais latente est pratiquée entre les personnes employées directement par la société et les employés en sous-traitance mais la distinction entre leurs activités n'est pas flagrante. Il existe toutefois encore d'importantes disparités pour l'ensemble des avantages dont jouissent les employés, allant des salaires jusqu'au droit de congé, en passant par l'accès aux soins de santé et les pratiques éthiques d'embauche. Les employés en sous-traitance n'ont pas le droit à la liberté syndicale. Sur le plan financier, le système crée une opposition entre les personnes employées directement et les employés en sous-traitance (rien n'incite les premiers à faire valoir les droits des seconds). Les syndicats soutiennent que leurs possibilités d'action sont limitées et qu'en défendant les droits des employés en sous-traitance, ils risqueraient de compromettre leur sécurité de l'emploi. Les sous-traitants ne relèvent pas non plus de la compétence des RH et ne sont donc pas couverts par les mesures prises en vue d'améliorer les conditions du personnel.

Rémunération

Les employés directs perçoivent tous un salaire sensiblement supérieur au salaire minimum égyptien. Il est versé régulièrement au moyen d'un virement bancaire mensuel et chaque employé reçoit un bulletin de salaire clairement détaillé. Les heures supplémentaires sont rémunérées à raison de 1,3 fois le taux horaire réglementaire en journée, et 1,7 fois le taux horaire de nuit. Les avantages complémentaires offerts par la société comprennent le repas quotidien, l'hébergement, l'indemnité pour le transport et l'assurance maladie.

Le salaire des employés en sous-traitance est de 1 000 livres égyptiennes (58,65 euros), une somme nettement inférieure au salaire minimum national de 2 000 livres égyptiennes (117,32 euros)¹⁷⁴. Cette rémunération est aussi bien en dessous du salaire de subsistance individuel, estimé à 1 800 livres égyptiennes (105,56 euros), et familial, fixé à 2 800 livres égyptiennes (164,20 euros). Des incertitudes demeurent quant aux avantages sociaux accordés par les sous-traitants : les employés en sous-traitance peuvent bénéficier d'une aide au logement, mais celle-ci est peu élevée et encore inférieure à l'aide moyenne octroyée aux employés directs. Auparavant, le sous-traitant offrait une couverture maladie, mais les employés en sous-traitance signalent que ce n'est plus le cas aujourd'hui.

Temps de travail et heures supplémentaires

Sur l'ensemble des personnes employées directement par LafargeHolcim, 60 pour cent travaillent le jour, de 8 h à 16 h 30 (avec une pause déjeuner d'une heure), et ont la possibilité d'effectuer 4 heures supplémentaires, dans la limite de 60 par mois. Le reste des salariés effectue un travail posté, en alternant soit trois jours de travail et trois jours de congé, soit six jours de travail et six jours de congés. Les services durent douze heures et le temps de repos de douze heures peut être pris dans l'hébergement mis à disposition par la société. Ces employés n'effectuent pas d'heures supplémentaires.

Recrutement et embauche éthiques

Le processus de recrutement du service RH pour les personnes employées directement à l'usine est transparent. Chaque salarié reçoit un contrat de travail individuel. La société propose deux types de contrats : temporaires (pour une durée d'un an) et à durée indéterminée. Ces dernières années, tous les nouveaux contrats étaient temporaires et renouvelés chaque année, ce qui s'explique par le fait que les entreprises souhaitent réduire leurs coûts et peuvent licencier plus facilement les employés de cette manière. Par ailleurs, les retraites anticipées sont de plus en plus encouragées.

Dans le cadre d'un système de paie transparent, un bulletin de paie est distribué à chaque employé à la fin du mois.

Les employés directs ont accès à des mécanismes de réclamations ouverts. Les plaintes individuelles sont traitées par les interlocuteurs directs des salariés, en collaboration avec le responsable des ressources humaines de l'usine, et, si aucune solution n'a été trouvée, avec le directeur général (en fonction de la gravité de la réclamation). Les employés peuvent s'adresser à leur supérieur hiérarchique, qui consulte le responsable RH, ou à leur syndicat, qui signale aussi les problèmes au service RH.

Les syndicats n'ont pas accès aux contrats des sous-traitants (même s'ils sont chargés de faire valoir leurs droits, comme l'exige la nouvelle législation). Toutes les informations qu'ils obtiennent au regard de la situation des employés en sous-traitance leur parviennent par le bouche-à-oreille. Même s'ils ne les représentent pas, ils soulèvent tout de même les questions relatives à leurs conditions de travail.

Égalité entre hommes et femmes

Au vu du petit nombre de femmes employées à la cimenterie, il semble qu'il existe une discrimination fondée sur le genre, mais rien ne prouve clairement que cela résulte de pratiques discriminatoires à l'embauche ou en lien avec des coutumes culturelles.

Aucun effort visible n'a été déployé par la société pour créer davantage de parité entre ses employés.

Santé et sécurité au travail (SST)

Un plan d'amélioration de la santé et de la sécurité sur le site est élaboré chaque année. En 2019, des décès ont été enregistrés, et seulement trois incidents qui auraient pu être mortels. Une évaluation des risques microbiologiques, chimiques et d'incendie est réalisée dans chaque unité de l'usine (carrière et mixage, production de clinker, broyage et distribution). Les exigences concernant les EPI spécifiques à chaque unité/type d'activité sur le site sont jointes à l'évaluation. Les EPI standards fournis aux employés comprennent des gilets de sécurité ainsi que des gants, des masques et des chaussures de protection. Certaines activités requièrent un harnais, un masque de soudeur et un masque de protection respiratoire, qui sont fournis au besoin. Afin de veiller à ce que tous les employés connaissent les risques associés à chaque tâche, une réunion « boîte à outils » (réunion spéciale sur la sécurité) a lieu chaque matin.

Une mesure proactive a été présentée par Lafarge en 2019, avec la création d'une application mobile pour renforcer la santé et la sécurité au travail, qui comprend un système de signalement des accidents de travail et quasi-accidents. Il est toutefois difficile d'évaluer l'accessibilité de ce système pour les employés. Les données sont recueillies dans le back-office (les paramètres de l'application existent en anglais et en arabe). Lorsqu'ils signalent un accident, les travailleurs peuvent prendre une photo et remplir un formulaire. D'après les responsables de la santé et de la sécurité au travail, plus de 85 pour cent des employés possèdent un smartphone et ceux qui n'en ont pas peuvent utiliser le téléphone mis à leur disposition dans chaque unité. Les employés qui veulent signaler un accident peuvent se connecter à l'aide de leur code (tous en ont un). Sur les 10 000 situations à risques identifiées pendant l'année sur l'ensemble du pays, la moitié ont été signalées grâce à l'application. Le signalement des risques a permis de réduire de moitié le nombre d'accidents. Par ailleurs, les accidents et quasi-accidents sont plus fréquemment signalés (par le passé, 100 signalements étaient enregistrés en moyenne par an). L'application est commune à tous les sites du pays. Les travailleurs ont toutefois souligné que le système n'est pas efficace à 100 pour cent, car ils ne reçoivent pas de retour/réponse de leurs responsables.

En ce qui concerne la sécurité sociale et l'accès aux soins de santé, les droits des employés directs et des employés en sous-traitance diffèrent grandement. Les premiers bénéficient d'une assurance maladie privée et d'un accès au centre médical implanté sur le site, où sont présents deux médecins et deux soignants lors de chaque service, ainsi que deux ambulances. Les employés directs peuvent y recevoir les premiers soins, mais en cas d'accident grave, une ambulance les amène à l'hôpital le plus proche, à une heure de route de la cimenterie. Les employés directs doivent passer une visite médicale chaque année. Si un travailleur n'est pas jugé apte pour une tâche, il peut être muté dans une autre unité, si son état le permet, et dans le pire des cas, mis à la préretraite. Les employés en sous-traitance, eux, ne peuvent pas être examinés dans le centre médical sur le site et certains affirment que le sous-traitant leur a retiré leur couverture médicale pour économiser des frais.

D'après les déclarations des travailleurs, les accidents sont plus fréquents que ce que les statistiques officielles rapportent. Ceci s'explique principalement par le fait que les accidents sont signalés comme ayant lieu en dehors du site pour maintenir de bonnes statistiques. Les employés se voient proposer une indemnisation directe pour leurs blessures lorsqu'ils acceptent de signaler les accidents de cette façon. De plus plusieurs personnes ont affirmé que certains ont reçu une prime pour ne pas avoir signalé un accident.

4.5.2 Cimenterie de Fuheis de Lafarge Ciments Jordanie

À l'époque de la visite de Fuheis, la cimenterie était fermée en raison de mouvements de grève. La production a été arrêtée en 2013, à la suite de plaintes des communautés voisines concernant l'impact environnemental et les répercussions de ses activités sur la santé des habitants. Les opérations de conditionnement et de broyage sur le site ont été interrompues en 2016¹⁷⁵. L'usine a ensuite fonctionné par intermittence et plus lentement, jusqu'à son arrêt complet. À l'époque de la présente enquête, 174 personnes y étaient employées et la majorité était syndiquée.

Travail des enfants

Le gouvernement jordanien a mis en place des lois et des règlements en matière de travail des enfants (Convention n° 138 sur l'âge minimum et Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants). Rien ne permet d'affirmer que des mineurs ont été employés dans la cimenterie de Fuheis de Lafarge Ciments Jordanie. Les employés veillent à ce qu'aucun enfant ne soit autorisé à pénétrer dans l'usine, et des mesures de sécurité claires ont été mises en œuvre pour empêcher les personnes non autorisées d'accéder aux locaux. Il n'existe actuellement aucun programme permettant aux employés ayant des enfants de bénéficier d'avantages (par exemple pour la garde d'enfants).

Travail forcé

Le pays a ratifié les *Conventions n° 29 et n° 105 de l'OIT sur l'abolition du travail forcé et sur le travail obligatoire*¹⁷⁶. Rien ne permet d'affirmer la pratique du travail forcé dans la cimenterie de Fuheis.

Liberté syndicale et négociation collective

La Jordanie a uniquement ratifié la *Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et non la Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948*. En conséquence, le droit fondamental de liberté syndicale n'est pas protégé dans le cadre juridique.

Néanmoins, il est apparu clairement que toutes les personnes employées directement à l'usine étaient syndiquées. Les employés en sous-traitance, eux, n'ont pas le droit d'adhérer à un syndicat. Par ailleurs, la loi limite dans une très grande mesure le droit de grève. Une grève avait pourtant lieu lors de la visite du site par l'équipe et les travailleurs ont déclaré qu'ils la poursuivraient en dépit des conséquences juridiques qu'elle pourrait entraîner. Les représentants syndicaux ont participé à l'arbitrage et aux procédures complexes de conciliation et de médiation obligatoires avant d'entamer ces mouvements de grève, et le ministère du Travail a imposé une médiation au moment de la visite sur le terrain¹⁷⁷. Le syndicat n'a toutefois pas respecté l'interdiction de faire grève pendant la durée de la médiation et de l'arbitrage.

Discrimination

Des personnes employées par l'entreprise ont été victimes d'une discrimination résultant de la répartition du travail fondée sur le genre au sein de la cimenterie. Une femme a déclaré que, contrairement à un de ses collègues, elle n'a pas eu la possibilité de déposer sa candidature pour un poste au sein de l'entreprise pour lequel elle disposait des qualifications requises.

Rémunération

Tous les employés directs perçoivent un salaire significativement plus élevé que le revenu minimum en Jordanie. Il est versé régulièrement au moyen d'un virement bancaire mensuel et chaque employé reçoit un bulletin de salaire clairement détaillé. Cependant, une grève a lieu actuellement pour exiger l'octroi d'indemnités en cas de licenciement. La société ayant annoncé qu'elle ne s'acquitterait pas des obligations de paiement convenues dans le cadre de la convention collective, des travailleurs ont été licenciés sans bénéficier de compensation équitable.

Temps de travail et heures supplémentaires

Les journées de travail durent 8 heures (de 7 h à 16 h, avec une pause déjeuner d'une heure). De temps à autre, les employés effectuent des heures supplémentaires mais ne sont pas rémunérés en conséquence. Avant la fusion entre Lafarge et Holcim, en 2015, ils travaillaient de 6 à 8 heures par jour et parfois le week-end. Avec la diminution de la production, ils ne travaillent plus autant.

Recrutement et embauche éthiques

Après la fusion, de nombreux employés, hommes et femmes, ont été rétrogradés (passant d'un rang A ou B à un rang C ou D). Par ailleurs, les travailleurs ont affirmé qu'il est fréquent que des employés de longue date soient remplacés par une main-d'œuvre moins coûteuse (stagiaires) ou par du personnel de sous-traitance.

Ils ont également indiqué que des actes de torture psychologique ont été perpétrés par la direction. À titre d'exemple, ils ont raconté qu'après leur licenciement, ils se sont retrouvés devant une clôture barbelée destinée à les empêcher de pénétrer dans les locaux. Ils ont franchi cette clôture et ont manifesté pendant 9 jours, jusqu'à ce que le ministère du Travail intervienne. À l'époque, la direction, soutenue par la sécurité sociale, a obligé les employés à prendre des congés payés. Il s'agissait d'une stratégie visant à présenter les employés dans les médias comme un fardeau pour l'entreprise, en donnant l'impression qu'ils restaient chez eux et n'allaient plus travailler, alors qu'ils percevaient encore un salaire.

Égalité entre hommes et femmes

Les employées ont droit à un congé maternité rémunéré de 90 jours et à une pause d'une heure par jour pour allaiter, mais il n'y a pas de crèche sur le site, et elles ne peuvent prétendre à aucune allocation pour enfant à charge ni à une bourse pour les enfants en âge d'aller à l'école. Les employés reçoivent toutefois une aide pour financer les études universitaires de leurs enfants.

Aucune employée n'a été licenciée jusqu'à présent mais les femmes ont exprimé leur crainte de perdre leur emploi à l'avenir, dans le cadre des plans de restructuration de la société. Bien qu'elles n'aient pas encore été menacées d'être congédiées, elles cautionnent la grève car elles s'attendent à recevoir une lettre de licenciement, et souhaitent s'associer à leurs collègues pour soutenir leur cause.

Les employées n'ont pas été poussées par leurs supérieurs à avoir des relations sexuelles en échange de conditions plus favorables, mais elles ont laissé entendre que cette pratique ne leur serait pas étrangère. Néanmoins, elles sauraient où obtenir de l'aide en cas de harcèlement sexuel.

Santé et sécurité au travail (SST)

L'industrie du ciment est considérée comme un secteur dangereux, c'est pourquoi des mesures de santé et de sécurité strictes doivent y être appliquées.

La société prend en charge les frais des examens médicaux annuels pour les maladies nasales, oculaires et respiratoires. Les employés qui ne sont pas jugés aptes à l'issue de l'examen médical ne peuvent demander un congé maladie mais sont orientés vers un spécialiste. Aucun employé ne bénéficie d'un congé maladie rémunéré et les visites médicales sont très sommaires. Des EPI sont fournis à certains employés, mais bien qu'ils soient de bonne qualité, les travailleurs ne se sentent pas en sécurité car ils craignent de perdre leur travail et leurs prestations sociales. Tous les travailleurs ont accès à l'assurance maladie, mais leur accès aux soins diffère selon le type de contrat. Le syndicat compte des représentants parmi les agents de santé et de sécurité.

La société couvre intégralement les travailleurs en cas d'accident sur le lieu de travail, mais uniquement pendant les 90 premiers jours. Ils ne perçoivent ensuite que 50 pour cent de leur salaire. La cause d'un des derniers décès a été la chute d'un employé du haut d'un échafaudage. La famille de l'employé (un sous-traitant), n'ayant reçu aucune compensation pour sa perte, a poursuivi la société en justice. Un employé atteint d'un cancer a bénéficié d'un congé maladie, et à l'issue des 90 jours, son supérieur hiérarchique lui a demandé de revenir travailler pendant quelques jours afin qu'il puisse avoir droit à un second congé maladie de 90 jours.

Un des employés interrogés travaille depuis plus de 20 ans au sein du service « rayons X », en y étant exposé pendant 8 heures par jour. Aucun équipement particulier ne lui a jamais été fourni pour travailler dans ces conditions, alors même que deux de ses collègues sont décédés d'un cancer. Les familles n'ont reçu aucune compensation de la part de l'entreprise, uniquement de la caisse de sécurité sociale.

Environ la moitié des personnes interrogées ont déclaré souffrir de problèmes respiratoires à cause de leur travail à la cimenterie. Elles soulignent également que 70 pour cent des effectifs de Lafarge sont atteints d'asthme. L'un d'eux a indiqué que son cas était d'une gravité telle qu'il tomberait immédiatement dans le coma s'il arrêtait de prendre ses médicaments. La société prend en charge le coût du traitement.

4.5.3 Centrale à béton de Suwaylih de Lafarge Béton Jordanie

L'usine emploie 55 personnes, dont 12 femmes chargées de tâches administratives. Parmi les employés, six sont des travailleurs migrants venus d'Égypte et quelques autres des ressortissants jordaniens d'origine palestinienne. Tous les employés sont syndiqués. Cette usine étant indépendante de Lafarge Ciments, la relation entre le syndicat et la direction est différente, et manifestement meilleure, que sur d'autres sites.

Travail des enfants

Le gouvernement jordanien a mis en place des lois et des règlements en matière de travail des enfants (Convention n° 138 sur l'âge minimum et Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants). Rien ne permet d'affirmer que des mineurs ont été employés dans l'usine de Suwaylih de Lafarge Béton Jordanie. Les employés veillent à ce qu'aucun enfant ne soit autorisé à pénétrer dans l'usine, et des mesures de sécurité claires ont été mises en œuvre pour empêcher les personnes non autorisées d'accéder aux locaux. Il n'existe actuellement aucun programme permettant aux employés ayant des enfants de bénéficier d'avantages (par exemple pour la garde d'enfants).

Travail forcé

Le pays a ratifié les *Conventions n^{os} 29 et 105 de l'OIT sur l'abolition du travail forcé et sur le travail obligatoire*.¹⁷⁸ D'après la direction de l'usine, les employés sont libres de décider de la façon dont ils souhaitent travailler (tant que le travail est effectué et que les mesures de santé et de sécurité sont respectées). Cela s'explique par la liberté relative dont dispose la direction à l'égard du siège de Lafarge et du bureau du MO.

Liberté syndicale et négociation collective

La Jordanie a uniquement ratifié la *Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et non la Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948*. C'est pourquoi le droit fondamental de liberté syndicale n'est pas protégé dans le cadre juridique du pays.

Il existe une convention collective pour toutes les usines de production de béton (soit 11 usines, pour un effectif total de 500 employés) et une convention collective pour les cimenteries. Interrogée sur sa relation avec les travailleurs et le syndicat, la direction a indiqué qu'elle se considère comme flexible et ouverte : « les employés n'hésitent pas à demander des avances en espèces et des congés ». Toutefois, les échanges avec des représentants syndicaux des usines ont fait ressortir que la convention collective n'avait pas été négociée depuis trois ans et que les grèves actuelles sont récurrentes en raison de l'immense pression exercée sur le syndicat et les travailleurs.

Discrimination

Il n'existe pas de discrimination cachée entre les travailleurs migrants et les travailleurs nationaux, mais la distinction entre leurs activités n'est pas flagrante et des différences importantes subsistent en termes d'avantages sociaux, au niveau des salaires, du droit au congé et de l'accès aux soins de santé, et de pratiques d'embauche éthiques. Les travailleurs migrants ne bénéficient pas de la liberté syndicale.

Rémunération

La société fournit aux employés un bulletin de paie mensuel et verse des salaires conformément aux conditions négociées dans le cadre de la convention collective. L'équipe de recherche n'a toutefois pas pu déterminer s'il existait des disparités salariales entre les travailleurs migrants et les travailleurs nationaux.

Les heures supplémentaires sont rémunérées à raison de 1,5 fois le taux horaire réglementaire.

Temps de travail et heures supplémentaires

Les horaires de travail habituel s'étendent de 7 h à 15 h. Toute heure effectuée après 15 h est considérée comme supplémentaire. Certains employés travaillent jusqu'à 14 heures par jour. Dans ces cas-là, il leur est demandé de retarder leur prochain service et ils ont l'obligation de prendre un jour de repos dès que possible (le plus souvent au cours de la même semaine). Toutes les heures supplémentaires sont rémunérées.

L'entreprise respecte la loi jordanienne relative au travail qui dispose que le temps de travail supplémentaire ne peut dépasser 2 heures par jour. Toutefois, les employés peuvent effectuer jusqu'à 8 heures supplémentaires dans une journée s'ils le souhaitent. Aucun travail de nuit n'est pratiqué à la cimenterie, qui ferme à 19 h mais peut rester ouverte jusqu'à 22 h pour laisser aux transporteurs le temps de charger ou décharger les matériaux de l'usine. Les transporteurs restent dans un rayon de 35 kilomètres.

Recrutement et embauche éthiques

Tous les travailleurs nationaux ont signé un contrat à durée déterminée. Les employés n'étant plus aptes pour certaines activités à la suite d'un accident ne sont pas licenciés, mais se voient confier des tâches à la mesure de leurs capacités. Les contrats des travailleurs migrants originaires d'Égypte sont renouvelés chaque année, sous réserve de la prorogation de leur permis de travail, conformément aux exigences des services de l'immigration.

Deux voies sont ouvertes aux travailleurs pour les réclamations : ils peuvent s'adresser directement à leurs supérieurs ou déposer une plainte anonyme dans une boîte prévue à cet effet. Ils ont également la possibilité d'envoyer directement leurs réclamations au siège social de Lafarge en France. Les plaintes les plus courantes ont trait à la distribution de chaussures de sécurité. Par le passé, l'entreprise en fournissait deux fois par an, mais les employés en demandaient de nouvelles tous les deux mois. Aujourd'hui, des chaussures de sécurité sont distribuées tous les trois mois.

Égalité entre hommes et femmes

Il ressort des discussions avec les Ressources humaines que la société ne semble pas avoir mis en œuvre des politiques claires en faveur de l'égalité des genres, y compris pour la lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Les employées ont droit à un congé maternité rémunéré de 90 jours et à deux heures par jour pour allaiter leur enfant sur les heures de travail. En 2019, le syndicat a signé un accord pour que les pères puissent bénéficier d'un congé paternité de 2 jours.

Santé et sécurité au travail (SST)

S'agissant de la SST, les directeurs d'usine interrogés ont souligné les mesures entreprises pour réduire l'inhalation de poussières. Outre le port d'un masque de protection, il est demandé aux travailleurs de boire du lait deux fois par jour. Cependant, la société n'en distribue qu'à un seul employé, qui est particulièrement exposé à des poussières.

La société enregistre un maximum de quatre accidents de la route chaque année. Il ne s'agit pas d'accidents graves mais principalement d'accrochages se produisant à l'entrée ou à la sortie du parking, ou lors d'un dépassement d'un autre véhicule. En général, c'est l'autre conducteur qui est en tort. Tous les mois, à la demande du syndicat, un professionnel accompagne les conducteurs pendant leur trajet pour leur dispenser une formation sur les mesures de sécurité routière. Tous les véhicules sont dotés d'un compteur de vitesse et d'un GPS qui enregistre leur itinéraire.

Interrogé dans le cadre de la présente étude, un employé au laboratoire a déclaré qu'il ne portait pas systématiquement de protection auditive, alors qu'elle lui a été fournie.

La société exige que tous les employés passent des contrôles de santé réguliers, qu'elle prend en charge. Le ministère de la Santé publique impose des visites médicales tous les trimestres (pour la santé auditive, oculaire et respiratoire), et un examen annuel supplémentaire aux travailleurs migrants pour le renouvellement de leur permis de travail. La société réalise quant à elle des bilans de santé tous les semestres et des tests de dépistage de stupéfiants tous les trimestres. Les travailleurs jugés inaptes à l'issue de l'examen sont mutés à un autre poste au sein de l'entreprise (ainsi, récemment, un transporteur qui souffrait d'une vertèbre déplacée a été réaffecté vers un service plus adapté).

La mise en place de panneaux d'affichage autour du site et le marquage de sécurité constituent d'autres bonnes pratiques en matière de santé et de sécurité au travail. Une récompense de 50 JOD (environ 65 euros) est offerte aux travailleurs qui signalent les quasi-accidents et un prix annuel est décerné aux employés qui se montrent les plus impliqués en faveur de la sécurité au travail.

La direction affirme faire preuve de rigueur pour mettre en œuvre des politiques de SST. Elle est toutefois confrontée à un défi de taille, qui consiste à lutter contre une croyance culturelle qui prend le pas sur toute mesure préventive de SST : les employés sont persuadés qu'ils ne seront victimes d'accidents que si le destin en a décidé ainsi. La direction a tenté plusieurs approches pour améliorer la situation (par exemple, les employés qui respectent les mesures de sécurité ont été récompensés). Tous les travailleurs portent des gilets de sécurité et des chaussures de protection, mais rarement les casques et lunettes de protection. Dans un premier temps, les employés sont avertis oralement, avant de recevoir un avertissement écrit et, s'ils persistent, une amende (déduite de leur salaire).

4.5.4 Cimenterie de Rashadiya de Lafarge Ciments Jordanie

La cimenterie de Rashadiya emploie 270 personnes. Actuellement, 65 d'entre elles sont menacées de licenciement, d'où la grève du personnel, qui est en totalité syndiqué (la production n'a toutefois pas été interrompue).

Avant l'année 2000, cette usine était détenue par la compagnie nationale du ciment. Lafarge l'a rachetée en affichant l'objectif de créer des emplois et contribuer au développement de la région, mais au lieu de respecter ces engagements, la société a commencé par réduire le personnel à 260 personnes. Les travailleurs sont persuadés que l'entreprise souhaite vendre l'usine et essaiera de licencier autant de personnes que possible en vue d'accroître ses bénéfices compte tenu de la valeur significative des terres sur lesquelles l'usine est implantée. Ces événements se sont déroulés très soudainement, en conséquence du renforcement de la concurrence dans le secteur du ciment en Jordanie, qui a engendré une diminution des bénéfices de Lafarge.

Le licenciement est prévu en deux étapes : la première concernera 200 employés de la cimenterie de Rashadiyah et la seconde 300 sur trois sites différents (Rashadiya, Fuheis et le siège de Amman). Un représentant du comité syndical est présent dans chaque usine ; à Rashadiya, deux personnes représentent les travailleurs dans les négociations entre le ministère du Travail et la direction.

En raison de la baisse de production, une ligne de production sur les deux de la cimenterie de Rashadiya a été arrêtée. En 2000, cette usine comptait 2 500 employés. Aujourd'hui, ceux qui restent sont surchargés de travail. Le ministère du Travail a autorisé l'implantation de nouvelles usines en soulignant leur nécessité, ce qui a fait perdre toute viabilité à la plus ancienne des cimenteries. Les employés déplorent également l'absence de transparence des décisions les concernant, et constatent que le gouvernement n'a aucunement l'intention de mettre des moyens en œuvre pour assurer leur emploi à l'avenir.

Travail des enfants

Rien ne permet d'affirmer que des mineurs ont été employés dans la cimenterie de Rashadiya de Lafarge Ciments Jordanie. Les employés veillent à ce qu'aucun n'enfant ne soit autorisé à pénétrer dans l'usine, et des mesures de sécurité claires ont été mises en œuvre pour empêcher les personnes non autorisées d'accéder aux locaux. Il n'existe actuellement aucun programme permettant aux employés ayant des enfants de bénéficier d'avantages (par exemple pour la garde d'enfants).

Travail forcé

Le pays a ratifié les *Conventions n^{os} 29 et 105 de l'OIT sur l'abolition du travail forcé et sur le travail obligatoire*¹⁷⁹. Aucun élément n'indique que du travail forcé est pratiqué dans la cimenterie de Rashadiya.

Liberté syndicale et négociation collective

Étant donnée l'influence considérable du syndicat sur le lieu de travail, les travailleurs sont automatiquement syndiqués dès qu'ils sont embauchés. Ils sont classés en deux groupes : travailleurs contractuels (temporaires) et employés pour une durée indéterminée. Ces derniers adhèrent au syndicat dès qu'ils sont embauchés, mais ont la possibilité de ne pas le faire. La cotisation mensuelle est fixée à 1 JOD (environ 1,30 euro). Soixante pour cent de ce montant revient à la fédération jordanienne des syndicats, tandis que les 40 pour cent restants sont versés au syndicat GTUCW.

Dans cette cimenterie, 264 personnes sont employées sous contrat à durée déterminée et 25 en sous-traitance. Aucun des 25 employés en sous-traitance n'est syndiqué, par peur de perdre son emploi, étant donné que la direction est opposée au syndicat. Le personnel de sous-traitance est composé d'ingénieurs ou d'ouvriers pour la production.

Discrimination

Il existe des inégalités salariales entre les employés permanents et les employés temporaires. Outre ces différences, ces deux groupes se distinguent par le fait que les employés temporaires peuvent occuper les mêmes postes que les employés à durée indéterminée, mais n'ont pas le droit à une rémunération pour les heures supplémentaires. La direction a décidé que s'ils étaient embauchés pour une durée indéterminée, ils ne pourraient prétendre à certains avantages, notamment une assurance maladie, un prêt au logement, des compléments de rémunération (treizième et quatorzième mois, autres primes) et des bourses pour financer les études universitaires de leurs enfants.

Rémunération

Tous les employés directs perçoivent un salaire significativement plus élevé que le revenu minimum en Jordanie, par virement bancaire mensuel, et reçoivent des bulletins de paie détaillés.

Temps de travail et heures supplémentaires

Les employés travaillent 8,5 heures par jour (de 7 h à 15 h 30), six jours par semaine. Il existe trois services de travail de 8,5 heures (qui comprennent du travail de nuit). Tous les employés travaillent sur les mêmes services (sans roulement). Le travail supplémentaire ne peut dépasser 8 heures : même si la loi prévoit un maximum de deux heures supplémentaires, les employés peuvent choisir d'en effectuer un maximum de 8. Cela implique que ceux qui font des heures supplémentaires travaillent pendant deux services. Après deux services consécutifs, ils ont l'obligation de prendre un jour de repos. Lorsque leurs services consécutifs ont lieu sur deux jours, ils n'ont pas le droit à un repos supplémentaire. Les heures supplémentaires effectuées pendant les jours fériés sont rémunérées à raison de 1,25 fois le taux horaire normal. Les employés qui effectuent des services supplémentaires sont payés 40 JOD (environ 52 euros) de plus chaque jour (conformément à la convention collective) que ceux qui ne font pas d'heures supplémentaires.

Recrutement et embauche éthiques

Les employés contractuels travaillent au sein de l'entreprise depuis trois ans. Certains voient leur contrat renouvelé tous les ans, d'autres tous les six mois. Par le passé, les travailleurs étaient employés pour un an et un contrat à durée indéterminée leur était ensuite proposé. La dernière personne à avoir été embauchée de cette manière l'a été il y a neuf ans, aucun contrat à durée indéterminée n'a été offert depuis lors. L'entreprise comptait 31 travailleurs contractuels auparavant ; ils n'étaient plus que 25 en mars 2019. Certains employés craignent de ne pas réussir à cumuler le nombre d'années nécessaires pour bénéficier de la sécurité sociale, étant donné qu'ils seront licenciés bien avant d'atteindre l'âge de la retraite.

Égalité entre hommes et femmes

Il ressort des discussions avec les Ressources humaines que la société ne semble pas avoir mis en œuvre des politiques claires en faveur de l'égalité des genres, y compris pour la lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Neuf femmes sont employées à l'usine, à postes à haut niveau de compétence, et quatre d'entre elles ont signé un contrat de travail à durée indéterminée.

Santé et sécurité au travail (SST)

Aucun accident grave ne s'est produit, mais de petits incidents nécessitant des premiers soins (coupures) ont eu lieu. Le dernier date d'il y a deux mois. Dans le cadre du protocole à suivre en cas d'accident, protocole fondé sur les réglementations en matière de sécurité sociale, une évaluation de la situation est réalisée par la sécurité sociale, pour déterminer si le travailleur a droit à une indemnité. Comme pour l'ensemble du secteur du ciment, le ministère de la Santé publique effectue des contrôles sanitaires dans l'usine. Les employés sont soumis ponctuellement à des tests de dépistage de stupéfiants.

Les travailleurs interrogés ont dit s'attendre en permanence à ce qu'un accident arrive, ce qui affecte fortement leur santé mentale, en plus de la peur de perdre leur emploi. Pour faire face à cette situation, les superviseurs demandent régulièrement aux employés de ne pas travailler de longues heures pour éviter les accidents. Certains employés conduisent leur propre véhicule (et non celui de l'entreprise), ce qui accroît également le risque d'accident.

Fin 2019, la menace s'est également fait sentir auprès du personnel de rang supérieur, après l'annonce de licenciements imminents les concernant. À cela s'ajoutent les préjugés négatifs autour de la santé mentale, qui dissuadent les travailleurs d'exprimer librement les problèmes psychologiques que leur cause cette situation. En conséquence, ils doivent les affronter seuls. La moitié des employés ont contracté des emprunts auprès de leur banque, et s'ils étaient licenciés, ils n'auraient pas les moyens de les rembourser (et encourraient donc une peine de prison). Le service des RH ne fournit pas de soutien psychologique aux travailleurs (le personnel des RH est lui-même également confronté à ces problèmes).

4.5.5 Holcim Liban S.A.L., usine de Chekka

La cimenterie de Holcim Liban (anciennement « Sociétés des Ciments Libanais ») située dans la baie de Chekka, a été la première usine de ciment établie au Liban, en 1929¹⁸⁰. Une autre société s'est implantée dans la baie de Chekka au cours des vingt années suivantes : Cimenterie Nationale S.A.L. Par la suite, le secteur du ciment libanais a connu une expansion rapide, mais cette croissance s'est opérée sans contrôle d'aucune sorte et sans égard pour les normes en matière de santé et pour l'environnement, par des pratiques qui étaient autorisées par les autorités libanaises¹⁸¹.

Travail des enfants

Le gouvernement libanais a mis en place des lois et des règlements en matière de travail des enfants (*Convention n° 138 sur l'âge minimum et Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants*). Cependant, des lacunes persistent dans le cadre juridique du Liban destiné à protéger efficacement les enfants contre les pires formes de travail, notamment en ce qui concerne l'interdiction de la servitude pour dette, qui touche principalement les enfants migrants¹⁸². Par ailleurs, ni le Code du travail ni la loi relative à la sécurité sociale au Liban ne sont assortis de dispositions pour la protection de l'enfance¹⁸³¹⁸⁴. Par conséquent, aucune structure de garde pour enfants n'a été créée par Holcim Liban pour ses employés. Les enfants dont les parents travaillent sont accueillis dans une crèche en dehors de l'entreprise, mais celle-ci ne prend pas en charge les frais que cela engendre pour les employés. Néanmoins, aucun enfant n'était présent dans l'enceinte de l'usine pendant la visite, et rien ne permettait d'affirmer que des personnes de moins de 18 ans travaillent sur le site de Chekka.

Travail forcé

L'article 8.3 (a) du décret n° 3855 ainsi que les articles 586.1, 586.5 et 569 du Code pénal du Liban interdisent le trafic d'êtres humains au Liban¹⁸⁵. Le pays a également ratifié les *Conventions nos 29 et 105 de l'OIT sur l'abolition du travail forcé et sur le travail obligatoire*.¹⁸⁶ En revanche, selon le ministère américain du Travail, la législation en matière de travail forcé est insuffisante, car l'existence de sanctions pénales pour le travail forcé n'est pas certaine, et la servitude pour dette n'est pas interdite sur le plan pénal¹⁸⁷. Pour autant, l'équipe en visite sur le site de Chekka n'a pas trouvé d'éléments démontrant que certains employés sont victimes de travail forcé.

Liberté syndicale et négociation collective

Le Liban n'a pas encore ratifié toutes les conventions internationales relatives à la protection du droit de libre association et de négociation collective des travailleurs. Dans ce contexte, des dispositions du Code du travail libanais confèrent au ministère de l'Économie nationale l'autorité pour autoriser la formation de syndicats et pour approuver les résultats des élections syndicales. En outre, la loi autorise la dissolution administrative des syndicats et leur interdit toute participation aux activités politiques.¹⁸⁸ Malgré la législation restrictive, tous les travailleurs de Holcim Liban sont syndiqués, et des conventions collectives sont négociées tous les deux ans.

Interrogés sur leurs relations, les représentants syndicaux et le responsable RH ont déclaré qu'ils sont capables de parvenir à des accords au sujet de changements importants au sein de la société. Des tensions apparaissent toutefois de temps à autre. Le président du syndicat considère que ce syndicat fait partie des plus influents au sein de Holcim dans la région MENA. La direction est consciente du fait qu'il a le pouvoir d'interrompre la production, si nécessaire. Le syndicat a déjà organisé des grèves à deux reprises (en 2000 et 2003), en plus de plusieurs manifestations, sans tenir compte de la restriction du droit de grève énoncée dans le Code du travail libanais.¹⁸⁹ La dernière manifestation de grande envergure a eu lieu en 2016. À l'époque, l'entreprise voulait licencier un employé, et le syndicat a fait pression pour qu'il lui soit accordé une indemnité de départ équivalente à 35 mois de salaire. La grève de 2003 portait sur le plan de licenciement de la société. Le syndicat a réussi à obtenir une indemnité de départ équivalent à 43 mois de salaire pour les salariés acceptant ce licenciement (150 personnes).

Discrimination

Les employés interrogés ont dit se sentir victimes de discrimination au travail à l'usine de Chekka. Ils avaient en particulier le sentiment que leur poste de travail leur était attribué en fonction du degré d'appréciation (ou de non-appréciation) de leurs supérieurs hiérarchiques à leur égard. Le service RH de Holcim Liban a affirmé qu'il existe un cadre juridique clair qui détermine la classification des postes. En revanche, il admet que le système doit être révisé, étant donné qu'il comprend des politiques préexistantes à la fusion, qui ne sont plus d'actualité.

La discrimination au travail est une violation de la *Convention n° 111 de l'OIT relative à la discrimination (emploi et profession)*, ratifiée par le Liban. Cependant, des éléments supplémentaires sont nécessaires pour prouver que le système d'attribution des postes est discriminatoire, et ni le syndicat ni l'équipe d'enquête n'ont été en mesure d'en trouver.

En revanche, une discrimination salariale a été constatée entre les employés permanents et les employés en sous-traitance. Selon le syndicat de Holcim, ces derniers exercent tout type de fonctions professionnelles (y compris des fonctions de production essentielles), et certains travaillent à l'usine depuis plus de cinq ans. Ils respectent les règles de la société mais leur salaire est moins élevé, ce qui constitue une violation de la *Convention n° 100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération*, que le Liban a ratifiée.

Rémunération

Le Code du travail du Liban comprend une clause stipulant que la rémunération des travailleurs doit être majorée de 50 pour cent pour les heures supplémentaires. Un accord, qui n'est pas pleinement conforme à la loi, a été conclu entre le syndicat et la direction de la cimenterie à cet égard : la moitié des heures supplémentaires est payée au taux légal, l'autre moitié est prise en repos compensateur (une mesure saluée par les employés chargés de la récolte d'olives).

Un treizième mois de salaire est versé aux employés permanents. Bien que les sous-traitants et les travailleurs permanents qui exercent les mêmes fonctions perçoivent des salaires différents, ils bénéficient des avantages énoncés par la loi relative au travail au Liban de façon égale. Cependant, seuls les employés permanents bénéficient des avantages proposés directement par la société (en 2019, ils ont reçu un bon de réduction d'une valeur de 160 dollars US, environ 150 euros, à utiliser dans un centre commercial local). En vertu d'un accord entre Holcim et le syndicat, 15 sous-traitants sont embauchés chaque année pour une durée indéterminée.

Temps de travail et heures supplémentaires

Au Liban, le Code du travail prévoit une semaine de travail de 48 heures, assortie d'une période de repos d'au moins 36 heures consécutives. Une journée de 12 heures est autorisée sous certaines conditions, mais aucune limite légale n'est fixée aux heures supplémentaires obligatoires.¹⁹⁰ Conformément à ces dispositions, la durée normale de travail chez Holcim Liban est établie à huit heures par jour, six jours par semaine (soit une semaine de 48 heures). Le personnel administratif travaille cinq jours par semaine (mais cumule un total de 48 heures par semaine également, soit des journées de 9 à 10 heures). Le travail posté est proposé selon trois services de 8 heures chacun (de 6 h 30 à 14 h 30, de 14 h 30 à 22 h 30 et de 22 h 30 à 6 h 30). Actuellement, la ligne de production est à l'arrêt, car la société ne vend pas assez et ses stocks sont suffisants. Les employés vont tout de même travailler et d'autres tâches leur sont confiées (comme l'entretien des locaux). Seuls les employés de l'atelier de clinker poursuivent leur travail habituel.

Après la fusion avec Lafarge, les heures supplémentaires ne sont pas devenues plus fréquentes, malgré la charge de travail. Holcim Liban a mis en place une stratégie visant à réduire le temps de travail supplémentaire qui n'est appliquée que lorsque nécessaire. Dans le cadre de l'accord sur le temps de travail évoqué précédemment, certains employés effectuent de 10 à 50 heures supplémentaires par mois. Le nombre total d'heures supplémentaires pouvant être travaillées n'est pas limité, mais les employés ne peuvent en faire plus de quatre par jour.

Recrutement et embauche éthiques

S'agissant des contrats de travail, le Code du travail dispose qu'ils peuvent être écrits ou oraux, à condition qu'ils soient soumis à l'autorité de droit commun. Tous les employés de Holcim Liban ont signé un contrat écrit à l'embauche, et reçoivent un bulletin de paie chaque mois.

Le processus de recrutement n'est pas éthique, étant donné que l'entreprise n'exerce qu'un contrôle limité sur l'embauche de personnel en sous-traitance. Dans la cimenterie, le personnel en sous-traitance est divisé en deux catégories : les employés temporaires mais récurrents (travailleurs spécialisés, par exemple pour la maintenance) et les employés temporaires (pour le nettoyage notamment). Cette distinction n'est pas faite à l'échelle de la société (les deux types sont regroupés sous la catégorie sous-traitance). Le service RH est uniquement responsable de contrôler les temps de présence des employés en sous-traitance (même s'ils poinçonnent aux mêmes machines que les employés directs, ils sont soumis à un système particulier) et d'envoyer ces informations au service achats pour la facturation. Les conditions de travail des sous-traitants (en termes de SST) sont identiques à celles des employés permanents. Le service RH veille à ce que la société de sous-traitance inscrive les employés auprès de la Caisse nationale de sécurité sociale, et s'assure qu'ils bénéficient d'avantages (différents de ceux des employés permanents). Toutefois, le service n'effectue jamais de contrôle (sauf pour l'affiliation à la sécurité sociale, qui engage leur responsabilité). Ils travaillent avec le syndicat pour intégrer les sous-traitants au personnel permanent.

Après la fusion, Lafarge a fait venir son personnel de direction à la cimenterie, ce qui a posé un problème pour les travailleurs. Ils espéraient en effet obtenir une promotion après plusieurs années de travail, mais cela n'a plus été possible après l'attribution de postes supérieurs à ce personnel externe (qui a également changé leurs perspectives d'évolution). De nombreux employés ont été mutés à d'autres unités, mais les changements de postes n'ont pas été profitables dans de nombreux cas. Certains employés n'ont pas été rattachés à de nouveaux postes mais ont reçu de nouvelles missions. Les travailleurs interrogés dans cette enquête ont le sentiment que Lafarge ne se préoccupe pas de leur bien-être, étant donné que la société ne s'intéresse pas à leurs attentes professionnelles et ne dispense pas de formations. La présence du syndicat a permis d'empêcher de nombreuses évolutions défavorables après la fusion, mais pas toutes.

Par ailleurs, dès qu'un poste est laissé vacant (en raison d'un départ à la retraite), il n'est plus pourvu. Le taux de rotation du personnel est donc très faible (peu de jeunes sont recrutés) et les effectifs sont réduits. Pour éviter ce décalage, la société fusionne des postes, de sorte que les employés assument une partie des tâches dont était chargé le personnel sortant. Cette situation représente un risque pour la santé et la sécurité au travail, car la charge de travail supplémentaire pèse sur la santé mentale des employés.

En ce qui concerne les réclamations, aucun mécanisme n'a été prévu et la résolution s'effectue de façon informelle. Des plaintes anonymes peuvent toutefois être introduites par le biais de procédures de dénonciation (les employés peuvent appeler un numéro de téléphone dédié). Une formation sur le respect des normes sur le lieu de travail est dispensée chaque année, (une année en présentiel et la suivante en ligne). Le service RH de Holcim estime que cette situation présente des avantages et des inconvénients : si les RH n'entretiennent pas de bonnes relations avec le syndicat, l'absence de système de réclamation nuit à la société. Actuellement, cette relation est bonne, malgré quelques tensions. D'après le service RH de Holcim, très peu de plaintes sont déposées étant donné que le harcèlement sexuel et l'intimidation ne font pas partie de la culture libanaise. En général, les réclamations portent sur les heures supplémentaires non comptabilisées, et sont souvent réglées par un accord. Tout travailleur en sous-traitance qui rencontre un problème s'adresse au syndicat, car le service RH considère qu'ils en dépendent. Les deux parties examinent et résolvent les litiges par l'intermédiaire du syndicat.

Égalité entre hommes et femmes

Il ressort des discussions avec les Ressources humaines que la société ne semble pas avoir mis en œuvre des politiques claires en faveur de l'égalité des genres, y compris pour la lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (comme évoqué au point précédent, les RH affirment que le harcèlement sexuel ne fait partie de la culture libanaise). Néanmoins, quinze femmes sont employées par l'entreprise, principalement à des postes administratifs ; une ingénieure travaille dans les ateliers. Elles sont également représentées par le syndicat. Du point de vue des employées interrogées sur la question, il n'y a pas de discrimination fondée sur le genre dans l'entreprise.

Holcim Liban octroie 70 jours de congé maternité rémunéré, contre seulement un jour de congé paternité, ce qui est conforme au Code du travail libanais. Tel qu'indiqué précédemment, la société n'offre aucune aide pour la garde d'enfants, mais elle prévoit des pauses et un espace pour l'allaitement.

Santé et sécurité au travail (SST)

Selon le Code de travail du Liban, les travailleurs doivent passer des visites médicales deux fois par an. Au sein de Holcim Liban, l'examen médical des employés est fondé sur cinq critères et leur aptitude pour exercer leurs fonctions est également évaluée. Les résultats du test sont confidentiels (même pour le service RH), seul l'employé concerné y a accès. Le cas échéant, la société recommande des spécialistes pour soigner les maladies graves diagnostiquées pendant les visites médicales (en règle générale, les centres médicaux où sont réalisés les examens tentent de mettre en avant leurs propres spécialistes pour recruter des patients). Les employés jugés aptes mais qui ne peuvent exercer certaines activités sont signalés et les travailleurs sont informés de leurs capacités (physiques). D'après le service RH de Holcim, lors de la mise en œuvre de cette politique préventive en matière de santé, les employés pensaient qu'il s'agissait d'une stratégie pour sélectionner ceux qui seraient licenciés. Au fil du temps, ils ont appris à accepter et à apprécier ce système.

Dans l'industrie du ciment, les risques les plus importants pour la santé et la sécurité des employés ont trait aux maladies respiratoires. Le programme de prévention sanitaire comprend donc des mesures pour protéger contre ces maladies. Lorsque les employés ne se sentent pas bien, ils vont consulter le médecin du travail, qui est présent sur le site tous les jours. La société a son propre régime d'assurance. Holcim Liban cotise à la Caisse nationale de sécurité sociale et les travailleurs y sont éligibles. Le médecin du travail oriente également les employés vers des spécialistes. La médecine préventive n'est pas prise en charge par la sécurité sociale, c'est donc la société qui couvre les frais qui y sont associés. Bien qu'elle ait le droit d'externaliser le personnel, la société est tenue d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs en sous-traitance. À ce titre, elle veille à ce que les sous-traitants leur imposent des visites médicales.

Entre 2010 et 2017, la procédure d'enregistrement des examens médicaux a été interrompue. Le système a été réactivé à l'arrivée du nouveau directeur général en 2017. Par la suite, de nouveaux cas de maladies liées au travail, qui n'avaient pas été détectés pendant les visites médicales réglementaires, ont été identifiés. Sur la période 2010-2017, les examens obligatoires avaient été effectués conformément à la législation nationale, mais les résultats n'ont pas été conservés. En conséquence de l'absence d'enregistrement des dossiers médicaux sur une période prolongée, le suivi de l'évolution des maladies n'était que très rarement assuré. Actuellement, les dossiers sont classés en fonction du risque pour la santé associé à chaque poste : les employés de l'atelier de clinker appartiennent à une catégorie, le personnel de l'administration à une autre. Les chauffeurs de l'entreprise sont également soumis à la visite médicale. Les employés – notamment ceux en sous-traitance, dont la sécurité de l'emploi est plus précaire – hésitent à consulter le médecin, par peur de ne pas être jugés aptes à travailler et de perdre leur source de revenus.

D'après le service RH, les accidents graves sont rares. Le dernier s'est produit en 2011 (décès). Le syndicat n'a pas accès aux rapports sur les accidents, ce qui fait l'objet d'un désaccord important entre la direction et le syndicat. La rédaction de ces rapports fait partie des tâches du comité, mais c'est le personnel de santé et de sécurité qui assume cette mission actuellement. Les rapports ne sont pas communiqués au syndicat, à moins qu'il ne s'agisse d'accidents graves. En général, les employés ne signalent pas les accidents au syndicat, quelle que soit leur gravité. Cela tient au fait que les soins de santé sont assurés par la société. Parfois, la société évite de signaler de simples accidents, en concertation avec les travailleurs, et leur accorde des congés payés en contrepartie. Ainsi, il est probable que les accidents mineurs ne soient pas signalés et que le syndicat n'en ait pas connaissance.

Par ailleurs, les employés interrogés ont indiqué qu'ils reçoivent un équipement de protection individuel (EPI) qui semble adapté pour le type de travail qu'ils effectuent ; ils n'ont cependant pas précisé le nombre de fois où l'équipement est remplacé. Les employés suivent chaque année des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail.

4.5.6 Conclusions des évaluations de la conformité aux normes du travail dans les cinq usines de LafargeHolcim

Le Table 29 présente un aperçu de la conformité avec les normes nationales et internationales en matière de travail dans chacune des usines de LafargeHolcim visitées. Dans l'ensemble, le niveau de conformité varie fortement d'un pays à un autre. Il semble qu'il dépende dans une large mesure de la direction de l'usine et des activités effectuées dans le pays. Les cas de non-conformité les plus graves ayant été observés étaient tous liés à l'emploi de sous-traitants et à la non-application des politiques et normes relatives au travail par ces sous-traitants, ainsi qu'à l'absence de mécanismes de contrôle chez LafargeHolcim permettant de surveiller leurs agissements.

Table 29 Niveau de conformité avec les normes internationales du travail chez LafargeHolcim dans les trois pays visités

Problématiques liées au travail	Usine de Ain Soukhna	Usine de Fuheis	Usine de Suwaylih	Usine de Rashadiya	Holcim Liban S.A.L. Usine de Chekka
<i>Pays</i>	<i>Égypte</i>	<i>Jordanie</i>	<i>Jordanie</i>	<i>Jordanie</i>	<i>Liban</i>
Travail des enfants					
Travail forcé					
Liberté syndicale et négociation collective					
Discrimination					
Rémunération					
Temps de travail					
Recrutement et embauche éthiques					
Égalité entre hommes et femmes					
Santé et sécurité au travail (SST)					

Les recommandations ci-après ont été formulées pour chacun des points évalués dans cette étude. LafargeHolcim devrait s'efforcer de travailler en partenariats avec des experts indépendants et des dirigeants syndicaux en vue d'élaborer un plan d'action pour remédier aux problèmes identifiés et mettre en œuvre les recommandations proposées.

Travail des enfants

- LafargeHolcim devrait veiller à ce qu'il existe des structures de garde d'enfants et soutenir l'éducation des enfants des employés.

Travail forcé

- LafargeHolcim devrait garantir aux salariés une rémunération décente pendant les heures normales de travail.
- La société devrait adopter et mettre en œuvre une politique pour limiter au maximum légal le nombre d'heures supplémentaires effectuées par les employés en sous-traitance. Ces derniers devraient également bénéficier du même droit de congé que les employés directs.

Liberté syndicale et négociation collective

- Les conventions collectives devraient être négociées périodiquement.
- Un dialogue social actif doit exister entre la direction et le syndicat.

Discrimination

- LafargeHolcim devrait garantir l'égalité de traitement entre les employés ainsi que l'accès équitable à des structures de protection sociale, quel que soit le type de contrat de travail des employés.
- LafargeHolcim devrait prendre des mesures concrètes pour assurer l'accès des femmes à l'ensemble des postes de l'entreprise.
- LafargeHolcim doit cesser ses attaques contre les dirigeants syndicaux.
- LafargeHolcim doit se conformer aux conventions du travail et aux décisions des tribunaux du travail.

Rémunération

- LafargeHolcim devrait s'efforcer d'offrir des salaires décents à toutes les personnes travaillant sur un projet, en se fondant sur des études approfondies portant sur les salaires décents dans le secteur du bâtiment au Liban. Pour cela, il faudrait commencer à élaborer une grille de rémunération pour toutes les catégories de salariés.
- LafargeHolcim devrait veiller à ce que tous les travailleurs, quels que soient leur type de contrat et leur statut, puissent gagner plus que le salaire minimum dans les heures normales de travail, sans devoir effectuer un grand nombre d'heures supplémentaires.
- LafargeHolcim devrait garantir une rémunération appropriée aux employés pour les heures supplémentaires effectuées, conformément au minimum légal. Un système transparent de décompte et de suivi des heures supplémentaires devrait être mis en place.

Temps de travail et heures supplémentaires

- La direction de LafargeHolcim devrait adopter et mettre en œuvre une politique pour limiter au maximum légal le nombre d'heures supplémentaires des employés. Un système de décompte et de suivi des heures supplémentaires devrait être mis en place.
- LafargeHolcim devrait obtenir l'accord écrit et signé de tous les travailleurs avant la réalisation de tout travail en dehors des horaires normaux. Tous les employés devraient être informés de leur droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires, et ne devraient pas être pénalisés pour un refus. Ces accords écrits doivent être conservés.

Recrutement et embauche éthiques

- En cas de licenciement, LafargeHolcim devrait garantir qu'il existe un processus légal et équitable.
- En cas de licenciement et de départ à la retraite, LafargeHolcim devrait assurer que tous les travailleurs concernés accèdent à l'indemnisation négociée dans le cadre de la convention collective.
- LafargeHolcim devrait garantir l'accès de ses salariés à un soutien mental par l'intermédiaire des RH, en lien avec les licenciements et l'évolution du travail au sein de l'usine.
- LafargeHolcim devrait veiller à ce que tous les accords avec les sous-traitants comprennent des clauses portant sur les conditions de travail et énoncent des exigences spécifiques pour le respect du droit du travail et des politiques de la société en matière de ressources humaines.
- LafargeHolcim devrait s'assurer que l'entreprise emploie directement des travailleurs en sous-traitance pour ses activités principales.

Égalité des genres

- LafargeHolcim devrait élaborer une politique d'égalité des genres qui témoigne de son engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes et de la participation optimale des femmes dans tous les aspects des projets sur un pied d'égalité avec les hommes. Cette politique devrait être en accord avec la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979).
- LafargeHolcim devrait garantir l'enregistrement de tous les signalements de cas de harcèlement sexuel ou de violences à l'égard des femmes sur les sites de projets.
- LafargeHolcim devrait immédiatement instaurer un système formel pour le dépôt de plaintes et de réclamations mais également une procédure de signalement de tous les cas de harcèlement sexuel et de violence domestique, qui inclue spécifiquement les mesures à prendre pour protéger adéquatement les victimes (et les témoins), un examen médical et un traitement appropriés, ainsi que la participation des autorités et des responsables religieux. Ce système et cette procédure devraient être obligatoirement rappelés aux employés au moins deux fois par an.

SST

- La direction de LafargeHolcim devrait s'efforcer de fournir des EPI de bonne qualité. La société devrait veiller à ce que tous les travailleurs reçoivent au moins quatre ensembles d'EPI par an, qui comprennent notamment casques, bottes, gants, tenue (combinaison complète), réflecteurs, protections auditives et lunettes de protection. LafargeHolcim doit garantir un approvisionnement suffisant d'EPI permettant de les remplacer en moins de deux jours après qu'un travailleur en ait fait la demande.
- LafargeHolcim doit respecter la réglementation sur les premiers soins sur le lieu de travail, en garantissant que tout le matériel nécessaire pour administrer les premiers soins soit mis à disposition des employés sur les sites de travail.
- LafargeHolcim doit s'assurer que des avertissements de sécurité et des panneaux d'urgence sont présents et visibles dans tous les espaces de travail de ses usines.
- LafargeHolcim doit veiller à ce que tous les employés, y compris en sous-traitance, bénéficient des mêmes prestations de soins de santé et soient soumis à des examens médicaux périodiques.
- LafargeHolcim devrait s'assurer que les travailleurs sont informés des risques de santé associés à leur emploi et prendre toutes les mesures possibles pour les atténuer.
- Tous les membres du personnel de sous-traitance LafargeHolcim devraient avoir droit à un congé maladie et à une indemnisation pour tout accident ou problème de santé lié au travail.
- LafargeHolcim devrait s'assurer que les travailleurs licenciés et ceux qui ont pris leur retraite ont droit à l'assurance maladie.
- L'entreprise devrait également mettre en place un processus transparent afin de s'assurer que tous les salariés actuels et ex-employés ayant des problèmes de santé liés à leur travail bénéficient d'une aide médicale appropriée.

Chapter 5 **Recommandations**

Ce chapitre présente un certain nombre de recommandations générales sur des sujets d'importance et des méthodes sur lesquelles pourrait s'appuyer l'IBB dans le cadre de sa coopération avec LafargeHolcim et HeidelbergCement, dans une perspective d'amélioration des conditions de travail dans le secteur du ciment à travers la région MENA.

5.1 Engagement avec LafargeHolcim et HeidelbergCement

Les activités de LafargeHolcim et HeidelbergCement dans la région MENA reflètent le rôle majeur joué par ces deux entreprises dans le secteur pour cette région. Les politiques déployées par les entreprises traduisent une reconnaissance des normes internationales du travail au niveau du groupe. Cependant, comme le montrent les résultats des évaluations de la conformité aux normes du travail et de l'évaluation des politiques au niveau national, la mise en œuvre de ces politiques au niveau des pays et des usines demeure limitée.

L'action de lobbying des syndicats locaux à l'égard des directions locales des cimenteries devrait se concentrer sur le renforcement de leur capacité à mettre en œuvre les exigences associées aux problématiques identifiées en matière de travail, telles que stipulées dans la législation nationale, dans les Conventions de l'OIT et dans les politiques de l'entreprise. Plus précisément, les syndicats pourraient mettre l'accent sur les aspects suivants :

- Convaincre les directions nationale et locales concernées des avantages découlant de la conformité aux normes du travail ; les syndicats locaux pourraient organiser des ateliers et des formations des parties prenantes et fournir des outils de mise en œuvre, y compris des modèles de documents contractuels, de listes de contrôle, d'indicateurs et de documents d'orientation ;
- Les syndicats pourraient faire pression en faveur de l'intégration accrue des normes du travail dans le cadre des processus de recrutement des sous-traitants. Les syndicats pourraient notamment préconiser les mesures suivantes :
 - Dans la phase d'appel d'offres, l'évaluation des sous-traitants devrait également inclure des critères relatifs à leur performance sur les questions liées au travail ;
 - Au cours de la phase de recrutement, des clauses sur les questions liées au travail devraient être intégrées à l'ensemble des contrats conclus avec des sous-traitants ;
 - Tout au long de la relation d'emploi, la mise en œuvre des clauses de travail devrait faire l'objet d'un suivi et les éventuelles infractions être traitées.

Au niveau international, et par l'intermédiaire de l'IBB ainsi que des réseaux syndicaux regroupant les syndicats affiliés présents chez LafargeHolcim et HeidelbergCement, des efforts de lobbying et de plaidoyer sont recommandés en vue de mettre l'accent sur les éléments suivants :

- Rationaliser la mise en œuvre des politiques de l'entreprise ;
 - Les évaluations de la conformité aux normes du travail ainsi que l'analyse des situations controversées impliquant les deux multinationales dans la région MENA ont mis au jour d'importants écarts entre les pays du point de vue de la mise en œuvre des politiques du travail au niveau du groupe. Il a ainsi été constaté pour chacune des usines que les conditions en présence étaient principalement fonction de la direction locale de l'usine, impliquant un suivi seulement très limité, voire inexistant, sur la question de la mise en œuvre des politiques du groupe au niveau national.
- Mettre fin au recours à la sous-traitance pour les activités de base ;

- Dans chacune des usines visitées, l'équipe investigatrice a constaté que les activités de base étaient réalisées dans le cadre d'une relation de sous-traitance. Une telle situation implique que des travailleurs effectuant le même travail bénéficient de conditions de travail différentes, sans motivation claire, ce qui est contraire aux normes internationales relatives à l'élimination de la discrimination. Afin d'éviter que le personnel en sous-traitance ne se retrouve dans une situation de travail précaire, les syndicats devraient exercer des pressions de sorte que toutes les activités de base de la cimenterie soient réalisées par son propre personnel.

5.2 Renforcer la présence syndicale et l'adhésion dans le secteur du ciment

On constate des différences considérables pour ce qui est du niveau de syndicalisation des travailleurs au sein des différentes usines de la région. Toutefois, les travailleurs représentés par des syndicats bénéficiant d'une interaction bénéfique avec la direction locale des usines profitent de meilleures conditions de travail. Il a également été constaté que les travailleurs en sous-traitance n'étaient représentés par aucun syndicat, dans aucune des usines de la région. Le recours à la sous-traitance étant une pratique commune dans le secteur, il est absolument déterminant que les syndicats locaux commencent à travailler avec le personnel en sous-traitance et puissent ainsi améliorer les conditions de travail de ces individus. Il s'agira également de protéger les membres actuels des syndicats en veillant à ce que le coût du travail sous-traité soit en corrélation avec le coût de la main-d'œuvre directement employée par l'usine, en garantissant les mêmes droits et conditions pour tous les travailleurs indépendamment du type de contrat.

Bibliographie

- 1 HeidelbergCement Group (n.d.), "Products and Services", online: <https://www.heidelbergcement.com/en/products-and-services>, viewed in July 2019.
- 2 HeidelbergCement (2019, March), *Annual Report 2018*, pp. 114-115.
- 3 HeidelbergCement (2019, March), *Annual Report 2018*, pp. 5, 38.
- 4 HeidelbergCement (2019, March), *Annual Report 2018*, pp. 38-39.
- 5 HeidelbergCement (2019, March), *Annual Report 2018*, pp. 38-39.
- 6 Abdou, D.M.S. and N. S. El Adaway (2018, July 25), "Application on game theory: Cement industry in Egypt - Arabian Cement Company", *American Journal of Business, Economics and Management*, Vol. 6(3): 49-56, p. 52; Suez Cement (n.d.), "History", online: <https://www.suezcement.com.eg/en/history>, viewed in July 2019.
- 7 Elkholsy, D. (2019, February 6), "Egypt's cement market heavily oversupplied: FEI director", *Daily News Egypt*, online: <https://www.dailynewssegypt.com/2019/02/06/egypts-cement-market-heavily-oversupplied-fei-director/>, viewed in July 2019.
- 8 HeidelbergCement (2019, March), *Annual Report 2018*, pp. 78, 80.
- 9 HeidelbergCement (2019), "Egypt", online: <https://www.heidelbergcement.com/en/egypt>, viewed in July 2019.
- 10 Suez Company (n.d.), "Our company", online: <https://www.suezcement.com.eg/en/company>, viewed in July 2019.
- 11 HeidelbergCement (2019), "Egypt", online: <https://www.heidelbergcement.com/en/egypt>, viewed in July 2019.
- 12 Suez Cement (2018), *Annual Report 2017*, p. 20.
- 13 *MarketScreener* (2019, May 3), "Suez Cement : turns profitable in 2018", online: <https://www.marketscreener.com/SUEZ-CEMENT-COMPANY-50425542/news/Suez-Cement-turns-profitable-in-2018-28115254/>, viewed in July 2019.
- 14 HeidelbergCement (2018, September 21), "HeidelbergCement to sell White Cement plant in Egypt", online: <https://www.heidelbergcement.com/en/pr-21-09-2018>, viewed in July 2019.
- 15 HeidelbergCement (2019, March), *Annual Report 2018*, pp. 40, 43, 70.
- 16 Werr, P. (2019, 17 June), *Egypt's Tourah Cement stops production due to oversupply*, Reuters.
- 17 SCGC (2019, 16 February), *Tourah Cement Company cancels result of auction held to sell unutilized assets*.
- 18 HeidelbergCement (2019, March), *Annual Report 2018*, pp. 38-39.
- 19 HeidelbergCement (n.d.), "Morocco", online: www.heidelbergcement.com/en/morocco, viewed in October 2019.
- 20 HeidelbergCement (n.d.), "Morocco", online: www.heidelbergcement.com/en/morocco, viewed in October 2019.
- 21 Ciments du Maroc (n.d.), "A propos de nous", online: www.cimentsdumaroc.com/fr/a-propos-de-nous, viewed in October 2019.
- 22 HeidelbergCement (2019, March), *Annual Report 2018*, p. 222;
HeidelbergCement (n.d.), "Morocco", online: www.heidelbergcement.com/en/morocco, viewed in October 2019.
- 23 HeidelbergCement (2019, March), *Annual Report 2018*, p. 70;
HeidelbergCement (2019, 29 November), *HeidelbergCement further reduces its stake in Ciments du Maroc*
- 24 HeidelbergCement (2019, March), *Annual Report 2018*, p. 28.
- 25 The text in section 6.1.1 on HeidelbergCement's activities in the Occupied Palestinian Territories is copied from a 2018 Profundo report: Kuepper, B. and W. Warmerdam (2018, June), *Doing Business with the Occupation - Economic and Financial Relationships of Foreign Companies with the Settlement Enterprise*, Amsterdam, The Netherlands: Profundo, commissioned by 11.11.11 and CNCD 11.11.11, pp. 22-23.

- HeidelbergCement (n.d.), "Company", online: <http://www.heidelbergcement.com/en/company>, viewed in October 2019.
- 26 HeidelbergCement (2019, March), *Annual Report 2018*, p. 39.
- 27 HeidelbergCement (n.d.), "Palestine", online: www.heidelbergcement.com/en/palestine, viewed in October 2019.
- 28 HeidelbergCement, "Israel – Overview", online: <http://www.heidelbergcement.com/en/israel>, viewed in October 2019;
Hanson Israel, "הנסון אודות [Hebrew] (About Hanson)", online: http://www.hanson-israel.com/הנסון_אודות, viewed in October 2019.
- 29 HeidelbergCement, "Israel – Overview", online: <http://www.heidelbergcement.com/en/israel>, viewed in October 2019;
Hanson Israel, "הנסון אודות [Hebrew] (About Hanson)", online: http://www.hanson-israel.com/הנסון_אודות, viewed in October 2019;
HeidelbergCement (2017, October 2), *Response to the Article of Electronic Intifada Published by Business and Human Rights Resource Centre*.
- 30 Email by A. Schaller, Director Group Communication & IR, HeidelbergCement, 10 June 2018.
- 31 Schaller, A. (2015, May 19), *Letter to Human Rights Watch in Response to Request for Information*, online: <https://www.hrw.org/report/2016/01/19/occupation-inc/how-settlement-businesses-contribute-israels-violations-palestinian#879611>, viewed in October 2019;
Human Rights Watch (2016, January), *Occupation Inc. – How Settlement Businesses Contribute to Israel's Violations of Palestinian Rights*, New York, United States: Human Rights Watch, p.133.
- 32 Gostoli, Y. (2016, January 19), "How settlement businesses sustain Israeli occupation", *Aljazeera*, online: <https://www.aljazeera.com/news/2016/01/hrw-story-160119072213192.html>, viewed in October 2019.
- 33 Human Rights Watch (2016, November 21), "Letter to Zeid Ra'ad Al Hussein, High Commissioner Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR) on the subject: Human Rights Watch recommendations on the implementation of Human Rights Council Resolution 31/36 Business activities in Israeli settlements", online: <https://unispal.un.org/DPA/DPR/unispal.nsf/0/2708CF521E854F6B85258072004FAD33>, viewed in October 2019.
- 34 Email by A. Schaller, Director Group Communication & IR, HeidelbergCement, 10 June 2018;
The Civil Administration (2012, August), *Projects in Area C – 2011-2012*, Israel: Coordinator of Government Activities in the Territories (COGAT).
- 35 Email by A. Schaller, Director Group Communication & IT, HeidelbergCement, 21 June 2018.
- 36 Schaller, A. (2015, May 19), *Letter to Human Rights Watch in Response to Request for Information*, online: <https://www.hrw.org/report/2016/01/19/occupation-inc/how-settlement-businesses-contribute-israels-violations-palestinian#879611>, viewed in October 2019.
- 37 Human Rights Watch (2016, November 21), "Letter to Zeid Ra'ad Al Hussein, High Commissioner Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR) on the subject: Human Rights Watch recommendations on the implementation of Human Rights Council Resolution 31/36 Business activities in Israeli settlements", online: <https://unispal.un.org/DPA/DPR/unispal.nsf/0/2708CF521E854F6B85258072004FAD33>, viewed in October 2019.
- 38 Email by A. Schaller, Director Group Communication & IR, HeidelbergCement, 10 June 2018;
HeidelbergCement Group (n.d.), "Palestine", online: <https://www.heidelbergcement.com/en/palestine>, viewed in October 2019.
- 39 HeidelbergCement (n.d.), "Responsible Management", online: www.heidelbergcement.com/en/responsible-management, viewed in October 2019.
- 40 HeidelbergCement (2017, 7 December), *Human Rights Position of the HeidelbergCement Group*, p. 3.
- 41 HeidelbergCement (2017, 7 December), *Human Rights Position of the HeidelbergCement Group*, p. 3.
- 42 HeidelbergCement (2017, 7 December), *Human Rights Position of the HeidelbergCement Group*, p. 5.
- 43 HeidelbergCement (2017, 7 December), *Human Rights Position of the HeidelbergCement Group*, p. 5.
- 44 HeidelbergCement (2017, 7 December), *Human Rights Position of the HeidelbergCement Group*.

- 45 HeidelbergCement (2015, 1 March), *Occupational Health and Safety Policy*.
- 46 HeidelbergCement (n.d.), "Occupational Health and Safety Policy", online: www.heidelbergcement.com/en/occupational-health-and-safety, viewed in October 2019.
- 47 HeidelbergCement (n.d.), *Sustainability Commitments 2030: Pocket Guide*.
- 48 HeidelbergCement (n.d.), *Sustainability Commitments 2030: Pocket Guide*.
- 49 HeidelbergCement (2014), *Leadership Principles*, p. 13.
- 50 HeidelbergCement (n.d.), *Sustainability Commitments 2030: Pocket Guide*.
- 51 HeidelbergCement (n.d.), "Diversity", online: www.heidelbergcement.com/en/diversity, viewed in October 2019.
- 52 Suez Cement (2015, November), *Cement Building History*, p. 6.
- 53 HeidelbergCement (2019), "Egypt", online: <https://www.heidelbergcement.com/en/egypt>, viewed in July 2019.
- 54 SCGC (2019, 2 July), *Suez Cement receives ISO 45001 for occupational health and safety management systems*.
- 55 SCGC (2019, 22 September), *Suez Cement organizes "Occupational Health & Safety Week"*.
- 56 Ciments de Maroc (n.d.), « Santé et sécurité au travail », online : www.cimentsdumaroc.com/fr/sante-et-securite-au-travail, viewed in October 2019.
- 57 Tendersinfo (2014, 6 May), *Egypt: Suez Cement Company converts plants to use coal rather than natural gas*,
Aggour, S. (2015, 17 September), *Conversion of 2 facilities to cost about €60m: Suez Cement official*, Daily News Egypt;
Global Cement (2016, 2 February), *Suez Cement to convert Helwan and Torah plants to use coal and refuse derived fuel*.
- 58 Habi (2015, 28 September), ""Habi" Demands Cement Multinational Companies to Stop Violating and Commit to Local and International Law", online: www.business-humanrights.org/en/egypt-habi-center-calls-on-suez-cement-and-lafarge-to-curb-pollution-and-publish-environmental-impact-assessments?page=1, viewed in October 2019.
- 59 Suez Cement (2016, 23 October), *Response from Suez Cement to allegations in legal action filed by Habi*.
- 60 Africa Intelligence - Maghreb Confidential (2016, 14 July), *LafargeHolcim opens branch in Western Sahara*.
- 61 OIT (2001), Halte au travail forcé - Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail., en ligne : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/kd00014.pdf>, consulté en janvier 2020.
- 62 <https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/egypt>
- 63 Wageindicator (nd.) « Egypt » en ligne : <https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/egypt>, consulté en janvier 2020.
- 64 LafargeHolcim (2019, March), *Annual Report 2018*, p. 0, p. 8, p. 61.
- 65 LafargeHolcim (2019, March), *Annual Report 2018*, p. 21.
- 66 LafargeHolcim (2019, March), *Annual Report 2018*, p. 21.
- 67 LafargeHolcim (2020, March), *Annual Report 2019*, p. 58.
- 68 LafargeHolcim (2019, March), *Annual Report 2018*, p. 21.
- 69 LafargeHolcim (2019, March), *Annual Report 2018*, p. 154.
- 70 LafargeHolcim (2019, March), *Annual Report 2018*, p. 9.
- 71 LafargeHolcim (2019, March), *Annual Report 2018*, p. 154.
- 72 LafargeHolcim (2019, March), *Annual Report 2018*, p. 25.
- 73 LafargeHolcim (2019, March), *Annual Report 2018*, p. 195.
- 74 LafargeHolcim Maroc, *Rapport Annuel 2018*, p. 10.
- 75 LafargeHolcim (n.d.), "Directory", online: www.lafargeholcim.com/directory, viewed in September 2019.

- 76 LafargeHolcim (2018, 28 June), *LafargeHolcim informed of Lafarge SA being placed under investigation in France*.
- 77 Rogoway, T. and Trevithick, J. (2019, 22 October), *Satellite Photos Call Into Question Impact Of U.S. Bombing Its Own Syrian Base After Retreat*, The Drive.
- 78 ECCHR (n.d.), "Lafarge In Syria – Accusations Of Complicity In Grave Human Rights Violations", online: www.ecchr.eu/en/case/lafarge-in-syria-accusations-of-complicity-in-grave-human-rights-violations/, viewed in October 2019.
- 79 TV5 Monde (2019, 24 October), *Lafarge en Syrie: la décision sur la validité des mises en examen repoussée au 7 novembre*.
ECCHR (2019, 24 October), "Sherpa And Ecchr To Appeal Decision At French Supreme Court", online: www.ecchr.eu/nc/en/press-release/sherpa-and-ecchr-to-appeal-decision-at-french-supreme-court/, viewed in October 2019.
- 80 Lafarge Algérie (n.d.), "Chiffres clés", online: www.lafarge.dz/1_7-chiffres-cles, viewed in October 2019.
- 81 Lafarge Algérie (n.d.), "Ciments", online: www.lafarge.dz/1_2_2-ciments, viewed in October 2019.
- 82 Lafarge Algérie (n.d.), "CP Inauguration CILAS", online: www.lafarge.dz/cp-inauguration-cilas, viewed in October 2019.
- 83 Lafarge Algérie (n.d.), "Chiffres clés", online: www.lafarge.dz/1_7-chiffres-cles, viewed in October 2019.
- 84 Lafarge Algérie (n.d.), "Bétons", online: www.lafarge.dz/1_2_3-betons, viewed in October 2019.
- 85 Lafarge Algérie (n.d.), "CP Inauguration CILAS", online: www.lafarge.dz/cp-inauguration-cilas, viewed in October 2019.
- 86 Lafarge Algérie (n.d.), "Ciments", online: www.lafarge.dz/1_2_2-ciments, viewed in October 2019.
- 87 Lafarge Egypt (n.d.), "Cement", online: www.lafarge.com.eg/en/2_2-All_about_Cement, viewed in October 2019.
- 88 Lafarge Egypt (2019, 11 July), *Geocycle Egypt Inaugurates Its Waste Management Platform in Sokhna*.
- 89 Lafarge Egypt (2019, 11 July), *Geocycle Egypt Inaugurates Its Waste Management Platform in Sokhna*.
- 90 Lafarge Iraq (n.d.), "Lafarge Iraq – a member of LafargeHolcim", online: www.lafarge-iraq.com/en/3_2-LafargeInIraq, viewed in October 2019.
- 91 Lafarge Iraq (n.d.), "Lafarge Iraq – a member of LafargeHolcim", online: www.lafarge-iraq.com/en/3_2-LafargeInIraq, viewed in October 2019.
- 92 Lafarge Iraq (n.d.), *Karbala Cement Plant Booklet*, p. 5.
- 93 Lafarge Iraq (n.d.), *Karbala Cement Plant Booklet*, p. 13.
- 94 Lafarge Iraq (n.d.), *Lafarge Iraq Company Brochure: Lafarge Building Materials*, p. 15.
- 95 Lafarge Iraq (n.d.), *Lafarge Iraq Company Brochure: Innovative Concrete Solutions*, p. 1.
- 96 Lafarge Jordan (n.d.), "About us", online: www.lafarge.com.jo/en/1-AboutUs, viewed in October 2019.
- 97 Lafarge Jordan (n.d.), "Cement", online: www.lafarge.com.jo/en/1_1_1-Cement, viewed in October 2019.
- 98 Namrouqa, H. (2017, 5 March), "Syndicate opposes 'three-month paid leave' for Lafarge workers", The Jordan Times, online: <http://www.jordantimes.com/news/local/syndicate-opposes-three-month-paid-leave-lafarge-workers>, viewed in October 2019.
Namrouqa, H. (2017, 9 March), "Fuheis councillors resign over Lafarge's planned urban development project", The Jordan Times, online: www.jordantimes.com/news/local/fuheis-councillors-resign-over-lafarge-s-planned-urban-development-project, viewed in October 2019;
The Jordan Times (2018, 28 May), "Fuheis residents reject ministry's decisions in Lafarge land case", The Jordan Times, online: www.jordantimes.com/news/local/fuheis-residents-reject-ministries-decisions-lafarge-land-case, viewed in October 2019;
Namrouqa, H. (2017, 4 March), "Lafarge gives Fuheis factory workers three-month paid vacation", The Jordan Times, online: www.jordantimes.com/news/local/lafarge-gives-fuheis-factory-workers-three-month-paid-vacation, viewed in October 2019.

- 99 Lafarge Cement Jordan (2019), *Annual Report 2018*, p. 23.
- 100 Lafarge Cement Jordan (2019), *Annual Report 2018*, p. 23.
- 101 Holcim Liban (n.d.), "Holcim Lebanon – About us", online: www.holcim.com.lb/about-us, viewed in October 2019.
- 102 Holcim Liban (2019), *Annual Report 2018*, p. 14.
- 103 Holcim Liban (2019), *Annual Report 2018*, p. 8.
- 104 Holcim Liban (2019), *Annual Report 2018*, p. 8.
- 105 Holcim Liban (2019), *Annual Report 2018*, p. 8.
- 106 LafargeHolcim Maroc (n.d.), "Profile", online: www.lafargeholcim.ma/fr/informations, viewed in October 2019.
- 107 LafargeHolcim (2019, 17 May), *Harnessing the wind in Morocco*.
- 108 LafargeHolcim Maroc (n.d.), "Export : Une activité Export de clinker en expansion", online: www.lafargeholcim.ma/fr/export, viewed in October 2019.
- 109 LafargeHolcim (2019), *Sustainability Report 2018*, p. 45.
- 110 LafargeHolcim (n.d.), *Bâtir sur l'intégrité : Notre Code de conduite des affaires*, p. 12
- 111 LafargeHolcim (n.d.), *Bâtir sur l'intégrité : Notre Code de conduite des affaires*, p. 37
- 112 LafargeHolcim (n.d.), *Bâtir sur l'intégrité : Notre Code de conduite des affaires*, p. 40
- 113 LafargeHolcim (n.d.), "Community", online: www.lafargeholcim.com/community, viewed in October 2019; LafargeHolcim (2019), *Sustainability Report (Rapport Développement durable) 2018*, p. 47.
- 114 LafargeHolcim (n.d.), "Community", online: www.lafargeholcim.com/community, viewed in October 2019.
- 115 LafargeHolcim (2019), *Sustainability Report 2018*, p. 45.
- 116 LafargeHolcim (2019), *Code of Business Conduct for Suppliers*.
- 117 LafargeHolcim (2019), *Sustainability Report 2018*, p. 47; LafargeHolcim (2019), *Code of Business Conduct for Suppliers*.
- 118 LafargeHolcim (n.d.), *Health and Safety Policy*.
- 119 LafargeHolcim (2019, May), *Operating Principles*.
- 120 LafargeHolcim (n.d.), *Bâtir sur l'intégrité : Notre Code de conduite des affaires*, p. 10
- 121 LafargeHolcim (2019), *Sustainability Report 2018*, p. 55.
- 122 LafargeHolcim (2019), *Sustainability Report 2018*, p. 58.
- 123 LafargeHolcim (2019), *Sustainability Report 2018*, p. 68.
- 124 LafargeHolcim (2019), *Sustainability Report 2018*, p. 68.
- 125 LafargeHolcim Algeria (2018, 30 January), *LafargeHolcim Algeria rewards its best drivers and carriers of the year 2017 for their performance Health & Safety*.
- 126 LafargeHolcim Algeria (n.d.), "Ethique et conduite des affaires", online: www.lafarge.dz/ethique-et-conduite-des-affaires, viewed in October 2019.
- 127 Lafarge Egypt (2019, 10 January), *Lafarge's Occupational Health and Safety Vocational Training Program Benefits 16,000 Students in Suez Governorate*.
- 128 Lafarge (n.d.), *Code of Business Conduct of LafargeHolcim Group*.
- 129 Holcim Liban (2019), *Sustainable Development Report 2018*, p. 16.
- 130 Holcim Liban (2019), *Sustainable Development Report 2018*, p. 16.
- 131 Holcim Liban (2019), *Sustainable Development Report 2018*, p. 16.
- 132 Holcim Liban (2019), *Sustainable Development Report 2018*, p. 10.
- 133 Holcim Liban (2019), *Sustainable Development Report 2018*, p. 10.

- 134 Holcim Liban (n.d.), "Quality Certificate", online: www.holcim.com.lb/products-services/quality-certificate, viewed in October 2019;
Holcim Liban (2019), *Sustainable Development Report* (Rapport Développement durable) 2018, p. 6.
- 135 Holcim Liban (n.d.), "Working Conditions", online: www.holcim.com.lb/sustainable-development/corporate-social-responsibility/working-conditions, viewed in October 2019.
- 136 LafargeHolcim Maroc, *Rapport Annuel 2018*, p. 43.
- 137 LafargeHolcim Maroc (2017), *Rapport Développement Durable 2016*, p. 12.
- 138 LafargeHolcim Maroc (n.d.), "Suppliers", online: www.lafargeholcim.ma/fr/fournisseurs, viewed in October 2019.
- 139 LafargeHolcim Maroc (n.d.), "Politiques et directives", online: www.lafargeholcim.ma/fr/politiques-et-directives, viewed in October 2019.
- 140 Solidarity Center (2015), *Iraq Trade Union Bulletin: Iraq Private-Sector Workers Make Key Gains*.
- 141 Lafarge Iraq (2019, June), *Lafarge Iraq Corporate Magazine*, pp. 6-7.
- 142 Lafarge Jordan (2017, 27 November), "Health and Safety", online: www.lafarge.com.jo/en/3_3_2-Health_and_Safety, viewed in October 2019.
- 143 Observatoire des Multinationales (2014, 11 April), "Des ouvriers algériens de Lafarge en grève de la faim depuis plus d'un mois", online: multinationales.org/Des-ouvriers-algeriens-de-Lafarge, viewed in October 2019.
- 144 Observatoire des Multinationales (2014, 11 April), "Des ouvriers algériens de Lafarge en grève de la faim depuis plus d'un mois", online: multinationales.org/Des-ouvriers-algeriens-de-Lafarge, viewed in October 2019.
- 145 Lafarge Algérie (2014, 13 April), "Mise au point de Lafarge – Algérie", online: www.lafarge.dz/mise_au_point_de_lafarge__algerie, viewed in October 2019.
- 146 Rondeleux, N. (2014, 6 June), "Après 86 jours de grève de la faim, les employés de Lafarge cèdent contre une "indemnité de départ""", *Huffington Post Maghreb*, online: www.huffpostmaghreb.com/entry/lafarge-algerie-greve_mg_5460852, viewed in October 2019.
- 147 Syndicat des Enseignants du Supérieur Solidaire (SESS) (n.d.), online: www.sess-dz.blogspot.com/search?q=lafarge, viewed in October 2019.
- 148 SESS (2014, 15 May), "Biskra : Arrêt de travail à l'unité de gypse (gérée par Lafarge)", online: sess-dz.blogspot.com/2014/05/revue-de-presse-liberte-biskra-arret-de.html, viewed in October 2019.
- 149 Twidale, S. and Bushra, S. (2014, 5 November), *Egypt's cement firms overcome gas shortages by importing coal*, Reuters.
- 150 Habi (2015, 28 September), ""Habi" Demands Cement Multinational Companies to Stop Violating and Commit to Local and International Law", online: www.business-humanrights.org/en/egypt-habi-center-calls-on-suez-cement-and-lafarge-to-curb-pollution-and-publish-environmental-impact-assessments?page=1, viewed in October 2019.
- 151 Lafarge Cement Egypt (2015, 5 October), "LafargeHolcim Company response", online: www.business-humanrights.org/en/egypt-habi-center-calls-on-suez-cement-and-lafarge-to-curb-pollution-and-publish-environmental-impact-assessments?page=1, viewed in October 2019.
- 152 Lafarge Cement Egypt (2019, 11 July), *Geocycle Egypt Inaugurates Its Waste Management Platform in Sokhna*.
- 153 Connell, T. (2015, 4 May), "Iraqi Cement Workers Stand Up For Rights At Work", Solidarity Center, online: www.solidaritycenter.org/iraqi-cement-workers-stand-up-for-rights-at-work/, viewed in October 2019.
- 154 Connell, T. (2015, 4 May), "Iraqi Cement Workers Stand Up For Rights At Work", Solidarity Center, online: www.solidaritycenter.org/iraqi-cement-workers-stand-up-for-rights-at-work/, viewed in October 2019.
- 155 Namrouqa, H. (2017, 9 March), "Fuheis councillors resign over Lafarge's planned urban development project", *The Jordan Times*, online: www.jordantimes.com/news/local/fuheis-councillors-resign-over-lafarge-s-planned-urban-development-project, viewed in October 2019;
The Jordan Times (2018, 28 May), "Fuheis residents reject ministry's decisions in Lafarge land case", online: www.jordantimes.com/news/local/fuheis-residents-reject-ministrys-decisions-lafarge-land-case, viewed in October 2019;

- Namrouqa, H. (2017, 4 March), "Lafarge gives Fuheis factory workers three-month paid vacation", The Jordan Times, online: www.jordantimes.com/news/local/lafarge-gives-fuheis-factory-workers-three-month-paid-vacation, viewed in October 2019.
- 156 The Jordan Times (2014, 9 August), "Fuheis municipality refuses to renew Lafarge permit", online: <http://www.jordantimes.com/news/local/fuheis-municipality-refuses-renew-lafarge-permit>, viewed in October 2019;
- Namrouqa, H. (2017, 4 March), "Lafarge gives Fuheis factory workers three-month paid vacation", The Jordan Times, online: www.jordantimes.com/news/local/lafarge-gives-fuheis-factory-workers-three-month-paid-vacation, viewed in October 2019.
- 157 Goussous, S. (2016, 11 June), "Fuheis Municipality approves Lafarge investment plan; dozens of residents protest project", The Jordan Times, online: [jordantimes.com/news/local/fuheis-municipality-approves-lafarge-investment-plan-dozens-residents-protest-project](http://www.jordantimes.com/news/local/fuheis-municipality-approves-lafarge-investment-plan-dozens-residents-protest-project), viewed in October 2019.
- 158 Namrouqa, H. (2017, 9 March), "Fuheis councillors resign over Lafarge's planned urban development project", online: www.jordantimes.com/news/local/fuheis-councillors-resign-over-lafarge-s-planned-urban-development-project, viewed in October 2019.
- 159 Roya News (2018, 4 November), "Landowners sue Lafarge Jordan Cement Factory", online: en.royanews.tv/news/15742/Landowners-sue-Lafarge-Jordan-Cement-Factory, viewed in October 2019.
- 160 Alsaa (2019, 9 October), *Lafarge is looking at solutions to ensure the company's continuity and advancement*, Al Awal News (2019, 10 April), *Fuheis begins a social dialogue today to confront Lafarge*.
- 161 Namrouqa, H. (2017, 4 March), "Lafarge gives Fuheis factory workers three-month paid vacation", The Jordan Times, online: www.jordantimes.com/news/local/lafarge-gives-fuheis-factory-workers-three-month-paid-vacation, viewed in October 2019;
- Namrouqa, H. (2017, 5 March), "Syndicate opposes 'three-month paid leave' for Lafarge workers", The Jordan Times, online: www.jordantimes.com/news/local/syndicate-opposes-three-month-paid-leave-lafarge-workers, viewed in October 2019.
- 162 Azzeh, L. (2017, 16 May), "Lafarge Cement Jordan internal dispute resolved", The Jordan Times, online: www.jordantimes.com/news/local/lafarge-cement-jordan-internal-dispute-resolved, viewed in October 2019.
- 163 Namrouqa, H. (2018, 24 January), "No 'worrying pollutants' found in Lahtha spring — Environment Ministry", The Jordan Times, online: www.jordantimes.com/news/local/no-worrying-pollutants-found-lahtha-spring-environment-ministry, viewed in October 2019.
- 164 The Jordan Times (2017, 8 June), "JIACC receives complaint over alleged cement factory corruption", online: www.jordantimes.com/news/local/jiacc-receives-complaint-over-alleged-cement-factory-corruption, viewed in October 2019.
- 165 Al Awal News (2019, 27 October), *The People's Committee calls for activating the popular action to protect the rights of Fuheis from Lafarge*.
- 166 Holcim Lebanon (2017, September), "Holcim Lebanon responds to allegations regarding environmental abuse at its Chekka cement plant", *Business and Human Rights Resource Center*, online: www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/Holcim%20lebanon%20Reply-Sept2017.pdf, viewed in October 2019.
- 167 National News Agency Lebanon (2018, 11 August), *Chekka locals demonstrate in protest at pollution causing company*, The Daily Star Lebanon (2018, 11 August), *Residents want cement plant equipment gone from Kfar Hazir*, The Daily Star Lebanon (2019, 14 March), *NGO places Chekka first on pollution 'blacklist'*.
- 168 The Daily Star Lebanon (2019, 3 September), *Activists in uphill battle against quarries*, The Daily Star Lebanon (2019, 17 September), *Contest to smash cemented views in Chekka*.
- 169 Reuters (2016, 14 July), *Environmental protests spur Morocco to halt waste imports for energy*.
- 170 Africa Intelligence - Maghreb Confidential (2016, 14 July), *LafargeHolcim opens branch in Western Sahara*.
- 171 Lafarge Egypt (n.d.), "Cement", online: www.lafarge.com/eg/en/2_2-All_about_Cement, viewed in October 2019.

- 172 Lafarge Egypt (2019, 11 July), *Geocycle Egypt Inaugurates Its Waste Management Platform in Sokhna*.
- 173 OIT (2001), Halte au travail forcé - Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail., en ligne : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/kd00014.pdf>, consulté en janvier 2020.
- 175 Namrouqa, H. (2017, 5 March), "Syndicate opposes 'three-month paid leave' for Lafarge workers", The Jordan Times, online: <http://www.jordantimes.com/news/local/syndicate-opposes-three-month-paid-leave-lafarge-workers>, viewed in October 2019.
- Namrouqa, H. (2017, 9 March), "Fuheis councillors resign over Lafarge's planned urban development project", The Jordan Times, online: www.jordantimes.com/news/local/fuheis-councillors-resign-over-lafarge-s-planned-urban-development-project, viewed in October 2019;
- The Jordan Times (2018, 28 May), "Fuheis residents reject ministry's decisions in Lafarge land case", The Jordan Times, online: www.jordantimes.com/news/local/fuheis-residents-reject-ministrys-decisions-lafarge-land-case, viewed in October 2019;
- Namrouqa, H. (2017, 4 March), "Lafarge gives Fuheis factory workers three-month paid vacation", The Jordan Times, online: www.jordantimes.com/news/local/lafarge-gives-fuheis-factory-workers-three-month-paid-vacation, viewed in October 2019.
- 176 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103201
- 177 <https://survey.ituc-csi.org/Jordan.html#tabs-2>
- 178 https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103201
- 179 https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103201
- 180 Holcim (n.d.), "Holcim Lebanon: The Oldest Cement Company in Lebanon", online: <https://www.holcim.com.lb/about-us/history>, viewed in January 2020.
- 181 Beyond Cement (2019), Towards an alternative vision for Chekka and surrounding towns, online: https://www.beyondcement.org/pdfs/beyond_cement_competiton_brief.pdf, viewed in January 2020.
- 182 US Department of Labor (2018), Findings on the worst forms of child labor: Lebanon, online: https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/child_labor_reports/tda2018/Lebanon.pdf, viewed in January 2020.
- 183 Bureau de Documentation Libanaise et Arabe (2010), A comprehensive English translation of the Lebanese Code of Labour, online: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/710/Labour%20Code%20of%202023%20September%201946%20as%20amended.Publication%202010.pdf>, viewed in January 2020.
- 184 Bureau de Documentation Libanaise et Arabe (2003), Loi Relative à la Sécurité Sociale – Traduction française intégrale de la Loi relative à la Sécurité Sociale au Liban, online: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/712/Loi%20relative%20a%20la%20securite%C3%A9%20sociale.pdf>, viewed in January 2020.
- 185 US Department of the State, Office of Language Services, Translation Division (2011), LS No. 09-2011-0047 Arabic/English SK/SK Law on Criminalizing Trafficking in Persons, online: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/89807/103253/F1878916208/LBN-2011-L-89807%20in%20english.pdf>, viewed in January 2020.
- 186 OIT (2001), Halte au travail forcé - Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail., en ligne : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/kd00014.pdf>, consulté en janvier 2020.
- 187 US Department of Labor (2018), Findings on the worst forms of child labor: Lebanon, online: https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/child_labor_reports/tda2018/Lebanon.pdf, viewed in January 2020.
- 188 Bureau de Documentation Libanaise et Arabe (2010), A comprehensive English translation of the Lebanese Code of Labour, online: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/710/Labour%20Code%20of%202023%20September%201946%20as%20amended.Publication%202010.pdf>, viewed in January 2020.

- 189 Bureau de Documentation Libanaise et Arabe (2010), A comprehensive English translation of the Lebanese Code of Labour, online:
<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/710/Labour%20Code%20of%2023%20September%201946%20as%20amended.Publication%202010.pdf>, viewed in January 2020.
- 190 Bureau de Documentation Libanaise et Arabe (2010), A comprehensive English translation of the Lebanese Code of Labour, online:
<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/710/Labour%20Code%20of%2023%20September%201946%20as%20amended.Publication%202010.pdf>, viewed in January 2020.



Radarweg 505
1043 NZ Amsterdam
Pays-Bas
+31-20-8208320
profundo@profundo.nl
www.profundo.nl