

Conformité aux normes du travail dans le secteur cimentier au Moyen-Orient et en Afrique du Nord

Rapport d'une visite de vérification sur le terrain chez :
HeidelbergCement Égypte



Diana Quiroz et Linnea Wikström

12 octobre 2020

Introduction

Cette étude s'inscrit dans le cadre de la campagne de l'IBB sur les droits des travailleurs du secteur de la construction dans la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (MENA). L'étude met l'accent sur les deux principales entreprises de ciment de la région MENA : HeidelbergCement Group et LafargeHolcim Group. Trois pays, en particulier, ont été sélectionnés pour cette recherche : la Jordanie, le Liban et l'Égypte. Le choix de ces pays s'inspire de la liste du Dutch Good Growth Fund (DGGF) du ministère néerlandais des Affaires étrangères¹, en raison des liens de ces pays avec Mondiaal FNV, affilié de l'IBB.

Cette étude a pour objectif global de donner un aperçu des activités des entreprises et d'analyser la controverse chez HeidelbergCement et LafargeHolcim, au profit de futures recherches approfondies sur leurs activités et leurs engagements en matière de droits des travailleurs, dans l'optique d'actions de lobbying, de campagne et de soutien. La présente étude s'efforce de répondre à la question de recherche : *Quelles sont les conditions de travail sur les sites des entreprises et ces conditions sont-elles conformes aux normes du travail nationales et internationales ?*

Dans ce contexte, ce rapport présente les résultats d'une visite de terrain à la cimenterie Suez de HeidelbergCement en Égypte.

Contexte

La situation syndicale en Égypte

La situation syndicale en Égypte a subi des pressions et connu des évolutions considérables au cours de la dernière décennie. En Égypte, les syndicats existent depuis 1957, mais ils sont soumis à d'importantes restrictions. Après 2005 et jusqu'au Printemps arabe de 2010, ces restrictions ont été assouplies donnant lieu à la création de syndicats indépendants. La révolution de 2011 a favorisé une situation confuse où plusieurs confédérations ont vu le jour et ont tenté d'acquérir un poids politique par le biais de la confédération syndicale. Cette situation a conduit à un renouvellement des restrictions relatives à la formation de syndicats et de confédérations et une loi adoptée en 2013 a donné naissance à une structure où 15 fédérations pouvaient former une confédération et où seuls les syndicats comptant plus de 150 membres au niveau de l'entreprise étaient reconnus. En 2017, ces seuils ont connu des aménagements consécutivement au grand nombre de plaintes concernant les restrictions. À l'heure actuelle, le seuil est de 10 fédérations pour créer une confédération et de 50 membres pour faire reconnaître un syndicat.

Les restrictions et les obstacles, qui font toujours l'objet de critiques, empêchent la création de syndicats dans le pays. Le processus est long et nécessite des informations personnelles spécifiques au sujet des membres potentiels, notamment le numéro de sécurité sociale qui est difficile à obtenir pour de nombreux employés des secteurs informel et privé. À l'heure actuelle, il n'existe ni registre officiel ni statistique sur le pourcentage de la population active syndiquée.

En ce qui concerne le dialogue social, il n'existe aucun instrument efficace pour que le processus ait lieu. Le droit du travail stipule le droit au dialogue social, mais il n'existe aucun exemple de dialogue tel que défini par l'OIT, depuis 2014. Auparavant, quelques exemples existaient au niveau régional et sectoriel pour la période 2011-2014, mais depuis on observe une stagnation. Le gouvernement tolère le dialogue social parce qu'il veut attirer les investissements, et à cet effet, il est nécessaire de respecter les normes internationales. Cependant, pour que le dialogue social fonctionne, il faut renforcer les capacités, et le gouvernement ne soutient pas cette démarche. Si l'éducation et la sensibilisation sont assurées, le dialogue social a les moyens d'améliorer les conditions de travail.

L'Égypte ne dispose d'aucune convention collective nationale ou sectorielle. Les accords ne sont conclus qu'au niveau de l'entreprise. Entre 2011 et 2016, ces conventions collectives étaient en plein essor dans les entreprises du secteur privé. Malheureusement, toutes n'ont pas été reconnues par le ministère du Travail, ce qui est pourtant une condition de leur validité. L'OIT a essayé de recenser les conventions collectives mais n'a pas eu accès aux informations auprès du ministère du Travail et n'a donc été en mesure de comptabiliser que 240 conventions publiées entre 2011 et 2017 dans la Gazette égyptienne ; toutefois, ce nombre ne semble pas exhaustif.

Il n'existe que peu ou pas d'informations actualisées sur les mécanismes de règlement des différends à la disposition des travailleurs et des syndicats. Parallèlement, un grand nombre d'affaires sont présentées devant le tribunal du travail, avec plus de 1000 instances en cours. La procédure peut prendre jusqu'à cinq ans, avec à la clé des coûts élevés pour les travailleurs, ce qui décourage les employés d'engager des poursuites. Le droit du travail facilite la transmission des dossiers à l'échelon supérieur en vue de résoudre les conflits. Les syndicats jouent un rôle de sensibilisation, en particulier dans le secteur informel. Lorsque la nouvelle loi est entrée en vigueur, elle disposait que les syndicats devaient défendre les droits des travailleurs, qu'ils soient syndiqués ou non – laissant ainsi, en quelque sorte, la responsabilité de l'accès à la justice aux syndicats.

Concernant le droit de grève, les syndicats peuvent y recourir en théorie mais pas en pratique. Le droit de grève est limité par la loi sur les manifestations qui restreint les défilés et rassemblements publics et les soumet à déclaration préalable et à autorisation des services de sécurité. Des manifestations ont toutefois lieu au niveau de l'entreprise, car il n'existe pas de mécanismes de dialogue social ni de mécanismes de règlement des différends permettant d'éviter le recours à ces manifestations et/ou à la grève.

Le Syndicat général des travailleurs du bâtiment et du bois chez HeidelbergCement

On estime que 25 pour cent de tous les travailleurs du secteur de la construction en Égypte sont syndiqués, soit l'un des taux de syndicalisation les plus élevés de toutes les industries du pays. Dans les cimenteries de HeidelbergCement, environ 30 à 35 pour cent de la main-d'œuvre totale est syndiquée. Le Syndicat général des travailleurs du bâtiment et du bois est considéré comme un syndicat indépendant.

Les travailleurs égyptiens rencontrent des problèmes dans la cimenterie de Heidelberg. En 2010, l'entreprise a commencé à faire appel à des sous-traitantsⁱ pour tous les types de services et les activités principales des usines. Les travailleurs ont été informés que l'entreprise n'avait pas suffisamment de moyens pour embaucher de nouvelles recrues et, dans certains cas, des licenciements ont été prononcés. Concernant la syndicalisation des travailleurs en sous-traitanceⁱⁱ, les statuts des syndicats permettent aux sous-traitants de se syndiquer. Cependant, dans la pratique, ce n'est pas le cas. Cela entraîne une différence notable des conditions de travail entre les employés permanents des usines qui sont syndiqués et les travailleurs en sous-traitance.

ⁱ HeidelbergCement a recours au terme prestataire de services

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

Jusqu'en 2018, la relation entre le syndicat et la direction de HeidelbergCement avait connu des tensions en raison d'un conflit à long terme concernant le droit des salariés au partage des bénéfices. Le conflit était fondé sur une convention collective qui, conformément au droit égyptien, garantit aux employés le droit à 10 pour cent des bénéfices de l'entreprise. Cependant, la participation aux bénéfices ne s'est pas prolongée au-delà de 2015, alors que l'usine de Suez Bags était encore la propriété de HeidelbergCement. À cette époque, le syndicat a saisi le tribunal du travail et obtenu un jugement définitif qui a confirmé le droit des travailleurs à un pourcentage des bénéfices.

Le 6 août 2018, HeidelbergCement a conclu la vente de ses actions de la Suez Bags Company S.A.E. au groupe Mondi.² Malgré les contrats entre Mondi et Suez Bag, qui confirment que les travailleurs, selon la convention collective, ont le droit à 10 pour cent des bénéfices, Mondi Group a refusé de respecter ses obligations vis-à-vis des travailleurs. C'est pourquoi le Syndicat général des travailleurs du bâtiment et du bois est retourné devant les tribunaux et a intenté une nouvelle action contre la nouvelle direction de Suez Bag (Mondi Group). Tous les travailleurs sont restés syndiqués, mais la nouvelle direction refuse de renouveler la convention collective qui a expiré en décembre 2019. Après la vente de l'usine de Suez Bag à Mondi Group, les relations du syndicat avec la direction de HeidelbergCement se sont améliorées.

Méthodologie

Le travail de terrain a été mené en Égypte du 8 au 13 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 l'affilié syndical local. Ces entretiens ont eu lieu à la cimenterie de Suez, propriété de HeidelbergCement. 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, au sein de chacune des usines sont présentés dans le tableau 1.

Tableau 1 Liste des parties prenantes et nombre de personnes interrogées

Groupe de parties prenantes	Heidelberg Suez
Personnel de direction	3
Superviseurs de projet	2
Ouvriers du bâtiment / Personnel syndiqué	13
Dirigeants syndicaux	4
Responsables gouvernementaux	1
Représentants ONG	2
Total	25

Les pratiques syndicales et sociales sur les chantiers de construction ont été évaluées à partir des normes du travail de l'OIT et d'autres normes internationales ainsi que du droit du travail. Au total, neuf questions ont été abordées : quatre questions fondamentales relatives au travail (travail des enfants, travail forcé, liberté syndicale, négociation collective et discrimination) et cinq questions syndicales et sociales (salaires, recrutement et embauche éthiques, heures de travail et heures supplémentaires, égalité des sexes, santé et sécurité au travail). Le tableau 3 présente la liste des problèmes et des thèmes relatifs au travail évalués lors des visites de terrain.





Tableau 2 Liste des problèmes identifiés en matière de travail et questions afférentes

Problèmes identifiés en matière de travail	Thèmes pris en compte pour l'évaluation
Travail des enfants	<ul style="list-style-type: none"> • Politique sur le travail des enfants • Mesures de protection de l'enfant
Travail forcé	<ul style="list-style-type: none"> • Coercition • Violences • Heures supplémentaires non-volontaires • Servitude pour dettes
Liberté syndicale et négociation collective	<ul style="list-style-type: none"> • Liberté d'adhérer à/constituer des syndicats • Soutien aux activités syndicales • Ingérence/discrimination à l'égard des membres et des dirigeants syndicaux • Convention collective (CC) • Grèves
Discrimination	<ul style="list-style-type: none"> • Race et origine • Discrimination fondée sur le genre • Invalidité • Autres ; VIH/sida, religion, affiliation politique
Rémunération	<ul style="list-style-type: none"> • Salaire minimum • Paiement des heures supplémentaires • Déduction • Autres avantages
Temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Heures de travail normales et heures supplémentaires • Congé
Recrutement et embauche éthiques	<ul style="list-style-type: none"> • Procédures de recrutement • Contrats, bulletins de salaire • Formation
Égalité entre hommes et femmes	<ul style="list-style-type: none"> • Politique de genre (y compris notamment harcèlement et abus sexuels) • Égalité des chances pour les femmes • Congé de maternité et temps d'allaitement
Santé et sécurité au travail (SST)	<ul style="list-style-type: none"> • Système de gestion de la SST (y compris politique et procédures)

	<ul style="list-style-type: none"> • Services de santé (notamment premiers secours, contrôles médicaux, VIH/sida) • Produits chimiques et matières dangereuses • Sécurité des travailleurs • Installations • Préparation aux situations d'urgence
--	--

Pour l'évaluation, nous avons utilisé un système de feux tricolores qui attribue des couleurs selon le niveau de conformité de l'entreprise pour les questions évoquées ci-dessus (Tableau 3). Les résultats de cette étude (y compris les évaluations individuelles pour chacune des usines) sont examinés, et les conclusions sont présentées aux chapitres 1 à 3. Le chapitre 4 formule un certain nombre de recommandations.

Tableau 3 La classification du niveau de conformité aux normes du travail

Légende des couleurs	Niveau de conformité	Définition
	Très faible	L'entreprise ne respecte pas plusieurs points clés du thème en question et ne semble pas prendre de mesures concrètes pour se mettre en conformité.
	Faible	L'entreprise ne respecte pas certains points clés du thème. L'entreprise est consciente de ces problèmes mais fait preuve de laxisme quant aux mesures concrètes à mettre en œuvre pour les résoudre.
	Moyen	Sur plusieurs questions cruciales relevant du thème en question, l'entreprise se met en conformité par des actions concrètes. Toutefois, elle doit encore prendre certaines mesures en vue d'une amélioration continue.
	Élevé	L'entreprise respecte la plupart des questions clés relevant de ce thème en mettant en œuvre des actions concrètes et a mis en place des mesures d'amélioration continue satisfaisantes.

La cimenterie Suez de HeidelbergCement en Égypte

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-traitance travaillent à l'usine.

Heidelberg 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. L'entreprise tente de contraindre les travailleurs à prendre leur retraite anticipée.

1.1 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'entrer dans les 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.

1.2 Travail forcé

L'Égypte a ratifié les *Conventions de l'OIT n^{os} 29 et 105 sur l'abolition du travail forcé et sur le travail obligatoire*.³ Aucun élément n'indique que du travail forcé est pratiqué dans la cimenterie de Suez.

1.3 Liberté syndicale et négociation collective

L'Égypte a ratifié *la Convention n^o 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949*, ainsi que *la Convention n^o 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.

1.4 Discrimination

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.

1.5 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 égyptiennes (soit 128,52 dollars américains)⁴ 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.

1.6 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.

Les employés en sous-traitance travaillent six jours par semaine avec sept heures de travail rémunérées, conformément au droit du travail égyptien.⁵ Pour les emballeurs, le travail est organisé de manière particulière : les équipes travaillent pendant une heure, puis font une pause d'une heure, sur une journée de 14 heures. Il s'agit d'une pratique particulière de travail posté qui n'est sans doute pas anodine en termes de répercussions pour la santé des travailleurs, mais que l'on considère dans la « zone grise » du droit du travail, et qui demeure par conséquent légale.

1.7 Recrutement et embauche éthiques

Le processus de recrutement du service RH pour les personnes employées directement par HeidelbergCement est transparent. Chaque salarié reçoit un contrat de travail individuel. Il existe deux types de contrats : temporaire (pour un an) et permanent. 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 sur la base de contrats annuels. 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 consulte le gestionnaire de RH ; d'autres consultent leur syndicat, qui signale les problèmes au service 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.

1.8 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.

1.9 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.

En ce qui concerne 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. En cas d'accident, les travailleurs se rendent à la clinique de l'entreprise où ils peuvent recevoir les premiers soins. Il y a deux médecins et deux infirmières par équipe, et deux ambulances à la clinique. 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 cette situation est possible 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 obligatoires 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.

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

Le Tableau 4 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.

Tableau 4 Niveau de conformité aux normes du travail à l'usine de Suez

Problèmes identifiés en matière de travail	Synthèse des résultats	Synthèse des cas de non-conformité/violation du droit du travail local et international	Niveau de conformité
Travail des enfants	<ul style="list-style-type: none"> Absence de travail des enfants sur le site de l'usine. 		
Travail forcé	<ul style="list-style-type: none"> Caractère volontaire des heures supplémentaires. Les travailleurs en sous-traitance passent 14 heures sur le lieu de travail mais ne 	<ul style="list-style-type: none"> C029 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 C105 - Convention (n° 105) concernant l'abolition du travail forcé, 1957 	

	sont rémunérés que pour 7 heures de travail actif.		
Liberté syndicale et négociation collective	<ul style="list-style-type: none"> Liberté d'adhérer à/constituer des syndicats. Les accords sont conclus devant les tribunaux. Négociation régulière d'une convention collective. 	<ul style="list-style-type: none"> C098 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 C087 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 	
Discrimination	<ul style="list-style-type: none"> Aucune preuve de discrimination fondée sur le sexe. Égalité des chances en matière d'emploi pour les travailleurs handicapés dans l'exercice de leurs fonctions. Conditions de travail discriminatoires pour les travailleurs en sous-traitance. 	<ul style="list-style-type: none"> Convention (n° 111) sur la discrimination (emploi et profession), 1958 U/S 345 du BLA 2006 	
Rémunération	<ul style="list-style-type: none"> Tous les salariés bénéficient du salaire minimum. Les travailleurs en sous-traitance perçoivent un salaire bien inférieur pour le même travail. 	<ul style="list-style-type: none"> C100 - Égalité de rémunération, C131 - Convention sur la fixation des salaires minima, 1970 	
Temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> Les horaires réguliers et les heures supplémentaires sont limités aux employés directs. Les employés en sous-traitance sont rémunérés pour un travail de 7 heures, même si les quarts de travail sont répartis sur 14 heures. 	<ul style="list-style-type: none"> Articles 2 et 6(2) de la C001 de l'OIT – Convention sur la durée du travail (industrie), 1919 	
Recrutement et embauche éthiques	<ul style="list-style-type: none"> Le taux de rotation est faible et les nouveaux employés sont recrutés en sous-traitance. Les employés directs bénéficient de contrats et de bulletins de salaire. Une formation est assurée. 		
Égalité entre hommes et femmes	<ul style="list-style-type: none"> Égalité des chances pour les femmes mais aucune incitation pour les femmes, quel que soit le travail. 	<ul style="list-style-type: none"> Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) 1979 	

Santé et sécurité au travail (SST)	<ul style="list-style-type: none"> • Un système de gestion de la SST est en place. • Certains services de santé sont assurés (premiers secours et examens médicaux). • IPE fournis, mais leur port n'est pas suffisamment imposé. • Les travailleurs en sous-traitance n'ont pas accès à la clinique sur site. 	<ul style="list-style-type: none"> • C155 - Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 	
------------------------------------	--	--	--

1.11 Recommandations

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 du droit du travail et des politiques de la société en matière de ressources humaines.
- 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 vérifier 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.

Référence

- 1 Ministère des Affaires étrangères (n.d.), « Country list », en ligne : <https://english.dggf.nl/country-list>, consulté en décembre 2019.
- 2 Mondi Group (August 6, 2018), « Mondi acquires Suez Bags (Egypt) », en ligne : <https://www.mondigroup.com/en/newsroom/press-release/2018/mondi-group-acquires-suez-bags-egypt/>, consulté en juillet 2020.
- 3 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.
- 4 Wageindicator (nd.) « Egypt », en ligne : <https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/egypt>, consulté en janvier 2020.
- 5 Wageindicator (nd.) « Egypt », en ligne : <https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/egypt>, consulté en janvier 2020.



profundo

RESEARCH & ADVICE

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