



PROGRAMME POUR LA PROMOTION DE L'ÉMANCIPATION DES FEMMES ET DE L'ÉGALITÉ DE GENRE

Document formalisé en réponse au Critère 9.2 de l'ASI Performance Standard V3.1
(Gender Equity and Women's Empowerment) et au référentiel GRI 405

**Rédaction : Direction des Ressources
Humaines / HSEQ**

Validation : Direction Générale ALUCAM

1. Préambule et engagement de la Direction

ALUCAM s'engage à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de ses pratiques d'emploi, de gestion des ressources humaines et de gouvernance. Cet engagement s'inscrit dans le cadre légal camerounais et dans les référentiels internationaux applicables à l'industrie de l'aluminium.

La Direction Générale d'ALUCAM reconnaît que l'industrie métallurgique lourde — marquée historiquement par une forte prédominance masculine dans les métiers de production, de maintenance et de sécurité industrielle — présente des enjeux spécifiques de féminisation qui appellent une action volontariste, mesurable et suivie dans la durée.

Ce programme fait suite au constat objectivé dans le Bilan Social ALUCAM (analyse GRI 405-2), qui a mis en évidence une détérioration du ratio de rémunération Femmes/Hommes au sein de la catégorie Cadres sur la période 2023-2025. Ce constat constitue le point de départ opérationnel du présent programme, dont l'efficacité fera l'objet d'un suivi annuel publié.

2. Contexte camerounais, sectoriel et normatif

2.1 Contexte légal camerounais

Le cadre juridique camerounais pose le principe d'égalité comme un principe constitutionnel et le décline dans le Code du Travail (Loi n°92/007 du 14 août 1992), notamment en matière d'égalité de rémunération à conditions égales de travail et d'aptitude professionnelle, quel que soit le sexe du travailleur. Ce cadre comporte également des dispositions protectrices spécifiques (congé de maternité indemnisé, pauses d'allaitement de 15 mois) qui, dans une industrie lourde comme la production d'aluminium, doivent être conciliées avec l'organisation des postes en 3x8/5x8 et les contraintes de sécurité industrielle.

Le Code du Travail renvoie par ailleurs à un arrêté ministériel la définition des travaux interdits aux femmes et aux femmes enceintes en raison de leur pénibilité ou dangerosité.

Point de vigilance juridique : la conciliation entre les dispositions protectrices du Code du Travail (tâches interdites aux femmes) et le principe de non-discrimination et d'égalité des chances de l'ASI doit être documentée et objectivée poste par poste (analyse de risque, adaptation du poste plutôt qu'exclusion de principe), et non appliquée de façon générale et non motivée.

2.2 Contexte sectoriel — industrie de l'aluminium

La production d'aluminium primaire (électrolyse, coulée, chaudronnerie, maintenance industrielle) est un secteur structurellement masculin dans la plupart des pays producteurs, en raison de l'héritage historique des filières de formation technique, de la pénibilité physique de certains postes et de représentations socioculturelles sur les métiers industriels. Une féminisation durable suppose donc d'agir également en amont, sur les viviers de recrutement (écoles techniques, filières STEM).

2.3 Cadre juridique et normatif de référence

Référence	Portée pertinente pour l'égalité H/F
Constitution de la République du Cameroun (1972, préambule)	Affirme l'égalité de tous les citoyens en droits et devoirs, sans distinction de sexe, d'origine, de religion ou de croyance.
Loi n°92/007 du 14 août 1992 portant Code du Travail	Consacre l'égalité de salaire à conditions égales de travail et d'aptitude professionnelle, indépendamment du sexe (art. 61-2) ; encadre le congé de maternité indemnisé par la CNPS et les pauses d'allaitement pendant 15 mois après la naissance (art. 84-85) ; renvoie à un arrêté ministériel la définition des travaux interdits aux femmes et aux femmes enceintes.
Conventions de l'OIT ratifiées par le Cameroun	Convention n°100 sur l'égalité de rémunération et Convention n°111 concernant la discrimination (emploi et profession), qui complètent le cadre national et servent de référence à l'interprétation du Code du Travail.
Politique Nationale Genre et cadre institutionnel (MINPROFF)	Cadre de référence national pour l'intégration de la dimension genre dans les politiques publiques et les pratiques des entreprises ; sert de point d'ancrage pour la cohérence du programme ALUCAM avec les priorités nationales.
Convention Collective Nationale des Industries, Textiles et Corps Similaires (CCNIT)	Grille de classification et de rémunération applicable à ALUCAM ; sert de base à l'analyse d'équité salariale par cotation de poste (axe transversal Rémunération).
ASI Performance Standard V3.1 — Critère 9.2	Exige un programme formalisé, révisé périodiquement et dont l'efficacité est publiée annuellement ; c'est le cadre de certification qui structure le présent document.
GRI 405 : Diversité et égalité des chances (405-1, 405-2)	Référentiel de reporting utilisé dans le Bilan Social ALUCAM pour objectiver la composition des instances de gouvernance et l'écart de rémunération F/H par catégorie.

3. Diagnostic de départ

Le présent programme s'appuie sur les constats suivants, établis à partir du Bilan Social ALUCAM (2023-2025) et de l'analyse d'équité salariale (GRI 405-2) :

- Détérioration significative du ratio de rémunération Femmes/Hommes au sein de la catégorie Cadres sur la période 2023-2025, identifiée comme non-conformité potentielle au regard du critère GRI 405-2 et du Critère 9.3 de l'ASI Assurance Standard (Performance Standard).
- Sous-représentation structurelle des femmes dans les métiers de production directe (potiers, chaudronniers, conducteurs de procédé) par rapport aux fonctions support et administratives.
- Absence, à ce jour, d'un programme formalisé et daté répondant explicitement aux 5 dimensions attendues par le Critère 9.2 de l'ASI PS V3.1 (embauche, formation, attribution de contrats, processus d'engagement, activités managériales).

Ce diagnostic sera actualisé à chaque revue du programme et objectivé par les indicateurs définis à la section 5.

4. Objectifs et axes du programme

Conformément au Critère 9.2(a) de l'ASI Performance Standard, le programme couvre les cinq dimensions suivantes et traite, au minimum, les freins à l'évolution professionnelle, la discrimination, ainsi que la violence et le harcèlement :

Axe 1 — Embauche (Employment practices)

Élargir et féminiser les viviers de recrutement pour les métiers techniques et de production, en agissant sur le sourcing (partenariats avec les filières techniques), la neutralité des offres d'emploi et la composition des jurys de recrutement.

Axe	Action	Indicateur de suivi	Cible	Responsable	Échéance
Axe 1 Recrutement	Fixer un objectif de féminisation des viviers de recrutement pour les métiers techniques et de production (potiers, chaudronniers, électriciens, conducteurs de procédé), en lien avec les écoles et instituts techniques (ENSET, IUT, lycées techniques)	% de candidatures féminines reçues sur postes techniques / % de femmes recrutées sur l'année	≥ 20% de candidatures féminines sur les postes techniques ouverts	RH — Recrutement	Continu, bilan annuel
Axe 1 Recrutement	Neutraliser les biais de genre dans les offres d'emploi et les grilles d'entretien (formulations neutres, jury mixte)	% d'offres validées selon la grille de neutralité de genre	100% des offres publiées	RH — Recrutement	T1 2027
Axe 2 Formation & évolution	Garantir un accès équitable des femmes aux formations techniques, habilitations et parcours de professionnalisation (y compris les habilitations sécurité et les formations chaudronnerie/mutualisation en cours)	% de femmes parmi les bénéficiaires de formation technique / habilitation, par comparaison à leur part dans l'effectif du métier	Parité proportionnelle à l'effectif du métier concerné	RH — Formation / Responsables de sectoriels	Bilan semestriel
Axe 2 Formation & évolution	Mettre en place un dispositif de mentorat et de préparation aux postes d'encadrement pour les femmes cadres et agents de maîtrise	Nombre de bénéficiaires du mentorat / taux de promotion interne des femmes	Au moins 2 promotions internes de femmes vers l'encadrement par an	RH — Développement RH / Direction Générale	Lancement S2 2026
Axe 3 Attribution des contrats	Intégrer un critère de non-discrimination et d'égalité H/F dans les cahiers des charges et contrats avec les prestataires et agences de travail temporaire (ex. EAI)	% de contrats prestataires incluant la clause	100% des nouveaux contrats et renouvellements	Achats / RH / Juridique	À partir de T4 2026
Axe 4 Processus d'engagement	Assurer la représentation des femmes dans les instances de dialogue social et les groupes de travail Kaizen/amélioration continue	% de femmes parmi les participants aux instances (délégués du personnel, groupes)	Représentation au moins proportionnelle à l'effectif féminin global	RH — Relations Sociales / HSEQ	Bilan annuel

Emancipation des Femmes & Egalité de Genre

		Kaizen, comités HSE)			
Axe 5 Management	Fixer des objectifs de féminisation de l'encadrement intermédiaire et supérieur dans les plans de succession	% de femmes dans les postes de Cadres et Agents de Maîtrise / dans le vivier de succession	Progression mesurable année sur année, corrélée à la résorption de l'écart identifié au Bilan Social	Direction Générale / RH	Revue annuelle (comité de direction)
Transversal Rémunération	Auditer annuellement l'écart de rémunération Cadres F/H (GRI 405-2) par cotation de poste et mettre en œuvre les mesures correctives nécessaires	Ratio de rémunération F/H par catégorie et par cotation de poste	Résorption progressive de l'écart constaté, avec trajectoire chiffrée	RH — Rémunération / Direction Générale	Audit annuel, intégré au Bilan Social
Transversal Discrimination	Diffuser et faire connaître le canal de signalement des discriminations liées au genre, distinct ou intégré au dispositif violence/harcèlement (§10.6)	% de travailleurs déclarant connaître le canal (enquête de climat social)	≥ 90% de connaissance du dispositif	RH / HSEQ / Communication	Campagne S1 2027, suivi continu
Transversal Violence et harcèlement	Intégrer une dimension genre explicite dans la politique violence et harcèlement et dans l'évaluation des risques psychosociaux (DUERP)	Nombre de signalements traités et clôturés / délai moyen de traitement	100% des signalements traités dans un délai formalisé	RH / HSEQ	Continu, revue avec la politique §10.6
Transversal Maternité & parentalité	Sécuriser l'application des dispositions légales de protection de la maternité (congé de maternité indemnisé CNPS, pauses d'allaitement de 15 mois, aménagement de poste) et prévenir toute pénalisation de carrière liée à la maternité	% de retours de congé maternité sans changement de poste ou de rémunération non justifié	0 cas de pénalisation de carrière constaté	RH / Médecine du travail (CMES) / Encadrement	Continu

Axe 2 — Formation (Training opportunities)

Garantir un accès équitable des femmes aux formations techniques, aux habilitations et aux parcours de professionnalisation, et développer un dispositif de mentorat préparant les femmes cadres et agents de maîtrise à des responsabilités d'encadrement.

Axe 3 — Attribution des contrats (Awarding of contracts)

Intégrer des exigences d'égalité et de non-discrimination dans les contrats conclus avec les prestataires, sous-traitants et agences de travail temporaire (notamment les contrats de type EAI), pour étendre le programme au-delà du seul périmètre des effectifs directs.

Axe 4 — Processus d'engagement (Processes of engagement)

Assurer une représentation équitable des femmes dans les instances de dialogue social, les groupes de travail d'amélioration continue (Kaizen) et les comités de sécurité, afin que leur voix soit prise en compte dans les décisions qui affectent les conditions de travail.

Axe 5 — Activités managériales (Management activities)

Fixer des objectifs mesurables de féminisation de l'encadrement intermédiaire et supérieur, intégrés aux plans de succession et suivis en comité de direction.

Axes transversaux

Le programme traite en transversal, conformément à l'exigence minimale du Critère 9.2(a), les freins à l'évolution professionnelle, la rémunération équitable, la discrimination, ainsi que la violence et le harcèlement liés au genre — ce dernier point en cohérence directe avec la politique Violence et Harcèlement prévue au Critère 10.6.

5. Plan d'actions et indicateurs de suivi

Le tableau ci-dessous constitue le plan d'actions opérationnel du programme. Il sera intégré au tableau de bord RH et fera l'objet d'un suivi semestriel par la Direction des Ressources Humaines et d'une revue annuelle en Comité de Direction.

6. Gouvernance, revue et publication

6.1 Pilotage

Le programme est piloté par la Direction des Ressources Humaines, avec l'appui de la fonction HSEQ pour les aspects santé-sécurité et prévention des risques psychosociaux, et sous la supervision de la Direction Générale. Un point d'avancement est présenté au Comité de Direction sur une base semestrielle.

6.2 Revue périodique

Conformément au Critère 9.2(b)(c)(d) de l'ASI Performance Standard, le programme est revu :

- Au moins tous les 5 ans, avec une prochaine échéance fixée à juillet 2031 ;
- Après tout changement Matériel du Business susceptible d'altérer le risque d'inégalité de genre (réorganisation, ouverture de nouveaux métiers, fusion-acquisition) ;
- Dès qu'une indication de défaillance du dispositif est identifiée (écart persistant au Bilan Social, signalement, résultat d'audit interne ou externe).

6.3 Publication

Conformément au Critère 9.2(e), l'efficacité des mesures prises pour promouvoir l'égalité de genre est établie et au besoin publiée annuellement, à travers le Bilan Social, incluant à minima l'évolution du ratio de rémunération F/H par catégorie et le taux de féminisation des postes techniques et d'encadrement.

7. Annexe — Indicateurs de reporting GRI 405

Les indicateurs suivants sont consolidés annuellement dans le Bilan Social ALUCAM, en cohérence avec le référentiel GRI 405 (Diversité et égalité des chances) et le plan d'actions de la section 5 :

- GRI 405-1 : composition des organes de gouvernance et répartition des employés par catégorie professionnelle, genre, âge.

Emancipation des Femmes & Egalité de Genre

- GRI 405-2 : ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes par rapport aux hommes, par catégorie professionnelle et par site.
- Indicateur complémentaire ALUCAM : taux de féminisation des recrutements sur postes techniques, taux de féminisation des promotions vers l'encadrement, taux de participation des femmes aux formations techniques et habilitations.