

HSE FRM 04 005		REGISTRE DE RISQUES HUMAINS								
Domaine ASI	Risque en matière de Droits Humains	N°	Partie(s) prenante(s)	Niveau	Mesure d'atténuation existante	Écart identifié	Ce qui se fait ailleurs (benchmark)	Action prioritaire	Responsable	Échéance
§10.1	Perception d'un climat de méfiance syndicale malgré l'absence de sanction formelle documentée	1	Travailleurs syndiqués, délégués du personnel	Modéré	CCNIT, Accord d'Entreprise 2004, réunions de négociation annuelle	Absence d'indicateur consolidé de perception de la liberté syndicale	Norsk Hydro publie, dans sa Communication on Progress au UN Global Compact, des indicateurs dédiés de dialogue social et de mécanismes de griefs opérationnels (BRE4/ARE4) distincts du reporting RH courant — c'est ce niveau de granularité que recherche un auditeur ASI, au-delà de la simple existence d'un dialogue social.	Intégrer un indicateur dédié à l'enquête de climat social annuelle	RH / Relations Sociales	31/12/2026
§10.4 / §9.2	Écart de rémunération Femmes/Hommes constaté dans la catégorie Cadres (Bilan Social, GRI 405-2)	2	Femmes cadres	Critique	Programme de promotion de l'égalité de genre (v1.0, 30/07/2026)	Plan d'action encore récent, résorption de l'écart non encore mesurée	Rio Tinto conduit un « Pay Health assessment » annuel et publie son écart de rémunération F/H dans le cadre du dispositif WGEA (Australie) : écart de 1,3% en faveur des hommes contre 16,4% pour la moyenne du secteur minier, obtenu par une revue annuelle systématique poste par poste, et pas seulement par un plan d'action ponctuel.	Suivre le ratio F/H trimestriellement ; premier bilan à 6 mois	RH / Direction Générale	31/12/2026
§10.8 / §9.2	Exclusion structurelle des femmes des métiers de production postés du fait de l'interdiction légale du travail de nuit dans l'industrie	3	Femmes candidates ou en poste sur métiers de production continue	Élevé	Note juridique et grille d'analyse de risque poste par poste (30/07/2026)	Qualification juridique formelle des postes « non manuels » non finalisée	Rio Tinto Australie a mis en place le programme « Women in Aluminium », qui recrute et accompagne spécifiquement des femmes vers des postes opérationnels et de leadership dans des sites de production continue comparables ; le programme a été distingué par un HireVue Diversity Star Award, ce qui montre qu'une contrainte réglementaire locale ne dispense pas d'un objectif actif de féminisation des postes de production dès que la loi le permet.	Faire trancher par conseil juridique externe la qualification des postes de supervision/pilotage	Juridique / RH	31/12/2026
§10.6	Risque de violence et harcèlement non identifié spécifiquement dans l'évaluation des risques psychosociaux (DUERP)	4	Ensemble des travailleurs, en particulier les femmes en horaires postés	Élevé	Politique en cours de révision, procédure disciplinaire générale	Absence de canal de signalement dédié et confidentiel	Le standard UNGP (Principe 31) et les entreprises de référence du secteur opèrent des mécanismes de plainte « opérationnels » séparés du canal disciplinaire RH classique, accessibles anonymement, avec accusé de réception et délai de traitement publié — un simple registre disciplinaire ne suffit pas à démontrer la conformité à ce standard.	Formaliser le canal de signalement et l'intégrer au DUERP	RH / HSEQ	31/12/2026
§10.3	Frais de recrutement ou pratiques de dépôt potentiellement imposés par des agences d'intérim tierces (ex. EAI)	5	Travailleurs intérimaires et temporaires	Modéré	Rapport de performance EAI, cahier des charges prestataires	Absence de clause explicite anti-frais de recrutement dans tous les contrats prestataires	Le principe « Employer Pays » (Employer Pays Principle), promu par l'OIT et l'IOM et repris dans les standards ASI/RBA, impose que tous les frais de recrutement soient supportés par l'employeur et non par le travailleur, y compris via une agence tierce — c'est la référence internationale à citer pour la clause contractuelle recommandée.	Généraliser la clause anti-frais de recrutement à tous les contrats d'agence	RH / Achats / Juridique	31/12/2026

§10.2	Travail des enfants chez des sous-traitants ou prestataires non contrôlé directement par ALUCAM	6	Enfants et jeunes travailleurs potentiels chez les sous-traitants	Modéré	Procédure de recrutement interne avec contrôle d'âge (SAP HR)	Absence d'audit systématique des sous-traitants sur ce point précis	Les référentiels RBA (Responsible Business Alliance) et SMETA (Sedex) utilisés par de nombreux acheteurs de matières premières prévoient un audit spécifique et documenté du travail des enfants chez les sous-traitants de rang 1, avec vérification des pièces d'état civil — pratique transposable au contrôle des	Intégrer un contrôle d'âge dans les audits fournisseurs/prestataires	RH / Achats	31/12/2026
§9.9	Usage disproportionné de la force ou incident impliquant des agents de sécurité internes ou prestataires (ex. contrat Sanaga)	7	Travailleurs, communautés riveraines, visiteurs	Élevé	Contrat-cadre de sécurité, procédures internes de sûreté	Absence documentée de formation Droits Humains systématique et de canal de plainte externe	Les Principes Volontaires sur la Sécurité et les Droits de l'Homme (Voluntary Principles on Security and Human Rights), auxquels adhèrent plusieurs grandes entreprises extractives, exigent une formation documentée des agents de sécurité (internes et sous-traités) et un mécanisme de plainte accessible aux communautés, revu périodiquement — norme directement	Auditer la formation des agents et créer un canal de plainte accessible aux tiers	HSEQ / Sûreté / Juridique	31/12/2026
§9.5 / §2.6	Absence de cartographie du patrimoine culturel et sacré local et de vérification des conditions historiques d'implantation du site (barrage 1950-1954)	8	Communautés Bassa/Bakoko riveraines, chefferies traditionnelles	Élevé	Étude d'impact socio-environnemental historique (30/07/2026)	Consultation terrain non réalisée ; recherche d'archives sur Legacy Impact non engagée	Le cas documenté des opérations bauxite/alumine d'Alcoa et de Norsk Hydro en Amazonie brésilienne illustre le risque réputationnel et opérationnel d'une cartographie insuffisante des impacts historiques sur les populations locales : des conflits socio-environnementaux prolongés y ont été documentés faute d'un travail initial de cartographie et de dialogue approfondi — un contre-exemple qui justifie la priorité donnée à cette action chez ALUCAM.	Engager sous 90 jours les rencontres avec les chefferies et la recherche d'archives	HSEQ / Relations Communautaires	31/12/2026
§9.7	Impacts environnementaux et sociaux du site perçus par les communautés riveraines sans mécanisme de remontée formalisé	9	Populations riveraines du site industriel	Modéré	Relations institutionnelles existantes avec les communes d'Édéa	Absence de plan de gestion des impacts communautaires formellement co-construit	Emirates Global Aluminium publie un rapport de durabilité annuel structuré selon les référentiels GRI, TCFD et ASI conjointement, avec une section dédiée aux investissements et griefs communautaires ; ce format de reporting croisé est une pratique de référence pour objectiver le suivi des engagements communautaires dans la durée.	Formaliser un plan de gestion des impacts avec mécanisme de plainte externe	Relations Communautaires	31/12/2026
§9.3 / §9.4 / §9.6	Risque résiduel lié à une identification incomplète de Peuples Autochtones ou d'un déplacement historique non documenté	10	Communautés locales, Peuples Autochtones potentiels hors zone immédiate	Faible	Évaluation documentée de présence/absence de Peuples Autochtones (30/07/2026)	Conclusion de non-applicabilité à confirmer par consultation terrain complémentaire	L'ASI a publié en 2015, à l'issue de la réunion d'experts de Chiang Mai réunissant des représentants de Peuples Autochtones et des entreprises membres (Alcoa, Rio Tinto Alcan, Novelis...), un guide méthodologique dédié (« Mining, the Aluminium Industry, and Indigenous Peoples ») que le Service Juridique et HSEQ d'ALUCAM peuvent consulter directement pour objectiver la méthodologie retenue dans l'évaluation dédiée.	Compléter par l'entretien structuré prévu dans l'évaluation dédiée	HSEQ / Juridique	31/12/2026

§10.7	Écart potentiel entre le salaire minimum conventionnel et un niveau de salaire décent (living wage) réellement suffisant	11	Travailleurs des catégories les moins rémunérées	Modéré	Grille salariale CCNIT, Bilan Social	Absence d'étude dédiée de salaire décent au-delà du seul respect du SMIG/CCNIT	La méthodologie Anker (Living Wage / Living Income Anker Methodology), reconnue internationalement et utilisée par la Global Living Wage Coalition, propose un calcul standardisé du salaire décent par zone géographique ; plusieurs entreprises certifiées ASI y font désormais référence plutôt que de se limiter au seul salaire minimum légal, ce qui est la pratique à envisager pour ALUCAM.	Réaliser une étude living wage comparée au coût de la vie à Édéa	RH / Rémunération	31/12/2026
§10.5 / §10.9	Risque que l'information des travailleurs sur leurs droits (Principe 10) reste formelle sans preuve de compréhension effective	12	Nouveaux embauchés, travailleurs peu alphabétisés	Faible	Livret d'accueil, affichage réglementaire	Absence de vérification de la compréhension (quiz, entretien de suivi)	Plusieurs programmes d'intégration RH dans l'industrie lourde (référentiel RBA notamment) prévoient un test de compréhension oral ou visuel pour les travailleurs peu alphabétisés, plutôt qu'une simple remise de document signé, afin d'objectiver la connaissance effective des droits.	Ajouter une vérification de compréhension lors de l'intégration	RH / Formation	31/12/2026