

Socapalm Edéa Action Plan

UPDATE SEPTEMBER 2025



SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – SEPTEMBER 2025

ALLEGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
TOPIC	FINDING		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Non-effectiveness of the retrocessions set out in Amendment No. 1 to the Lease agreement	Partially founded	Collect and process community points of contention in a participatory manner.	Continuous	- Regular collection of community concerns during bipartite meetings and through community representatives. - Documentation and initial processing of these points of contention.	Establish a structured feedback loop to ensure that community concerns are tracked, addressed, and communicated back to the communities in a timely manner.	Mar. 2026	Continuous	/
		Ensure compliance with legal provisions in any process aimed at regularising inconsistencies in relation to Socapalm Edéa's land situation.	Started	- Recent densification of boundary markers carried out by the Ministry of Cadastre team. - Monitoring the receipt of the official report.	Strict compliance with legal procedures in any land regularization process based on official data.	Mar. 2026	/	/

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – SEPTEMBER 2025

ALLEGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
TOPIC	FINDING		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Non-effectiveness of the retrocessions set out in Amendment No. 1 to the Lease agreement	Partially founded	Continue the negotiations initiated with certain communities in order to reach agreements between the parties.	Continuous	1. Ongoing dialogue and meetings with representatives of communities. 2. Documentation of negotiation outcomes and any agreements reached.	1. Maintain regular communication channels with all communities to facilitate timely negotiations and ensure sustainable agreements.	Mar. 2026	Continuous	/

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – SEPTEMBER 2025

ALLEGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
TOPIC	FINDING		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Lack of land for livelihoods	Partially founded	When finalising the handover process, ensure that the living space is effectively demarcated. See Recommendation N°4 of MINDCAF's* correspondence (n°041667 of 20 September 2023).	Started	1. Organisation of a work session with Earthworm Foundation, Socfin HQ and Socapalm Top Management regarding the retrocession and living space. 2. Mapping of the living space and demarcation for each community.	/	Mar. 2026	/	/

* MINDCAF: Ministère des Domaines et des Affaires Foncières – Ministry of State Property and Land Affairs

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – SEPTEMBER 2025

ALLEGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
TOPIC	FINDING		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Lack of land for livelihoods	Partially founded	Carry out a study of land use by riparian communities in critical villages in order to gain a better understanding of land use and implement appropriate actions.	To start	1. Initial data collection through discussions with community leaders and local stakeholders. 2. Mapping of key land use areas based on available information.	1. Conduct a comprehensive study of land use in collaboration with communities and experts to guide sustainable land management and conflict prevention.	Mar. 2026	/	/

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – SEPTEMBER 2025

ALLEGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
TOPIC	FINDING		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Lack of land for livelihoods	Partially founded	Identify, as part of a pilot project, groups of young entrepreneurs from agriculture or other sectors who could benefit from support in setting up their income-generating activities.	Continuous	1. Identification and discussion of groups of young entrepreneurs during bipartite meetings.	1. Formalize a pilot support program based on bipartite feedback to help young entrepreneurs develop their income-generating activities.	Continuous	/	/

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – SEPTEMBER 2025

ALLEGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
TOPIC	FINDING		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Occupation of sacred sites by plantations	Partially founded	Finalise and implement the management plan for sacred sites using a participatory approach.	Done	1. Monitoring of sacred sites by ecopatrols to ensure sites are maintained and protected. 2. Meeting with the family of the first village chief's tomb to explore formal agreement on site care and non-exploitation by the Company. 3. Management plans for sacred site finalized in July 2025 through participatory dialogue with communities and families concerned, ensuring respect for cultural values and clear responsibilities for site maintenance.	1. Monitor the implementation of the management plans for sacred sites among the community. 2. Continuous respect to bipartite agenda of meetings including a discussion on sacred sites.	Mar. 2026	/	/

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – SEPTEMBER 2025

ALLEGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
TOPIC	FINDING		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Sexual harassment: violence against women employees by their colleagues at Socapalm	Founded	Continuously build the capacity of Gender Committee in terms of their duties and the process for registering and handling complaints.	Continuous	- Continuous training and support provided to the Gender Committee on their roles, complaint registration, and management procedures. - Initial awareness sessions conducted for employees on gender-based violence prevention and the role of the Gender Committee.	- Ensure permanent integration of gender-based violence prevention in staff induction and regular awareness sessions for all employees. - Establish a simple monitoring system (e.g., quarterly internal review of complaints and actions taken by the Gender Committee) to ensure continuous improvement. - Commitment and implementation of the "Socfin Group Sexual Harassment and Violence Action Plan".	Continuous	/	/

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – SEPTEMBER 2025

ALLEGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
TOPIC	FINDING		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Sexual harassment: violence against women employees by their colleagues at Socapalm	Founded	Implement a communication strategy dedicated to the Gender Committee (posters of Socapalm's internal policies on gender equality, toll-free number, etc.).	Continuous	- Intensification of poster display across sites. - Creation and deployment of specific posters about the Gender Committee (roles, contacts, gender equality policy, ethics assistance hotline).	- Ensure regular update and renewal of communication materials to keep messages visible, clear, and adapted to the context. - Integrate the Gender Committee communication in all Company communication channels (e.g., internal magazine, staff meetings, community events).	Continuous	/	/

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – SEPTEMBER 2025

ALLEGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
TOPIC	FINDING		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Sexual harassment: violence against women employees by their colleagues at Socapalm	Founded	Draw up and implement a supporting protocol for victims of gender-based violence.	Started	- Drafting the protocol. - Distribution to all sites. - Organization of awareness sessions.	- Ensure the protocol is regularly reviewed and updated based on feedback from the Gender Committee, victims, and field experience. - Integrate the protocol into induction and refresher training for managers, the Gender Committee, and key staff. - Commitment and implementation of the "Socfin Group Sexual Harassment and Violence Action Plan".	Mar. 2026	/	/

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – SEPTEMBER 2025

ALLEGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
TOPIC	FINDING		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Sexual harassment: violence against women employees by their colleagues at Socapalm	Founded	Ensure the confidentiality and security of the information and actors involved in handling complaints relating to gender issues.	Continuous	1. Awareness sessions for workers and Gender Committee members on confidentiality and data protection. 2. Memo from the General Manager to remind staff of best practices and specify that non-compliance may lead to sanctions. 3. Clear mention of confidentiality requirements in bipartite reports.	1. Integrate confidentiality and data protection requirements into the Company's internal procedures and code of conduct. 2. Periodically assess compliance with confidentiality practices during internal audits or Gender Committee reviews. 3. Commitment and implementation of the "Socfin Group Sexual Harassment and Violence Action Plan".	Jun. 2025	Continuous	/

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – SEPTEMBER 2025

ALLEGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
TOPIC	FINDING		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Sexual harassment: violence against women employees by their colleagues at Socapalm	Founded	Increase the Gender Committee's awareness-raising activities in all the workers' villages.	Continuous	1. Define a calendar of awareness-raising activities specifying that they are held in the workers' villages. 2. Keep records/evidence of awareness activities carried out since early 2025.	1. Establish regular awareness campaigns in all villages as part of the Gender Committee's routine work. 2. Integrate feedback from village residents and participants to continuously adapt and improve the awareness content. 3. Commitment and implementation of the "Socfin Group Sexual Harassment and Violence Action Plan".	Dec. 2025	Continuous	/

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – SEPTEMBER 2025

ALLEGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
TOPIC	FINDING		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Sexual harassment: violence against local women by Socapalm employees	Founded	Build the capacity of Gender Committee representatives in recording and handling complaints relating to gender issues.	Continuous	1. Organisation of specific training sessions on complaint documentation, confidentiality, and follow-up procedures. 2. Provision of clear, simplified tools (report templates, registers, guidance notes) to facilitate complaint handling.	1. Ensure annual refresher training for Gender Committee representatives. 2. Integrate complaint handling and documentation practices into internal audits or periodic Gender Committee reviews to identify areas for improvement. 3. Commitment and implementation of the "Socfin Group Sexual Harassment and Violence Action Plan".	Continuous	/	/

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – SEPTEMBER 2025

ALLEGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
TOPIC	FINDING		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Sexual harassment: violence against local women by Socapalm employees	Founded	Draw up and implement a supporting protocol for victims of gender-based violence.	Started	- Drafting the protocol. - Distribution to all sites. - Organization of awareness sessions.	- Ensure the protocol is regularly reviewed and updated based on feedback from the Gender Committee, victims, relay agents, and field experience. - Integrate the protocol into induction and refresher training for Managers, the Gender Committee, relay agents and key staff. - Commitment and implementation of the "Socfin Group Sexual Harassment and Violence Action Plan".	Mar. 2026	/	/

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – SEPTEMBER 2025

ALLEGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
TOPIC	FINDING		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Sexual harassment: violence against local women by Socapalm employees	Founded	Implement a communication strategy dedicated to the Gender Committee (posters of Socapalm's internal policies on gender equality, toll-free number, etc.).	Continuous	- Intensification of poster display across sites and communities. - Creation and deployment of specific posters about the Gender Committee (roles, contacts, gender equality policy, ethics assistance hotline).	- Ensure regular update and renewal of communication materials to keep messages visible, clear, and adapted to the context. - Integrate the Gender Committee communication in all Company communication channels (e.g., internal magazine, staff meetings, community events). - Commitment and implementation of the "Socfin Group Sexual Harassment and Violence Action Plan".	Continuous	/	/

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – SEPTEMBER 2025

ALLEGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
TOPIC	FINDING		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Sexual harassment: violence against local women by Socapalm employees	Founded	Ensure that the activities of the Gender Committee representatives in the riparian villages are effective.	Continuous	1. Set up monitoring registers for cases of violence involving direct and indirect workers and other situations within the riparian communities. 2. Conduct awareness sessions on reporting cases and communication with the Gender Committee during bipartites. 3. Carry out quarterly monitoring of the registers.	1. Regularly review the monitoring registers with the Gender Committee and site management. 2. Provide refresher training for Gender Committee representatives and relay agents based on needs. 3. Maintain ongoing awareness activities in the communities with support from local leaders.	Continuous	/	/

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – SEPTEMBER 2025

ALLEGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
TOPIC	FINDING		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Sexual harassment: violence against local women by Socapalm employees	Founded	Ensure the confidentiality and security of the information and actors involved in handling complaints relating to gender issues.	Continuous	1. Awareness sessions for workers and Gender Committee members on confidentiality and data protection. 2. Memo from the General Manager to remind staff of best practices and specify that non-compliance may lead to sanctions. 3. Clear mention of confidentiality requirements in bipartite reports.	1. Establish regular awareness campaigns in all villages as part of the Gender Committee's routine work. 2. Integrate feedback from village residents and participants to continuously adapt and improve the awareness content. 3. Commitment and implementation of the "Socfin Group Sexual Harassment and Violence Action Plan".	Jun. 2025	Continuous	/

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – SEPTEMBER 2025

ALLEGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
TOPIC	FINDING		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Water pollution	Not determined	Involve communities, as much as possible, in the process of sampling and analysing river water in order to increase the level of credibility and acceptance of the results.	Started	1. Plantation Director sends a letter to communities to designate a representative before the analysis. 2. Confirm the designated person during the bipartite meeting or through a community letter. 3. Notify the community of analysis dates with a letter and acknowledgment of receipt. 4. Keep an attendance list proving the representative's presence during sampling.	1. Regularly engage communities through quarterly bipartite meetings and involve their representatives during the annual water analysis to ensure transparency and trust, supported by clear documentation.	Mar. 2026	/	/

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – SEPTEMBER 2025

ALLEGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
TOPIC	FINDING		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Water pollution	Not determined	Ensure that sampling points are respected and document all incidents affecting these sampling points that may justify their change.	Done	1. Physical identification of sampling zones with signs and geographic coordinates for clear and precise location. 2. Mapping of sampling points within the plantation for easy planning and monitoring.	1. Regularly monitor and verify sampling points on-site to ensure they are respected and update documentation promptly if any changes are needed	Jun. 2025	/	/

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – SEPTEMBER 2025

ALLEGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
TOPIC	FINDING		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Difficulties accessing drinking water	Partially founded	Share copies of results of borehole water analyses carried out in communities with local residents.	Continuous	1. Presentation of water quality parameters during bipartite meetings. 2. Results are provided to communities against acknowledgment of receipt.	1. Establish a routine to systematically share borehole water analysis results with communities during regular bipartite meetings, ensuring transparency and community trust.	Jun. 2025	Continuous	/
		Complete the drinking water infrastructure currently underway, with priority given to the village of Déhané, as indicated by the results of the survey of drinking water infrastructure.	Continuous	1. Discuss progress and challenges during quarterly bipartite meetings with communities. 2. Annual presentation and handover of CSR* projects with priority on water infrastructures. 3. Completion of the drinking water infrastructure in Déhané with official reception. 4. Evidence of The Déhané project published in the press "La Voix du Koat" on the 12/06/2025.	1. Ensure sustainable completion and maintenance of drinking water infrastructure by integrating community feedback during bipartite meetings and establishing a maintenance plan with local stakeholders.	Jun. 2025	Continuous	/

* CSR: Corporate Social Responsibility
09/2025

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – SEPTEMBER 2025

ALLEGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
TOPIC	FINDING		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Difficulties accessing drinking water	Partially founded	Continue to explore with communities alternative ways of supplying drinking water that Socapalm Edéa could support (development of springs, connections to existing networks, etc.).	Continuous	1. Regular discussions with communities during bipartite meetings to explore and identify alternative drinking water solutions	1. Maintain regular dialogue with communities through bipartite meetings to identify and support sustainable alternative drinking water solutions.	Continuous	/	/
		Implement the action plan resulting from the drinking water infrastructure inventory report.	Started	1. Clarification by the General Manager on the procedures for managing boreholes. 2. Development of an action plan for boreholes with non-compliant parameters.	1. Ensure regular review and update of the borehole action plan during bipartite meetings, with follow-up on corrective actions for non-compliant boreholes.	Mar. 2026	/	/

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – SEPTEMBER 2025

ALLEGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
TOPIC	FINDING		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Violation of labour rights	Partially founded	Provide each CVV* employee with his or her NSIF** registration number.	Continuous	1. Regular monitoring to ensure that all CVV members receive and are informed of their NSIF registration number.	1. Integrate the communication of NSIF numbers into the process of appointing or renewing CVV members, and keep records updated.	Continuous	/	/
		Ensure employment conditions of CVVs are in line with regulations (compliance with annual leave entitlement, taking account of night baskets, drawing up employment contracts, etc.).	Continuous	1. Establishment of a compliance monitoring mechanism for identifying and controlling CVV through census, checklist and inspection to ensure legal compliance.	1. Spot controls are conducted on CVV's workers to assess compliance.	Continuous	/	/

* CVV: Comité Villageois de Vigilance – Village Vigilance Committee

** NSIF: National Social Insurance Fund

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – SEPTEMBER 2025

ALLEGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
TOPIC	FINDING		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Intimidation and arrest	Founded but not the responsibility of SOCAPALM Edéa	Maintain direct engagement with the Apouh village to reach agreements that improve relations.	Continuous	1. Formal letters and meeting requests sent regularly to demonstrate openness to dialogue. 2. Engagement through third parties (administrative authorities or neutral mediators).	1. Continue demonstrating willingness for dialogue through written communication and by involving recognized local authorities to gradually rebuild trust.	Continuous	/	/
Local resident injured in uprising during attempt to extend Edéa plantations	Not determined	Contact the individual concerned to discuss ways to resolve the situation.	Continuous	1. Review of available information related to the event, noting that no conclusive evidence (such as a medical report) has been provided to confirm the alleged injury. 2. Maintain openness to formal dialogue if new, substantiated elements are presented by the concerned party.	1. Continue monitoring community relations through established mechanisms (bipartite meetings) and address any future grievances based on verified facts.	Continuous	/	/

SOCAPALM EDÉA – ACTION PLAN – SEPTEMBER 2025

ALLEGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			TIMEFRAME		
TOPIC	FINDING		STATUS	MEASURES IMPLEMENTED	LONG TERM STRATEGY	INITIAL	NEW	REASON FOR DELAY
Other recommendations	Additional recommendation proposed by EF	Draw up and implement a procedure setting out the steps to follow when apprehending a suspect.	Done	1. Creation of a memo detailing the key steps to follow in the event of theft, misappropriation, or other incidents. 2. Awareness sessions CVV and security agents.	1. Ensure regular updates of the procedure based on feedback and incidents, and include it in refresher training for CVV and security staff.	Feb. 2025	/	/
		Increase the number of information channels within the communities to ensure that job opportunities for positions of responsibility are communicated to them.	Continuous	1. Communication of job opportunities to communities with acknowledgement of receipt to ensure information has been shared.	1. Establish and maintain multiple communication channels within communities (meetings, notice boards, local representatives) to ensure timely and wide dissemination of job opportunities.	Continuous	/	/

Plan d'action Socapalm Edéa

MISE A JOUR SEPTEMBRE 2025



SOCAPALM EDÉA – PLAN D’ACTION – SEPTEMBRE 2025

ALLÉGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
SUJET	STATUT		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Non effectivité des rétrocessions inscrites dans l’avenant n°1 du Bail	Partiellement fondée	Recueillir et traiter les points de désaccord au niveau de la communauté de manière participative.	En continu	1. Collecte régulière des préoccupations de la communauté lors de réunions bipartites et par l'intermédiaire des représentants de la communauté. 2. Documentation et traitement initial de ces points litigieux.	1. Établir une chaîne de retour d'information structurée afin de garantir que les préoccupations de la communauté sont suivies, traitées et communiquées à la communauté en temps opportun.	Mar. 2026	En continu	/
		Veiller au respect des dispositions légales dans tout processus visant à régulariser les incohérences relatives à la situation foncière de la Socapalm Edéa.	Initié	1. Récente densification des bornes de délimitation effectuée par l'équipe du ministère du Cadastre. 2. Suivi de la réception du rapport officiel.	1. Respect strict des procédures légales dans tout processus de régularisation foncière basé sur des données officielles.	Mar. 2026	/	/

SOCAPALM EDÉA – PLAN D’ACTION – SEPTEMBRE 2025

ALLÉGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
SUJET	STATUT		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Non effectivité des rétrocessions inscrites dans l’avenant n°1 du Bail	Partiellement fondée	Poursuivre les négociations entamées avec certaines communautés afin de parvenir à des accords entre les parties.	En continu	1. Dialogue et réunions réguliers avec les représentants des communautés. 2. Documentation des résultats des négociations et de tout accord conclu.	1. Maintenir des canaux de communication réguliers avec toutes les communautés afin de faciliter les négociations en temps opportun et de garantir des accords durables.	Mar. 2026	En continu	/

SOCAPALM EDÉA – PLAN D’ACTION – SEPTEMBRE 2025

ALLÉGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
SUJET	STATUT		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Manque de terres pour les moyens de subsistance	Partiellement fondée	Lors de la finalisation du processus de transfert, veillez à ce que l'espace vital soit clairement délimité. Voir la recommandation n° 4 de la correspondance du MINDCAF* (n° 041667 du 20 septembre 2023).	Initié	1. Organisation d'une session de travail avec Earthworm Foundation, le siège social de Socfin et la Direction Générale de la Socapalm concernant la rétrocession et l'espace vital. 2. Cartographie de l'espace vital et délimitation pour chaque communauté.	/	Mar. 2026	/	/

* MINDCAF: Ministère des Domaines et des Affaires Foncières

SOCAPALM EDÉA – PLAN D’ACTION – SEPTEMBRE 2025

ALLÉGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
SUJET	STATUT		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Manque de terres pour les moyens de subsistance	Partiellement fondée	Réaliser une étude sur l'utilisation des terres par les communautés riveraines dans les villages concernés afin de mieux comprendre l'utilisation des terres et de mettre en œuvre les mesures appropriées.	A initier	1. Collecte initiale de données à travers des discussions avec les dirigeants des communautés et les parties prenantes locales. 2. Cartographie des principales zones d'utilisation des terres sur la base des informations disponibles.	1. Mener une étude approfondie sur l'utilisation des terres en collaboration avec les communautés et les experts afin d'orienter la gestion durable des terres et la prévention des conflits.	Mar. 2026	/	/

SOCAPALM EDÉA – PLAN D’ACTION – SEPTEMBRE 2025

ALLÉGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
SUJET	STATUT		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Manque de terres pour les moyens de subsistance	Partiellement fondée	Identifier, dans le cadre d'un projet pilote, des groupes de jeunes entrepreneurs issus du secteur agricole ou d'autres secteurs qui pourraient bénéficier d'un soutien pour mettre en place leurs activités génératrices de revenus.	En continu	1. Identification et discussion des groupes de jeunes entrepreneurs lors de réunions bipartites.	1. Formaliser un programme pilote de soutien basé sur le retour de bipartite afin d'aider les jeunes entrepreneurs à développer leurs activités génératrices de revenus.	En continu	/	/

SOCAPALM EDÉA – PLAN D’ACTION – SEPTEMBRE 2025

ALLÉGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
SUJET	STATUT		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Occupation des sites sacrés par les plantations	Partiellement fondée	Finaliser et mettre en œuvre le plan de gestion des sites sacrés en utilisant une approche participative.	Fait	1. Suivi des sites sacrés par des écogardes afin de garantir leur entretien et leur protection. 2. Rencontre avec la famille du premier chef du village dont la tombe est située sur le site afin d'étudier la possibilité d'un accord officiel sur l'entretien du site et la non-exploitation par la société. 3. Finalisation en juillet 2025 des plans de gestion des sites sacrés grâce à un dialogue participatif avec les communautés et les familles concernées, garantissant le respect des valeurs culturelles et la définition claire des responsabilités en matière d'entretien des sites.	1. Surveiller la mise en œuvre des plans de gestion des sites sacrés au sein des communautés. 2. Respecter en permanence le programme des réunions bipartites, y compris les discussions sur les sites sacrés.	Mar. 2026	/	/

SOCAPALM EDÉA – PLAN D’ACTION – SEPTEMBRE 2025

ALLÉGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
SUJET	STATUT		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Harcèlement sexuel : violence à l’égard des femmes employées par leurs collègues de la Socapalm	Fondée	Renforcer en continu les capacités du Comité Genre en ce qui concerne ses fonctions et le processus d'enregistrement et de traitement des plaintes.	En continu	1. Formation continue et soutien fournis au Comité Genre concernant ses rôles, l'enregistrement des plaintes et les procédures de gestion. 2. Séances de sensibilisation initiales organisées à l'intention des employés sur la prévention de la violence sexiste et le rôle du Comité Genre.	1. Veiller à l'intégration constante de la prévention des violences basées sur le genre dans les sessions d'intégration du personnel et les sessions de sensibilisation régulières destinées à tous les employés. 2. Mettre en place un système de suivi simple (par exemple : révision interne trimestrielle des plaintes et des mesures prises par le Comité Genre) afin de garantir une amélioration continue. 3. Engagement et mise en œuvre du « Plan d'action du Groupe Socfin contre le harcèlement sexuel et les violences ».	En continu	/	/

SOCAPALM EDÉA – PLAN D’ACTION – SEPTEMBRE 2025

ALLÉGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
SUJET	STATUT		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Harcèlement sexuel : violence à l’égard des femmes employées par leurs collègues de la Socapalm	Fondée	Mettre en place une stratégie de communication dédiée au Comité Genre (affiches sur les politiques internes de la Socapalm en matière d’égalité des genres, numéro vert, etc.).	En continu	1. Intensification de l’affichage des posters sur tous les sites. 2. Création et déploiement de posters spécifiques sur le Comité Genre (rôles, contacts, politique d’égalité des genres, ligne d’assistance éthique).	1. Veiller à la mise à jour et au renouvellement réguliers des supports de communication afin que les messages restent visibles, clairs et adaptés au contexte. 2. Intégrer la communication du Comité Genre dans tous les canaux de communication de l’entreprise (par exemple : magazine interne, réunions du personnel, événements communautaires).	En continu	/	/

SOCAPALM EDÉA – PLAN D’ACTION – SEPTEMBRE 2025

ALLÉGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
SUJET	STATUT		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Harcèlement sexuel : violence à l’égard des femmes employées par leurs collègues de la Socapalm	Fondée	Elaborer et mettre en œuvre un protocole d’accompagnement des victimes des cas de violences basées sur le genre.	Initié	1. Rédaction du protocole. 2. Distribution à tous les sites. 3. Organisation de séances de sensibilisation.	1. Veiller à ce que le protocole soit régulièrement revu et mis à jour sur la base des commentaires du Comité Genre, des victimes et de l’expérience acquise sur le terrain. 2. Intégrer le protocole dans la formation initiale et continue des cadres, du Comité Genre et du personnel clé. 3. Engagement et mise en œuvre du « Plan d’action du Groupe Socfin contre le harcèlement sexuel et la violence ».	Mar. 2026	/	/

SOCAPALM EDÉA – PLAN D’ACTION – SEPTEMBRE 2025

ALLÉGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
SUJET	STATUT		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Harcèlement sexuel : violence à l’égard des femmes employées par leurs collègues de la Socapalm	Fondée	Garantir la confidentialité et la sécurité des informations et des acteurs impliqués dans le traitement des plaintes liées aux questions de genre.	En continu	1. Séances de sensibilisation à l’intention des travailleurs et des membres du Comité Genre sur la confidentialité et la protection des données. 2. Note du Directeur Général rappelant au personnel les bonnes pratiques et précisant que le non-respect de celles-ci peut entraîner des sanctions. 3. Mention claire des exigences de confidentialité dans les rapports bipartites.	1. Intégrer les exigences en matière de confidentialité et de protection des données dans les procédures internes et le code de conduite de l’entreprise. 2. Évaluer périodiquement le respect des pratiques de confidentialité lors des audits internes ou des révisions du Comité Genre. 3. Engagement et mise en œuvre du « Plan d’action du Groupe Socfin contre le harcèlement sexuel et la violence ».	Juin 2025	En continu	/

SOCAPALM EDÉA – PLAN D’ACTION – SEPTEMBRE 2025

ALLÉGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
SUJET	STATUT		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Harcèlement sexuel : violence à l’égard des femmes employées par leurs collègues de la Socapalm	Fondée	Accroître les activités de sensibilisation du Comité Genre dans tous les villages de travailleurs.	En continu	1. Définir un calendrier des activités de sensibilisation en précisant qu’elles se déroulent dans les villages de travailleurs. 2. Conserver les registres/preuves des activités de sensibilisation menées depuis début 2025.	1. Mettre en place des campagnes de sensibilisation régulières dans tous les villages dans le cadre du travail habituel du Comité Genre. 2. Intégrer les commentaires des résidents et des participants des villages afin d’adapter et d’améliorer en permanence le contenu des campagnes de sensibilisation. 3. Engagement et mise en œuvre du « Plan d’action du Groupe Socfin contre le harcèlement sexuel et la violence ».	Déc. 2025	En continu	/

SOCAPALM EDÉA – PLAN D’ACTION – SEPTEMBRE 2025

ALLÉGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
SUJET	STATUT		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Harcèlement sexuel : violences à l’égard des femmes riveraines par des employés de la Socapalm	Fondée	Renforcer les capacités des représentants du Comité Genre en matière d’enregistrement et de traitement des plaintes liées aux questions de genre.	En continu	1. Organisation de sessions de formation spécifiques sur la documentation des plaintes, la confidentialité et les procédures de suivi. 2. Mise à disposition d’outils clairs et simplifiés (modèles de rapports, registres, notes d’orientation) pour faciliter le traitement des plaintes.	1. Assurer une formation annuelle de mise à niveau pour les représentants du Comité Genre. 2. Intégrer les pratiques de traitement des plaintes et de documentation dans les audits internes ou les examens périodiques du Comité Genre afin d’identifier les domaines à améliorer. 3. Engagement et mise en œuvre du « Plan d’action du Groupe Socfin contre le harcèlement sexuel et la violence ».	En continu	/	/

SOCAPALM EDÉA – PLAN D’ACTION – SEPTEMBRE 2025

ALLÉGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
SUJET	STATUT		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Harcèlement sexuel : violences à l’égard des femmes riveraines par des employés de la Socapalm	Fondée	Élaborer et mettre en œuvre un protocole d’accompagnement des victimes de violences basées sur le genre.	Initié	1. Rédaction du protocole. 2. Distribution à tous les sites. 3. Organisation de séances de sensibilisation.	1. Veiller à ce que le protocole soit régulièrement révisé et mis à jour sur la base des commentaires du Comité Genre, des victimes, des agents relais et de l’expérience terrain. 2. Intégrer le protocole dans la formation initiale et continue des responsables, du Comité Genre, des agents relais et du personnel clé. 3. Engagement et mise en œuvre du « Plan d’action du groupe Socfin contre le harcèlement sexuel et la violence ».	Mar. 2026	/	/

SOCAPALM EDÉA – PLAN D’ACTION – SEPTEMBRE 2025

ALLÉGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
SUJET	STATUT		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Harcèlement sexuel : violences à l'égard des femmes riveraines par des employés de la Socapalm	Fondée	Mettre en place une stratégie de communication dédiée au Comité Genre (affiches sur les politiques internes de la Socapalm en matière d'égalité des genres, numéro vert, etc.).	En continu	1. Intensification de l'affichage dans les différents sites et communautés. 2. Création et déploiement d'affiches spécifiques sur le Comité Genre (rôles, contacts, politique d'égalité des genres, hotline d'assistance éthique).	1. Veiller à la mise à jour et au renouvellement des supports de communication afin que les messages restent visibles, clairs et adaptés au contexte. 2. Intégrer la communication du Comité Genre dans tous les canaux de communication de l'entreprise (par exemple : magazine interne, réunions du personnel, événements communautaires). 3. Engagement et mise en œuvre du « Plan d'action du Groupe Socfin contre le harcèlement sexuel et la violence ».	En continu	/	/

SOCAPALM EDÉA – PLAN D’ACTION – SEPTEMBRE 2025

ALLÉGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
SUJET	STATUT		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Harcèlement sexuel : violences à l’égard des femmes riveraines par des employés de la Socapalm	Fondée	Veiller à ce que les activités des représentants du Comité Genre dans les villages riverains soient efficaces.	En continu	1. Mettre en place des registres de suivi des cas de violence impliquant des travailleurs directs et indirects et d'autres situations au sein des communautés riveraines. 2. Organiser des séances de sensibilisation sur le signalement des cas et la communication avec le Comité Genre lors des réunions bipartites. 3. Effectuer un suivi trimestriel des registres.	1. Examiner régulièrement les registres de suivi avec le Comité Genre et la direction du site. 2. Organiser des formations de remise à niveau pour les représentants du Comité Genre et les agents relais en fonction des besoins. 3. Maintenir des activités de sensibilisation continues dans les communautés avec le soutien des dirigeants locaux.	En continu	/	/

SOCAPALM EDÉA – PLAN D’ACTION – SEPTEMBRE 2025

ALLÉGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
SUJET	STATUT		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Harcèlement sexuel : violences à l’égard des femmes riveraines par des employés de la Socapalm	Fondée	Garantir la confidentialité et la sécurité des informations et des acteurs impliqués dans le traitement des plaintes liées aux questions de genre.	En continu	1. Séances de sensibilisation à l'intention des travailleurs et des membres du Comité Genre sur la confidentialité et la protection des données. 2. Note du Directeur Général rappelant au personnel les bonnes pratiques et précisant que le non-respect de celles-ci peut entraîner des sanctions. 3. Mention claire des exigences de confidentialité dans les rapports bipartites.	1. Mettre en place des campagnes de sensibilisation régulières dans tous les villages dans le cadre des activités courantes du Comité Genre. 2. Intégrer les commentaires des habitants des villages et des participants afin d'adapter et d'améliorer en permanence le contenu des campagnes de sensibilisation. 3. Engagement et mise en œuvre du « Plan d'action du Groupe Socfin contre le harcèlement sexuel et la violence ».	Juin 2025	En continu	/

SOCAPALM EDÉA – PLAN D'ACTION – SEPTEMBRE 2025

ALLÉGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
SUJET	STATUT		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Pollution de l'eau	Non déterminée	Impliquer autant que possible les communautés dans le processus d'échantillonnage et d'analyse de l'eau des rivières afin d'accroître la crédibilité et l'acceptation des résultats.	Initié	1. Le Directeur de la plantation envoie une lettre aux communautés afin qu'elles désignent un représentant avant l'analyse. 2. Confirmer la personne désignée lors de la réunion bipartite ou par le biais d'une lettre de la communauté. 3. Informer la communauté des dates d'analyse par courrier et accusé de réception. 4. Tenir une liste de présence prouvant la présence du représentant lors de l'échantillonnage.	1. Impliquer régulièrement les communautés par le biais de réunions bipartites trimestrielles et faire participer leurs représentants lors de l'analyse annuelle de l'eau afin de garantir la transparence et la confiance, en s'appuyant sur une documentation claire.	Mar. 2026	/	/

SOCAPALM EDÉA – PLAN D'ACTION – SEPTEMBRE 2025

ALLÉGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
SUJET	STATUT		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Pollution de l'eau	Non déterminée	Veiller à ce que les points d'échantillonnage soient respectés et documenter tous les incidents affectant ces points d'échantillonnage qui pourraient justifier leur modification.	Fait	1. Identification physique des zones d'échantillonnage à l'aide de panneaux et de coordonnées géographiques pour une localisation claire et précise. 2. Cartographie des points d'échantillonnage au sein de la plantation pour faciliter la planification et le suivi.	1. Surveiller et vérifier régulièrement les points d'échantillonnage sur place afin de s'assurer qu'ils sont respectés et mettre à jour rapidement la documentation si des modifications sont nécessaires.	Juin 2025	/	/

SOCAPALM EDÉA – PLAN D'ACTION – SEPTEMBRE 2025

ALLÉGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
SUJET	STATUT		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Difficultés d'accès à l'eau potable	Partiellement fondée	Partager avec les résidents locaux les copies des résultats des analyses de l'eau des forages effectuées dans les communautés.	En continu	1. Présentation des paramètres de qualité de l'eau lors de réunions bipartites. 2. Les résultats sont communiqués aux communautés contre accusé de réception.	1. Mettre en place une routine pour partager systématiquement les résultats des analyses de l'eau des forages avec les communautés lors de réunions bipartites régulières, afin de garantir la transparence et leur confiance.	Juin 2025	En continu	/
		Achever la réalisation des infrastructures d'approvisionnement en eau potable qui sont en cours de réalisation, en priorisant le village de Déhané, comme l'indiquent les résultats de l'enquête sur les infrastructures d'approvisionnement en eau potable.	En continu	1. Discuter des progrès et défis lors des réunions bipartites trimestrielles avec les communautés. 2. Présentation annuelle et transfert des projets RSE* en donnant la priorité aux infrastructures hydrauliques. 3. Achèvement de l'infrastructure en eau potable à Déhané avec réception officielle. 4. Preuve du projet Déhané publiée dans la presse « La Voix du Koat » le 12/06/2025.	1. Assurer la réalisation et l'entretien des infrastructures d'approvisionnement en eau potable de manière durable en intégrant les commentaires de la communauté lors de réunions bipartites et en établissant un plan d'entretien avec les parties prenantes locales.	Juin 2025	En continu	/

* RSE : Responsabilité Sociale des Entreprises
09/2025

SOCAPALM EDÉA – PLAN D’ACTION – SEPTEMBRE 2025

ALLÉGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
SUJET	STATUT		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Difficultés d'accès à l'eau potable	Partiellement fondée	Continuer à explorer avec les communautés d'autres moyens d'approvisionnement en eau potable que la Socapalm Edéa pourrait soutenir (développement de sources, raccordements aux réseaux existants, etc.).	En continu	1. Discussions régulières avec les communautés lors de réunions bipartites afin d'étudier et d'identifier des solutions alternatives pour l'approvisionnement en eau potable.	1. Maintenir un dialogue régulier avec les communautés par le biais de réunions bipartites afin d'identifier et de soutenir des solutions alternatives durables pour l'approvisionnement en eau potable.	En continu	/	/
		Mettre en œuvre le plan d'action résultant du rapport d'inventaire des infrastructures en eau potable.	Initié	1. Clarification par le Directeur Général des procédures de gestion des forages. 2. Développement d'un plan d'action pour les forages dont les paramètres ne sont pas conformes.	1. Veiller à ce que le plan d'action relatif aux forages soit régulièrement revu et mis à jour lors des réunions bipartites, et assurer le suivi des mesures correctives pour les forages non conformes.	Mar. 2026	/	/

SOCAPALM EDÉA – PLAN D'ACTION – SEPTEMBRE 2025

ALLÉGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
SUJET	STATUT		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Violation des droits en matière de travail	Partiellement fondée	Fournir à chaque employé CVV* son numéro d'enregistrement CNPS**.	En continu	1. Surveillance régulière afin de s'assurer que tous les membres CVV reçoivent leur numéro d'enregistrement CNPS et en sont informés.	1. Intégrer la communication des numéros CNPS dans le processus de nomination ou de renouvellement des membres CVV, et tenir les registres à jour.	En continu	/	/
		Veiller à ce que les conditions d'emploi des CVV* soient conformes à la réglementation (respect du droit aux congés annuels, prise en compte des paniers de nuit, rédaction des contrats de travail, etc.).	En continu	1. Mise en place d'un mécanisme de contrôle de conformité visant à identifier et à contrôler les CVV au moyen d'un recensement, d'une liste de contrôle et d'une inspection afin de garantir le respect de la législation.	1. Des contrôles ponctuels sont effectués auprès des employés CVV afin d'évaluer la conformité.	En continu	/	/

* CVV : Comité Villageois de Vigilance
** CNPS : Caisse Nationale de Prévoyance Sociale

SOCAPALM EDÉA – PLAN D’ACTION – SEPTEMBRE 2025

ALLÉGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
SUJET	STATUT		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Intimidation et arrestation	Fondée mais pas de la responsabilité de la Socapalm Edéa	Maintenir un engagement direct avec le village d'Apouh afin de parvenir à des engagements qui améliorent les relations.	En continu	1. Envoi régulier de lettres officielles et de demandes de réunion afin de démontrer notre ouverture au dialogue. 2. Engagement par l'intermédiaire de tiers (autorités administratives ou médiateurs neutres).	1. Continuer à faire preuve d'une volonté de dialogue par le biais de communications écrites et en impliquant les autorités locales reconnues afin de rétablir progressivement la confiance.	En continu	/	/
Blessure d'un riverain dans un soulèvement populaire lors de la tentative d'extension des plantations d'Edéa	Non déterminée	Contactez la personne concernée pour discuter des moyens de résoudre la situation.	En continu	1. Examen des informations disponibles relatives à l'événement, en notant qu'aucune preuve concluante (telle qu'un rapport médical) n'a été fournie pour confirmer la blessure alléguée. 2. Rester ouvert à un dialogue officiel si de nouveaux éléments corroborés sont présentés par la partie concernée.	1. Continuer à surveiller les relations communautaires par le biais des mécanismes établis (réunions bipartites) et traiter toute plainte future sur la base de faits vérifiés.	En continu	/	/

SOCAPALM EDÉA – PLAN D'ACTION – SEPTEMBRE 2025

ALLÉGATIONS		ACTIONS	STATUS & IMPLEMENTATION			ÉCHÉANCE		
SUJET	STATUT		STATUS	MESURES IMPLANTÉES	STRATÉGIE À LONG TERME	INITIALE	NOUVELLE	RAISON DU RETARD
Autres recommandations	Recommandations supplémentaires proposées par EF	Élaborer et mettre en œuvre une procédure définissant les étapes à suivre lors de l'arrestation d'un suspect.	Fait	1. Création d'une note détaillant les étapes clés à suivre en cas de vol, de détournement ou d'autres incidents. 2. Séances de sensibilisation des CVV et agents de sécurité.	1. Veiller à mettre régulièrement à jour la procédure en fonction des commentaires et des incidents, et l'inclure dans la formation de recyclage destinée aux CVV et au personnel de sécurité.	Fév. 2025	/	/
		Augmenter le nombre de canaux d'information au sein des communautés afin de garantir que les opportunités d'emploi pour des postes à responsabilité leur soient communiquées.	En continu	1. Communication des offres d'emploi aux communautés avec accusé de réception afin de garantir que l'information a bien été transmise.	1. Mettre en place et maintenir plusieurs canaux de communication au sein des communautés (réunions, panneaux d'affichage, représentants locaux) afin d'assurer une diffusion rapide et large des offres d'emploi.	En continu	/	/

www.socfin.com

