

Politique de l'Université Euromed de Fès (UEMF) en matière de Responsabilité Sociale et Sociétale

(version révisée 2023)

L'une des missions de l'UEMF est de former des citoyens conscients de leurs devoirs et droits et imprégnés de valeurs de vivre ensemble, d'altérité et d'esprit critique tout en étant responsables en matière de protection de l'environnement et de respect d'autrui et de la nature. A cet effet, l'ensemble de la communauté universitaire est mobilisé pour atteindre les Objectifs de Développement Durable (ODD) autour des axes suivants :

I. Égalité de chances : parité, équité salariale et inclusion des personnes défavorisées, des personnes en situation de handicap et des immigrés

L'UEMF promeut et met en œuvre une politique proactive d'égalité des chances et d'opportunités parmi son corps professoral, son personnel administratif et de soutien et aussi parmi ses étudiants. Cette politique donne l'accès à tous à l'UEMF sans discrimination aucune que ce soit pour l'emploi, pour les études ou encore pour l'apprentissage tout au long de la vie. Cette politique s'articule autour des piliers suivants :

1. l'Université garantit l'égalité des chances et d'opportunités et quiconque constate ou subit un traitement inégal a le droit déposer plainte au niveau du vice-Président en charge des Affaires Académiques pour les étudiants et au niveau du Secrétaire Général pour le corps professoral et le personnel administratif et de soutien;
2. les plaintes peuvent aussi être déposées auprès de l'ombudsman de l'Université;
3. tout candidat pour un poste de travail à l'Université est traité par la Direction des Ressources Humaines en plus d'une commission de recrutement qui agit en toute transparence et rigueur et assure un traitement équitable pour tous;
4. l'Université s'est fixée comme objectif de :
 - a. atteindre et de maintenir la parité genre en nombre femme-homme, en utilisant la discrimination positive en cas d'égalité des profils et des compétences ;
 - b. assurer le même salaire pour les mêmes fonctions entre femmes et hommes;
 - c. promouvoir la parité genre en matière d'accès aux hautes fonctions de l'Université;

IV. Conditions de travail : engagement contre les discriminations, le travail des enfants, travail forcé et la traite des humains

L'Université œuvre pour l'épanouissement de sa communauté en cultivant le sentiment d'appartenance et en mettant à sa disposition tous les moyens et les conditions de travail permettant d'instaurer un climat stimulant, serein et favorable à l'innovation, à la création et la créativité.

Elle reconnaît les droits des employés (liberté d'association et négociation collective) pour tous, y compris les femmes et le personnel international.

Toute personne travaillant à l'Université a un contrat de travail officiel signé entre le Président de l'Université et l'employé. Ce contrat explicite les normes de travail, les tâches et les prérogatives de l'employé, les heures de travail, les périodes de congés et de jours fériés, la rémunération et les avantages sociaux en terme de couverture médicale et de retraite.

Il est strictement interdit :

- a. d'employer à l'université des personnes mineures;
- b. d'imposer à un employé un travail forcé;
- c. d'user de son statut hiérarchique pour instaurer l'esclavage moderne, la traite des humains et avoir des faveurs de quelques natures que ce soit auprès de l'employé;
- d. d'avoir un comportement ou attitude pouvant nuire aux conditions de travail;
- e. d'externaliser des activités qui nuisent aux droits des employés. Dans le cas où l'Université décide l'externalisation d'activités à des parties tierces, cette décision est prise en concertation avec les employés qui ne devront subir aucun préjudice de quelque nature que ce soit concernant cette externalisation avec maintien de tous leurs avantages et droits;
- f. aux compagnies de sous-traitance pour l'Université comme pour les services de gardiennage, le jardinage ou le nettoyage d'employer des mineures, d'imposer un travail forcé, d'utiliser la traite des humains, de les payer leurs employés en-dessous du salaire minimum garanti (SMIG) ou de ne pas déclarer les employés à la CNSS (Caisse Nationale de Sécurité Sociale). L'Université fait des audits réguliers pour vérifier l'application stricte de cette politique.

V. Maternité et paternité : Soutien, avantages et bienveillance

En accord avec sa stratégie et ses objectifs de responsabilité sociale et sociétale, l'UEMF veille à la santé et au bien-être de ses ressources humaines, notamment pendant la période de grossesse et de maternité/ paternité avec des conditions les plus favorables sur le sol marocain. En effet et à l'inverse de ce qui se pratique ailleurs où le congé de maternité de 14 semaines est pris en charge par la CNSS (la Caisse Nationale de Sécurité Sociale) avec un paiement maximum de 6000 Dh/mois, l'Université Euromed de Fès paye la totalité du salaire à ses employés pendant toute la période de congé de maternité et ceci indépendamment du rang de l'employé au sein de l'organigramme de l'Université.

Un service infirmerie doté d'une infrastructure aux normes internationales et ressources humaines qualifiées (médecins et infirmiers) est mis à la disposition de la communauté universitaire aussi bien au sein du campus qu'aux résidences universitaires.

Une veille constante aux bonnes conditions de travail des femmes enceintes est assurée, et un suivi personnalisé est effectué par le comité d'hygiène et de sécurité selon les cas.

Tous les salariés bénéficient d'une assurance maladie/maternité complémentaire qui assure un remboursement de 90 % des frais médicaux et de soins engagés dans le cadre de la maternité, en plus de l'octroi d'une indemnité de maternité forfaitaire après accouchement pour les femmes salariées de l'UEMF et les épouses des salariés.

Dans le cadre de son projet Fes-Smart-Factory, l'Université est en train de mettre en place une crèche dédiée aux enfants de l'ensemble des employés et étudiants de l'Université. Cette crèche sera prête en mars 2023.

VI. Non-discrimination en vers les femmes et le harcèlement

L'UEMF veille à la quiétude et à l'épanouissement de ses ressources humaines et met en place les mécanismes idoines pour éviter et sanctionner tout ce qui peut nuire à la dignité des personnes membres de la communauté universitaire, quel que soit leur statut et leur rang. La discrimination envers les femmes ou encore le harcèlement moral ou sexuel sont sévèrement sanctionnés.

La discrimination de quelque nature que ce soit et à fortiori contre les femmes est bannie des pratiques et du fonctionnement de l'Université. Est passible d'exclusion définitive de l'Université avec possibilité de poursuite judiciaire, toute personne :

b. Harcèlement sexuel

Aucun employé ne doit subir des faits :

1. de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
2. assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Aucun employé, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation à l'Université ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Aucun employé, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel.

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une exclusion définitive de l'Université : sanction disciplinaire.

Est entièrement protégée toute personne signalant une discrimination portant sur un préjudice quelconque



VII. Solidarité

L'UEMF est fortement impliquée dans son environnement local, régional et national et œuvre à la solidarité en

1. fournissant un accès à quelques ressources éducatives pour ceux qui n'étudient pas à l'université - par exemple, ordinateurs, bibliothèque, sport, cours en ligne et accès aux conférences ;
2. organisant des événements à l'université ouverts au grand public : conférences publiques, événements éducatifs communautaires ;
3. se déplaçant dans les écoles locales et régionales pour des activités de sensibilisation, de projets sociaux et volontaires gérés par des étudiants ou pour améliorer l'accès aux services de base.

Signature du Président de l'UEMF :

Pr Mostapha Bousmina

