

- a. D'employer à l'université des personnes mineures (ODD 8).
- 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 payer leurs employés en dessous des salaires légaux ou de manquer à toutes les obligations relatives à la santé, la sécurité et le bien-être de leurs employés.

V. Maternité et paternité : Soutien et bienveillance



Les conditions de travail respectent pleinement le droit à la maternité et à la paternité et garantissent l'intégration des parents au sein de l'université :

1. Congé de maternité : Toutes les femmes ayant accouché bénéficient d'un congé de maternité de 14 semaines avec une rémunération intégrale (ODD 3, 5).
2. Congé de paternité : Le congé de paternité est également instauré et s'élève à 15 jours avec une rémunération intégrale.
3. Crèche sur le campus : Mise en place d'une crèche pour enfants des employés et étudiants, permettant aux parents de se concentrer sur leur travail et leurs études (ODD 5).

V. Non-discrimination envers les femmes et harcèlement



1. L'université s'engage à ne tolérer aucun acte de harcèlement moral ou sexuel. Tout acte de harcèlement à l'encontre d'un employé, d'un étudiant, d'un membre du personnel ou de toute personne dans l'enceinte de l'université fait l'objet de sanctions sévères, allant jusqu'à l'exclusion (ODD 5).
2. Toute personne ayant été victime de harcèlement peut faire appel à la Direction des Ressources Humaines ou au Comité de Discipline, en plus d'informer l'Ombudsman de l'Université.



3. Une session de formation de sensibilisation au harcèlement et à la violence à l'égard des femmes et à l'intimidation sera organisée pour l'ensemble du personnel et des étudiants.
4. La responsabilité du harcèlement incombe à la direction et au supérieur hiérarchique qui se doit de mettre en place des conditions de travail où les comportements nuisibles ne seront pas tolérés. Une charte de bonne conduite est à la disposition de tous. (ODD 10).

VI. Solidarité



L'UEMF est impliquée dans des actions de solidarité envers la communauté, en offrant des ressources et en organisant des événements ouverts au public :

1. Accès à des ressources éducatives : Mise à disposition de ressources pédagogiques et documentaires à ceux qui n'étudient pas à l'université (ODD 4).
2. Événements ouverts au public : Organisation d'événements éducatifs pour les jeunes et les adultes sur des thématiques variées (ODD 4).
3. Projets sociaux : Mise en place de projets de sensibilisation et de formations dans les écoles locales, en développant des programmes qui favorisent l'accès à l'éducation pour tous (ODD 4, 10).
4. Campagnes de collecte : Organisation de campagnes de collecte de fournitures scolaires pour les enfants défavorisés (ODD 1, 4).

Président de l'UEMF

Pr Mostapha Bousmina

