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

(Version révisée 2026)

L'une des missions de l'UEMF est de former des citoyens conscients de leurs devoirs et droits, 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. À 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



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 ainsi que 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 de 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 (ODD 5, 10).

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 maintenir la parité genre en nombre femme-homme, en utilisant la discrimination positive en cas d'égalité des profils et des compétences (ODD 5).

    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.

    d. Inclure un maximum de personnes aux capacités physiques réduites.
    e. Inclure des personnes issues de l'immigration.

5. Bourses dédiées aux :

   a. Étudiants issus des milieux les plus défavorisés, notamment les filles du milieu rural avec prise en charge totale des frais de scolarité, des frais de logement et des frais de restauration (ODD 1, 5).

   b. Étudiants issus de l'Afrique Sub-Saharienne.

6. Suivi et correction des écarts : salaires, taux de candidatures de femmes

   a. Un comité "Égalité et Équité" est mis en place au niveau de la Présidence de l'Université pour faire des améliorations continues concernant la politique d'Égalité des chances et d'Équité, la mettre en œuvre et faire le suivi et l'audit de son application.

   b. L'UEMF fait un suivi permanent concernant le taux de candidature de femmes, leur taux d'acceptation ou d'entrée et le taux d'achèvement des études et de diplomation à l'université.

   c. Un dispositif incitatif en matière de bourses est mis en place pour encourager les candidatures de femmes dans des domaines où elles sont sous-représentées (Intelligence artificielle, mécanique, génie civil, postes de direction, …) en plus d'une politique basée sur la discrimination positive pour donner plus d'opportunités aux femmes en cas d'égalité de profils et de potentialités.

   d. L'UEMF s'engage à assurer un traitement salarial équitable entre les sexes et à corriger tout écart qui serait constaté.

II. Aide pour les personnes en situation de handicap



1. Tous les bâtiments et tous les locaux à l'intérieur des bâtiments de l'université sont accessibles aux PMR (Personnes à Mobilité Réduite) et tous les escaliers et ascenseurs sont dotés de l'écriture braille pour les non et les malvoyants (ODD 10).

2. À tous les étages et dans tout lieu de l'Université, des sanitaires spécifiques et respectant les normes internationales sont mis à la disposition des PMR.

3. Sur toutes les aires de stationnement, des places spécifiques sont réservées aux PMR et des amendes importantes sont appliquées à tous ceux qui y stationnent sans en avoir le droit.

4. Des logements aménagés sont mis à disposition des personnes en situation de handicap et, dans les cas de handicap exacerbé, l'Université autorise un membre de la famille à se loger en résidence universitaire avec l'étudiant en situation de handicap.

5. Service personnalisé aux personnes en situation de handicap : navette depuis l'accès au campus jusqu'aux salles d'enseignement, production des supports de cours adaptés, application de la règle de tiers temps lors des évaluations.

III. Politique de non-discrimination et protection des personnes discriminées



L'Université bannit toute discrimination basée sur le rang social, le genre, l'orientation sexuelle, la croyance, l'âge, l'origine ethnique, le statut d'immigrant ou encore le handicap. Toute personne du corps professoral, parmi le personnel administratif et de soutien et parmi les étudiants, stagiaires, visiteurs ou parmi le personnel sous-traitant au sein du campus de l'université a droit au respect et à un traitement équitable respectant les droits et devoirs et la dignité de tout un chacun. Aucune discrimination de quelque nature que ce soit n'est tolérée à l'Université.

Il est passible de sanctions sévères toute personne, quel que soit son rang au sein de l'Université, qui par ses actes, paroles ou attitude, fait une discrimination envers autrui basée sur le genre, l'origine, la croyance, l'âge, le sexe, l'origine ethnique ou le handicap. Toute personne se sentant discriminée peut déposer plainte auprès du Secrétaire Général ou encore l'Ombudsman de l'Université. Les étudiants déposent leurs plaintes auprès des chefs d'Établissement et, s'ils n'obtiennent pas justice concernant leur cas, ils déposent plainte auprès du Vice-Président en charge des Affaires Académiques et Culturelles et aussi après de l'Ombudsman de l'Université. Ces plaintes sont soumises au Comité de Discipline de l'Université qui diligente une enquête officielle au sujet de la plainte. Si les faits sont avérés et documentés, alors des mesures disciplinaires et des sanctions sont prises à l'encontre du contrevenant. Si cette discrimination est volontaire (ou ayant un caractère raciste ou sexiste), alors la sanction conduit automatiquement à l'exclusion définitive de l'Université et, selon la gravité de l'acte de discrimination, une poursuite judiciaire pourrait être portée à l'encontre du contrevenant.

Aucun employé, aucune personne en formation ou en stage 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, d'évaluation ou de renouvellement de contrat pour avoir signalé l'acte de discrimination.

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 à 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 termes de couverture médicale et de retraite. Il est strictement interdit :

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).