



الجامعة الأورومتوسطية بفاس
EUROMED UNIVERSITY OF FES
UNIVERSITÉ EUROMED DE FÈS

Rapport **ODD5**

Egalité des genres



Rapport ODD5 : Egalité des genres

Le Maroc dispose d'un Plan d'Action Stratégique pour l'Institutionnalisation de l'égalité entre les sexes dans le système éducatif. Le respect des droits fondamentaux de la personne humaine, y compris l'égalité, tels qu'ils sont définis par les normes de l'ONU, s'imposent non seulement à l'Etat (article 19 de la Constitution marocaine de 2011) mais aussi à l'ensemble des organes de la société dont l'université.

Définition de l'égalité femmes / hommes à l'UEMF : égale visibilité, autonomie, responsabilité et participation des deux sexes à / dans toutes les sphères de la vie de l'université » (Adaptation de la Définition du Conseil de l'Europe).

L'Université dispose d'une charte Egalité Femmes Hommes partagée et validée par ses instances. <https://ueuromed.org/sites/default/files/upload/files/charte-egalite-homme-femme-a-luemf.pdf>

Les engagements de l'UEMF :

L'égalité des genres trouve toute sa place dans le plan stratégique de l'université L'UEMF qui promeut l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité, à la promotion et à l'égalité salariale. L'UEMF vise l'atteinte de la parité (présence numérique égale d'hommes et de femmes) et s'interdit toutes discriminations liées au genre, aux origines ethniques et sociales, à la langue, la religion ou les convictions, les opinions, le handicap, l'âge, ...

Notre Charte a pour objet de développer un plan d'actions :

1. Nommer une personne référente
2. Utiliser des outils de communication non sexistes, non discriminants, non stéréotypés
3. Organiser des actions de sensibilisation et de formation en vue de partager les connaissances et les outils nécessaires pour promouvoir efficacement l'égalité entre les femmes et les hommes et lutter contre les discriminations auprès du personnel
4. Soutenir les travaux de recherche sur le genre
5. Prévenir toute forme de violence et de harcèlement.
6. Développer le leadership des femmes et promouvoir l'égalité dans l'exercice des responsabilités et la participation dans les instances de gouvernance.

La charte « Egalité Femmes Hommes » est diffusée largement au sein de l'UEMF et auprès de ses partenaires. Cette charte est révisée périodiquement.

Politique genre de l'UEMF

L'Université s'est fixée comme objectif de :

- a. atteindre et de maintenir la parité en nombre homme-femme, en utilisant la discrimination positive en cas d'égalité des profils et des compétences,
- b. assurer le même salaire pour les mêmes fonctions entre hommes et femmes, c. promouvoir la parité genre en matière d'accès aux hautes fonctions de l'Université,
- d. inclure un maximum de personnes aux capacités réduites,
- e. inclure des personnes issues de l'immigration ;

Bourses dédiées aux :

- a. étudiants issus des milieux les plus défavorisés et notamment les filles du milieu rural avec prise en charge totale des frais de scolarité, des frais de logement et des frais de restauration,
- b. étudiants issus de l'Afrique Sub-Saharienne

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

- a. un comité "Égalité des Chances" est mis en place au niveau de la Présidence de l'Université pour faire des améliorations continues concernant la politique d'Égalité des chances, 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 des femmes, leur taux d'acceptation et de recrutement 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 sousreprésentées (Intelligence artificielle, mécanique, génie civil, postes de direction, ...) en plus d'une politique basée sur la discrimination positive pour donner plus de chances 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 dès qu'il est constaté.

Maternité et paternité

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 les 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.

Une veille constante aux bonnes conditions de travail des femmes enceintes est assurée, et un suivi personnalisé est effectué par le corps paramédical, et 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 des 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.

Non-discrimination envers les femmes et harcèlement

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 :

1. faisant des remarques désobligeantes envers les femmes concernant :

- a. l'aspect physique,
- b. le style d'habit,
- c. la manière d'être, de parler et de se comporter ;

2. désavantageant les femmes dans :

- a. l'exercice de leurs fonctions,
- b. l'accès aux responsabilités quand elles ont les qualifications et les compétences requises,
- c. les évaluations du personnel, d. l'attribution des notes et les évaluations académiques pour les étudiantes ;

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

Consortium Egalité Femmes Hommes (EFH)

L'UEMF a été sélectionnée suite à un appel d'offres international pour être membre du consortium international de onze établissements francophones qui travailleront pour l'atteinte de l'égalité Femmes-Hommes sur leurs campus. L'objectif du consortium est de « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ».

<https://www.auf.org/nouvelles/actualites/universites-francophones-sengagent-lauf-legalite-femmes-hommes-lancement-officiel-consortium-international-initie-lauf-soutien-d/>

Le fonctionnement du consortium est collaboratif et participatif, et axé sur des notions de partage et de mutualisation. Les travaux se dérouleront sur une année, de juin 2021 à juin 2022.

Des formations sont programmées avec :



Membre du
 Consortium International
 DE L'AUF POUR L'ÉGALITÉ
 FEMMES-HOMMES



www.ueuromed.org



- Le groupe Egaé : agence de conseil, de formation et de communication experte de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la lutte contre les discriminations, de la diversité et de la prévention des violences sexistes et sexuelles.
- He for She(<https://www.heforshe.org/fr>) est une campagne de solidarité pour l'égalité des sexes lancée par l'ONU Femmes Son objectif est de faire participer les hommes et les garçons dans le combat pour l'égalité des sexes et les droits des femmes, en les encourageant à prendre des mesures contre les inégalités rencontrées par les femmes et les hommes.

Extrait d'activités des étudiant(e)s de l'UEMF

El Mehdi Yazourh et Noura Harit

- Participation à la conférence « Regards croisés sur les enjeux prioritaires en Méditerranée » organisé par l'UpM les 22 et le 23 mai 2019 à Barcelonne. Noura et Mehdi étaient les rapporteurs des discussions sur « Repenser l'éducation : Une occasion de renforcer l'autonomisation des jeunes et des femmes » dont ils ont présenté les principales conclusions et recommandations en session plénière

Nour Fassi :

- Participation à l'organisation de La Journée Mondiale de l'Egalité des Chances Référente à Fès, Edition 2018 et Référente au Maroc, Edition 2019

Aicha OUJIDI :

- COP22 « Education day » : Une étudiante engagée pour l'environnement
- Médaille d'argent du festival international des sciences, organisé en Tunisie (ATAST) en 01/2017
- Témoignage lors de la journée « Elles bougent » le 23 mars 2017 à l'INSA de Lyon

Extrait de Conférences, communications et publications des enseignant(e)s chercheur(e)s de l'UEMF

Pr Mme. Maha GMIRA :

- Communication lors du World Speech Day: Women's perspectives on the world post Covid (17 juin 2020)
- Responsable Chaire "Femmes en Science" et plus particulièrement dans le domaine de l'intelligence artificielle. Le but de la chaire est de conduire des recherches finalisées en partenariat avec le monde industriel marocain et d'attirer plus de doctorants et surtout des doctorantes dans le domaine de l'intelligence artificielle

Pr Mme. Malika kettani :

- conférence : la femme marocaine traductrice, défis et avenir. Rencontre internationale des écrivaines du monde, en hommage à Fatima Mernissi

Pr Mme. Farida Bouhassoune :

- Expressions féminines, questions du genre
- Médias féminins au Maroc : quels enjeux pour quelle modernité ? in Méditerranéité plurielle, Ed. L'Harmattan, Paris, 2019, pp. 139-150
- Coordination de l'ouvrage : Littérature marocaine féminine de langue française. Formes et subversions, Ed. Afrique Orient, Casablanca, 2020.

Pr Mme Mounia Slighoua, & al :

- le rôle de la femme rurale dans la région de Fès-Meknès et son rôle dans le cadre d'activités génératrices de revenus pérennes (décembre 2019)

Pr Mme Hafsa El Bekri :

- Dans le cadre des projets PISE (Projet à Impact Socio-Economique), une équipe travaille sur les métiers genrés (cas des femmes de ménage).

Pr Mr. Abdessamad Rhalimi

- « Articulation des temps sociaux des cadres marocaines : quel rôle pour la GRH ? », actes du XXIXème congrès de l'AGRH, expérimentations locales, contextualisation des solutions, Lyon, 29-31 octobre 2018. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01839321>
- « Carrières au féminin entre évolution et plafond de verre : étude exploratoire dans le cas du Maroc », Communication acceptée pour le 11e Congrès international organisé par l'Institut du Genre, en partenariat avec l'Université d'Angers, 27 au 30 août 2019.
- « Peut-on parler d'un leadership féminin au Maroc ? étude exploratoire dans les deux grandes régions du Maroc », 2 ème colloque international « services, tourisme et distribution dans les pays émergents », organisé conjointement par HEC Rabat (CReSC) et l'université Sorbonne Paris Cité (CEPN-CNRS), Rabat, 19 et 20 octobre.
- « Quelles pratiques de GRH socialement responsables pour concilier vie familiale et vie professionnelle des cadres marocaines ? », 2ème colloque international de l'Association Tunisienne pour la Recherche Scientifique en Risk-Management, Hammamet, 29, 30 avril et 1 mai 2018, Tunisie.
- « La gestion des ressources humaines au Maroc : peut-on adopter des pratiques en faveur de l'égalité femmes-hommes dans l'entreprise ? », 1er symposium international co-organisé par CITRS centre de recherche de l'ESTEM, Maroc et le centre de recherche LAREQUOI de l'université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines, Casablanca, 3 et 4 avril 2018, Maroc
- Thèse soutenue préparée et soutenue à l'université Sorbonne Paris Nord (2017), « Carrières des femmes cadres et plafond de verre au Maroc : quelques enseignements à partir du secteur de la grande distribution »,

Pr Mr Hicham Sebti :

- Module d'enseignement : « Entreprendre au féminin »
- Projet de recherche : « Covid-19 et résilience des femmes marocaines au travail : analyser les effets et imaginer les possibles désirables ».

Webinaires

- L'importance du renforcement du rôle des femmes dans la relance post-covid (17 Mars 2021)
- Rôle des médias et parité -15/12/202

Statistiques genrées au sein de l'UEMF

1-Evolution du pourcentage des étudiantes durant les 5 dernières années à l'UEMF

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
% féminin	47,48%	47,78%	49,60%	53,96%	53,96%

2-Evolution du pourcentage des étudiantes boursières durant les 5 dernières années à l'UEMF

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
% de boursières	56.00%	67.39%	62.37%	63.25%	62.32%

3-Evolution du pourcentage des étudiantes diplômées durant les cinq dernières années à l'UEMF

	2016	2017	2018	2019	2020
% de diplômées	58.82%	50.00%	57.457%	55.56%	54.75%

4-Evolution du pourcentage de personnel féminin durant les sept dernières années à l'UEMF

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
% de personnel féminin	30%	31%	42%	43%	51%	46%	49%