



CHARTE DE RECRUTEMENT ETHIQUE ET RESPONSABLE



Mise à jour : Février 2024



Le recrutement est un acte fondamental de management qui engage la notoriété et l'image de marque de l'Ecole Centrale Casablanca. Le recrutement a de plus un impact direct sur la valeur et la performance de son capital humain.

Cette présente charte mobilise à la fois les équipes managériales et le service Capital Humain de l'école sur des règles et des processus de recrutement respectueux de la déontologie professionnelle, des valeurs humaines de l'école ainsi que de sa responsabilité sociale et sociétale.

CAS DE LA PROMOTION INTERNE

Les offres doivent toujours être diffusées en interne avant toute publication externe. Favoriser la mobilité et la promotion est le meilleur moyen de fidéliser les collaborateurs les plus dynamiques. Un soin tout particulier doit être porté à la prise en compte et au traitement des candidatures internes. La priorité doit, sauf exception, leur être donnée. Le recours à un recrutement externe est acté en cas d'absence des compétences requises dans l'effectif de l'entreprise ou pour un besoin très spécifique.

SELECTION DES CANDIDATS : L'EGALITE DES CHANCES

L'Ecole Centrale Casablanca veille scrupuleusement à ce qu'aucune personne ne soit écartée d'une procédure de recrutement pour un quelconque motif qui relèverait d'une violation directe ou indirecte des dispositions légales et déontologiques de lutte contre les discriminations.

Notre école fonde ses recrutements sur des critères explicites, non discriminatoires et justifiés par les missions confiées. Au sein de l'entreprise, les acteur(trice)s du recrutement se basent, pour leur évaluation, sur les compétences, qualifications, expériences et motivation. Ainsi, la nationalité, l'apparence physique, le sexe, l'âge, le handicap, la situation conjugale, la religion, l'opinion politique, l'affiliation syndicale, l'ascendance nationale ou l'origine sociale ne doivent en aucune manière intervenir dans une décision de recrutement externe ou de mobilité interne.

Afin de pouvoir communiquer en externe auprès du plus grand nombre les opportunités en cours, l'Ecole Centrale Casablanca diversifie les modes de diffusion des annonces et des supports : site Carrière de l'école, jobboards renommés sur Internet, réseaux sociaux, etc.

La traçabilité de l'ensemble candidatures reçues et de leur traitement est disponible sur notre progiciel de gestion.

LES RESPONSABILITES DES ACTEURS DU RECRUTEMENT

Tous les acteur(trice)s du recrutement de l'Ecole Centrale Casablanca, qu'ils soient collaborateur(trice)s de l'école ou prestataires externes, connaissent et respectent la présente Charte de recrutement. Ils sont de plus sensibilisés aux pratiques non discriminatoires.

Les acteurs du recrutement s'engagent à apporter un jugement objectif sur chaque candidat. Si l'un des acteurs du recrutement estime que son jugement sur un candidat peut être biaisé à causes d'affinités ou à ressentiments négatifs ou toute autre facteur, un autre acteur du recrutement le remplacera sur la sélection des candidats.

Afin de ne jamais se fier à un seul jugement, et comme le veulent les procédures internes en vigueur entourant la gestion du recrutement, le choix d'un candidat doit être validé par une commission regroupant au moins 2 auditeurs (représentants de la Direction émettrice du besoin, des Ressources Humaines, consultants externes ou autres).

TRANSPARENCE ET CONFIDENTIALITE DE L'INFORMATION

L'Ecole Centrale Casablanca utilise dans sa communication de recrutement des informations précises et authentiques. Elle n'utilise les informations personnelles reçues que dans l'unique but de recruter et d'intégrer de nouveaux collaborateur(trice)s et s'interdit toute autre utilisation. Les informations obtenues sont détruites au-delà des délais de conservation réglementaires.

Une attention toute particulière est apportée à la confidentialité pour les candidats déjà en poste dans une entreprise. Le traitement de leur candidature doit être faite dans la confidentialité la plus totale : aucune information ne doit être diffusée en interne ou externe, les actions de prise de référence auprès des précédentes entreprises du candidat sont pilotées par la Direction du Capital Humain, **et ne sont effectuées qu'avec l'accord préalable du candidat.**

Les identifiants et mots de passe des outils informatiques permettant d'accéder à la base des candidats sont strictement personnels et ne doivent être communiqués à quiconque. Toute dérive constatée dans l'utilisation des outils informatiques doit être immédiatement remontée à son responsable direct.

Afin de ne pas encourager des pratiques pouvant être assimilées à de la corruption, les acteurs du recrutement doivent refuser tout cadeau, présent, offres de service proposés par un prestataire, candidat ou collaborateur.

RAPPEL DU CADRE REGLEMENTAIRE : CODE DU TRAVAIL MAROCAIN

Article 9 du Code du Travail marocain :

« [...] Est également interdite à l'encontre des salariés, toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, le handicap, la situation conjugale, la religion, l'opinion politique, l'affiliation syndicale, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, ayant pour effet de violer ou d'altérer le principe d'égalité des chances ou de traitement sur un pied d'égalité en matière d'emploi ou d'exercice d'une profession, notamment, en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation

professionnelle, le salaire, l'avancement, l'octroi des avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le licenciement. [...] »

Article 12 :

« Est puni d'une amende de 15.000 à 30.000 dirhams, l'employeur qui contrevient aux dispositions de l'article 9 ci-dessus. En cas de récidive, l'amende précitée est portée au double. Est suspendu d'une durée de 7 jours, le salarié qui contrevient aux dispositions du 1er alinéa de l'article 9 ci-dessus. La sanction de suspension est de 15 jours, lorsque le salarié commet la même contravention au cours de l'année [...] »

Article 346 :

« Est interdite toute discrimination relative au salaire entre les deux sexes pour un travail de valeur égale. »

Article 478 :

« Est interdite aux agences de recrutement privées toute discrimination basée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, de nature à porter atteinte au principe de l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi. Il est également interdit aux agences de recrutement privées de pratiquer toute discrimination se basant sur la sélection privative de la liberté syndicale ou de la négociation collective.

N'est pas considérée comme mesure discriminatoire, toute offre de service spéciale ou la réalisation de programmes destinés spécialement à aider les demandeurs d'emploi les plus défavorisés dans leur recherche d'un emploi. »

Cette charte est un support fondamental des opérations de recrutement de l'Ecole Centrale Casablanca et doit refléter fidèlement les pratiques existantes au sein de l'école. La Direction du Capital Humain est responsable du pilotage de l'ensemble des opérations de recrutement et a également la mission d'assurer les contrôles nécessaires et implémenter les plans d'actions requis à la conservation des meilleures pratiques. Tout manquement ou dérive envers les principes évoqués dans cette Charte est passible de sanctions.

Collaborateur	Direction du Capital Humain
Nom : Date : Remis en 2 exemplaires Lu et approuvé,	Nom : Date : Remis en 2 exemplaires Lu et approuvé,

La politique de recrutement éthique et responsable de l'Ecole Centrale Casablanca permet de répondre aux objectifs de développement durable (ODD) suivants :



* * *