

ADHÉSION DE LA CFCIM AU GLOBAL COMPACT DE L'ONU

COMMUNICATION SUR L'ENGAGEMENT

JUILLET 2018

SOMMAIRE

A-Lettre de renouvellement d'engagement du Directeur Général de la CFCIM.....	3
B- Missions de la CFCIM	5
C-Valeurs de la CFCIM	6
D- Politique RSE de la CFCIM	10
E- Les engagements de la CFCIM dans le Global Compact des Nations Unies depuis juin 2016	12
F-G- Initiatives et actions de la CFCIM / Indicateurs et chiffres clés	15
H-Conclusion :.....	38

A- Lettre de renouvellement d'engagement du Directeur Général de la CFCIM

Objet : Lettre de renouvellement d'adhésion de la CFCIM aux Principes du Global Compact

Monsieur le Secrétaire Général,

J'ai l'immense privilège de vous annoncer que la CFCIM renouvelle son adhésion aux dix principes du Global Compact des Nations Unies relatifs aux droits de l'Homme, aux normes internationales du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption.

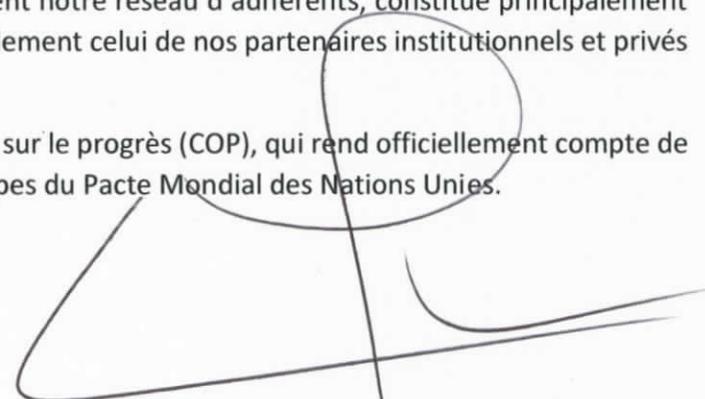
Parce que nous sommes intimement convaincus que les enjeux économiques et de développement sont indissociables des considérations d'ordre social, éthique et environnemental, nous avons à partir de 2015 placé notre politique RSE au cœur de nos orientations stratégiques. C'est ainsi que la décision d'adhérer au Programme Global Compact en juin 2016 est apparue comme un puissant levier au service du renforcement de nos engagements.

Dès lors, notre institution s'est engagée et a engagé dans son sillage l'ensemble des acteurs de son écosystème dans un objectif commun d'exemplarité, la finalité étant que la moindre de ses interactions avec son environnement externe s'exerce dans les meilleures conditions possibles de probité :

- Notre centaine de **collaborateurs**, relais de nos ambitions citoyennes, est au centre de notre attention managériale pour que l'exercice de leurs missions s'effectue dans un cadre professionnel épanouissant, bien au-delà du simple respect qui est dû à leurs droits fondamentaux ;
- Nos 4 000 **entreprises adhérentes**, qui constituent notre raison d'être et à qui nous devons un service d'excellence et une transparence totale ;
- Nos **instances de gouvernance**, dont l'intégrité et la loyauté représentent des enjeux fondamentaux ;
- Nos **prestataires**, avec qui nos transactions commerciales doivent être exemptes de toute opacité ;
- Notre **environnement**, dont la préservation implique des actions en vue de la réduction de notre empreinte écologique ;
- Nos **autres parties prenantes** - étudiants, formateurs, partenaires institutionnels, intervenants - que l'on fédère également au quotidien autour de nos principes.

Cette volonté forte d'amélioration est déployée conjointement avec des démarches de promotion visant à encourager au sein de notre zone d'influence la diffusion des engagements du Global Compact. À travers la richesse de notre vie associative (forums, petits-déjeuners d'information, séminaires) et de notre activité médiatique (revue Conjoncture, portail d'information Conjoncture.info, newsletters), nous profitons de nos canaux de communication pour sensibiliser à ces axes de développement notre réseau d'adhérents, constitué principalement d'opérateurs économiques marocains et étrangers de divers secteurs et tailles, mais également celui de nos partenaires institutionnels et privés de renom.

C'est dans cet esprit que nous avons le plaisir de vous transmettre notre communication sur le progrès (COP), qui rend officiellement compte de nos réalisations et actions de promotion en faveur de la bonne application des dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies.



Philippe CONFAIS

B- Missions de la CFCIM

La CFCIM est une association privée, de droit marocain, qui a pour mission de :

- Promouvoir les relations économiques entre la France et le Maroc
- Favoriser l'implantation et le développement des entreprises dans le Royaume
- Développer le potentiel international des entreprises marocaines
- Accompagner les entreprises dans le développement des compétences de leurs collaborateurs par le biais de la formation

☆ **1^{ère}**

Chambre à l'international

La CFCIM est la plus importante
des 120 CCI Françaises à l'International

+ de **3750**

Entreprises adhérentes

Accessibles via l'annuaire des adhérents
disposant d'un moteur de recherche

🕒 **1913**

Année de création

Soit déjà plus de 100 ans d'existence
au Maroc

+ de **100**

Collaborateurs CFCIM

à votre service

👤 **52**

Chefs d'entreprises

au conseil d'administration

+ de **32.000**

Entreprises membres de 120 CCIFI

Un réseau mondial présent dans 90 pays

🏢 **4**

Parcs industriels

Bouskoura, Ouled Salah, Settat, Berrechid

🎓 **2**

Entités de formation

EFA, CEFOR Entreprises

📍 **7**

6 délégations en régions

et 1 bureau de représentation à Paris

C-Valeurs de la CFCIM

La devise de la CFCIM qui consiste à « **Viser l'excellence collective** » n'aurait certainement jamais pu être envisagée si la CFCIM n'avait pas œuvré à instaurer des valeurs fortes au sein de ses équipes

- **L'orientation service**
- **L'esprit d'entreprendre**
- **Le professionnalisme**
- **L'esprit d'équipe**
- **La performance**
- **L'éthique**

Ce socle d'engagements vise à garantir l'exercice de notre mission professionnelle dans un cadre alliant enjeux économiques et considérations morales. Il fait partie intégrante du dispositif œuvrant à assortir toute interaction de l'institution avec son environnement extérieur de solides précautions en matière de probité.

Ce souci permanent de transparence et d'équité s'inscrit dans la continuité des préoccupations de la Chambre, qui souhaite donner l'exemple en matière de participation citoyenne, comme le démontrent ses diverses actions en la matière :

- La RSE, à travers l'évaluation RSE AFAQ 26000, niveau progression,
- La certification Qualité, à travers l'ISO 9001,
- La Certification HQE Aménagement de l'Ecoparc de Berrechid,
- Son adhésion au Global Compact en 2016 et le renouvellement de ses engagements à ce programme, deux années plus tard.,
- L'engagement au programme entreprise sans tabac à travers l'adhésion à la fondation Lalla Salma pour la prévention et traitement des cancers.

Et c'est dans ces objectifs servant l'intérêt général que la CFCIM s'engage et engage dans son sillage l'ensemble des acteurs de son écosystème :

- La centaine de **collaborateurs**, relais de ses ambitions citoyennes, sont fédérés et mobilisés autour d'enjeux communs,
- Les 4 000 **adhérents**, avec qui les synergies doivent être irréprochables en matière de transparence,
- Les **Administrateurs**, dont l'obligation d'éthique constitue une préoccupation majeure,
- Les **prestataires**, à qui elle s'efforce de donner l'exemple en termes de collaboration équitable.

VALEURS	OBJECTIFS	ENGAGEMENTS DE LA CFCIM 	HORS CHAMP 
<p>ORIENTATION SERVICE</p> 	<p>Garantir une proximité favorisant l'écoute, l'anticipation et la satisfaction des besoins des entreprises adhérentes et des partenaires.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Prioriser le service à l'adhérent, <input type="checkbox"/> Apporter une réponse à toute sollicitation, <input type="checkbox"/> Respecter les délais et les engagements, <input type="checkbox"/> Faire preuve de courtoisie, d'empathie et d'écoute active. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Le manque de respect <input type="checkbox"/> Ne pas donner suite à une demande <input type="checkbox"/> Ne pas utiliser les outils liés à la gestion de la relation client.
<p>ESPRIT D'ENTREPRENDRE</p> 	<p>Promouvoir et valoriser la réactivité, l'innovation et la prise d'initiative, pour une dynamique continue.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Encourager et valoriser les propositions nouvelles, <input type="checkbox"/> Faire preuve de curiosité et d'ouverture d'esprit, <input type="checkbox"/> Accepter la remise en cause de ses pratiques professionnelles, <input type="checkbox"/> Assurer une veille continue. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Refuser une idée sans en étudier la faisabilité, <input type="checkbox"/> Vivre sur ses acquis, <input type="checkbox"/> Faire preuve d'auto-censure.

VALEURS	OBJECTIFS	ENGAGEMENTS DE LA CFCIM 	HORS CHAMP 
<p>PROFESSIONNALISME</p> 	<p>S'appliquer, au quotidien, à mettre à profit et à développer toutes les compétences, pour agir avec rigueur et responsabilité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Œuvrer pour l'image et les intérêts de la CFCIM, <input type="checkbox"/> Connaître et relayer l'ensemble des activités de la CFCIM, <input type="checkbox"/> Veiller scrupuleusement à la qualité de sa communication externe et interne <input type="checkbox"/> Intégrer la formation permanente dans les activités au quotidien. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Se défausser sur les autres, <input type="checkbox"/> Ne pas respecter les procédures en vigueur, <input type="checkbox"/> Agir avec approximation.
<p>ESPRIT D'ÉQUIPE</p> 	<p>Fédérer les richesses individuelles autour d'une identité forte, pour agir ensemble et favoriser les synergies.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Se rassembler autour d'objectifs communs, <input type="checkbox"/> Développer le travail en mode projet, <input type="checkbox"/> Encourager la participation et l'implication de tous, <input type="checkbox"/> Faire preuve de disponibilité et de solidarité à l'égard de ses collègues. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Travailler à contre-courant des intérêts collectifs, <input type="checkbox"/> Faire de la rétention d'informations <input type="checkbox"/> S'approprier le travail d'autrui.

VALEURS	OBJECTIFS DE LA CFCIM	ENGAGEMENTS DE LA CFCIM 	HORS CHAMP 
<p>PERFORMANCE</p> 	<p>Atteindre les objectifs en optimisant les ressources et en valorisant l'effort et l'ambition de chacun.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Développer la culture du résultat, <input type="checkbox"/> Relever des défis ambitieux, <input type="checkbox"/> Favoriser l'efficacité collective. <input type="checkbox"/> Récompenser le mérite. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Fixer des objectifs approximatifs, <input type="checkbox"/> Ne pas tout mettre en œuvre pour atteindre ses objectifs, <input type="checkbox"/> Gaspiller les moyens et les ressources de la CFCIM.
<p>ÉTHIQUE</p> 	<p>Agir, en toutes circonstances, avec intégrité, justice et respect.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Respecter les personnes et les engagements pris, <input type="checkbox"/> Se montrer équitable, <input type="checkbox"/> Être loyal, <input type="checkbox"/> Faire preuve de solidarité. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Frauder et agir contre les intérêts de la CFCIM et de ses adhérents, <input type="checkbox"/> Divulguer des informations confidentielles, <input type="checkbox"/> S'interdire tout clientélisme et favoritisme.

D- Politique RSE de la CFCIM

La Chambre Française de Commerce et d'Industrie du Maroc a pour missions :

- La promotion des relations économiques entre la France et le Maroc,
- Le développement des affaires des entreprises adhérentes aussi bien au Maroc qu'à l'international,
- L'accompagnement des entreprises françaises pour prospecter le marché marocain, exporter ou investir au Maroc,
- Le développement des compétences et la mise à disposition de profils qualifiés sur le marché marocain par le biais de la formation.

Notre institution est attendue pour ses actions, pour sa représentativité et pour son exemplarité.

Dans ce sens, la politique de responsabilité sociétale est un levier de performance globale de la CFCIM, qui associe les logiques économique, sociale, environnementale et de gouvernance.

Nous la traduisons sous forme de **4 orientations et 14 engagements** fermes et respectueux de nos valeurs et convictions :

Gouvernance exemplaire :

- Garantir les pratiques de **bonne gouvernance**,
- Prévenir la **corruption et les conflits d'intérêts**,
- Renforcer la **compétitivité**, la **rentabilité** et la **performance** de la CFCIM.

Loyauté et responsabilité dans la relation client et la pratique des affaires :

- Assurer la **satisfaction client** pour toutes nos activités et sur l'ensemble des régions,
- Garantir **l'éthique des pratiques commerciales**,
- Promouvoir des services à dimensions **sociale, environnementale** et de **bonne gouvernance**,
- Développer les **achats responsables**.

Actions pour la communauté, le développement économique et l'environnement :

- Accompagner le **développement économique** des entreprises françaises et marocaines,
- Promouvoir **l'insertion professionnelle des jeunes** en entreprise,
- Diminuer **l'empreinte écologique** de nos activités,
- Contribuer à des **projets associatifs**.

Employeur responsable :

- Agir pour **l'égalité professionnelle** et la **diversité**,
- Favoriser des **conditions de travail** saines et épanouissantes,
- Développer les **compétences** de nos collaborateurs.

Cette vision stratégique renforce davantage le positionnement exemplaire de notre Chambre vis-à-vis de toutes ses parties prenantes.

Le socle commun de ces engagements est l'excellence collective dans le respect de nos valeurs : l'orientation service, l'esprit d'entreprendre, le professionnalisme, l'esprit d'équipe, la performance, l'éthique.

Nous vous invitons, adhérents et clients, élus, collaborateurs, partenaires, prestataires, collectivités, à agir à nos côtés, en véritables ambassadeurs de la RSE, pour continuer à accroître la performance, la responsabilité sociétale et le rayonnement de notre Chambre Française de Commerce et d'Industrie du Maroc.

La politique RSE de la CFCIM se matérialise par des objectifs opérationnels, ancrés dans la durée et impactant pour sa performance et la satisfaction de ses parties intéressées.

- La CFCIM s'engage pour une **gouvernance exemplaire**, à travers 3 engagements et 7 objectifs principaux
- La CFCIM s'engage sur la **loyauté et la responsabilité dans la relation client et la pratique des affaires**, à travers 4 engagements et 11 objectifs principaux

- La CFCIM s'engage sur des **actions pour la communauté, le développement économique et l'environnement**, à travers 4 engagements et 12 objectifs principaux
- La CFCIM s'engage à être un **employeur responsable**, à travers 3 engagements et 11 objectifs principaux

E- Les engagements de la CFCIM dans le Global Compact des Nations Unies depuis juin 2016

La CFCIM est signataire depuis juillet 2016 des 10 principes du Pacte Mondial des Nations-Unies.

Les dix principes du pacte mondial de l'ONU sont tirés de :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme,
- La Déclaration de l'organisation internationale du travail,
- La Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement,
- La Convention des Nations-Unies contre la corruption

Les 10 principes du Global Compact des Nations-Unies :

Droits de l'Homme :

Principe 1 : Les entreprises doivent soutenir et respecter la protection des droits de l'homme qui sont proclamés internationalement

Principe 2 : Veiller à ce que les entreprises ne soient pas complices de violations des droits de l'homme.

Main d'œuvre :

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ;

Principe 4 : Les entreprises doivent garantir l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire ;

Principe 5 : Les entreprises doivent garantir l'abolition effective du travail des enfants ;

Principe 6 : Les entreprises doivent éliminer la discrimination en matière d'emploi et de travail.

Environnement :

Principe 7 : Les entreprises doivent soutenir une approche préventive des défis environnementaux ;

Principe 8 : Les entreprises doivent prendre des initiatives pour promouvoir une plus grande responsabilité environnementale ;

Principe 9 : Les entreprises doivent encourager le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Anti-Corruption :

Principe 10 : Les entreprises doivent agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion.

Les engagements de la CFCIM :

- 1- **Adhérer complètement aux dix principes du Global Compact des Nations Unies** concernant le respect des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption.
- 2- Soutenir le Global Compact dans la **promotion** de ces principes, faire une **déclaration publique** de cet engagement à nos parties prenantes et au public au sens large.
- 3- Participer de la manière suivante :
 - **Intégrer les 10 principes** du Global Compact des Nations Unies dans notre stratégie, de les ancrer dans notre culture et les faire progresser dans notre zone d'influence ;
 - Faire une **évaluation RSE** de la Chambre Française de Commerce et d'Industrie du Maroc sur la base de l'ISO 26000, par un organisme international compétent.
 - Encouragez nos **entreprises membres** à adhérer au Pacte Mondial des Nations Unies ;

- Organiser des **ateliers et des réunions d'information** pour nos membres sur des thèmes spécifiques à la durabilité des entreprises aux 10 principes du Global Compact ;
 - Intégrer régulièrement au sein de notre revue mensuelle conjoncture et de son site internet, des **articles** traitant des 10 principes du Global Compact des Nations Unies.
- 4- Publier une **Communication sur l'Engagement (COE)**, décrivant les efforts de notre organisation pour soutenir la mise en œuvre des 10 principes et de s'engager auprès du Global Compact. Nous soutenons la responsabilité publique et la transparence, par conséquent nous nous engageons à publier nos progrès dans un délai de deux ans maximums à compter de notre date d'adhésion, et par la suite tous les deux ans, en conformité avec les directives pour les Communications sur l'Engagement du Global Compact.

F-G- Initiatives et actions de la CFCIM / Indicateurs et chiffres clés

DROITS DE L'HOMME

DROITS DE L'HOMME

- **PRINCIPE 1** : LES ENTREPRISES DOIVENT SOUTENIR ET RESPECTER LA PROTECTION DES DROITS DE L'HOMME INTERNATIONALEMENT PROCLAMÉS
- **PRINCIPE 2** : LES ENTREPRISES DOIVENT VEILLER À CE QU'ELLES NE SOIENT PAS COMPLICES DE VIOLATIONS DES DROITS DE L'HOMME.

Axes sous-jacents

Initiatives et actions

Lutte contre le harcèlement au travail

Le Code d'éthique professionnelle CFCIM :

Ce document, disponible en langue arabe et française, est **obligatoirement visé** par tous les collaborateurs sans distinction de catégorie (dirigeants, cadres et non-cadres, stagiaires) au moment de leur prise de fonction à la CFCIM.

Son **article 6** consacré à la « **lutte contre le harcèlement** » stipule expressément la volonté de la CFCIM « **d'offrir un environnement exempt de toute forme de harcèlement** » et informe par ailleurs les collaborateurs que « **le harcèlement prend souvent de nombreuses formes** », rappelant que « **Toute forme de harcèlement est interdite** » et invitant « **la personne qui interprète ou subit une forme de harcèlement à l'exprimer explicitement à la personne concernée, en présence d'un tiers tel qu'un collègue, un délégué du personnel, un manager. En cas de récurrence, la situation doit être remontée directement au niveau du Président ou du Directeur Général de la CFCIM** ».

Le dispositif de lancement d'alerte :

Chaque collaborateur de la CFCIM peut signaler une situation de harcèlement à laquelle il peut être confronté, en adressant un mail à l'adresse alertethique@cfcim.org.

Ce dispositif d'alerte a pour objectif de **signaler tout fait contraire à la loi et à l'éthique, touchant l'intérêt général de la CFCIM et de ses partenaires**. Ces informations sont étudiées au sein d'une instance spécifique sous la responsabilité du Bureau exécutif en vue de les traiter, mais également de permettre à notre institution de s'améliorer sur ces questions éminemment complexes.

	<p>Actions de sensibilisation internes : Les collaborateurs de la CFCIM, mais également les étudiants de l'EFA ont été sensibilisés à des thématiques RSE dont fait partie intégrante la lutte contre le harcèlement. Cette formation a été dispensée au sein du siège de la CFCIM et a réuni 36 collaborateurs. L'ensemble des collaborateurs sont sensibilisés par mail sur le sujet.</p> <p>La charte éthique des administrateurs prévoit également un article concernant le respect des personnes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Offrir un environnement exempt de toute forme de discrimination sur le sexe, l'origine, la religion... ○ Offrir un environnement respectueux et exempt de toute forme de harcèlement.
<p>Égalité entre les hommes et les femmes</p>	<p>Élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes : Chaque année, la CFCIM suit des indicateurs de performance en comité RH concernant la parité homme et femme. Ces mesures concernent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre femmes / hommes, - Nombre de femmes en poste de management, - Disparité des salaires entre les femmes et les hommes. <p>Les résultats sont communiqués au niveau du rapport RSE et font objet de plans d'actions au niveau du comité RH.</p> <p>Maintien du salaire en cas de maternité et organisation adaptée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Abondement à hauteur du salaire brut, en complément de la prise en charge par la CNSS, sur toute la période du congé de maternité, - Les femmes ayant accouché bénéficient d'une heure d'allaitement par jour pendant 1 mois avec la possibilité de regrouper les heures et bénéficier d'une demi-journée.

Santé, sécurité, hygiène et conditions de travail

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité, d'Environnement et des Conditions de Travail :

Il est chargé, dans le cadre de sa mission consultative, de dresser un bilan trimestriel concernant les **aspects de réglementation** suivants :

- Détecter les **risques professionnels** auxquels sont exposés les salariés de l'entreprise,
- Assurer l'**application des textes législatifs et réglementaires** concernant la sécurité et l'hygiène,
- Veiller au bon entretien et au bon usage des **dispositifs de protection** des salariés contre les risques professionnels,
- Veiller à la **protection de l'environnement** à l'intérieur et aux alentours de l'entreprise,
- Être force de proposition concernant les **axes d'amélioration** à apporter aux méthodes de travail,
- Présenter des propositions concernant la **réadaptation des salariés handicapés** dans l'entreprise,
- Donner son avis sur le fonctionnement du **service médical** du travail,
- Développer les démarches de **prévention** des risques professionnels et de sécurité au sein de l'entreprise,
- Participer aux **enquêtes** suite aux accidents de travail ou maladies professionnelles.

La CFCIM a par ailleurs réalisé conjointement avec le médecin de travail et un cabinet spécialisé une étude portant sur l'analyse des risques en matière de :

- **Sécurité et conditions** de travail,
- **Ergonomie** des postes de travail.

Le Comité anti-tabac :

Il est chargé, dans le cadre de sa mission consultative, des questions relatives à la mise en conformité de la CFCIM avec les exigences de la Loi 15-91 sur l'interdiction de fumer dans les lieux publics. Il établit semestriellement les actions suivantes :

- Définition des actions de formation liées à la **prévention du tabagisme** pour le personnel et pour nos étudiants,
- Suivi de l'intégration de l'approche « **entreprise sans tabac** » dans la politique de santé et de sécurité de la CFCIM,
- Évaluation de la situation du tabagisme à la CFCIM par le biais d'**enquêtes** régulières,
- Surveillance de la mise en place de la **signalisation** d'interdiction de fumer au sein de tous les locaux de la CFCIM,
- Mise en place d'actions régulières de **sensibilisation** au profit des employés,

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Proposition d'aide et de soutien au sevrage au profit des employés désireux d'abandonner leurs habitudes tabagiques, ○ Définition d'actions anti-tabac et supervision de leur mise en application ainsi que de leur efficacité, ○ Élaboration de reportings périodiques concernant les activités de lutte anti-tabac. ⇒ La CFCIM a reçu le « Label Or » entreprise sans tabac en 2017 et en 2018
Les personnes à mobilité réduite	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aucun collaborateur ou étudiant n'est à ce jour en situation de capacité réduite, ○ La CFCIM respecte les exigences en matière de discrimination dans le management des ressources humaines (recrutement, formation, gestion des carrières, fin de contrat, avantages sociaux...). Le critère du handicap est prévu au niveau des engagements en matière de non-discrimination, ○ Toute personne pourra porter réclamation à l'adresse éthique@cfcim.org pour communiquer tout dépassement et tout non-respect de ces engagements.
Respect de la protection des données personnelles de toutes les parties prenantes de la CFCIM	<p><u>La conformité à la Loi 09-08 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel :</u></p> <p>Conformément à la Loi n° 09-08, la CFCIM respecte les droits d'information et de protection des données à caractère personnel de ses adhérents, clients et collaborateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Les bases de données collectées par la CFCIM ne sont pas commercialisées et ne sont utilisées que dans le cadre de l'usage prévu, ○ Tous les supports de communication tels que les newsletters, e-mailings, etc., font l'objet d'une clause dans les conditions générales de vente : les intéressés ont ainsi la possibilité de choisir de ne pas les recevoir et peuvent à tout moment suspendre leur envoi (lien de désinscription).
L'implication du collaborateur et des prestataires dans des achats responsables en respectant les principes éthiques et de droit de l'homme	<p><u>Développer les achats responsables ; la Charte des Achats Responsables de la CFCIM :</u> En privilégiant des relations durables et éthiques avec ses fournisseurs et sous-traitants, la CFCIM souhaite encourager l'ensemble de son écosystème à mettre en place ou à développer les bonnes pratiques RSE. Dans cette optique, une Charte des Achats Responsables a été élaborée :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ L'objectif de cette Charte est de prévenir la corruption et les conflits d'intérêts, de garantir l'éthique des pratiques commerciales, de développer les achats responsables et, enfin, de diminuer l'empreinte écologique des activités de la CFCIM, ○ Ce document précise notamment les engagements réciproques des acheteurs de la CFCIM d'une part, et de leurs fournisseurs et prestataires d'autre part : ces derniers doivent notamment s'engager à respecter la réglementation marocaine, le droit international, la législation du travail (santé et

	<p>sécurité, travail des enfants, horaires de travail, non-discrimination, etc.), ainsi que l'éthique des affaires (lutte contre la corruption, le blanchiment d'argent, etc.). Les entreprises doivent, en outre, se conformer aux dispositions et normes environnementales applicables à leurs activités,</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ L'adhésion à la Charte des Achats Responsables et l'application de ses principes sont une condition sine qua non à l'établissement et au maintien des relations commerciales. <p>⇒ À travers cette Charte, la CFCIM souhaite ainsi promouvoir les meilleures pratiques économiques, sociales et environnementales auprès de ses fournisseurs et prestataires, qui pourront les valoriser comme des avantages compétitifs.</p> <p>Les critères RSE sont ainsi systématiquement intégrés dans le processus de sélection et d'évaluation des fournisseurs et prestataires. Si certains d'entre eux ne répondent pas à un ou plusieurs de ces critères, la CFCIM leur offrira son appui et les accompagnera dans leur processus de mise à niveau.</p>
<p>Droits de l'Homme : Vie associative CFCIM et promotion médiatique</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ « Savoir acheter avec efficacité : les questions à se poser » : http://www.cfcim.org/magazine/38671 ○ « Eco-gestes CFCIM » : http://www.cfcim.org/rse/eco-gestes-cfcim ○ La Charte des achats responsables CFCIM : http://www.cfcim.org/rse/charte-achat-responsable ○ « Obligations de RSE, comment rester partenaire des entreprises européennes » : http://www.cfcim.org/magazine/agenda-archiv/obligations-de-rse-comment-rester-partenaire-des-entreprises-europeennes ○ Confidentialité des données : http://www.cfcim.org/politique-confidentialite ○ « L'économie collaborative, un business model victime de préjugés » : http://www.cfcim.org/magazine/29909 ○ « Réseaux sociaux : un canal d'expression à utiliser avec précaution » : http://www.cfcim.org/magazine/24105 ○ « La protection des données personnelles : une réalité pour les entreprises » : http://www.cfcim.org/magazine/21502 ○ « La protection des données personnelles au cœur des préoccupations des entreprises » : http://www.cfcim.org/magazine/21452 ○ « Les ONG, acteurs phares du développement humain au Maroc » : http://www.cfcim.org/magazine/46189 ○ « Quelle place pour la femme marocaine au travail » ? http://www.cfcim.org/magazine/44302

	<ul style="list-style-type: none"> ○ « Mutualiser les connaissances pour mieux lutter contre le cancer du poumon » : http://www.cfcim.org/magazine/44722 ○ « La CFCIM, établissement sans tabac » : http://www.cfcim.org/rse/association-sans-tabac ○ « La sécurité au travail : quelles sont vos obligations réglementaires ? » : http://www.cfcim.org/magazine/agenda-archive/45862 ○ Saïd Ahmidouch, invité du Forum Adhérents : http://www.cfcim.org/magazine/45012 ○ Driss Guerraoui, invité de Conjoncture : http://www.cfcim.org/magazine/43306
<p style="text-align: center;">Droit de l'Homme : Indicateurs et chiffres clés</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>Taux de femmes dans les postes de direction et d'encadrement</u> : 4/11 à des postes de direction et 7/10 à des fonctions d'encadrement ○ <u>Taux de femmes dans les postes de représentation</u> : 1 Déléguée régionale femme / 8, 1 femme au bureau sur 11 et 4 femmes Administrateurs / 51 ○ Turn over : 10% en 2016 ; 8 % en 2017 ; ○ Nombre de journées de travail perdues suite aux accidents de travail pour les collaborateurs : 164 ○ Nombre d'accidents de travail des collaborateurs : 6 ○ Nombre d'accidents de travail des prestataires : 0 ○ Nombre d'incidents de discrimination et de harcèlement remontés : 2 ○ Nombre de collaborateurs présentant un handicap : 0

MAIN D'ŒUVRE

MAIN D'ŒUVRE	
<ul style="list-style-type: none"> ○ PRINCIPE 3 : LES ENTREPRISES SONT INVITÉES À RESPECTER LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET LA RECONNAISSANCE EFFECTIVE DU DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE ○ PRINCIPE 4 : LES ENTREPRISES DOIVENT GARANTIR L'ÉLIMINATION DE TOUTES LES FORMES DE TRAVAIL FORCÉ ET OBLIGATOIRE ○ PRINCIPE 5 : LES ENTREPRISES DOIVENT GARANTIR L'ABOLITION EFFECTIVE DU TRAVAIL DES ENFANTS ○ PRINCIPE 6 : LES ENTREPRISES DOIVENT ÉLIMINER LA DISCRIMINATION EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE TRAVAIL. 	
Axes sous-jacents	Initiatives et actions
<p>La politique RSE de la CFCIM : En s'érigeant en « Employeur responsable », la CFCIM s'engage à travers sa politique RSE à la mise en œuvre de mesures en faveur des engagements suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agir pour l'égalité professionnelle et la diversité • Favoriser des conditions de travail saines et épanouissantes • Développer les compétences des collaborateurs. 	
<p>Respecter la liberté d'association et de négociation collective</p>	<p><u>La promotion du dialogue social :</u> La CFCIM met à la disposition de ses collaborateurs un document décrivant toutes les instances du dialogue social. L'objectif de cette démarche est le suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Développement et promotion d'un dialogue social renforcé dans l'entreprise en cohérence avec la nouvelle politique RSE de la CFCIM et le Pacte RH, - Information sur les modalités de fonctionnement des différentes instances de dialogue social dans l'entreprise et sur la définition de leurs objectifs. <p><u>Les principes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Information → Transparence managériale. ○ Concertation → Échanges et dialogue en amont du déploiement d'un projet. ○ Négociation → Conclusion d'accords avec la Direction Générale.

	<p>Les différentes instances :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Les instances légales : <ul style="list-style-type: none"> ○ Les Délégués des Salariés ○ Le Comité d'Entreprise ○ Les représentants des syndicats (art. 469 et suivants du Code du travail). 2. Les instances légales non-applicables aux associations et mises en place par la CFCIM : <ul style="list-style-type: none"> ○ Le Comité d'Hygiène, de Sécurité, d'Environnement et des Conditions de Travail 3. Les instances volontairement créées par la CFCIM : <ul style="list-style-type: none"> ○ Le Comité anti-tabac ○ Le Comité Pacte RH ○ Les rencontres directes avec la Direction Générale. <p>Parmi les engagements sociaux stipulés par la Charte des Achats Responsables, figure également la liberté d'association et de négociations collectives : « Les entreprises doivent reconnaître et respecter le droit légal de l'employé à la liberté d'association et aux négociations collectives (exemple : délégué du personnel, représentant syndical) ».</p>
<p>Octroyer le droit à tous les salariés de fonder ou d'adhérer librement à un syndicat</p>	<p>Élection syndicale :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Création d'un bureau syndical à la CFCIM en décembre 2017, ○ Communication avec l'ensemble des administrateurs par courrier pour informer des objectifs et de la mission du syndicat, ○ Les représentations syndicales constituent un puissant levier pour veiller de manière pérenne à l'amélioration des conditions de travail des collaborateurs et au respect des engagements pris par l'employeur. Face à ce constat, des réflexions sont en cours pour proposer des axes de progression en vue d'instituer un dialogue constructif entre le bureau syndical et les instances de gouvernances, ○ Le dialogue syndical avec la gouvernance reste néanmoins à améliorer.
<p>Élimination de toute forme de travail forcé et obligatoire</p>	<p>Le Comité de Cohésion Sociale et de Rémunérations de la CFCIM :</p> <p>Cette instance, composée de 5 membres élus par le Bureau Exécutif de la CFCIM, a été instituée par le Conseil d'Administration de la Chambre pour superviser, entre autres attributions, les modalités de rémunération (<u>Grilles de salaire, fiches de fonction et pesée des postes</u>) des collaborateurs. Il peut s'autosaisir ou être saisi pour émettre des avis et des recommandations sur les aspects liés à la rémunération (fixe, variable et prime d'intéressement) et à la gestion de carrière.</p>

Outre l'encadrement des modalités de rémunération, cette instance indépendante garantit **le traitement équitable des candidats et des collaborateurs** à tous les niveaux de leur interaction professionnelle avec la CFCIM. Elle supervise et veille au respect des procédures d'équité pour assurer la cohésion sociale à chaque stade :

Le recrutement → Le Comité émet des recommandations et s'assure que pour chaque recrutement, **la procédure en vigueur a été respectée.**

La rémunération → Le Comité s'assure de l'existence de grilles de salaire, de fiches de fonction et de pesée des postes → La Direction Générale communique les salaires réels des collaborateurs (contrats de travail, avenants éventuels) afin que le Comité s'assure de leur adéquation avec la pesée des postes et la grille de salaires + Le Comité émet des recommandations sur le système d'intéressement. La Direction Générale présente au Comité un bilan sur les entretiens d'évaluation annuels.

Le dispositif de protection sociale : Il renvoie aux mécanismes mis à la disposition des collaborateurs pour **faire face aux risques sociaux** et assurer la continuité de leur rémunération en cas d'empêchement.

Le Pacte RH prévoit et encadre toutes les mesures destinées à la rémunération équitable ou au maintien des rémunérations :

- Maintien du salaire en cas de **maladie et maternité**,
- Indexation du salaire en fonction de l'**inflation**,
- **Congés annuels** : Tout collaborateur bénéficie de 30 jours ouvrables de congés annuels et de 2 jours fériés français,
- **Prime** d'intéressement annuelle de performance,
- Chaque collaborateur peut bénéficier à sa demande d'une **retraite complémentaire** CIMR avec une prise en charge de la part patronale par la CFCIM,
 - La CFCIM privilégie les **contrats CDI** et engage des collaborateurs uniquement dans un cadre contractuel,
 - La CFCIM peut faire appel à une entreprise d'**intérim** pour les emplois saisonniers,
 - Le volume des CDD et des collaborateurs à temps partiel est très faible,
 - L'ensemble des collaborateurs de la CFCIM bénéficient d'une **déclaration à la CNSS** et d'une mutuelle santé avec une couverture à hauteur de 90 %,
 - Tout collaborateur bénéficie d'un **service médical** du travail dont la visite d'embauche et la consultation annuelle avec le médecin du travail.
 -

<p>Garantir l'abolition effective du travail des enfants</p>	<p>La Charte des Achats Responsables de la CFCIM stipule expressément que « <i>Le travail des enfants n'est pas autorisé. La présence de personnel de moins de dix-huit ans doit être déclarée à l'acheteur de la CFCIM pour s'assurer que les conditions d'emploi satisfont à la réglementation</i> ».</p>
<p>Éliminer la discrimination en matière d'emploi et de travail</p>	<p>Dispositions prévues par le Code d'Éthique de la CFCIM : Son article 5 consacré au « Traitement équitable » stipule clairement la volonté de la CFCIM d'« <i>offrir un environnement exempt de toute forme de discrimination et de favoritisme</i> » et son engagement à « <i>traiter de façon équitable les clients, les fournisseurs, les partenaires et les tiers de façon générale</i> ». Il est par ailleurs clairement stipulé que « <i>Personne ne doit profiter indûment d'un traitement de faveur, par une relation ou une connaissance influente, une manipulation ou toute autre pratique de traitement inéquitable.</i> »</p> <p>La procédure recrutement et intégration prévoit de son côté de lutter contre toute forme de discrimination et de favoritisme, en énumérant leurs formes éventuelles à travers les dispositions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ L'énumération de 16 critères de discrimination relatifs à d'éventuels critères de distinction physiques, ethniques, sanitaires, géographiques, familiaux ou religieux, ○ La possibilité de lancer une alerte pour communiquer tout dépassement et non-respect de ces procédures via l'adresse ethique@cfcim.org. <p>La CFCIM engage des collaborateurs et des stagiaires de différentes nationalités (France, Maroc, Afrique Sub Saharienne).</p> <p>La formation des collaborateurs est ouverte à toutes les catégories professionnelles de la CFCIM ⇒ l'objectif est le développement des compétences dans tous les cops de métiers.</p>

<p>Main d'œuvre Vie associative CFCIM et promotion médiatique :</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ « Dirigeants, remplacer la puissance par la présence ? » : http://www.cfcim.org/magazine/30930 ○ « Les élections des Représentants du Personnel ont eu lieu le 3 juin dernier au Maroc... Et maintenant ? » : http://www.cfcim.org/magazine/21885 ○ « Décryptage : la procédure de licenciement » : http://www.cfcim.org/magazine/41300
<p>Main d'œuvre : Indicateurs et chiffres clés</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Effectifs par type de contrats : CDI : 114, CDD : 3, intérimaire : 1, stagiaires : 26 ○ Effectif en contrat à temps partiel : 1 ○ Effectif par genre : 75 femmes et 43 hommes. ○ Tenue des réunions du syndicat : 0 ○ Travail des enfants : 0 ○ Taux de femmes en poste de direction et d'encadrement : 4/11 direction et 7/10 encadrement

ENVIRONNEMENT

ENVIRONNEMENT

- **PRINCIPE 7** : LES ENTREPRISES DOIVENT SOUTENIR UNE APPROCHE PRÉVENTIVE DES DÉFIS ENVIRONNEMENTAUX
- **PRINCIPE 8** : LES ENTREPRISES DOIVENT PRENDRE DES INITIATIVES POUR PROMOUVOIR UNE PLUS GRANDE RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE
- **PRINCIPE 9** : LES ENTREPRISES DOIVENT ENCOURAGER LE DÉVELOPPEMENT ET LA DIFFUSION DE TECHNOLOGIES RESPECTUEUSES DE L'ENVIRONNEMENT

Axes sous-jacents	Initiatives et actions
<p>Soutenir une approche préventive des défis environnementaux</p>	<p><u>Diminuer l'empreinte écologique de nos activités, un axe stratégique de la politique RSE CFCIM :</u></p> <p>La CFCIM s'engage à favoriser le développement de la culture environnementale auprès de ses différentes parties prenantes. Un guide des écogestes a été diffusé en interne afin de sensibiliser les collaborateurs contre les gaspillages d'énergie, d'eau ou de consommables.</p> <p><u>Les Eco-gestes de la CFCIM :</u></p> <p>À travers la sensibilisation de ses collaborateurs aux enjeux écologiques, la CFCIM s'engage en matière de prévention de l'environnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Éteindre les appareils électriques ○ Minimiser sa consommation d'eau ○ Pratiquer l'éco-impression ○ Veiller à maintenir la température conseillée ○ Optimiser et limiter ses déplacements ○ Donner une seconde vie aux déchets ○ Les achats responsables et durables ○ Éviter le gaspillage.

<p>Initiatives environnementales</p>	<p><u>Optimisation de la consommation énergétique :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Remplacement progressif des ampoules et éclairages par des éclairages basse consommation, ○ Installation de détecteurs de présence, ○ Paramétrage des ordinateurs pour la veille prolongée et l'arrêt, ○ Remplacement progressif des robinets par des systèmes de distribution d'eau automatiques, ○ Installation d'un compteur sur l'alimentation par l'eau du puits, ○ Achat du matériel SI Energy Star. <p><u>Gestion des déchets :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Élaboration d'une procédure de gestion des déchets, ○ Tri des déchets papier et plastique et recyclage avec une valorisation des produits. <p><u>Initiatives et actions :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Évaluation des impacts environnementaux, ○ Labellisation COP22 de 6 projets et événements, ○ Parc industriel HQE : L'Ecoparc de Berrechid devrait abriter 192 entreprises industrielles et générer plus de 8 000 emplois directs, ○ Organisation de salons : intégration de la dimension RSE dans les différents trophées remis aux entreprises.
<p>Encourager le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement</p>	<p><u>Actions de la vie associative et articles Conjoncture :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Participation de la CFCIM au Salon annuel POLLUTEC, réunissant des éco-acteurs marocains et internationaux opérant dans le secteur des technologies vertes, ○ Évaluation de la dimension environnementale dans les projets de startups au niveau du Kluster CFCIM, trophées lors de salons et business Forums CFCIM, ○ Encourager les entreprises françaises opérant dans le secteur de l'environnement à se développer au Maroc.

Environnement :
Vie associative CFCIM et promotion
médiatique

- 25/04/18 : Organisation à la CFCIM d'un petit-déjeuner d'information sur le thème « La qualité de l'air au Maroc et les nouvelles technologies pour l'améliorer »
- « Gestion des déchets : le Maroc table sur un taux de recyclage de 30% à l'horizon 2020 » : revue de presse / <https://www.usinenouvelle.com/article/gestion-des-dechets-au-maroc-4-5-pas-de-solution-pour-les-dechets-dangereux.N370676>
- « L'Ecoparc de Berrechid décroche le certificat HQE Aménagement pour les phases 1 à 5 » : <http://www.cfcim.org/magazine/42025>
- « La CFCIM reçoit le Prix Coup de Cœur de CCI France International/CCI International » : <http://www.cfcim.org/magazine/37341>
- « La CFCIM et Eco-Energies signent un partenariat » : <http://www.cfcim.org/magazine/33599>
- « Interview de Philippe Confais, Directeur Général de la CFCIM » : <http://www.cfcim.org/magazine/30678>
- « La CFCIM se mobilise pour la COP22 ! » : <http://www.cfcim.org/magazine/28018>

Les publications de la CFCIM :

- « Le marché du traitement de l'eau et des déchets au Maroc » : <http://www.cfcim.org/wp-content/uploads/2016/10/affiche-CFCIM-eau-Maroc.pdf>
- « Le marché des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique au Maroc » : <http://www.cfcim.org/wp-content/uploads/2018/01/Le-marche-des-energies-renouvelables-et-de-lefficacite-energetique-au-Maroc-2017.pdf>

Environnement :
Indicateurs et chiffres clés

% (Tonnage) de papier consommé certifié :

Réduction de 45% de la consommation de papier sur tous les sites et utilisation de produits 100% certifié

% PC imprimantes serveurs économes en énergie :

99.99 % de matériel informatique avec le label « Energy Star »

Taux d'utilisation de produits de nettoyage et de jardinage écologiques :

31% en 2016 et **70% en 2017**

% d'eau économisée par rapport à la même période de l'année précédente LYDEC :

-57% en 2016 et +10 % en 2017

% de climatiseurs ne contenant pas de CFC : 25%

Tonnes équivalent CO2 économisées par les visioconférences et conférences téléphoniques :

32 tonnes en 2017 et 23 en 2016

Nombre d'initiatives en matière de communication et promotion de l'environnement :

- 40 articles conjoncture
- 23 articles conjoncture express
- 10 évènements

L'ANTI-CORRUPTION

ANTI-CORRUPTION

PRINCIPE 10 : LES ENTREPRISES SONT INVITÉES A AGIR CONTRE LA CORRUPTION SOUS TOUTES SES FORMES, Y COMPRIS L'EXTORSION ET LA CORRUPTION.

Axes sous-jacents	Initiatives et actions
<p>Probité des collaborateurs</p>	<p>Aucune forme de corruption n'est acceptée par la CFCIM, dont l'objectif est de garantir la transparence sur les risques de conflits d'intérêts et de prévenir toute pratique illicite. Afin de définir de manière précise les comportements ou pratiques pouvant porter atteinte à ces principes, la CFCIM a élaboré plusieurs documents de référence couvrant différents volets tels que le respect de la loi et de l'éthique, la prise en compte des conflits d'intérêts, ou encore la lutte contre le blanchiment d'argent :</p> <p>La valeur relative à la loyauté et à la responsabilité dans la relation client et la pratique des affaires, engage l'ensemble de nos collaborateurs à plusieurs niveaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Assurer la satisfaction client pour toutes nos activités et sur l'ensemble des régions, ○ Garantir l'éthique des pratiques commerciales, ○ Promouvoir des services à dimensions sociale, environnementale et de bonne gouvernance, ○ Développer les achats responsables. <p>Le Code d'Éthique Professionnelle :</p> <p>Dans son article 7 consacré à la « Lutte contre la corruption », le Code d'Éthique Professionnelle prohibe « fermement toute forme de corruption dans les relations avec les partenaires, commerciaux, institutionnels et avec l'Administration » et souligne la volonté de « s'assurer que notre engagement de lutte contre la corruption est connu des fournisseurs, clients et autres partenaires ». Il est également rappelé aux collaborateurs qu'« aucune gratification financière ou en nature ne peut être donnée ou reçue en vue d'obtenir un avantage ou pour favoriser une entreprise ou une personne ».</p>

Éthique des instances de gouvernance

Le principe de gouvernance exemplaire implique :

- La garantie de bonnes pratiques,
- La prévention de la **corruption** et des **conflits d'intérêts**,
- La promotion d'actions et de comportements au service **compétitivité**, la **rentabilité** et la **performance** de la CFCIM.

La Charte des Administrateurs, Membres d'Honneur, membres Correspondants, Délégués Régionaux et Délégués Régionaux Suppléants de la CFCIM :

Au même titre que le Code d'Éthique Professionnelle pour les collaborateurs et stagiaires, cette Charte destinée à ceux qui sont au cœur des fonctions d'orientation stratégique, encadre l'exercice des fonctions de gouvernance sur le plan éthique.

Sa première partie, consacrée à « **l'éthique du mandataire** », énonce les **10 engagements suivants** :

- Respect des intérêts de la CFCIM
- Adhésion à la Charte
- Respect des personnes
- Prise de position en faveur de la CFCIM
- Prise en compte des conflits d'intérêts
- Confidentialité des informations
- Encadrement de l'utilisation des biens de la CFCIM
- Lutte contre la corruption
- Limitation des cadeaux
- Lutte contre les fraudes et le blanchiment d'argent.

Une seconde partie, consacrée aux engagements, rappelle également qu'au-delà des compétences attendues et des limites de leur champ d'intervention, les Administrateurs doivent particulièrement veiller à « **l'exemplarité de leur comportement** ».

<p>Transparence des relations commerciales</p>	<p>La Charte des Achats Responsables CFCIM : De manière globale, Les fournisseurs de la CFCIM s'engagent à « agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion ».</p> <p>Au niveau de sa relation bilatérale avec la CFCIM, le prestataire s'engage à lutter contre</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Toute forme de corruption dans ses relations avec la CFCIM : « Aucune gratification financière ou en nature ne peut être donnée pour favoriser une décision ou ne peut être reçue en vue d'offrir un avantage. Aucun cadeau d'une valeur supérieure à 500 dirhams par an ne doit être proposé aux collaborateurs de la CFCIM. Cette pratique pourrait être considérée comme un « pot-de-vin » et expose le prestataire à la radiation. » ○ Toute atteinte au respect de la concurrence : « L'entreprise doit prohiber tout échange d'information confidentielle, ainsi que toute entente formelle ou informelle, ou tentative d'entente avec des concurrents visant à fixer des prix ou des conditions de vente, à se partager un marché de la CFCIM. Fraudes et blanchiment d'argent : L'entreprise doit s'acquitter de l'ensemble des impôts, taxes et charges dues. L'entreprise doit refuser toute opération suspecte ». <p>La certification des comptes financiers de la CFCIM : Chaque année, la CFCIM fait certifier ses comptes par un Commissaire aux comptes dont la mission consiste en un examen indépendant et complet de ses états financiers.</p>
<p>Anti-corruption Vie associative CFCIM et promotion médiatique</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Lutte contre la corruption : « Le Maroc fait du surplace ? » revue de presse : http://www.cfcim.org/wp-content/uploads/2017/01/corruption.pdf ○ « Attractivité économique : corruption, pouvoir d'achat et bureaucratie... les bémols » : revue de presse : http://www.cfcim.org/wp-content/uploads/2017/01/Attractivite.pdf ○ « Climat des affaires : poursuivre les efforts » : http://www.cfcim.org/magazine/32608 ○ « Capitaux étrangers au Maroc : le chemin n'est pas encore totalement balisé ! » : revue de presse : http://www.cfcim.org/wp-content/uploads/2017/03/capitaux_etrangers.pdf ○ Driss Guerraoui, invité de Conjoncture : http://www.cfcim.org/magazine/43306
<p>Anti-corruption : Indicateurs et chiffres clés</p>	<p><u>Nombre de personnes formées et sensibilisées sur la discrimination, le harcèlement, la corruption, les conflits d'intérêts, l'équilibre vie privée vie professionnelle</u> : 36 personnes.</p> <p><u>Nombre d'incidents de corruption, de conflits d'intérêts et de travail illégal remontés</u> : 3 cas traités par la gouvernance de la CFCIM.</p>

H-Conclusion :

Un engagement à tous les niveaux

De par la nature même de ses missions, la CFCIM mesure toute sa responsabilité en matière de pratique des affaires. À l'instar de toute organisation, il est aussi de son rôle de démultiplier les impacts positifs et de minimiser les incidences négatives de ses activités sur l'ensemble de la société.

Dans cette optique, la CFCIM souhaite ainsi se montrer exemplaire vis-à-vis de la totalité de ses parties prenantes en intégrant les meilleures approches économiques, sociales et environnementales à travers les différents volets de son activité. L'adhésion au Global Compact vise également à améliorer le dialogue social interne et à mettre en place des synergies avec ses partenaires nationaux et internationaux.

Disposant déjà d'un Système de Management de la Qualité et certifiée ISO 9001, la CFCIM voit, en sa démarche RSE, la possibilité d'aller plus en avant, notamment en tenant compte des attentes de ses interlocuteurs au sens large et en innovant dans de nouveaux produits et services incluant les diverses dimensions du développement durable.

Pour la CFCIM, il s'agit d'une réelle opportunité de mettre en place des leviers de performance globale, qui associent les logiques économique, sociale, environnementale et de gouvernance.