

COMITÉ D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Description du comité et du mandat (tirée des « Modalités de mise en oeuvre de la Politique d'équité en matière d'emploi »).

La recteure ou le recteur nommera un comité d'équité en matière d'emploi dans chacun des centres universitaires. Ces personnes seront choisies parmi les listes proposées par les vice-recteures et vice-recteurs, ainsi que par les associations ou syndicats et devront, dans la mesure du possible, être représentatives des groupes désignés, selon leur proportion au sein de la population néo-brunswickoise. Dans chacun des centres, le Comité sera formé d'une représentante ou d'un représentant de chaque association ou syndicat, d'une personne représentant le comité de la condition féminine ainsi qu'un représentant de l'administration. Pour Edmundston seulement, il y aura ajout d'une personne représentant les employées et employés non-syndiqués. Au moins 50% de ces membres seront des femmes. Le quorum sera de 50% plus un. Le comité s'élira une présidente ou un président. La coordonnatrice ou le coordonnateur siégera ex-officio et s'ajoutera au comité à titre de conseillère ou conseiller sans droit de vote. Les délibérations du comité se feront en accord avec le code Morin.

Le rôle de ce comité consiste essentiellement à :

1. Promouvoir l'équité en matière d'emploi.
2. Suivre de près les pratiques et procédures d'emploi tout au long du processus, de l'embauche à la mise à pied ou à la retraite et surveiller l'évolution du dossier et des plans de redressement établis.
3. Recevoir les éventuelles plaintes portant sur de présumées infractions à la présente politique et former un comité d'étude des plaintes. Ce comité sera formé de trois personnes faisant partie du comité d'équité en matière d'emploi, incluant la coordonnatrice ou le coordonnateur et respectant le principe de parité.
4. Recommander des correctifs ou des améliorations à la présente politique, s'il y a lieu.
5. Déposer annuellement auprès de la recteur ou du recteur un rapport de synthèse faisant état de la situation d'équité en emploi du Centre universitaire.
6. Déposer annuellement aux comités permanents de la condition féminine de son centre les statistiques présentant l'évolution du dossier d'équité.

Durée du mandat : indéterminée

Lien sur le site de l'U de M : <http://www.umoncton.ca/umcm-humaines/node/12>