

---

**AGISSONS  
ENSEMBLE  
POUR  
L'ÉGALITÉ!**

---

**Granby**  
*Ville rayonnante*



**POLITIQUE D'ÉGALITÉ**



## MOT DU MAIRE

---

S'inspirant de la nouvelle Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021, la **Ville de Granby**, grâce au soutien financier du Secrétariat à la condition féminine a adopté une politique municipale pour l'égalité sous le thème « Agissons ensemble pour l'égalité ! », ce qui la place au 13<sup>e</sup> rang des municipalités québécoises à se doter d'une politique d'égalité.

Cette démarche, que je qualifie de fondamentale, vise à traduire en actions concrètes nos valeurs communes, permettant du coup à notre Ville d'avancer de manière égalitaire et équitable. Passer de la parole aux actes, c'est créer de l'espace pour une collectivité favorable à l'épanouissement de chacune des personnes qui la compose, qu'elle soit femme ou homme. C'est également une façon d'agir pour provoquer le changement et pour clamer haut et fort notre volonté d'y arriver.

Au nom des membres du conseil municipal, je suis fier de partager notre vision de l'égalité entre les femmes et les hommes et remercie chaleureusement tous ceux et celles qui ont contribué à la façonner. Un merci tout spécial aux membres du comité de pilotage pour leur précieuse collaboration.

**PASCAL BONIN**  
Maire

## *Homme et femme, chacun est complémentaire de l'autre*

Gandhi : Tous les hommes sont frères (1969)

# INTRODUCTION

S'inspirant de la nouvelle Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021, qui a pour vision de parvenir ensemble, femmes et hommes, à l'égalité de fait, et ce, dans toutes les sphères de la société pour un Québec prospère<sup>1</sup>, la Ville de Granby désire agir par l'adoption d'une politique d'égalité municipale afin d'atteindre cette égalité entre les sexes.

Depuis une trentaine d'années, des actions, dont de nouvelles lois, ont permis de corriger des différences de traitement entre les femmes et les hommes. Malgré ces avancées, le passage à une véritable égalité de fait ne s'est toutefois pas encore produit. Des inégalités persistent et affectent encore les femmes, notamment sur les plans économique, social et politique. Ces inégalités sont amplifiées pour celles qui sont victimes de multiples discriminations<sup>2</sup> telles que l'âge, un handicap, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle ou encore l'expression de genre.

Encore aujourd'hui, des enjeux font obstacle à l'atteinte d'une égalité de fait entre les femmes et les hommes, soit la violence faite aux femmes, les stéréotypes sexuels, la faible mixité en formation et en emploi, la difficile conciliation famille-travail-études et la sous-représentation des femmes dans les lieux décisionnels<sup>3</sup>.

La politique gouvernementale associe tous les ministères et organismes du gouvernement à la promotion de l'égalité. Elle convie l'ensemble de la société et étend la lutte contre la discrimination et la promotion de l'égalité à différents milieux, allant des médias aux milieux des loisirs et du sport en passant par les écoles, les établissements de santé et les entreprises.





La vision de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 suppose une participation de toutes et tous. La vision souligne enfin qu'au-delà d'une question de justice sociale, l'égalité est une plus-value pour faire croître la prospérité du Québec<sup>4</sup>. Afin que le Québec demeure dans les rangs des sociétés les plus égalitaires du

monde, il doit dès maintenant se donner une nouvelle impulsion par des actions ayant des effets concrets sur l'atteinte de l'égalité de fait. Les municipalités sont des acteurs importants dans la réalisation d'actions contribuant à réduire les inégalités encore présentes.

Le Secrétariat à la condition féminine promeut l'implantation de politique d'égalité au sein des municipalités. Jusqu'à présent, douze politiques municipales ont vu le jour (une à Montréal et onze dans la région du Bas-Saint-Laurent). En 2017, grâce au soutien financier du Secrétariat, la Ville de Granby a amorcé une démarche de politique d'égalité afin d'identifier les enjeux de son milieu et de proposer des actions pour sa mise en œuvre. Ces actions viseront à réduire les préjugés et les stéréotypes entourant le rôle de la femme et de l'homme et encourageront la parité dans les milieux (champs d'études, métiers non traditionnels, les postes décisionnels et électifs).

# POLITIQUE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

## SON HISTORIQUE

La démarche d'élaboration de la politique d'égalité résulte de représentations effectuées auprès du conseil municipal : initiées d'abord par l'Association féminine d'éducation et d'action sociale (Afeas) Granby, puis appuyées par d'autres groupes œuvrant avec et pour les femmes. En décembre 2016, le conseil municipal a décidé de donner suite à ces représentations en initiant une démarche d'élaboration d'une politique d'égalité. Le 2 octobre 2017, le conseil municipal a adopté cette politique, fruit du travail des acteurs du milieu.



**Par cette nouvelle politique, la Ville de Granby désire établir les balises afin de :**

- favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- devenir influente en matière d'égalité au sein de son administration ;
- mieux répondre aux besoins et aux attentes des femmes et des hommes de sa collectivité en ce qui concerne les services qu'elle offre et les moyens de communication qu'elle utilise pour les joindre ;
- identifier les mesures assurant la sécurité pour tous et toutes dans les lieux publics de la municipalité.

## FAITS SAILLANTS DU DIAGNOSTIC 2017

### PORTRAIT DE LA POPULATION

- En 2011, la Ville de Granby comptait une population de 63 435 dont 32 660 étaient des femmes et 30 770 étaient des hommes<sup>5</sup>.
- En Montérégie de 2009-2011, les femmes bénéficient d'une espérance de vie plus élevée que celle des hommes (83,6 ans comparativement à 79,7 ans)<sup>6</sup>.
- Près de 2 190 citoyens et citoyennes, dont 1 095 femmes et 1 105 hommes, soit 4 % utilisent une langue autre que le français ou l'anglais<sup>7</sup>.
- On y dénombrait 17 855 familles dont :
  - ▶ 8 545 des ménages sont mariés ;
  - ▶ 6 345 des ménages sont en union libre ;
  - ▶ 2 965 des ménages sont monoparentaux<sup>8</sup>.
- Selon le Portrait du marché du travail MRC de la Haute-Yamaska, en 2014, sur le territoire de notre MRC, la part des femmes de 25 à 64 ans ayant fait des études supérieures au diplôme d'études secondaires (DES) est plus faible que celle des hommes, un constat différent de celui qui est observé dans l'ensemble de la Montérégie. Ainsi, en 2011, 55,5 % des femmes et 55,9 % des hommes de la MRC de La Haute-Yamaska, de 25 à 64 ans, détenaient un diplôme supérieur au DES<sup>9</sup>.
- En 2010 sur le territoire de la MRC de La Haute-Yamaska, le



revenu moyen des femmes de 15 à 64 ans était de 38 275 \$ comparativement à celui des hommes qui était de 49 534 \$<sup>10</sup>.

- En 2011 sur le territoire de la MRC de La Haute-Yamaska, 37,3 % des travailleuses autonomes étaient des femmes et 62,7 % des hommes. Certains secteurs bien rémunérés occupaient des proportions beaucoup plus élevées de femmes, tels que : soins de santé et d'assistance sociale (84,4 % des résidents et résidentes de la MRC de La Haute-Yamaska qui occupaient un emploi dans ce sous-secteur étaient des femmes), des services d'enseignement (68,7 %) et de la finance et des assurances (64,2 %)<sup>11</sup>.
- Avant les élections de 2017, le conseil municipal de la Ville de Granby comptait deux femmes et neuf hommes.
- À la Ville de Granby, en 2016, 50 femmes exercent des métiers non traditionnels au sein de la municipalité, soit 18 au Service de police, 13 au Service de la planification et gestion du territoire, dix au Service des travaux publics, six au Service des finances, deux au Service des incendies et une à la Division aquatique<sup>12</sup>.

## CONSTATS SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- Les femmes de notre communauté sont légèrement plus nombreuses que les hommes. Elles vivent plus longtemps qu'eux.
- 75% des chefs de famille de famille monoparentale sont des femmes.

Malgré que les femmes occupent en grand nombre des emplois dans les secteurs de la santé, de l'éducation et de la finance, le revenu moyen des femmes de la MRC de La Haute-Yamaska est inférieur de plus de 10 000 \$ à celui des hommes, soit plus ou moins 25 % de moins.

- On constate la situation précaire des femmes travailleuses autonomes et celles qui sont proches aidantes, mères au foyer ou travailleuses agricoles non rémunérées.



## BUT DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ

En adoptant une politique d'égalité, la Ville de Granby s'engage à se donner les moyens de favoriser l'atteinte d'une égalité réelle (mêmes droits, mêmes responsabilités, mêmes possibilités) entre les femmes et les hommes de sa collectivité. Par sa politique d'égalité, la Ville de Granby souhaite établir une communication efficace avec sa population.

### OBJECTIFS GÉNÉRAUX

La politique d'égalité constitue un outil de travail axé sur l'amélioration de la qualité de vie des Granbyennes et des Granbyens. Pour ce faire, la politique poursuivra les objectifs généraux suivants :

- Accroître la **PARITÉ** au sein des instances décisionnelles.
- Favoriser l'**ACCESSIBILITÉ** des femmes et des hommes aux services, au transport, aux installations et aux activités de la Ville en tenant compte de leurs besoins et de leurs attentes spécifiques selon les genres.
- Assurer une **COMMUNICATION ÉPICÈNE** entre la Ville et sa population.
- Offrir un milieu de vie **SÉCURITAIRE** et **SANS VIOLENCE** faite aux femmes.
- Sensibiliser la population aux avantages d'une culture d'égalité dans la vie de la communauté.

## PRINCIPES DIRECTEURS

La politique d'égalité de la Ville de Granby s'adresse aux personnes de tous âges. Elle se veut inclusive et plurielle. Une politique municipale tient compte notamment de facteurs variables comme le sexe, l'âge, le statut socioéconomique ou l'occupation principale.

### Les principes directeurs suivants guideront les choix et les actions découlant de cette politique:

- La **parité** afin que les femmes et les hommes soient représentés en nombre égal dans les comités nommés par la Ville et qu'ils puissent ainsi participer à parts égales aux partages visant la prise de décision et aux responsabilités dans ces instances décisionnelles.
- L'**inclusion** afin que les femmes et les hommes soient valorisés et reconnus comme des citoyennes et des citoyens à part entière.
- La **participation sociale** afin que les femmes et les hommes aient la chance de mettre à profit leurs compétences au service de la collectivité.
- L'**autonomie** afin que les femmes et les hommes puissent continuer à se réaliser avec fierté.
- La **concertation** entre les acteurs et les actrices du milieu afin de reconnaître et de mettre à profit les diverses expertises.



# L'ÉGALITÉ

## VISION ET ORIENTATION DE LA VILLE DE GRANBY

Granby crée un milieu de vie en équilibre avec son environnement de qualité où les femmes et les hommes s'épanouissent.

**Fiers et passionnés, tous animent leur ville de concert avec les acteurs sociaux, culturels, communautaires, économiques et de loisirs.**

- Granby offre à tous une place de choix qui leur permet de grandir et de s'épanouir dans un milieu sain, stimulant et sécuritaire. En ce sens, elle est un modèle d'accessibilité et de diversité.
- Granby avec l'apport de chaque individu protège les richesses environnementales offrant ainsi une ville en santé et en symbiose avec la nature.
- Granby favorise la création et la venue d'entreprises industrielles et commerciales génératrices d'emplois. La Ville encourage le développement d'activités touristiques et de loisirs attrayants pour tous. Elle valorise ses terres agricoles et participe à l'essor de ses institutions publiques.
- Granby offre un centre-ville accueillant, chaleureux et animé. Ce milieu de vie propose une expérience unique alliant culture, affaires, détente et joie de vivre.
- Granby innove par son développement urbain harmonieux et respectueux de son patrimoine, où sont intégrés des espaces verts de qualité et des réseaux cyclables et routiers efficaces.



# PROPOSITIONS ÉVOCATRICES 2015-2016-2017

Les membres du conseil municipal ont formulé des propositions évocatrices pour les trois prochaines années.

- Le conseil de la Ville de Granby respecte un cadre financier strict en ayant un processus décisionnel clair et précis par une analyse rigoureuse des besoins pour ainsi répondre à ses défis actuels et futurs.
- Granby fait preuve d'une gestion responsable en protégeant ses infrastructures et en maintenant la qualité de ses services tout en s'assurant d'un juste équilibre entre son niveau d'endettement ainsi que la volonté et la capacité de payer des citoyennes et des citoyens.
- La population a accès à ses services municipaux à des heures prolongées et adaptées au mode de vie actuel, facilitant l'accès à l'information.
- Le plan d'urbanisme de la Ville, branché sur les besoins de sa population, garantit des milieux de vie harmonieux, préserve son environnement exceptionnel, encourage le transport actif, favorise son essor économique, et ce, pour les générations futures.
- Pour créer de nouvelles richesses, Granby favorise le partenariat entre les secteurs culturel, industriel, commercial, touristique, communautaire et social. De plus, Granby innove en ayant une étroite collaboration avec le milieu de l'éducation. Fiers et passionnés, ses citoyens et ses citoyennes sont des ambassadeurs.



# CHAMPS D'ACTION

Dans le cadre de cette politique d'égalité, les différents services de la Ville de Granby travailleront ensemble autour d'un objectif commun: l'atteinte de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes. Dans les faits, les structures et les services municipaux soutiendront cette politique en contribuant au déploiement et à la réalisation d'un plan d'action.

Inspirés par les champs d'action proposés par le Secrétariat à la condition féminine pour la mise en place d'une politique municipale d'Égalité, les membres du comité de pilotage ont ciblé quatre champs pour lesquels ils ont déterminé des objectifs ainsi que des actions.

## GOVERNANCE ET PARITÉ

Ce champ s'applique à la gestion municipale au niveau du conseil municipal, des comités de travail qui s'y rattachent, des prises de décision et des responsabilités.

### Objectifs:

- Accroître la parité dans les comités formés par la Ville.
- Informer la direction de la Ville des avantages de la parité dans les instances décisionnelles.
- Favoriser la participation citoyenne, tant des femmes que des hommes.



## SÉCURITÉ ET AMÉNAGEMENT URBAIN

Ce champ s'applique à la planification du territoire afin d'assurer la sécurité et l'accessibilité à toute la population.

### Objectifs:

- Améliorer la sécurité et les aménagements urbains en tenant compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes selon l'Analyse différenciée selon les sexes.
- Identifier les difficultés en lien avec les services de transport et la mobilité en tenant compte de l'Analyse différenciée selon les sexes.
- Sensibiliser la population à la violence faite aux femmes.
- Accroître la sécurité des personnes en situation de vulnérabilité.

## SERVICES À LA POPULATION

Ce champ assure une offre de service qui répond aux besoins de la population et qui favorise sa participation sociale dans la communauté.

### Objectifs :

- Combattre les stéréotypes sexuels et le sexisme.
- Assurer l'équité et l'accessibilité femmes/hommes dans l'offre de service.
- Rédiger en écriture épiciène les documents destinés à la population.



## GESTION INTERNE ET RESSOURCES HUMAINES

Ce champ favorise l'accès et la participation de tout le personnel de la Ville dans leur champ d'expertise de travail.

### Objectif:

- Accroître la mixité dans les équipes de travail par la sensibilisation et l'accompagnement.

## RÔLES DE LA VILLE DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE

Pour la mise en œuvre d'une politique égalité et la mise en œuvre de son plan d'action, la Ville peut être appelée à jouer différents rôles relevant de ses responsabilités et de ses compétences. De façon générale, on reconnaît à une Ville les quatre rôles suivants :

- Elle peut intervenir comme **leader**, soit en instaurant une activité, soit en assumant la responsabilité et la coordination d'actions et de mesures.
- Elle peut intervenir comme **partenaire** avec d'autres instances locales en participant à la mise en œuvre d'actions ou de mesures.
- Elle peut intervenir en tant que **facilitatrice** en mettant à contribution ses propres ressources pour renforcer l'intervention d'organismes ou de regroupements d'organismes communautaires.
- Elle peut également intervenir en tant qu'**ambassadrice** en représentant les intérêts des femmes et des hommes auprès des autres paliers de gouvernement, des entreprises privées et de tout autre organisme pertinent.

La politique égalité s'inscrira enfin, en continuité et en cohérence, avec les autres politiques adoptées par la Ville.



## COMITÉ DE PILOTAGE

Pour l'élaboration de ce projet de politique, un comité de pilotage a été constitué. Un appel de candidatures a été réalisé auprès des partenaires du milieu afin de déterminer les représentantes et les représentants qui enrichiront les travaux du comité par l'expertise terrain ainsi que par la représentativité des besoins des femmes et des hommes.

Les membres du comité sont connus dans leur milieu et doivent s'approprier l'information partagée durant les réunions du comité afin de communiquer à leurs organisations respectives l'évolution de la démarche. La diversité des compétences des membres du comité de pilotage s'avère un atout important. De plus, la participation de l'élue responsable de la condition féminine ainsi que de l' élu responsable du développement social au sein du comité assure le lien entre le comité et le conseil municipal.

### **Le comité de pilotage de la politique d'égalité était composé des représentantes et représentants nommés par la Ville :**

- L'Association féminine d'éducation et d'action sociale (Afeas) Granby.
- Carrefour Jeunesse Emploi – Avenue Profession'Elle.
- Centre de femmes Entr'Elles.
- Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS) Granby.
- Corporation de développement communautaire (CDC) de la Haute-Yamaska.
- Le Passant - Maison d'hébergement pour personnes en difficulté de Granby.
- Réseau des Femmes d'affaires de Granby.
- Ressources pour hommes de la Haute-Yamaska.
- Ville de Granby (direction SCLACVC et représentante du Service des ressources humaines et des communications).
- Vie culturelle et communautaire de Granby.

## COMITÉ DE SUIVI DE LA POLITIQUE

Le rôle de ce comité sera de s'assurer que les actions mises en place correspondent aux engagements émis par la municipalité. Il verra, à la suite de l'adoption du plan d'action par le conseil municipal, au suivi de sa mise en œuvre.

Afin d'assurer un réel engagement de l'administration municipale à la réalisation d'une politique d'égalité, le comité comptera sur la participation de deux élus, soit une élue femme et un élu homme, de la direction du Service de la coordination du loisir, des arts, de la culture et de la vie communautaire ainsi que d'une représentante du Service des ressources humaines et des communications. La coordination sera assurée par une chargée de projet de l'équipe de Vie culturelle et communautaire de Granby.

Ce comité sera également formé de huit personnes (quatre citoyennes et quatre citoyens) nommées par le conseil municipal à la suite d'un appel public de candidatures.



## REMERCIEMENTS

Une politique municipale ne saurait être élaborée et conçue sans le travail, la ténacité et la passion de nombreuses personnes. À cet égard, la Ville remercie :

- Les membres du comité de pilotage de la politique d'égalité qui ont, par leur générosité, leur engagement et leur expertise, contribué à l'élaboration de ce projet de politique.
- Les différents acteurs et actrices du milieu qui ont contribué à la collecte d'informations et leur validation pour l'élaboration du diagnostic.
- Sophie Foisy, coordonnatrice de la politique d'égalité de Vie culturelle et communautaire de Granby, pour sa contribution à la rédaction du projet de politique, du plan d'action et du diagnostic.



## DÉFINITIONS<sup>13</sup>

**ÉGALITÉ :** L'égalité entre les sexes signifie que les femmes et les hommes ont le même statut et qu'ils et qu'elles bénéficient des mêmes conditions pour réaliser pleinement leurs droits fondamentaux, des mêmes aptitudes pour contribuer au développement national, politique, économique, social et culturel et des mêmes possibilités de bénéficier des résultats.

**ÉGALITÉ DE DROIT :** L'égalité de droit signifie qu'au regard des lois, des règlements et des politiques, les femmes et les hommes jouissent des mêmes droits et possibilités dans toutes les sphères de la vie (politique, économique, sociale, culturelle et familiale).

**ÉGALITÉ DE FAIT :** L'égalité de fait complète l'égalité de droit en cherchant à réaliser, au-delà des lois, l'égalité réelle dans la société.

**ÉQUITÉ :** L'équité entre les sexes est le fait d'être juste envers les femmes et les hommes. Afin d'assurer l'équité, il faut souvent adopter des mesures qui compensent pour les désavantages historiques et sociaux qui ont empêché les femmes et les hommes de profiter de chances égales. L'équité mène à l'égalité.

**PARITÉ :** C'est l'égalité numérique dans la représentation au sein des institutions politiques et des instances décisionnelles qui favorise un égal partage de la prise de décision et des responsabilités par les femmes et les hommes.

**ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES (ADS) :**

L'ADS a pour objet de discerner de façon préventive les effets distincts sur les femmes et les hommes que pourra avoir l'adoption d'un projet à l'intention des citoyennes et citoyens, et ce, sur la base des réalités et des besoins différenciés des femmes et des hommes. Elle s'effectue au cours de l'élaboration, de la mise en œuvre, de l'évaluation et du suivi d'un projet. Dans certaines situations, l'ADS mènera à l'offre de mesures différentes aux femmes et aux hommes en vue de réduire les inégalités. Sa finalité est d'atteindre une égalité de fait.

**RÉDACTION ÉPICÈNE :** Rédiger épïcène, c'est d'abord avoir le souci de donner une visibilité égale aux femmes et aux hommes dans les textes<sup>14</sup>.



# PLAN D'ACTION 2018

## GOVERNANCE ET PARITÉ

### Actions ciblées :

- ✓ Former un comité de suivi de la politique d'égalité et mandater un élu d'une élue.
- ✓ Répertorier les comités dans lesquels la Ville nomme une ou des personnes et/ou des comités dont les membres sont nommés par la Ville et analyser leur composition.
- ✓ Organiser une séance d'information sur les enjeux et avantages de la parité.
- ✓ Inviter les citoyennes et citoyens à poser leur candidature lors de la composition de comité et de conseils d'administration.
- ✓ Offrir aux femmes des formations afin de susciter leur engagement dans la communauté.

## SÉCURITÉ ET AMÉNAGEMENT URBAIN

### Actions ciblées :

- ✓ Évaluer la sécurité des lieux et équipements publics dans la ville.
- ✓ Élaborer une grille de critères basés sur l'Analyse différenciée selon les sexes dans la planification d'appel d'offres pour la réalisation de projets d'aménagement.
- ✓ Identifier les difficultés rencontrées par les femmes et les hommes lors de l'utilisation du Transport urbain.
- ✓ Étudier la possibilité d'adhérer au programme Municipalité alliée contre la violence conjugale.



- ✓ Promouvoir la campagne des 12 jours d'action pour l'élimination de la violence envers les femmes ;
- ✓ Organiser des activités de sensibilisation dans les milieux scolaires portant sur la violence conjugale, les relations amoureuses, les agressions sexuelles ;
- ✓ Sensibiliser les policières et policiers aux enjeux des femmes et des hommes qui vivent en situation d'itinérance ;
- ✓ Maintenir le protocole « Tolérance 0 » en matière de violence conjugale entre les hébergements et le Service de police.

## SERVICES À LA POPULATION

### Actions ciblées :

- ✓ Faire la promotion « Des loisirs pour tous » dans le *Granby vous informe*.
- ✓ Diffuser le portrait dans le *Granby vous informe* de citoyennes et citoyens engagés au sein d'un comité de la Ville de Granby.
- ✓ Se démarquer dans la pratique d'une activité physique, d'un sport, de son implication communautaire, son parcours artistique ou professionnel ainsi que dans un métier non traditionnel au sein de la Ville et dans la communauté.
- ✓ Faire la promotion des journées thématiques annuelles et des activités qui s'y rattachent.
- ✓ Créer un programme de soutien financier pour des initiatives visant l'égalité.
- ✓ Modifier la procédure de l'obtention de la carte-loisirs.



- ✓ Maintenir les ententes avec les ressources œuvrant auprès des personnes en situation de vulnérabilité et les services municipaux.

---

- ✓ Distribuer des trousseaux aux nouvelles citoyennes et aux nouveaux citoyens par le biais des points de service d'émission de la carte-loisirs.

---

- ✓ Former le personnel administratif de la Ville et les mandataires aux principes de la rédaction épicienne.

---

- ✓ Rédiger les politiques municipales en utilisant l'écriture épicienne.

---

- ✓ Collecter des données sexuées lors de sondages et de consultation publique.

## GESTION INTERNE ET RESSOURCES HUMAINES

### Actions ciblées :

- ✓ Promouvoir dans le Granby vous informe (page de présentation d'employés) des employées et employés pratiquant un métier non traditionnel.

---

- ✓ Soutenir le personnel qui intègre des milieux de travail non traditionnels.

---

- ✓ Aménager des milieux de travail pour répondre aux besoins de l'ensemble du personnel.



## RÉFÉRENCES

<sup>1 3 4</sup> SECRÉTARIAT à la CONDITION FÉMININE du QUÉBEC, Ensemble pour l'égalité – Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021, Québec, 2017 : [http://scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/Strategie\\_Egalite/strategie-egalite-2021.pdf](http://scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/Strategie_Egalite/strategie-egalite-2021.pdf)

<sup>2</sup> SECRÉTARIAT à la CONDITION FÉMININE du QUÉBEC, Politique gouvernementale Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait- bref, Québec, 2017 : [http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/enbref\\_fr.pdf](http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/enbref_fr.pdf)

<sup>5</sup> INSTITUT de la STATISTIQUE du QUÉBEC (ISQ), Statistiques et publications, Québec, 2014. [https://webmail.ville.granby.qc.ca/owa/redir.aspx?C=4d27acaef02a4b5e887dc69542921135&URL=http%3a%2f%2fwww.stat.gouv.qc.ca%2fstatistiques%2fprofils%2fprofil16%2fsociete%2fdemographie%2fnais\\_deces%2fdeces16\\_mrc.htm](https://webmail.ville.granby.qc.ca/owa/redir.aspx?C=4d27acaef02a4b5e887dc69542921135&URL=http%3a%2f%2fwww.stat.gouv.qc.ca%2fstatistiques%2fprofils%2fprofil16%2fsociete%2fdemographie%2fnais_deces%2fdeces16_mrc.htm). [http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/profil16/societe/demographie/nais\\_deces/deces16\\_mrc.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/profil16/societe/demographie/nais_deces/deces16_mrc.htm)

<sup>6 7 8</sup> STATISTIQUE CANADA. 2012. Série « Perspective géographique », Recensement de 2011. Produit no 98-310-XWF2011004 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa, Ontario. Produits analytiques, Recensement de 2011. Version mise à jour le 24 octobre 2012. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/as-sa/fogs-spg/Facts-csd-fra.cfm?LANG=Fra&GK=CSD&GC=2447017>

<sup>9 10 11</sup> EMPLOI-QUÉBEC MONTÉRÉGIE, INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL, Portrait du marché du travail, MRC de la Haute-Yamaska, Saint-Hyacinthe, 2014.

<sup>12</sup> VILLE de GRANBY – SERVICE des RESSOURCES HUMAINES et des COMMUNICATIONS, Granby, 2017.

<sup>13</sup> TABLE de CONCERTATION des GROUPES de FEMMES de la GASPÉSIE et des ÎLES-DE-LA-MADELEINE, Guide d'implantation de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine, Caplan.

<sup>14</sup> OFFICE de la LANGUE FRANÇAISE, [http://bdl.oqlf.gouv.qc.ca/bdl/gabarit\\_bdl.asp?id=3912](http://bdl.oqlf.gouv.qc.ca/bdl/gabarit_bdl.asp?id=3912)



# Granby

*Ville rayonnante*

87, rue Principale, Granby (Québec) J2G 2T8 

450 776-8282 

granby.ca 

Avec la participation de

Québec 

*Politique adoptée le 2 octobre 2017  
Résolution #2017-10-0943*