

## CHRONIQUE CIBLONS L'ÉGALITÉ

### Sur le...

La Gazette des femmes, diffusée par le Conseil du statut de la femme, est une banque d'information considérable sur la condition des femmes d'ici et d'ailleurs. Elle met à notre disposition plus de 1 500 articles publiés depuis 1990.

L'édition du 9 octobre 2014 traite, entre autres, « des femmes qui prennent d'assaut les mines », du féminisme version Beyoncé ou d'Emma Watson. Vous pourrez aussi visionner des vidéos sur les femmes cinéastes, les crimes d'honneur ou sur la violence conjugale.

Un webzine à découvrir!

[Webzine de la Gazette des femmes](#)

*Cette chronique est rendue possible grâce à la participation financière du SCF*

Pour nous rejoindre



19-A, rue de Courval  
Victoriaville G6P 4W2

**Téléphone**  
819.758.8282

**Télécopie**  
819.758.7624

**Adresse électronique**  
[coordo@femmescentreduquebec.qc.ca](mailto:coordo@femmescentreduquebec.qc.ca)

**Nous sommes sur le Web!**  
[www.femmescentreduquebec.qc.ca](http://www.femmescentreduquebec.qc.ca)

### DE RETOUR

De retour pour une 4<sup>e</sup> année, cette chronique consacrée à l'égalité apporte des propositions pour aider les organisations du territoire qui le souhaitent, à développer l'égalité en leur sein. Elle fournit des pistes de réflexion, des outils pour agir concrètement pour l'égalité en région.

[Pour vous inscrire à notre liste d'envoi](#)

[Chroniques précédentes](#)

### POUR DÉVELOPPER SON RÉFLEXE DE L'ÉGALITÉ

Pour une organisation, l'égalité entre les hommes et les femmes est une question complexe à traiter. On en fait souvent une responsabilité individuelle. Cependant, ce sont les structures mêmes qui doivent être analysées afin de trouver des solutions.

Conséquemment, le « réflexe de l'égalité » doit être développé dans les organisations et chez les femmes et les hommes qui y travaillent. En Suède, une équipe gouvernementale a produit un outil d'analyse fort simple à comprendre et à appliquer. Appelé la méthode des 3-R, cet outil a l'avantage de permettre de *mettre au jour* les perceptions culturelles qui sous-tendent les organisations sociales, économiques et politiques. (*pour tous les détails, voir suggestion de site Web en bas de page*)

À partir de cette méthode et sans aucune prétention scientifique, nous avons retravaillé le concept en fonction des réalités des organisations centricaises. Un exercice de libre échange...

Tout comme la méthode suédoise originale des 3-R, nous avons basé notre exercice sur ces trois éléments d'analyse :

1. La **Représentation** : La parité au niveau des structures décisionnelles. Autrement dit : qui a accès à l'agenda? Il est important pour toutes les structures d'inclure à la fois les femmes et les hommes de façon à ce qu'ils et qu'elles puissent discuter et décider ensemble.
2. Les **Ressources**, c'est-à-dire un partage égal des ressources humaines et matérielles en raison des besoins spécifiques des unes et des autres. Autrement dit : les budgets alloués aux activités s'adressant aux femmes et aux hommes sont-ils attribués équitablement?
3. Les **Réalités**, c'est-à-dire établir un portrait de la situation spécifique des femmes et des hommes au sein de notre organisation. Autrement dit : se poser des questions sur nos pratiques en regard de l'égalité sur divers aspects de notre fonctionnement interne.
4. Une analyse de ce diagnostic permettra de comprendre les éléments qui empêchent l'organisation d'être égalitaire. Il sera possible alors de trouver des solutions et de procéder à leur mise en place.

**Si chaque organisation fait l'effort de développer son réflexe de l'égalité, les situations d'inégalités entre les femmes et les hommes se feront plus rares.**

[Suggestion de site Web](#)