



RAPPORT D'ACTIVITÉS 2023-2024

Rédaction

Louisa Joseph & l'équipe de Relais-femmes

Relais-femmes, un acteur dédié au développement des savoirs féministes intersectionnels au Québec

Relais-femmes est un organisme féministe de liaison et de transfert de connaissances en ce qui concerne l'égalité. Il œuvre à la promotion des droits des femmes dans une perspective de changement social. Relais-femmes a, parmi ses préoccupations, le renouvellement des pratiques dans les milieux féministes, communautaires, syndicaux, institutionnels et gouvernementaux.

Singulier, son modèle de liaison et de transfert des connaissances s'appuie sur la conviction que, de la rencontre de savoirs théoriques et expérientiels de milieux différents, peuvent émerger des savoirs plus probants pour résoudre des problèmes sociaux et économiques de plus en plus complexes.

Son expertise le place au premier plan du transfert de connaissances, de

l'innovation sociale et de la recherche féministe partenariale et fait de lui une référence au Québec, dans le reste du Canada et à l'échelle internationale.

Remerciements

Relais-femmes remercie l'ensemble de ses partenaires, militantes, collaboratrices, allié-e-s, pour leurs apports précieux et leur engagement indéfectible envers sa mission.

Relais-femmes est soutenu financièrement pour sa mission par le Programme d'action communautaire sur le terrain de l'éducation du ministère de l'Éducation. Les appuis financiers de la Fondation Lucie et André Chagnon (FLAC), ministère Femmes et Égalité des genres Canada (MFEGC) et le Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales soutiennent des projets spécifiques (SACAIS).



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

Table des matières

Le mot du Conseil d'administration	5
1.La vie associative et démocratique	8
1.1. Les membres	8
1.2. L'assemblée générale Annuelle (AGA)	8
1.3. L'équipe de travail	9
1.3.1. Composition de l'équipe de travail	9
1.3.2. Des changements de poste (liés à la réorganisation du travail)	10
1.3.3. Formations d'équipe et CA.....	11
1.3.4. Consolidation et transmission des expertises et de l'historique de Relais-femmes en formation, accompagnement, liaison et recherche	13
1.4. Le Conseil d'administration (CA)	13
1.4.1. Composition du conseil d'administration	14
1.5. Les comités et les volets de travail.....	15
1.5.1.Volet administration.....	15
1.5.2. Volet liaison-recherche-formation-accompagnement (FRAL)	16
1.5.3. Comité ressource humaine (RH)	17
1.5.4. Comité stratégie de reconnaissance financière de la liaison	18
1.5.5. Comité anti-micro-agressions (AMA)	18
1.5.6. Comités de sélection/ plusieurs embauches.....	19
1.5.7. Comité des demandes des groupes	19
1.5.8. Comité d'équité salariale.....	19
1.5.9. Comité infolettre	19
2. Le travail de liaison et de recherches partenariales et participatives.....	21
2.1. La reconnaissance financière de la liaison	22
2.2.Les recherches terminées cette année	24
2.2.1.Promotion des Actrices Racisées en Recherche (PARR).....	24
2.2.1.1 Recherche réalisé par PARR : Femmes et personnes non binaires noires et racisées impliquées en recherche partenariale au Québec : entre obstacles structurels et stratégies de résistance	25
2.2.1.2. Transfert de connaissance et mobilisation des savoirs.....	26

2.2.1.3. Les activités et événements du projet PARR	27
2.2.2. Synthèse des connaissances sur la notion renouvelée de charge mentale : Constats et invisibilités sur la santé et le bien-être des femmes	28
2.2.3. Violence sexiste et psychiatrisation : étude portant sur l'expérience des femmes au sein des services publics québécois	29
2.2.4. Santé gynécologique et obstétrique des femmes noires : leurs expériences dans le système de santé québécois	30
2.3. Les recherches qui se poursuivent	30
2.3.1. Le travail de liaison en recherche, un facilitateur de la coconstruction des savoirs entre milieux universitaires et milieux de pratique	30
2.3.2. Co-savoir	31
2.3.3. L'intervention féministe dans tous ses états !	31
2.3.4. Transformations et dynamiques internes dans les organisations féministes : vers une réflexion collective croisant savoirs théoriques, expérientiels et pratiques	32
2.3.5. Pratiques de gouvernance et vie associative dans les organismes de l'action communautaire autonome	33
3. Les partenariats de recherche et de transfert	34
3.1. Protocole UQAM/Relais-femmes du Service aux collectivités l'UQAM (SAC-UQAM)	34
3.2. Collectif Genre, santé et environnement	35
3.3. Réseau Québécois en études féministes (RéQEF)	36
3.4. Groupe de recherche interuniversitaire et interdisciplinaire sur l'emploi, la pauvreté et les protections sociales (Gireps)	37
3.5. Partenariat de recherche Famille en mouvance	38
4. Les statistiques	39
4.1. Les formations et les accompagnements	39
4.2. Formations à date fixe	39
4.3. Les formations populaires de l'année	40
4.4. Renouvellement des formations: vers une pédagogie féministe, anti-oppressive et engagée	40
5. Évènements et publications	42
5.1. Série de balados de l'Observatoire francophone pour le développement inclusif par le genre (OFDIG) – Balado (30 octobre 2023)	42

5.2. Systématisation des dispositifs de Technologie Sociale du CRISES	43
6. Concertations et représentations.....	45
6.1. Dans les mouvements des femmes	45
6.1.1 Le Groupe des Treize (G13)	45
6.1.2 La Maison Parent-Roback (MPR).....	49
6.2. Les mouvements communautaires	49
6.2.1. L'observatoire de l'action communautaire autonome (ACA)	49
6.2.2. Co-Savoir (anciennement CDEACF)	50
6.2.3. La Coalition des organismes communautaires autonomes en formation (COCAF)	50
6.2.4. La Coalition pour la conciliation famille-travail-étude (CCFTÉ).....	51
6.2.5. Le Régime de retraite des groupes communautaires et de femmes (RRFS-GCF)	52
7. Les perspectives 2024-2025	53
8. Les sources de financement	54

Le mot du Conseil d'administration

Chèr.es membres et partenaires,

Le rapport d'activité est une occasion pour faire le point sur l'année précédente. Effectivement, vous retrouvez le bilan des avancées que nous avons réalisées cette année. De même que les enjeux que nous avons vécus.

Tout d'abord, nous avons bien avancé sur la stratégie de reconnaissance de la liaison, qui vise à solidifier financièrement le rôle d'intermédiaire que joue Relais-femmes entre les milieux de la recherche et de la communauté. Cette initiative est particulièrement importante, puisque le volet liaison-recherche est central à l'ADN de Relais-femmes et nous aimerions qu'elle soit financée de manière stable afin de garantir la pérennité de celui-ci.

Nous avons revu notre offre de formation, ce qui représente une tâche considérable. Cette refonte est essentielle afin de nous permettre d'accompagner les groupes qui en font la demande en mettant au centre leurs besoins, l'approche intersectionnelle et décoloniale.

De plus, nous tenons à féliciter et saluer les réussites de l'équipe PARR (Promotion des Actrices Racisées en Recherche). En effet, les membres de l'équipe ont continué leur effort vers l'autonomisation du projet. Le rigoureux travail accompli par l'équipe porteuse du projet, les a permis d'obtenir leur première subvention pluriannuelle !

Il faut également mentionner que cette année n'a pas été de tout repos, soyons franches. C'est en toute transparence que nous admettons avoir rencontré plusieurs défis liés, notamment, à la cogestion et aux enjeux de ressources humaines, notamment avec les départs et les arrivées de nouveaux membres/employées au sein du conseil d'administration et au sein de l'équipe de travail. Ces difficultés ont eu pour effet de complexifier nos rapports et ont rendu nos communications plus ardues.

En parallèle, nous avons fait face aux mêmes défis que plusieurs autres organismes connaissent lorsqu'ils ont la volonté de bâtir un milieu de travail réellement intersectionnel, sans perdre de vue l'historique compliqué du féminisme intersectionnel, tel que mis en place dans un milieu majoritairement blanc. Dans cette ouverture vers la mise en œuvre de nouvelles pratiques et de changement de culture, l'équipe et le conseil d'administration ont eu du mal à trouver une harmonie ainsi que des processus clairs et cohérents.

Cela dit, plus que jamais nous avons pris conscience de ce qu'il reste à faire et de la nécessité de redéfinir notre manière de travailler. C'est donc avec engouement que nous nous tournons vers une année 2024-2025 qui sera définie par un travail collaboratif entre l'équipe et le conseil d'administration renouvelés, un travail en profondeur et avec minutie, qui nous permettra d'avoir des pratiques alignées avec notre vision.

En conclusion, nous tenons à saluer les départs d'Alexandra Pierre, Audrey Bernard, Julie Raby et Josiane Maheu. Nous les remercions pour leurs précieuses contributions au sein de Relais et leur souhaitons le meilleurs. Sans oublier, encore une fois le travail avec chacune de nos collaboratrices qui contribuent à enrichir notre organisation avec leurs expertises. Nous tenons à exprimer notre reconnaissance aux membres de l'équipe et du conseil d'administration pour leur assiduité, leur créativité et leur solidarité. Vos contributions ne passent pas inaperçues et sont essentielles à la pérennité et au rayonnement de Relais-femmes.

1. La vie associative et démocratique

1.1. Les membres

Les membres de Relais-femmes sont composés de groupes de femmes locaux, régionaux et nationaux ainsi que des membres individuelles de divers horizons. Leur participation et leur adhésion à la mission de l'organisme renforcent l'enracinement de Relais-femmes dans les mouvements des femmes et communautaires.

À travers différentes formes de participation (échanges informels, rencontres de concertation, mobilisations citoyennes, formations et accompagnements, instances, comités de réflexion, développement de dossiers politiques...), les membres sont, de façon significative, des relais qui contribuent à alimenter et à faire rayonner le travail de Relais-femmes. Leur collaboration continue permet aussi à l'organisation de rester constamment à l'affût des changements qui traversent les sociétés afin de participer activement au repérage des enjeux en émergence.

1.2. L'assemblée générale Annuelle (AGA)

L'assemblée générale annuelle a eu lieu le 28 septembre 2023 en bimodale à la Maison Parent-Roback. La rencontre a permis aux membres de prendre connaissance des grandes lignes de l'année, mais aussi de participer au lancement de la Revue de l'Institut de recherche en études féministes (IREF) (**voir: 3.1.1**).



L'événement s'est conclu par un cinq à sept pour célébrer la fin de l'implication de

Danielle Fournier à Relais-femmes. Il faut souligner qu'elle a fait partie intégrante de Relais-femmes depuis ses balbutiements. En siégeant sur le CA, ou par la suite en rejoignant l'équipe de travail, elle a contribué au développement de l'organisation.

Relais-femmes a également souligné plus de 30 années de liens avec Louise Picard qui a pris sa retraite. Au fil du temps, Louise a collaboré de manière ponctuelle lors des rencontres réflexives par exemple, mais aussi sur des projets à moyens et longs termes et c'est sans compter sur sa participation bénévole au conseil d'administration ou divers

comités. Relais-femmes ne peut être que reconnaissante pour son implication indéfectible.

1.3. L'équipe de travail

1.3.1. Composition de l'équipe de travail

Par ordre alphabétique :

Alexandra Pierre	Coordination de projets (jusqu'en septembre 2023).
Annie-Pierre Bélanger	Coordination de projets / coordination G13 (à partir d'octobre 2023)
Audrey Bernard	Coordination de projets (jusqu'en juin 2024)
Danielle Fournier	Coordination de projets (jusqu'en septembre 2023)
Félicia Cá	Coordination de projets et recherche
Hind Taba	Coordination des finances et des ressources humaines / coordination de projets (à partir de juin 2023)
Josiane Maheu	Coordination de projets (mars 2023)
Julie Raby	Coordination de projets (jusqu'en mai 2024)
Kristine Gagnon-Lafond	Coordination de projets (de juin 2023 à octobre 2023)
Marceline Fandjo	Coordination du G13 et de la reconnaissance de la liaison (de février 2023 à septembre 2023)
Marie-Mythzy Larrieux	Coordination de projets (à partir de novembre 2023) / Coordination de projet avec une en majeure formation avec mineure liaison recherche (à partir de mai 2024)
Mariel Assante	Responsable administrative et soutien technique et médiatique / Coordination de la vie associative (à partir de juin 2023)
Maud Jean-Baptiste	Coordination de projets PARR (Promotion des Actrices Racisées en Recherche)
Ornella Tannous	Coordination des événements et de la vie communautaire du Projet PARR / Coordination des événements et de la vie communautaire (à partir de juin 2023)
Saaz Taher	Chercheur.e (postdoctorale au Centre de recherche en éthique et à la Chaire de recherche du Canada en éthique féministe.)
Salma Lazim	Coordination de projets avec une majeure en formation-accompagnement et une mineure en liaison-recherche

Sonia Alimi	Coordination du volet formation-accompagnement / Coordination de projets avec une majeure en liaison recherche et une mineure formation (à partir de mai 2024)
Valérie Gilker-Létourneau	Coordination générale
Véronique Martineau	Coordination de projets en liaison recherche (à partir de novembre 2023) / Coordination de projets avec une majeure en liaison recherche et une mineure formation (à partir de mai 2024)
Yasemin Tuncer	Coordination de projets (de novembre 2023 à février 2024)

Tout d’abord, l’équipe tient à remercier chaleureusement tous les collègues qui ont quitté cette année. Il est important de souligner leurs apports et leur contribution au sein de l’équipe. Ainsi, nous leur souhaitons bonheur et réussite dans leurs projets!

L’année dernière, les départs étaient majoritairement constitués de travailleuses qui ont quitté Relais-femme pour leur retraite, ce qui a permis d’organiser plusieurs moments de transfert de connaissance, tandis que cette année les départs étaient pour la plupart inattendus. Par conséquent, il y a eu plusieurs moments d’échange dans le cadre des rencontres d’équipe afin d’aborder les enjeux et les défis que soulevaient ces départs. Cela révèle l’urgence pour Relais-femmes de travailler sur ces dynamiques internes, notamment les enjeux de fragilité blanche, de racisme systémique et la mise en pratique réelle de l’intersectionnalité au cœur du fonctionnement de la structure de l’organisation. Enfin, dans le paragraphe suivant, nous vous présenterons les différents changements de poste et réorganisation du travail.

1.3.2. Des changements de poste (liés à la réorganisation du travail)

Au courant de l’année 2022-2023 et au début de l’année 2023-2024, il y a eu énormément de mouvement en matière de ressources humaines et également en matière de réorganisation du travail. Les postes des travailleuses suivantes : Hind Taba, Ornella Tannous et Mariel Assante ont été redéfinis et ont été ajustés au niveau salarial à des postes de coordination de projet (**voir: 1.3.1**). De plus, il y a eu plusieurs absences

dues à des congés santé, ce qui fait en sorte que les membres de l'équipe en solidarité avec leurs collègues ont procédé à une réattribution et une nouvelle division des tâches basées sur les champs d'intérêt et les expertises de chacune.

Également, à la suite d'échanges sur les diverses difficultés qu'amènent la séparation des volets : liaison et formation-accompagnement, l'équipe a pris la décision de créer un comité de travail qui réunit les deux volets (**voir:1.5.2**). Ce changement a été fait notamment, parce que l'équipe de travail est à effectif réduit et à cause de la transversalité des thèmes dans les deux volets. Cela a eu un impact sur les rôles et les tâches à accomplir des travailleuses suivantes : Sonia Alimi, Marie-Mythzy Larrieux et Véronique Martineau. Celles-ci ont dû s'adapter et effectuer de nouvelles tâches, notamment dans la transmission de connaissances sur le terrain.

Enfin, ces transformations ont eu plusieurs impacts sur toute l'équipe qui a constaté qu'il y avait une nécessité de restructurer l'ensemble des tâches, et ce à partir des expertises et de la réalité de la charge de travail de chacune. De ce fait, Véronique Martineau, Marie-Mythzy Larrieux, Salma Lazim et Sonia Alimi, font dorénavant de la formation et de la liaison, tout en ayant soit une majeure en liaison recherche ou soit en formation.

En ce qui concerne la comptabilité, Relais-femmes fait appel à une personne externe, Mireille N'gouan pour le bureau MyConsultants (<https://www.myconsultants.ca/>), d'où l'absence de poste en interne lié à cette responsabilité. Mariel Assante et Véronique Martineau assurent un lien avec cette dernière, l'équipe de travail et le conseil d'administration afin d'assurer une bonne gestion financière, notamment un suivi du budget.

1.3.3. Formations d'équipe et CA

Les formations en équipe sont des moments opportuns pour collectiviser, échanger sur divers thèmes ou encore pour alimenter les approches et savoir-faire de Relais-femmes. Ainsi, pour cette année, dans l'objectif de former une partie de l'équipe sur certains enjeux spécifiques que traverse l'organisme, les travailleuses blanches de

l'équipe et du CA ont suivi une série de formations identifiées par le comité AMA (**voir 1.5.5**).

Ainsi, les travailleuses ont suivi les formations suivantes :

Titre de la formation	Nom de l'organisme ou du formateur.ice.	Date de formation
Tu viens d'où	YMCA	31 octobre et 7 novembre 2023
La fragilité blanche	Lourdenie Jean	14 novembre et 5 décembre 2023
Comment être solidaire ?	Amel Zaazaa	12 décembre 2023
La posture d'alliée	Amel Zaazaa	16 et 30 janvier 2024

Bien sûr, les formations ne suffisent pas à transformer réellement les pratiques et les dynamiques de l'organisme. Donc, l'équipe de travail a cherché un accompagnement à long terme sur la culture organisationnelle et la gouvernance.

➤ 3 juin 2024 – SharePoint et OneDrive 2e édition

L'équipe avait suivi cette formation l'année dernière, mais compte tenu du roulement des travailleuses, le besoin d'un 2e cours est apparu nécessaire, puisque cette formation permet en autres de former l'équipe aux outils de travail collaboratif.

➤ Sommet sur le Transféminisme :

Dans l'objectif de se former sur les enjeux trans et le féminisme, des membres de l'équipe de Relais-femmes ont participé à ce sommet organisé par Divergenres, un organisme communautaire féministe intersectionnel, par et pour les personnes trans de la Capitale-Nationale. L'événement a été l'occasion de rassembler autant le milieu queer que le milieu féministe de partout au Québec dans le but de partager leurs visions, leurs pratiques et leurs initiatives pour l'inclusion des personnes trans. Un retour a été fait auprès de l'équipe de travail.

Pour en savoir plus

- Site Internet du YWCA : <https://ywcaquebec.qc.ca/>
- Site Internet de Lourdenie Jean : Autrice; arts de la scène (jeu, chant, improvisation); conférencière :
<https://agenceonestla.org/fr/membres/lourdenie-jean/>
- Site Internet d'Amel Zaazaa : <https://www.amelzaazaa.ca/>

1.3.4. Consolidation et transmission des expertises et de l'historique de Relais-femmes en formation, accompagnement, liaison et recherche

Josiane Maheu est revenue collaborer une partie de l'année pour soutenir l'accueil des nouvelles membres de l'équipe en liaison-recherche et formation-accompagnement, mais aussi pour appuyer l'équipe en surcharge.

Les formations et les séminaires :

En 2023 :

- Séminaire avec l'équipe – présentation par Marie-Hélène Deshaies
- Production d'une capsule vidéo de présentation du développement financier de la liaison à Relais-femmes –

En 2024 :

Atelier sur les pratiques de liaison à Relais-femmes -14 mai 2024.

- Pour former l'équipe à la pratique de liaison, l'équipe a suivi une formation organisée par Julie Raby, Véronique Martineau, Marie-Hélène Deshaies et Josiane Maheu -
- Présentation d'un rapport de réalisation auprès de l'équipe et des membres du conseil d'administration.

1.4. Le Conseil d'administration (CA)

Le conseil d'administration s'est rencontré à plusieurs reprises pour notamment des enjeux de ressources humaines. Un lac à l'épaule s'est déroulé le 22 janvier 2024, où les objectifs suivants ont été réalisés :

- Établir un bilan de l'année;
- Définir les travaux de restructuration à venir notamment sur les règlements généraux;
- Poursuivre le plan d'action annuelle; réflexions autour des communications et des prises de position politique au sein de Relais-femmes.

Il faut mentionner que la rencontre du lac à l'épaule était un moment où le C.A et l'équipe ont pu se réunir pour établir ces différents objectifs. Sur la dernière année, cela représente l'unique réunion qui a été faite conjointement avec le C.A. Ainsi, l'équipe souhaite avoir davantage des moments de rencontres avec le C.A afin de rendre compte des réalités/enjeux vécues par les membres de l'équipe au quotidien, afin de conserver le lien et afin de pluraliser les modes de communications. Nous remercions les membres du conseil d'administration pour leurs implications. Nous reconnaissons leur effort pour soutenir l'ensemble des travailleuses et l'organisation.

1.4.1. Composition du conseil d'administration

Prénom et Nom	Organisation	Catégorie & Rôle :
Carole Boulebsol	Les Maisons de l'ancre https://lesmaisonsdelancre.org/ (démission en février 2024,).	Présidente
Bronja Hildgen	Institut de recherches et d'études féministes (IREF) https://iref.uqam.ca/ .	Administratrice
Colette Cummings	Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT).	Co-secrétaire
Dialla Céline Sakho	Femmes du monde à Côte-des-Neiges https://femmesdumondecdn.org/ / Présidente à partir de février 2024.	Trésorière
Hélène Lagacé	Membre individuelle (démission en février 2024).	Secrétaire
Amina Mezdour	Membre individuelle.	Administratrice
Sybile Simard Dufour	Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière	Administratrice

	https://femmeslanaudiere.org/ (démission en octobre 2024).	
Ama Maria Anney	Action cancer du sein du Québec https://acsqc.ca/fr (démission en octobre 2024).	Administratrice
Audrey Bernard	Relais-femmes, représentante de l'équipe de travail.	Administratrice
Annie-Pierre Bélanger	Représentante de l'équipe de travail à partir de juin 2024.	Administratrice
Valérie Gilker-Letourneau	Relais-femmes, membre d'office sans droit de vote.	Membre d'office

Cette année, le conseil d'administration a connu des départs et des arrivées. Ainsi, Carole Boulebsol, Hélène Lagacé, Sybille Simard Dufour et Ama Maria Anney ont quitté respectivement en février 2023, février 2024, octobre 2024. De plus, Dialla Céline Sakho occupe maintenant le poste de présidente depuis février 2024. Enfin, Annie-Pierre Bélanger remplace Audrey Bernard en tant que représentante des employés.

1.5. Les comités et les volets de travail

1.5.1. Volet administration

Ce volet qui a été créé l'année dernière, à la suite du chantier organigramme, coordonnent et s'assurent du fonctionnement général de l'organisme avec la collaboration de l'équipe. Ainsi les travailleuses qui composent le volet sont :

- La responsable de la gestion administrative et financière, Hind Taba ;
- La coordonnatrice générale, Valérie Gilker-Létourneau;
- La responsable administrative et soutien technique/médiatique, Mariel Assante.

Des rencontres régulières ont eu lieu jusqu'en février 2024. Toutefois, les départs pour congé de santé ont eu un impact sur le maintien des rencontres. Ce qui fait en sorte que ce dernier est actuellement inactif. Ainsi, pour palier, l'équipe s'est divisé l'ensemble des tâches administratives et se rencontre au besoin.

1.5.2. Volet liaison-recherche-formation-accompagnement (FRAL)

Ce comité a vu le jour à la suite des nombreux changements structurels rencontrés par une équipe en tension, précipitamment en sous-effectif, et qui continue toujours à faire face à une charge de travail, qui elle, ne se désemplit pas. Tenue par la mise en application réelle de pratique de solidarité au sein d'une équipe, cette dernière a décidé de mettre cartes sur table, en identifiant les différents projets en cours et en opérant un travail de répartition visant à équilibrer la charge de travail entre les différentes travailleuses. Ainsi a été créé le comité de travail FRAL (Formation, Accompagnement, Liaison et Recherche) qui réunit les deux volets.

Ce comité de travail est constitué de :

- Audrey Bernard : (Coordination de projets, jusqu'en juin 2024)
- Hind Taba : (Coordination des finances et des ressources humaines / coordination de projets (à partir de juin 2023);
- Marie-Mythzy Larrieux : (Coordination de projet majeure formation avec mineure liaison recherche (à partir de mai 2024);
- Sonia Alimi : (Coordination du volet formation-accompagnement / Coordination de projets avec une majeure en liaison recherche et une mineure formation (à partir de mai 2024);
- Véronique Martineau : (Coordination de projets en liaison recherche (à partir de novembre 2023) / Coordination de projets avec une majeure en liaison recherche et une mineure formation (à partir de mai 2024)
- Salma Lazim : (Coordination de projets avec une majeure en formation-accompagnement et une mineure en liaison-recherche)
- Yasemin Tuncer : (Coordination de projets (de novembre 2023 à février 2024)

Ce comité a pour objectif:

Au sein de l'organisme :

- D'asseoir une cohésion réelle entre les travailleuses, dans un climat actuel non favorable
- De créer des ponts entre les volets de la liaison recherche et formation

- D'assurer que les missions de l'organisme soient maintenues malgré la crise structurelle vécue.

Après des groupes, des organismes et des institutions :

- De continuer à répondre aux besoins des différents groupes, des organismes, et des institutions;
- D'assurer une cohésion entre les priorités et les valeurs de Relais-femmes et ses activités de liaison et de recherche;
- De créer des ponts entre le domaine de la recherche et de la transmission de connaissance .

Depuis sa création, le comité a décidé de se rencontrer toutes les deux semaines. Ces rencontres ont pour but de réaliser une planification des projets en cours, des suivis sur les demandes, d'évaluer les activités en liaison et recherche et de prendre des décisions collectives sur certains points complexes. Des outils ont été créés pour faciliter les suivis et l'organisation du comité de travail.

1.5.3. Comité ressource humaine (RH)

Le comité ressource humaine est composé de Dialla Sakho, Hind Taba, Maud Jean-Baptiste (jusqu'en mars 2023), Valérie Gilker-Létourneau et Mariel Assante. Les tâches principales du comité étaient de mener à bien la rédaction d'une politique anti-harcèlement et de réviser la politique de travail. Cependant, le comité a dû mettre ces projets en suspens afin de prioriser d'autres enjeux. De plus, les membres de l'équipe et les membres du CA siégeant à ce comité n'ont pas réussi à s'aligner pour avancer dans la même direction. Ceci ayant conduit, malgré une volonté structurelle de cogestion, à ce que les membres du CA présents sur ce comité et la coordonnatrice générale portent certains dossiers de ressources humaines seules.

En ce qui concerne les réalisations au regard de l'intersectionnalité concernant les conditions de travail, ces dernières principalement portées par les travailleuses à la croisée des oppressions, ceci ayant mené à la création des :

- Fonds PARR

- À une révision des congés familiaux et communautaires

- À l'octroi de congés supplémentaires pour maladie long terme et maladie chronique.
- À l'octroi des congés ressourcement pour les travailleuses à la croisée des oppressions.

1.5.4. Comité stratégie de reconnaissance financière de la liaison

Dans le cadre du déploiement d'une stratégie de reconnaissance financière de la liaison, le comité s'est rencontré à 3 reprises. Ses travaux ont été consacrés à l'étude et la formulation de demandes en matière de subventions de recherche afin que le travail d'intermédiation soit considéré dans les programmes de subvention en recherche. Ces propositions ont été discutées avec le vice-recteur à la recherche et à la création de l'UQAM. De plus, le comité a effectué une analyse de la conjoncture et identifié les principaux acteurs de l'écosystème en recherche partenariale.

À partir de l'hiver 2024, Julie Raby, Josiane Maheu et Véronique Martineau avec le soutien de l'équipe de travail, du conseil d'administration et de la firme Citoyen ont continué les travaux entamés par ce comité. Les actions entreprises pour la reconnaissance financière du rôle de liaison sont décrites dans la section 2.1.

Pour en savoir plus

Site Internet : <https://www.citizenrelations.com/fr/>

1.5.5. Comité anti-micro-agressions (AMA)

En seulement quelques mois d'activités, le comité, composé de membres racisées de l'équipe et du CA, a non seulement, travaillé sur une programmation de formations pour l'équipe (**voir 1.3.3**), mais a aussi identifié la firme Ubuntu pour accompagner Relais-femmes dans la rédaction d'une politique anti-microagressions.

Ce travail fut une lourde charge pour des membres déjà vulnérabilisées par le fonctionnement de l'organisation. Ainsi, le comité a été dissout. Il apparaissait cependant important qu'une partie du travail sur cette politique continue en non-mixité. Ce sont donc les membres racisées du comité RH (ressources humaines) qui ont été identifiées pour faire le lien entre la firme Ubuntu et l'équipe.

1.5.6. Comités de sélection/ plusieurs embauches

Composé de membres de l'équipe et du CA, le comité de sélection actif à l'automne 2023 a permis l'embauche de trois personnes : Marie-Mythzy Larrieux et Yasemin Tuncer ont rejoint l'équipe pour coordonner des projets de formation-accompagnement et Véronique Martineau pour coordonner des projets de liaison-recherche.

1.5.7. Comité des demandes des groupes

Rappelons que ce comité gère au quotidien la réception et le traitement des demandes des groupes, des personnes et des institutions avec lesquelles Relais-femmes collabore. Au début de l'année, le volet formation-accompagnement s'est chargé de traiter les demandes. Par la suite, le comité de travail FRAL (Formation, Accompagnement, Liaison et Recherche) a récupéré ce mandat (**voir 1.5.2**).

1.5.8. Comité d'équité salariale

Le comité a mené à bien cette démarche accompagnée par Judith Rouan. C'est au printemps 2024 que la démarche s'est terminée : l'équipe, à l'unanimité, a choisi de s'aligner sur un taux horaire unique pour toutes les personnes à la coordination et d'abolir les échelons pour tous les postes. La coordination générale conserve un taux horaire légèrement supérieur.

1.5.9. Comité infolettre

Lors de l'assemblée générale annuelle du 28 septembre 2023, les membres ont exprimé leur désir de recevoir des nouvelles de Relais-femmes plus souvent!

Sous l'impulsion de Marie-Mythzy et de Yasemin, le comité infolettre s'est formé et a diffusé deux infolettres en 2024 dont le 1^{er} numéro a été lancé le 8 mars 2024. Effectivement, ce bulletin d'informations a été pensé pour informer, visibiliser et créer des solidarités entre toutes les femmes.



La section « L'EXTRAordinaire dans l'ordinaire » consiste à être une entrevue « sans chichi » qui visibilise des personnes ou des organismes qui se passionnent, militent et contribuent, à leurs façons, aux changements sociaux. Vous retrouverez les deux entrevues sur la chaîne YouTube de Relais-femmes.

Pour en savoir plus

- Site Internet : <https://relais-femmes.qc.ca/linfolettre-rf/>
- Lien pour les entrevues sur la chaîne YouTube : <https://www.youtube.com/@relais-femmes>

2. Le travail de liaison et de recherches partenariales et participatives

Selon la nature des collaborations, Relais-femmes distingue son degré d'implication à travers différents rôles et paramètres qui sont les suivants :

- **Co-chercheur** : rôle actif et contributif aux décisions et aux tâches;
- **Intermédiaireur** : accompagnement sur la durée totale du projet. Comprends des tâches de coordination du comité d'encadrement, de mobilisation et de traduction.
- **Partenaire** : la participation aux décisions et aux tâches varie selon les leadership et ampleur du projet; laisse place à une implication partielle ou ciblée à une seule étape de la recherche.
- **Participant** : rôle ciblé et ponctuel.

Quelques chiffres témoignent de l'ampleur du travail qui a été effectué au cours de la dernière année. **En effet, 25 projets de recherche et activités de transfert ou diffusion d'ampleur variée ont mobilisé l'équipe.** Certaines de ces activités ont bénéficié d'appuis financiers compensatoires offerts dans le cadre de subventions de recherche alors que d'autres proviennent des fonds internes de Relais-femmes.

Parmi ces projets, au 30 juin 2024 :

- **Trois projets** sont actuellement à l'étape de développement et deux propositions d'implication ont été analysées sans qu'il n'y ait de continuation.
- **11 projets de recherche** dans lesquels Relais-femmes agit tantôt comme co-chercheur ou comme intermédiaireur ;
- **Six projets** concernent des activités de diffusion/transfert des connaissances ;
- **Trois projets** réfèrent pour le moment à des besoins de consultation/expertise et pourraient se déployer ultérieurement.

Auxquels nous devons ajouter diverses représentations, notamment celles auprès du Protocole UQAM-Relais-femmes et du Comité des services aux collectivités où Relais-femmes siège d'office.

Enfin, en juin 2024, notre organisation a été consultée par le Collectif de défense des droits de la Montérégie (CDDM) afin de jouer le rôle de liaison et d'intermédiation dans le cadre d'une recherche suggérée par leur comité de femmes dont les thèmes sont les préjudices et les violences institutionnelles dans les soins psychiatriques vécues par les femmes en Montérégie. Une première rencontre a eu lieu pour évaluer leurs besoins. Cela représente une belle collaboration pour l'année prochaine.

2.1. La reconnaissance financière de la liaison

Le travail de liaison tel que déployé par Relais-femmes est très précis : il se situe dans le cadre du développement des savoirs féministes en égalité où Relais-femmes tient un rôle d'intermédiaire entre des universitaires et des praticiennes, le plus souvent au sein de projets de recherche partenariale.

Alors que ce travail de liaison, dédié à l'accompagnement de processus collaboratifs et au rapprochement entre les milieux, constitue le cœur de la mission de Relais-femmes, ce rôle spécifique est insuffisamment soutenu financièrement. Grâce au financement de la Fondation Lucie et André Chagnon (FLAC), plusieurs actions ont été entreprises pour faire rayonner et financer le travail de liaison faite par Relais-femmes.

Les activités de promotions sont les suivantes :

- **Séries de balados de l'Observatoire francophone pour le développement inclusif par le genre (OFDIG) – regards pluriels – automne 2023 :**

Épisode 1 : Relais-femmes, pionnière en constant renouvellement

- **Publication dans un ouvrage consacré à la co-construction en recherche partenariale féministe :**

Préface de Julie Raby de Relais-femmes. (Mai 2024)

- **La Co-Analyse : Penser plus loin la participation des groupes (automne 2023)**
- **Participation à une recherche sur le rôle d'intermédiation en recherche partenariale.**

➤ **Conférence de Relais-femmes dans le cadre d'une journée d'étude sur les tiers lieux de la recherche (CRISES et IUPE) qui a eu lieu le 23 novembre 2023 :**

Dans le cadre d'une étude de Sonia Tello Rozas sur les dispositifs des tiers lieux de la recherche. Il y a eu une présentation du modèle de Relais-femmes. Cette conférence organisée par l'IUPE, Parole d'excluEs, le SAC-UQAM et le CRISES, a réuni une soixantaine de personnes à l'UQAM autour de tables rondes, ateliers et café-discussions. Le lendemain, une quinzaine de personnes ont repris les principaux constats afin d'élaborer des pistes d'action prioritaires. Cette activité a permis de réseauter et de travailler au renforcement des capacités des tiers lieux de la recherche.

La reconnaissance de ces approches de recherche et de leurs pratiques ressort comme un élément primordial pour améliorer l'accessibilité au financement et davantage de formations. Cette reconnaissance permettra la pérennisation et la formation d'une relève. L'un des moyens identifiés pour y arriver passe avant tout par une meilleure connaissance mutuelle (espaces de rencontre et de réseautage, meilleure compréhension et partage de pratiques). De plus, quatre éléments prioritaires pour renforcer la recherche-action, dans, hors et à la marge de l'université, ont émergé des discussions en sous-groupe le 24 novembre 2023.

Les éléments prioritaires sont :

- a. Comprendre, renforcer et valoriser les dispositifs et pratiques existantes dans un but de pérennisation et de formation de la relève;
- b. Créer/investir des espaces de partage;
- c. Renforcer les réseaux;
- d. Accroître l'influence politique et reconnaissance de la recherche-action.

Pour en savoir plus

- Lien IUPE : https://iupe.parole-dexclues.ca/wp-content/uploads/2023/11/IUPE_Fiche-de-RF_final.pdf
- Lien balado : <https://ofdig.org/recherches-et-ressources/balados-et-webinaires/>
- Lien recherche : <https://www.editionsjfd.com/boutique/coconstruction-en-recherche-partenariale-11795>

2.2. Les recherches terminées cette année

2.2.1. Promotion des Actrices Racisées en Recherche (PARR)

PARR est porté par les travailleuses suivantes :



- Félicia Cá, Coordination de projets et recherche;
- Maud Jean-Baptiste, Coordination de projets;
- Ornella Tannous, Coordination des événements et de la vie communautaire du Projet PARR.

Ce projet vise à documenter les expériences des personnes actrices racisées en recherche partenariale, universitaire ou communautaire et de promouvoir ces chercheuses (travailleuses des groupes communautaires et de femmes, chercheuses universitaires/communautaires, militant·e·s, expert·e·s de vécus, étudiant·e·s, etc.).

Développée par une équipe de femmes noires et racisées au sein de Relais-femmes, cette initiative « par, pour et avec » a pour but de créer des liens de solidarité et de résistance entre les femmes et les personnes non binaires racisées qui font de la recherche partenariale.

Pour suivre le Projet PARR :

Facebook: <https://www.facebook.com/projetparr>

Linktr.ee: https://linktr.ee/projet_parr

Instagram: https://www.instagram.com/projet_parr/

2.2.1.1 Recherche réalisé par PARR : Femmes et personnes non binaires noires et racisées impliquées en recherche partenariale au Québec : entre obstacles structurels et stratégies de résistance

PARR a publié en mars 2024 son rapport de recherche intitulé « Femmes et personnes non binaires noires et racisées impliquées en recherche partenariale au Québec : entre obstacles structurels et stratégies de résistance. »



Ses objectifs sont les suivants :

1. Documenter les obstacles systémiques subis par les femmes et les personnes non binaires, noires et racisées issues des sphères communautaires et universitaires québécoises.
2. Identifier les stratégies individuelles et collectives déployées pour contrer ces obstacles et favoriser la participation de toutes aux lieux de production des savoirs.
3. Soutenir le développement de pratiques collaboratives de production des connaissances et d'espaces de partage et de solidarité par et pour ces femmes et personnes non binaires noires et racisées.

collaboratives de production des connaissances et d'espaces de partage et de solidarité par et pour ces femmes et personnes non binaires noires et racisées.

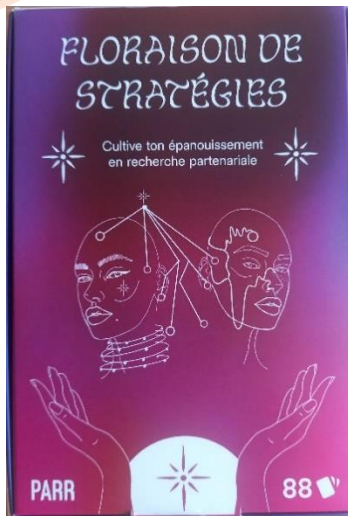
Pour en savoir plus

Lien internet de la recherche :

<https://relais-femmes.qc.ca/femmes-personnes-nonbinaires-noires-et-racisees-recherche-qc/>

2.2.1.2. Transfert de connaissance et mobilisation des savoirs

Un deck de cartes de PARR



À travers nos événements, nous avons pu récolter des stratégies à la fois individuelles, communautaires et intercommunautaires pour la préservation des recherches par, pour et avec nos communautés d'appartenance, des savoirs, des expertises, des réseaux de confiance et du travail des femmes et personnes non binaires noires et racisées. Toutes ces stratégies ont fait l'objet de la production d'un deck de cartes (ou jeu de cartes d'autoapprentissage) réunissant par thématique et par échelle d'implémentation (individuel, communautaire et intercommunautaire) les stratégies évoquées durant ces ateliers de co-construction. Ce deck a été distribué en français, dans sa version physique aux participant.e.s de la retraite de mars 2024.

Le balado de PARR

Afin de diversifier la manière de véhiculer les apprentissages d'un tel projet aussi important, nous avons effectué l'enregistrement audiovisuel d'épisodes de balado dont la diffusion s'effectuera en 2025. Le balado est bilingue. Les personnes participantes à nos événements ont ainsi eu la possibilité de partager, à grande échelle, leurs témoignages sur des thématiques comme l'importance d'avoir des espaces non mixtes comme espaces de guérison et d'appartenance dans un milieu où l'isolement de cette population est chose commune, mais aussi d'organisation collective pour la mise en place de stratégies de résistance solidaire à différentes échelles et pour la création de nouvelles initiatives par, pour, avec.



2.2.1.3. Les activités et événements du projet PARR

Les journées Cohorte :

PARR (Promotion des Actrices Racisées en Recherche) a organisé deux journées Cohorte (les 12 et 26 septembre 2023), pendant lesquelles, les personnes participantes au Forum de 3 jours (avril 2023) ont pu approfondir des thématiques précises permettant ainsi d'élaborer davantage de stratégies aussi bien au niveau individuel que communautaire pour la pérennisation financière de leurs projets, la protection de leurs travaux, leurs réseaux et leurs savoirs et pour le renversement d'une situation de tokenisation au bénéfice de leurs communautés.

Les personnes participantes ont pu co-construire une entente de propriété intellectuelle qui leur ressemble, qu'elles pourront introduire dans leur milieu respectif. Ces participant.e.s ont participé également à une retraite de 3 jours (7/8/9 mars 2024) destinée à faire communauté en dehors des institutions et des milieux de travail. Elles ont pu se reposer et créer des liens loin de l'injonction à la productivité et dans un milieu sécuritaire.

Les journées BIPOC :

PARR (Promotion des Actrices Racisées en Recherche) a mis en place deux journées BIPOC (le 5 et le 10 octobre 2023) durant lesquelles la diffusion des résultats de la recherche PARR a pu être effectuée. S'en sont suivis un panel de personnes autochtones actrices de la recherche sur leurs expériences du « par, pour, avec » dans la recherche partenariale ainsi qu'un atelier de co-construction de stratégies de solidarité entre les différentes communautés racisées dans le milieu de la recherche partenariale.





La retraite

PARR (Promotion des Actrices Racisées en Recherche) a organisé une retraite au Québec de 3 jours pour les personnes participantes aux journées Cohorte. L'objectif était de créer des liens de solidarité en dehors du cadre de la productivité et de la rentabilité qui pourront ensuite se traduire concrètement dans leur cadre professionnel.

2.2.2. Synthèse des connaissances sur la notion renouvelée de charge mentale : Constats et invisibilités sur la santé et le bien-être des femmes

Une synthèse des connaissances sur la charge mentale a été réalisée sous la direction d'Isabelle Courcy (Université de Montréal), Johanne St-Charles et Mélanie Lefrançois en tant que co-chercheur.es via le Collectif Genre Santé et environnement.



Ce projet, réalisé dans le cadre d'une action concertée, documente des enjeux émergents en santé et bien-être. Le rapport a été déposé auprès du ministère de la Santé et des services sociaux et des Fonds de recherche, société et culture (FRQSC) en septembre 2023.

Pour en savoir plus

Lien vers le site de l'UQAM : Collectif Genre, santé et environnement :

<https://iss.uqam.ca/collectif-genre-sante-et-environnement/>

Lien pour lire le rapport : <https://frq.gouv.qc.ca/histoire-et-rapport/synthese-des-connaissances-sur-la-notion-renouvelee-de-charge-mentale-constats-et-invisibilites-sur-la-sante-et-le-bien-etre-des-femmes/>

2.2.3. Violence sexiste et psychiatrisation : étude portant sur l'expérience des femmes au sein des services publics québécois

En réponse à un besoin exprimé par le Regroupement des groupes des femmes de la Capitale-Nationale (RGF-CN). Menée conjointement par Katharine Larose-Hébert



(TÉLUQ - Université du Québec), Alexis Hieu Truong (Université d'Ottawa), Marie-Hélène Deshaies (Université Laval), le RGF-CN et un comité aviseur composé d'expertes du vécu et d'intervenantes. Cette recherche a permis d'étudier, entre autres, comment l'interaction entre santé mentale et violence sexiste influence la vie des femmes et la réponse qu'elles obtiennent des services publics qu'elles sollicitent. En fait, cette recherche a répondu à la question suivante : comment l'interaction entre la psychiatrisation et

le fait de vivre ou d'avoir vécu de la violence de nature sexiste influence-t-elle l'expérience et l'utilisation que font les femmes des services publics de santé, sociaux, et judiciaires ?

Notre organisation a assuré la liaison du projet de recherche après avoir soutenu son élaboration dans le cadre du projet Nouvelles Alliances (2017-2021). Le rapport de recherche a été publié en décembre 2023. L'activité de présentation des résultats fut un grand succès, puisqu'il a réuni plus de 100 personnes. Un forum à l'attention des intervenantes des groupes de femmes de la Capitale nationale a été réalisé en mars 2024 avec l'apport de Relais-femmes. Relais-femmes a aussi soutenu la réalisation de vignettes de sensibilisation.

Pour en savoir plus

Lien pour le consulter le rapport : <https://relais-femmes.qc.ca/sante-mentale-et-violence-sexiste/>

Lien pour accéder à la vignette.

https://www.facebook.com/photo/?fbid=810261931135100&set=pcb.810263397801620&locale=fr_AA

2.2.4. Santé gynécologique et obstétrique des femmes noires : leurs expériences dans le système de santé québécois

Initié par Ariane Métellus (militante en droit reproductif) avec Agnès Berthelot-Raffard (professeure, chargée de cours à l'UQAM), Samia Dumais (étudiante au doctorat en histoire à l'Université Concordia) et Alexandra Pierre (Coordination de projets).



Ce projet de recherche a documenté les réalités des femmes noires dans le système de santé québécois, notamment en mettant en lumière les vécus et les expériences de celle-ci. Les célébrations autour du lancement du rapport ont eu lieu le 17 novembre 2023 au «SHIFT Centre for Social Transformation».

Pour en savoir plus

- Agnès Berthelot-Raffard : <https://agnesberthelottraffard.com/>
- Ariane Métellus : <https://www.linkedin.com/in/ariane-k-m%C3%A9tellus-55a189ba/?originalSubdomain=ca>
- Alexandra Pierre : <https://storytelling.concordia.ca/fr/alexandra-pierre/>
- Samia Dumais : <https://storytelling.concordia.ca/fr/samia-dumais/>
- Le rapport de recherche : <https://relais-femmes.qc.ca/sante-gynecologique-et-obstetrique-des-femmes-noires/>

2.3. Les recherches qui se poursuivent

2.3.1. Le travail de liaison en recherche, un facilitateur de la coconstruction des savoirs entre milieux universitaires et milieux de pratique

Deux ateliers de co-analyse ont été organisés en août 2023 : l'un avec les membres de l'équipe de travail de Relais-femmes et l'autre avec les membres de l'équipe de recherche ayant participé. La tenue de ces deux ateliers a permis d'approfondir et de

finaliser l'analyse des données collectées dans le cadre de ce projet et de déterminer les modes de diffusions à prévoir.

2.3.2. Co-savoir

Depuis 2022, Relais-femmes collabore avec Co-Savoir pour le déploiement du projet ' Les pratiques de diffusion des savoirs féministes'. Ce projet, financé par le Secrétariat de la condition féminine et qui se déroule sur 4 ans (2022-2026), a pour objectif de documenter les expertises des pratiques de diffusion des groupes de femmes au Québec avec une perspective ADS+. Relais-femmes avait ainsi pour rôle d'offrir un accompagnement ADS+ pour toutes les étapes du projet.

Un engagement que Relais-femmes n'a pu honorer qu'en partie, compte tenu des nombreux changements au niveau de l'équipe, qui ont poussé les travailleuses en poste à faire des choix au niveau des dossiers à prioriser. Du reste, Relais-femmes s'engage à reprendre ses responsabilités pour l'année pour 2024-2025, et ce jusqu'à la fin du projet.

2.3.3. L'intervention féministe dans tous ses états !

Ce projet en partenariat avec Relais-Femme est mené par Isabelle Marchand, Carole Boulebsol de l'Université du Québec en Outaouais et Christine Corbeil (UQAM). Celui-ci consiste à documenter l'évolution des pratiques d'intervention féministe dans la francophonie canadienne sous la forme de publication multiforme. L'objectif principal est d'en faire une production accessible visant à rendre compte de l'évolution dynamique des pratiques dans les dernières années. Certaines dimensions retiennent particulièrement l'attention :

- L'influence de l'intersectionnalité sur leurs modalités;
- Les leviers et les obstacles à l'inclusion d'une diversité d'identités de genre;
- L'impact de la pandémie sur le développement et la continuité des interventions féministes.

Il faut mentionner que ce projet réunit plusieurs groupes de femmes provenant du Québec, du Nouveau-Brunswick et de l'Ontario. Au cours de la prochaine année, avec

l'appui du RÉQEF, une série de balados seront réalisés avec les groupes partenaires suivants;

- L'R des Centres de femmes;
- La Fédération des maisons d'hébergement;
- Le Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte aux agressions à caractère sexuel, l'Action ontarienne contre la violence faite aux femmes;
- Le Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick.

2.3.4. Transformations et dynamiques internes dans les organisations féministes : vers une réflexion collective croisant savoirs théoriques, expérientiels et pratiques

Ce projet est une démarche de co-construction de 3 séminaires de réflexions et de co-apprentissages dont les thèmes sont **les multiples transformations et adaptations organisationnelles que connaissent les organisations féministes**. De plus, ce même projet a comme volonté d'être un transfert multidirectionnel des connaissances pensé par le croisement des savoirs de praticiennes. La composition de l'équipe est la suivante :

- Consuelo Vásquez, professeure de communication sociale et publique (UQAM);
- Annie Camus, professeure d'organisation et ressources humaines (UQAM);
- Gabriela Rabello, doctorante en communication (UQAM);
- Naoual Larroussi, Action Cancer du Sein du Québec;
- Marie Mythzy Larrieux, Relais femmes;
- Sonia Alimi, Relais femmes.

Relais-femmes, agit comme groupe initiateur, demandeur et cochercheur auprès du Service aux collectivités de l'UQAM aguerries en accompagnement de processus. Il faut mentionner que les dynamiques internes des organisations seront abordées dans le cadre de cette recherche. Ultimement, le projet vise à renforcer les organisations féministes afin que leurs espaces soient en phase avec leurs principes fondateurs, et à réinvestir les outils développés pour des mouvements féministes plus forts, inclusifs et luttant contre les discriminations systémiques à l'externe comme à l'interne.

Cette initiative souhaite offrir un pas de recul pour faire un état de la situation des transformations des organisations féministes et des enjeux qu'elles engendrent, le tout afin de prendre soin, individuellement et collectivement, des relations constitutives de ces organisations et des mouvements féministes.

Pour conclure, un premier survol de la littérature a été réalisé afin de cibler des thématiques les plus courantes. Un sondage sera lancé sous peu auprès des groupes de femmes afin qu'elles puissent déterminer parmi ces thématiques, celles à prioriser dans le cadre des séminaires à venir à l'automne 2024 et à l'hiver 2025.

2.3.5. Pratiques de gouvernance et vie associative dans les organismes de l'action communautaire autonome

Ce projet en partenariat avec Relais-femmes soutenu financièrement par le ministère de la Solidarité sociale, accompagnée par le SAC-UQAM (Services aux collectivités) est mené avec :

- L'Observatoire de l'action communautaire autonome;
- Le Réseau Québécois de l'Action communautaire autonome;
- Le Centre St-Pierre;
- Le Centre de formation populaire;
- Louis Gaudreau (travail social, UQAM);
- Annie Camus (ESG, UQAM).

L'étude consiste à effectuer un portrait des pratiques démocratiques et de la vie associative des organisations de l'ACA et des dimensions qui leur font obstacle, notamment d'identifier les impacts des pratiques de l'état sur le développement de la vie associative et d'en saisir leurs effets. Une revue de littérature et un questionnaire pour des entrevues de groupes ont été réalisés.

3. Les partenariats de recherche et de transfert

3.1. Protocole UQAM/Relais-femmes du Service aux collectivités l'UQAM (SAC-UQAM)

Cette année le Protocole a été engagé dans 25 projets et activités de différentes ampleurs. En ce qui concerne l'implication dans les activités de l'année 2023-2024 (entre le 1er mai 2023 et le 30 avril 2024), elle totalise:

- 38 professeur·es ou chargées de cours,
- 32 étudiant·es,
- 27 groupes.



Ces chiffres représentent un nombre considérable d'heures de mutualisation des connaissances et des savoirs féministes, des apprentissages réciproques et des projets initiés à la demande des groupes de femmes. Les célébrations se sont bouclées à l'automne par la parution du premier numéro de la Revue de l'IREF, consacré au Protocole, et incluant un Balado produit à cette occasion.

Relais-femmes a été impliqué à toutes les étapes de ces activités en siégeant au comité de rédaction de la revue de l'IREF. À ce titre Relais-femmes a effectué la révision des articles, collaboré à la préface et à la conclusion du numéro. De plus, avec l'apport de Berthe Lacharité et de Lise Gervais, Julie Raby a cosigné un article portant sur la démarche féministe et originale d'élaboration du Régime de retraite des groupes communautaires et de femmes.

Enfin, elle a aussi agi avec Ève-Marie Lampron et Marina Seuve à la coréalisation du Balado sur le Protocole et son impact dans la vie des personnes qui y mènent des réalisations et bénéficient de ses ressources et expertises.

Pour en savoir plus

L'article : <https://iref.uqam.ca/agora/agora-no-10-2023-le-protocole-uqam-relais-femmes-40-ans-de-retombees-au-service-des-savoirs-et-de-laction-feministes/>

Le balado « 40 ans d'alliances féministes à l'Université du Québec à Montréal, ça change le monde ! » : <https://on.soundcloud.com/gxD6>

3.2. Collectif Genre, santé et environnement

Le collectif Genre Santé et Environnement sous l'impulsion de Johanne Saint-Charles, directrice de l'Institut Santé et société, des groupes communautaires et des instituts universitaires ont créé le **Collectif Genre, santé, environnement** qui mène des projets de recherche, de formation et d'action sur des thématiques à l'intersection du genre, de la santé et de l'environnement. Plus spécifiquement, il vise à :

- Analyser les procédés scientifiques et à relever les iniquités en recherche et les « zones oubliées » de la connaissance;
- S'interroger sur la prise (ou non) de parole des femmes dans l'espace public sur les problématiques d'environnement et de santé;
- À prendre en compte la manière dont sont reproduites les inégalités sociales et de genre dans les discours et pratiques en santé et environnement.

Le collectif Genre Santé et Environnement est composé de

Trois instituts :

- Institut Santé et société;
- Institut des sciences de l'Environnement;
- L'Institut de Recherche en études féministes.

Pour en savoir plus

L'ISS : <https://iss.uqam.ca/>
L'ISE : <https://ise.uqam.ca/>
IREF : <https://iref.uqam.ca/>

D'organismes féministes :

- Action Cancer du Sein du Québec (ACSQ),
- Réseau des femmes en environnement (RFE)
- Regroupement Québécois d'action pour la santé des femmes (RQASF)
- Relais-femmes (RF)

Enfin, un projet de Balado est en cours.

Pour en savoir plus

- ACSQ : <https://acsqc.ca/fr>
- RFE : <https://reseaufemmesenvironnement.org/>
- RQASF) <https://rqasf.qc.ca/>

3.3. Réseau Québécois en études féministes (RéQEF)

Depuis les débuts du RéQEF, Relais-Femmes y est principalement engagé dans le chantier dédié à promouvoir et à soutenir la coproduction des connaissances qu'il co-dirige.

Répertoire d'outils méthodologiques en recherche-action, recherche partenariale, collaborative et participative

Ce répertoire, logé sur la plateforme BiblioFEM* (développée par l'Institut de recherches et d'études féministes de l'UQAM), offre une liste – majoritairement francophone et en libre accès – de documents de référence et procédés de recherches visant la transformation sociale ainsi qu'une plus grande reconnaissance des différents savoirs mobilisés. Il est destiné à la communauté de recherche (étudiant-es et chercheur-es universitaires, représentant-es et chercheur-es des milieux de pratique) désireuse d'adopter ou de parfaire des pratiques de co-construction au sein de projets partenariaux. S'y retrouve près d'une centaine de productions sous forme de guides, d'articles, de boîtes à outils et de synthèses des incontournables en matière de mise en pratique de l'approche partenariale en recherche, dont certains conçus par et pour les groupes communautaires et féministes s'investissant dans de telles démarches.

Cette proposition non exhaustive est établie au regard de la pertinence méthodologique des productions et de leur caractère intrinsèquement pédagogique (« Comment faire ? »). Il faut mentionner que Relais-Femmes a joué le rôle de coordination de la réalisation.

De plus, ce répertoire a été réalisé dans le cadre du Chantier du RéQEF sur la recherche partenariale et la co-construction des connaissances. La sélection a été effectuée par une équipe composée d'étudiantes et d'inter-médiatrices en recherche partenariale féministe.

Les membres de l'équipe sont :

- Claire Alvarez (UQAM);
- Eve-Marie Lampron (Service aux collectivités-SAC, UQAM);
- Julie Raby (Relais-Femmes);

- Jade Saint-Georges (Université Laval);
- Bronja Hildgen de l'IREF (Institut de recherche en étude féministe);
- Allison Harvey (Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine).

Enfin, le lancement le 23 mai prochain dans le cadre de l'Université féministe d'été. Toutefois, le répertoire est d'ores et déjà accessible en allant sur le site du RÉQEF ou sur BiblioFEM*

Pour en savoir plus :

- Lien pour le répertoire : <https://regef.uqam.ca/repertoire-doutils-methodologiques-en-recherche-action-recherche-partenariale-collaborative-et-participative/>
- Lien pour la recherche : <https://regef.uqam.ca/repertoire-doutils-methodologiques-en-recherche-action-recherche-partenariale-collaborative-et-participative/>

3.4. Groupe de recherche interuniversitaire et interdisciplinaire sur l'emploi, la pauvreté et les protections sociales (Gireps)

Le GIREPS rassemble à la fois des chercheur-e-s du milieu universitaire, des professionnelles, de la recherche appliquée, de la recherche partenariale, de la recherche co-construite et du transfert des connaissances, et des étudiant-e-s. Relais-femmes participe à deux comités de travail du GIREPS afin d'y amener une perspective féministe intersectionnelle, mais aussi afin de développer des collaborations avec des chercheurs.

Les deux comités sont les suivantes :

- La transition socioécologique;
- Les femmes et le travail

Relais-femmes a collaboré à l'organisation et à l'animation d'une journée de réflexion sur la transition socio-écologique dans une perspective féministe – le 10 mai 2024.

Pour en savoir plus

- Lien vers la recherche : <https://www.gireps.org/publications/lancement-de-laxe-de-recherche-partenariale-engagee-du-gireps-sur-la-transition-socio-ecologique/>

3.5. Partenariat de recherche Famille en mouvance

Le partenariat de recherche Famille en mouvance (PRFM) a élaboré et mis en œuvre, en collaboration avec ses partenaires, une toute nouvelle programmation 2022-2026 qui vise à développer et mobiliser les connaissances concernant les reconfigurations familiales et les nouvelles modalités de la (re) production des inégalités sociales.

Les axes qui sont actuellement développés sont:

- Intimités, matérialités et inégalités dans le contexte des liens conjugaux
- Pluralité normative et inégalités entourant les liens filiaux
- Inégalités au sein des liens de solidarité, de participation et de protection sociale.

Pour en savoir plus

Lien vers la recherche : <https://inrs.ca/la-recherche/chaire-groupes-et-reseaux-de-recherche/repertoire-des-chaire-groupes-et-reseaux-de-recherche/parteneriat-de-recherche-familles-en-mouvance/>

4. Les statistiques

4.1. Les formations et les accompagnements

Durant l'année 2023 -2024, les activités de formation et d'accompagnement ont été réduites. D'une part, en première partie d'année, pour permettre à l'équipe de travailler sur les chantiers internes de Relais-Femmes et d'autre part, durant la deuxième moitié de l'année, en raison d'une équipe en mouvance ponctuée par des départs et des arrivées, et un climat de travail en tension.

	NOMBRE D'ACTIVITÉS	NOMBRE DE GROUPES REJOINTS	NOMBRE DE PERSONNES REJOINTES
ACCOMPAGNEMENTS	5	8	95
FORMATIONS	19	80	322
CONFÉRENCES	2	85	120

4.2. Formations à date fixe

En plus de répondre aux demandes de diverses organisations et institutions reçues en continu tout au long de l'année, cette année, Relais-Femmes a offert 3 formations à date fixe.

C'est face à une forte hausse de demandes individuelles de travailleuses souhaitant se former sur des thématiques spécifiques, mais aussi en voulant attirer des groupes en dehors de nos réseaux que nous avons décidé d'organiser trois formations à date fixe.

Ainsi nous avons offert les formations

- 20 et 21 mars 2024 -**Intervention Féministes Intersectionnelles**, données par les formatrices Marie-Mythzy Larrieux et Sonia Alimi.
- 11 avril 2024 - **De l'inclusion à la lutte contre les discriminations**, donner par les formatrices Audrey Bernard et Marie-Mythzy Larrieux
- 15 mai 2024 -**Analyse différenciée des genres et intersectionnalité**, donnée par les formatrices, Audrey Bernard et Marie-Mythzy Larrieux.

Au total, durant ces différentes journées, nous avons réussi à rejoindre une trentaine de personnes, représentant un total de 17 groupes qui ont du coup été rejoints.

4.3. Les formations populaires de l'année

Cette année, les formations les plus demandées ont été en premier lieu, **la formation de l'inclusion à la lutte contre les discriminations**, les groupes désirant avoir une approche plus incisive de la question nous ont fait part de leurs besoins autant dans une perspective d'amélioration structurelle de leurs organismes, mais aussi auprès des publics qu'ils reçoivent. Cela fait état du besoin qu'on ces groupes de mettre en place des formations qui touchent précisément aux renouvellements de leurs pratiques. De même que cela démontre que les pratiques anti-oppressive, amenée par les perspectives féministes intersectionnelles que nous défendons, sur le terrain, sont essentielles.

En seconds lieux, une des formations les plus populaires, est sans surprise, celle de l'ADS+. Sa popularité fait échos aux attentes institutionnelles et dans lesquelles logiquement doivent s'insérer les organismes que nous desservons.

4.4. Renouvellement des formations: vers une pédagogie féministe, anti-oppressive et engagée

Depuis l'année 2023, la création d'un comité de travail qui regroupe le volet formation, et la liaison recherche, nommée FRAL, a développé des outils d'analyses des formations à partir d'une analyse critique intersectionnelle. Toutes les formations ont été analysées au peigne fin pour identifier les lacunes et leurs richesses. Un outil spécifique interrogeant la pédagogie féministe intersectionnelle, ses déclinaisons et principes, ont fait l'objet de nombreuses réflexions et ont conduit au souhait de l'enrichir avec d'autres groupes de femmes, se posant des questions similaires.

La création du comité de travail (FRAL) qui rassemble le volet liaison recherche avec celui de la formation, permettra de mener à bien ce projet de renouvellement de consolidation de savoir.

Concernant les formations qui ont été renouvelées et enrichies cette année par la présence également de nouvelles travailleuses, particulièrement celles à la croisée des oppressions sont :

- Défi partenarial en recherche : en collaboration avec le projet PARR (Promotion des Actrices Racisées en Recherche) et à partir des données de la recherche réalisée par Felicia Cà (Coordination de projets et recherche) et Saaz Taher (Chercheure). Renouvellement par l'entremise de Sonia Alimi (Coordination de projets avec une majeure en liaison recherche et une mineure formation) et sous la direction de Maud Jean Baptiste (Coordination de projets). D'autres modifications amélioratives ont été ensuite apportées par Marie-Mythzy Larrieux (coordination de projet majeure formation avec mineure liaison recherche), Audrey Bernard (Coordination de projets).
- Intervention Féministe Intersectionnelle, par l'entremise de Marie Mythzy Larrieux (coordination de projet majeure formation avec mineure liaison recherche), et Sonia Alimi (Coordination de projets avec une majeure en liaison recherche et une mineure formation).
- De l'inclusion à la lutte aux discriminations, par l'entremise de Marie Mythzy Larrieux (coordination de projet majeure formation avec mineure liaison recherche), et Sonia Alimi (Coordination de projets avec une majeure en liaison recherche et une mineure formation).
- Gestion Féministe intersectionnelle, portée par Salma Lazim (Coordination de projets avec une majeure en formation-accompagnement et une mineure en liaison-recherche).

5. Évènements et publications

5.1. Série de balados de l'Observatoire francophone pour le développement inclusif par le genre (OFDIG) – Balado (30 octobre 2023)

Créé en 2022, l'Observatoire francophone pour le développement inclusif par le genre (OFDIG) résulte du partenariat entre l'Agence universitaire de la Francophonie (AUF) et l'Université du Québec à Montréal (UQAM).

La mission de l'OFDIG est de favoriser à l'échelle internationale l'égalité femmes-hommes et d'accroître l'autonomie et le pouvoir d'agir des femmes et des filles, dans trois secteurs cruciaux du développement inclusif :

- Les milieux économiques,
- Les systèmes éducatifs,
- Le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Ces secteurs sont constitutifs de la Francophonie scientifique. Aux côtés d'organismes féministes des Suds de la Francophonie, Relais-Femmes et le Comité femmes et développement de l'Association Québécoise de la Coopération internationale (AQOCI) siègent au comité bonne gouvernance de cet observatoire.

Le 30 octobre 2023, l'OFDIG entamait la publication d'une série de balados qui « *donne la parole à celles qui œuvrent à la construction d'un monde plus égalitaire, par la recherche, l'action et la pratique.* » Enfin, Josiane Maheu (coordonnatrice de projet) a eu l'opportunité de présenter Relais-Femmes dans l'épisode 1.

Pour en savoir plus

- Site Internet de l'Observatoire francophone pour le développement inclusif par le genre : <https://ofdig.org/>
- Lien vers le Balados : <https://ofdig.org/recherches-et-ressources/balados-et-webinaires/>

5.2. Systématisation des dispositifs de Technologie Sociale du CRISES

L'Incubateur universitaire de Parole d'excluEs (IUPE), le Service aux collectivités de l'UQAM (SAC UQAM) et le Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES) ont documenté des initiatives et des pratiques porteuses de transformations sociales. C'est dans le cadre de ce projet que Cassandre Ville avec le soutien de Sonia Tello-Rozas, Grégoire Autin ainsi que des travailleuses participant au projet, ont produit une fiche sur Relais-Femmes selon les termes et principes de la Technologie sociale (approche issue d'Amérique latine).

Le 23 novembre dernier, Relais-Femmes agissait comme panéliste à cette journée d'étude consacrée aux approches, pratiques et organisations qui mobilisent la recherche pour soutenir l'action. Organisée en collaboration par l'Incubateur Universitaire de Paroles d'ExcluEs, Paroles d'ExcluEs, le CRISES, le SAC-UQAM et l'École des sciences de la Gestion de l'UQAM, l'événement a réuni une soixantaine de personnes qui toutes, selon des approches diversifiées, s'intéressent aux procédés de recherche qui donnent du pouvoir aux personnes concernées par les sujets étudiés.

La journée s'est conclue sur l'identification de défis et de pistes d'action susceptibles d'accroître la participation des personnes, mais aussi pour lever les contraintes qui pèsent sur le travail de recherche (-action) à la marge ou hors de l'université. Un sujet qui intéresse particulièrement Relais-Femmes et d'autres organisations qui cherchent à renforcer leurs capacités d'agir au regard de la mobilisation des connaissances et des savoirs hors de l'université.



Pour en savoir plus

- L'organisme Parole d'excluEs : <https://iupe.parole-dexclues.ca/>
 - Cassandre Ville :
<https://www.linkedin.com/in/cassandreville7ab16b149/?originalSubdomain=ca>
- Sonia Tello-Rozas <https://professeurs.uqam.ca/professeur/tello-rozas.sonia/>
 - Grégoire Austin <https://crises.uqam.ca/membres/autin-gregoire/>
 - Le Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES) :
<https://crises.uqam.ca/>
- Les fiches produites : <https://iupe.parole-dexclues.ca/comprendre-des-dispositifs-de-recherche-dans-hors-et-a-la-marge-de-luniversite-a-travers-les-lunettes-de-la-tecnologia-social/> Les fiches produites : <https://iupe.parole-dexclues.ca/comprendre-des-dispositifs-de-recherche-dans-hors-et-a-la-marge-de-luniversite-a-travers-les-lunettes-de-la-tecnologia-social/>

6. Concertations et représentations

6.1. Dans les mouvements des femmes

6.1.1 Le Groupe des Treize (G13)



Formé en 1986, le Groupe des treize a pour mission d'agir comme porte-voix de la diversité des groupes dont il est constitué, et comme lieu d'échange visant la circulation de l'information, le soutien aux membres et la prise de positions communes. Les champs d'action pluriels des groupes membres touchent, notamment :

- L'hébergement pour femmes victimes de violence;
- L'employabilité;
- Les agressions à caractère sexuel;
- La maternité et la naissance;
- Les familles monoparentales et recomposées;
- La défense de droit à la prestation de services;
- L'éducation populaire;
- La place des femmes en politique;
- L'immigration;
- La diversité sexuelle;
- La santé des femmes.

Le G13 compte maintenant **23 groupes et regroupements nationaux féministes** qui œuvrent à la défense des droits des femmes au Québec et au Canada. Relais-femmes y exerce la coordination depuis sa formation à partir de ses ressources internes, **donc sans financement.** Depuis 2022, la coordination du G13 occupe une travailleuse de Relais à part entière grâce au soutien de la **Fondation Lucie et André Chagnon** qui permet

notamment une coordination de 21 heures par semaine. En 2023-2024, la coordination du G13 a été effectuée par :

- Par Marceline Fandjo jusqu'en septembre 2023,
- Par Valérie Gilker-Létourneau par intérim;
- Par Annie-Pierre Bélanger progressivement à partir d'octobre 2023.

Le roulement au sein de la coordination a représenté un défi pour le suivi des dossiers et le démarrage de certains projets.

L'année 2023-2024 a été marquée principalement par :

- La défense du droit à l'avortement dans la foulée des propositions médiatisées de la ministre responsable de la Condition féminine, Martine Biron;
- Le droit et l'accès à la santé de toutes les femmes à travers le projet de loi 15 de refonte du système de santé;
- L'autonomie économique des femmes conjointes de fait à travers le projet de loi 56 introduisant l'union parentale;
- Le financement des groupes de femmes, notamment à la mission;
- L'intersectionnalité et l'application transversale de l'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) pour toute politique publique
- La revendication en continu d'un ministère des Droits des femmes et de l'Égalité.

Le G13 a **rencontré une quinzaine d'élus-e-s et conseillers-ères politiques** relativement à ces enjeux pour l'année 2023-2024. Le G13 a également appuyé diverses luttes, notamment :

- L'appel de la Coalition du Québec - Urgence Palestine au cessez-le-feu en Palestine et la dénonciation du génocide en cours ainsi que de l'apartheid historique et de la complicité du Québec et du Canada;
- La grève dans les services publics;
- La Semaine d'actions et de grève sociale;
- La campagne de l'Association nationale Femmes et Droits contre l'aliénation parentale;

- Les diverses campagnes relativement aux personnes immigrantes ou à statut précaire; et divers avis et mémoires déposés par nos membres à l'Assemblée nationale.

Ensuite, le G13 a participé à la consultation du Secrétariat à la condition féminine en vue du Forum sur l'égalité et a organisé, en amont, une rencontre de concertation entre les groupes féministes.

En mars 2024, le regroupement a organisé une séance d'écoute collective du budget qui a débouché sur une analyse collective et l'émission d'un communiqué de presse. Enfin, un atelier d'appropriation collective du projet de loi 56 introduisant l'union



parentale a été organisé avec la collaboration des chercheuses Hélène Belleau INRS et Carmen Lavallée Université de Sherbrooke. Cette rencontre a mené à l'implication du G13 pour déposer un mémoire à la commission responsable de l'étude du projet de loi et pour le présenter à cette commission.

Au sein du regroupement, l'année a été marquée par plusieurs initiatives de renforcement des capacités. D'une part, un projet de recherche collaborative sur l'histoire du G13 a été mis en place avec les chercheuses Mylène Fauvel UQAM et Laurence Hamel-Roy Concordia Université et le soutien du Service aux collectivités de l'UQAM par le biais de Marianne Théberge-Guyon comme agente de liaison. Un comité d'encadrement de la recherche a été formé, composé de :

- 3 membres du G13;
- 2 chercheuses;
- Une agente de liaison.

Cette recherche vise à :

- Rendre visible le rôle du G13 dans la société québécoise,

- Reconnaître l'apport des militantes,
- Analyser l'évolution de ses positionnements politiques et de ses pratiques internes en portant une attention particulière à l'inclusion et à l'intersectionnalité.
- Nourrir les réflexions du G13 sur l'intersectionnalité et sur son fonctionnement.

D'autre part, le G13 a formé un comité pilotage et a entamé un processus de réflexion sur son fonctionnement avec l'accompagnement de Mylène Bérubé et de Mariana Caloca de l'entreprise Dynamo. Ce processus a débouché sur la tenue d'un Lac-à-l'épaule le 18 avril où se sont rassemblées 18 des 23 membres pour réfléchir collectivement au fonctionnement du G13. La rencontre a été riche d'échanges et de réflexions. Elle a mis en évidence le besoin de clarifier la mission du G13, sa vision, ses valeurs, ses approches féministes.



Le G13 a également formalisé son comité de coordination en définissant son rôle et ses mandats. De plus, il s'est doté d'un plan de financement pour assurer sa pérennité. En ce sens, des démarches ont été menées pour solliciter un renouvellement du soutien de la Fondation Lucie et André Chagnon pour les trois prochaines années.

Pour en savoir plus

Lien Internet : https://fr.wikipedia.org/wiki/Groupe_des_13

6.1.2 La Maison Parent-Roback (MPR)

La MPR est une instance qui rassemble sous un même toit, depuis 1997, des organisations communautaires qui visent à :

- Améliorer les conditions de vie des femmes;
- Améliorer l'accès à leurs droits;
- Faire la promotion de l'égalité.



C'est un carrefour de services et un lieu d'échanges dont la mission est de faire avancer la cause des femmes tout en renforçant les capacités de ses membres.

Cette année, Relais-Femmes a mandaté deux des membres de son équipe pour participer aux rencontres du Comité des représentantes. Cette série de rencontres entre membres a pour but de travailler sur le réaménagement et les travaux de la bâtisse. En plus de cette implication, Relais soutient la diffusion des activités et productions de la MPR, comme la série de capsules vidéo relatant son histoire et sa mission.

Pour en savoir plus

Site Internet de la Maison Parent-Roback (MPR) <https://la-mpr.qc.ca/>

Lien vers les capsules vidéo : <https://www.youtube.com/@LaMaisonParent-Roback>.

6.2. Les mouvements communautaires

6.2.1. L'observatoire de l'action communautaire autonome (ACA)

Membre du comité d'encadrement de l'Observatoire de l'ACA, Relais-Femmes veille à garantir une analyse intersectionnelle et à réviser les processus de recherches et leurs résultats.



Pour en savoir plus

Site Internet de l'Observatoire de l'ACA : <https://observatoireaca.org/>

6.2.2. Co-Savoir (anciennement CDEACF)

Relais-femmes est membre fondateur de Co-savoir et participe au développement de sa collection en condition féminine. Relais-femmes s'appuie toujours sur l'expertise de



Co-savoir autant pour divers aspects de son travail de recherche, que pour la production d'outils d'éducation populaire. C'est sans compter tout le soutien quotidien que Co-savoir

apporte à notre organisation : d'un simple conseil, en passant par des recherches bibliographiques ou encore du soutien technique, l'éventail de ses ressources est vraiment large!

De plus, Relais-Femmes détient un Fonds dans la bibliothèque de Co-savoir. Chaque année Relais-femmes y commande des livres en lien avec les différents enjeux féministes qui préoccupent les groupes de femmes, notamment l'intersectionnalité et ses différentes luttes contre les oppressions. L'ensemble des membres de co-savoir peuvent louer des livres de ce fonds.

Pour en savoir plus

Site Internet : <https://cdeacf.ca/>

Services : <https://cdeacf.ca/services>

Site bibliothèque de Co-savoir : <https://biblio.co-savoir.ca/>

6.2.3. La Coalition des organismes communautaires autonomes en formation (COCAF)

En plus de débattre de différentes stratégies d'action pour améliorer la reconnaissance et le financement des organismes comme Relais-femmes, la COCAF en mai 2023 a lancé sa campagne d'identification des besoins de formations des organismes communautaires nationaux. En mars 2024, elle publie ses résultats dans son étude nommée : *Étude des besoins de formation des organismes communautaires au Québec.*



Durant l'année, la COCAF a mis en place des assemblées ordinaires afin de préserver une vie associative riche et dynamique. Durant cette première année d'expérimentation, trois assemblées en personne et une assemblée virtuelle ont été organisées. Ces assemblées se veulent des moments privilégiés pour que les membres échangent sur des enjeux qui touchent leur quotidien, comme la vie associative dans les OCAF et l'animation de leurs réseaux sociaux. De même que ces assemblées alimentent la COCAF pour qu'elle progresse dans ses dossiers courants.

Un comité diversité et inclusion a été créé et où siège la travailleuse Sonia Alimi. L'objectif de ce comité est de développer une politique de diversité et d'inclusion à la COCAF.

Pour en savoir plus

- Site Internet : <https://www.lacocaf.org/>
- Étude des besoins de formation des organismes communautaires au Québec : <https://www.lacocaf.org/wp-content/uploads/2024/05/2024-05-07-Rapport-final-de-letude-synthese.pdf>.

6.2.4. La Coalition pour la conciliation famille-travail-étude (CCFTÉ)

La CCFTÉ a poursuivi ses actions de mobilisations pour faire connaître ses revendications qui visent l'amélioration de la conciliation famille-travail-études, notamment par l'adoption d'une loi-cadre en matière de la conciliation famille-travail-études (CFTÉ).



Relais-femmes n'a pas été en mesure de participer à l'ensemble des réunions en 2023-2024 à cause de l'équipe réduite. Toutefois, une travailleuse a participé au Lac-à-l'épaule de la coalition qui s'est tenu dans un décor



enchanteur les 11 et 12 juin 2024. Ce fut l'occasion de se réapproprier l'histoire de la coalition, de discuter de son rôle actuel, des motivations des membres, des enjeux actuels en CFTÉ, des défis de la coalition, de son fonctionnement et de ce qu'elle apporte aux membres en lien avec ce que les membres

y apportent. Des discussions riches et inspirantes qui auront certainement un impact sur les activités de la CCFTÉ pour l'année 2024-2025.

Pour en savoir plus

Site Internet : <https://ccfte.org/>

6.2.5. Le Régime de retraite des groupes communautaires et de femmes (RRFS-GCF)

Ce régime appelé, Régime de retraite des groupes communautaires et de femmes existe depuis, le 1er octobre 2008. Il regroupe 958 organismes communautaires et plus de 9800 personnes salariées du milieu communautaire qui bénéficient d'un régime de retraite conçu pour eux. Celui-ci vise à assurer la sécurité du revenu des travailleuses et des travailleurs des organismes communautaires qui bien souvent au moment de leur retraite, compte tenu du montant modeste des prestations provenant des régimes publics se retrouve dans des conditions socio-économiques pauvre.

Relais-femmes, un des membres fondateurs du RRFS-GCF, a siégé sur le C.A cette année.

Effectivement, dans une perspective féministe intersectionnelle, Relais-femmes a interpellé le régime de retraite pour mieux comprendre où sont investis les fonds des adhérent.e.s et a entrepris des démarches pour



**RÉGIME
de retraite**

des groupes
communautaires
et de femmes

s'informer sur la financiarisation des régimes de retraite et sur la reproduction des systèmes d'oppression. Nos démarches visaient, notamment à voir les possibilités d'appuyer le mouvement de solidarité internationale avec la Palestine Boycott, Désinvestissement, Sanction (BDS). Le désinvestissement consiste à faire pression sur l'économie israélienne en mettant fin aux investissements dans des entreprises israéliennes, ou autres, qui soutiennent et profitent de l'occupation, de l'annexion et de la colonisation

Pour en savoir plus

Site internet : <https://regimeretraite.ca/>

Site Coalition BDS-Québec : Source: https://www.bds-quebec.org/?page_id=2

7. Les perspectives 2024-2025

Les perspectives pour l'année 2024-2025, dans le contexte dans lequel nous sommes, sont les suivantes :

Volet vie d'équipe, administration, cogestion :

- Entamer les accompagnements sur le climat, la gouvernance et la structure

Volet vie associative et démocratique :

- Dynamisation des liens entre les groupes membres et Relais-femmes afin d'éventuellement rejoindre de nouveaux membres

Volet liaison et recherche :

- Réactualisation du rôle de liaison et du financement de relais femme au regard de sa mission.

Volet Formation et accompagnement :

- Arrimage des formations avec les besoins des membres/ terrains;
- Développer des formations de remise à niveau;
- Créer des outils de transmissions de remise à niveaux.

G13:

- Amplifier les campagnes appuyées par le G13 pour être le porte-voix des luttes et solidarités, en particulier celles des groupes minoritaires ou à la croisée des oppressions, et porter les enjeux transversaux;
- Revendiquer l'ADS+ et son application au gouvernement et la Campagne pour un ministère des Droits des femmes et de l'Égalité;
- Renforcer le fonctionnement du G13 pour renforcer ses capacités;
- Poursuivre l'implication dans les dossiers « chauds »

8. Les sources de financement

