



RAPPORT D'ACTIVITÉS 2022-2023

Rédaction

Marie Pelchat & 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).

Québec 

 Fondation Lucie
et André Chagnon



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

Table des matières

Le mot du Conseil d'administration.....	4
1. La vie associative et démocratique.....	6
1.1. Les membres.....	6
1.2. L'assemblée générale annuelle (AGA) – 5 octobre 2022.....	6
1.3. Le Conseil d'administration	7
1.4. L'équipe de travail.....	9
1.5. Le diagnostic organisationnel et les chantiers qui en ont découlé	11
1.6. Les comités de travail	12
2. Le travail de liaison et de recherches partenariales et participatives	15
2.1. La reconnaissance financière du travail de liaison.....	15
2.2. Les recherches terminées cette année.....	15
2.3. Les recherches qui se poursuivent.....	16
3. Les partenariats de recherche et de transfert	20
3.1. Protocole UQAM/Relais-femmes du Service aux collectivités de l'UQAM (SAC-UQAM).....	20
3.2. Collectif Genre, Santé et environnement	20
3.3. Réseau québécois en études féministes	21
3.4. Observatoire francophone pour le développement inclusif par le Genre (OFDIG).....	21
3.5. Partenariat de recherche Familles en mouvance (PRFM).....	21
4. Le travail de transfert et de mobilisation des connaissances	22
4.1. Les statistiques	22
4.2. Les accompagnements, les formations et formations-accompagnements	22
4.3. Des événements, des publications... ..	24
5. Le travail de concertation et de représentation.....	29
5.1. Les mouvements des femmes.....	29
5.2. Les mouvements communautaires.....	30
6. Les perspectives 2023-2024.....	32
7. Les sources de financement de Relais-femmes	33

Le mot du Conseil d'administration

En cette année qui s'achève, nous sommes empreintes d'une profonde gratitude envers toutes celles qui ont œuvré sans relâche au sein de Relais-femmes. Les accomplissements de cette année sont le fruit d'un travail collectif soutenu, une traduction tangible de la mise en œuvre d'une approche féministe que l'on souhaite intersectionnelle, et ce, dans l'ensemble des volets de notre organisation.

Rappelons que 2022-2023 a démarré sous le sceau des festivités du quarantième anniversaire de Relais. Cette célébration nous a offert l'occasion de rappeler nos avancées, de se payer gentiment la tête de deux bâtisseuses de Relais-femmes à l'aube de leur retraite (Lise Gervais et Anne St-Cerny, bien sûr!) et d'envisager l'avenir avec une détermination renouvelée et un plaisir partagé.

Le printemps 2023 a quant à lui été marqué par le forum du Projet PARR ([voir 4.3.8](#)). Un rassemblement hautement significatif pour l'ensemble des personnes qui ont participé à l'événement. Il importe de souligner tout l'engagement et le rigoureux travail accompli par l'équipe porteuse du projet dans des conditions exigeantes.

Tout au long de l'année, nous nous sommes concentrées sur la révision de nos procédés de cogestion tout en aménageant une équipe qui comptait plusieurs nouvelles membres. À cet égard, le comité des ressources humaines, composé de travailleuses et d'administratrices, s'est avéré un lieu particulièrement soutenant. Grâce à ces efforts, des amendements à la politique de travail ont été apportés afin de progresser selon une perspective inclusive dans tous nos domaines d'action. Parallèlement, un exercice d'équité salariale a été initié et sera complété sous peu.

La révision des procédés organisationnels de l'organisme a demandé des adaptations de la part de toute l'équipe.

À cela s'est ajoutée une année marquée par les départs et les arrivées, certains départs prévus et d'autres inattendus.

Ces moments difficiles nous rappellent l'importance de maintenir une communication ouverte, de cultiver des espaces de dialogue et de se soutenir mutuellement, surtout dans un contexte où le télétravail a pu renforcer le sentiment d'isolement. À ce titre, les membres du conseil d'administration ont

relevé plus d'une fois le rôle central qu'a joué la coordonnatrice au cours de la dernière année.

Le travail de chacune de nos collaboratrices a façonné notre parcours. 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.



Nous saluons Josiane Maheu qui a contribué au développement de Relais-femmes au cours des huit dernières années et à qui nous souhaitons une heureuse continuité. Nos meilleures pensées vont aussi à Alexandra Pierre dont l'expertise a été déterminante pour l'évolution de l'organisation. Nous remercions également Annie Da Silva qui demeure collaboratrice.

L'année 2022-2023 marque une étape dans la longue histoire d'engagement de Danielle Fournier et de Louise Picard qui, toutes deux sur plus de trente ans, ont consacré de leur temps, de leur cœur et de leur expertise pour et avec Relais-femmes. Nous vous souhaitons une retraite généreuse des fruits dont vous avez patiemment pris soin.

La prochaine année ouvre l'horizon sur une offre de formation revisitée, des collaborations de recherche stimulantes et des perspectives plus précises pour faire reconnaître le rôle de liaison de Relais-femmes.

1. La vie associative et démocratique

Relais-femmes est ancré dans les mouvements des femmes et communautaire et cela s'exprime tant par son choix de fonctionnement en cogestion que par le dynamisme de sa vie associative et démocratique. La reconnaissance du rôle de chaque personne engagée dans la réalisation de la mission de Relais-femmes est au cœur des préoccupations de l'organisme que ce soit les membres du conseil d'administration, l'équipe de travail, les collaboratrices et les militantes.

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 décisionnelles, 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) — 5 octobre 2022



Lors de sa dernière AGA, Relais-femmes a réuni ses membres au Petit extra du Lion d'Or. Outre la présentation habituelle du rapport d'activités et des faits saillants de l'année 2021-2022, un atelier de réflexion a été organisé en milieu de journée. Ce moment de

réflexion et d'échanges avait pour thème : **Comment voyez-vous Relais-femmes dans 5 ans ?** Le matériel recueilli sert à poursuivre le travail de vision stratégique de Relais-femmes.

1.3. Le Conseil d'administration

1.3.1. Départ et arrivée de nouvelles administratrices en cours d'année

En cours d'année, le CA a dû saluer les départs de Patrizia Vinci pour Femmes du Monde à Côte-des-Neiges, remplacée par sa collègue Dialla Sakho, et celui de Diana Toffa pour le Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDEACF), dont le poste a été laissé vacant.

Le CA a tenu 7 rencontres régulières et a eu deux occasions de rencontre avec l'équipe :

- en août 2022, sur le thème de la cogestion et un lac-à-l'épaule,

- en Juin 2023, pour une prise de position sur l'intersectionnalité.

La mise en application transversale d'une perspective féministe intersectionnelle a rythmé les travaux du CA notamment sur les enjeux suivants : ressources humaines, intégration de la relève, gouvernance et cogestion.

Les administratrices sont dédiées et soucieuses de soutenir l'ensemble des travailleuses dans cette période de consolidation et leur implication soutenue en a été le reflet.

1.3.2. La cogestion à plus de 15 travailleuses

Le 30 août 2022, le CA et l'équipe se sont réunis, lors d'une séance de travail, pour se pencher sur des scénarios entourant les processus décisionnels, le mandat de la coordination générale et les espaces d'équipe.

Cette séance de travail, soutenu via l'accompagnement de La Forge de feu, visait à adapter les principes de la cogestion à la taille et la capacité des membres de l'équipe. Il a alors été convenu d'expérimenter un fonctionnement par volet d'activités (administratif, formation et liaison-recherche) et d'espacer les réunions d'équipe, ces dernières devant permettre de faire le pont entre les volets.

Il existe dorénavant un comité de gestion collective. Il est formé d'une représentante de chaque volet de l'organisation. Cette composition stratégique permet d'identifier et partager les dossiers prioritaires et de porter une vue d'ensemble du développement de l'organisation. (voir 1.5).

1.3.3. Les membres du conseil d'administration 2022-2023

Il importe de souligner l'engagement indéfectible des membres du conseil d'administration de Relais-femmes au cours de la dernière année.

Carole Boulebsol présidente, [Les Maisons de l'Ancre](#)

Judith Rouan trésorière, membre individuelle

Bronja Hildgen secrétaire, [Institut de recherches et d'études féministes \(IREF\)](#)

Chloé Deraiches administratrice, [Maison Flora Tristan](#)

Dialla Sakho administratrice, [Femmes du monde à Côte-des-Neiges](#), remplaçant Patrizia Vinci (démission en mai 2023)

Diana Toffa [Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine \(CDEACF\)](#)

Hélène Lagacé administratrice, membre individuelle

Laurence Charleston administratrice, [ConcertAction femmes Estrie \(CAFE\)](#)

Louise Picard observatrice, membre individuelle

Julie Raby administratrice, représentante de l'équipe de travail de Relais-femmes

Valérie Gilker-Letourneau membre d'office sans droit de vote, coordination générale de Relais-femmes

Anne St-Cerny Membre d'office sans droit de vote, soutien à la coordination générale de Relais-femmes (jusqu'en avril 2023)

1.4. L'équipe de travail

1.4.1. Une équipe en pleine croissance

L'équipe continue de s'agrandir ! Relais-femmes a accueilli, 5 nouvelles collègues! (voir 1.6.4). Non sans défi, ces nouvelles arrivées au sein de l'équipe sont un souffle d'air frais pour l'organisation.

Avec les départs annoncés des plus anciennes travailleuses, une attention particulière a été portée sur le

transfert de connaissances autour du matériel de Relais-femmes.

Ainsi, l'équipe a dit au revoir à Josiane Maheu et se prépare à saluer également les collaborations de longue date de Danielle Fournier et Nancy Guberman qui travailleront dorénavant de manière plus ponctuelle sur certains projets.

1.4.2. Un temps d'échange sur les défis à relever



À l'automne 2022, l'équipe s'est offert deux journées de ressourcement, au Baluchon. Ce séjour rythmé de jeux, repas conviviaux et séances de travail moins formelles a été grandement apprécié par le groupe.

Du développement du volet formation-accompagnement à la place de la liaison-recherche en passant par l'indépendance financière et le positionnement de Relais-femmes, les discussions amorcées lors de l'assemblée générale annuelle 2022, ont été le point de départ des discussions de ce rendez-vous.

1.4.3. Des formations pour l'équipe

Ces journées de formation en équipe sont des moments privilégiés pour collectiviser, échanger sur divers thèmes ou encore alimenter les approches et savoir-faire de Relais-femmes. Cette année les membres de l'équipe de travail ont suivi 2 formations.

- SharePoint et One Drive

Ces 3 demi-journées de formation ont permis à l'équipe d'apprivoiser de nouveaux outils de travail en ligne.

- Dénouement de conflits, par maude chalvin

Cette formation d'une journée et demie a permis à l'équipe d'aborder les ateliers suivants : **La facilitation des conversations à émotions fortes** et **De la réaction au choix conscient : une introduction au dénouement de conflit.**

1.4.4. Les membres de l'équipe de Relais-femmes 2022-2023:

Alexandra Pierre	Coordination de projets
Anne St-Cerny	Soutien à la coordination générale (jusqu'en avril 2023)
Annie-Pierre Bélanger	Coordination de projets
Audrey Bernard	Coordination de projets
Danielle Fournier	Coordination de projets
Félicia Cá	Coordination de projets
Hind Taba	Responsable gestion administrative et financière
Josiane Maheu	Coordination de projets (jusqu'en avril 2023)
Julie Raby	Coordination de projets
Kristine Gagnon-Lafond	Coordination de projets (à partir de juin 2023)
Marceline Fandjo	Coordination du Groupe des 13 (à partir de janvier 2023)
Mariel Assante	Responsable administrative et soutien technique/médiatique
Maud Jean-Baptiste	Coordination de projets
Nancy Guberman	Coordination de projets, bénévole
Ornella Tannous	Coordination des événements et de la vie communautaire du Projet PARR
Salma Lazim	Coordination de projets
Sonia Alimi	Coordination du volet formation-accompagnement (à partir de janvier 2023)
Valérie Gilker-Létourneau	Coordination générale

1.5. Le diagnostic organisationnel et les chantiers qui en ont découlé

Relais-femmes, accompagné par [La Forge de feu](#), a entrepris une démarche de planification stratégique depuis maintenant 2 ans.

L'organisme s'est donc engagé dans des chantiers essentiels pour harmoniser ses opérations avec ses valeurs fondamentales dans un contexte de croissance.

Ces chantiers guident Relais-femmes vers une gouvernance plus transparente et résultent d'une démarche réflexive et collaborative, visant à :

- renforcer l'approche intersectionnelle,
- restructurer et consolider la gestion collective,
- optimiser l'organigramme,
- améliorer la communication interne et externe,
- clarifier la gestion des différents mandats.

1.5.1. Chantier Intersectionnalité

Toujours en collaboration avec La Forge de feu, Relais-femmes a élaboré un outil d'évaluation intersectionnelle et un plan d'action visant à améliorer ses pratiques : le Spectre de l'intersectionnalité.

Des ateliers de cocréation et des rencontres avec l'équipe de coordination et le CA ont façonné le développement de ce nouvel outil qui permet de planifier des actions

concrètes pour l'intégration de l'intersectionnalité dans tous les axes de travail de Relais-femmes.

Cette année, un comité de l'équipe de travail pilotera un processus de formation à l'attention des travailleuses et des administratrices. Il veillera, également, à faire avancer l'organisation tant dans son positionnement politique que dans ses pratiques d'interventions.

1.5.2. Chantier Cogestion

Ce chantier a réuni le conseil d'administration et l'équipe dans 8 rencontres. Des présentations ont éclairé les processus décisionnels, conduisant ainsi à une description détaillée des mécanismes de prise de décision.

Le chantier a été clôturé avec succès, contribuant à renforcer la gouvernance participative de Relais-femmes.

1.5.3. Chantier Organigramme (anciennement Chantier Gestion collective)

Le diagnostic a conduit à des changements dans la gestion collective. Le comité a défini les principes de la gestion féministe, élaboré une proposition d'organigramme et cartographié les dynamiques décisionnelles.

Des enjeux subsistent, comme le comité exécutif (dont le nom est toujours à définir) et les rencontres d'équipe. Ces derniers continueront d'être analysés et ajustés au cours de la prochaine année.

1.5.4. Chantier Communication

En février 2023, un atelier de réflexion a mis en lumière la place des communications dans notre organisation.

Des perspectives divergentes ont émergé, conduisant à des discussions sur la collaboration externe, la promotion des services, le cadre graphique, l'évaluation de la capacité et un plan de communication stratégique.

1.5.5. Chantier Mandats

Le comité mandat s'est réuni pour élaborer une gestion optimale des mandats. Suite au diagnostic, des éléments de solution ont été mis en place pour, entre autres, tenter d'atténuer la surcharge de travail. Des ajustements restent à faire.

1.6. Les comités de travail

1.6.1. Volet administratif (dit « admin »)

Ce volet a été créé cette année, dans la foulée du Chantier organigramme.

Il est composé de la responsable de la gestion administrative et financière, Hind Taba; la coordonnatrice générale, Valérie Gilker-Létourneau et la responsable administrative et soutien

technique/médiatique, Mariel Assante.

Ensemble, elles coordonnent leurs travaux pour faciliter le bon fonctionnement général de Relais-femmes.

Depuis sa création, le volet admin s'est réuni 11 fois.

1.6.2. Volet liaison-formation-accompagnement

Toujours dans le cadre du Chantier organigramme, la création d'un poste dédié principalement à la coordination du volet formation-accompagnement s'est révélée capitale. C'est donc à ce titre que Sonia Alimi a été engagée.

En janvier 2023, elle a rejoint, tout comme Salma Lazim, les autres travailleuses du volet formation-accompagnement : Anne St-Cerny, Audrey Bernard, Danielle Fournier, Josiane Maheu et Nancy Guberman.

En suivant le plan prévisionnel développé en amont par le volet, la coordonnatrice du volet a créé les outils suivants :

- un tableau d'analyse des formations passées à travers une lentille intersectionnelle indiquant les éléments manquants, à développer ou à retravailler ;
- un guide des mises en situation : outil d'harmonisation des mises en situation présentées durant les formations ;
- une veille des formations pour documenter leurs éventuelles modifications ;
- une veille d'autoformations et celles qu'il serait pertinent de créer ;
- une mise en application d'une pédagogie féministe intersectionnelle : définition et exemples de mise en application.

Les membres du volet ont ainsi pu entamer ou programmer la révision des formations les plus demandées.

1.6.3. Comité ressources-humaines (RH)

Composé de Diana Toffa, par la suite remplacée par Dialla Sakho, Hind Taba, Maud Jean-Baptiste (jusqu'en mars 2023), Valérie Gilker-Létourneau et Mariel Assante, le comité ressources-humaines s'est rencontré 5 fois.

Cette année les principaux dossiers sur lesquels le comité RH a mis beaucoup d'énergie :

- La permanence des travailleuses à contrat au sein de Relais-femmes
- La politique anti-harcèlement psychologique et sexuel
- L'équité salariale

Les 2 derniers dossiers ne sont pas clos, mais il est à prévoir qu'ils le seront d'ici juin 2024.

1.6.4. Comité stratégie de reconnaissance financière de la liaison

Ce comité est composé de : Bronja Hildgen, Chloé Deraiche, Ève-Marie Lampron, Anne St-Cerny, Marceline Fandjo, Valérie Gilker-Létourneau et Josiane Maheu. Il a pour mandat d'élaborer un plan d'action visant la reconnaissance financière de la liaison.

1.6.5. Comité économie/environnement

Composé de Hélène Lagacé, Danielle Fournier, Josiane Maheu et Julie Raby, ce comité a été suspendu au cours de l'année pour des raisons de surcharge.

1.6.6. Comité anti-microagressions

Il est composé de Carole Boulebsol, Félicia Cá, Hind Taba, Maud Jean-Baptiste, Ornella Tannous et Saaz Taher.

Les travaux de ce nouveau comité seront entrepris à l'automne 2023.

1.6.7. Comités de sélection et plusieurs embauches

L'année 2022-2023 a vu l'équipe se renouveler!

Dès l'été 2023, Maud Jean-Baptiste et Ornella Tannous ont été embauchées pour le projet PARR (voir 2.3.1). Elles ont rejoint l'équipe au pied levé, prêtant ainsi main-forte à l'ambitieux projet de promouvoir les personnes actrices racisées dans la recherche partenariale, universitaire et communautaire.

Par la suite, trois postes ont été affichés en novembre 2022, pour une entrée en poste en janvier 2023. Pour mener à bien ces processus de

sélection, trois comités spécifiques ont été mis sur pied. Ils ont mobilisé tant des membres du conseil d'administration que de l'équipe de travail : Bronja Hildgen, Carole Boulebsol, Danielle Fournier, Mariel Assante, Maud Jean-Baptiste, Hind Taba, Valérie Gilker-Létourneau. La démarche a été fructueuse puisqu'elle s'est soldée par les embauches de Sonia Alimi, Salma Lazim et Marceline Fandjo.

En juin 2023, Kristine Gagnon-Lafond a été embauchée pour un contrat d'un an pour un remplacement.

1.6.8. Comité des demandes des groupes

Le comité des demandes des groupes s'est rencontré entre 1 et 2 fois par mois, pour l'année 2022-2023. Ce comité gère au quotidien la réception et le traitement des demandes des groupes, personnes et institutions avec lesquelles Relais-femmes collabore. Il est un allié précieux dans la planification des activités de l'organisme et la planification du travail.

Cette année, Anne St-Cerny, Ornella Tannous, Josiane Maheu et Nancy Guberman composaient ce comité, coordonné par Sonia Alimi à partir de janvier 2023.

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

2.1. La reconnaissance financière du travail de liaison

Le travail de liaison tel que déployé par Relais-femmes est très spécifique. 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, il est toujours peu reconnu ou soutenu financièrement.

Quelques chiffres témoignent de l'ampleur de ce travail : 24 projets de recherche et activités de transfert ou diffusion d'ampleur variée ont mobilisé l'équipe au cours de l'année.

Parmi ces projets, au 30 juin 2023 :

- 5 projets sont actuellement à l'étape de développement ;
- 11 projets de recherche dans lesquels Relais-femmes agit tantôt comme cochercheur ou comme intermédiaire ;
- 7 projets concernent des activités de diffusion/transfert des connaissances ;
- 2 projets réfèrent surtout à la consultation/expertise.

À cette somme de projets s'ajoutent diverses représentations.

2.2. Les recherches terminées cette année

2.2.1. Santé sexuelle et reproductive des femmes noires : leurs expériences dans le système de santé québécois

Ce projet, initié par Ariane Métellus (accompagnante à la naissance, étudiante [Université du Québec à Montréal \[UQAM\]](#)) et Alexandra Pierre (Relais-femmes) avec Agnès Berthelot-Raffard (professeure) porte sur l'expérience des femmes noires dans le système de santé lorsqu'elles doivent prendre soin de leur santé gynécologique et obstétricale.

Relais-femmes, représenté par Alexandra Pierre (cochercheuse) a poursuivi son implication comme partenaire communautaire /collaborateur avec Samia

Dumais (professionnelle de recherche, étudiante) et Agnès Berthelot-Raffard (chercheuse principale).

Les trois chercheuses du projet – qui l’inscrivent dans une démarche « par et pour » les femmes noires – en sont à l’étape de production du rapport final et des outils de diffusion dont certains seront exclusivement destinés aux femmes principalement concernées par la recherche.

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

Via le Collectif Genre Santé et environnement et l’initiative de Johanne Saint-Charles, une synthèse des connaissances sur la charge mentale a été réalisée sous la direction de Isabelle Courcy (Université de Montréal). Dans le cadre d’une Action

concertée, ce projet documente les enjeux émergents en santé et bien-être. L’originalité de la proposition consiste à considérer la gestion des tâches quotidiennes de soins associées à la crise environnementale pour traiter de la charge mentale verte.

2.3. Les recherches qui se poursuivent

2.3.1. PARR – présentation du projet



Le [Projet PARR](#) est porté par Félicia Cá, Maud Jean-Baptiste, Ornella Tannous.

Il 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.

Dans sa dimension de recherche communautaire, l’équipe du projet a cherché à comprendre les obstacles spécifiques et les barrières systémiques auxquelles ils font face au quotidien. Le rapport de recherche est en cours de rédaction.

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

Cette recherche est menée en collaboration par Marie-Hélène Deshaies (École de travail social et de criminologie, Université Laval) et Relais-femmes.

Elle porte sur le travail de liaison effectué par Relais-femmes dans le cadre de l'accompagnement d'un comité d'encadrement d'une recherche en partenariat.

2.3.3. Le rôle de liaison et de médiation en recherche partenariale féministe

Cette recherche est réalisée sous la responsabilité de Lyne Kurtzman (professeure associée à l'IREF), en collaboration avec des membres du Chantier recherche partenariale et coconstruction des connaissances du [Réseau québécois en études féministes \(RéQEF\)](#).

Elle tente d'analyser la nature du rôle de liaison et de tirer des distinctions des différents contextes et des conditions d'exercices de ce dernier.

À ce jour, la revue documentaire est complétée et trois groupes de discussion ont été réalisés auprès de personnes qui exercent un rôle d'intermédiation en recherche partenariale. Elles viennent de milieux féministes (Services aux collectivités de l'UQAM et Relais-femmes) de la recherche sociale en santé.

Un article collectif est en cours de rédaction.

2.3.4. 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 \(RGF-CN\)](#), cette recherche a été élaborée et mise en œuvre 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.

Relais-femmes assure la liaison du projet de recherche après avoir soutenu son élaboration dans le cadre du projet Nouvelles Alliances (2017-2021).

Cette recherche souhaite répondre 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 ?

Deux rapports sont en cours de finalisation.

2.3.5. Inégalités sociales et de genre en temps de pandémie : effets de la COVID-19 sur le personnel des commerces de détail considérés essentiels

Ce projet interroge comment les caissières et caissiers perçoivent les changements à leurs conditions de travail en lien avec la COVID-19 en regard :

- du stress, de l'anxiété et des relations sociales ;
- de la charge de travail ;
- de l'exposition aux produits de nettoyage.

Des entretiens ont eu lieu au cours de l'hiver et permettent d'enrichir les

résultats obtenus via les réponses à un questionnaire complété en ligne.

Ce projet est sous la direction de Johanne Saint-Charles ([Institut Santé et Société UQAM](#)) en collaboration avec l'[INRS-Institut Armand Frappier](#) et l'[Institut des Sciences de l'environnement](#). Il est mené en collaboration avec le [Collectif Genre Santé Environnement](#). Précisons enfin que Relais-femmes y agit comme cochercheur.

2.3.6. Besoins pluriels des femmes et des personnes recevant des soins obstétricaux et gynécologiques au Québec.

Sous la direction de Sylvie Lévesque (UQAM), ce projet de recherche, dont Relais-femmes est partenaire, propose de documenter les perspectives des parties prenantes et de dégager les pratiques pouvant favoriser l'humanisation des soins.

Il s'agit d'un projet composé d'une équipe multidisciplinaire et comprenant trois volets de recherche : quantitatif, qualitatif tant avec les personnes ayant vécus des soins irrespectueux qu'avec le personnel soignant et un volet visant la transformation des pratiques.

2.3.7. Constitution d'une banque d'outils de référence en soutien à la recherche partenariale

Cette initiative s'inscrit dans les suites de l'expérience de [Nouvelles Alliances](#) et des activités de la Communauté de pratique. Rappelons qu'à maintes reprises, les groupes et les jeunes chercheuses ont réclamé des procédés et outils en lien avec la pratique de recherche partenariale.

Ce travail mené via le Chantier recherche partenariale et coconstruction des connaissances (RéQEF) a été rendu possible par la collaboration avec l'IREF et le [Service aux collectivités de l'UQAM \(SAC-UQAM\)](#) qui, dans la foulée, ont procédé à l'élaboration de **BiblioFEM**.

Pour ce faire, iels ont établi un onglet de référencement permettant d'accueillir une recension d'outils procéduraux, exemples et protocoles permettant de soutenir la mise en œuvre de l'une ou l'autre des étapes associées au travail de recherche menée en partenariat.

2.3.8. L'intervention féministe dans tous ses états !

Ce projet de publication multiforme souhaite documenter l'évolution des pratiques d'intervention féministe dans la francophonie canadienne.

L'objectif principal 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 réunit des groupes de femmes du Nouveau-Brunswick et de l'Ontario. Ce projet avance sous le *leadership* d'Isabelle Marchand de l'Université du Québec en Outaouais et Relais-femmes en est partenaire.

2.3.9. Pratiques de gouvernance et vie associative dans les organismes communautaires autonomes

Faisant suite à la recherche sur les pratiques d'évaluation dans les organismes communautaires, cette recherche soutenue par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale est à l'étape de démarrage. La direction est assurée par Annie Camus et Louis Gaudreau (UQAM) et elle est coordonnée par le Service aux collectivités de l'UQAM. Les partenaires cochercheurs sont : l'[Observatoire de l'action communautaire autonome \(ACA\)](#), le [Réseau québécois de l'action communautaire autonome \(RQ-ACA\)](#) et Relais-femmes.

La recherche a pour objectifs de : documenter les pratiques actuelles de vie associative et démocratique, repérer les conditions favorables et défavorables à la vie associative et démocratique tracer l'évolution de ces pratiques dans le temps.

3. Les partenariats de recherche et de transfert

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



Protocole UQAM Relais-femmes

Partenariat
Service aux collectivités
Relais-femmes
Institut de recherches et d'études féministes

Cette année, le Protocole a été engagé dans 30 projets et activités de différentes ampleurs.

Au total, 54 professeur·e·s ou chargé·e·s de cours, 45 étudiant·e·s et 36 groupes

ont été impliqués dans les activités de l'année 2022-2023.

Derrière ces chiffres se dissimulent des heures de mutualisation des connaissances et des savoirs féministes, des apprentissages réciproques et des projets initiés à la demande des groupes de femmes.

3.2. Collectif Genre, Santé et environnement

Le Collectif Genre Santé et Environnement est composé des trois Instituts suivants : Institut Santé et société, Institut des sciences de l'Environnement et de l'IREF, ainsi que des organismes féministes suivants : Action Cancer du Sein du Québec (ACSQ), Réseau des femmes en environnement (RFE), le Regroupement québécois d'action pour la santé des femmes (RQASF) et Relais-femmes.

Cette équipe 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, leurs activités cherchent à :

- analyser les procédés scientifiques et à relever les iniquités en recherche ;
- identifier 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 ;
- prendre en compte la manière dont sont reproduites les inégalités sociales et de genre dans les discours et pratiques en santé et environnement.

3.3. Réseau québécois en études féministes

Depuis les débuts du RéQEF, Relais-femmes est engagé dans le chantier dédié à promouvoir et soutenir la coproduction des connaissances qu'il codirige : [Le Chantier recherche partenariale et coconstruction des connaissances](#).

Une des productions marquantes produites est la synthèse du forum (avril 2022) : [La Co-analyse – Penser plus loin la participation des groupes en recherche partenariale féministe](#).

Elle a été rédigée par Lyne Kurtzman avec la collaboration de : Isabelle Courcy, Julie Raby, Nathalie Lafranchise, Lise Gervais, Myriam Gervais, Anne St-Cerny et Véronica Gomes.

3.4. Observatoire francophone pour le développement inclusif par le Genre (OFDIG)

Créé en 2022, l'[OFDIG](#) résulte du partenariat entre [l'Agence universitaire de la Francophonie \(AUF\)](#) et l'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.

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.

3.5. Partenariat de recherche Familles en mouvance (PRFM)

En collaboration avec ses partenaires, le [PRFM](#) a mis en œuvre une nouvelle programmation 2022-2026. Elle vise à développer et mobiliser les connaissances concernant les reconfigurations familiales et les nouvelles modalités de la (re)production des inégalités sociales.

Au printemps 2023, le PRFM et la [Chaire Réseau de recherche sur la jeunesse \(CRJ\)](#) et le [Réseau pour un Québec Famille](#) ont organisé colloque : **Un Québec fou de ses enfants... et de ses adolescent·e·s et jeunes adultes ?**

4. Le travail de transfert et de mobilisation des connaissances

4.1. Les statistiques

Durant l'année 2022-2023, les activités de formation et d'accompagnement ont été réduites. D'une part pour permettre à l'équipe de travailler sur les chantiers internes de Relais-femmes et sur la réorganisation du volet formation-accompagnement et d'autre part en raison d'une équipe en mouvance ponctuée par des départs et des arrivées.

	NOMBRE D'ACTIVITÉS	NOMBRE DE GROUPES REJOINTS	NOMBRE DE PERSONNES REJOINTES
ACCOMPAGNEMENTS	6	15	46
FORMATIONS	37	135	446
ANIMATIONS	4	77	149
CONFÉRENCES	10	95	340

4.2. Les accompagnements, les formations et formations-accompagnements

Malgré la réorganisation, l'équipe a continué de répondre aux demandes des groupes. Voici un court échantillon de quelques activités qui ont tenu occupé Relais-femmes.

4.2.1. De l'inclusion à la lutte aux discriminations

Relais-femmes a créé et expérimenté une nouvelle formation-accompagnement de 2 jours destinée à vos équipes et vos conseils d'administration.

Cette formation a pour but de répondre à des questions fondamentales pour tout groupe qui vise à lutter contre les discriminations.

- Le concept d'inclusion n'est pas nouveau, mais de quoi parle-t-on réellement ?
- Comment ce concept s'incarne-t-il dans nos organisations ?

- L'adoption de pratiques (ou mesures) inclusives suffit-elle à éviter la reproduction de dynamiques de pouvoir et de systèmes d'oppression ?
- Quelle place accordons-nous à la lutte aux discriminations ?
- Comment pouvons-nous adopter une posture solidaire menant à une réelle démarche de transformation de nos pratiques et soutenir les luttes des personnes à la croisée des oppressions ?

Une foule d'autres réflexions sera abordée lors de ces journées d'échanges.

4.2.2. Accompagnement en ADS+ de Concertation Montréal

Dans la continuité d'une collaboration de plusieurs années, [Concertation Montréal \(CMTL\)](#) a sollicité Relais-femmes pour réaliser un diagnostic en analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+). L'objectif de cet accompagnement était d'obtenir un état de situation et de proposer des pistes de recommandations pour une mise en œuvre et un déploiement plus soutenu de l'ADS+ au sein de l'organisme dans les prochaines années.

De juillet à mars 2023, l'équipe a été sensibilisée à l'ADS+ lors d'une séance de formation et des entrevues avec huit des membres de l'équipe de CMTL ont été réalisées.

Au terme du processus de consultation, l'analyse des résultats a permis de déposer un diagnostic ADS+ sur des éléments spécifiques de l'écosystème de CMTL dont : la programmation, les partenariats et les collaborations ainsi que l'organisation du travail.

4.2.3. Comité de pilotage de la démarche ADS+ du Réseau d'aide aux personnes seules et itinérantes de Montréal (RAPSIM)

En mars 2023, Relais-femmes a rejoint le comité de pilotage d'une démarche ADS+ entreprise par le [RAPSIM](#). Ce comité a pour mandat de nourrir la démarche et de la valider. Relais-femmes y tient un rôle de conseil et d'accompagnement, tout au long de ce processus.

La démarche ADS+ du RAPSIM prendra fin en mars 2024. Elle comporte deux volets principaux. Le premier volet a pour objectif d'analyser les pratiques et renforcer l'expertise de l'organisme sur l'itinérance des femmes cis et trans. Le deuxième volet abordera le décalage entre le discours sur l'ADS+ des décideurs et leurs pratiques, pour répondre aux besoins des femmes en situation d'itinérance.

4.2.4. Ville de Montréal

Au fil des dernières années, Relais-femmes a tissé partenariat solide avec la Ville de Montréal afin de lui transmettre une expertise en ADS+. En dépit d'un certain intérêt à poursuivre, il a été décidé de mettre un terme à cet engagement. Cette décision traduit une volonté tenace de recentrer les groupes au cœur de

la mission de Relais-femmes, tout en veillant au bien-être de l'équipe et à la qualité de nos services.

Cette démarche réfléchie contribuera, sans aucun doute, à la consolidation des relations déjà privilégiées que Relais-femmes entretient avec les groupes communautaires et de femmes.

4.3. Des événements, des publications...

Vous trouverez dans cette section du document, certaines activités ou publications sur lesquelles Relais-femmes souhaite attirer votre attention. Veuillez prendre note que cette liste n'est pas exhaustive.

4.3.1. Les 40 ans du Protocole et la retraite de Lyne Kurtzman 29 septembre 2022



Le 40e anniversaire du Protocole UQAM/Relais-femmes a marqué l'ensemble de la dernière année du travail fait au sein de ce protocole.

Cet anniversaire a fait l'objet d'une exposition **Côté recherche, côté pratique : 40 ans d'alliances féministes au Protocole UQAM/Relais-femmes.**

Le lancement réunissant plus de 180 personnes a aussi été l'occasion de célébrer

l'époustouflante carrière de Lyne Kurtzman,

fidèle collaboratrice de Relais-femmes et un des piliers du Protocole pendant de nombreuses années.

L'exposition a été visitée à 950 reprises à l'Écomusée du fier monde sur une période de 3 semaines, pour ensuite migrer aux Bibliothèques de l'UQAM en mars et avril 2023, maximisant ainsi sa visibilité auprès du public universitaire.

L'ensemble de ses activités ayant permis de revisiter les retombées des 10 dernières années du Protocole UQAM-Relais-femmes ont permis de solidifier les liens entre les membres du comité-conjoint qui, pour la majorité des représentantes, sont nouvellement arrivées au Protocole.

Notons enfin que dans la foulée d'un regard d'ensemble posé sur ces 40 dernières années, le comité-conjoint s'est doté d'une programmation appelant à :

- Décoloniser les habitus de recherche, les pratiques de diffusion (de concert avec l'OFDIG, l'IREF, le RÉQEF, Relais-femmes, le CDEACF et les autres domaines du SAC).
- Poursuivre la priorisation des groupes plus éloignés des activités du Protocole (par, pour et avec) dans le développement de nouveaux projets en réponse à leurs besoins.

4.3.2. Les 40+2 ans de Relais-femmes — 5 octobre 2022



Relais-femmes a célébré ses 40+2 ans d'activités au Lion d'Or!

L'occasion était parfaite pour dire au revoir à Lise Gervais et Anne St-Cerny.

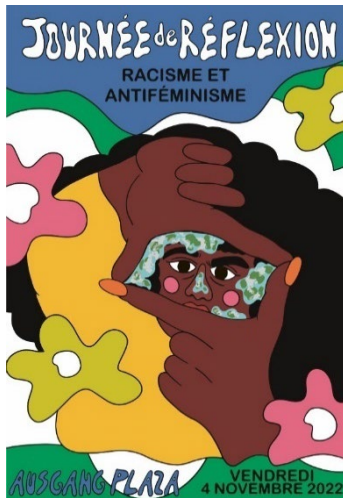
La fête s'est poursuivie sur la piste de danse aux rythmes de DJ CATH PEPS!

Merci aux 140 personnes qui se sont jointes aux célébrations.

4.3.3. Symposium international de l'Observatoire francophone pour le développement inclusif par le genre (OFDIG) 11, 12 octobre 2022

L'évènement, **Égalité femmes-hommes : moteur du développement inclusif dans la Francophonie**, a réuni des chercheur·e·s, des organismes, des professionnel·le·s de la Francophonie à l'Université du Québec à Montréal (UQAM). Relais-femmes participait à l'évènement avec la présentation : « **La liaison féministe : un outil de lutte aux discriminations systémiques** ».

4.3.4. Journée Racisme et antiféminismes 4 novembre 2022



Le [Chantier Antiféminisme du RéQEF](#), la [Librairie Racines](#) et Relais-femmes ont organisé la journée de réflexion : « **Racisme et antiféminisme** ».

Cet événement a été l'occasion de discuter et d'échanger sur les multiples alliages et affinités entre le racisme et l'antiféminisme, qui s'articulent selon les différents types de racismes (xénophobie, anti-noir-e-s, islamophobie, etc.) et courants antiféministes (conservateur, masculiniste, d'extrême droite, etc.).

4.3.5. Campagne de communication 14 novembre 2023



Dans le cadre de la campagne visant le renforcement de la Loi canadienne sur la protection de l'environnement et sous l'impulsion d'[Action Cancer du sein du Québec \(ACSQ\)](#), Relais-femmes a participé à la réalisation d'[une des capsules vidéo](#) produites pour l'occasion.

4.3.6. « Midi-causerie » du Réseau de recherche en santé des populations du Québec (RRSPQ), sur le thème de la recherche participative 18 janvier 2023



C'est à l'occasion de ce webinaire organisé par le [RRSPQ](#), que Relais-femmes a eu l'occasion de participer à la présentation de l'ouvrage collectif : **Recherches participatives et équité en santé**, écrit sous la direction de Baptiste Godrie, Christine Loignon, Lise Gervais et Sophie Dupéré.

En effet, Relais-femmes était impliqué dans la rédaction de 2 chapitres :

- Chapitre 1, par Katharine Larose-Hébert, Marie-Hélène Deshaies, Alexis Hieu Truong : **Investir la recherche-action participative : un processus en mouvement** (présenté lors du webinaire)
- Chapitre 10, par Kharoll-Ann Souffrant, Alexandra Pierre, Victoria Doudenkova, Lise Gervais : **« Par, pour, avec » : les obstacles systémiques rencontrés par les personnes racisées en recherche.**

4.3.7. Forum de discussion et de réflexion sur les pratiques d'évaluation dans les organismes communautaires 3 avril 2023

Cet événement faisait suite au projet de recherche, **Mise à jour du portrait des pratiques d'évaluation dans les organismes communautaires**, terminé en 2022 et réalisé en partenariat avec le Réseau québécois de l'action communautaire autonome (RQ-ACA), le Centre de formation populaire

(CFP), Relais-femmes et les professeures Sonia Tello-Rozas et Maude Léonard de l'UQAM. Près de 150 personnes provenant de groupes communautaires, du milieu universitaire, de bailleurs de fonds, des ressources d'accompagnement à l'évaluation ont été réunies lors de cette journée.

4.3.8. Forum PARR 13, 14, 15 avril 2023



Dans sa dimension d'organisation communautaire, le Projet PARR s'est traduit par la tenue d'un forum de trois jours : **Brûler la mèche par les deux bouts : exploitation des savoirs et réseaux des chercheur.e.s racisé.e.s. Création de communautés de pratique en recherche partenariale.**

Créant ainsi un espace non-mixte plus sécuritaire, cet événement a permis le partage d'expériences, mais aussi de stratégies pour survivre et/ou s'épanouir dans le milieu de la recherche partenariale au Québec.

Ce forum a également offert un espace de réflexions collectives pour se retrouver, échanger et bâtir une communauté de soutien.

Marie Dasylyva, fondatrice de l'agence Nkaliworks spécialisée dans l'accompagnement de femmes racisées dans un contexte professionnel, était présente durant ces 3 journées de rencontre pour animer certains moments ou encore accompagner les personnes participantes ou organisatrice.

Toutes les actualités, en temps réel, associées au Projet PARR :

facebook.com/projetparr - instagram.com/projet_parr/ - linktr.ee/projet_parr

4.3.9. Mise en ligne du site web de Relais-femmes

1^{er} juin 2023



Le 1er juin 2023, Relais-femmes mettait discrètement en ligne son nouveau site internet.

Après plus de 2 ans de travail sur le visuel et la structure de cette nouvelle plateforme, c'est avec fierté que l'organisation s'approprie ce nouvel espace virtuel clair et accessible.

Le développement d'un nouveau site web fut l'occasion de travailler sur un nouveau logo (et ses déclinaisons), aux couleurs vives et dynamiques, à l'image de l'organisation. Ce visuel a été présenté, en avant-première, aux membres de Relais-femmes lors de l'AGA 2022.

4.3.10. Conférence de presse en Estrie !

1^{er} juin 2023

ConcertAction Femmes Estrie (CAFE) organisait une conférence de presse pour mettre en lumière les 5 années passées au développement d'un partenariat pour les droits des femmes entre des membres du corps professoral de l'Université de Sherbrooke, Bishop's University et des groupes communautaires féministes.

Il s'agit là d'une retombée directe et concrète du projet Nouvelles Alliances.

5. Le travail de concertation et de représentation

5.1. Les mouvements des femmes

5.1.1. Le groupe des 13 (G13)



Le [G13](#) compte maintenant 21 groupes et regroupements nationaux en condition féminine, qui œuvrent à la défense des droits des femmes au

Québec et au Canada.

L'exercice 2022-2023 a été marqué principalement par le financement octroyé par la Fondation André et Lucie Chagnon. Ce financement a permis entre autres d'embaucher une coordonnatrice et de soutenir les mobilisations des membres du G13 ainsi que les actions entreprises.

- Septembre-octobre 2022 : [**Le G13 revendique la création d'un ministère des Droits des femmes et de l'Égalité au Québec!**](#)
- Création d'un État de conjoncture en condition féminine pour interpeller les candidat·e·s aux élections
- Analyse critique commune sur l'arrêt de la Cour suprême sur le motif de défense d'intoxication extrême
- Participation aux consultations sur la Réforme du droit de la famille
- Février 2023 : le mémoire [**Assurer que le Régime des rentes du Québec réponde aux besoins de toutes les Québécoises et tous les Québécois**](#) a été déposé en réponse à la consultation sur le Régime de rentes du Québec : **Un Régime adapté aux défis du 21e siècle.**
- Veille sur les impacts de la pandémie sur les femmes et groupes opprimés
- Mai 2023 : le [**Mémoire sur le projet de la loi 15 – Loi visant à rendre le système de santé et de services sociaux plus efficace**](#) a été déposé à la Commission de la santé et des services sociaux.

La formalisation du processus organisationnel du G13 se poursuivra en 2023-2024 avec l'accompagnement de [Dynamo](#), organisme spécialisé en rôle-conseil en travail collaboratif.

5.1.2. 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, l'accès à leurs droits et la promotion de l'égalité. C'est un carrefour de services et lieu d'échanges dont la mission est de faire avancer la cause des femmes en renforçant les capacités ses membres. L'implication de Relais-femmes à la MPR se poursuit plus que jamais puisque l'organisme est présent tant sur le conseil d'administration que sur le comité finances.

5.2. Les mouvements communautaires

5.2.1. L'observatoire de l'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.

5.2.2. Le Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDEACF)



En tant que membre fondateur, structurant et participant au développement de la collection en condition féminine, Relais-femmes s'appuie encore et toujours sur l'expertise du [CDEACF](#) pour divers aspects de son travail de recherche, mais aussi pour la production d'outils d'éducation populaire.

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



Relais-femmes poursuit son implication au [RRFS-GCF](#) grâce à la présence de Lise Gervais sur le comité de retraite.

5.2.4. 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](#) s'est penchée sur les meilleurs moyens de réaliser la mesure 1.2.4 du dernier Plan d'action gouvernemental en matière d'action communautaire (PAGAC) dont il est officiellement mandataire.

Dans le cadre de ce mandat, la COCAF a engagé une deuxième travailleuse! Relais-femmes a donc poursuivi son implication au Comité ressources humaines jusqu'à la fin du processus d'accueil de la coordonnatrice.

5.2.5. La Coalition pour la conciliation famille-travail-étude (CCFTE)



La [CCFTE](#) a tenu quelques rencontres pour partager les analyses de ses membres sur la réforme du droit de la famille. Relais-femmes a poursuivi la diffusion des capsules de la CCFTE.

6. Les perspectives 2023-2024

1) Mettre en action une approche intersectionnelle :

- Intégrer les pratiques intersectionnelles dans toutes les activités et décisions pour garantir la participation pleine et entière de toutes les personnes.
- Intégrer des pratiques d'équité et éradiquer le racisme dans toutes les politiques et pratiques de l'organisation.
- Favoriser des espaces reconnaissants et valorisant les divers savoirs et expériences des membres de l'équipe.
- Intégrer des pratiques réflexives interactives afin de ne pas reproduire des dynamiques discriminatoires.
- Déployer des efforts pour rejoindre, travailler avec des groupes marginalisés

2) Renforcer la communication et la coopération :

- Mettre en place des mécanismes de communication efficaces pour partager les informations et les apprentissages au sein de l'équipe et avec nos partenaires.
- Encourager la coopération, le partage d'idées et la résolution de conflits de manière constructive.

3) Favoriser l'apprentissage continu :

- Créer des espaces d'apprentissage formels pour l'équipe, afin d'améliorer constamment nos compétences et nos pratiques.

4) Assurer une cogestion transparente et efficace :

- Mettre en place des processus de cogestion transparents et bien organisés pour assurer la cohérence et la réalisation de nos objectifs.

Ces orientations transversales serviront de fil conducteur pour guider toutes les actions et décisions de l'organisation à travers ses différents volets.

7. Les sources de financement de Relais-femmes

