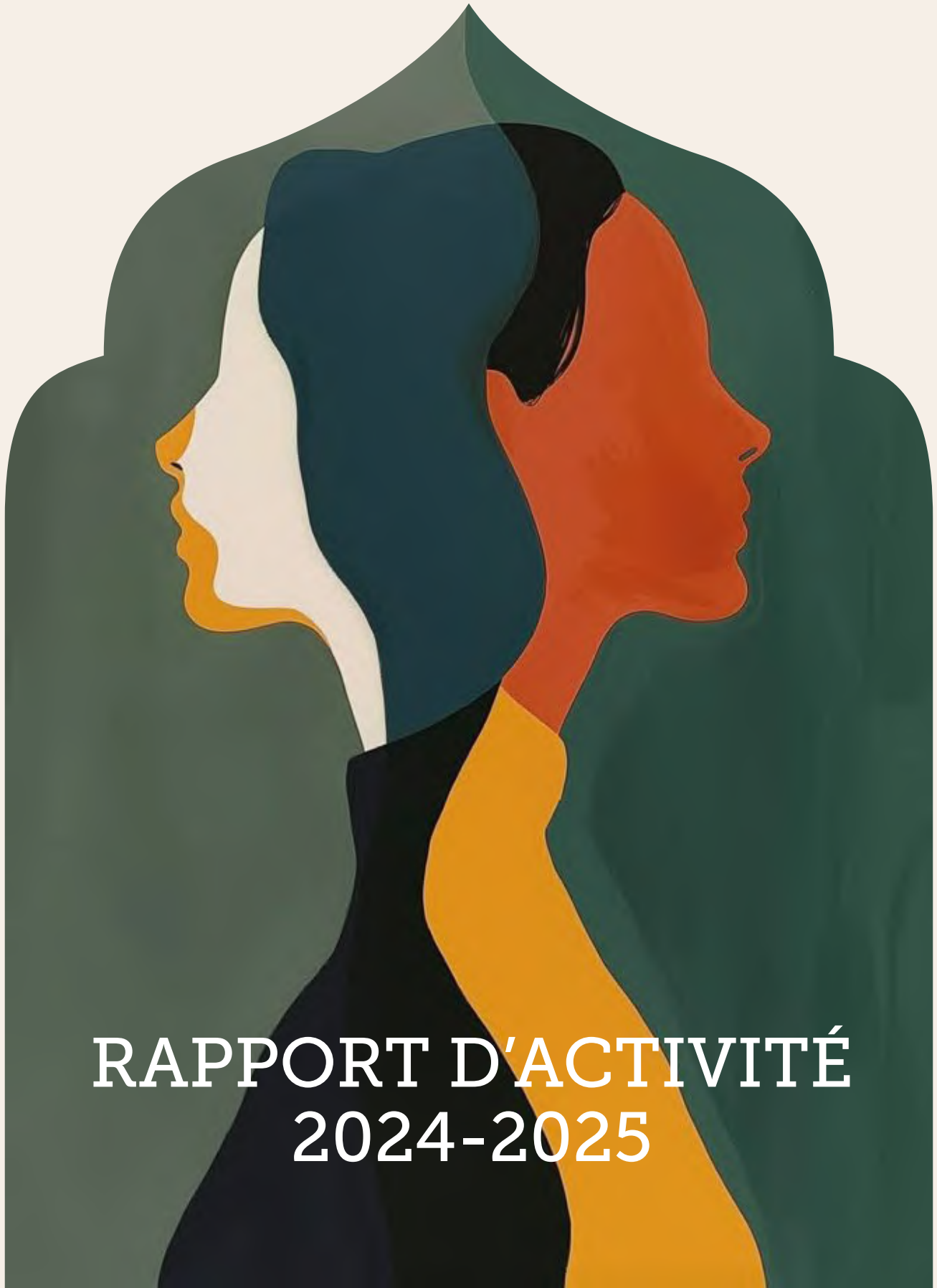




InstitutF



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2024-2025

RECONNAISSANCE TERRITORIALE

À l'Institut F, nous adoptons une position décoloniale dans notre travail, et dans le contexte actuel du génocide en Palestine occupée, nous, femmes musulmanes, tenons à réaffirmer notre reconnaissance du fait que nous nous trouvons sur des territoires autochtones, jadis désignés par leurs propres noms, et habités par divers peuples autochtones, avec leurs cultures ancestrales et leurs spiritualités. Ces terres non cédées de la Nation Kanien'kehá:ka/Mohawk sont des lieux de rassemblements de nombreuses Premières nations. Nous tenons à les respecter, leur rendre hommage et affirmer notre soutien dans cette quête de libération.

Crédit

Rédaction : Toute l'équipe de l'Institut F

Illustration et graphisme : Hoang Phi Nguyen, Les Récidivistes Studio créatif



Nous tenons à remercier chaleureusement nos bailleurs de fonds ainsi que les donatrices et donateurs qui ont soutenu l'Institut F cette année. Sans eux, nos projets et nos avancées n'auraient pu se concrétiser. Leur confiance et leur soutien nous permettent d'amplifier notre impact pour un changement social durable.



Table des matières

1	Mot de la présidente du CA et de la direction	6
2	Notre mission, notre vision, nos valeurs	8
3	Équipe et conseil d'administration	10
4	Faits saillants	12
5	Mobilisation	14
6	Présentation des programmes	22
6.1	Cultiver un Leadership d'Excellence	23
6.2	Famille en harmonie	27
6.3	Espaces Féminins Pluriels	30
7	Notre rayonnement numérique	32
8	Nos états financiers	33



Cérémonie de clôture
du programme Cultiver un
Leadership d'Excellence

1

Introduction



1.1 Mot de la présidente

L'année qui s'achève marque une étape importante dans le parcours de l'Institut F. Elle a été, à bien des égards, une année de transition, d'apprentissage et de consolidation. Ensemble, nous avons poursuivi notre mission avec conviction, en continuant à offrir des espaces de réflexion, de développement et d'action aux femmes musulmanes du Québec.

Nos programmes ont une fois de plus démontré la force du collectif.

La 4^e cohorte du programme **Cultiver un Leadership d'Excellence (CLE)** a permis aux participantes de renforcer leur confiance et leurs compétences en leadership. Dix formations, des rencontres-action et cinq projets collectifs ont donné vie à de véritables parcours de transformation.

Avec **Famille en Harmonie**, 18 parents et 16 jeunes ont découvert une nouvelle façon de vivre le leadership à la maison. Cette aventure a aussi vu naître le jeu Nassij, désormais commercialisé, et un cahier d'activités pour les plus jeunes.

Enfin, le projet **Espaces Féminins Pluriels** a ouvert le dialogue sur l'inclusion et la solidarité, en donnant la parole à des femmes trop souvent marginalisées dans les débats féministes et sociaux.

Ces réalisations sont le fruit d'un travail collectif, porté par une équipe dévouée, des bénévoles en or et le soutien essentiel de nos bailleurs de fonds, que je remercie du fond du cœur. Grâce à eux, l'Institut F continue de grandir, d'innover et de faire entendre la voix des femmes musulmanes.

En terminant mon mandat de présidente, après cinq années au sein du Conseil d'administration, c'est avec confiance et espoir que je passe le flambeau, certaine que les valeurs qui nous animent — Respect, intégrité, compassion et professionnalisme — continueront de guider chacune de nos actions.

L'Institut F entre dans une nouvelle phase de son histoire. Je suis convaincue qu'avec la même passion, le même professionnalisme et la même vision, il continuera à grandir et à rayonner. Je veux exprimer ma profonde gratitude envers mes collègues du CA. Leur dévouement, leur courage et leur bienveillance ont été une source constante d'inspiration.

À leurs côtés, j'ai trouvé bien plus que des collègues : j'ai trouvé des amies, des sœurs, une véritable famille. Ensemble, nous avons partagé les défis, les réussites, les doutes et les joies — toujours avec la même conviction que notre travail avait un sens, qu'il portait la voix et l'espoir de nombreuses femmes

Halimatou Bah

A stylized, handwritten signature in gold ink, consisting of the letters 'HB' followed by a flourish.



1.2 Mot de la directrice par intérim

Cette année marque un tournant inspirant pour l'Institut F. Ensemble, nous avons poursuivi notre mission avec conviction : créer des espaces où les femmes peuvent développer leur leadership, renforcer leur confiance et transformer leur environnement. Chaque initiative, chaque partenariat et chaque cohorte nous a rappelé à quel point notre travail a une portée réelle, humaine, profonde.

Nous avons avancé malgré les défis, avec une détermination constante à améliorer nos pratiques, à amplifier notre impact et à ouvrir la voie à de nouvelles opportunités. Derrière chaque activité, il y a une équipe engagée, des participantes audacieuses et des alliées qui croient au pouvoir du changement collectif. Grâce à vous toutes et tous, l'Institut F continue de se positionner comme un acteur incontournable dans l'écosystème du développement du leadership féminin.

L'année à venir nous appelle à aller encore plus loin. Nous voulons élargir notre réseau d'alumni, renforcer nos alliances, développer de nouveaux outils pédagogiques et offrir encore plus de programmes qui répondent aux réalités actuelles. Le monde change rapidement, et nous sommes prêtes à contribuer activement à ce changement, avec ambition et bienveillance.

Merci à celles et ceux qui ont porté l'Institut F cette année, de près ou de loin. Votre engagement nourrit notre vision et alimente notre envie de bâtir un avenir plus inclusif, équitable et fort.

Seul on va vite, ensemble nous allons plus loin.

Leila Senoussi

2

Mission.
Vision.
Valeur.



MISSION

Promouvoir l'épanouissement des femmes et des jeunes musulman·e·s de diverses origines ainsi qu'un meilleur **vivre ensemble** au Québec



VISION

Un monde où les **femmes et les jeunes musulman·e·s** de diverses origines contribuent pleinement, de façon éclairée et reconnue au développement de leurs communautés et de leurs sociétés.



VALEURS

Respect

Nos projets sont développés et réalisés dans le respect de l'environnement et de la dignité de toutes les personnes impliquées.

Intégrité

Nos actions s'inscrivent dans une démarche éthique et transparente.

Compassion

Nous tentons continuellement d'alléger les difficultés rencontrées par les personnes impliquées dans nos projets.

Professionnalisme

Nous utilisons des connaissances et des compétences supérieures afin de développer nos projets avec professionnalisme et efficacité.

3

Conseil d'administration

CONSEIL D'ADMINISTRATION



Nosra Reguig
Administratrice



Halimatou Bah
Présidente



Ines Bouharb
Administratrice



Farida Bourguig
Trésorière



Sarah Elgazzar
Vice-Présidente



Adama N'Diaye
Administratrice



Sadjo Paquita
Administratrice

3

Équipe

ÉQUIPE



Annie Babin

Agente
administrative



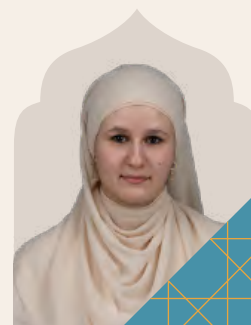
Nawelle Bouakkaz

Chargée de programme
Cultiver un Leadership
d'Excellence



Kenza Bouassi

Chargée de programme
Famille en Harmonie



Safia Boufalaas

Chargée de projet
Espaces Féminins Pluriels



Khaoula El Hafiane

Chargée comptabilité
et finance



Jamal Tenein Fadiga

Chargée des communica-
tions et du développement
philanthropique



Naïla Lounas

Agente de projet
Espaces Féminins Pluriels



Yamina Merad

Agente de mobilisation
communautaire



Leila Senoussi

Directrice générale
en intérim



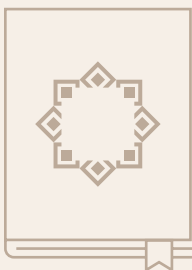
Thioya Wone

Agente de projet
Espaces Féminins Pluriels

4

Faits saillants

FAITS SAILLANTS

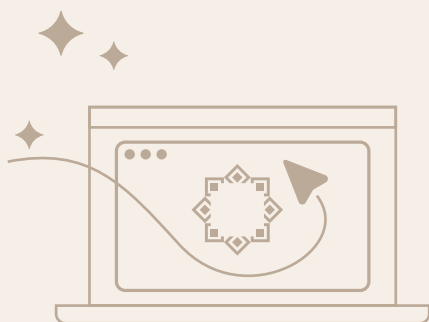
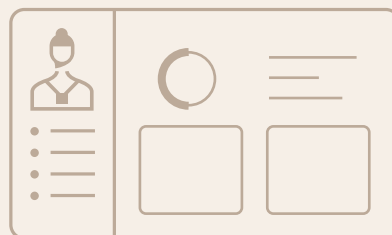


Événement de lancement de la bibliographie annotée

En novembre 2024, nous avons lancé notre bibliographie annotée sur les représentations des femmes musulmanes dans les discours institutionnels et académiques québécois (1995-2023) devant une cinquantaine de personnes. Les autrices Zaynab Ghaïs Mortada et Khalimat Rachida Benazir, ainsi que les chercheuses Nadia Hasan et Roshaan Jahangeer, ont exploré les impacts de ces représentations sur la participation citoyenne et l'agentivité des femmes musulmanes, ainsi que sur les lois québécoises. Ce document de référence, qui sera mis en ligne en 2025, nourrira les recherches futures sur l'islamophobie et les représentations des femmes musulmanes au Québec.

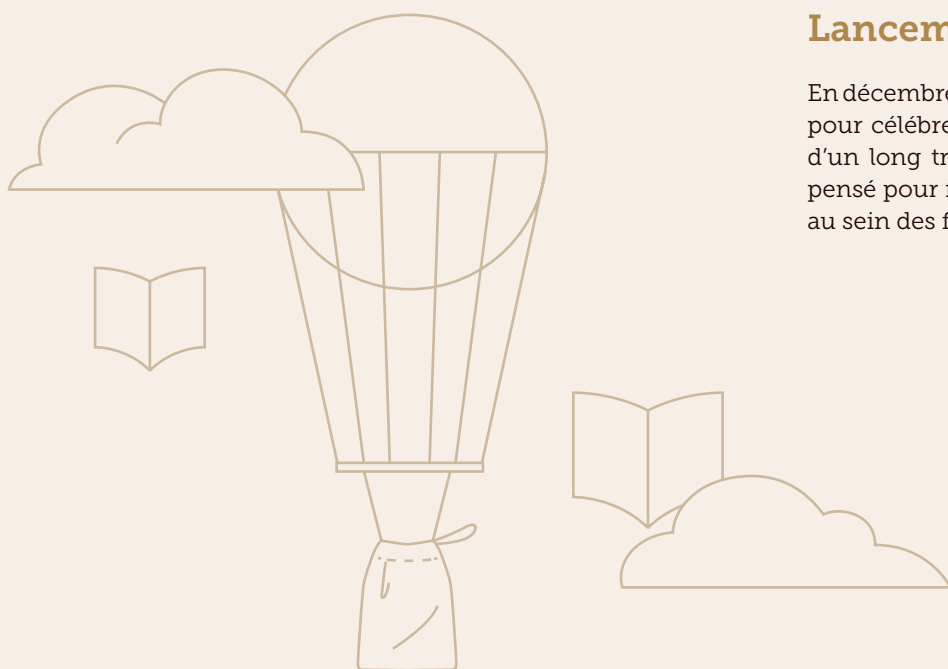
Mise en place d'un outil de CRM

Après une étude approfondie de nos besoins internes, nous avons amorcé la mise en place d'un outil de gestion de la relation client, afin d'optimiser le suivi des participantes et partenaires. Cet outil vise principalement à assurer une fluidité de la collaboration interne ainsi qu'à soutenir la gestion des programmes.



Refonte du site internet en cours

Un projet de refonte du site internet, accompagné par les équipes de l'agence marketing Digitad, a été entamé en mars 2025. Ce nouveau site permettra de mieux valoriser nos initiatives et de faciliter l'accès à nos ressources et activités.



Lancement du jeu Nassij

En décembre 2025, plus de 70 personnes se sont réunies pour célébrer le lancement officiel du jeu Nassij, fruit d'un long travail de réflexion et de créativité. Un jeu pensé pour favoriser la communication et la cohésion au sein des familles.

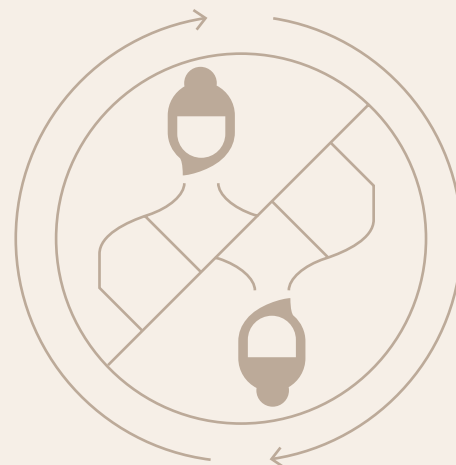
Du mouvement dans l'équipe

Nous traversons actuellement une phase de transition et de consolidation qui fait évoluer nos équipes dans le but de mieux répondre aux besoins de nos communautés. Heureuses de voir certaines collègues s'épanouir vers de nouveaux horizons, nous accueillons avec enthousiasme de nouvelles collaboratrices avec lesquelles nous souhaitons faire avancer notre mission commune et renforcer nos actions.

Départs dans l'équipe : Asmaa Ibnouzahir, Asma Bobate, Zaynab Ghais Mortada, Hajar Zhiri

Arrivées dans l'équipe : Khaoula El Hafiane, chargée comptabilité et finance et Yamina Merad, agente de mobilisation.

Nous tenons à remercier profondément Asmaa Ibnouzahir, fondatrice de l'Institut F, qui nous a quittés cette année. Elle a eu un impact profond sur la communauté musulmane en ouvrant un champ des possibles pour nous, femmes musulmanes au Québec. Nous lui souhaitons le meilleur dans tous ses projets futurs, convaincues qu'elle continuera à réaliser de belles et grandes choses.



5

Mobilisation



Institut **F**

**Libérons notre
potentiel pour
amener le
changement social**



SCANNEZ CE CODE QR
POUR PLUS D'INFORMATIONS

MOBILISATION

L'année 2024-25 restera dans nos mémoires comme l'année de la mobilisation. À l'Institut F, nous avons fait le pari audacieux de transformer notre approche : plutôt que simplement offrir des services, nous avons choisi de bâtir un mouvement. Cette transition s'est manifestée par un investissement massif dans l'engagement citoyen, mobilisant nos membres dans les décisions stratégiques, nos bénévoles dans l'animation de nos initiatives, et nos participantes comme véritables actrices de changement plutôt que simples bénéficiaires.

Nos actions de mobilisation se sont déployées à travers des moments clés soigneusement orchestrés. Le lancement du jeu Nassij est devenu bien plus qu'un simple événement produit : c'était un rassemblement où familles, partenaires et leaders communautaires se sont approprié cet outil et sont repartis en ambassadrices, prêtes à le diffuser dans leurs réseaux. La présentation de notre bibliographie annotée a transformé un livrable de recherche en catalyseur de conversations entre chercheuses, praticiennes et décideuses, créant une communauté épistémique autour des savoirs sur les femmes musulmanes. Les ateliers Familles en Harmonie ont été repensés non pas comme de simples formations, mais comme des espaces d'engagement familial où parents et adolescents deviennent co-créateurs de leur bien-être collectif.

Notre stratégie de mobilisation a épousé la diversité de nos communautés en adoptant une approche véritablement hybride. Dans les mosquées, nous avons retrouvé l'art de la rencontre directe : conversations à la sortie de la prière du vendredi, kiosques d'information après les activités communautaires, recrutement chaleureux de nouvelles participantes dans les espaces où les femmes se rassemblent naturellement. Ces moments précieux de contact humain ont été amplifiés par une présence numérique stratégique : campagnes Instagram ciblant les jeunes musulmanes, infolettres mensuelles nourries de contenus exclusifs, publications Facebook générant des discussions animées dans les commentaires. Cette orchestration fine entre ancrage territorial et rayonnement digital nous a permis non seulement de rejoindre notre audience cible, mais surtout de la transformer en communauté engagée, prête à agir avec nous et pour nous.

Perspectives pour l'année à venir

Pour 2025-26, la mobilisation continuera de s'appuyer sur l'expérience acquise cette année. Nous souhaitons :

- Développer de nouveaux partenariats, notamment avec des organismes tels que l'Institut Siraj ;
- Revoir et renforcer l'offre membre, afin qu'elle soit plus claire, attrayante et adaptée aux besoins actuels ;
- Consolider le plan de mobilisation, en misant sur une communication cohérente et une meilleure coordination des actions ;
- Répondre à l'enjeu du recrutement de nouvelles membres et bénévoles en agrandissant le bassin ethnoculturel, un défi important pour assurer la continuité et le rayonnement de nos activités.

5.1 CHIFFRES DE LA MOBILISATION

77



Membres régulières

2



Alliées

355

Participantes



10



Bénévoles

24



Activités

5.2 TÉMOIGNAGES

« Je me suis impliquée à l'Institut F parce que je crois profondément en sa mission et en l'impact qu'il a auprès des femmes. Mon parcours a commencé lorsque j'ai suivi le programme **Cultiver un Leadership d'Excellence**, une expérience transformatrice qui m'a donné envie de m'engager davantage. Par la suite, une belle occasion s'est présentée : j'ai eu la chance de travailler comme agente de projet dans le programme **Famille en Harmonie**.

Plus tard, j'ai effectué un remplacement comme agente de mobilisation, avant d'intégrer officiellement l'équipe de l'Institut F à ce poste. Je me sens vraiment chanceuse d'avoir pu cheminer de bénévole à une employée au sein d'un organisme qui m'inspire et qui valorise le leadership des femmes. C'est avec beaucoup de gratitude que je regarde ce parcours, empreint d'apprentissage, d'entraide et de belles rencontres. »

Yamina



« J'aime beaucoup mon expérience de bénévolat à l'Institut F. Je m'implique surtout dans les journées **CLE** car je suis une alumni du programme. Cela me permet d'avoir une vue sur tout le travail en arrière, redonner un peu de ce que j'ai reçu, et échanger avec d'autres femmes musulmanes ! »

Nagnalén

Présentation des programmes

6.1 CULTIVER UN LEADERSHIP D'EXCELLENCE

Voici quelques chiffres qui représentent le projet
Cultiver un Leadership d'Excellence.

21  participantes

3  nouvelles thématiques

10  formations

3  séances de co-développement

4  rencontres-actions

19  participantes

5  projets collectifs



La 4^e édition du programme Cultiver un Leadership d'Excellence (CLE) a rassemblé 21 participantes engagées dans un parcours de formation exigeant et transformateur. Au total, 10 formations ont été dispensées par 8 formateurs et formatrices expert-e-s, abordant des thématiques diversifiées et complémentaires : leadership personnel ancré dans les valeurs et l'identité, leadership réinventé pour déconstruire les modèles traditionnels, prise de parole en public et réseautage stratégique pour amplifier leur impact, intelligence émotionnelle comme compétence fondamentale, et gestion constructive de conflits.

Parmi les nouveautés marquantes, trois thématiques inédites sont venues enrichir notre offre en réponse directe aux besoins exprimés : la gestion de la charge mentale face aux multiples rôles assumés, l'analyse et la pensée critique pour naviguer dans un monde complexe et saturé d'informations, ainsi que les techniques de pitch pour communiquer efficacement leurs projets et mobiliser autour de leurs initiatives. Le programme a également intégré des formations sur l'anti-racisme et l'anti-sexisme comme outils essentiels de transformation sociale.

En parallèle des formations théoriques, 5 séances structurées de co-développement ont créé des espaces d'intelligence collective où les participantes ont pu s'entraider face à des défis concrets, tandis que 4 rencontres-action ont marqué une innovation pédagogique majeure de l'année. Ces sessions pratiques ont permis un passage déterminant de la réflexion conceptuelle à l'action concrète, favorisant l'application immédiate des apprentissages et le développement de compétences entrepreneuriales.

L'aboutissement du programme a été marqué par la diplomation de 19 participantes qui ont persévéré jusqu'au bout du parcours. La cérémonie de clôture a offert un moment fort : la présentation de 5 projets collectifs ambitieux devant un jury de professionnelles reconnues et un public nombreux. Ces initiatives ont brillamment illustré comment les diplômées ont su mobiliser et synthétiser leurs apprentissages pour concevoir des solutions innovantes ayant un impact réel et mesurable dans leurs communautés.

6.1.2 Nouveautés

La fin de semaine immersive en chalet constitue une innovation majeure et un moment phare du programme Cultiver un Leadership d'Excellence. Pensée comme une retraite propice à la déconnexion du quotidien et à l'introspection profonde, elle offre aux participantes un espace rare pour se recentrer sur leurs besoins, aspirations et valeurs, explorer leur leadership intérieur loin des pressions extérieures, et tisser des liens authentiques fondés sur la vulnérabilité et la confiance mutuelle. Ce temps suspendu au cœur de la nature, loin des distractions technologiques et des responsabilités habituelles, favorise une réflexion approfondie sur leur parcours personnel, renforce la cohésion du groupe à travers des expériences partagées, et catalyse des découvertes mutuelles qui nourrissent l'apprentissage collectif. Les témoignages recueillis confirment unanimement qu'il s'agit d'une expérience non seulement essentielle, mais profondément transformatrice qui marque un tournant décisif dans le parcours de chacune.



6.1.3 TÉMOIGNAGES

« Le programme **Cultiver un Leadership d'Excellence** marque une étape importante dans ma vie professionnelle. Dans un cadre bienveillant et respectueux de mes valeurs, de ma féminité et de ma maternité, j'ai pu voir mon projet mûrir avec douceur au gré des ateliers, des échanges et des accompagnements. L'Institut F a su répondre à mes nombreuses questions quant à ma légitimité sur le marché du travail dans le domaine de l'accompagnement à la personne. Je me sens chanceuse d'avoir pu évoluer dans un tel cadre avec des femmes qui partagent les mêmes valeurs tout en étant toutes différentes: une richesse que j'ai très vite ressenti et qui m'a permis de reprendre confiance en moi et en les autres. Merci à vous toutes. »

Chahida

participante au programme CLE, 4e édition



« La formation **Cultiver un Leadership d'Excellence**, au sein de l'institut F, a été un véritable tremplin dans mon parcours. En tant que femme musulmane, on traverse toutes formes de défis intérieurs comme extérieurs. Les ateliers sur la communication, la gestion des conflits et les biais cognitifs ont contribué à changer ma manière de voir le monde et les autres. Je suis très reconnaissante envers Allah de m'avoir permis de prendre part à cette expérience. Et je remercie l'ensemble des intervenantes et intervenants pour leur énergie et la qualité de leurs formations. »

Chahelle

participante au programme CLE, 4e édition

6.1.4 FUTURS CHANGEMENTS



Création d'un réseau des anciennes participantes, avec un lancement via un événement combinant réseautage et panel thématique sur le leadership.



Réflexion sur le développement territorial du programme, incluant une réflexion sur la mise en place d'une cohorte virtuelle et/ou anglophone afin d'élargir notre portée et notre accessibilité.



Structuration du programme : révision des outils pédagogiques, création de guides et de ressources destinés à nos différents publics cibles.

Becoming Anti-Racist

Fear Zone

- I identify how I may unintentionally benefit from racism.
- I recognize racism is a present & current problem.
- I deny racism is a problem.
- I avoid hard questions.
- I strive to be comfortable.
- I talk to others who look & think like me.
- I listen to others who think & look differently than me.
- I surround myself with others who think & look differently than me.

Learning Zone

- I seek out questions that make me uncomfortable.
- I understand my own privilege in ignoring racism.
- I educate myself about race & structural racism.
- I am vulnerable about my own biases & knowledge gaps.
- I yield positions of power to those otherwise marginalized.

Growth Zone

- I promote & advocate for policies & leaders that are Anti-Racist.
- I sit with my discomfort.
- I speak out when I see racism in action.
- I educate my peers how racism harms our profession.
- I don't let mistakes deter me from being better.

L'approche antiraciste

L'antiracisme est processus de changement actif et cohérent visant à éliminer le racisme individuel, institutionnel et systémique.

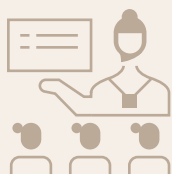
Il est important de noter que l'antiracisme n'est pas une théorie intellectuelle, mais plutôt un ensemble d'idées et de pratiques diverses visant à éliminer le racisme sous toutes ses formes.

- c'est investir du temps pour comprendre ce qu'est le racisme et agir pour le combattre
- elle signifie la guérison et l'émancipation des personnes victimes de racisme
- il faut réfléchir à sa propre identité raciale
- être activement antiraciste dans ses actions personnelles et professionnelles - se remettre en question et remettre sa posture
- Intervenez lorsque vous observez des actes racistes
- Impliquez-vous dans des organisations ou initiatives antiracistes.

(OCASI, 2022; Lopez Uri, 2022; 2024)
Tableau inspiré des travaux de Ibram X. Kendi

6.2 FAMILLE EN HARMONIE

Une année placée sous le signe de la croissance et du renouveau. Le programme **Famille en Harmonie** a poursuivi et approfondi sa mission d'accompagnement des familles musulmanes à travers une approche multidimensionnelle : des ateliers expérientiels favorisant l'apprentissage par la pratique, des outils ludiques adaptés aux réalités culturelles et religieuses des participant-e-s, et des espaces d'échange bienveillants où les familles peuvent partager leurs défis et leurs réussites dans un climat de confiance et de non-jugement.



Nouvelle série d'atelier sur le Leadership en famille

Deux nouvelles cohortes ont vu le jour :

Parents : **18 participant-e-s** Jeunes : **16 participant-e-s**

Chacune a participé à une série de six ateliers sur le leadership familial, explorant comment tous les membres de la famille peuvent devenir des acteurs de changement. Ces rencontres ont permis d'approfondir des compétences essentielles : la communication bienveillante, la résolution collaborative de conflits, et la co-construction d'un environnement familial où chaque voix compte. L'accent était mis sur l'engagement actif de tous dans le bien-être collectif et personnel, reconnaissant que le leadership familial ne repose pas sur une seule personne, mais sur la participation équitable de chacun-e.



Un cahier d'activité sur le Leadership

Spécialement conçu pour les enfants de 8 à 12 ans, le cahier d'activités vient compléter de manière stratégique les formations destinées aux parents et adolescents, créant ainsi un parcours d'apprentissage intergénérationnel cohérent. Cette approche inclusive permet à chaque membre de la famille, quel que soit son âge, de développer des compétences relationnelles et de contribuer activement à la construction d'un environnement familial harmonieux, où les valeurs de respect, d'écoute et de collaboration sont partagées par tous.

Lancement et commercialisation de Nassij

Après plusieurs mois de travail collaboratif impliquant des familles musulmanes à chaque étape de sa création, le jeu éducatif Nassij a été finalisé et rendu accessible au grand public. Cette aventure ludique et coopérative propose bien plus qu'un simple moment de divertissement familial : à travers des cartes variées représentant des situations réalistes du quotidien, les joueur-euse-s sont invité-e-s à réfléchir ensemble, partager leurs visions et prendre des décisions collectives qui façonnent le bien-être de chacun-e. Le génie de Nassij réside dans sa capacité à transformer le jeu en espace d'apprentissage où se développent simultanément l'attention à soi – cette conscience précieuse de nos propres émotions et besoins –, la considération envers les autres membres de la famille, et la compréhension profonde de l'impact de nos choix sur l'harmonie collective. Conçu pour renforcer les liens familiaux, Nassij cultive naturellement la collaboration, l'entraide et la bienveillance, offrant aux foyers musulmans un outil précieux pour grandir ensemble dans le respect et la compassion mutuelle.



6.2.1 TÉMOIGNAGES

«Nous tenions à vous remercier chaleureusement pour la formation en leadership familial offerte dans le cadre du programme **Famille en harmonie**.

En tant que couple, cette expérience nous a permis de mieux structurer notre quotidien familial. Un outil en particulier nous a marqué : la matrice d'Eisenhower. Elle nous a aidés à identifier nos priorités et à consacrer davantage de temps à ce qui compte vraiment pour nous et pour nos enfants.

Nous sommes reconnaissants envers l'Institut F pour la richesse des enseignements partagés et l'impact concret que cela a eu sur notre vie de famille.»

Kaoutar et Soufiane



« Cette formation m'a appris à prendre du recul avant de réagir, surtout dans les moments de tension. Je fais plus attention à écouter vraiment les autres membres de ma famille, sans interrompre ou juger trop vite.

Merci à l'Institut F d'offrir ces formations instructives et enrichissantes. »

Malak
5^e secondaire

6.2.2 FUTURS CHANGEMENTS



Consolidation de l'offre actuelle du programme Leadership en famille



Ajout d'une cohorte virtuelle



Évaluation du programme Famille en Harmonie



Finalisation et commercialisation du cahier d'activités



6.3 ESPACES FÉMININS PLURIELS

Le projet Espaces Féminins Pluriels répond à une problématique majeure : depuis plus de 20 ans, les débats sur la laïcité divisent le mouvement féministe québécois et marginalisent les femmes musulmanes qui se retrouvent exclues des services dont elles ont besoin, confrontées à des stéréotypes islamophobes nourris par des représentations médiatiques et des débats menés sans leur participation. Face à cette situation où ces femmes sont oubliées dans les structures existantes, leurs besoins incompris et leur existence ignorée dans l'élaboration des politiques, le projet vise à promouvoir leur inclusion dans les organismes et centres pour femmes.

Il propose d'approfondir les connaissances sur leurs réalités, d'encourager une réflexion critique et d'identifier les points communs favorisant des milieux plus accueillants, notamment par des ateliers sur l'intersectionnalité, les solidarités et l'islamophobie, ainsi que des rencontres de médiation interculturelle. L'objectif ultime est de faciliter l'accès de ces femmes aux ressources existantes pour renforcer leur autonomie et leur fournir les outils nécessaires pour faire face aux discriminations croissantes et mieux évoluer au sein de ces structures, dans une société qui se veut pourtant inclusive et intersectionnelle.

7.3.1 Chiffres clés

72



Notre analyse des besoins a ciblé **deux publics complémentaires** pour un total de **72 participantes** :

51



51 femmes musulmanes mobilisées en groupes de discussion et en entretien individuel

21



21 intervenantes de centres et organismes pour femmes rencontrées individuellement

Cette double perspective nous a permis d'établir une analyse rigoureuse des besoins réels sur le terrain et de produire un rapport d'analyse accompagné de fiches synthèses qui regroupent les enjeux des deux publics cibles ainsi que nos recommandations.

6.3.2 FUTURS CHANGEMENTS

Dans la suite de notre projet, nous entamons la phase de sensibilisation avec des ateliers destinés aux centres et organismes pour femmes ainsi qu'aux femmes musulmanes. Pour les centres et organismes, les changements visés sont les suivants : une meilleure compréhension des enjeux vécus par les femmes musulmanes, une inclusion authentique qui évite leur invisibilisation, et un soutien adapté lorsqu'elles font face à des situations spécifiques. Pour les femmes musulmanes,

les ateliers visent une meilleure compréhension du fonctionnement des centres et organismes pour femmes, une connaissance approfondie de leurs droits dans ces espaces, et leur autonomisation à travers des thématiques axées sur l'agentivité, la prise de parole, la solidarité et l'intelligence émotionnelle face aux discriminations.

Pour les centres et organismes, les changements visés sont les suivants :

- ✓ Une meilleure compréhension des enjeux vécus par les femmes musulmanes
- ✓ Une inclusion authentique qui évite leur invisibilisation
- ✓ Un soutien adapté lorsqu'elles font face à des situations spécifiques

Pour les femmes musulmanes, les ateliers visent :

- ✓ Une meilleure compréhension du fonctionnement des centres et organismes pour femmes
- ✓ Une connaissance approfondie de leurs droits dans ces espaces
- ✓ Leur autonomisation à travers des thématiques axées sur l'agentivité, la prise de parole, la solidarité et l'intelligence émotionnelle face aux discriminations.



7. RAYONNEMENT NUMÉRIQUE

Notre présence numérique a connu une belle augmentation cette année, témoignant de l'intérêt croissant pour notre mission et nos initiatives. Avec plus de 1 200 abonné·e·s sur Instagram (une croissance impressionnante de 51%), plus de 2 100 abonné·e·s sur Facebook (+5%) et plus de 2 100 abonné·e·s sur LinkedIn (+21%), nous avons élargi notre portée et diversifié nos publics.

La progression sur Instagram reflète notre capacité à rejoindre efficacement les publics plus jeunes à travers du contenu visuel engageant et authentique. La croissance solide de 21% sur LinkedIn démontre quant à elle notre crédibilité croissante

auprès des professionnel·le·s, partenaires et acteur·trice·s institutionnels. Même notre plateforme Facebook, plus mature, maintient une croissance stable qui confirme la fidélité de notre communauté.

Ces chiffres traduisent bien plus qu'une simple augmentation d'abonné·e·s : ils reflètent l'élargissement de notre impact, la pertinence de nos messages et la force de notre communauté numérique.



	Évolution (vs 2023-2024)	Abonné·e·s (2024-2025)
Facebook	2.1k	2.1k
Instagram	814	1.2k
LinkedIn	1 735	2.1k
Twitter/X	111	N/A
YouTube	84	90
Infolettre	700	509

8. ÉTATS FINANCIERS

Exercice clos le 31 août 2025

Produits	2024	2025	Var en \$	Var en %
Cotisations	1 700	1 765	+65	+4%
Dons	1 232	4 597	+3 365	+273%
Député.e.s	6 500	-	-6 500	-
Fondations	434 204	547 339	+113 135	+26%
Subventions	118 991	215 500	+96 509	+81%
Autofinancement	1 368	19 665	+18 297	+1 337%
TOTAL	563 995	788 866	+224 871	+40%
Charges				
Coût des projets				
Ressources humaines et honoraires	437 117	537 809	+100 692	+23%
Déplacement et nourriture	18 616	29 581	+10 965	+59%
Frais de bureau, fournitures et matériel	24 463	12 512	-11 951	-49%
Visibilité et abonnements	1 482	8 543	+7 061	+476%
Formation - équipe	1 250	1 657	+407	+33%
TOTAL COÛT DES PROJETS	482 930	590 102	+107 172	+22%
Frais d'administration	72 171	159 851	+87 680	+121%
Excédents	8 894	38 913	+30 019	+337%

8. ÉTATS FINANCIERS

Exercice clos le 31 août 2025

Bilan - Actif	2024	2025
Encaisse	627 782	453 252
Débiteurs	7 024	4 857
Frais payés d'avance	4 432	-
Immobilisations	-	10 728
TOTAL ACTIF	639 238	468 837
Bilan - Passif	2024	2025
Créditeurs	57 017	27 542
Apports reportés	489 598	309 759
TOTAL PASSIF	546 615	337 301
Bilan - Actif net	2024	2025
Réservé pour relocalisations	34 000	34 000
Non affectés	58 623	97 536
TOTAL ACTIF NET	92 623	131 536
TOTAL PASSIF + ACTIF NET	639 238	468 837



Institut F

469, rue Jean-Talon Ouest, bureau 307
Montréal (Québec) H3N 1R4

☎ 514 447-8159

✉ info@institutf.org

🌐 www.institutf.org

[Facebook](#)

[LinkedIn](#)

[Instagram](#)

[YouTube](#)

Numéro d'organisme de bienfaisance:
746674688 RR0001

