



Vers des
**espaces
plus sûrs et
accueillants**
pour les
**femmes
musulmanes**

Rapport d'analyse du
projet *Espaces Féminins
Pluriels*



Institut**F**

Rédaction :

Safia Boufalaas, Naïla Lounas, Thioya Wone

Collaboration :

Zina Boufalaas, Jamal Tenein Fadiga, Asmaa Ibnouzahir, Zaynab Ghaïs-Mortada, Sadjo Paquita, Hajar Zhiri

Ce projet est réalisé en partenariat avec

La Table des Groupes de Femmes de Montréal
L’R des centres de femmes du Québec

Illustration et graphisme :

Carolina Espinosa

Ce projet est réalisé grâce au soutien financier de la Fondation McConnell, de la Fondation Canadienne des Femmes, de la Fondation Lucie et André Chagnon et de la Table des Groupes de Femmes de Montréal.



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.

Vers des
espaces
plus sûrs et
accueillants
pour les
femmes
musulmanes

Rapport d’analyse du
projet *Espaces Féminins
Pluriels*

Publié à Tiohtià:ke,
Montréal en juin 2025



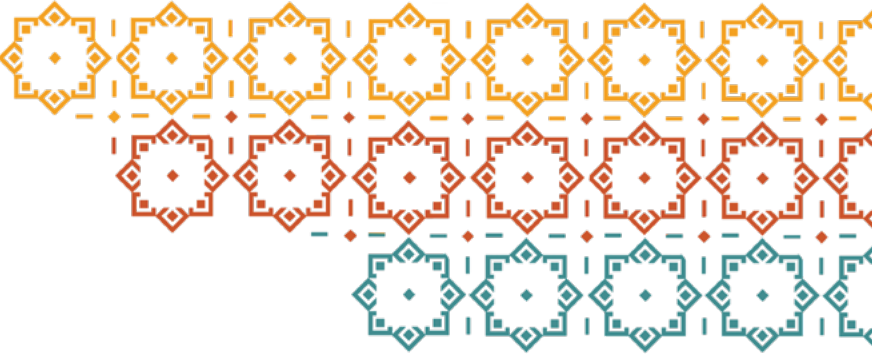
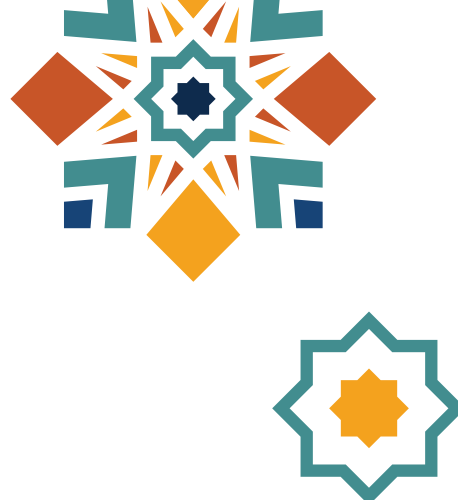


Table des matières

I. Présentation du projet et enjeux : un cadre inclusif pour un avenir égalitaire	6
1. L’Institut F en quelques mots	6
2. Le projet <i>Espaces Féminins Pluriels</i> : vers un environnement plus inclusif et sûr	6
II. Méthodologie du projet.....	8
1. Démarche et mobilisation.....	8
2. Méthode d’analyse des données et profils des répondantes	9
3. Limites et considérations éthiques	12
III. Identification et analyse des besoins : une approche multi-dimensionnelle	13
1. L’accessibilité: un enjeu crucial pour une véritable inclusion	13
2. Le manque de ressources et ses répercussions sur l’inclusivité	16
3. Les dynamiques de pouvoir et les dynamiques raciales, impacts sur l’inclusion	19
IV. Recommandations pour une transformation inclusive et sécuritaire	26
V. Conclusion	29
VI. Annexe	30



Présentation du projet et enjeux : un cadre inclusif pour un avenir égalitaire



1.1 L'Institut F en quelques mots

Fondé en 2017, l'Institut F a pour mission de promouvoir l'épanouissement des femmes musulmanes de diverses origines et de leur famille ainsi qu'un meilleur vivre ensemble au Québec. En développant leur pouvoir d'agir, notre organisation vise à influencer et à transformer les rapports sociaux basés sur l'altérisation et la discrimination des groupes. L'Institut F travaille également sur les défis de la gestion de la pluralité et offre des formations aux différents milieux organisationnels avec une perspective antisexiste, antiraciste et décoloniale.

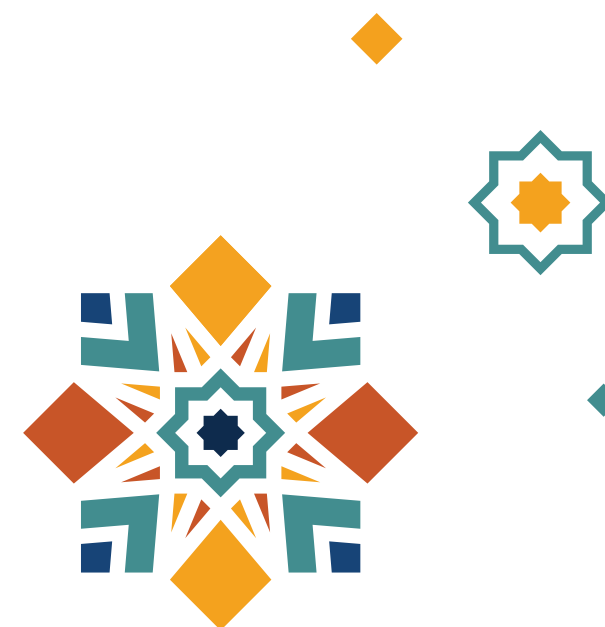
1.2 Le projet *Espaces Féminins Pluriels* : vers un environnement plus inclusif et sûr

Dans le mouvement féministe québécois, les enjeux liés à la laïcité, notamment le port du foulard, ont créé des divisions importantes depuis plus de 20 ans. Alors que l'inclusion sociale des femmes musulmanes dépend de leur accès aux services dont elles ont besoin, celles-ci se retrouvent souvent vulnérabilisées ou exclues de ces milieux. Elles y sont confrontées à des stéréotypes et à des préjugés islamophobes ou orientalistes, nourris par des décennies de représentations médiatiques et de débats menés sur elles plutôt qu'avec elles.

C'est dans ce contexte que l'Institut F a lancé le projet *Espaces Féminins Pluriels* dont l'objectif est de promouvoir l'inclusion des femmes musulmanes dans les organismes et centres pour femmes en poursuivant trois objectifs principaux : approfondir les connaissances sur les réalités des femmes musulmanes, encourager une réflexion critique sur l'actualité les concernant, et identifier les points communs de nos deux publics cibles (les femmes musulmanes et les centres et organismes pour femmes) favorisant des milieux plus sûrs et accueillants. Pour atteindre ces objectifs, diverses activités seront mises en œuvre, notamment des ateliers sur le racisme, l'intersectionnalité, et l'islamophobie, des rencontres de médiation interculturelle et un événement de réflexion. Le projet cherche également à mettre en lumière les enjeux auxquels les femmes musulmanes font face dans leur recherche de soutien : elles sont constamment oubliées dans les structures ; leurs besoins demeurent incompris ou négligés ; et leur existence reste ignorée dans l'élaboration des politiques structurelles.

Dans une société qui se veut inclusive et intersectionnelle¹, il est regrettable de constater que ces femmes continuent, de plus en plus, à faire face à des discriminations, au racisme, à l'islamophobie et à toutes formes de violences. Il est donc primordial de faciliter leur accès aux ressources existantes afin de renforcer leur autonomie et de les doter des outils nécessaires, leur permettant non seulement de faire face à ces discriminations, mais également de mieux évoluer au sein de ces structures.

S'inscrivant dans une dynamique de collaboration et d'action collective, ce projet fédère différentes actrices autour d'objectifs partagés. Notre initiative ne cherche nullement à privilégier certaines femmes aux dépens d'autres, mais ambitionne plutôt d'éclairer les réalités singulières que vivent les femmes musulmanes. Cette collaboration est donc primordiale, car ces centres et organismes sont à la fois des espaces de soutien et de socialisation. Ils rassemblent des femmes de divers horizons, et cette pluralité peut parfois susciter des questionnements et des tensions, tant chez les usagères que chez les professionnelles. Il est donc nécessaire de commencer ce travail de déconstruction au sein des centres et organismes pour femmes, afin de l'étendre à d'autres sphères publiques et de favoriser ainsi une véritable inclusion à tous les niveaux.



¹ [Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027 – État d'avancement au 31 mars 2024](#)

2 Méthodologie de l'analyse des besoins

2.1 Démarche et mobilisation

Pour ce projet, nous avons privilégié une approche qualitative plutôt que quantitative dans notre collecte de données. Cette démarche reflète notre volonté de comprendre en profondeur les enjeux auxquels sont confrontées tant les femmes musulmanes que les intervenantes des centres et organismes dédiés aux femmes. Au lieu de nous limiter à des sondages ou interactions numériques qui n'auraient pas révélé toutes les nuances de leurs expériences, nous avons choisi d'aller directement à leur rencontre. Nous avons organisé des groupes de discussion avec les femmes musulmanes et mené des entretiens individuels avec le personnel des centres et organismes pour femmes. En préparation de ces rencontres, chaque participante recevait un questionnaire (13 questions pour les femmes musulmanes, 11 pour les intervenantes) qui servait de base à nos échanges et nous permettait d'approfondir les sujets abordés. Ces conversations personnalisées, menées entre septembre 2024 et janvier 2025, nous ont fourni l'espace nécessaire pour saisir les situations dans leur complexité et développer des solutions véritablement adaptées aux besoins spécifiques de nos deux publics cibles.

Nous avons déployé une stratégie de mobilisation à deux volets pour recruter nos participantes :

Mobilisation des femmes musulmanes: Cette mobilisation s'est déroulée sur plusieurs semaines, en différentes étapes et à travers divers canaux, alternant entre le numérique et physique. La mobilisation numérique s'est principalement appuyée sur des canaux de discussion via WhatsApp, des groupes communautaires sur Facebook, ainsi que sur la diffusion d'informations au sein de nos réseaux personnels. En parallèle, la mobilisation physique s'est effectuée selon un plan établi, qui identifiait les lieux fréquentés par les femmes musulmanes (écoles, universités, magasins et librairies islamiques), ainsi que les centres et organismes dédiés aux femmes. Nous avons également participé à des rencontres communautaires, telles que les halaqas², organisées dans les Rives Nord et Sud de Montréal, afin de favoriser l'échange direct avec les femmes musulmanes de la région.

² Une halaqa est un cercle d'étude islamique où les participantes se rassemblent pour discuter et apprendre ensemble sur des sujets religieux, spirituels ou intellectuels sous la guidance d'une enseignante.

Mobilisation des centres et des organismes: Cette mobilisation a été menée avec le soutien de nos deux partenaires, la Table des groupes de femmes de Montréal et l'R des centres de femmes du Québec, qui ont diffusé notre appel à contribution dans leurs réseaux respectifs par courriel. Par ailleurs, nous avons aussi envoyé des courriels et passé des appels téléphoniques auprès de plusieurs centres répartis sur les trois territoires pour solliciter leur participation.

Un point crucial pour nous était d'offrir une compensation, bien que symbolique, aux femmes musulmanes qui ont partagé leurs savoirs et leurs expériences uniques et précieuses afin d'enrichir cette analyse des besoins.

2.2 Méthode d'analyse des données et profils des répondantes

À l'issue des groupes de discussion et des entretiens individuels, nous avons conçu une grille d'analyse détaillée, répartie en trois sections : les besoins logistiques, les besoins sociétaux et éducatifs, et les besoins fonctionnels. Cette structure nous permet de mieux cerner les enjeux spécifiques de chaque domaine et d'identifier les recommandations les plus pertinentes.

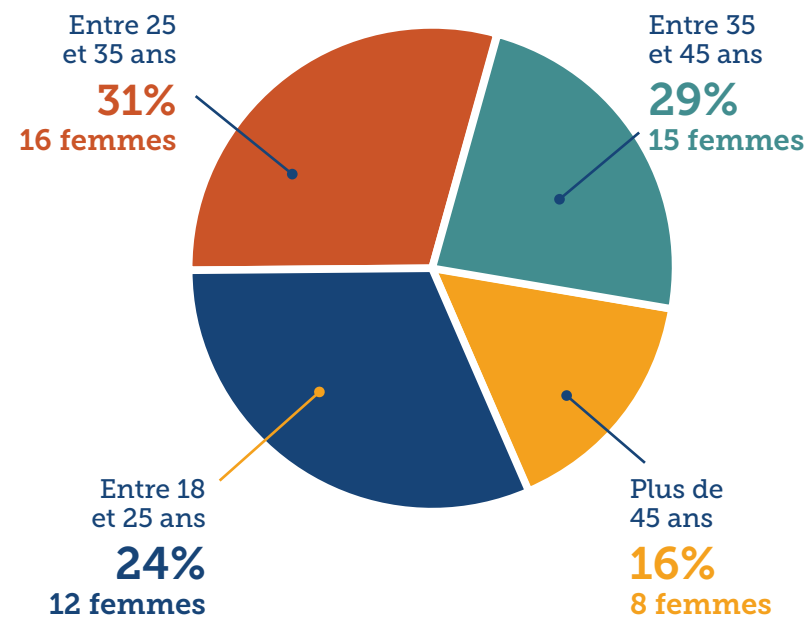
Pour la mobilisation des centres et organismes pour femmes :

- Vingt centres et organismes pour femmes ont répondu à notre questionnaire diffusé avant les entretiens individuels.
- Parmi ces vingt centres et organismes, nous avons pu réaliser des entretiens individuels avec dix d'entre eux : sept situés à Montréal, deux dans la Rive-Sud et un dans la Rive-Nord. Bien que de nombreux centres aient exprimé leur intérêt, plusieurs n'ont pas pu participer aux entretiens en raison de contraintes de disponibilité, d'un manque d'effectifs et de ressources.
- Les dix centres ayant pris part aux entretiens offrent tous des services similaires tels que : un accompagnement et un suivi individuel, des ressources pour les femmes victimes de violences, des actions de plaidoyer et de sensibilisation en faveur des droits des femmes, ainsi que de l'éducation populaire. De plus, ces centres disposent d'un milieu de vie où les usagères peuvent se rencontrer, en plus d'une programmation d'activités variées.

Au niveau des femmes musulmanes, vous trouverez ci-dessous, des graphiques présentant les données sociodémographiques des répondantes qui sont : le(s) lieu(x) d'origine des parents, l'âge ainsi que la durée de résidence au Québec. Nous avons priorisé la collecte de ces trois données démographiques afin d'assurer une pluralité représentative reflétant non seulement les expériences variées des femmes musulmanes dans les centres et organismes dédiés aux femmes, mais également leurs différentes perceptions de ces espaces. Cette approche plurielle enrichit notre compréhension des réalités vécues par les usagères selon leurs contextes géographiques, sociaux et culturels, permettant d'adapter nos actions de sensibilisation de façon plus inclusive et pertinente. Nous avons également choisi d'inclure les données sur la durée de résidence au Québec, estimant qu'elles étaient essentielles pour comprendre les différences dans la fréquentation des centres et des organismes par les femmes musulmanes. Cette information nous aide à distinguer si les femmes nées ici ou vivant au Québec depuis de nombreuses années se tournent vers ces structures, et si, parallèlement, les femmes nouvellement arrivées connaissent l'existence de ces centres et y ont accès

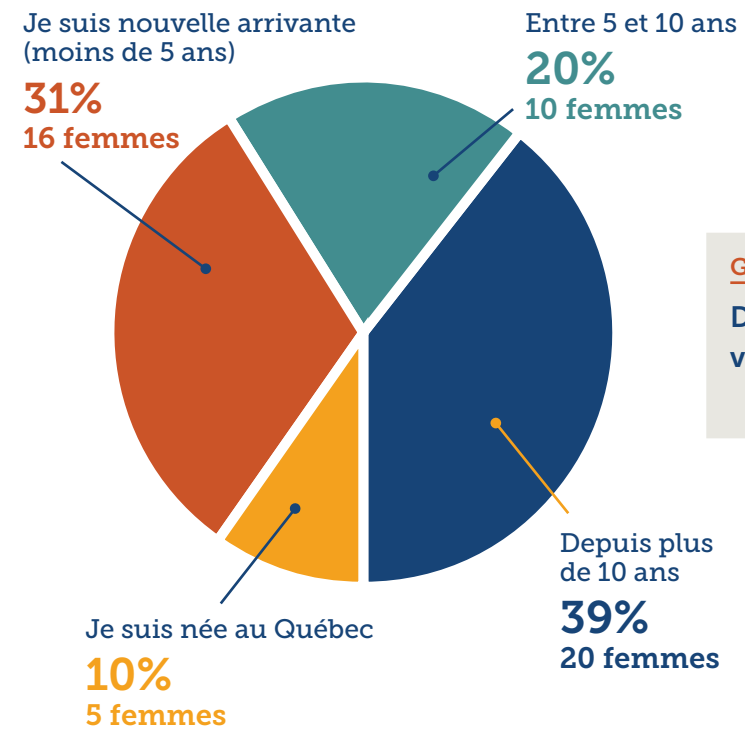
Graphique 1

Dans quel groupe d'âge vous situez-vous?



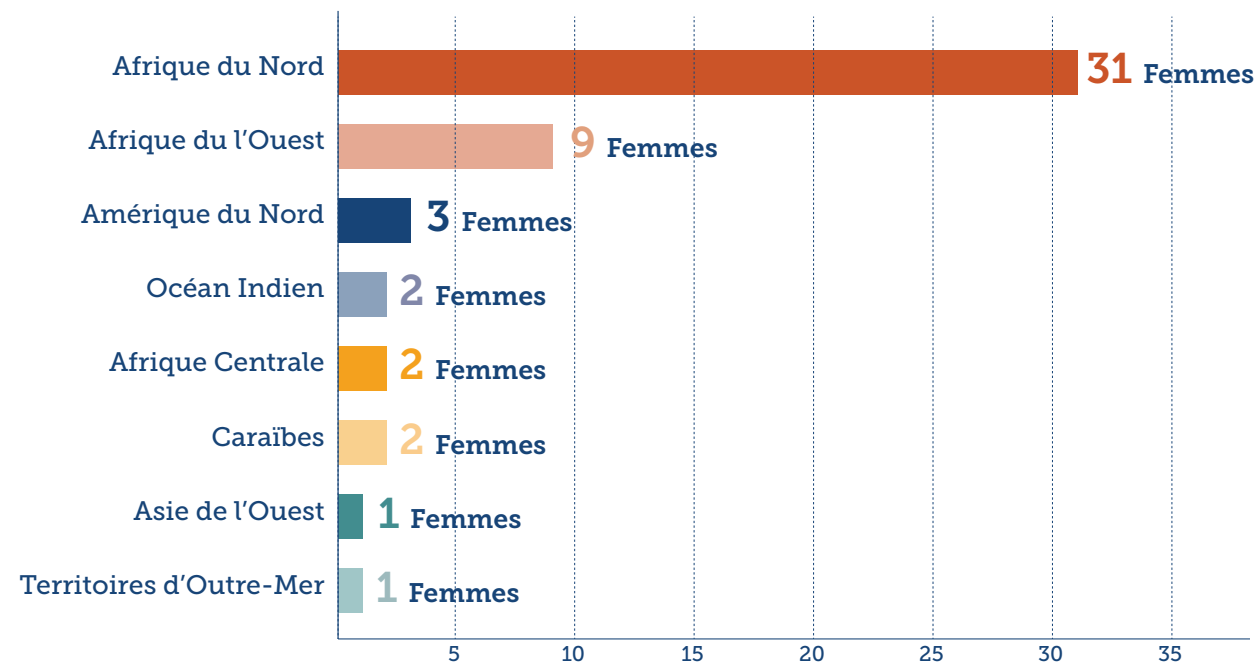
Graphique 2

Depuis combien de temps résidez-vous au Québec?



Graphique 3

Quel(s) est/sont le(s) pays d'origine de vos parents?



Nous avons organisé un total de huit groupes de discussion : trois à Montréal, deux dans la Rive-Sud, deux dans la Rive-Nord et un combinant des participantes des Rives Nord et Sud. Nous avons également réalisé un entretien individuel avec une femme musulmane, en raison de son expérience dans un centre, pour lui offrir un espace où elle pouvait partager son vécu de manière plus personnelle et en toute confiance.

2.3. Limites et considérations éthiques

Période de mobilisation et collecte de données

En raison des délais prolongés de recrutement, tant pour la chargée de projet que pour les agentes de projet, le projet a connu un démarrage tardif. Nous avons par conséquent dû condenser en six mois toutes les étapes critiques : la mobilisation des deux publics cibles, la conduite des entretiens individuels, l'organisation des groupes de discussion, l'analyse des besoins et sa finalisation.

Perception vis-à-vis la collecte des données dans les centres

Malgré la communication préalable sur la nature de la visite de l'équipe du projet aux centres et organismes, certaines de leurs intervenantes avaient mal interprété l'objectif des entretiens individuels, les confondant avec des ateliers de formation sur ces enjeux spécifiques. Cette incompréhension a engendré des situations inconfortables et des moments de gêne lors des rencontres, nécessitant des clarifications immédiates pour réajuster les attentes et permettre la poursuite constructive des échanges.

Confidentialité

Dans le cadre de notre démarche éthique concernant les données personnelles, ainsi que la loi 25 qui vise à protéger les données personnelles des individus, nous avons déployé un dispositif complet de protection de la confidentialité. Des accords de participation détaillés ont été signés par toutes les participantes, précisant explicitement la date d'effacement définitif des données collectées. En complément, nous avons mis en place un système numérique sécurisé sous forme d'un dossier participatif à accès limité, consultable uniquement par les membres de l'équipe *Espaces Féminins Pluriels*. Ces dernières ont également signé un accord de confidentialité spécifique, assurant ainsi une protection maximale des informations sensibles partagées tout au long du projet.



Identification et analyse des besoins : une approche multi-dimensionnelle



3.1 L'accessibilité : un enjeu crucial pour une véritable inclusion

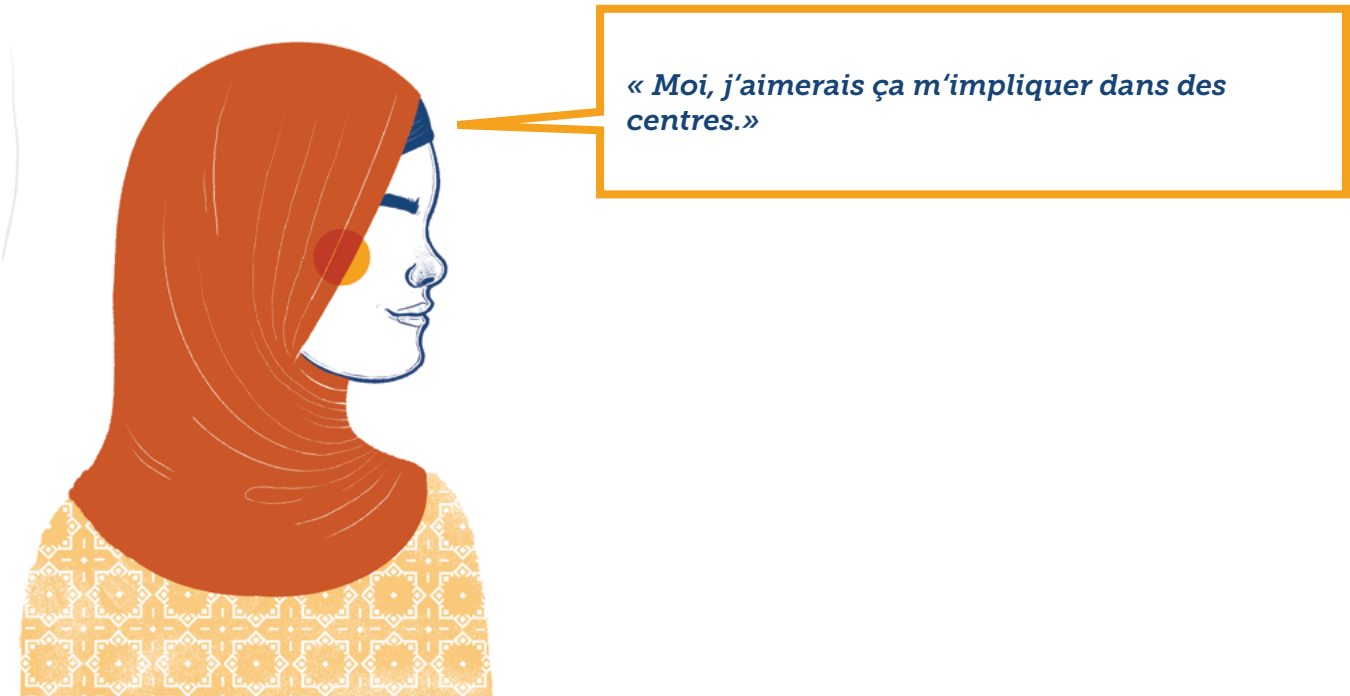
Les témoignages recueillis lors de nos groupes de discussion mettent en lumière plusieurs obstacles significatifs à l'accessibilité qui entravent l'inclusion des femmes musulmanes dans les centres et organismes dédiés aux femmes.

3.1.a La méconnaissance des services : un défi à surmonter

Nos échanges révèlent que la majorité des participantes méconnaissent le concept même de centres ou d'organismes pour femmes. Dans leur perception, ces établissements représentent non pas des espaces dans lesquels elles peuvent rencontrer d'autres femmes, mais plutôt comme des structures d'aide et d'intervention exclusivement destinées aux femmes traversant des situations difficiles.

« Je ne savais pas qu'il y avait des centres de femmes. »
« Pour moi, un centre de femmes, tu y vas quand tu fais face à une difficulté. »

Au cours de nos discussions, nous avons consacré un temps important à clarifier la nature et les missions des centres et organismes pour femmes, en soulignant la pluralité de leurs offres : ateliers créatifs, formations professionnelles, événements culturels et sociaux. Cette présentation a suscité un vif intérêt chez toutes les participantes, qui ont manifesté un enthousiasme et exprimé leur désir de participer activement à ces espaces une fois leurs fonctions démystifiées.



3.1.b Vers une information accessible pour toutes

« Je pense qu’à l’ère du digital, il faudrait s’aligner avec les moyens de l’époque, qui sont les réseaux sociaux. Je regarde beaucoup plus mon téléphone que ce qui arrive à ma boîte aux lettres... faire des publicités sur Facebook, ou même TikTok. »

Le manque de présence sur les réseaux sociaux constitue un obstacle majeur pour les centres et organismes dédiés aux femmes, limitant la diffusion de contenus visuels et interactifs qui attireraient les jeunes générations et empêchant la création d’un bouche-à-oreille numérique efficace. Cette lacune digitale freine la communication dans les groupes communautaires en ligne et crée un double préjudice : les femmes n’ont pas accès aux informations actualisées sur les services disponibles, tandis que celles qui hésitent à fréquenter ces lieux maintiennent une méconnaissance à leur égard. En somme, l’absence d’une stratégie numérique efficace érige une barrière virtuelle qui décourage ultimement les femmes de franchir physiquement la porte de ces centres.

« J’aurais souhaité que ces centres soient beaucoup plus visibles et qu’ils proposent davantage d’activités pour les nouvelles arrivantes, afin de faciliter leur intégration et de favoriser la création de liens sociaux. Depuis mon arrivée, je n’ai connaissance d’aucun centre ou communauté qui organise des activités de ce type, à l’exception de la mosquée. »

« Je fais partie de l’association musulmane de mon école, et nous avons collaboré avec des organismes qui, pour accroître leur visibilité, ont organisé plusieurs événements en partenariat avec nous. »

Le manque de présence stratégique dans les espaces fréquentés par les femmes musulmanes (centres communautaires, associations étudiantes, lieux de culte) limite fortement l’accessibilité des organismes qui leur sont dédiés. Cette absence empêche la mise en place de campagnes d’information ciblées, de présentations interactives et de partenariats durables avec les actrices communautaires. De plus, le manque d’intégration d’une pluralité de profils et d’expériences limite la transformation de ces centres en écosystèmes dynamiques, réduisant ainsi les interactions constructives et le soutien mutuel, tout en diminuant leur capacité à accompagner les femmes dans leur intégration sociale et leur développement personnel.

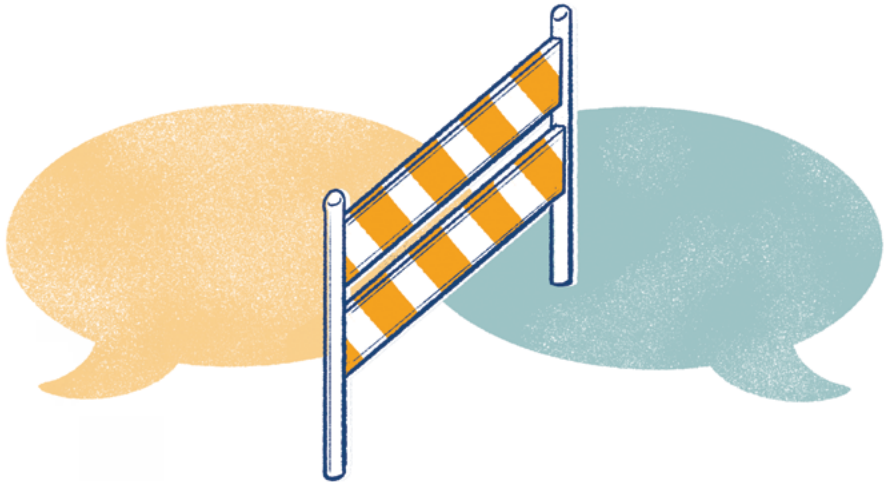
3.1.c Comprendre et dépasser les barrières linguistiques.

La barrière linguistique, lorsque négligée, génère des malentendus significatifs et renforce les stéréotypes compromettant la qualité de l’accompagnement proposé aux personnes concernées.

« Par exemple, quand tu ne parles pas français, il faut que tu trouves un centre de femmes anglophone. [...] »

L’absence d’interprètes et de personnel formé à la pluralité culturelle et religieuse représente un obstacle systémique majeur aux conséquences multiples. Cette lacune cause des erreurs d’appréciation nuisant aux femmes issues de minorités, dont les besoins spécifiques sont mal interprétés ou ignorés. Elle contribue ensuite à l’exclusion progressive de nombreuses femmes des services essentiels, créant un cercle vicieux où les plus vulnérables se retrouvent davantage marginalisées. Cette situation perpétue les inégalités structurelles et compromet l’efficacité même des dispositifs d’aide. Les femmes concernées se voient non seulement privées d’un accueil adapté, mais également d’un accompagnement qui reconnaîtrait pleinement leurs identités intersectionnelles et respecterait leurs convictions personnelles, qu’elles soient religieuses, culturelles. Cette barrière institutionnelle contrevient aux principes fondamentaux d’équité et d’inclusion qui devraient guider tout service public ou communautaire.

L’accessibilité représente un pilier fondamental de l’intégration et de la solidarité entre femmes, offrant à chacune l’opportunité de participer pleinement à la vie sociale et communautaire. Lorsque les centres et organismes dédiés aux femmes atteignent une véritable accessibilité – qu’elle soit linguistique, informationnelle ou par des services adaptés – des liens pourraient se tisser naturellement entre femmes issues de milieux pluriels. Cette interconnexion authentique catalyserait l’éclosion d’une solidarité qui transcenderait les frontières confessionnelles, culturelles et générationnelles. Ces échanges constituent des instruments puissants pour lutter efficacement contre les discriminations systémiques et les inégalités persistantes, tout en contribuant à l’édification d’une société intrinsèquement plus juste et profondément solidaire.



3.2. Le manque de ressources et ses répercussions sur l'inclusivité

« Nous avons besoin de davantage de financement, notamment pour notre mission fondamentale et notre fonctionnement de base, car cette succession incessante de projets ne fait que nous fragiliser. »

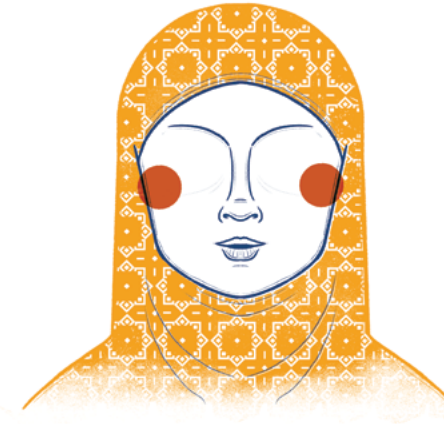
« Les financements sont généralement accordés pour une durée d'un an. Nos deux derniers financements étaient annuels, bien que nous ayons parfois bénéficié de financements pluriannuels de deux à trois ans, mais ces cas demeurent exceptionnels. »

Le manque de ressources adéquates compromet la capacité des centres et des organismes pour femmes à répondre efficacement aux besoins essentiels des femmes qu'ils accompagnent et du personnel qui y œuvre quotidiennement. Ces structures demeurent majoritairement tributaires de financements assujettis à l'obtention de résultats immédiats, compromettant ainsi leur aptitude à garantir la stabilité nécessaire au développement et à la pérennisation de programmes structurants. Cette dépendance financière fragilise fondamentalement leur mission, les soumettant à des cadres normatifs rigides et à des critères d'évaluation externes qui restreignent significativement leur autonomie décisionnelle et opérationnelle.

« Tu vas passer la moitié du temps à rendre des comptes pour ce que tu es en train de faire au lieu de prendre le temps et les ressources pour le faire. »

« Ils font leurs propres critères alors que nous on est autonome. Des fois c'est un peu infantilisant aussi. »

L'administration des subventions s'est transformée en un fardeau bureaucratique qui détourne les centres et organismes pour femmes de leur mission première : l'accompagnement des usagères. Soumis à des exigences externes privilégiant les résultats quantifiables immédiats, ces organismes sont contraints d'aligner leurs initiatives sur les attentes des bailleurs de fonds, souvent déconnectées des réalités vécues par les usagères. Ce carcan normatif, qui les oblige à légitimer perpétuellement leur existence par des statistiques et des projets éphémères, limite leur aptitude à développer des stratégies sociales durables, enracinées dans les besoins réels et pluriels des femmes qu'ils accompagnent. La dimension sociale, qui devrait reposer sur une analyse approfondie des réalités féminines, se trouve assujettie à des impératifs de performance et à la quête incessante de financements. Il en découle une fragmentation des interventions où chaque structure doit sans cesse démontrer sa particularité et son efficacité par ses actions isolées, sacrifiant ainsi une collaboration face aux problématiques communes. Ce modèle de compétition, plutôt que d'encourager l'innovation, diminue la capacité d'intervention collective devant les enjeux sociaux partagés.



« Le financement reste toujours un enjeu. Le gouvernement accorde davantage de financements aux projets, ce qui nous pousse à créer un projet pour aborder une problématique spécifique. Cela génère une demande, car nous devenons des expertes dans ce domaine, mais par la suite, nous manquons de financements récurrents pour répondre à cette demande sur le long terme. »

L'insuffisance de financements pérennes exerce une tension constante sur les intervenantes, contraintes d'équilibrer des moyens restreints face à des besoins grandissants. Elles se trouvent fréquemment débordées, tant par leurs obligations professionnelles que par les compétences additionnelles qu'elles doivent acquérir et maîtriser. Ces aptitudes, développées souvent à leur détriment, pallient l'absence de ressources appropriées ou de personnel qualifié pour les épauler. Ainsi, elles deviennent des expertes malgré elles en gestion de crise, en recherche de financements, en évaluation de programmes et en adaptation continue des domaines souvent éloignés de leur formation initiale en intervention sociale. En l'absence de soutien financier adéquat et régulier, les structures dédiées aux femmes peinent à recruter ou conserver un personnel spécialisé suffisant pour répondre aux attentes des usagères. Pour s'adapter, ces organisations recourent à des contrats temporaires, au bénévolat ou aux diminutions d'effectifs pour réduire leurs coûts. Cette situation fragilise le secteur social, où les travailleuses - principalement des femmes issues de communautés racisées et/ou marginalisées - subissent une précarité professionnelle chronique. L'acquisition de multiples savoir-faire, généralement ignorés et non valorisés financièrement, crée une forme de « surcharge de travail invisible » qui s'avère, avec le temps, insoutenable.

« La directrice, elle est blanche et reste dans son bureau, puis les intervenantes c'est toutes des femmes racisées, elle nous regarde de loin puis elle est choquée quand on lui dit.... Elle prend tout personnel puis ça devient de la victimisation, puis tu es tout le temps-là, encore une fois en train de consoler. »

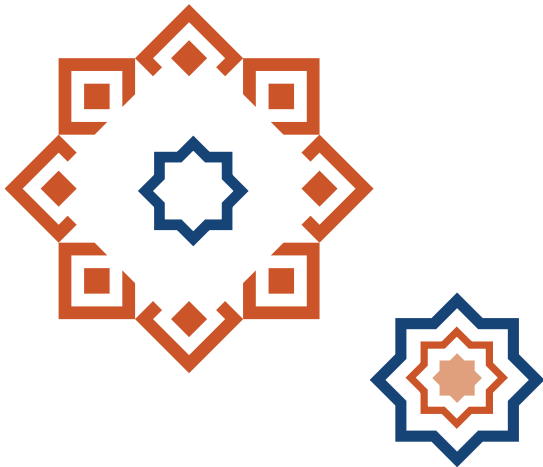
Dans le cadre de notre collecte de données pour ce projet, nous avons pu observer une surreprésentation des femmes musulmanes et racisées dans les emplois précaires au sein des structures dédiées aux femmes. Cette situation a des répercussions significatives sur leur autonomie économique, freine leur évolution professionnelle et limite considérablement leur représentation dans les instances décisionnelles et les postes de direction. Elles se trouvent cantonnées à des fonctions auxiliaires, privées de la possibilité d'influencer les orientations stratégiques ou d'obtenir des moyens susceptibles de favoriser leur émancipation tant professionnelle que personnelle. Par ailleurs, en raison de leur identité, elles sont considérées comme les uniques interlocutrices capables d'appréhender et de proposer des services adaptés aux membres de leur communauté. Elles font l'objet de sollicitations permanentes en qualité d'« ambassadrices » ou de « représentantes », et sont

fréquemment invitées à partager leur vécu et à répondre à d’innombrables interrogations de la part des usagères mais aussi de leurs collègues. Cette approche simplificatrice, qui réduit leur identité à une dimension unique (confession, traditions ou appartenance ethnique), nie la pluralité des contributions qu’elles pourraient apporter à l’organisation, aussi bien en tant que personnes qu’en tant que professionnelles.

« Puis en tant qu’intervenante, on sait plus comment on réagit parce qu’en étant moi-même de confession musulmane, il y a des choses que je ne comprends pas. »

« Nous tentions de l’en préserver car elle devenait systématiquement le point de référence du groupe. Cette situation créait une surcharge considérable pour ma collègue musulmane, d’autant plus que nous accueillons généralement une à deux familles musulmanes par groupe. Cela générait une pression difficile à gérer. »

L’aptitude à répondre aux besoins des femmes musulmanes et racisées ne devrait pas s’appuyer uniquement sur l’appartenance identitaire, mais prioritairement sur des qualifications professionnelles reconnues et des compétences spécifiques. Cette approche permet d’éviter le piège de l’essentialisation³ où l’on présume qu’une personne possède naturellement les compétences nécessaires du seul fait de son identité. Un accompagnement de qualité repose davantage sur une formation rigoureuse aux enjeux intersectionnels, une connaissance approfondie des barrières systémiques et une sensibilité culturelle acquise par l’éducation et l’expérience professionnelle. De plus, la valorisation des compétences professionnelles plutôt que de l’identité réduit le risque d’exploitation émotionnelle des intervenantes racisées et favorise un environnement de travail où les responsabilités sont équitablement réparties selon l’expertise et non selon des marqueurs identitaires.



3 COLETTE Guillaumin (1972), L’idéologie raciste. Genèse et langage actuel. Nice : Institut d’études et de recherches interethniques et interculturelles, 1972. pp. 3-247

3.3 Les dynamiques de pouvoir et les dynamiques raciales, impacts sur l’inclusion

3.3.a L’absence de cadre réglementaire défini : conséquences sur l’intimité et la sécurité des femmes musulmanes

L’analyse approfondie de l’expérience des femmes musulmanes au sein des structures féministes nécessite d’explorer comment les rapports de force et les questions raciales façonnent leur intégration, tant au niveau organisationnel que dans les relations personnelles. L’autorité, dans ce contexte, se distribue généralement entre diverses actrices : l’équipe dirigeante, les instances administratives, les intervenantes, les usagères, etc. Habituellement, la direction et le conseil d’administration déterminent les axes stratégiques, fixent les objectifs prioritaires et décident à qui conférer cette autorité, notamment par le recrutement, l’avancement professionnel ou la délégation de responsabilités. Les professionnelles du terrain possèdent une influence relative concernant l’accueil, l’accompagnement et l’intégration des femmes dans ces environnements. Les usagères, quant à elles, exercent l’influence qui leur est attribuée, comme la programmation, les sujets d’ateliers. L’autorité se révèle également à travers des mécanismes souvent tacites mais qui conditionnent profondément l’inclusion ou la mise à l’écart des groupes minoritaires. Dans le cadre de comportements discriminatoires, les femmes marginalisées se voient écartées des possibilités de participation, d’accès aux ressources et au développement personnel. D’un point de vue structurel, les systèmes décisionnels tendent fréquemment à méconnaître les besoins particuliers des personnes situées en marge des normes dominantes.

« Au début, j’ai été bien accueillie. Cependant, j’ai rencontré des difficultés pour accomplir mes prières. J’ai demandé à rencontrer la responsable du centre d’hébergement pour lui expliquer : «Je suis musulmane et j’ai besoin de prier.» Elle m’a désigné un espace en me disant : «Vous pouvez utiliser cet endroit.» J’ai accepté cette proposition. Toutefois, dès que je m’apprêtais à prier, les résidentes commençaient systématiquement à circuler dans ce lieu, créant des interruptions qui compromettaient ma concentration et la qualité de ma prière. »

Ce témoignage émane d’un entretien individuel avec une femme musulmane aînée, résidente d’un centre d’hébergement pour femmes. Dans cette structure, elle a affronté de multiples difficultés, aussi bien dans l’exercice de sa foi que dans la préservation de son intimité. Ses particularités culturelles et religieuses étaient systématiquement négligées, et l’exercice de sa pratique spirituelle lui était formellement interdit, allant jusqu’à lui refuser le droit de prier dans l’intimité de sa propre chambre. Elle éprouvait un sentiment d’aliénation et se trouvait régulièrement en désaccord avec les responsables, auxquels elle s’adressait pour solliciter des permissions relatives à sa pratique spirituelle, concessions parfois octroyées puis ultérieurement annulées. Cette marginalisation ne résulte donc pas uniquement d’une insuffisance de moyens ou de contraintes matérielles, mais d’une hiérarchisation des valeurs et des normes. Plutôt que de respecter l’intimité de cette femme et de lui permettre de vivre sereinement et collectivement dans cet espace, ce dernier devenait un lieu de confrontation silencieuse.

« Il y a une gérante, elle a un nom musulman. Je lui ai demandé: Comment vous priez ici ? Elle me dit que c'est quand elle rentre qu'elle prie, qu'elle n'arrive pas à prier ici. Je lui ai dit, pour nous qui restons ici, comment on peut prier ? Il faut nous aider. »

La pratique religieuse des femmes musulmanes, loin d'être considérée comme une dimension légitime de leur identité, est perçue comme un obstacle et est rejetée de manière arbitraire et parfois violente. Ici, le pouvoir s'exerce à travers l'organisation de l'espace et de la gestion des pratiques sociales : la réponse du centre, qui permet la prière mais dans des conditions précaires, n'est pas une simple négligence, mais un exemple de pouvoir disciplinaire⁴.

« C'est à partir de ce jour-là que j'ai commencé à prier dehors, juste en face de l'église. Je me suis installée sur sa terrasse pour prier, assise. J'ai accepté cette situation et j'ai continué ainsi. Quand elles ont commencé à poser des obstacles, j'ai décidé de prier dehors pour éviter les problèmes. »

Au cours de notre entretien, cette femme musulmane a souligné à plusieurs reprises l'impossibilité qu'elle ressentait d'être pleinement reconnue dans la complexité de son identité. Malgré la considération et le respect qu'elle manifestait envers les autres usagères de l'espace et ses requêtes, notamment celle d'accéder à un lieu propice à sa pratique spirituelle, elle percevait un décalage constant entre la rhétorique d'inclusion affichée et son expérience vécue d'invisibilisation. Cette exclusion l'a contrainte à prier dans la rue, faute de se sentir bienvenue dans la structure. Elle évoluait dans une précarité constante, qu'il s'agisse du manque de sécurité au sein du centre d'hébergement pour femmes, qui l'a amenée à s'en distancier, ou de l'insécurité extérieure, qu'elle privilégiait pour éviter toute perturbation. Bien que les institutions dédiées aux femmes se revendiquent accessibles à toutes, sans distinction d'origine, de conviction ou de coutume, cet accueil demeure fréquemment subordonné à une conception standardisée des besoins et aspirations des usagères. Cette approche homogénéisante échoue à reconnaître et intégrer la complexité et la richesse des parcours individuels des femmes musulmanes, dont les expériences sont marquées par des réalités spirituelles, culturelles et sociales spécifiques souvent invisibilisées par cette uniformisation des services.

« Elles ne m'ont montré aucun règlement, elles ne m'ont rien montré par écrit, elles ne faisaient que le dire oralement [l'interdiction de la prière]. »

Cette même femme nous a indiqué qu'elle n'avait jamais eu accès à un règlement général ou des directives explicites concernant les expressions religieuses. Ce manque de transparence dans les protocoles dévoile un dispositif d'autorité implicite. Cette opacité empêche les usagères d'identifier et de remettre en question leurs droits, instaurant ainsi une mécanique subtile de domination.

3.3.b Tensions entre imaginaires institutionnels et expériences vécues des femmes musulmanes

« Dès qu'elles m'aperçoivent avec le foulard, leur attitude change radicalement. On peut observer la différence flagrante entre leur comportement envers une femme sans foulard et leur façon d'agir avec moi. »

« En face à face, nos échanges se déroulaient sans incident, mais dès que j'avais le dos tourné, je percevais distinctement leurs chuchotements. »

La marginalisation indirecte des femmes musulmanes se révèle par des modifications d'attitude, des expressions réprobatrices ou des chuchotements à leur insu. Ces comportements engendrent une atmosphère d'anxiété et de suspicion, affaiblissant leur estime personnelle et leur sentiment d'intégration. Les micro-agressions⁵ journalières, bien que généralement informelles, accentuent la perception que la présence et les pratiques des femmes musulmanes ne sont pas pleinement reconnues dans ces contextes. Ces micro-agressions, souvent imperceptibles et complexes à confronter, se manifestent à travers d'infimes interactions quotidiennes qui, considérées séparément, paraissent insignifiantes, mais qui, cumulées, impactent considérablement l'équilibre psychologique et affectif des personnes visées.

« Quand je mentionnais les enjeux des femmes musulmanes, elles me disaient oui, ok, super idée, mais derrière il n'y avait rien qui suivait. »

Cette citation expose le fossé entre les déclarations de soutien et les initiatives effectives, une tendance couramment constatée dans des milieux où l'ouverture et l'engagement envers les communautés marginalisées et racisées sont annoncées, mais demeurent superficiels. On admet la valeur des concepts sans véritable engagement, produisant l'apparence d'appuyer une cause tout en s'abstenant d'y consacrer des efforts, des moyens ou des transformations institutionnelles concrètes. En négligeant les demandes des femmes musulmanes, qu'elles soient usagères ou professionnelles, ces structures deviennent des lieux où les disparités se creusent et où les inégalités systémiques se perpétuent. Cette acceptation passive permet aux personnes en position de pouvoir de maintenir leur domination, tout en cultivant l'illusion d'inclusivité et de solidarité. Cette dynamique insidieuse engendre non seulement l'épuisement mais aussi le désengagement

4 FOUCAULT M. (2003). Surveiller et punir - Naissance de la prison (1975), Paris, Gallimard.

5 WILLIAMS, M. T. (2020). Microaggressions: Clarification, Evidence, and Impact. Perspectives on Psychological Science, 15(1), 3-26.

progressif des femmes musulmanes confrontées à ces contradictions. Les promesses de solutions, dépourvues d’actions concrètes et mesurables, ne transforment aucunement les rapports sociaux inégalitaires – elles servent principalement à neutraliser les revendications légitimes des personnes marginalisées, entravant ainsi toute avancée substantielle vers l’égalité et la justice sociale.

3.3.c. La question de la visibilité et de la représentation des femmes musulmanes

Dans *A Phenomenology of Whiteness*, Sara Ahmed⁶ décrit la blanchité comme une norme invisible qui structure les espaces sociaux et définit ce qui est perçu comme « normal » et « universel », sans être explicitement reconnue. Les individus qui ne correspondent pas à cette norme sont alors considérés comme étant « hors de place » dans ces espaces normatifs. Les femmes musulmanes, en particulier, se trouvent contraintes de minimiser certains aspects de leur identité religieuse

et culturelle pour tenter d’intégrer ces espaces dominants. Néanmoins, malgré ces efforts d’intégration parfois considérables, elles continuent d’être perçues comme « étrangères » aux normes établies, leur identité religieuse fonctionnant comme un marqueur de différence apparemment insurmontable dans l’imaginaire social dominant.

Le port du foulard, fréquemment interprété comme symbole d’aliénation ou d’oppression, devient un marqueur d’irrespectabilité. Les femmes musulmanes portant le foulard, qu’elles

interviennent professionnellement ou participent comme membres, subissent une marginalisation fondée non sur leurs compétences ou leurs idées, mais sur les préjugés attachés à leur expression religieuse. Cette dynamique discriminatoire les contraint à une perpétuelle justification de leurs choix personnels. Cette réalité affecte leur engagement : en tant qu’usagères, elles se limitent à un soutien ponctuel, tandis qu’en tant qu’employées ou stagiaires, elles font face à une précarité structurelle entravant le renouvellement de leurs contrats. Cette situation interroge la mise en œuvre effective de l’intersectionnalité dans les organisations féministes : se limite-t-elle à une rhétorique superficielle et des initiatives sporadiques, ou engage-t-elle une transformation profonde des rapports de pouvoir et des mécanismes d’exclusion opérant tant dans la société que dans ces institutions elles-mêmes ?

Une intervenante en parlant d’EDI (équité, diversité, inclusion) : « On a un document mais reste à l’appliquer. »

La reconnaissance de ces différentes expériences sans transformation profonde des pratiques organisationnelles ne fera que cristalliser les réalités existantes. La solidarité entre femmes devrait constituer un projet fondamentalement transformateur dépassant les manifestations symboliques. Un organisme féministe revendiquant une approche intersectionnelle tout en maintenant des pratiques discriminatoires internes reproduit précisément les mécanismes d’exclusion qu’il dénonce. Il est impératif que les instances décisionnelles et le personnel intervenant dans ces centres prennent conscience de leur position privilégiée et de la responsabilité inhérente à celle-ci pour développer des espaces véritablement inclusifs. En tant qu’institution dédiée aux femmes, ces centres déterminent les normes, attentes et modalités d’intervention qui prévalent en leur sein. Cette position confère une influence déterminante sur les conditions d’accueil et d’accompagnement des femmes, particulièrement celles racisées et musulmanes. Ces organisations disposent du pouvoir institutionnel nécessaire pour contester les hiérarchies établies, interroger les pratiques normatives et impulser une transformation authentique de leur culture organisationnelle. L’intégration du concept de dualité entre hypervisibilité et invisibilité des femmes musulmanes, tel qu’élaboré par Alia Al-Saji⁷, offre un cadre analytique essentiel pour décrypter les mécanismes d’exclusion et de marginalisation opérant au sein des centres et organismes destinés aux femmes. L’hypervisibilité de ces femmes, particulièrement manifeste chez celles portant le foulard, les soumet à un regard social scrutateur empreint de jugements, de stéréotypes tenaces et d’attentes normatives contraignantes. Paradoxalement, cette surexposition s’accompagne d’une invisibilisation structurelle profonde, caractérisée par l’effacement systémique de leurs expériences singulières et le déni de leurs besoins spécifiques dans ces espaces censés être inclusifs.

« Au centre de femmes ici, il s’agissait essentiellement du même groupe de femmes présentes depuis le tout début. Ce groupe présente une grande homogénéité dans ses convictions, et certaines membres affichent ouvertement des attitudes racistes. Dans ce contexte, une femme portant le voile devrait inévitablement faire face à de nombreux questionnements et assumer un rôle éducatif considérable auprès d’elles. »

L’homogénéité dominante des participantes et intervenantes constitue un mécanisme d’invisibilisation forçant les femmes musulmanes à constamment justifier leur présence et leur identité. Cette invisibilisation se manifeste par un déni de leurs réalités et un manque d’adaptation des services à leur pluralité. Les témoignages collectés illustrent les obstacles persistants à leur inclusion, enracinés dans des discriminations systémiques et des pratiques exclusives souvent inconscientes. Ces obstacles compromettent leur sécurité psychologique et leur engagement.

« On ne se sent pas représentées aussi dans le groupe, autant par les intervenantes que par le groupe en tant que tel. »

6 AHMED, S. (2007). *A phenomenology of whiteness*. *Feminist Theory*, 8(2), 149-168.

7 AL-SAJI, Alia (2016). “The Racialization of Muslim Women’s Bodies: A Critical Phenomenology.” *Journal of Feminist Philosophy* 23, no. 3 : 302-321

Cette exclusion systémique entrave profondément l'implication des femmes musulmanes dans la sphère communautaire, accentuant leur marginalisation sociale. Comme le théorise avec pertinence Alia Al-Saji, ce processus perpétue des « regards colonisants » où ces femmes sont systématiquement positionnées comme étrangères à l'universalité présumée du féminisme hégémonique. Les conséquences de cette exclusion sont multidimensionnelles : éloignement progressif de ces femmes des espaces collectifs, détérioration significative de leur santé mentale face à l'insuffisance de soutien psychologique culturellement adapté, et diminution marquée de leur implication dans les processus décisionnels communautaires. L'examen approfondi des intersections entre les identités plurielles des femmes musulmanes révèle l'omniprésence d'une islamophobie structurelle spécifiquement genrée. Les femmes portant le foulard se trouvent particulièrement confrontées à un arsenal de stéréotypes réducteurs.

« Une femme, par exemple, qui arriverait et qui porte le voile, tu sais, si tu étais dans ce milieu de vie, tu aurais énormément de questions et d'éducation à faire avec les autres usagères. »

Ces dynamiques consolident un « féminisme exclusif », vivement critiqué par des chercheur·e·s telle·s que Lila Abu-Lughod⁸, qui démontre avec acuité comment les discours prétendument émancipateurs concernant les femmes musulmanes sont fréquemment instrumentalisés pour légitimer diverses formes de domination culturelle. L'omniprésence d'attitudes paternalistes, la marginalisation systématique dans les processus décisionnels, la persistance de regards chargés de jugement et la récurrence de commentaires discriminatoires constituent un ensemble d'obstacles structurels qui privent les femmes musulmanes de leur légitimité à participer pleinement aux espaces censés œuvrer pour l'égalité de toutes les femmes.

« Elles disaient que les femmes voilées sont opprimées, tu sais, je pense que tu connais un peu le discours, qu'elles sont soumises bla bla bla, elles n'ont pas leur mot à dire, elles ne peuvent pas être féministes... C'est le discours qu'on entend généralement. »

« Il y a des centres [...] qui sont pour les femmes et qui n'ont vraiment aucune connaissance sur les femmes musulmanes et les femmes racisées. [...] On ne sait pas comment traiter les femmes musulmanes avec dignité. »

« On nous voit comme des femmes qui souffrent. »

« Je vais aller dire oui, j'ai un hijab, mais je suis instruite, je suis capable de travailler, mon mari ne me maltraite pas alors, je n'ai pas besoin de me justifier. »

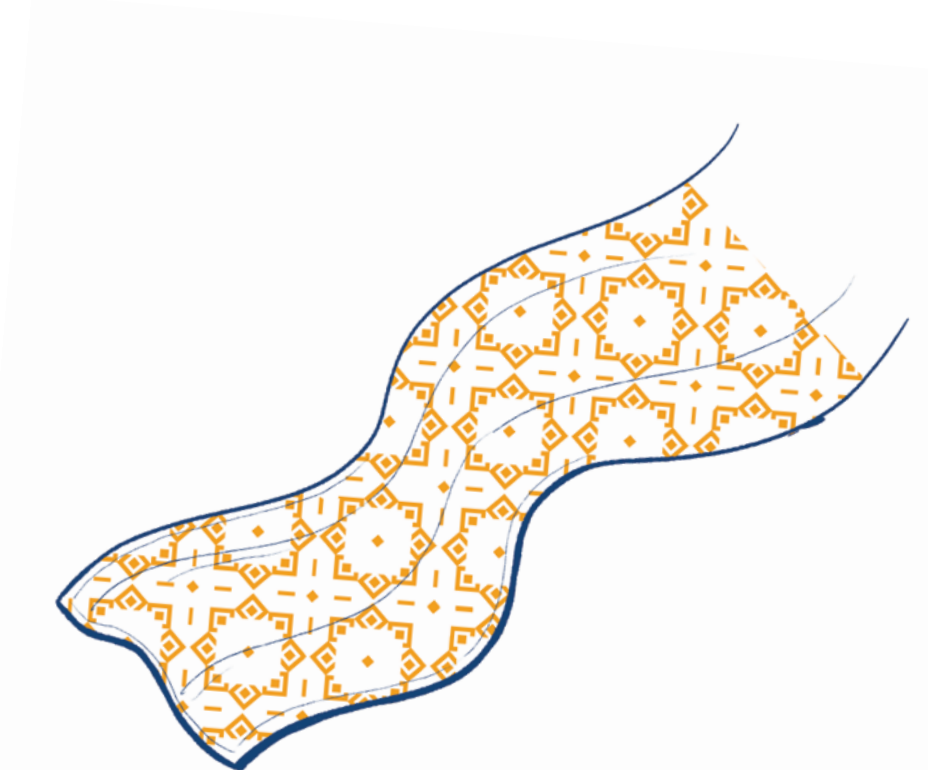
Les effets de cette marginalisation s'avèrent particulièrement préjudiciables dans les contextes de vulnérabilité accrue. Une femme musulmane victime de violence conjugale, cherchant refuge dans un centre d'hébergement, se trouve souvent confrontée dès son arrivée à un double fardeau : non seulement le traumatisme de sa situation personnelle, mais également l'exposition immédiate à des stéréotypes dégradants concernant les hommes musulmans et sa propre culture d'origine.

« Une femme qui vient pour des violences conjugales, il se peut qu'elle soit reçue d'une certaine manière en raison du fait que, justement, elle est musulmane. ... Il y a certains préjugés selon lesquels, oui, l'homme musulman, par exemple, bat sa femme et que ce serait accepté dans notre religion. »

Les répercussions de cette double marginalisation s'avèrent particulièrement dévastatrices pour ces femmes vulnérables, piégées entre la violence domestique et l'hostilité institutionnelle des structures censées leur offrir du soutien. Ce dilemme conduit nombre d'entre elles à renoncer à toute démarche d'aide par crainte des jugements.

« On n'est pas obligé de partager les mêmes valeurs mais il faudrait juste accepter que ce sont les miennes. [...] J'ai plusieurs femmes autour de moi qui ne vont pas aller chercher cette aide parce qu'elles se sentent jugées, elles ne savent pas quoi dire et elles ne sont pas complètement à l'aise. »

Cette analyse souligne l'impérieuse nécessité d'implémenter une approche authentiquement intersectionnelle et inclusive au sein des centres dédiés aux femmes, condition sine qua non pour garantir un espace véritablement sécurisant et accueillant pour toutes.



8 ABU LUGHOD, L. (2008). La femme musulmane : Le pouvoir des images et le danger de la pitié. La Revue internationale des livres et des idées, 6.



4 **Recommandations pour une transformation inclusive et sécuritaire**

Dans le but de mieux répondre aux besoins des femmes musulmanes ainsi qu'aux travailleuses et usagères des centres et organismes pour femmes du Grand Montréal, il est important de prendre en compte les recommandations suivantes. Ces recommandations, qui émanent des expériences vécues par nos deux publics cibles, visent à créer des environnements plus accueillants, inclusifs et plus sûrs.

4.a Intégration structurelle de l'approche intersectionnelle

- Reconnaître formellement les luttes spécifiques des femmes racisées non musulmanes, musulmanes et immigrantes.
- Adapter les pratiques institutionnelles, les politiques internes et les services offerts pour répondre aux réalités plurielles des femmes.
- Transformer les structures décisionnelles pour assurer une représentation équitable en mettant en place une gouvernance participative intégrant systématiquement les voix des femmes musulmanes.

4.b Développement des ressources humaines et financières

- Soutenir l'expertise du personnel par le recrutement et la formation ciblés sur l'intersectionnalité et les réalités des femmes musulmanes.
- Développer des outils d'évaluation permettant d'adapter les programmes aux besoins des femmes musulmanes.
- Développer des partenariats stratégiques avec des organismes communautaires accueillant des femmes musulmanes pour mutualiser les ressources, optimiser les services et créer un réseau de soutien intégré favorisant le partage d'expertise entre structures.



4.c Adaptation des services et infrastructures

- Adapter les services aux réalités culturelles spécifiques afin de garantir une véritable équité (nourriture halal ou végétarienne, sans gélatine, sans alcool).
- Créer des environnements physiques pouvant respecter les spécificités culturelles et religieuses (aménager un espace de recueillement adapté aux besoins de prière des femmes musulmanes.).
- Mettre en place un système d'accessibilité linguistique comprenant des documents traduits en plusieurs langues et/ou un service d'interprétariat professionnel pour garantir une communication inclusive et efficace.

4.d Sensibilisation et représentation positive

- Organiser des campagnes ciblées pour déconstruire les préjugés (témoignages, portraits, contenus éducatifs).
- Développer des tables rondes et événements célébrant la pluralité culturelle.
- Valoriser la participation des femmes musulmanes comme intervenantes ou conceptrices d'activités.

4.e Lutte contre les discriminations

- Développer des ateliers de formation s'appuyant sur des cadres scientifiques anti-racistes et décoloniaux.
- Organiser régulièrement des ateliers sur les biais inconscients basés sur des expériences empiriques en s'appuyant sur des travaux scientifiques de référence (Crenshaw⁹, Hamad¹⁰, Gebhard¹¹).
- Mettre en place un système d'évaluation pour identifier et éliminer les discriminations systémiques.

9 CRENSHAW, Kimberlé (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color. Stanford Law Review 43, no. 6 : 1241-1299

10 HAMAD Ruby (2020). White Tears, Brown Scars: How White Feminism Betrays Women of Color. Sydney : UNSW Press, 45-70

11 GEBHARD, A., MCLEAN, S., & ST DENIS, V. (2022). White benevolence: Racism and colonial violence in the helping professions. Fernwood Publishing

4.f Création d'espaces de solidarité inclusive

- Établir des groupes de soutien dédiés aux femmes musulmanes, animés par des intervenantes racisées.
- Favoriser des espaces de rencontre interculturel et de solidarité entre femmes de différentes origines.
- Briser l'entre-soi féminin blanc en appliquant une approche décoloniale.

4.g Responsabilité collective et amélioration continue

- Remplacer l'individualisation des luttes par une approche de responsabilité collective.
- Éviter de faire reposer sur les femmes musulmanes la responsabilité d'éduquer les autres.
- Élaborer et déployer un système d'indicateurs mesurables et diversifiés pour évaluer efficacement les progrès en matière d'inclusion des femmes musulmanes et guider les ajustements stratégiques de l'organisation.
- Documenter et partager stratégiquement les bonnes pratiques de l'organisme pour optimiser le transfert des connaissances au sein de l'écosystème communautaire.



5 Conclusion

Ce rapport analyse les obstacles systémiques à l'inclusion des femmes musulmanes dans les centres et organismes pour femmes. L'insuffisance chronique de ressources financières et humaines, couplée à une compétition intensifiée pour les subventions, compromet l'accessibilité de ces structures. Les intervenantes musulmanes, fréquemment racisées et précarisées, se retrouvent dans une position contradictoire : sollicitées pour leur expertise communautaire mais constamment délégitimées dans leur pouvoir décisionnel, elles subissent des micro-agressions subtiles concernant leurs pratiques religieuses et doivent jongler entre les besoins spécifiques de leur communauté et les contraintes institutionnelles rigides. Parallèlement, la sous-représentation des femmes musulmanes dans ces espaces s'explique tant par un déficit informationnel que par des appréhensions légitimes face à des environnements où elles risquent d'être réduites à leur identité religieuse visible et où elles ont précédemment vécu des expériences d'hostilité et d'exclusion.

Face à cette réalité, une transformation profonde des pratiques organisationnelles s'impose, nécessitant l'élaboration collaborative de nouvelles approches inclusives avec l'implication directe des femmes musulmanes elles-mêmes, un processus que l'Institut F se propose de faciliter. Cette évolution exige un engagement substantiel et durable des bailleurs de fonds, non seulement en termes de ressources financières permettant la pérennité des structures et le développement de projets spécifiques, mais aussi en reconnaissant l'importance du facteur temporel dans tout processus de changement authentique. L'inclusion véritable requiert une remise en question des dynamiques de pouvoir existantes et la valorisation des savoirs expérientiels des femmes musulmanes, souvent négligés au profit d'approches universalistes qui perpétuent involontairement des mécanismes d'exclusion.

L'enjeu fondamental n'est pas de créer des espaces dominés par une perspective unique, mais de construire des alliances solidaires transcendant les clivages idéologiques pour permettre aux femmes musulmanes d'exercer pleinement leur individualité complexe dans des environnements respectueux de leur dignité et réceptifs à leurs aspirations. Cette démarche inclusive représente non seulement un impératif de justice sociale, mais également une opportunité d'enrichissement mutuel par le dialogue. Elle invite à repenser les pratiques d'intervention sociale dans une perspective intersectionnelle qui reconnaît la multiplicité des expériences d'oppression et qui valorise la pluralité des parcours d'émancipation. Cette approche dépasse les cadres normatifs dominants qui ont historiquement marginalisé les voix et les préoccupations des femmes musulmanes.

Annexe

Annexe 1 : Détails sur l’origine ethnique des répondantes

Afrique du Nord: Maroc, Algérie, Tunisie, Égypte, Libye
Afrique de l’Ouest: Sénégal, Mali, Burkina Faso, Côte d’Ivoire, Ghana, Nigeria, Mauritanie, etc.
Afrique centrale: Cameroun, Congo, Gabon, République Démocratique du Congo, etc.
Afrique de l’Est: Éthiopie, Kenya, Tanzanie, Ouganda, etc.
Afrique australe: Afrique du Sud, Namibie, Botswana, Zimbabwe, Mozambique, etc.
Caraïbes: Haïti, Bahamas, Belize, Cuba, Grenade, Jamaïque, Saint-Lucie, etc.
Amérique du Nord: États-Unis, Canada, Mexique
Amérique centrale: Guatemala, Honduras, Salvador, Nicaragua, Costa Rica, Panama, etc.
Amérique du Sud: Brésil, Argentine, Colombie, Pérou, Venezuela, Chili, etc.
Asie de l’Est: Chine, Japon, Corée du Sud, Taïwan, Mongolie, etc.
Asie du Sud-Est: Vietnam, Thaïlande, Cambodge, Laos, Indonésie, Philippines, etc.
Asie du Sud: Inde, Pakistan, Kashmir, Bangladesh, Sri Lanka, etc.
Asie centrale: Kazakhstan, Ouzbékistan, Tadjikistan, Kirghizistan, Turkménistan, etc.
Asie de l’Ouest et du Sud-ouest: Turquie, Kurdistan, Iran, Irak, Syrie, Jordanie, Liban, Palestine, etc.
Îles du Pacifique: Hawaï, Fidji, Samoa, Tonga, etc.
Océan Indien: Île de la Réunion, Maurice, Seychelles, Comores, etc.
Afrique de l’Est: Éthiopie, Kenya, Tanzanie, Ouganda, etc.
Afrique australe: Afrique du Sud, Namibie, Botswana, Zimbabwe, Mozambique, etc.
Caraïbes: Haïti, Bahamas, Belize, Cuba, Grenade, Jamaïque, Saint-Lucie, etc.
Amérique du Nord: États-Unis, Canada, Mexique
Amérique centrale: Guatemala, Honduras, Salvador, Nicaragua, Costa Rica, Panama, etc.
Europe de l’Ouest: France, Royaume-Uni, Allemagne, Italie, Espagne, Portugal, etc.
Europe du Nord: Suède, Norvège, Danemark, Finlande, etc.
Europe de l’Est: Pologne, Russie, Ukraine, Biélorussie, Tchétchénie, République du Daghestan, etc.
Europe du Sud-Est: Grèce, Roumanie, Bulgarie, etc.
Pays des Balkans : Kosovo, Bosnie-Herzégovine, Albanie, Serbie, Croatie
Australie
Nouvelle-Zélande
Territoires d’outre-mer: Guam, Guadeloupe, Martinique, Ile de la Réunion, Porto-Rico, Mayotte, Nouvelle-Calédonie, etc.

Annexe 2 : Ressources littéraires

Principales références utilisées pour l’élaboration de la grille d’analyse et le rapport d’analyse

Orientalisme EDWARD Saïd (1978). <i>Orientalism</i> . New York : Pantheon Books, 12-35
Entre-soi(féministe blanc) HAMAD Ruby (2020). <i>White Tears, Brown Scars: How White Feminism Betrays Women of Color</i> . Sydney : UNSW Press, 45-70
Blanchité AHMED Sara (2004). "A Phenomenology of Whiteness." <i>The Cultural Politics of Emotion</i> , 115-137. Edinburgh : Edinburgh University Press
Intersectionnalité CRENSHAW, Kimberlé (1991). <i>Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color</i> . Stanford Law Review 43, no. 6 : 1241-1299
Fragilité balance (suprématie blanche) DIANGELO, Robin (2018). <i>White Fragility: Why It’s So Hard for White People to Talk About Racism</i> . Boston : Beacon Press, 22-45
Colonialité du pouvoir QUIJANO Anibal (2000). "Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina." <i>Periferia</i> 1, no. 2: 91-112
Colonialité du genre LUGONES, María (2007). "Heterosexualism and the Colonial/Modern Gender System." <i>Hypatia</i> 22, no. 1: 186-209
Pouvoir (théorie) FOUCAULT, Michel (1975). <i>Surveiller et punir : Naissance de la prison</i> . Paris : Gallimard, 155-178
Colonialisme FANON, Frantz (1961). <i>Les Damnés de la Terre</i> . Paris : François Maspero
Féminisme décoloniale VERGÈS, Françoise (2019). <i>Le féminisme décolonial</i> . Paris : La Fabrique Éditions, 58-84
Féminisme matérialiste DELPHY, Christine, et GUILLAUMIN Colette (2001). <i>L’Ennemi principal : la domination masculine</i> . Paris : La Dispute, 25-48

Hypervisibilité-invisibilité (des femmes musulmanes)

AL-SAJI, Alia (2016). "The Racialization of Muslim Women's Bodies: A Critical Phenomenology." *Journal of Feminist Philosophy* 23, no. 3 : 302-321

Manque de ressources et impacts

D'AMOURS, M. (2002). "Économie sociale au Québec : vers un clivage entre entreprise collective et action communautaire". *Revue internationale de l'économie sociale*, (284), 31-44. <https://doi.org/10.7202/1022268ar>

ST-GERMAIN, L., GRENIER, J., BOURQUE, M. & PELLAND, D. (2017). Enjeux d'autonomie de l'action communautaire autonome (ACA) À partir de l'analyse des discours de rapports d'activités et des acteurs. *Nouvelles pratiques sociales*, 29(1-2), 102Ö120. <https://doi.org/10.7202/1043395ar>
Trousse-Autonomie_Observatoire-ACA.pdf

Tokenisme

LAWS, J. (1975). The psychology of tokenism: An analysis. *Sex Roles*, 1, 51-67. <https://doi.org/10.1007/BF00287213>

TURCO, C. (2010). Cultural Foundations of Tokenism. *American Sociological Review*, 75, 894 - 913. <https://doi.org/10.1177/0003122410388491>

Les dynamiques de pouvoir et les dynamiques raciales

CALDWELL, J., & SINHA, V. (2020). (Re) Conceptualizing Neglect: Considering the Overrepresentation of Indigenous Children in Child Welfare Systems in Canada. *Child Indicators Research*, 13, 481-512. <https://doi.org/10.1007/s12187-019-09676-w>

LACHARITÉ, C. (2014). Transforming a Wild World: Helping Children and Families to Address Neglect in the Province of Quebec, Canada. *Child Abuse Review*, 23, 286-296. <https://doi.org/10.1002/CAR.2347>

WILLIAMS, M. T. (2020). "Microaggressions: Clarification, Evidence, and Impact". *Perspectives on Psychological Science*, 15(1), 3-26

Recommandations :

GEBHARD, A., MCLEAN, S., & ST DENIS, V. (2022). *White benevolence: Racism and colonial violence in the helping professions*. Fernwood Publishing

Liste de ressources sur la thématique des réalités des femmes musulmanes dans un contexte québécois

ABDMOLAEI, Shirin. & HOODFAR, Homar. (2018). Porter son identité à l'ère de la mondialisation : politiques du voile et de la mode en contextes musulman et occidental. *Anthropologie et Sociétés*, 42(1), 81-111. <https://doi.org/10.7202/1045125ar>

BARRAS, Amélie. (2018). Travelogue of secularism: Longing to find a place to call home. *European Journal of Women's Studies*, 29(2), 217-232. <https://doi.org/10.1177/135050681875541>

BENHADJOUDDJA,, Leïla. (2014). Les controverses autour du hijab des femmes musulmanes : un débat laïque ? Dans Lévesque, Sébastien (dir.), *Penser la laïcité québécoise : Fondements et défense d'une laïcité ouverte au Québec*, Les Presses de l'Université Laval, 109-127

BENHADJOUDDJA,Leila. (2017). Laïcité narrative et sécularonationalisme au Québec à l'épreuve de la race, du genre et de la sexualité. *Studies in Religion/Sciences Religieuses*, 46(2), 272-291. <https://doi.org/10.1177/0008429817697281>

BENHADJOUDDJA, Leila. (2018). Les femmes musulmanes peuvent-elles parler ? *Anthropologie et Sociétés*, 42(1), 113-133. <https://doi.org/10.7202/1045126ar>

BENHADJOUDDJA, Leïla, Celis, Leïla (2020). Colonialité du pouvoir au temps de la loi 21 : Pistes de réflexion. Dans Celis, Leila; Dabby, Dia; Leydet, Dominique; Romani, Vincent (dir.), *Modération ou extrémisme ? Regards critiques sur la loi 21*, Les Presses de l'Université Laval, 117-13

BENNIS, Kenza. (2017). *Les Monologues du voile : des Québécoises se racontent*. Les éditions Robert Laffont

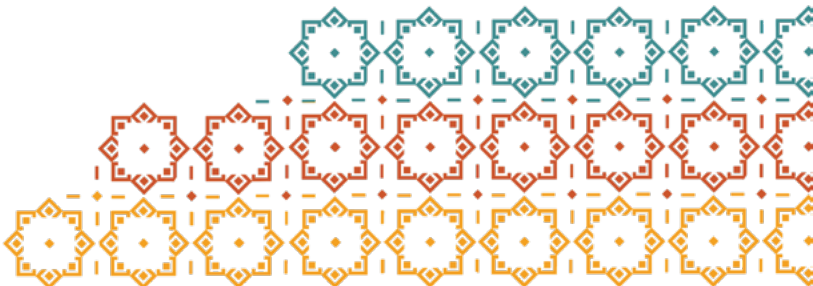
BEN SOLTANE, Sonia. (2020). La loi 21 vue à travers le prisme des « ségrégations respectables». Dans Celis, Leila; Dabby, Dia; Leydet, Dominique; Romani, Vincent (dir.), *Modération ou extrémisme ? Regards critiques sur la loi 21*, Les Presses de l'Université Laval, 131-144

HASAN Z. Nadia, EL BAKIR Lina, BADAWY Youmna (2024), Discorde sociale et citoyenneté de seconde classe, Une étude sur l'impact du projet de loi 21 sur les femmes musulmanes du Québec en lumière de la pandémie covid-19 Bill-21-Report-FRENCH.pdf

IBNOUZAHIR, Asmaa. (2014). Femmes, Islam et laïcité. Dans Demers, Bruno et Lavigne, Mathieu (dir.), *Religions et laïcité: pour un nécessaire dialogue*. Fides

MUGABO, Délice Igicari. (2016). On Rocks and Hard Places: A Reflection on Antiracism in Organizing against Islamophobia. *Critical Ethnic Studies*, 2(2), 159-83. <https://doi.org/10.5749/jcritethnstud.2.2.0159>

TRAORÉ, Fatoumata Diahaha. (2019). *Des musulmanes ouest-africaines au Québec : entre subversion et conformité*. Les Presses de l'Université de Montréal





Espaces
Féminins
Pluriels