

CARNET D'OUTILS



Institut F



Espaces
Féminins
Pluriels

Espaces Féminins Pluriels :
ensemble, déconstruire l'islamophobie
genrée pour bâtir des milieux plus inclusifs
et sécuritaires



Ce carnet d'outils a été conçu grâce au soutien de nos partenaires financiers

Fondation
McConnell
Foundation



FONDATION
CANADIENNE
DES FEMMES

RECONNAISSANCE TERRITORIALE

À l’Institut F, nous adoptons une position décoloniale dans notre travail. Dans le contexte actuel du génocide en Palestine occupée, des génocides au Soudan, au Congo et contre les peuples Uyghurs et Rohingyas, 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.

PRATIQUE DE CITATION

Il est essentiel, dans nos milieux, de reconnaître le travail de nos pair.es, de nos allié.es et de nos expert.es. Nous vous invitons à partager et à diffuser cet outil dans le secteur communautaire et au-delà. Nous empruntons d’ailleurs à l’organisme COCo cette pratique de citation, que nous jugeons importante : elle permet de toujours reconnaître que le travail que vous citez a été réalisé par des personnes, et de leur rendre le crédit qui leur revient. Pour citer ce document, vous pouvez suivre ce modèle : Institut F (IF), Septembre 2026, Espaces Féminins Pluriels : ensemble, déconstruire l’islamophobie genrée pour bâtir des milieux plus inclusifs et sécuritaires, Carnet d’outils.

Crédits

Rédaction : Safia Boufalaas, Naïla Lounas, Thioya Wone

Collaborations

Sarah Bouabdallaoui, Nadia Morissette (L’R des centres du Québec)
Mouna Bennamani, Jamal Tenein Fadiga, Soraya Soliman (Institut F)

Illustration et graphisme : Phi Nguyen, Les Récidivistes Studio créatif

Partenaires financiers :

Nous tenons à remercier chaleureusement nos bailleurs de fonds, qui nous soutiennent et nous font confiance depuis le début de ce projet.



Fondé en 2017, l’Institut F est né de la volonté de répondre aux réalités vécues par les femmes et les jeunes musulman.es au Québec. À travers une approche antisexistes, antiraciste et décoloniale, l’Institut développe des initiatives innovantes qui favorisent leur épanouissement, leur participation sociale et la création de milieux plus justes et inclusifs. Nous portons la vision d’un monde où les femmes musulmanes peuvent s’épanouir pleinement, prendre leur place et contribuer de manière reconnue au développement des savoirs, de leurs communautés et de la société québécoise. Notre mission est de promouvoir leur bien-être et leur dignité, de favoriser un meilleur vivre-ensemble et de mettre en lumière la richesse et la diversité de leurs parcours.

Nous portons la vision d’un monde où les femmes musulmanes peuvent s’épanouir pleinement, prendre leur place et contribuer de manière reconnue au développement des savoirs, de leurs communautés et de la société québécoise. Notre mission s’inscrit dans cette continuité : promouvoir leur bien-être, leur dignité et un meilleur vivre-ensemble, tout en mettant en lumière la richesse et la diversité de leurs parcours.

Ce carnet d’outils s’inscrit dans le projet Espaces Féminins Pluriels, une initiative qui cherche à tisser des liens de solidarité durables entre les centres et organismes pour femmes et les femmes musulmanes. Le projet vise à mieux comprendre les défis spécifiques auxquels elles font face dans ces milieux et à soutenir les intervenantes dans l’adoption de pratiques plus inclusives, nuancées et conscientes des réalités d’intersectionnalité, de racisme et d’islamophobie. Le projet Espaces Féminin Pluriel propose des ateliers et des outils concrets pour renforcer la capacité des centres à offrir un accueil respectueux, informé et adapté. Il met également en valeur l’expertise et les voix des femmes musulmanes, trop souvent marginalisées, en les outillant pour affirmer leur autonomie, naviguer les services et prendre une place active au sein des institutions. Leur sécurité, leur dignité et leur accès équitable aux ressources sont au cœur de cette démarche. Ce carnet d’outils s’adresse aux intervenantes, aux équipes de direction et à toute personne œuvrant au sein de centres et d’organismes pour femmes au Québec. Il a été conçu pour soutenir votre travail quotidien auprès des femmes musulmanes, en vous offrant des repères théoriques, des outils pratiques et des pistes de réflexion qui favorisent un accueil plus juste, sécurisant et inclusif.

Notre démarche s’appuie sur une approche antisexistes, antiraciste et décoloniale. Cela signifie que nous reconnaissons la complexité des discriminations que vivent les femmes, en particulier celles dont les identités se situent à l’intersection de plusieurs rapports de pouvoir. Cela implique également de remettre en question les normes dominantes qui façonnent nos milieux, de reconnaître les angles morts dans les pratiques d’intervention, et d’adopter une posture qui ne reproduit ni stéréotypes, ni hiérarchies culturelles, sociales ou religieuses.

Ce carnet est né d’un travail approfondi mené auprès de femmes musulmanes ayant partagé leurs expériences dans les centres et organismes pour femmes. À partir de leurs voix, de leurs besoins et de leurs réalités, nous proposons ici des outils qui visent à renforcer vos pratiques, à enrichir vos interventions et à favoriser la création d’espaces véritablement accueillants pour toutes.



PLAN
DÉFINITIONS DES CONCEPTS

9 I. Islamophobie : entre réalités vécues, imaginaires et représentations

1. Introduction : pourquoi parler d'islamophobie dans les centres et organismes pour femmes ?
2. Qu'est-ce que l'islamophobie ?
3. Les manifestations de l'islamophobie dans les centres et organismes pour femmes
 - A. Microagressions et remarques quotidiennes
 - B. Représentations médiatiques : comprendre le double piège "victime/menace"
 - C. Discriminations structurelles dans les centres et organismes pour femmes
4. L'impact de la loi 21, du PL 94 et du PL 9
5. Distinguer pour mieux comprendre: culte, culture et identité musulmane
6. Démystifier l'islam et humaniser les musulmans
7. Exercices pratiques & Quiz
 - A. Exercice 1 : Auto-évaluation : reconnaître nos biais
 - B. Exercice 2 : Quiz : identifier l'islamophobie
 - C. Exercice 3 : Testez vos connaissances
 - D. Conseils pour mieux réagir en tant qu'intervenante

29 II - Intersectionnalité : un outil pour comprendre l'islamophobie genrée

1. Pourquoi parler d'intersectionnalité dans les centres pour femmes ?
2. L'intersectionnalité, c'est quoi ?
 - A. Les identités ne s'additionnent pas
 - B. Le contexte social détermine quelles identités deviennent visibles
 - C. L'intersectionnalité sert à corriger les angles morts
3. Exemples vécus dans les centres de femmes
4. Intégration dans les pratiques : comment appliquer l'intersectionnalité ?
5. Créer des espaces qui n'exigent pas l'effacement
6. Exercices — Analyse de cas intersectionnelle
 - A. Exercice 1 : Mise en situation
 - B. Exercice 2 : Identifier les intersections
 - C. Exercice 3 : Analyse personnelle
 - D. Exercice 4 : Mots croisés de l'intersectionnalité

39 III - Solidarité : déconstruire pour mieux agir

1. Pourquoi parler de solidarités dans les centres pour femmes ?
2. Qu'est-ce qu'une solidarité réelle ? (visuel)
 - A. Tokenisme : instrumentalisation des identités des femmes musulmanes
 - B. Solidarité transformatrice : de la théorie à la pratique
3. De quoi ont besoin les femmes musulmanes dans les centres pour femmes ?
 - A. Reconnaissance
 - B. Représentation
 - C. Accommodements et flexibilité
 - D. Environnement sécurisant
4. Les 3 piliers de la solidarité transformatrice
 - A. Pilier 1 : Écouter les voix des premières concernées
 - B. PILIER 2 : Redistribuer le pouvoir dans le centre
 - C. PILIER 3 : Transformer les pratiques quotidiennes
5. Retours sur les ateliers Espaces Féminins Pluriels :
 - A. Notre approche pratique réflexive :
 - B. Approche culturellement sensible et création d'un environnement sécuritaire :
6. Outils pratiques pour nourrir une société vivante
 - A. Check-list : «Notre milieu est-il réellement inclusif ?»
 - B. Outil: «Comment réagir lorsqu'une microagression se produit ?»
 - C. Outil : «Engagement de solidarité du centre» (model)
 - D. Activité : «Scénarios de solidarité à analyser en équipe»

56 IV - Ressources

1. Pourquoi une section ressources ?
 - A. Documentation et formation
 - B. Calendrier des fêtes religieuses musulmanes
 - C. Ressources sur le land back
 - D. Ressources liées au projet Espaces Féminins Pluriels

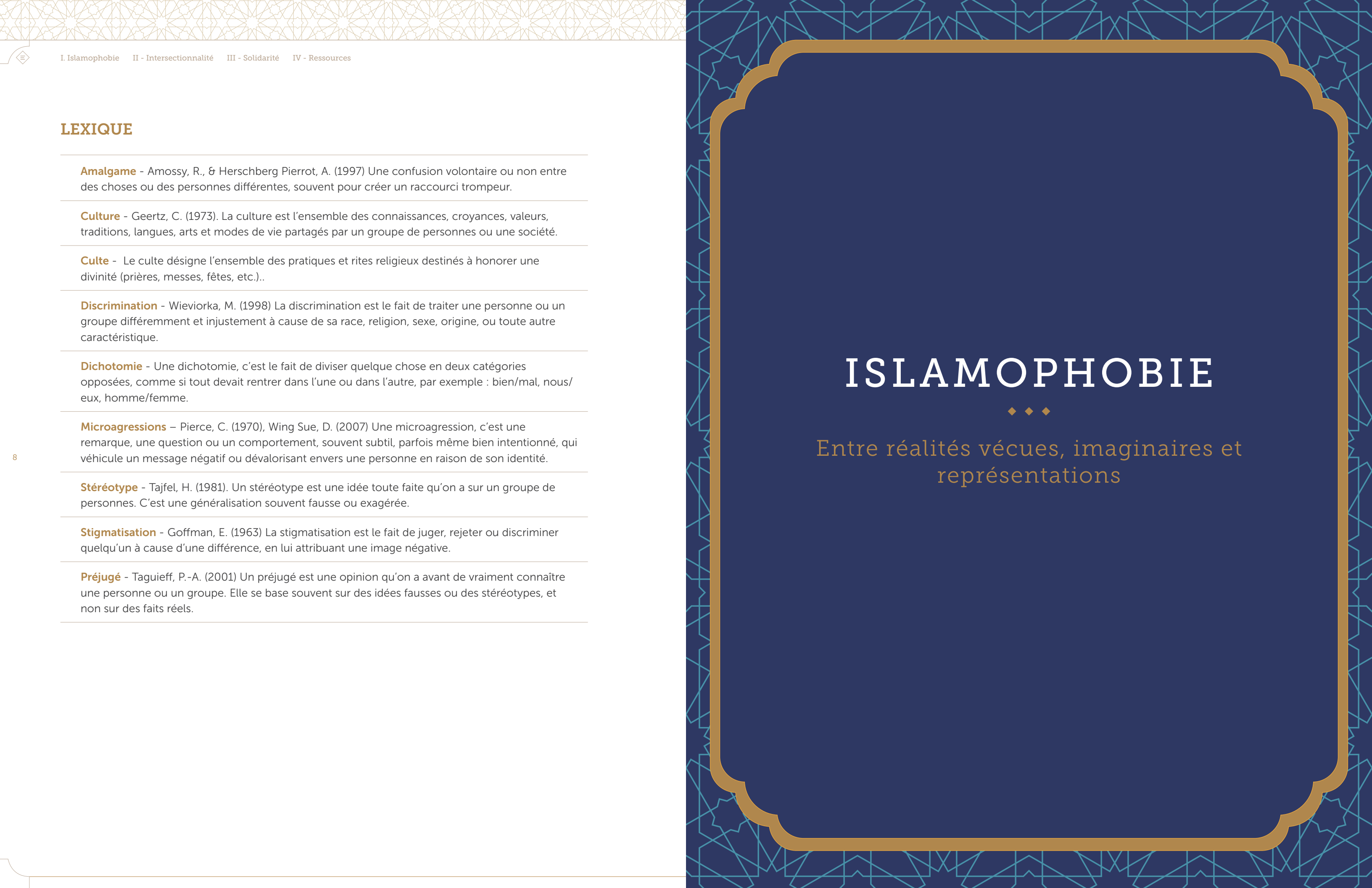
60 2. Conclusion : une bibliothèque vivante

61 3. Bibliographie complète

DÉFINITIONS DES CONCEPTS CLÉS DE CE CARNET D’OUTILS

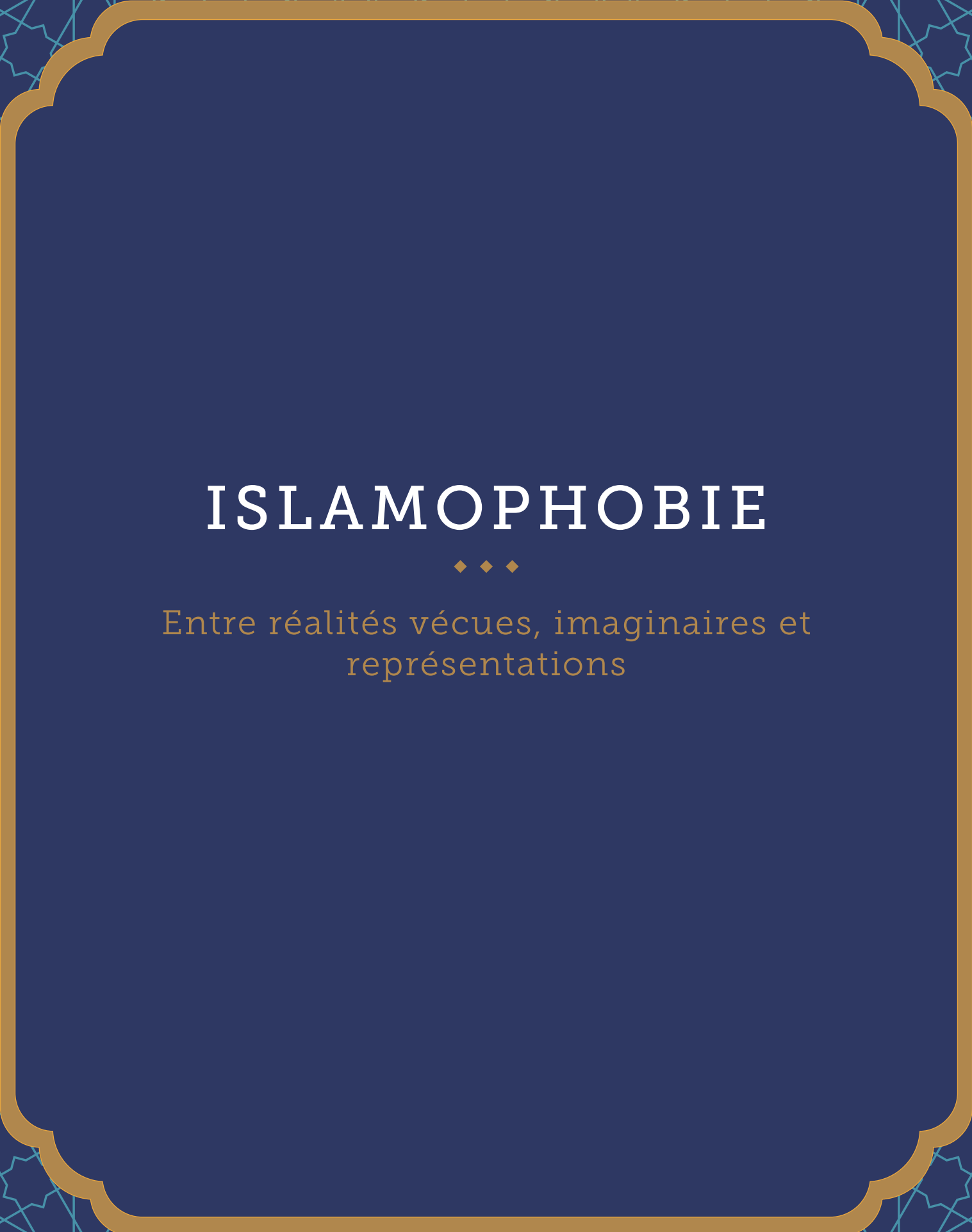
Anti-colonialisme - Aimé Césaire, (1950) ; Frantz Fanon, (1961) ; Amílcar Cabral, (1969) - L’anti-colonialisme désigne les mouvements, idées et luttes qui s’opposent à la domination coloniale et à ses héritages. Il cherche à rétablir l’autodétermination, la dignité et la souveraineté des peuples colonisés.
Blanchité - Sarah Ahmed (2004) - La blanchité désigne la position sociale dominante attribuée aux personnes considérées comme blanches, souvent invisible pour celles qui en bénéficient. Elle renvoie aux privilèges, normes et structures de pouvoir qui découlent de cette position.
Colonialisme - Aimé Césaire (1950), Frantz Fanon (1961) - Le colonialisme est un système politique et économique où un État en domine un autre pour contrôler ses terres, ses ressources et ses populations. Il s’appuie sur une violence structurelle et une hiérarchie raciale.
Convergences des Luttés - Mouvements ouvriers et anticoloniaux, (années 1960–1970); Angela Davis, (1981) inspiré des chercheur.es afro-américains dont Web DuBois - La convergence des luttes désigne l’alliance stratégique entre différents mouvements sociaux pour combattre des systèmes d’oppression liés. Elle repose sur la reconnaissance des interconnexions entre les luttes et sur une action collective coordonnée.
Décolonialisme - Aníbal Quijano, (1992) ; Walter Dignolo, (2000s) ; Maria Lugones, (2007) - Le décolonialisme est un cadre critique qui vise à démanteler les logiques coloniales persistantes dans les savoirs, les institutions et les mentalités. Il propose de recentrer les savoirs et les expériences des peuples colonisés.
Déconstruction - Jacques Derrida, (1967) inspiré du concept Destruktion de Martin Heidegger (1927) - La déconstruction est un processus qui consiste à analyser et remettre en question les idées, croyances ou discours pour montrer leurs limites, contradictions ou préjugés cachés.
Essentialisme – Karl Popper (1945), Gayatri Spivak (1980), L’essentialisme est la croyance ou la position théorique selon laquelle les personnes ou les groupes possèdent une essence fixe, naturelle et immuable (par exemple, croire qu’il existe une « nature féminine » ou une « essence culturelle » propre à un peuple).
Hégémonie - Antonio Gramsci (1947) - L’hégémonie est la capacité d’un groupe dominant à imposer sa vision du monde comme norme, souvent sans recours explicite à la force. Elle fonctionne par consentement social et par banalisation des rapports de pouvoir.
Intersectionnalité - Kimberly Crenshaw (1989) - L’intersectionnalité analyse la manière dont différentes formes d’oppression (race, genre, classe, religion, etc.) se croisent et s’amplifient. Elle permet de comprendre comment ces systèmes produisent des expériences spécifiques de marginalisation.

Islamophobie - Tariq Modood (1997), Commission Runnymede (1997), Saïd Bouamama, (2010)- Le terme date des années 20 et est utilisé par le peintre Dinet et l’intellectuel algérien Slimane Ben Ibrahim - puis théorisé plus tard durant le génocide bosniaque. L’islamophobie est un ensemble de préjugés, de peurs et de discriminations infondés visant les personnes perçues comme musulmanes. C’est une forme de racisme qui essentialise l’Islam et déshumanise ses pratiquant.es.
Orientalisme – Edward Saïd (1978) - L’orientalisme désigne la façon dont l’Occident a construit une image fantasmée, infériorisée et exotisée de “l’Orient”. Ce regard sert historiquement à justifier la domination coloniale et culturelle.
Privilège - Peggy McIntosh, (1988) inspiré par le chercheur afro-américain Web DuBois - Le privilège est un avantage social systémique dont bénéficie un groupe, indépendamment des efforts individuels. Il découle d’un système d’inégalités et non d’un mérite personnel.
Responsabilité individuelle - Hannah Arendt, (1963) - La responsabilité individuelle concerne l’action et l’introspection que chacun.e doit mener pour ne pas reproduire les systèmes oppressifs. Elle implique de reconnaître ses biais et de transformer ses comportements.
Responsabilité collective - Amílcar Cabral, (1969) - La responsabilité collective renvoie à l’obligation partagée de s’attaquer aux systèmes d’oppression et à leurs effets. Elle reconnaît que les injustices sont structurelles et nécessitent une réponse collective.
Solidarité performative (tokenisme) - Martin Luther King, (1967) -La solidarité performative consiste à afficher un soutien superficiel aux luttes sociales pour paraître engagé.e sans agir réellement. Le tokenisme utilise des personnes marginalisées comme symboles pour masquer l’absence de transformation.
Solidarité transformatrice - Paulo Freire, (1970), Bell hooks, (1984) - La solidarité transformatrice implique un engagement actif pour transformer les structures oppressives, en prenant des risques et en redistribuant le pouvoir. Elle vise un changement profond, pas seulement un soutien symbolique.
Universalisme Emmanuel Kant , E. (1785) – L’universalisme c’est l’idée que certains principes ou droits s’appliquent à tous, peu importe la culture ou le contexte héritée des Lumières. Ce concept est aujourd’hui critiqué, notamment par les études postcoloniales (Fanon, Saïd) et intersectionnelles (Crenshaw), qui lui reprochent de masquer les inégalités réelles vécues différemment selon le groupe, sous couvert d’une égalité de façade.



LEXIQUE

Amalgame - Amossy, R., & Herschberg Pierrot, A. (1997) Une confusion volontaire ou non entre des choses ou des personnes différentes, souvent pour créer un raccourci trompeur.
Culture - Geertz, C. (1973). La culture est l'ensemble des connaissances, croyances, valeurs, traditions, langues, arts et modes de vie partagés par un groupe de personnes ou une société.
Culte - Le culte désigne l'ensemble des pratiques et rites religieux destinés à honorer une divinité (prières, messes, fêtes, etc.)..
Discrimination - Wieviorka, M. (1998) La discrimination est le fait de traiter une personne ou un groupe différemment et injustement à cause de sa race, religion, sexe, origine, ou toute autre caractéristique.
Dichotomie - Une dichotomie, c'est le fait de diviser quelque chose en deux catégories opposées, comme si tout devait rentrer dans l'une ou dans l'autre, par exemple : bien/mal, nous/eux, homme/femme.
Microagressions – Pierce, C. (1970), Wing Sue, D. (2007) Une microagression, c'est une remarque, une question ou un comportement, souvent subtil, parfois même bien intentionné, qui véhicule un message négatif ou dévalorisant envers une personne en raison de son identité.
Stéréotype - Tajfel, H. (1981). Un stéréotype est une idée toute faite qu'on a sur un groupe de personnes. C'est une généralisation souvent fausse ou exagérée.
Stigmatisation - Goffman, E. (1963) La stigmatisation est le fait de juger, rejeter ou discriminer quelqu'un à cause d'une différence, en lui attribuant une image négative.
Préjugé - Taguieff, P.-A. (2001) Un préjugé est une opinion qu'on a avant de vraiment connaître une personne ou un groupe. Elle se base souvent sur des idées fausses ou des stéréotypes, et non sur des faits réels.



ISLAMOPHOBIE



Entre réalités vécues, imaginaires et représentations

I Islamophobie: entre réalités vécues, imaginaires et représentations

1. Introduction : pourquoi parler d'islamophobie dans les centres et organismes pour femmes ?

L'islamophobie n'est pas uniquement un phénomène médiatique ou politique : elle traverse aussi les milieux communautaires, y compris ceux qui se veulent solidaires et féministes. Les femmes musulmanes, en particulier celles qui portent le hijab¹, sont exposées à des formes multiples de préjugés, de microagressions et de discriminations qui affectent directement leur sentiment de sécurité, leur accès aux services, et leur dignité dans les centres et organismes pour femmes. Dans le cadre du projet Espaces Féminins Pluriels, les groupes de discussion, témoignages et observations recueillis montrent que ces dynamiques sont réelles, fréquentes et souvent invisibles pour les équipes. Comprendre l'islamophobie est donc essentiel pour créer des milieux réellement inclusifs, où les femmes musulmanes peuvent participer pleinement, prendre la parole et exercer leur pouvoir d'agir.

2. Qu'est-ce que l'islamophobie ?

L'islamophobie désigne un ensemble d'attitudes, de discours, de pratiques et de politiques établies sur une hostilité infondée envers l'islam et les personnes perçues comme musulmanes. Elle ne se résume pas à des opinions ou à des gestes individuels : elle s'inscrit dans une continuité coloniale, où l'islam est présenté comme incompatible avec les normes occidentales modernes.

L'islamophobie :

- Est racialisée : elle vise des personnes identifiées comme "musulmanes", même lorsqu'elles ne le sont pas ;
- Est genrée : elle touche les femmes de manière spécifique, en ciblant leur corps et leurs pratiques religieuses ;
- Est institutionnelle : elle se manifeste dans les lois, les politiques publiques, les normes organisationnelles ;
- Est culturelle : elle se transmet par les discours médiatiques, les stéréotypes, l'éducation et la culture populaire.

3. Les manifestations de l'islamophobie dans les centres et organismes pour femmes

Les données du projet montrent trois grandes catégories de manifestations : microagressions, stéréotypes, discriminations institutionnelles. Ces manifestations ne sont pas nouvelles : elles reflètent l'impact de normes dominantes (blanches, laïques, occidentales) non questionnées.

A. Microagressions² et remarques quotidiennes

Harcèlement ou hostilité dans l'espace public et communautaire : des femmes musulmanes nous ont confié avoir été victimes d'attitudes hostiles et méfiantes dans des environnements supposés être inclusifs, comme les centres et organismes pour femmes au Québec. Ces comportements se manifestent par l'isolement social et par le refus de leur accorder, par exemple, un espace de prière ou l'adaptation des repas selon leurs restrictions alimentaires.

Ces remarques semblent "innocentes", mais elles créent un climat où les femmes musulmanes se sentent observées, jugées ou infantilisées.

Exemples courants :

- Commentaire déplacé sur le foulard ou les pratiques religieuses : « Tu dois avoir chaud en été ! »
- Question intrusive : « Qui t'a obligée à porter ça? »
- Compliment ambigu : « Tu parles tellement bien français ! »
- Attitude de suspicion : surveiller leurs interactions ou leurs demandes.

Ces discriminations, bien que souvent banalisées ou passées sous silence, ont des effets profonds sur leur sentiment de sécurité, d'appartenance et de dignité dans les espaces communautaires. Ces discriminations ne dépendent pas de la bonne volonté des intervenantes.

Elles découlent de règles internes, d'habitudes professionnelles ou de normes organisationnelles.

Exemples :

- Refus d'accommodements religieux (prière, alimentation).
- Absence de représentation dans les communications du centre.
- Exclusion tacite de certains espaces ou rôles.
- Traitement différentiel dans l'accueil ou la prise en charge : instrumentalisation de l'identité des femmes musulmanes pour représenter la diversité du centre, sans vraiment leur accorder un pouvoir décisionnel réel ou inclure leurs enjeux spécifiques dans les priorités du centre.

La conséquence :

Les femmes musulmanes intériorisent que ces lieux ne sont pas faits pour elles, même si la mission du centre est d'être inclusive par définition.

¹Le terme "Hijab" fait référence au foulard porté par les femmes musulmanes. Tout au long de ce carnet d'outils nous utiliserons le terme hijab ou foulard.

²WILLIAMS, M. T. (2020). "Microaggressions: Clarification, Evidence, and Impact". Perspectives on Psychological Science, 15(1), 3-26

B. Représentations médiatiques : comprendre le double piège “victime/menace”

En Occident, on a souvent une vision très limitée des femmes musulmanes : soit elles sont vues comme des victimes qu’il faut sauver, soit comme des menaces à surveiller. La philosophe Alia Al-Saji (2008) appelle ça un « piège à deux faces », parce qu’il n’y a presque jamais de place pour une autre image entre les deux.

Le foulard (hijab) est souvent au cœur de ce regard déformé. Dans les médias, une femme qui le porte est soit présentée comme soumise, incapable de décider par elle-même et à « libérer » de l’extérieur, soit comme dangereuse, liée à un islam radical qui menacerait les valeurs démocratiques.

Ces deux images sont fausses parce qu’elles sont trop simples. Elles ignorent la diversité réelle des expériences et des choix des femmes musulmanes. Elles en disent surtout long sur les peurs et les préjugés de ceux qui les créent.

Répétés dans les médias, ces stéréotypes alimentent une forme de racisme précis dirigé contre les femmes musulmanes : l’islamophobie genrée.

C’est pour ça qu’il faut une approche intersectionnelle : regarder toutes les facettes d’une personne (genre, religion, origine, classe sociale…) au lieu de la réduire à une seule étiquette.

Les médias dépeignent les femmes musulmanes comme :

- Soit des victimes passives (qui auraient besoin d’être “libérées”)
- Soit des menaces à surveiller (radicalisation, prosélytisme)

Ce double piège nie leur agentivité, rétrécit leur place dans les espaces féministes, et nourrit une islamophobie genrée.

3. La femme musulmane exotisée & hypersexualisée

- ♦ Héritage direct de l’orientalisme⁴
- ♦ Elle devient une projection fantasmatique, jamais une personne à part entière.

Ces représentations ont des effets concrets sur le vécu des femmes musulmanes dans les centres : elles influencent la qualité de l’accueil, les services offerts, la perception de leurs compétences, et leur capacité à prendre part aux décisions.

C. Discriminations structurelles dans les centres et organismes pour femmes

Dans les espaces communautaires féministes, cette perception prend différentes formes :

- **Les décisions personnelles sont souvent remises en question**, comme si une femme croyante était par nature incapable de faire des choix éclairés et autonomes. Cette posture paternaliste, bien documentée dans les critiques du féminisme hégémonique⁵ participe à une forme d’infantilisation qui place la femme musulmane dans une position permanente de justification.
- **Même lorsqu’elles expriment un besoin spécifique**, comme un espace de prière ou une alimentation qui respecte leurs restrictions alimentaires, ces demandes sont souvent perçues comme des caprices ou des revendications identitaires. Cette lecture minimise la légitimité de leurs besoins et invisibilise leur droit à une inclusion respectueuse de leurs convictions, dans des cadres qui se veulent ouverts et égalitaires⁶.

À travers les trois ateliers que nous avons animés auprès de centres et d’organismes pour femmes à Montréal, sur la Rive-Nord et la Rive-Sud :

1. Regards croisés sur l’islam : entre réalités vécues et représentations médiatiques ;

2. Intersectionnalité : identités multiples, réalités complexes ;

3. Solidarité : déconstruire pour mieux agir ;

un constat s’est imposé avec force. Les échanges, les témoignages et les réactions recueillis ont révélé qu’au sein de l’imaginaire collectif québécois et occidental, la femme musulmane demeure trop souvent construite comme un « problème » à résoudre, plutôt que comme une personne à écouter dans toute la complexité de son vécu.

Ces ateliers avaient précisément pour objectif d’ouvrir des espaces de dialogue, de déconstruire les préjugés et de mieux comprendre les mécanismes de l’islamophobie et des discriminations croisées.

Pourtant, paradoxalement, au cours même de cette démarche, nous avons nous-mêmes été confrontées à des manifestations d’islamophobie, parfois subtiles, parfois explicites, venant confirmer la réalité que nous cherchions à nommer et à déconstruire. Cette expérience a mis en lumière à quel point les biais, les peurs et les représentations médiatiques persistent, même dans des espaces qui se veulent inclusifs et solidaires.

1. La femme musulmane soumise & opprimée

- ♦ Vision paternaliste, associée à un voile symbole d’aliénation.
- ♦ Infantilisation fréquente : « On doit l’aider à se libérer de sa culture. »

2. La femme musulmane menaçante & radicalisée

- ♦ Vision sécuritaire, souvent amplifiée par les médias.
- ♦ Soupçon permanent : “Sa pratique religieuse est-elle extrémiste ?”

³ 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>

⁴ EDWARD Saïd (1978). Orientalism. New York : Pantheon Books, 12–35

⁵ HAMAD Ruby (2020). White Tears, Brown Scars: How White Feminism Betrays Women of Color. Sydney : UNSW Press, 45–70

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.

Une marginalisation multiple

Les femmes musulmanes racisées font face à une invisibilisation structurelle dans les milieux féministes au Québec : sous-représentées dans les postes de direction, rarement consultées dans les prises de décision, et souvent reléguées à des rôles subalternes, y compris au sein des organismes censés les soutenir. Ces enjeux sont développés en profondeur dans notre rapport d’analyse⁷, qui documente les mécanismes concrets de cette triple discrimination fondée sur le genre, la religion et la race.

Cette discrimination se manifeste à plusieurs niveaux. L’accès aux opportunités professionnelles, sociales et communautaires est restreint par des stéréotypes croisés. Le traitement différentiel dans les institutions est une réalité vécue : des attitudes condescendantes, des présomptions négatives sur les capacités parentales, et des doutes sur l’autonomie des mères musulmanes; en contradiction directe avec les principes d’égalité censés guider les institutions sociales. L’accès à certains programmes demeure limité en pratique, non officiellement, mais par l’absence de traduction, de sensibilisation culturelle, ou simplement par un accueil hostile. Enfin, le sentiment d’appartenance est fragilisé dans des milieux où leurs réalités sont mal connues ou niées, entraînant méfiance, souffrance psychologique et repli protecteur.

Ce qu’il est important de souligner, c’est que ces discriminations ne relèvent pas de malentendus ponctuels ni de mauvaises intentions individuelles. Elles s’inscrivent dans un système plus large de hiérarchies sociales, où les normes dominantes ne sont pas nommées mais imposées comme universelles. Les femmes musulmanes racisées

se trouvent ainsi dans un entre-deux constant: trop visibles pour être ignorées, mais pas assez représentées pour être pleinement incluses⁸.

Ce qui est souvent présenté comme de la «neutralité» dans les politiques ou les services est en réalité le reflet d’un cadre normatif dominant, qui ne tient pas compte de la pluralité des réalités. Les normes de « neutralité » sont en fait construites sur des corps, des valeurs, des références culturelles particulières, souvent blanches, sécularisées, occidentales. Ce qui sort de cette norme est perçu comme « dérangeant », « compliqué », voire «inassimilable⁹.»

Pour les femmes musulmanes, cela signifie que leurs demandes d’équité sont parfois perçues comme des ruptures de l’ordre établi, alors qu’elles ne font que réclamer le droit d’exister pleinement, avec toutes leurs dimensions identitaires. L’effet cumulatif de ces exclusions quotidiennes est profond : il engendre de la méfiance, de la fatigue, du désengagement, et de la souffrance psychologique.

Comprendre et reconnaître l’existence de la discrimination systémique n’est pas un geste de culpabilisation. C’est un acte de lucidité et de responsabilité pour toute organisation qui souhaite réellement s’engager dans un processus d’inclusion.

Reconnaître cette réalité permet d’adopter une posture plus nuancée, plus humble et plus consciente dans le travail auprès des femmes musulmanes. Individuellement, cela aide à identifier nos angles morts et à ajuster nos pratiques pour éviter de reproduire des rapports de pouvoir sans s’en rendre compte.

Collectivement, cela favorise des équipes capables de nommer les dynamiques d’inclusion et d’exclusion présentes dans les centres, de mieux soutenir les femmes qui cumulent plusieurs oppressions, et de prendre des décisions qui tiennent réellement compte de la diversité des expériences vécues. C’est cette lucidité, sur ce qui nous avantage comme sur ce qui nous vulnérabilise, qui permet d’offrir un accompagnement véritablement juste et transformateur.

4. L’impact de la Loi 21, du PL 94 et du PL9

La loi 21 au Québec, officiellement appelée Loi sur la laïcité de l’État¹⁰, illustre parfaitement comment des politiques prétendument neutres peuvent avoir des effets discriminatoires disproportionnés sur les femmes musulmanes. Adoptée en 2019, cette législation interdit le port de signes religieux aux employés de l’État en position d’autorité, affectant particulièrement les femmes portant le foulard qui se voient désormais exclues de nombreux métiers dans l’enseignement, la magistrature, et d’autres fonctions publiques. Cette loi a créé un exode professionnel forcé, poussant des enseignantes, des avocates et d’autres professionnelles qualifiées à quitter le Québec ou à abandonner leurs ambitions de carrière dans le secteur public. L’ironie cruelle de cette situation réside dans le fait qu’une loi présentée comme émancipatrice prive concrètement des femmes musulmanes de leur autonomie économique et de leurs aspirations professionnelles, les reléguant de facto à des emplois précaires ou du secteur privé.

Adoptée en octobre 2025, la loi 94 visant à renforcer la laïcité dans le réseau de l’éducation, vient prolonger et approfondir cette logique d’exclusion, en la concentrant cette fois sur l’ensemble du milieu scolaire¹¹. Portée par la ministre de l’Éducation Sonia LeBel, cette loi étend l’interdiction du port de signes religieux à l’ensemble du personnel présent dans les établissements scolaires, y compris dans les centres de services scolaires. Elle va plus loin encore : aucun local scolaire ne pourra être mis à disposition pour des pratiques religieuses, même en dehors des heures de classe, et les services alimentaires ne pourront plus être adaptés à des restrictions d’ordre religieux. Ce durcissement cible en pratique les travailleuses musulmanes visibles et les familles musulmanes, en effaçant toute reconnaissance de leur présence dans l’espace éducatif.

Adoptée le 2 avril 2026, la Loi sur le renforcement de la laïcité au Québec (PL9), portée par le ministre Jean-François Roberge, marque une troisième étape dans cette escalade législative¹². Cette loi pousse la logique d’exclusion encore plus loin en pénétrant des espaces jusqu’ici épargnés : les centres de la petite enfance (CPE), les garderies subventionnées, les organismes d’accueil et d’intégration pour personnes immigrantes, ainsi que l’espace public dans son ensemble. Elle étend l’interdiction du port de signes religieux à de nouvelles professions, resserre les critères d’accès aux accommodements raisonnables, et restreint jusqu’à l’expression du fait religieux dans l’espace public, incluant les rassemblements de prière collective.

⁶ O'Donnell, L., Donovan, P., & Lewis, B. (2021). 'Reasonable accommodation' in Québec: The limits of participation and dialogue.
⁷ Rapport-danalyse_Espaces-Feminins-Pluriels.pdf
⁸ AL-SAJI, Alia (2016). "The Racialization of Muslim Women's Bodies: A Critical Phenomenology." Journal of Feminist Philosophy 23, no. 3 : 302-321
"HAMAD Ruby (2020). White Tears, Brown Scars: How White Feminism Betrays Women of Color. Sydney : UNSW Press, 45-70
⁹ AHMED Sara (2004). "A Phenomenology of Whiteness." The Cultural Politics of Emotion, 115-137. Edinburgh : Edinburgh University Press

¹⁰ l-0.3 - Loi sur la laïcité de l'État
¹¹ Déclaration : Le projet de loi n° 94. Ça ne passe pas!
¹² Adoption du projet de loi 9 : sous couvert de « laïcité », un nouveau recul pour les droits et libertés - Ligue des droits et libertés

Ces trois législations révèlent ensemble comment la laïcité peut être instrumentalisée pour légitimer l'exclusion systémique d'une minorité visible, transformant l'État québécois en acteur direct de discrimination tout en prétendant défendre l'égalité. Les témoignages de femmes contraintes de choisir entre leur foi et leur carrière, entre leur identité et leur participation à la vie citoyenne, démontrent l'impact humain dévastateur de ces politiques qui fragmentent la société québécoise au nom d'une conception rigide et excluante de la neutralité religieuse. La Loi 21 sur la laïcité de l'État interdit le port de signes religieux dans plusieurs emplois publics, affectant principalement les femmes musulmanes visibles.

Conséquences :

- Impossibilité d'accéder à des métiers valorisés (enseignante, avocate, procureure, etc.) ;
- Précarisation accrue ;
- Sentiment d'humiliation et de stigmatisation publique ;
- Obligation de choisir entre carrière et pratique religieuse.

La Loi 94 sur la laïcité dans le réseau de l'éducation étend et renforce ces restrictions en ciblant spécifiquement le milieu scolaire.

Conséquences :

- Exclusion de l'ensemble du personnel scolaire portant des signes religieux, tous postes confondus ;
- Suppression des aménagements religieux (locaux de prière, menus adaptés, absences pour fêtes religieuses) ;
- Effacement symbolique des identités religieuses dans l'environnement éducatif ;
- Renforcement du message institutionnel que la présence musulmane est indésirable dans l'école publique.

Le PL9, Loi sur le renforcement de la laïcité au Québec, élargit ces restrictions à de nouveaux milieux de vie et à l'espace public dans son ensemble.

Conséquences :

- Extension de l'interdiction des signes religieux à de nouvelles professions, notamment dans les CPE et garderies subventionnées ;
- Durcissement des critères d'accès aux accommodements raisonnables ;
- Restriction de l'expression religieuse dans l'espace public, y compris les rassemblements de prière ;
- Impact disproportionné sur les femmes, les personnes de la diversité de genre et les communautés religieuses, racialisées et immigrées ;
- Aggravation du climat d'incertitude professionnelle déjà généré par les lois 21 et 94.

Pour les centres de femmes :

- De nombreuses participantes arrivent avec un sentiment d'échec et de honte imposée, aggravé par l'accumulation de ces trois législations successives ;
- Leurs trajectoires professionnelles sont désormais fragilisées dans le secteur public, dans l'éducation, et potentiellement dans la petite enfance et les services d'accueil ;
- Elles ont besoin d'être accompagnées avec une sensibilité particulière à ces enjeux, en reconnaissant le caractère systémique, cumulatif et évolutif de ces exclusions.

Comprendre les impacts concrets de ces lois sur les femmes musulmanes exige aussi de dépasser certains raccourcis conceptuels qui alimentent souvent, sans le vouloir, les logiques d'exclusion évoquées plus haut. En effet, une grande partie des malentendus, et parfois des politiques elles-mêmes, repose sur une confusion persistante entre la pratique religieuse, l'appartenance culturelle et l'identité personnelle. Avant d'aller plus loin, il devient donc essentiel de clarifier ces notions, souvent amalgamées dans le discours public et institutionnel.

DISTINCTION ESSENTIELLE : CULTE VS CULTURE



Le culte, c'est la pratique religieuse en elle-même : ce qu'on croit, les rituels qu'on suit, les devoirs spirituels qui organisent le lien entre une personne et sa foi.

La culture, c'est autre chose : les traditions familiales, les habitudes transmises de génération en génération, les manières de faire propres à une communauté, les normes locales. Et ça, ça peut énormément changer selon la région, la famille, ou la génération. Une femme d'origine algérienne, syrienne, sénégalaise ou pakistanaise partage la même religion, mais n'a pas nécessairement la même culture. La façon de cuisiner, de se vêtir au quotidien, de célébrer les fêtes ou de concevoir les rôles familiaux relève souvent davantage du patrimoine culturel que de l'obligation religieuse.

Beaucoup de préjugés naissent de l'idée que tout ce que fait une femme musulmane est nécessairement « religieux », alors qu'il s'agit souvent de choix personnels, de traditions culturelles, ou simplement de préférences individuelles. Elle les prive de la complexité et de la nuance que l'on accorde naturellement aux autres, les enferme dans une identité monolithique, et rend invisible leur diversité réelle. Comprendre cette distinction, c'est poser les bases d'un accompagnement qui reconnaît chaque femme dans sa singularité plutôt que dans une catégorie préfabriquée.

5. Distinguer pour mieux comprendre : culte, culture et identité musulmane

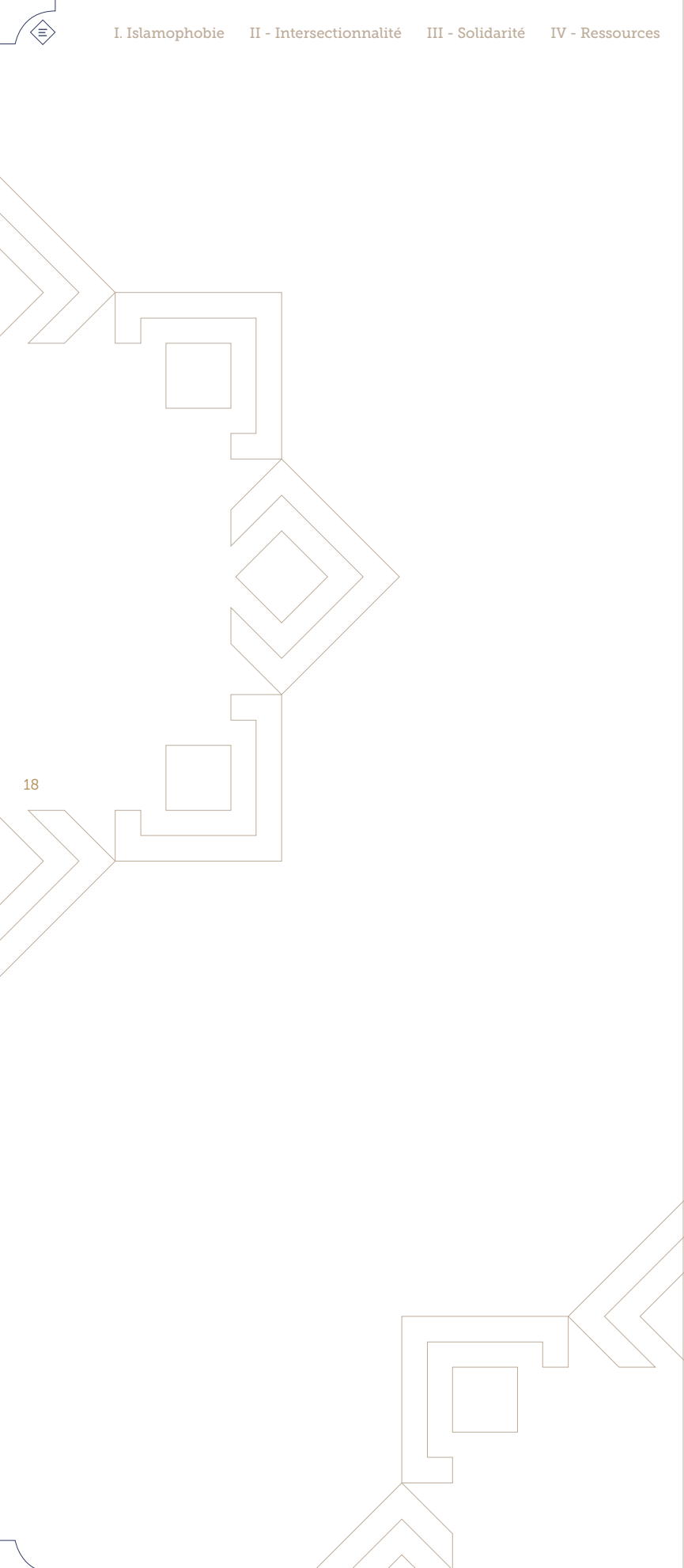
L'une des sources les plus persistantes de discrimination envers les femmes musulmanes est la confusion systématique entre ce qui relève de la religion, de la culture, et du choix personnel. Cette confusion n'est pas anodine : elle produit une lecture réductrice de l'identité musulmane qui homogénéise une population extrêmement diverse, efface l'agentivité des femmes concernées, et alimente des présupposés qui orientent, souvent négativement, les interactions institutionnelles et interpersonnelles. Déconstruire ces amalgames est donc une condition préalable à toute approche véritablement inclusive et respectueuse.

¹³ De la loi 21 au projet de loi 9: une laïcité détournée qui cible particulièrement les femmes musulmanes – Observatoire pour la justice migrante

¹⁴ Exec-Summary-Bill-21-Report-FRENCH.pdf

⁹ La zakat est une aumône annuelle que chaque musulman doit verser, calculée en fonction de sa richesse, pour soutenir les personnes dans le besoin.

¹⁰ La sadaqa représente tout acte de charité accompli sans attendre de retour. Elle peut prendre différentes formes, y compris des dons matériels ou des actes de bonté.



6.

Démystifier l’Islam et humaniser les musulmans

L’objectif de cette section n’est pas d’expliquer la religion musulmane en tant que telle, mais bien de déconstruire les idées fausses qui alimentent, souvent à leur insu, les discriminations vécues par les femmes musulmanes.

Quelques principes clés de l’Islam (souvent méconnus)

Ces principes islamiques sont particulièrement pertinents pour les centres de femmes, car ils entrent en résonance directe avec leurs missions fondamentales : justice sociale, dignité, solidarité, protection des personnes vulnérables et lutte contre les violences structurelles.

Reconnaître ces principes permet :

- De rompre avec une vision de l’Islam comme incompatible avec l’émancipation
- De valider les ressources spirituelles, éthiques et politiques que mobilisent certaines femmes pour résister, se reconstruire et s’engager ;
- De créer des espaces réellement inclusifs, où les femmes musulmanes n’ont pas à se distancier de leur foi pour être considérées crédibles ou légitimes ;
- D’outiller les intervenantes pour comprendre les cadres de sens à partir desquels certaines femmes pensent la justice, la violence, la responsabilité et la réparation.

Ces principes peuvent ainsi servir de ponts entre les valeurs portées par les centres de femmes et les référentiels culturels et spirituels des femmes accompagnées.

→ Le concept de justice/équité comme valeur centrale

En Islam, la justice est une valeur fondamentale qui structure les relations sociales, politiques et interpersonnelles. Les croyant.es sont tenu.es d’agir avec équité dans leurs interactions, indépendamment de la foi, de l’origine ou du statut social des personnes.

Cette conception rejoint les principes d’intervention féministe en centre de femmes, notamment la lutte contre les rapports de domination, la reconnaissance des violences systémiques et la recherche de solutions justes, plutôt que punitives ou moralisatrices.

→ La diversité humaine est essentielle en Islam.

L’Islam affirme que la diversité des peuples, des langues et des couleurs fait partie du plan divin. Le Coran présente explicitement les différences humaines comme une invitation à la connaissance mutuelle, et non à la hiérarchisation. Toute supériorité fondée sur l’origine est rejetée.

Cette vision contredit directement les logiques racistes, culturalistes ou assimilationnistes encore présentes dans certains espaces féministes, et soutient une approche décoloniale qui reconnaît la pluralité des trajectoires et des savoirs.

→ La responsabilité collective face aux injustices et la responsabilité individuelle

L’Islam articule responsabilité individuelle et responsabilité collective. Chaque personne est appelée à développer une conscience morale, à acquérir du savoir et à agir de manière éthique,

tout en reconnaissant que la communauté a des devoirs envers ses membres et envers la société. Cette articulation permet de sortir d’une lecture individualisante des violences (notamment conjugales, institutionnelles ou racistes) et de les replacer dans un cadre structurel, ce qui est central dans l’approche féministe des centres de femmes.

Cette conception trouve un écho profond dans les valeurs des peuples autochtones, qui partagent une vision relationnelle et non extractiviste du vivant. Pour de nombreuses nations autochtones, dont celles dont les territoires non cédés accueillent aujourd’hui les communautés musulmanes au Québec, la Terre n’est pas une ressource à exploiter mais une entité vivante auquel les humains appartiennent plutôt qu’ils ne la possèdent. Ces deux traditions, bien que distinctes dans leurs langages spirituels et leurs histoires, partagent une critique commune de la modernité coloniale et capitaliste : celle d’un système qui traite la Terre, les corps et les communautés comme des ressources extractibles. Le colonialisme n’a pas seulement dépossédé les peuples autochtones de leurs terres, il a imposé une vision du monde qui dissocie l’humain du vivant, légitime la domination sur la nature, et reproduit les mêmes logiques d’exploitation sur les corps des femmes, des personnes racisées et des plus vulnérables. C’est précisément ce que les approches féministes et décoloniales mettent en lumière en liant violences environnementales, colonialisme et exploitation des corps : ces violences ne sont pas parallèles, elles sont structurellement solidaires.

Reconnaître ces convergences entre pensée islamique et autochtone, c'est aussi ouvrir un espace de dialogue et de solidarité entre communautés marginalisées qui partagent, chacune à leur manière, une mémoire de la dépossession et une éthique de la relation au monde.

→ **Le hijab/foulard comme outil d'autonomisation**

Le discours dominant sur le hijab en Occident le présente quasi exclusivement comme un symbole d'oppression, une contrainte imposée par les hommes ou la religion, une entrave à l'émancipation des femmes. Ce cadrage, profondément ancré dans une vision coloniale et paternaliste, efface systématiquement la parole des premières concernées et présuppose que la liberté féminine ne peut s'exprimer que selon des normes occidentales et séculières. Il reproduit, paradoxalement, la même logique de contrôle du corps des femmes qu'il prétend dénoncer, en décidant à leur place ce qui les libère ou les opprime.

Or, pour de nombreuses femmes musulmanes, le hijab est précisément un outil d'autonomisation. Il peut représenter une affirmation identitaire dans un contexte hostile, une façon de refuser d'être réduite à son apparence physique, une expression de foi vécue librement, ou encore un acte de résistance politique face à une société qui cherche à effacer leur présence dans l'espace public. Ces significations sont multiples, personnelles, et irréductibles à une lecture unique.

Reconnaître ces voix, c'est reconnaître que l'émancipation ne se décline pas en un seul modèle. Une approche féministe cohérente ne peut pas simultanément défendre l'autodétermination des femmes et nier la validité du choix de celles qui portent le hijab. Le féminisme qui exclut les femmes portant le foulard de sa définition de la liberté n'est pas universel ; il est sélectif, et cette sélectivité a un nom : le féminisme colonial.



7. Exercices pratiques & Quiz

Cette prochaine section comprend plusieurs exercices d’auto­réflexion. L’objectif n’est pas de juger vos réponses, mais d’évaluer nos biais afin d’identifier des pistes concrètes pour améliorer nos pratiques. Nous vous invitons à répondre en toute honnêteté : il n’y a aucune honte à se tromper, c’est justement ce qui nous permet d’apprendre. Cet exercice peut être réalisé seul.e, de votre côté. S’il se déroule en équipe, il est essentiel de créer un espace de confiance où l’on peut analyser les réponses ensemble, sans jugement ni mise en cause des collègues.

Déroulement en équipe:

- Avoir un cadre régi par la bienveillance et le consentement
- Répondez individuellement à chaque exercice.
- Ne divulguez pas vos réponses à vos collègues avant la mise en commun.
- Durant la mise en commun n’émettre aucun jugement envers vos collègues.

A

EXERCICE 1 – AUTO-ÉVALUATION : RECONNAÎTRE NOS BIAIS

Cochez ce qui s’applique :

◇	Je suis parfois surprise quand une femme musulmane est très diplômée.
◇	Je crains de “mal faire” quand j’interagis avec une femme voilée.
◇	Je pense spontanément qu’elle est vulnérable.
◇	Je me demande si son mari influence les décisions.
◇	Je crois que parler de religion est “dangereux” en intervention.

Interprétation :

0 case cochée - Vigilance recommandée

L’absence totale de biais reconnus mérite elle-même réflexion. Les biais implicites sont précisément définis par leur invisibilité à celui ou celle qui les porte. Ne cocher aucune case peut indiquer une réelle déconstruction ou au contraire, un angle mort. Il peut être utile de reprendre chaque énoncé lentement, en pensant à des situations concrètes vécues en intervention.

1 à 2 cases cochées - Conscience en développement

Vous avez commencé à identifier certains réflexes hérités du contexte médiatique, institutionnel ou culturel dans lequel vous évoluez. Ces biais ne définissent pas qui vous êtes, ils témoignent d’une exposition à des représentations dominantes que personne n’échappe entièrement. L’honnêteté de les reconnaître est déjà un acte professionnel et éthique significatif.

3 à 5 cases cochées - Travail de déconstruction à approfondir

Plusieurs biais actifs ont été identifiés. Cela ne signifie pas que vous êtes islamophobe, mais que des représentations problématiques influencent potentiellement vos pratiques d’intervention, parfois à votre insu. Chacune de ces cases mérite d’être explorée :

Ce carnet d’outils est un commencement, non une finalité. Le travail de déconstruction se poursuit au-delà de sa lecture, à travers une démarche personnelle de recherche et de remise en question, mais aussi idéalement dans un espace collectif où ces réflexes peuvent être nommés, analysés et transformés en pratiques plus inclusives.

Pour vous y aider, des ressources sont disponibles tout au long de ce carnet ainsi qu’à la fin de l’outil. Et rappelez-vous : ce travail prend du temps, soyez patientes envers vous -mêmes.

- La surprise face au diplôme révèle un stéréotype d’infériorisation intellectuelle des femmes musulmanes, souvent nourri par leur sous-représentation dans les médias en dehors de rôles de victimes.
- La peur de mal faire peut générer une distance relationnelle qui isole davantage la participante, ou au contraire une sur-prudence qui infantilise.
- La présomption de vulnérabilité efface l’agentivité et la force des femmes musulmanes, et risque de teinter toute l’intervention d’un rapport de pitié plutôt que de solidarité.
- L’hypothèse d’un mari contrôlant projette un stéréotype de domination masculine généralisée qui nie la diversité des réalités conjugales et familiales musulmanes.
- L’évitement du sujet religieux peut priver la participante d’un espace pour nommer une dimension centrale de son identité et de son vécu.

B

EXERCICE 2 – QUIZ : IDENTIFIER L’ISLAMOPHOBIE

Répondez en toute honnêteté : l’objectif, encore une fois, est de pouvoir nommer les biais, les comprendre et améliorer l’accompagnement.

QUESTION 1

Laquelle de ces phrases correspond à une microagression islamophobe ?

A	“Je suis curieux·se d’en apprendre plus sur ta tradition, si tu veux m’en parler.”
B	“Tu parles tellement bien français !”
C	“Est-ce que ton mari t’oblige à porter ça ?”
D	“On peut adapter l’horaire si tu as besoin de prier.”

Réponse : C

La phrase C) est une microagression islamophobe à double dimension. Elle combine islamophobie et sexisme en présumant deux choses simultanément : que le hijab est nécessairement une contrainte imposée, et que cette contrainte vient d’un homme.

Elle nie l’agentivité de la femme, réduit son mari (ou tout homme dans son entourage) à un oppresseur présumé, et reproduit un stéréotype orientaliste profondément ancré dans l’imaginaire colonial.

Les phrases A et D, au contraire, sont des exemples de postures inclusives : l’une ouvre un espace de partage volontaire sans contrainte, l’autre propose un accommodement concret et respectueux.

À noter : la phrase B) est une microagression raciste, elle présuppose qu’une personne perçue comme étrangère ou racisée ne devrait pas maîtriser la langue mais elle n’est pas spécifiquement islamophobe.

QUESTION 2

Vrai ou faux : l’islamophobie peut exister dans des centres féministes même si les intervenantes n’ont pas d’intention hostile.

Réponse : Vrai

L’islamophobie ne requiert pas d’hostilité consciente pour produire des effets réels et dommageables. Elle peut opérer à trois niveaux distincts :

- Au niveau individuel inconscient : des biais implicites façonnent les perceptions, les attitudes et les comportements sans que la personne en soit nécessairement consciente. Une intervenante peut se croire totalement bienveillante tout en adoptant des postures condescendantes, des regards appuyés sur le foulard, ou des suppositions non formulées sur la vie de la participante.

- Au niveau culturel : des normes dominantes dans l’espace organisationnel peuvent marginaliser les femmes musulmanes sans que personne n’ait pris de décision explicitement discriminatoire. Une culture institutionnelle qui valorise une certaine idée de l’émancipation féminine (séculière, individualiste, occidentale) peut implicitement invalider les trajectoires qui s’en écartent.

- Au niveau structurel : des politiques, des pratiques ou des absences de politique (pas de repas adaptés, pas d’espace de recueillement, pas de formation sur l’islamophobie) créent des conditions d’exclusion qui s’appliquent indépendamment des intentions individuelles.

L’absence d’intention ne supprime pas l’impact discriminatoire. Ce qui compte, en intervention, c’est l’effet produit sur la personne pas le sentiment subjectif de celui ou celle qui agit.

QUESTION 3

Parmi les exemples suivants, lequel relève de la discrimination systémique islamophobe ?

A	Une femme reçoit une remarque désagréable dans la rue
B	Un centre refuse systématiquement les accommodements de prière
C	Une personne pose des questions maladroites
D	Une mère est complimentée pour son courage

Réponse : B

La discrimination systémique se distingue des actes individuels par son caractère institutionnel et répété : c’est une règle, une politique ou une pratique organisationnelle qui désavantage structurellement un groupe entier, indépendamment des intentions des individus qui l’appliquent. Refuser systématiquement les accommodements de prière crée une condition d’exclusion objective pour les femmes musulmanes pratiquantes, elle signifie concrètement qu’elles ne peuvent pas utiliser le service dans le respect de leur foi.

Les options A et C relèvent d’actes individuels (l’une hostile, l’autre maladroite) qui peuvent être blessants sans constituer de la discrimination systémique. L’option D peut contenir un stéréotype (présupposer qu’être mère musulmane requiert un courage particulier), mais elle ne constitue pas en elle-même une discrimination.

C

EXERCICE 3 – TESTEZ VOS CONNAISSANCES

Dans cet exercice, vous serez face à 3 situations. Analysez-les et tentez d’y déceler les différentes formes d’islamophobie.

SITUATION	
A	Une femme au hijab se fait refuser un emploi parce que “la clientèle n’est pas prête”.
B	Une intervenante dit à une participante : “Tu dois avoir chaud en été !”
C	Un centre refuse les accommodements alimentaires halal, peu importe les demandes.

A — Discrimination systémique

Le refus d’embauche justifié par la réaction supposée de la clientèle est une forme classique de discrimination indirecte à caractère systémique. L’employeur.se ne dit pas explicitement “je ne veux pas de femme voilée” , il délègue la discrimination à un tiers imaginaire (“la clientèle”), ce qui lui permet de se dédouaner tout en produisant le même effet d’exclusion. Cette logique est documentée dans de nombreuses études sur le marché du travail québécois et canadien¹⁵. Elle révèle comment la discrimination peut être institutionnalisée sans jamais être nommée.

B — Microagression (et stéréotype)

La remarque sur la chaleur est une microagression car elle réduit la participante à son apparence vestimentaire et présuppose un inconfort ou une contrainte que la femme n’a pas exprimé. Elle reproduit implicitement l’idée que le foulard est un fardeau physique, prolongement de l’idée qu’il serait un fardeau tout court. C’est aussi un stéréotype,

car il généralise une représentation négative du vêtement religieux sans considérer que la femme pourrait le porter avec confort et conviction. La double classification B (microagression et stéréotype) est tout à fait juste : les deux catégories ne sont pas mutuellement exclusives, et nommer les deux dimensions enrichit l’analyse.

C — Discrimination systémique

Le refus institutionnel d’accommodements alimentaires halal, appliqué de façon uniforme quelle que soit la demande, constitue une discrimination systémique car il crée une condition d’exclusion structurelle pour les femmes musulmanes pratiquantes. Il ne s’agit pas d’un oubli ou d’une maladresse; c’est une politique qui produit des effets discriminatoires reproductibles et prévisibles. Contrairement au refus d’embauche (A) qui cible un individu, le refus d’accommodement alimentaire (C) affecte potentiellement toutes les femmes musulmanes qui fréquentent le centre, ce qui renforce son caractère systémique.

¹⁵ Hasan, N. Z., El Bakir, L., & Badawy, Y. (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. National Council of Canadian Muslims (NCCM).



D CONSEILS POUR MIEUX RÉAGIR EN TANT QU'INTERVENANTE

Lors d'un entretien, vous pouvez faire face à une participante qui vous dit : « Ici, j'ai peur d'être jugée à cause de mon hijab. »

Cette phrase est importante. Elle représente un acte de vulnérabilité et de confiance : la participante choisit de nommer une peur réelle dans un espace qui est censé être sécuritaire. La façon dont l'intervenante répond à cet instant déterminera si la femme se sent véritablement accueillie ou si elle confirme, une fois de plus, que même ici, elle doit surveiller ce qu'elle dit.

Objectifs :
Valider · Reconnaître le système · Sécuriser · Co-construire

1. Valider l'expérience
« Merci d'avoir partagé ça. C'est courageux, et c'est important. Tu n'as pas à porter ça seule. »

Pourquoi c'est essentiel : la validation ne minimise pas, ne relativise pas, ne corrige pas. Elle dit simplement : je te crois, et ce que tu vis est réel. Pour des femmes habituées à voir leur vécu contesté ou minimisé "tu exagères", "ce n'était pas intentionnel" : être vulnérable sans condition est déjà un acte réparateur. Éviter les formules qui dévient vers la consolation prématurée ("mais ici tout le monde est bienveillant"), qui invalident indirectement l'expérience exprimée.

2. Reconnaître le contexte systémique
« Ce que tu décris, ce n'est pas dans ta tête. L'islamophobie existe, y compris dans les milieux féministes, et tu as le droit de te méfier. »

Pourquoi c'est essentiel : nommer le système protège la participante d'une individualisation de sa souffrance. Si l'intervenante ne nomme que l'expérience personnelle sans la situer dans un contexte plus large, la femme risque de conclure que le problème vient d'elle, de sa sensibilité, de sa façon d'interpréter les situations. Reconnaître l'islamophobie comme réalité structurelle, c'est restituer la responsabilité là où elle appartient.

3. Clarifier le rôle de l'intervenante
« Mon rôle ici, c'est de m'assurer que tu te sentes en sécurité et respectée. Si quelque chose se passe qui te fait sentir jugée, tu peux me le dire directement. »

Pourquoi c'est essentiel : cette étape repositionne la relation. Elle signifie : je ne suis pas ici pour te corriger, te convertir à une autre vision du monde, ou évaluer tes choix. Elle pose aussi une responsabilité concrète sur l'intervenante, pas seulement une bonne intention, mais un engagement d'action si une situation problématique se présente.

4. Co-construire des solutions
« Qu'est-ce qui t'aiderait à te sentir plus à l'aise ici ? Y a-t-il des choses concrètes qu'on pourrait mettre en place ensemble ? »

Pourquoi c'est essentiel : la co-construction restitue le pouvoir à la participante. Elle ne reçoit pas une solution toute faite, elle est invitée à identifier elle-même ce dont elle a besoin. Cette posture reconnaît son expertise sur sa propre expérience et évite le paternalisme bienveillant qui consiste à décider à sa place ce qui l'aidera. Les réponses peuvent surprendre : parfois ce sera une demande très concrète (un espace de prière, une adaptation d'horaire), parfois simplement le besoin d'être vue sans être questionnée.

INTERSECTIONALITÉ



Un outil pour comprendre l'islamophobie genrée

1. Pourquoi parler d'intersectionnalité dans les centres pour femmes ?

L'intersectionnalité est un outil d'analyse développé par la juriste féministe afro-américaine Kimberlé Crenshaw . Elle permet de comprendre comment différentes formes de discrimination : racisme, sexisme, classisme, islamophobie, capacitisme, orientation sexuelle et genre, etc. interagissent et produisent des expériences de vie complexes et spécifiques. Elle ne hiérarchise pas les oppressions, mais montre que leur combinaison transforme la nature des injustices vécues et les réponses nécessaires.

L'analyse des réalités vécues par les femmes musulmanes dans les centres et organismes pour femmes ne peut donc se limiter à une lecture unidimensionnelle. Leurs expériences sont façonnées par l'entrecroisement de multiples identités et rapports de pouvoir, générant des

formes de violences et d'exclusion particulières. L'intersectionnalité rappelle également que chaque personne occupe simultanément des positions sociales diverses, à la fois dominées et dominantes. Une intervenante peut par exemple subir le sexisme tout en bénéficiant de privilèges liés à sa citoyenneté, sa classe sociale, sa couleur de peau ou son statut professionnel. Les expériences individuelles résultent toujours d'un équilibre mouvant entre vulnérabilités et privilèges. Dans le contexte des centres de femmes, l'intersectionnalité constitue ainsi un outil pratique de transformation. Elle permet de reconnaître que toutes les femmes ne rencontrent pas les mêmes obstacles et que l'accès aux services, la sécurité, le sentiment d'appartenance ou la prise de parole varient selon les trajectoires sociales. Adopter une approche intersectionnelle favorise des interventions mieux adaptées aux réalités des femmes marginalisées et contribue à construire des espaces réellement inclusifs.

2. L'intersectionnalité, c'est quoi ?

A. Les identités ne s'additionnent pas

Ce n'est pas « femme + musulmane + immigrante ».

Ou « femme + musulmane + blanche + québécoise ». C'est un vécu entièrement nouveau produit par l'entrecroisement.

À chaque croisement d'identités (dominantes ou dominées), l'expérience change. Ce ne sont pas des étiquettes qu'on additionne, mais une combinaison unique qui influence à la fois la façon dont une personne vit, perçoit le monde et est perçue par les autres.

B. Le contexte social détermine quelles identités deviennent visibles

Une femme musulmane portant le hijab peut être :
– discriminée pour son hijab dans un centre
– stigmatisée au travail
– dévalorisée comme femme dans l'espace public
♦ et ces expériences ne peuvent pas être isolées.

C. L'intersectionnalité sert à corriger les angles morts

Elle aide à repérer :
• Qui est oublié ?
• Quelles voix n'osent pas s'exprimer ?
• Quelles voix sont silencées ?
• Qui bénéficie réellement des politiques du centre ?

C'est un outil pour repenser les pratiques

Elle permet de créer des environnements plus sécurisants et plus justes pour toutes. Certaines femmes peuvent se sentir non représentées, jugées ou incomprises. Leurs besoins peuvent être minimisés, et leurs expériences de

discrimination invisibilisées. Cela peut même conduire à un éloignement des centres de femmes, qui pourtant devraient être des lieux de soutien, d'autonomisation et de solidarité. Sans intersectionnalité, les centres risquent de reproduire malgré eux des dynamiques d'exclusion déjà présentes dans la société.

3. Exemples vécus dans les centres de femmes

Exemple 1 – Islamophobie genrée

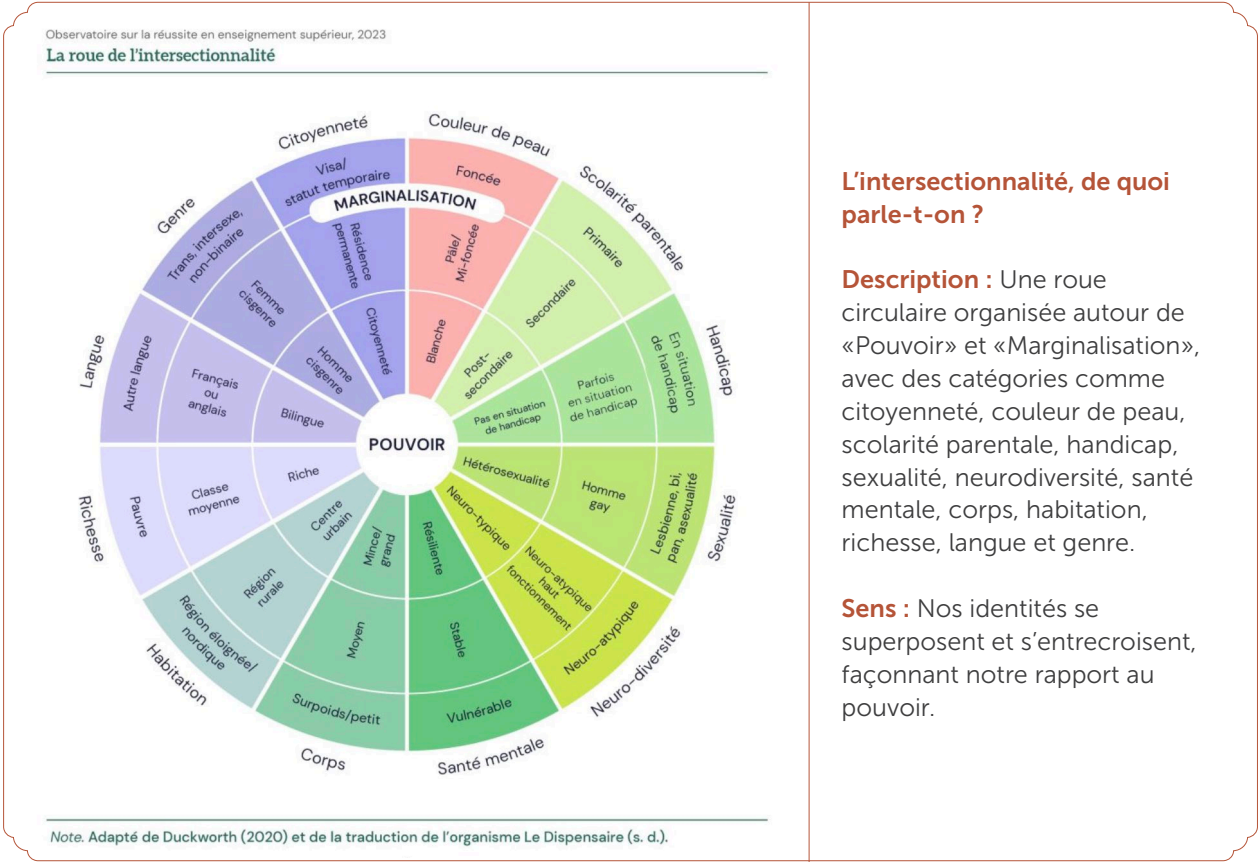
Une femme portant le foulard qui vit une violence conjugale craint que son expérience soit invalidée en se confiant aux intervenantes.
♦ Elle hésite à demander de l'aide par peur d'être jugée à travers les stéréotypes racistes et orientalistes véhiculés sur sa religion, mais aussi par peur de faire perdurer les stéréotypes/ amalgames sur les hommes musulmans.

Exemple 2 – Racisme intra féministe

Une intervenante dit : « Ici, on ne parle pas politique », quand une femme noire dénonce du profilage racial.
♦ Cela invisibilise les violences racistes, pourtant centrales dans son vécu.

Exemple 3 – Confusion entre islamophobie et racialisation

Une femme blanche convertie à l'islam, portant le foulard, rapporte des actes d'islamophobie (regards hostiles, remarques, exclusions).



¹⁶ CRENSHAW, Kimberlé (1991), Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color. Stanford Law Review 43, no. 6 : 1241-1299

Son expérience est alors utilisée pour affirmer que « l’islamophobie touche tout le monde de la même manière ».

- ◆ Cette confusion efface le fait que, malgré les violences islamophobes bien réelles qu’elle subit, elle reste socialement perçue comme blanche et n’est pas racisée, autrement dit, elle n’est pas assignée à une position raciale minorisée. Cela invisibilise les effets spécifiques et cumulatifs de l’islamophobie racialisée, vécue par les femmes musulmanes non blanches, qui subissent à la fois l’islamophobie et une assignation raciale.

4. Intégration dans les pratiques : comment appliquer l’intersectionnalité ?

Comprendre l’intersectionnalité sur le plan théorique est une première étape nécessaire, mais insuffisante. Ce qui transforme réellement les pratiques, c’est la capacité à traduire ce cadre analytique en gestes concrets, en postures d’intervention, et en réflexes institutionnels. Voici quatre principes opérationnels pour ancrer l’intersectionnalité dans le travail quotidien avec les femmes.

Toujours contextualiser : “Dans quel système vit cette femme ?”

Avant d’intervenir, il s’agit de se poser une question fondamentale : quelles sont les structures qui encadrent, contraignent ou façonnent la réalité de cette personne ? L’intersectionnalité nous rappelle que les difficultés individuelles ne surgissent jamais dans un vide, elles s’inscrivent dans des systèmes de pouvoir superposés.

Cela implique de considérer simultanément :

- Les lois et politiques en vigueur (comme les lois 21, 94 et PL9 pour les femmes musulmanes, ou le statut migratoire pour les femmes immigrantes) ;
- Le parcours migratoire et le rapport aux frontières, à la langue ;
- Les dynamiques de racisme systémique et de discrimination institutionnelle ;
- La classe sociale et les conditions matérielles d’existence (logement, revenu, accès aux services) ;
- L’orientation sexuelle et l’identité de genre, qui peuvent ajouter des couches de vulnérabilité et d’invisibilisation ;
- La religion et la spiritualité, vécues non comme des obstacles mais comme des ressources identitaires et des cadres de sens.

Cette contextualisation n’est pas un exercice académique : c’est ce qui permet d’éviter les diagnostics réducteurs et d’offrir un accompagnement qui touche vraiment la réalité de la personne.

Éviter les réponses universelles

L’une des erreurs les plus courantes dans les pratiques d’intervention est de supposer qu’une approche qui a fonctionné pour certaines femmes est transférable à toutes. Ce réflexe universalisant reproduit, souvent sans le vouloir, une norme implicite, généralement blanche, francophone, laïque, et de classe moyenne, qui invisibilise les besoins spécifiques des femmes qui s’en écartent.

Ce qui est aidant pour une femme blanche n’est pas forcément aidant pour une femme racisée. Ce qui est libérateur pour certain.es peut être vécu comme une violence symbolique pour d’autres. Ce qui est accessible pour une femme avec statut régulier peut être inaccessible, voire dangereux, pour une femme avec un statut précaire. Appliquer l’intersectionnalité, c’est accepter que l’universalité des droits ne signifie pas l’uniformité des besoins et adapter les pratiques en conséquence, sans pour autant essentialiser ou réduire chaque femme à ses appartenances.

• Valider l’expérience unique

Pour des femmes dont les expériences ont été niées, minimisées ou pathologisées par les institutions, entendre que ce qu’elles vivent est réel, complexe et légitime peut constituer un premier pas décisif vers la confiance et l’engagement dans un processus d’accompagnement.

Une formulation comme « Ce que tu vis est lié à plusieurs choses qui s’entrecroisent, et c’est important » accomplit plusieurs choses à la fois : elle reconnaît la complexité de la situation sans la réduire à une seule cause ; elle signifie à la personne qu’elle n’est pas responsable de la totalité de ce qu’elle subit ; et elle ouvre un espace où l’expérience peut être nommée dans toute sa densité, sans devoir être simplifiée pour être crue.

Il ne s’agit pas de produire un discours théorique sur l’intersectionnalité, mais d’incarner cette reconnaissance dans le ton, dans les mots choisis, et dans la façon d’accueillir ce qui est dit, y compris ce qui est difficile à entendre.

• Utiliser l’écoute active intersectionnelle

L’écoute active, dans un cadre intersectionnel, ne se limite pas à recevoir ce qui est dit. Cela suppose une présence attentive aux silences, aux hésitations, aux formulations indirectes qui signalent parfois des dimensions de l’expérience que la personne ne sait pas encore nommer, ou qu’elle hésite à confier par crainte du jugement.

Quelques questions utiles pour ouvrir cet espace :

• « Y a-t-il des choses, dans ta vie ou dans qui tu es, qui influencent ce que tu vis en ce moment ?

Pour laisser la personne nommer elle-même ce qui compte, sans le décider à sa place.

• « Est-ce que la façon dont on offre les services ici rend les choses plus difficiles pour toi ? »

Pour montrer que le problème peut aussi venir de l’institution elle-même, et que la personne peut le dire sans crainte.

• « Où te sens-tu vraiment en sécurité : ici, dans ta communauté, ailleurs ? »

Pour repérer les lieux et les liens qui la soutiennent déjà, et bâtir l’accompagnement à partir de ces forces plutôt que des manques.

Ces questions ne sont pas des recettes à suivre à la lettre. Ce sont des pistes à adapter selon le contexte, la relation, et ce que la personne est prête à explorer sur le moment. L’objectif n’est pas de tout aborder en une seule rencontre, mais de montrer, dès le départ, que la complexité a sa place ici.

5. Créer des espaces qui n'exigent pas l'effacement

Les femmes n'ont pas à laisser leur religion, leur culture, leur langue ou leur histoire à la porte pour accéder aux services. Un espace sécuritaire est un espace où les identités plurielles sont reconnues comme légitimes, et non tolérées à condition d'être invisibilisées.

Cela implique de :

- Reconnaître que les normes dominantes (blanches, laïques, occidentales) ne sont pas neutres ;
- Adapter les pratiques, le langage et les cadres d'intervention aux réalités vécues des femmes ;
- Cesser d'exiger l'assimilation comme condition d'aide, de crédibilité ou de protection.

Féminisme blanc vs féminisme décolonial (visuel)

Le féminisme blanc¹⁷ est un courant féministe centré sur l'expérience des femmes blanches, majoritaires et privilégiées, qui universalise leurs

réalités et analyse les oppressions principalement à travers le genre, sans intégrer de manière structurelle le racisme, le colonialisme ou l'islamophobie.

Féminisme décolonial¹⁸ - Approche féministe qui part des expériences des femmes racisées et issues de contextes coloniaux ou postcoloniaux, et qui analyse les oppressions comme imbriquées (genre, race, classe, religion, statut migratoire). Il remet en question les normes occidentales présentées comme universelles.

En pratique :

- Le féminisme blanc peut considérer la religion ou la culture comme des obstacles à l'émancipation.
- Le féminisme décolonial affirme que l'émancipation ne passe pas par l'effacement identitaire, mais par l'autodétermination et la justice structurelle.



Description : Une femme blanche s'abrite seule sous un parapluie, pendant que des femmes racisées, à ses côtés, restent exposées à la pluie.

Sens : Le féminisme blanc : une solidarité à sens unique, qui abrite certaines pendant que d'autres restent vulnérables.

¹⁷ HAMAD Ruby (2020). White Tears, Brown Scars: How White Feminism Betrays Women of Color.

¹⁸ VERGÈS, Françoise (2019). Le féminisme décolonial. Paris : La Fabrique Éditions, 58-84

6. EXERCICES – Analyse de cas intersectionnelle

A

EXERCICE 1 – MISE EN SITUATION

Samira, 24 ans, étudiante internationale, porte le hijab. Elle a été témoin d'un commentaire raciste lors d'un atelier, mais hésite à le nommer.

QUESTIONS

1	Quelles dimensions de son identité sont en jeu ?
2	Quelles craintes pourrait-elle avoir en dénonçant l'incident ?
3	Que peut faire l'intervenante pour sécuriser Samira immédiatement ?
4	Quelles actions structurelles le centre peut-il mettre en place ?

Solutions proposées

- Identités en jeu : religion, race, statut migratoire, âge, genre
- Craintes : minimisation, représailles, être perçue comme "sensible" ou "religieuse", isolement Réactivation de traumas migratoires
- Écoute active, validation de son vécu, reconnaissance de l'islamophobie
- Rappel des règles du centre et condamnation de ces propos en plénière, formation continue de l'équipe, proposition d'ateliers en interculturelité aux usagères

¹⁴ VERGÈS, Françoise (2019). Le féminisme décolonial. Paris : La Fabrique Éditions, 58-84

B

EXERCICE 2: IDENTIFIER LES INTERSECTIONS

Une femme musulmane, mère monoparentale, immigrante récente, arrive dans un centre. Elle porte le hijab, parle peu français et cherche un emploi.

Une intervenante lui propose immédiatement un atelier de couture et lui conseille d’"améliorer son français avant d’avoir un travail qui lui corresponde".

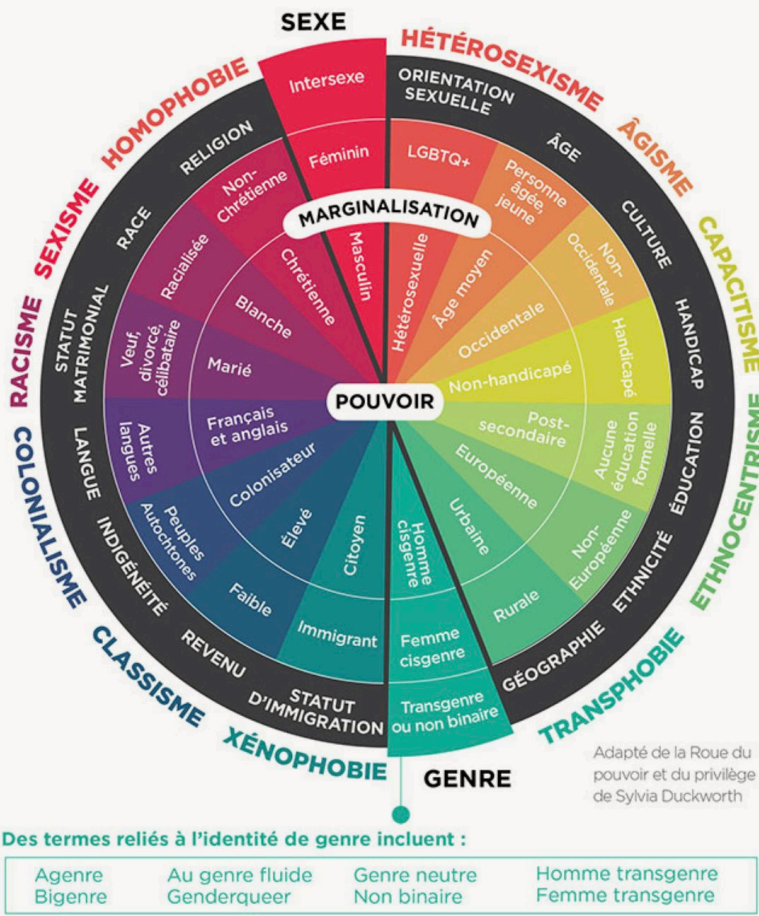
TÂCHE :

Identifie au moins 4 axes d’intersection et comment ils influencent sa situation.

1	Genre + religion → stéréotypes sexistes et islamophobes combinés
2	Statut migratoire → précarité administrative, besoin d’accompagnement spécifique
3	Classe sociale → accès limité aux réseaux professionnels
4	Maîtrise du français → barrières linguistiques
5	Maternité monoparentale → surcharge mentale, horaire complexe

C

EXERCICE 3: ANALYSE PERSONNELLE



Question de méthodes : Conception d’études intersectionnelles quantitatives et collecte de données primaires →

Description : Une roue circulaire organisée autour de « Pouvoir » et « Marginalisation », avec des catégories comme citoyenneté, couleur de peau, scolarité parentale, handicap, sexualité, neurodiversité, santé mentale, corps, habitation, richesse, langue et genre.

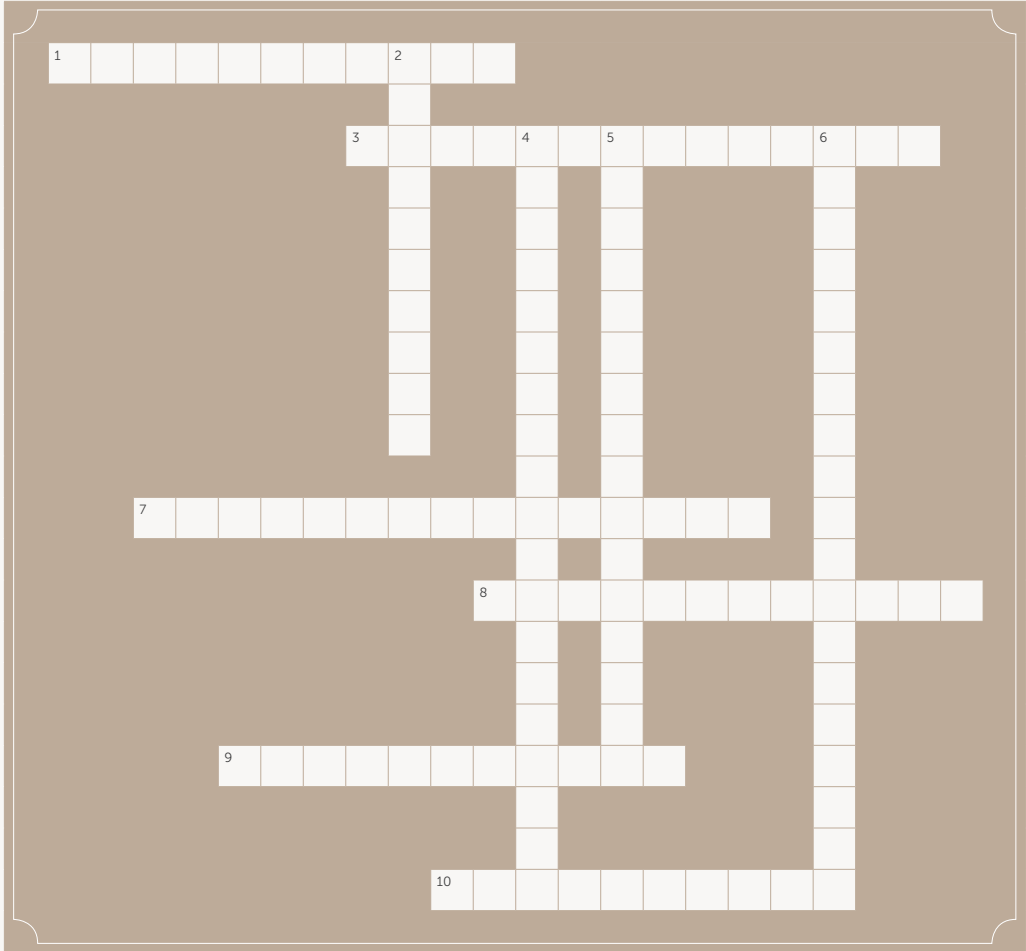
Sens : Nos identités se superposent et s’entrecroisent, façonnant notre rapport au pouvoir.

« Nomme un avantage social que tu détiens (mobilité, langue, statut, diplôme) ET un désavantage. Comment ces deux réalités influencent ta posture d’intervenante ? »

Solution attendue : prise de conscience que nous sommes toujours dans un mélange de positions (dominantes/dominées) qui influencent nos perceptions.

D

EXERCICE 2 : IDENTIFIER LES INTERSECTIONS



HORIZONTALEMENT

- 01. Approche développée par Kimberlé Crenshaw pour analyser l'imbrication des discriminations.
- 03. Inégalités produites par des institutions, des lois ou des pratiques structurelles, même sans intention individuelle raciste.
- 07. Gestes ou remarques souvent banalisés qui transmettent des stéréotypes et créent un climat d'exclusion.
- 08. Hostilité envers les personnes perçues comme musulmanes, soutenue par des politiques et représentations médiatiques.
- 10. Formes multiples de domination sociale, politique ou économique subies par une personne.

VERTICALEMENT

- 02. Avantages invisibles et non mérités accordés à certains groupes sociaux.
- 04. Capacité d'agir, de faire des choix et d'exercer son pouvoir sur sa vie.
- 05. Images simplifiées et figées utilisées pour catégoriser des groupes.
- 06. Traitement différentiel fondé sur une identité (race, genre, religion, etc.).
- 09. Processus qui place une personne ou un groupe en marge de la société.

01 - Intersectionnalité
02 - Racisme systémique
03 - Microagressions
04 - Islamophobie
05 - Oppressions
06 - Privilège
07 - Agénité
08 - Stéréotypes
09 - Discrimination
10 - Marginalisation

SOLIDARITÉ



Déconstruire pour mieux agir

1. Pourquoi parler de solidarités dans les centres pour femmes ?

Si les centres et organismes pour femmes partagent une mission d’inclusion, cela ne garantit pas que toutes les femmes s’y sentent réellement en sécurité. La solidarité n’est donc pas un slogan : c’est une pratique quotidienne, intentionnelle, qui demande un engagement collectif et une capacité à questionner les normes du milieu. L’objectif de cette section est de transformer ces constats en stratégies concrètes, accessibles à toutes les équipes.

2. Qu’est-ce qu’une solidarité réelle ? (visuel)

- A — Tokenisme : instrumentalisation des identités des femmes musulmanes**
- Centrée sur l’image des femmes musulmanes tout en ne reconnaissant pas leur complexité mais ne facilite pas les conditions d’accès
 - Gestes symboliques, non suivis d’actions
 - Absence d’écoute active
 - Invisibilisation des rapports de pouvoir
 - ◆ produit souvent du tokenisme et de la frustration
- B — Solidarité transformatrice : de la théorie à la pratique**
- Reconnaît les rapports de pouvoir
 - Inclut les femmes concernées dans les décisions
 - S’ajuste à leurs besoins réels
 - S’inscrit dans un travail collectif continu
 - ◆ produit de la confiance, de la sécurité et une réelle inclusion

3. De quoi ont besoin les femmes musulmanes dans les centres pour femmes ?

À partir des discussions et ateliers, leurs besoins s’articulent autour de quatre dimensions centrales:

- A. Reconnaissance**
- Être reconnues comme des femmes et des êtres humains à part entière, au-delà du foulard et des stéréotypes, et non réduites à notre apparence ou perçues comme des « cas » à traiter.
 - Pouvoir nommer l’islamophobie sans être censurée
 - Que leurs expériences soient validées, et non minimisées
- B. Représentation**
- Voir des intervenantes racisées ou musulmanes dans les équipes
 - Voir des visuels, des supports de communication qui les représentent
 - Participer aux décisions sur les programmes les concernant et sur les activités du centre, qu’elles soient proactives, qu’elles puissent aussi proposer des choses, des interventions etc.
- C. Accommodements et flexibilité**
- Espace pour la prière au besoin
 - Options alimentaires adaptées
 - Adaptation des ateliers (horaires, etc.)
- D. Environnement sécurisant**
- Règles claires contre les microagressions et accès aux chartes et aux règlements dans le centre dès son arrivée
 - Personnel formé aux biais raciaux et religieux
 - Réponse rapide et cohérente en cas d’incident

4. Les 3 piliers de la solidarité transformatrice

La solidarité ne se décrète pas ; elle se construit, se pratique et se remet constamment en question. Dans le contexte des centres de femmes, elle exige davantage que de bonnes intentions : elle demande une volonté active de transformer les structures, les pratiques et les rapports de pouvoir qui traversent nos organisations. Les trois piliers présentés ici ne sont pas des idéaux abstraits, mais des leviers concrets d’action collective. Ensemble, ils forment une architecture de la solidarité transformatrice : une solidarité qui ne se contente pas d’inclure, mais qui redistribue, qui répare, et qui change.

- A — PILIER 1 - Écouter les voix des premières concernées**
- Reconnaître l’expertise des personnes qui vivent les discriminations de l’intérieur. Trop souvent, les femmes les plus directement affectées par les inégalités sont les dernières consultées dans les espaces censés les servir. Ce pilier pose un principe fondamental : les récits des femmes musulmanes ne sont pas des témoignages anecdotiques : ce sont des savoirs situés, des expertises légitimes qui doivent orienter les pratiques et les décisions.

- Cela implique de :**
- donner la priorité aux récits des femmes musulmanes, même lorsqu’ils dérangent ou remettent en question nos façons de faire ;
 - reconnaître formellement ces récits comme des formes d’expertise
 - créer des espaces structurés où elles peuvent s’exprimer sans être interrompues, relativisées ou immédiatement contredites.

Question-clé :
Qui manque à la table ?
Qui n’a pas encore été écoutée ?

- B — PILIER 2 - Redistribuer le pouvoir dans le centre**
- La solidarité authentique exige d’accepter de céder de l’espace, pas symboliquement, mais structurellement.

- Cela implique de :**
- reconnaître la centralité des rapports de pouvoir au sein des équipes et les nommer explicitement ;
 - revoir les politiques internes qui, même sans intention discriminatoire, reproduisent des exclusions dans les pratiques d’embauche, de consultation et de gouvernance ;
 - permettre aux femmes musulmanes d’être consultées, de manière réelle et régulière, sur les décisions qui les concernent directement ;
 - refuser les logiques de « diversité décorative », où la présence de femmes racisées sert à légitimer une structure de pouvoir inchangée.

Question-clé :
Qui prend les décisions ?
Qui est impacté.e par celles-ci ?

C — PILIER 3 - Transformer les pratiques quotidiennes

La solidarité réelle se joue dans les gestes du quotidien ; concrets, réguliers, mesurables. Les changements structurels sont nécessaires, mais insuffisants s'ils ne se traduisent pas dans la texture des interactions de tous les jours. Ce pilier rappelle que la sécurité des femmes musulmanes dans nos espaces se construit ou se défait à travers chaque accueil, chaque réunion d'équipe, chaque silence face à une microagression.

Cela implique de :

- accueillir les femmes musulmanes sans présupposés sur leur identité, leur autonomie ou leurs besoins ;
- s'auto-former continuellement sur les réalités de l'islamophobie, du racisme systémique et de leurs intersections avec le genre ;
- reprendre une collègue avec bienveillance lorsqu'une parole ou une attitude blessante se produit, sans attendre que la personne concernée porte seule ce fardeau ;
- intervenir activement lorsque des microagressions surviennent, plutôt que de minimiser ou de différer ;
- célébrer la pluralité des femmes présentes dans le centre comme une richesse constitutive, et non comme une exception à gérer.

Question-clé :
Que faisons-nous chaque jour qui contribue à la sécurité et à la dignité de toutes ?

Avant toute tentative d'adaptation des services, le point de départ essentiel est la remise en question de sa propre posture en tant qu'intervenante. L'accompagnement des femmes musulmanes, comme celui de toute personne issue d'un groupe marginalisé, exige de faire le choix conscient de se décentrer. Il s'agit de reconnaître qu'en tant qu'intervenante, notre manière de penser, de ressentir et d'interagir est façonnée par notre parcours, notre environnement, nos privilèges, et par des imaginaires collectifs, souvent biaisés.

Voici quelques questions à se poser :

Quels sont mes préjugés inconscients envers les femmes musulmanes ?

Aucun parcours n'est neutre. Nous avons toutes et tous été exposé.es à des représentations biaisées de l'Islam et des femmes musulmanes : dans les médias, à l'école, dans la culture populaire. Ces images, souvent stéréotypées, peuvent s'immiscer dans notre regard professionnel sans que nous en ayons pleinement conscience.

Se poser cette question, c'est prendre la décision de désapprendre les idées préconçues qui influencent notre posture d'intervenante.

Comment mes propres expériences influencent-elles mon accompagnement ?

Chaque intervenante arrive dans le centre de femme avec une histoire, des valeurs, des blessures et des convictions. Il est important de reconnaître que ces éléments influencent la façon dont on perçoit « l'autre », surtout lorsque cet autre ne nous ressemble pas. Une femme musulmane ne vient pas contredire notre féminisme. Elle vient en élargir les contours, en nous invitant à penser la pluralité comme une richesse, non comme une menace.

Suis-je suffisamment informée sur l'Islam et ses pratiques ?

L'objectif ici n'est pas de devenir spécialiste de la religion musulmane. Mais il est difficile d'accompagner une personne dans le respect de son intégrité si l'on ignore totalement les bases de ses valeurs, ou des éléments pratiques de son quotidien (prière, alimentation, pudeur, etc.). Prendre le temps de se renseigner, de lire ou d'échanger, c'est faire preuve de professionnalisme et de respect. Cela évite aussi de poser des questions intrusives ou maladroitement qui fragilisent la relation d'accompagnement.

Comment puis-je créer un espace sécuritaire et respectueux ?

L'espace sécuritaire ce n'est pas le lieu physique, c'est aussi, et surtout le climat, l'atmosphère dans lequel on navigue. C'est permettre à chacune d'exister sans devoir se justifier ou faire face à des jugements de valeurs. C'est savoir quand se décentrer, quand laisser la parole, et quand poser les limites à des propos ou comportements discriminatoires, même s'ils viennent de collègues, d'autres usagères, ou du cadre institutionnel lui-même.

La réflexivité n'est pas seulement une posture théorique, c'est une pratique qui demande à être cultivée activement, y compris dans notre propre travail. Dans le cadre de ce projet, nous avons réalisé une phase de sensibilisation auprès de femmes musulmanes, ainsi qu'auprès des intervenantes et des usagères des centres et organismes pour femmes. Il nous semblait important de faire un retour sur ces ateliers dans ce carnet d'outils. Ce retour s'inscrit dans une logique de transparence : nommer ce qui a résonné, ce qui a bousculé, ce qui reste à construire. Il ne s'agit pas d'une évaluation au sens institutionnel du terme, mais d'un geste d'ancrage, reconnaître que ces espaces ont eu des effets réels, tant sur les participantes que sur nous. Ce processus nous a aussi permis d'en tirer des leçons. Il a fallu prendre du recul, revoir certaines de nos façons de faire, et prendre des décisions pour ajuster notre approche en conséquence.



5. Retour sur les ateliers Espaces Féminins Pluriels :

Les ateliers *Espaces Féminins Pluriels* ont été conçus à partir d’une démarche de recherche ancrée dans les réalités vécues des femmes musulmanes et des intervenantes communautaires de Montréal, de la Rive-Nord et de la Rive-Sud. Avant même la création du contenu des ateliers, nous avons mené une analyse des besoins afin de mieux comprendre les enjeux, les obstacles et les formes de discriminations vécues dans les espaces sociaux, institutionnels et communautaires.

Cette démarche s’est appuyée sur des groupes de discussion réunissant 51 femmes musulmanes aux parcours, âges et expériences variés, ainsi que sur des entretiens réalisés auprès d’une vingtaine d’intervenantes œuvrant dans différents organismes et milieux d’accompagnement. Ces échanges ont permis de faire émerger des constats récurrents autour de l’islamophobie, des discriminations genrées et racisées, du sentiment d’exclusion, mais aussi des stratégies de résistance, de solidarité et d’affirmation développées par les femmes concernées.

À partir de ces données, nous avons rédigé un rapport d’analyse¹⁹ mettant en lumière les besoins exprimés, les dynamiques observées sur le terrain et les enjeux structurels soulevés par les participantes. Ce travail de recherche a ensuite servi de fondement à la conception des ateliers.

Les contenus et approches pédagogiques ont été élaborés à partir des résultats issus de cette recherche, tout en s’appuyant sur des concepts issus des féminismes décoloniaux et antiracistes. Cette perspective nous a permis d’aborder les réalités des femmes musulmanes non pas comme des expériences isolées, mais comme des vécus situés à l’intersection de plusieurs rapports de pouvoir, notamment le genre, la race, la religion, la classe sociale et les représentations médiatiques.

Les trois ateliers proposés:

Regards croisés sur l’Islam : entre réalités vécues et représentations médiatiques,

Intersectionnalité : identités multiples, réalités complexes et

Solidarité : déconstruire pour mieux reconstruire,

avaient ainsi pour objectif de créer des espaces de réflexion collective, de dialogue et de transformation des pratiques. Ils visaient également à favoriser une meilleure compréhension des mécanismes de l’islamophobie et à encourager des pratiques de solidarité plus inclusives et conscientes des réalités vécues par les femmes musulmanes.

Intersectionnalité : Identités multiples, réalités complexes : comprendre l’intersectionnalité.

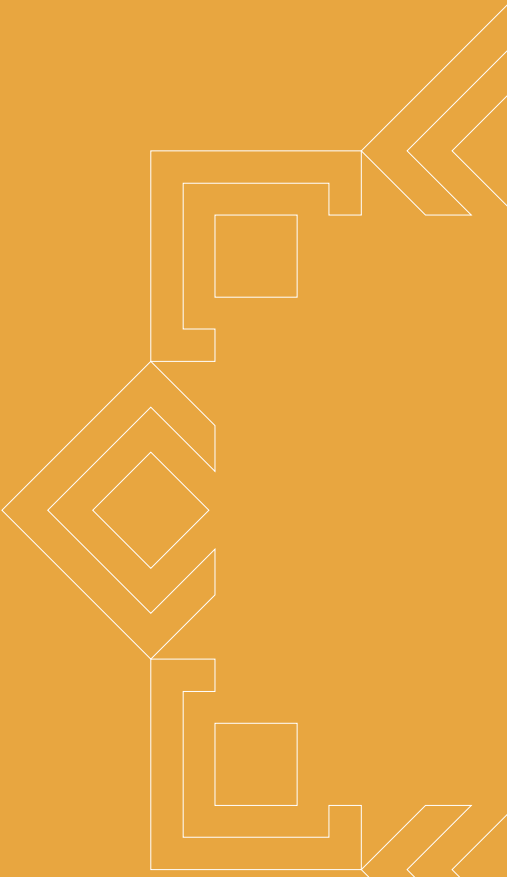
La réception de cet atelier confirme qu’un cadre théorique exigeant peut être rendu vivant, mobilisateur et accessible lorsqu’il est ancré dans les réalités concrètes des participantes. L’accessibilité ici n’est pas une simplification, c’est une compétence pédagogique à part entière.

« Très accessible, bien documenté, dynamique, très pertinent dans ce contexte social d’intolérance. »

Citation d’intervenante

« Je comprends mieux, je ressors avec plus de force, on est toutes des femmes. »

Citation d’usagère



¹⁹ [Rapport-danalyse_Espaces-Feminins-Pluriels.pdf](#)

Regards croisés sur l'Islam, entre réalité vécues et représentation médiatique

Cet atelier a visiblement touché quelque chose que les participantes savaient, mais n'avaient pas encore mesuré dans toute son ampleur. La distinction entre savoir intellectuellement et ressentir le poids d'une réalité est au cœur de ce que les espaces de formation peuvent produire, non pas de la culpabilité, mais une conscience élargie qui appelle à l'action.

« Très choquées — même si j'étais consciente, mais pas tout — de toutes les violences vécues par les femmes musulmanes. Les injustices de nos institutions en lien avec les droits et la liberté, et de façon systémique... j'aurais tout à dire ! On va poursuivre ! »

Citation d'intervenante

« Compréhension, moins de préjugés et confiance face à notre différence et plus grande ouverture face aux musulmans. »

Citation d'usagère

Solidarité : déconstruire pour mieux reconstruire

La solidarité, quand elle est abordée sérieusement, touche à des zones moins confortables : elle demande de regarder ses propres réflexes, ses silences, ses complicités involontaires. Ce sont des prises de conscience qui se formulent difficilement en une phrase, et c'est peut-être là le signe que l'atelier a atteint sa cible.

A — Notre propre pratique réflexive :

Animer ces ateliers en tant que femmes musulmanes n'est pas un acte neutre. C'est un positionnement qui comporte ses propres tensions, ses propres coûts, et ses propres richesses.

Ce que ces espaces nous ont apportés : la possibilité rare de nommer des réalités que nous portons souvent seules dans des contextes professionnels où elles sont ignorées ou minimisées. Mettre des mots sur l'islamophobie systémique, sur la triple discrimination, sur les effets des lois 21, PL94 et PL9, devant des femmes qui écoutent et qui reçoivent ; c'est une forme de reconnaissance mutuelle. Ces ateliers ont aussi consolidé notre propre compréhension de ces enjeux : sensibiliser oblige à clarifier, et clarifier oblige à approfondir.

Ce qu'ils nous ont demandé : une charge émotionnelle et intellectuelle réelle. Parler de violences que l'on a soi-même vécues ou côtoyées, dans un espace pédagogique où l'on doit rester disponible pour les autres, exige une forme de dédoublement qui n'est pas sans coût. Il faut tenir simultanément la posture de la formatrice et la réalité de la femme concernée, sans effacer l'une au profit de l'autre, mais sans non plus laisser l'une envahir l'autre.

Ce que ces espaces créent : des brèches. Des moments où quelque chose se déplace dans la compréhension d'une participante, où une solidarité naît entre des femmes qui ne se seraient peut-être pas rencontrées autrement, où un mot - intersectionnalité, islamophobie, solidarité - devient soudainement concret et opérationnel. Ces brèches sont fragiles, mais elles sont réelles.

Leurs limites : un atelier ne suffit pas à transformer une institution. Ces espaces peuvent semer, mais ils ne récoltent pas. Le risque est toujours que l'émotion ou la prise de conscience générée dans la salle ne se traduise pas en changement durable dans les pratiques quotidiennes, que la formation reste un moment suspendu plutôt qu'un point de bascule. C'est pourquoi ces ateliers ne peuvent exister qu'en lien avec un accompagnement plus long, une démarche organisationnelle, et une volonté institutionnelle réelle de transformer ce qui doit l'être.

B — Approche culturellement sensible et création d'un environnement sécuritaire :

Développer une pratique inclusive passe par la reconnaissance de la pluralité des trajectoires et des besoins. Cela veut dire sortir du modèle d'accompagnement universalisant, pour intégrer une approche culturellement sensible ; c'est une approche qui prend un compte les réalités spirituelles, sociales et identitaires des personnes accompagnées, sans les réduire à ces dimensions. Dans le cas des femmes musulmanes, cela signifie reconnaître que la foi joue un rôle central dans la construction identitaire, dans le rapport au monde, et dans la résilience face à des situations de vulnérabilité. Cette reconnaissance doit se traduire par des aménagements concrets, mais aussi par un positionnement relationnel respectueux, ancré dans l'écoute et le refus des projections culturelles. Créer un espace sécuritaire, ce n'est pas offrir un lieu sans conflits ou différences, mais un cadre où chacune peut exister sans craindre d'être effacée ou stigmatisée.

1 — Respecter les pratiques religieuses

Une approche culturellement sensible implique d'ajuster les pratiques professionnelles pour permettre aux femmes musulmanes de se sentir pleinement accueillies, sans avoir à choisir entre leur sécurité et leur intégrité spirituelle. Ce respect n'est ni une faveur, ni une exception. Ces bonnes pratiques ne sont pas seulement encouragées, ce sont des droits à respecter. On parle ici des accommodements raisonnables. Les demandes d'accommodement religieux s'inscrivent dans le cadre des droits fondamentaux reconnus par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, notamment en ce qui concerne la liberté de religion et le droit à l'égalité sans discrimination. Offrir un accommodement

raisonnable ne relève pas d'une faveur ou d'un geste de bonne volonté, mais bien d'une obligation légale dans la plupart des contextes institutionnels et communautaires, y compris dans les centres de femmes.

Pour mieux comprendre ce cadre légal, des formations, guides pratiques et fiches pédagogiques sont disponibles sur le site de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ).

Exemples de gestes concrets :

- **Offrir des créneaux de rendez-vous compatibles avec les heures de prière**, en particulier lors du Ramadan ou à l'approche de la prière du vendredi. Il ne s'agit pas d'un obstacle à la planification, mais d'un aménagement simple qui montre que l'identité de l'autre est prise au sérieux et avec respect.
- **Respecter les préférences alimentaires** en offrant des options halal, végétariennes ou sans gélatine et alcool. Cela permet d'éviter l'exclusion symbolique ressentie lorsqu'aucun repas n'est adapté.
- **Prévoir des espaces confidentiels et sécuritaires où le foulard peut être retiré si nécessaire** (par exemple lors d'un atelier de bien-être, ou d'un groupe de parole fermé). Cela permet à certaines femmes de participer plus librement, sans compromettre leur pudeur.
- **Comprendre les spécificités du jeûne du mois de Ramadan** : Ne pas supposer que le jeûne est un frein à la participation ; il s'agit au contraire d'un moment de recentrage et de force intérieure.

2 — Communication inclusive

Au-delà des ajustements logistiques, une approche culturellement sensible repose sur une communication respectueuse et non stigmatisante, qui valorise la parole des femmes musulmanes sans les réduire à leur foi ou à leur apparence.

Quelques principes essentiels :

Utiliser un langage bienveillant, qui évite les sous-entendus condescendants ou les commentaires maladroits sur la religion, le foulard, ou la culture d'origine. Par exemple remplacer « Tu n'es pas comme les autres femmes voilées » par « Merci d'avoir partagé ton avis avec nous. »

- **Éviter les généralisations** du type « dans votre culture... ». Ces formules enferment la personne dans une identité figée et la privent de sa singularité.
- **Poser des questions ouvertes sur les besoins spécifiques**, plutôt que de présumer. Par exemple : « Y a-t-il des choses importantes pour vous qu'on pourrait prendre en compte dans votre accompagnement ? » permet à la personne de se positionner librement, sans se sentir obligée de tout expliquer.

- **Reconnaître que la femme est experte de sa propre vie**. Elle n'a pas besoin d'être « sauvée », mais d'être écoutée. Même si ses choix ou sa spiritualité ne sont pas familiers, il s'agit de les accueillir plutôt que de les juger.
- **L'accessibilité de l'information** : Donner accès à une information claire et dans des formats adaptés permet de renforcer l'autonomie des femmes musulmanes nouvellement arrivées. - Brochures multilingues sur les droits (logement, santé, travail, violences, etc.) Pour permettre à toutes les femmes, peu importe leur niveau de français, de connaître leurs droits fondamentaux au Québec.
- **Guide des ressources communautaires** : inclure les organismes de soutien juridique, les services de santé adaptés, etc.

Outil :
Liste de questions ouvertes culturellement sensibles.

Cette liste de questions ouvertes vise à guider les intervenantes dans l’établissement d’un dialogue respectueux, sans suppositions, en laissant à chaque femme musulmane l’espace de nommer ses besoins, ses limites et ses réalités dans ses propres mots.

1	Comment vous sentez-vous accueillie ici jusqu’à maintenant ?
2	Y a-t-il quelque chose que vous aimeriez qu’on fasse autrement pour mieux vous soutenir ?
3	Qu’est-ce qui vous aide à vous sentir en sécurité dans un espace comme celui-ci ?
4	Y a-t-il des aspects de votre culture ou de votre religion qu’il serait important que je connaisse pour mieux vous accompagner ?
5	Y a-t-il des pratiques ou des moments spirituels que vous souhaitez préserver, même dans un contexte difficile ?
6	Est-ce que certaines expériences vécues en tant que femme musulmane influencent votre situation actuelle ?
7	Y a-t-il des ressources ou des soutiens que vous aimeriez que je vous aide à trouver (organismes, conseillères musulmanes, espace de prière, etc.) ?
8	Y a-t-il quelque chose de spécifique que vous aimeriez retrouver dans l’accompagnement pour qu’il vous soit vraiment utile ?
9	Est-ce que vous vous sentez à l’aise de me dire si quelque chose vous dérange ou vous met mal à l’aise ?
10	Aimeriez-vous qu’on prenne un moment pour reparler de ce sujet à l’avenir, si jamais vos besoins changent ?

6.
Outils pratiques pour nourrir une
solidarité vivante

A. Check-list

“Notre milieu est-il réellement inclusif ?”

Avant de remplir cette check-list

Cette check-list a pour objectif de nous aider à réfléchir à notre milieu et à son niveau d’inclusivité. Nous vous invitons à la compléter avec honnêteté,

sincérité et bienveillance. Il n’est pas nécessaire que toutes les cases soient cochées : ce n’est en aucun cas un échec. Au contraire, les éléments non cochés sont des pistes précieuses pour identifier ce qui peut être amélioré et pour continuer à avancer ensemble.

◇	Les femmes qui portent le foulard ne sont pas automatiquement dirigées vers certains ateliers.
◇	Le personnel est formé à reconnaître l’islamophobie.
◇	Un protocole clair existe pour répondre aux microagressions.
◇	Les accommodements religieux sont possibles (prière, nourriture).
◇	Les femmes musulmanes participent aux décisions qui les concernent.
◇	Les commentaires stéréotypés sont activement découragés.
◇	Le centre valorise les langues, accents, et cultures diverses.
◇	Les horaires des activités tiennent compte des réalités familiales et religieuses.
◇	Les femmes musulmanes sont représentées dans les visuels du centre.

Plus les cases sont cochées, plus le milieu est sécurisant et inclusif. À l’inverse, moins il y a de cases cochées, moins le lieu est inclusif, et c’est précisément sur ces points qu’il devient nécessaire de travailler. Pour amorcer ce travail, vous pouvez, avec votre équipe, recenser les besoins des usagères qui fréquentent vos espaces. Cela peut passer par une discussion visant à prendre en compte l’ensemble des réalités qu’elles vivent.

Mais ce travail peut aussi se faire auprès de vos collègues, de vos pairs, et des organismes pour femmes voisins. La mutualisation des ressources et des savoirs, tout comme les solidarités entre organismes, sont essentielles : elles vous permettront non seulement d’améliorer vos espaces, mais aussi d’échanger sur vos bonnes pratiques respectives.

B. Outil

“Comment réagir lorsqu’une microagression se produit ?”

1	Intervenir immédiatement (si sécuritaire) « Ce commentaire n’est pas approprié. »
2	Nommer l’enjeu « Ce que tu viens de dire s’inscrit dans un stéréotype islamophobe. »
3	Soutenir la personne visée « Tu n’as rien fait de mal, et tu mérites un espace sécuritaire ici. »
4	Orienter la conversation « On peut revenir à ce qui était discuté, en respectant tout le monde. »
5	Faire un suivi privé Écouter la personne concernée, valider son vécu, proposer des actions tout en l’incluant dans les propositions d’actions pour voir si elle est à l’aise.

C. Outil

“Engagement de solidarité du centre” (modèle)

Un document à faire signer par les équipes :

1	Reconnaître l’existence de l’islamophobie et du racisme systémique ;
2	Écouter les femmes musulmanes avec respect ;
3	Suivre des formations en inter-culturalité, antiracisme et islamophobie faites par les personnes concernées en externe ;
4	Intervenir activement en cas de microagression ;
5	Adapter nos pratiques pour répondre aux besoins ;
6	Éviter le tokenisme ; promouvoir des espaces réellement inclusifs.



D. Activité

“Scénarios de solidarité à analyser en équipe”

Objectif : entraîner les équipes à passer de l’observation passive à l’intervention active, en développant des réflexes de solidarité concrète face aux situations courantes.

Scénario 1 :

Une participante qui porte le foulard se voit demander par une autre : « Pourquoi vous portez ça ? Vous êtes obligée ? »

→ Comment répondre en tant qu’intervenante ?

L’intervenante intervient avec calme mais sans hésitation : le silence serait perçu comme une validation de la question. Elle ne répond pas à la place de la femme concernée, mais elle recadre l’interaction et protège l’espace.

Exemples de formulations :

- Dans notre espace, on ne questionne pas les choix vestimentaires ou religieux des autres participantes. Chacune est ici pour être accueillie telle qu’elle est. »
- Cette question part peut-être d’une curiosité sincère, mais elle peut être vécue comme intrusive. On peut en parler autrement si tu le souhaites. »

Si la femme concernée souhaite répondre elle-même, l’intervenante lui laisse cet espace sans s’interposer. Si elle semble inconfortable, l’intervenante peut orienter doucement la conversation vers autre chose, puis vérifier avec elle en aparté comment elle se sent.

→ Quelle règle de solidarité établir ?

Cette situation est l’occasion de co-construire une norme explicite avec le groupe :

- L’espace du centre est un lieu où l’identité de chacune : religieuse, culturelle, corporelle, n’a pas à se justifier.
- Les questions sur les pratiques religieuses ou l’apparence d’une participante ne sont pas appropriées, même formulées avec bienveillance.
- Cette règle peut être intégrée dès le début dans la présentation des normes du groupe, afin qu’elle ne soit pas perçue comme une sanction ponctuelle mais comme un engagement collectif.

Scénario 2 :

Une intervenante minimise un témoignage d’islamophobie : « Oh, je suis sûre qu’elle ne voulait pas mal faire. »

→ Comment réagir collectivement ?

Cette réaction est une forme classique de minimisation qui invalide l’expérience de la femme concernée en déplaçant l’attention de l’impact vers l’intention de l’auteure. Elle doit être nommée, sans pour autant devenir une mise en accusation de la collègue.

Dans l’immédiat, une autre intervenante présente peut intervenir doucement :

- Je comprends ce que tu veux dire, mais ce qui compte ici, c’est l’effet que ça a eu sur elle. Même sans mauvaise intention, ça peut faire mal. »
- On peut revenir à ce que tu as vécu, c’est important. » — en se retournant vers la femme qui témoignait, pour lui signifier que son récit n’est pas clôturé.

En équipe, après la rencontre, cette situation mérite d’être discutée collectivement, sans nommer la personne concernée si elle n’est pas présente :

- Pourquoi le réflexe de défendre l’intention est-il si fréquent ?
- Que dit-il de nos angles morts collectifs ?
- Comment développer le réflexe inverse : valider l’impact d’abord, questionner l’intention ensuite ou pas du tout ?

Cette discussion peut s’appuyer sur la distinction bien établie dans les formations antiracistes : l’intention n’efface pas l’impact. Une blessure n’est pas moins réelle parce qu’elle n’était pas voulue.

Ces scénarios servent à entraîner les équipes à agir plutôt qu’à observer passivement. L’objectif n’est pas de produire des réponses parfaites, mais de réduire le temps entre la reconnaissance d’une situation problématique et le passage à l’action parce que c’est dans ce délai que les femmes concernées se retrouvent seules.

Ce carnet d’outil a été conçu comme un point de départ pour accompagner les centres de femmes dans leur volonté de devenir des espaces véritablement accueillants, sûrs et inclusifs pour les femmes musulmanes. En proposant une lecture critique des discriminations systémiques, des pistes de réflexion et d’action, ainsi que des ressources concrètes, il vise à soutenir un changement durable, enraciné dans les pratiques quotidiennes autant que dans les valeurs antisexistes, décoloniales et intersectionnelles.

Accueillir les femmes musulmanes dans toute la complexité de leurs identités : spirituelles, culturelles, sociales et politiques, suppose d’aller au-delà des intentions, pour s’engager dans un travail continu d’auto réflexion, d’adaptation, de formation et de solidarité active. Cela implique aussi de reconnaître leur expertise, de valider leurs vécus, et de faire de la diversité une force collective plutôt qu’un obstacle à gérer. Nous espérons que ces outils nourriront des pratiques plus conscientes, plus sensibles et plus équitables.

RESSOURCES

1. Pourquoi une section ressources ?

Cette section permet aux équipes de :

- Prolonger l'apprentissage après les ateliers ;
- S'auto-former selon leurs besoins ;
- Soutenir une culture organisationnelle plus inclusive ;
- Disposer d'outils concrets pour répondre aux situations vécues dans les centres ;
- Éviter la surcharge cognitive en regroupant des références fiables et accessibles.

Chaque ressource a été sélectionnée pour sa pertinence, sa clarté et son utilité concrète dans un contexte d'intervention féministe.

Nous vous invitons à consulter le site du 211 Québec, une ressource utile qui répertorie les centres, organismes et services communautaires à travers le Québec selon leur spécialisation, leur région et les besoins recherchés. Cet outil permet de mieux connaître les ressources disponibles dans votre quartier, ainsi que les services offerts aux différentes communautés.

A. Documentation et formation

Adopter une perspective intersectionnelle dans un centre de femmes implique plus que de reconnaître la diversité des vécus : cela exige un engagement actif à comprendre comment les rapports de pouvoir façonnent les trajectoires des femmes que l'on accompagne. Dans le cadre de ce projet, qui vise à rendre les milieux communautaires plus accueillants pour les femmes musulmanes, il est essentiel de revisiter certains concepts-clés issus des études féministes, postcoloniales et critiques. Ces lectures offrent des repères pour déconstruire les normes dominantes, identifier

les biais intériorisés, et transformer nos pratiques de manière structurante. Elles permettent aussi de mieux saisir les formes particulières d'exclusion vécues par les femmes musulmanes, et d'intégrer une perspective réellement inclusive et décoloniale dans le travail d'accompagnement.

Formations disponibles :

Dans le cadre du Projet Espaces Féminins Pluriels, l'institut F propose les ateliers suivants :

- *Regards croisés sur l'Islam : entre réalités vécues et construction médiatiques au Québec.*
- *Identités multiples, réalités complexes : comprendre l'Intersectionnalité.*
- *Solidarité : déconstruire pour mieux reconstruire.*

Autres programmes de l'institut F :

Réussir la pluralité est un programme de l'**Institut F** qui vise à faciliter le rapprochement interculturel en proposant des ateliers de formation innovants et créatifs sur des sujets clés liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion. Il s'inscrit donc dans une démarche de lutte à la discrimination et au racisme entamée par de multiples organisations de notre société. Par le biais de jeux immersifs et d'activités interactives, nos ateliers encouragent les personnes participantes à réfléchir sur des situations qu'elles vivent pour ensuite les analyser à partir d'une perspective théorique et déterminer des actions à mener. Cette approche expérientielle permet d'apporter des changements quant à la façon de concevoir l'inclusion et la diversité en donnant du sens aux concepts abordés lors des ateliers.

Aller chercher de l’expertise là où elle existe :

La formation des équipes ne devrait pas reposer uniquement sur les ressources internes d’un seul organisme. D’autres organisations spécialisées offrent des formations en communication interculturelle, en pratiques inclusives et en intervention intersectionnelle et les mobiliser est une forme de responsabilité collective.

Un principe guide ce choix : privilégier les organismes dont les formations sont conçues et animées par les personnes directement concernées par les enjeux abordés. L’expertise la plus solide sur les réalités des femmes racisées, musulmanes ou migrantes ne se trouve pas uniquement dans les manuels ou les certifications : elle se trouve chez celles qui vivent ces réalités et ont développé un savoir à partir de leur expérience. Faire appel à ces formatrices, c’est aussi leur reconnaître une légitimité professionnelle que les structures tendent trop souvent à leur refuser.

Mutualiser les ressources, travailler en collaboration :

Aucun centre ne peut tout porter seul. La solidarité entre organismes est elle-même une pratique transformatrice.

Cela suppose de :

- partager les ressources pédagogiques, les outils et les apprentissages entre organismes de quartier, plutôt que de les développer en silo ;
- nouer des partenariats durables avec des organismes communautaires portés par et pour les femmes racisées et musulmanes, en reconnaissant leur expertise plutôt qu’en les instrumentalisant comme ressources ponctuelles.

La mutualisation n’est pas seulement une stratégie d’efficacité ; c’est une posture politique qui reconnaît que le changement structurel se construit ensemble, à partir des marges, et non depuis un centre isolé.

B . Calendrier des fêtes religieuses musulmanes

Les dates des fêtes musulmanes sont basées sur le calendrier lunaire, elles peuvent donc varier selon l’observation locale de la lune. Il est recommandé de confirmer les dates chaque année. Ces temps forts peuvent influencer les niveaux d’énergie, la disponibilité émotionnelle, ou les besoins particuliers des participantes.

Voici les principales périodes à connaître :

Le Ramadan

Le jeûne du mois de Ramadan est le quatrième pilier de l’Islam, au cours de ce mois les musulmans jeûnent chaque jour du lever au coucher du soleil. C’est un temps de spiritualité intense, de réflexion, de prière, et de solidarité. Les dix dernières nuits du Ramadan ont une importance particulière, car elles incluent Laylat al-Qadr (la Nuit du Destin), considérée comme la nuit la plus bénie de l’année. De nombreuses personnes y consacrent davantage de temps à la prière nocturne et à la méditation, ce qui peut entraîner de la fatigue ou une baisse de disponibilité dans les activités.

L’Aïd al-Fitr

Cette fête marque la fin du Ramadan. C’est un moment de célébration, de charité, et de retrouvailles familiales. Beaucoup de femmes musulmanes souhaitent prendre congé à cette occasion, pour pouvoir marquer spirituellement et affectivement cette journée importante.

Les dix premiers jours de Dhul Hijjah

Ces jours sont les plus sacrés de l’année islamique, notamment pour leur lien avec le pèlerinage (Hajj) à La Mecque, cinquième et dernier pilier de l’Islam. Même si la participante ne fait pas le pèlerinage, elle peut intensifier ses pratiques spirituelles durant cette période (jeûne, prière, aumône, etc.).

L’Aïd al-Adha

Également appelée « fête du sacrifice », cette célébration religieuse coïncide avec la fin du Hajj. Elle commémore l’histoire du prophète Abraham et est marquée par une prière collective, un repas partagé en famille et des dons aux personnes dans le besoin. C’est un jour de fête pour les musulmans du monde entier.

C . Ressources sur le land back

Si nous voulons incarner une position décoloniale, il est important de mettre en avant le mouvement Land Back. Ce mouvement vise essentiellement à obtenir la restitution des terres ancestrales aux peuples autochtones au Canada. Ses racines remontent à une longue histoire de dépossession: des traités signés sous contrainte ou jamais respectés, la Loi sur les Indiens²⁰, le système des pensionnats²¹, autant de politiques dont les effets se font encore sentir aujourd’hui. Le mouvement a pris une ampleur particulière depuis les années 2010, avec des cas marquants comme celui des Wet’suwet’en en Colombie-Britannique, qui se sont opposés au pipeline Coastal GasLink²², ou encore plusieurs nations qui réclament un droit de regard sur des parcs nationaux et provinciaux établis sur leurs territoires ancestraux sans leur consentement.

D . Ressources liées au projet Espaces Féminins Pluriels



Fiches de synthèses pédagogiques du projet



QR CODE



Série de capsules animées



QR CODE

²⁰ French - Legal Timeline

²¹ French - Legal Timeline

²² Canada: Construction of pipeline on Indigenous territory endangers land defenders - Amnesty International



Ce que revendique le mouvement dépasse la simple restitution du territoire : il s’agit aussi d’obtenir un véritable pouvoir décisionnel sur ce qui se passe sur ces terres; la gestion de l’eau, des forêts, des ressources minières, et le respect du consentement des communautés avant tout projet industriel. Il y a par ailleurs une dimension plus profonde à cette revendication : plusieurs y voient une occasion de rompre avec un rapport à la terre fondé sur l’exploitation et la propriété privée, pour adopter une approche fondée sur l’intendance et le respect du territoire; une vision que certains estiment bénéfique non seulement pour les nations autochtones, mais pour l’ensemble de la société face aux défis environnementaux actuels.

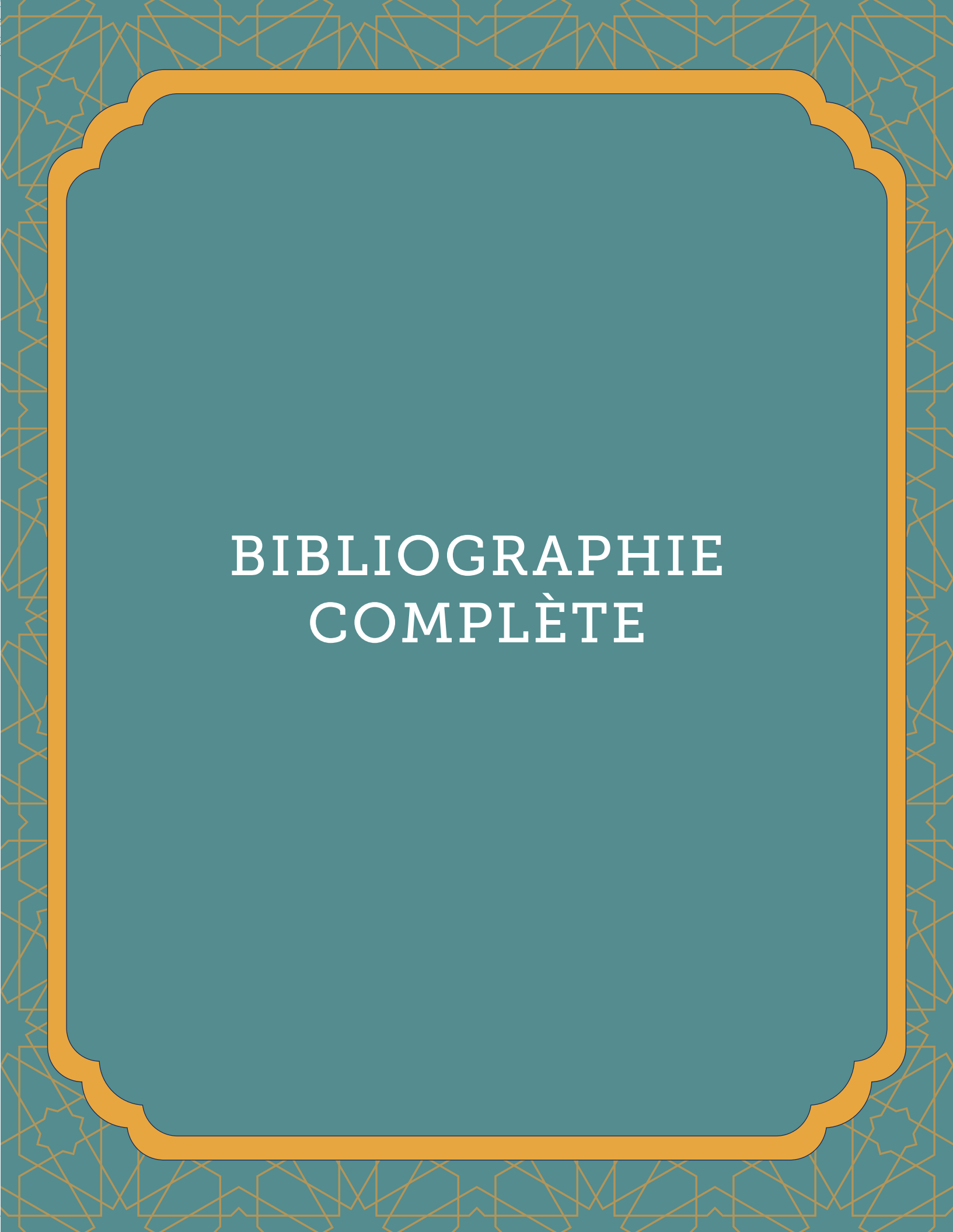
- [Découverte des littératures autochtones](#) :
- [Musées et sites culturels autochtones](#) :
- [Tourisme autochtone](#) :
- [Indigenous Canada with Dan Levy \(anglais\)](#) :
- Le documentaire Ruse ou traité de la réalisatrice autochtone Alanis Obomsawin : [Ruse ou traité? - ONF](#)
- Mikana : [Ressources sur les réalités autochtones](#)

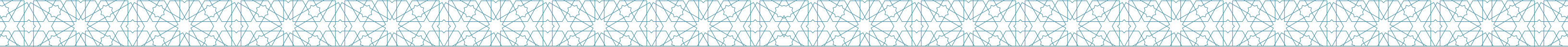
2. Conclusion : une bibliothèque vivante

Cette section rappelle une vérité essentielle : la solidarité et l’inclusion ne sont jamais acquises une fois pour toutes. Elles se construisent, jour après jour, à travers un engagement continu — lire, écouter, discuter, se remettre en question, encore et encore. Les ressources rassemblées ici ne sont pas conçues pour être consommées d’un seul trait. Elles forment plutôt une bibliothèque vivante, à laquelle les équipes peuvent revenir au gré des besoins, des questionnements et des situations rencontrées sur le terrain. Certaines résonneront davantage à un moment donné, d’autres prendront tout leur sens plus tard, une fois qu’un défi concret se présentera. Ce n’est pas la quantité de ressources consultées qui compte, mais la constance du geste : continuer à s’informer, à se questionner, et à ajuster ses pratiques, un pas à la fois.

La bibliographie présentée ci-dessous fait partie intégrante de cette bibliothèque vivante : elle vous accompagnera dans cette démarche continue, à consulter au fil de vos besoins et de vos réflexions.

BIBLIOGRAPHIE COMPLÈTE





BIBLIOGRAPHIE COMPLÈTE

ABU-LUGHOD, Lila (2008). *La femme musulmane : Le pouvoir des images et le danger de la pitié*. Paris: Actes Sud.

AHMED, Sara (2004). "A Phenomenology of Whiteness." *Feminist Theory* 8, no. 2 : 149-168.

AL-SAJI, Alia (2016). "The Racialization of Muslim Women’s Bodies: A Critical Phenomenology." *Philosophy Today* 60, no. 2 : 397-420.

ALLPORT, Gordon W. (1954). *The Nature of Prejudice*. Cambridge: Addison-Wesley Publishing Company.

AMOSSY, Ruth, et HERSCHBERG PIERROT, Anne (1997). *Stéréotypes et clichés*. Paris : Nathan.

ARENDT, Hannah (1963). *Eichmann in Jerusalem: A Report on the Banality of Evil*. New York : Viking Press.

BOUAMAMA, Saïd (2010). *Les discriminations racistes : Une arme de division massive*. Paris : L’Harmattan.

CABRAL, Amílcar (1973). *Return to the Source: Selected Speeches*. New York : Monthly Review Press.

CÉSAIRE, Aimé (1950). *Discours sur le colonialisme*. Paris : Éditions Réclame.

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

DAVIS, Angela (1981). *Women, Race & Class*. New York : Random House.

DELPHY, Christine, et GUILLAUMIN, Colette (2001). "L’Ennemi principal : la domination masculine." Dans *L’Ennemi principal*. Paris : La Dispute, 25-48.

DERRIDA, Jacques (1967). *De la grammatologie*. Paris : Minuit.

DIANGELO, Robin (2018). *White Fragility: Why It’s So Hard for White People to Talk About Racism*. Boston : Beacon Press, 22-45.

FANON, Frantz (1961). *Les damnés de la terre*. Paris : Maspero.

FISKE, Susan T. (1998). "Stereotyping, Prejudice, and Discrimination." Dans D. T. Gilbert et al. (dir.), *The Handbook of Social Psychology* (4e éd., p. 357-411). New York : McGraw-Hill.

FOUCAULT, Michel (1975). *Surveiller et punir : Naissance de la prison*. Paris : Gallimard.

FREIRE, Paulo (1970). *Pedagogy of the Oppressed*. New York : Continuum.

GEERTZ, Clifford (1973). *The Interpretation of Cultures*. New York : Basic Books.

GOFFMAN, Erving (1963). *Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

HAMAD, Ruby (2020). *White Tears, Brown Scars: How White Feminism Betrays Women of Color*. Melbourne: Scribe Publications.

HASAN, Nadia Z., EL BAKIR, Lina, et 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*. Ottawa : National Council of Canadian Muslims (NCCM).

HOOKS, bell (1984). *Feminist Theory: From Margin to Center*. Boston : South End Press.

KANTER, Rosabeth Moss (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York : Basic Books.

KING, Martin Luther Jr. (1967). *Where Do We Go from Here: Chaos or Community?* New York : Harper & Row.

LUGONES, María (2007). "Heterosexualism and the Colonial/Modern Gender System." *Hypatia* 22, no. 1: 186-209.

MCCINTOSH, Peggy (1989). "White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack." *Peace and Freedom Magazine*, juillet-août.

MIGNOLO, Walter D. (2011). *The Darker Side of Western Modernity: Global Futures, Decolonial Options*. Durham : Duke University Press.

MODOOD, Tariq (2005). *Multicultural Politics: Racism, Ethnicity, and Muslims in Britain*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

QUIJANO, Anibal (1992). "Coloniality and Modernity/Rationality." *Peru Indigenous Journal* 13, no. 29 : 11-20.

QUIJANO, Anibal (2000). "Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina." *Periferia* 1, no. 2 : 91-112.

RUNNYMEDE TRUST (1997). *Islamophobia: A Challenge for Us All*. Londres : Runnymede Trust.

SAÏD, Edward (1978). *Orientalism*. New York : Pantheon Books.

TAGUIEFF, Pierre-André (2001). *La force du préjugé : Essai sur le racisme et ses doubles*. Paris : La Découverte.

TAJFEL, Henri (1981). *Human Groups and Social Categories: Studies in Social Psychology*. Cambridge : Cambridge University Press.

VERGÈS, Françoise (2019). *Le féminisme décolonial*. Paris : La Fabrique Éditions, 58-84.

WIEVIORKA, Michel (1998). *Le racisme, une introduction*. Paris : La Découverte.

WILLIAMS, Monnica T. (2020). "Microaggressions: Clarification, Evidence, and Impact." *Perspectives on Psychological Science* 15, no. 1 : 3-26.

