
GUIDE DE PRATIQUES INCLUSIVES

Le Ramadan et les communautés francophones et acadiennes

FÉVRIER 2026

Soutenir les membres de nos communautés
qui observent le jeûne du Ramadan.

C'EST QUOI LE JEÛNE DU RAMADAN ?

Le Ramadan (ra-ma-dhan) correspond au neuvième mois du calendrier lunaire utilisé en islam. Durant ce mois qui s'étend sur 29 ou 30 jours, les personnes musulmanes qui en ont la capacité s'abstiennent de manger et de boire, entre autres, entre l'aube et le coucher du soleil : c'est le jeûne du Ramadan.

Ce mois revêt une importance spirituelle particulière : c'est un moment où les fidèles intensifient leurs prières, leurs actions solidaires et bienveillantes, et cultivent des valeurs telles que la générosité, la patience, l'humilité, la sororité, la fraternité et la solidarité.

Cette année, le Ramadan débutera le **mercredi 18 ou le jeudi 19 février**, selon l'observation lunaire. Plusieurs membres de nos communautés entreprendront le jeûne. Durant ce mois, ils et elles auront besoin d'un environnement qui facilite à la fois leurs obligations professionnelles ou communautaires et leur pratique religieuse. Il est donc essentiel que les milieux de travail et les milieux communautaires veillent à offrir des espaces inclusifs, compréhensifs et respectueux.

COMMENT OFFRIR UN ENVIRONNEMENT INCLUSIF AUX PERSONNES QUI OBSERVENT LE RAMADAN ?



S'INFORMER

Reconnaître et valoriser toutes les dimensions de l'identité d'une personne, y compris sa foi et ses croyances, constitue une démarche essentielle pour créer un environnement inclusif. Comprendre ce qu'est le Ramadan, sa signification et les pratiques qui y sont associées permet de mieux accompagner ceux et celles qui l'observent.

OFFRIR DE LA FLEXIBILITÉ AU TRAVAIL ET LORS DES RENCONTRES

Les personnes qui jeûnent doivent concilier leurs horaires de travail avec les moments de prière et la rupture quotidienne du jeûne (iftar). Dans la mesure du possible, vous pouvez les soutenir de la manière suivante :

- Offrir une flexibilité dans les horaires de travail pour celles et ceux qui le souhaitent ; par exemple en **favorisant le télétravail ou les horaires comprimés** si cela facilite l'organisation personnelle ;
- Éviter d'organiser des rencontres importantes en fin de journée, privilégier plutôt les rencontres en matinée ;
- Si une rencontre doit absolument avoir lieu au moment de l'iftar, prévoir une pause pour permettre aux personnes concernées de rompre leur jeûne.

PRÉVOIR UN ESPACE DE PRIÈRE

Si les installations le permettent, aménager un espace de prière discret et calme est un geste important. Il est également utile de permettre aux personnes de s'absenter brièvement pour accomplir leurs prières aux heures prévues. Informer clairement le personnel de l'existence de cet espace (sans obliger quiconque à l'utiliser) et veiller à ce que l'espace soit **neutre, propre, calme et accessible**.

COMMENT OFFRIR UN ENVIRONNEMENT INCLUSIF AUX PERSONNES QUI OBSERVENT LE RAMADAN ?



ENCOURAGER LA COMMUNICATION ET OFFRIR DU SOUTIEN

Mettre en place un formulaire d'auto-déclaration pour permettre aux personnes qui jeûnent de s'identifier si elles le souhaitent.

- Inviter vos collègues ou les membres de la communauté qui observent le jeûne à exprimer leurs besoins, qu'il s'agisse d'accommodements, de flexibilité ou de soutien ponctuel.
- Sensibiliser l'ensemble de l'équipe aux accommodements disponibles sans identifier les personnes concernées.
- Souhaiter «*Ramadan Mubarak*» (Ramadan béni) ou «*Ramadan Kareem*» (Ramadan généreux) à vos collègues qui observent le jeûne du Ramadan, si vous le désirez.
- Une communication ouverte contribue à un environnement respectueux et inclusif, tout en réduisant les risques d'incompréhensions et de préjugés.

LA FIN DU RAMADAN

Le Ramadan s'achève par l'*Aïd al-Fitr*, la « fête de la rupture du jeûne ». Cette année, elle aura lieu le 19 ou le 20 mars dépendamment du calendrier lunaire. Il s'agit d'une journée de célébration, de gratitude envers Dieu et de joie partagée entre proches et amis et amies.

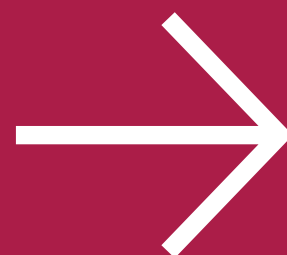
Bonnes pratiques inclusives :

- Accorder un jour de **congé payé ou une journée mobile** aux personnes musulmanes ;
- Reconnaître officiellement l'*Aïd* dans les communications internes, au même titre que d'autres fêtes importantes ;
- Encourager les collègues à souhaiter « Eid Mubarak », sans pression ni obligation de participation.

INSCRIRE CES PRATIQUES DANS UNE DÉMARCHE DURABLE

- Intégrer les accommodements liés au Ramadan dans les politiques EDI ou RH, plutôt que de les traiter comme des exceptions annuelles ;
- Évaluer régulièrement les pratiques pour s'assurer qu'elles répondent aux besoins réels ;
- Considérer le Ramadan comme une occasion d'apprentissage collectif sur l'inclusion religieuse.

À ÉVITER
LORSQU'ON
S'ADRESSE AUX
PERSONNES
MUSULMANES,
QU'ELLES
OBSERVENT LE
RAMADAN OU NON



À ÉVITER

Attendre d'une personne musulmane qu'elle explique ou représente l'islam ou le Ramadan.

Chaque personne vit sa foi différemment et n'a pas à jouer un rôle éducatif si elle ne le souhaite pas.

S'interroger sur les raisons pour lesquelles une personne ne jeûne pas.

Certaines personnes sont dispensées de jeûne pour des raisons de santé, personnelles ou familiales. Les inviter à se justifier peut-être intrusif et inconfortable.

Imposer des ajustements non demandés.

Par exemple, modifier un horaire ou retirer des responsabilités sans consultation peut être perçu comme intrusif et paternaliste.

Demander à une personne qui jeûne si elle a faim ou si cela est difficile.

Ces questions, même bien intentionnées, peuvent être perçues comme condescendantes.

Demander à une personne qui jeûne si elle ne peut pas « au moins boire de l'eau ».

Cela peut révéler une incompréhension des pratiques religieuses et mettre la personne dans une situation gênante.

Faire des remarques du type :

« Je ne pourrais jamais rester sans manger toute une journée » ou « Quel est ton secret ? ».

Ces commentaires peuvent minimiser la dimension spirituelle, personnelle ou culturelle du jeûne. Au-delà de s'abstenir de manger et de boire, le Ramadan a une dimension spirituelle fondée sur une conviction profonde.

Comparer le jeûne du Ramadan à des régimes alimentaires ou à des défis personnels.

Le Ramadan ne relève pas d'un choix nutritionnel ou d'un mode de vie temporaire, mais d'une pratique spirituelle et religieuse.

Faire des commentaires sur les risques du jeûne pour la santé.

Les considérations médicales relèvent de la sphère personnelle ; il est préférable de ne pas spéculer ou donner des avis non sollicités.

Dire :

« Je ne mange pas devant toi pour ne pas te tenter ».

Les personnes qui jeûnent n'attendent pas que leurs collègues fassent comme elles. Les habitudes dans les espaces de pause habituels peuvent se poursuivre sans problème.



QUELQUES RESSOURCES UTILES

Nisa Foundation

→ [3 conseils pour concilier travail et culte pendant le Ramadan](#) (FR)

Réseau des employés fédéraux musulmans

« Guide des gestionnaires pour soutenir les employés musulmans »,
→ [Ressource ici](#) (FR/EN)

Regina Open Door Society

→ « [Comprendre le Ramadan : Guide pour soutenir les étudiants musulmans](#) »

Association des infirmières et infirmiers du Canada

→ [Cinq astuces pour appuyer le personnel infirmier musulman pendant le ramadan](#)

CMLA'S

→ [CMLA'S Ramadan Accommodation Guide for Firms](#) (EN)



— LA FCFA SOUHAITE UN —

RAMADAN MUBARAK KAREEM

à toutes les personnes musulmanes
des communautés francophones et
acadiennes du Canada.

fcfa
FÉDÉRATION DES COMMUNAUTÉS
FRANCOPHONES
ET ACADIENNES
DU CANADA

