

Évaluation des services aux
pères immigrants de
l'Hirondelle.

1 - Description du programme

Normand Brodeur et Frédérick Sullivan

Évaluation des services aux pères immigrants de L’Hirondelle

1 - Description du programme de services

Chercheur principal :	Normand Brodeur Professeur École de service social Équipe Masculinités et société Université Laval
Recherche et analyse :	Frédéric Sullivan
Collaboration :	Marie-Michèle Côté

Ce rapport s’inscrit dans le cadre du projet « Soutenir les pères en contexte de vulnérabilité et leurs enfants : des services au rendez-vous, adéquats et efficaces» réalisé sous la direction de madame Diane Dubeau, professeure au département de psychoéducation et de psychologie de l’Université du Québec en Outaouais (UQO)

Ce projet a été rendu possible grâce à une subvention du Fonds de recherche du Québec – Société et culture (Projet 2011-MH-144752) et à la collaboration de la direction et du personnel de L’Hirondelle – Services d’accueil et d’intégration des immigrants.

**Catalogage avant publication de Bibliothèque et Archives nationales du Québec et
Bibliothèque et Archives Canada**

Vedette principale au titre :

Évaluation des services aux pères immigrants de l'Hirondelle

Comprend des références bibliographiques.

Sommaire : 1. Description du programme / Normand Brodeur et Frédérick Sullivan -- 2. Le point de vue des pères / Normand Brodeur et Rémy Darith Chhem.

Monographie électronique.

ISBN 978-2-924418-02-4 (vol. 1)

ISBN 978-2-924418-03-1 (vol. 2)

1. Père et enfant. 2. Familles immigrantes - Services - Québec (Province) - Montréal. 3. Hirondelle, service d'accueil et d'intégration des immigrants. I. Brodeur, Normand, 1965- . II. Sullivan, Frédérick. III. Darith Chhem, Rémy. IV. Centre de recherche interdisciplinaire sur la violence familiale et la violence faite aux femmes. V. Masculinités & société, équipe de recherche en partenariat. VI. Titre : Description du programme. VII. Titre : Le point de vue des pères.

HQ756.E93 2014

306.874'20869120971428

C2014-940655-X

RÉSUMÉ

Depuis 2004, l'Hirondelle offre aux pères immigrants nouvellement arrivés à Montréal un programme qui a pour but de les soutenir dans leur intégration sociale et l'exercice de leurs rôles parentaux. Ce programme a fait l'objet d'une évaluation dans le cadre d'une étude plus vaste sur les services aux pères vivant dans des contextes de vulnérabilité au Québec. Le présent document rend compte d'une partie de ce travail. Il vise à décrire le programme et à en faire ressortir la logique d'action à partir d'un examen de la documentation interne de l'organisme et d'entrevues effectuées auprès de cinq personnes qui en connaissent bien les rouages. On y présente la clientèle cible, la lecture des problèmes et des besoins qui oriente les actions, les buts et objectifs, les activités et les ressources liées au programme. Le point de vue des répondants sur les améliorations à apporter au programme est également présenté.

TABLE DES MATIÈRES

Résumé	iv
Introduction	1
1. La clientèle cible : les pères immigrants	6
2. Les problèmes et les besoins des pères.....	9
2.1 Vulnérabilité relationnelle.....	10
2.2 Vulnérabilité économique.....	13
2.3 Vulnérabilité culturelle.....	15
3. Les changements attendus.....	19
3.1 Philosophie d'intervention	19
3.2 Buts.....	21
3.3 Objectifs	22
3.4 Indicateurs de succès	24
4. Les activités.....	29
4.1 Description	29
Ateliers pour pères immigrants.....	30
Échanges entre pères québécois et immigrants	31
Activités père - enfant	32
Activités familiales.....	33
4.2 Principes d'organisation	34
Flexibilité	34
Continuité et complémentarité avec les autres services	35
Climat de détente et de confiance	36
Place à la discussion	37
Interculturalité	38
Partenariat.....	39
5. Les ressources du programme	41
5.1 Ressources financières et matérielles.....	41
5.2 Ressources humaines	42
6. Les améliorations souhaitées	44
6.1 Mieux rejoindre les pères.....	44

6.2 Autres aspects à améliorer	46
Conclusion.....	50
Les forces du programme.....	52
Des objectifs à préciser	55
Références	59
Annexe A – Liste des documents consultés	62
Annexe B – Schéma d’entrevue avec les répondants	64
Annexe C – Aide mémoires présentés aux répondants pour discussion.....	70

LISTE DES FIGURES

Figure 1: Structure des services et des activités offerts aux pères	31
Figure 2 : Classification des principales activités selon l'approche écosystémique	53

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : liste d'Indicateurs de succès mentionnés par les répondants.....	28
Tableau 2 : Projets à l'intention des hommes dans les organismes d'accueil des immigrants (2009)	51

INTRODUCTION

Malgré le développement des connaissances sur la paternité et sur les interventions mises en place pour soutenir et valoriser l'engagement paternel, la documentation concernant les pères vivant dans des contextes de vulnérabilité (PCV) demeure parcimonieuse. De plus, la diversité des facteurs ayant une influence sur l'engagement paternel ouvre la voie à de multiples façons d'intervenir afin de valoriser et de soutenir l'exercice du rôle paternel. L'analyse des différentes trajectoires de vie (personnelle, conjugale, familiale, sociale et professionnelle) et des nombreux contextes pouvant faire obstacle, ou à l'inverse, favoriser l'engagement des pères reste nécessaire. C'est dans cette optique qu'un projet de recherche visant à évaluer les besoins et les effets des services préventifs offerts aux pères vivant dans différents contextes de vulnérabilité a été développé. Ce projet intitulé «Soutenir les pères en contexte de vulnérabilité et leurs enfants : des services au rendez-vous, adéquats et efficaces» (Dubeau et coll., 2010) est financé par le Fonds québécois de recherche sur la société et la culture.

Bien que ce projet repose principalement sur la compilation et l'analyse de données existantes, des collectes de données supplémentaires ont été prévues afin de mieux documenter l'adéquation et l'efficacité des services d'hébergement pour les pères et leurs enfants, les services aux pères séparés et les services offerts aux pères immigrants. Dans ce dernier cas, l'étude vise spécifiquement à évaluer les services destinés aux pères à l'Hirondelle, un organisme communautaire d'accueil et d'intégration des immigrants situé à Montréal.

L'Hirondelle est un organisme sans but lucratif qui se consacre à l'accueil et à l'intégration des immigrants à Montréal. Il aide les nouveaux arrivants à s'installer, à saisir les diverses facettes de leur nouvelle société et à s'insérer adéquatement en emploi afin de participer pleinement à la vie de leur nouvelle communauté. L'Hirondelle vise également à promouvoir l'ouverture en favorisant l'échange et la création de rapports solides entre personnes immigrantes et québécoises. La mission de l'organisme est donc large. En plus d'offrir des services concrets permettant de répondre aux besoins immédiats des immigrants, l'organisme propose des activités qui visent à favoriser l'intégration à long terme et la participation des immigrants au sein de la société d'accueil.

Selon le rapport annuel de l'organisme, L'Hirondelle a accueilli 3125 nouveaux venus en 2010-2011. Parmi eux, 1519 étaient des femmes (48,6%) et 1606 étaient des hommes (51,4%). Une très forte majorité avait entre 30 et 45 ans (2445) et la plupart avaient leur résidence permanente (3023). Cette clientèle provient d'une centaine de pays répartis sur les cinq continents. Plus spécifiquement, 30,7% des personnes desservies sont originaires de l'Amérique et des Antilles, 26% du Maghreb, 20,7% d'autres pays africains, 13,3% d'Europe orientale, 5,7% d'Asie, 2,8% d'Europe occidentale et 0,8% du Moyen-Orient.

Lors de ses interventions, l'organisme s'assure entre autres d'identifier les besoins prioritaires de chaque personne immigrante et de trouver des moyens adéquats d'y répondre. Il vise également à développer la confiance chez les nouveaux arrivants en les aidant à mettre en relief leurs capacités et leur richesse culturelle, dans le but de favoriser leur épanouissement au sein de la société d'accueil.

Le site Internet de l'Hirondelle¹ révèle que l'organisme possède une expertise certaine auprès des immigrants. En effet, ses actions remontent à 1978 alors qu'un groupe de femmes, sensibilisées par l'arrivée massive de réfugiés et d'immigrants en provenance surtout du Sud-est asiatique (réfugiés de la mer), avait mis sur pied bénévolement un projet d'accueil pour les nouveaux arrivants. Ce qui, au début, n'était qu'un modeste café-rencontre pour les réfugiés, s'est transformé au fil des ans. L'organisme s'est incorporé en février 1979 sous le nom de « L'Hirondelle, Comité d'accueil interethnique ». Cette dénomination sociale a été changée en 1993 pour celle que l'on connaît désormais sous le nom de «L'Hirondelle, services d'accueil et d'intégration des immigrants». Depuis cette humble naissance, l'Hirondelle a déployé ses ailes pour devenir l'une des plus importantes organisations québécoises dédiées à l'accueil et à l'intégration de la population immigrante.

C'est en 2004 et grâce à une aide financière de Centraide-Montréal, qu'un projet de soutien aux hommes et aux pères immigrants a commencé. À cette époque, les objectifs étaient de développer de nouvelles approches ainsi qu'une solide expertise dans l'intervention auprès des hommes et des pères immigrants. Des groupes de discussion visant à mieux connaître leur réalité et leurs besoins ont été organisés. Un projet pilote d'intervention de groupe a aussi été réalisé. Au fil des années, les services se sont développés et diversifiés. Maintenant regroupés principalement au sein du Service de soutien aux familles et de rapprochement interculturel (S.A.F.R.I), les services offerts aux pères immigrants permettent à ces derniers de bénéficier d'écoute, de soutien, d'orientation vers d'autres ressources et d'une grande variété d'activités tout au long de l'année, et ce à travers des ateliers d'information et d'échange entre pères et des sorties socioculturelles en famille. Depuis l'automne 2009 et grâce à l'appui financier du Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), les pères immigrants peuvent aussi prendre part à des activités de rapprochement interculturel avec des pères québécois.

Les services aux pères immigrants offerts par l'Hirondelle constituent un programme au sens où l'entendent Pineault et Daveluy (1995; cités dans Potvin, 2009 : 102) c'est-à-dire comme «un ensemble organisé, cohérent et intégré d'activités et de services réalisés simultanément ou successivement, avec les ressources nécessaires, dans le but d'atteindre des objectifs déterminés, en rapport avec des problèmes [...] précis, et ce, pour une population définie». Certaines composantes du programme existent depuis plusieurs années déjà. Ainsi, les ateliers pour pères immigrants ont été instaurés en 2006 et ont été offerts régulièrement depuis. Les premières expériences de rencontre entre pères immigrants et pères québécois ont été réalisées la même année. Ce n'est toutefois que plus récemment que ce volet des activités a pris une plus grande ampleur à la suite de l'obtention d'un financement supplémentaire. Le programme se trouve en phase d'implantation mature (Joly, Touchette & Pauzé, 2009), puisque plusieurs cycles d'activités ont été réalisés depuis l'implantation initiale. Il continue toutefois de faire l'objet d'ajustements et de corrections. Son développement présente un certain degré d'avancement, mais il n'est pas encore achevé.

Pour évaluer un programme, on cherche idéalement à établir un lien de causalité entre celui-ci et les changements observés chez la clientèle ou une population (Dessureault et Caron, 2009). Les

¹ <http://www.hirondelle.qc.ca>

méthodes quantitatives et expérimentales sont généralement considérées comme les plus adéquates pour démontrer de façon rigoureuse «l'efficacité» du programme. Selon Potvin (2009), un programme «évaluable» doit toutefois posséder certaines caractéristiques. Les liens entre le problème identifié, les objectifs, les activités, les résultats attendus et les ressources qui y sont consacrées doivent être précisés, de telle façon qu'on puisse clairement discerner la théorie du programme, c'est-à-dire le rationnel qui permet de comprendre comment il fonctionne et comment il permet de produire les résultats attendus. Au moment où la présente évaluation a été envisagée, une analyse préliminaire² a révélé que les services dispensés aux pères immigrants par l'Hirondelle ne remplissaient pas ces critères. Les informations concernant le programme étaient disséminées à travers un ensemble de documents de travail internes, de demandes de subvention, de notes pour des présentations publiques ou de rapports d'activités. Il y avait dans ces documents de brèves descriptions des services, des énoncés d'objectifs, des compilations de données, des références à des approches d'intervention (ex. : l'approche interculturelle), mais peu d'analyses détaillées permettant de bien comprendre comment ces éléments s'articulent les uns aux autres. Nous n'avons pas trouvé de manuel décrivant de façon systématique l'ensemble des éléments du programme.

Cette situation n'est pas inhabituelle, car très peu de programmes d'intervention psychosociale s'appuient sur une théorie aussi articulée que celle qui est requise pour en évaluer rigoureusement les effets (Potvin, 2009). Dans la plupart des cas, la théorie est implicite et il faut dans un premier temps la dévoiler pour permettre le développement ultérieur du programme et son évaluation. C'est dans cette optique de développement que nous avons entrepris de mettre à jour la logique d'action des services aux pères immigrants actuellement offerts par l'Hirondelle telle qu'elle est perçue par la direction et le personnel impliqué dans la dispensation des services. Plus précisément, le présent document tente de répondre aux questions suivantes³ :

- Quelle est la clientèle cible des services?
- Quels sont les problèmes vécus par cette clientèle et ses besoins prioritaires?
- Quels sont les changements attendus chez la clientèle (but et objectifs)?
- Quels sont les indicateurs et les critères de succès?
- Quelles sont les activités du programme et comment sont-elles organisées?
- Pourquoi sont-elles organisées de cette façon?
- Comment contribuent-elles à l'atteinte des résultats attendus?
- Quelles sont les caractéristiques et compétences nécessaires du personnel qui donne les services?
- Les ressources sont-elles suffisantes et adéquates pour la réalisation du programme?
- Quels ajustements pourraient être apportés aux services pour mieux répondre aux besoins des pères immigrants?

² Cette analyse était basée sur de la documentation fournie par l'organisme et des échanges avec des informateurs clés impliqués dans le programme des services aux pères immigrants.

³ Les questions sont inspirées de «L'outil pour évaluer l'évaluabilité d'un programme» de Potvin (2009 : 108-111)

Pour la préparation du présent rapport, le personnel de l’Hirondelle a fait parvenir à l’équipe de recherche une série de documents comprenant notamment une demande de financement, dix rapports annuels ou d’activités, 29 évaluations d’activités, quatre dépliants ou livrets promotionnels du programme et une centaine de procès-verbaux de réunions abordant différents aspects des services destinés aux pères immigrants. La liste de ces documents est présentée à l’annexe A. Ces documents en format numérique ont été lus et codés à l’aide du logiciel QDA Miner (Provalis Research, 2009). Les catégories d’analyse correspondaient aux dix questions énoncées plus haut. Les documents examinés couvrant souvent plusieurs aspects de la vie de l’organisme (ex. : les rapports annuels), seuls les segments se rapportant explicitement aux services offerts aux pères immigrants ont été retenus pour l’analyse. Certaines catégories de documents, comme les procès-verbaux des réunions d’équipe, ont fait l’objet d’un échantillonnage⁴ afin de réduire le volume de matériel à traiter. Les renseignements concernant chacune des catégories d’analyse ont été extraits à l’aide du logiciel puis synthétisés.

En complément à cette analyse documentaire, cinq informateurs de l’organisme connaissant bien les services offerts aux pères immigrants ont été interviewés⁵. Les entrevues se sont déroulées entre janvier et mai 2012. Leur durée moyenne a été de 57 minutes. Elles ont été réalisées par l’assistant de recherche principal à l’aide d’un schéma d’entrevue souple (voir annexe B) qui reprenait les principales questions de recherche énoncées plus haut. Une liste d’objectifs et d’activités préalablement repérés dans la documentation de l’organisme (voir annexe C) a aussi été fournie aux informateurs afin d’alimenter la discussion autour de certaines questions. L’interviewer demandait alors à chacun si ces listes traduisaient bien la réalité du programme ou s’il fallait plutôt retirer ou ajouter des éléments.

Les répondants étaient quatre hommes et une femme. Leur moyenne d’âge était de 44 ans au moment des entrevues. Quatre étaient des intervenants travaillant auprès de la clientèle, l’autre occupant un poste de cadre. Leur expérience de travail au sein de l’organisme variait beaucoup, allant de dix mois à 25 ans; la médiane est de deux ans et demi. Tous travaillaient ou avaient travaillé à temps plein. Un répondant a déclaré détenir un diplôme secondaire, deux avaient une formation collégiale et deux autres une formation universitaire. Quatre des répondants ont par ailleurs déclaré avoir suivi des activités de formation continue touchant des thématiques comme l’immigration, la communication interculturelle, la relation d’aide et l’animation de groupes.

Les entrevues avec les informateurs clés ont été transcrites intégralement, lues et codées à partir de la grille d’analyse utilisée lors de l’étude de la documentation. Les informations pertinentes à chaque catégorie ont été extraites à l’aide du logiciel QDA Miner, organisées, puis synthétisées. Ce travail d’analyse s’est fait dans une large mesure de manière inductive. Les chercheurs ont toutefois puisé à l’occasion dans leur propre réservoir de connaissances sur les pères immigrants et les services qui leur sont destinés pour aider à structurer le contenu.

⁴ Un document sur trois.

⁵ Pour être retenus comme informateur, les intervenants devaient avoir un minimum d’expérience de travail auprès des pères. Compte tenu du roulement de personnel au sein de l’organisme, d’anciens intervenants ayant quitté l’organisme dans l’année précédant l’enquête ont aussi été sollicités.

Ce document aborde les questions de recherche présentées plus haut. Les six chapitres traitent respectivement de la clientèle cible du programme, des besoins des pères, des buts et objectifs de l'intervention, des activités, des ressources humaines et des améliorations souhaitées. Les réponses reflètent le contenu qui émerge à la fois de la documentation de l'organisme et des entrevues avec les informateurs clés. Elles permettent donc de saisir le point de vue de l'organisme sur la situation et les besoins des pères immigrants récemment arrivés au Québec et la logique du programme d'action mis en place.

1. LA CLIENTÈLE CIBLE : LES PÈRES IMMIGRANTS

La clientèle des services destinés aux pères est définie de façon large et inclusive. «*C'est le père de famille immigrant*», affirme un répondant (R3). «*Il n'y a pas vraiment de critère d'exclusion*», déclare un autre (R5). Selon les informations recueillies, ces énoncés doivent toutefois être nuancés. Les participants aux activités destinées aux pères sont recrutés principalement à l'intérieur de l'organisme. Il s'agit donc de pères qui le connaissent déjà. Compte tenu des ententes de service avec le MICC, le statut d'immigration et la durée d'établissement au Québec sont deux paramètres qui définissent la clientèle qui est réellement rejointe. Comme l'indique ce répondant :

«En majorité, c'est des papas résidents permanents, des immigrants qu'on appelle économiques qui sont sélectionnés dans leur pays d'origine sur des bases de pratique de la langue française, le niveau d'étude, le niveau d'expérience professionnelle, montant des économies sur le compte en banque, et cetera. Et donc ils migrent au Québec dans le cadre de l'immigration économique, l'immigration choisie, et en majorité on a demandé [aux intervenants qui recommandent la clientèle aux services aux pères] de cibler des papas qui sont là depuis moins de 5 ans.» (R1)

Témoignant de l'esprit inclusif qui anime le programme, un répondant indique qu'une personne ayant 5 ans ou plus au pays, mais présentant des problèmes d'intégration, serait «*accueillie à bras ouverts*» (R3) si elle demandait de participer à des activités. Un autre ajoute que des pères établis au Québec depuis 10 ou 15 ans ont déjà été reçus après avoir été recommandés par des intervenants de CLSC (R2). Mais ces situations paraissent exceptionnelles. Il n'y a pas d'effort de recrutement à l'extérieur de l'organisme qui permettrait de rejoindre systématiquement des pères immigrants établis depuis plus de cinq ans. La clientèle réelle est constituée d'hommes établis depuis moins de deux ans (R2). Les répondants soulignent aussi que des demandeurs d'asile peuvent théoriquement prendre part au programme. Il y en aurait toutefois très peu puisque l'organisme ne reçoit pas de financement pour desservir cette clientèle. Les quotas imposés par les bailleurs de fonds font en sorte que cette catégorie de ressortissants étrangers ne constitue, dans l'ensemble, qu'un petit pourcentage de la clientèle de l'organisme et par conséquent des services aux pères (R1).

Une autre variable permettant de circonscrire la clientèle du programme de services est la situation paternelle. Les répondants témoignent ici aussi d'une approche inclusive. Les activités sont ouvertes aux pères immigrants qui vivent au Québec avec des enfants de tous âges. Elles sont aussi accessibles aux pères qui sont en processus de réunification familiale, voire même à ceux qui ont un projet de paternité.

«Alors, c'est nos critères, il [n']y a pas de critère d'exclusion. C'est les pères en devenir aussi. Si la conjointe va accoucher ou même s'ils sont dans le désir d'avoir un enfant, s'il veut participer à des activités, s'informer [il peut venir]. Des fois, même pour un atelier pères - adolescents, j'ai des pères qui ont des enfants de cinq, sept ans, huit ans. C'est sûr qu'ils [ne] le vivent pas, mais c'est un moyen de prévention aussi, le moyen de réfléchir un petit peu à ce qui va arriver dans trois, quatre, cinq ans. Ça peut aussi être des pères, qu'on

appelle dans le jargon «les pères éclaireurs». Ils n'ont pas les enfants présentement, mais il y a les projets de réunification (...) je dirais qu'il y a 10% de pères éclaireurs à chaque fois dans les groupes». (R2)

Tout en étant très grande, cette ouverture à la diversité des expériences paternelles n'est pas sans limites. La documentation consultée révèle par exemple le cas d'un homme qui a été exclu des activités parce que son accession à la paternité paraissait trop éloignée dans le temps (PV, déc. 2009). On peut en déduire qu'il faut que le projet de paternité soit relativement concret pour qu'un homme soit invité à y prendre part.

Le degré de difficultés ressenties par les pères immigrants est un autre élément soulevé lorsqu'il est question de la clientèle visée par les services aux pères. Un répondant précise qu'à une époque de son élaboration, le programme visait à rejoindre les pères vivant une certaine souffrance : *«(...) au départ, l'idée c'était que ce soient les intervenants sociaux de l'Hirondelle qui nous réfèrent les papas plus en difficultés, les papas qui étaient là depuis quelques mois, quelques années, qui en arrachaient»* (R1). La perspective a toutefois été élargie de façon à offrir les services aux pères peu après leur arrivée en sol québécois, sans égard au fait qu'ils aient ou non déjà éprouvé des difficultés dans leur processus d'adaptation.

La documentation indique que l'on cherche «des papas dans un bon état d'esprit» (pv, sept. 2009). On signifie par cela que le programme n'est pas conçu pour des personnes éprouvant des problèmes de santé mentale sévères. Un répondant précise que les pères souffrant de tels problèmes pourraient être exclus des services : *«Quant aux immigrants [...] Il ne fallait pas qu'il y ait des troubles psychiatriques avérés et marqués»*. Il ajoute toutefois *« [qu']il y aurait vraiment fallu quelqu'un d'abimé pour qu'on le refuse. Un homme vraiment dépressif par exemple, il était le bienvenu, c'était justement pour lui que ce programme avait lieu»* (R1). On note à travers ces propos la volonté déjà soulignée de rejoindre des pères présentant une certaine vulnérabilité. Et, dans les faits, il y a peu de situations d'exclusion pour troubles mentaux : *«on n'a jamais vraiment eu l'occasion en fait de refuser quelqu'un qui avait des syndromes psychotiques ou autres, schizophrénie ou paranoïa sévère ou autre chose de même»* (R1).

En principe, les services aux pères leur sont destinés sans égard à leur langue d'origine. Dans les faits, les pères doivent maîtriser le français pour les activités de groupe basées sur la communication (conférences, discussions, etc.). Il s'agit d'un obstacle à la participation pour une partie importante de la clientèle potentielle. En effet, selon un des documents consultés, *«53% des pères immigrants desservis par l'équipe d'insertion sociale maîtrisent mal ou pas du tout le français»* (Rapport à Centraide - 2007-2008). Le critère de maîtrise de la langue est moins strict pour les activités récréatives et socioculturelles où un niveau de français débutant est considéré comme suffisant. Les intervenants rapportent aussi faire parfois preuve de souplesse : *«des fois il y a des gens qui sont dans un niveau de français...tu sais, on ne les exclut pas. (...), mais je m'aperçois que des fois, c'est limite un peu»* (R2). Des initiatives ponctuelles ont par ailleurs été prises pour rendre certaines activités accessibles à des pères hispanophones et russophones dans leur langue d'origine.

Nonobstant l'approche très inclusive préconisée au niveau du programme dans son ensemble, certains critères peuvent limiter de facto la participation à des activités spécifiques ou à des volets du programme. Par exemple, la participation aux activités du projet «Rapprocher des pères, des familles et des communautés» nécessite que les participants aient un intérêt pour rencontrer des pères québécois. De la même façon, l'âge des enfants peut être considéré comme critère d'inclusion ou d'exclusion si le nombre de personnes intéressées à une même activité est trop important. Les décisions en cette matière sont prises ad hoc, selon les thématiques et les objectifs.

2. LES PROBLÈMES ET LES BESOINS DES PÈRES

Au départ de leur pays d'origine, les pères immigrants possédaient pour la plupart un capital personnel, culturel et social leur permettant d'exercer de façon adéquate leur rôle paternel, conformément aux normes en vigueur dans leur pays d'origine. Selon les répondants, plusieurs jouissaient de bonnes conditions de vie : «*C'est des gens déjà, pas tout le temps, mais souvent qui étaient favorisés dans leur pays*» (R3). Ils sont venus au Québec dans l'espoir d'obtenir des conditions encore meilleures :

En général, si on prend l'immigration « résidents permanents », ceux qui ont un statut économique [et qui sont] dans un processus d'amélioration de leurs conditions de vie ou d'opportunités de vie nouvelles, ils sont quand même dans une phase, même s'ils sont dans un stress, ils sont quand même dans une mouvance d'un futur meilleur. Ils ne partent pas pour avoir moins. (R2)

Malgré cet espoir, la migration constitue une transition de vie stressante. Elle s'accompagne d'insécurité et d'anxiété par rapport au futur. Les nombreux changements liés à la réinstallation dans un nouveau pays fragilisent les individus et les pères n'y échappent pas. Dès 2003, un document de l'organisme indiquait que plusieurs d'entre eux perdent leurs repères dans les rapports conjugaux, familiaux, communautaires, sociaux et économiques. Cela entraîne chez eux une plus grande fragilité psychologique, voire un désarroi qui peut conduire certains d'entre eux à des situations de crise (demande à Centraide – sept. 2003).

On peut ici faire un lien entre l'analyse proposée par l'organisme et le concept de vulnérabilité défini par le sociologue Robert Castel (1994, 2003). Selon cet auteur, la vulnérabilité est multidimensionnelle et s'inscrit dans un contexte social donné qui fragilise certains individus. Elle est un processus dynamique qui s'inscrit sur un continuum allant de l'intégration à la désaffiliation, la portion intermédiaire du continuum correspondant à la zone de vulnérabilité. En ce sens, présenter les pères immigrants comme une population vulnérable n'implique pas qu'on les juge d'emblée comme étant inadéquats ou qu'on les considère a priori comme étant en difficulté dans l'exercice de leur rôle parental. C'est le contexte de la migration qui les fragilise et qui peut rendre cet exercice plus difficile.

Castel distingue quatre formes de vulnérabilité. La vulnérabilité personnelle est liée aux caractéristiques de la personne elle-même. Dans la sphère paternelle, il peut s'agir par exemple de son jeune âge ou de problèmes de santé physique ou mentale. La vulnérabilité relationnelle concerne les interactions de l'individu avec son environnement immédiat. Elle comprend notamment les difficultés d'accès aux réseaux d'entraide, aux services formels et à la participation sociale; elle inclut aussi les tensions dans la relation entre les parents. La vulnérabilité économique renvoie à la précarité économique, à l'endettement, aux problèmes de logement et aux difficultés d'insertion socioprofessionnelle. Finalement, la vulnérabilité culturelle fait référence plus largement aux déficits d'intégration à la société d'accueil et à l'absence de repères et de modèles sociorelationnels, notamment pour encadrer le rôle de père.

Les documents que nous avons analysés et les entrevues avec les répondants évoquent à l'occasion des vulnérabilités personnelles chez des pères immigrants. Mais cela reste exceptionnel. Comme l'indiquait la demande de financement à Centraide précédemment citée, les difficultés des pères sont presque toujours situées en contexte. L'analyse de l'organisme met principalement l'accent sur les dimensions relationnelle, économique et culturelle de la vulnérabilité. Ce sont ces concepts que nous avons retenus pour présenter les problèmes vécus par les pères et les besoins qui y sont associés par l'Hirondelle et les membres de son personnel.

2.1 VULNÉRABILITÉ RELATIONNELLE

Sur le plan relationnel, on note que la migration est un processus de transition au cours duquel la quantité et la qualité des liens sociaux des nouveaux arrivants peuvent être affectées (Battaglini et coll., 2002). La rupture de ces liens due au déplacement d'un pays à l'autre accroît les probabilités que les pères immigrants souffrent d'isolement. Ce problème est signalé par plusieurs des intervenants rencontrés :

« Il y a de l'isolement, assurément, toujours. (R4) ».

« Il y a aussi des problèmes de manque de réseaux, de réseau social et aussi ils ne peuvent pas compter sur la famille élargie. (...) Il y en a qui peuvent avoir une partie de la famille qui est arrivée ici, il y a quelques années ici, mais en général il y a des problèmes de manque de réseau social » (R5).

« Parce que leur cercle social s'est désintégré et il est disparu en venant au Canada. Alors, ils se retrouvent seuls souvent. Justement de là, de là un de nos objectifs qui est de briser l'isolement » (R3).

Comme l'indique le dernier répondant, sortir de l'isolement constitue un besoin primaire. D'autres besoins en découlent. Le premier est de pouvoir ventiler leurs émotions, d'avoir un lieu pour exprimer ce qu'ils vivent. Même quand les immigrants entretiennent des liens avec leur famille restée au pays d'origine, il est parfois difficile d'être entendus et compris de ceux-ci :

« Depuis qu'ils sont arrivés, ils sont dans un microcosme, livrés à eux-mêmes. Alors ils ne peuvent pas ventiler tout ce qu'ils vivent. Parce que la société d'où ils sont partis, ils ne vont pas [leur] dire qu'ils sont en échec puis [que] ça va mal. Ils sont partis pour un projet et des fois, il y a des attentes. Voir sa famille à lui, sa famille, sa conjointe ou il y a des attentes de [retour] monétaires. Donc, ils ont une pression énorme (...) » (R2)

Un autre besoin lié à l'isolement est d'avoir des activités de socialisation qui permettent non seulement aux hommes, mais aussi à leur famille de «casser cette bulle d'isolement» (R2) et de tisser des liens amicaux, particulièrement avec des personnes d'origine québécoise. Un dernier besoin est d'être reconnu en tant qu'homme, en tant qu'individu (R2).

L'isolement des pères immigrants est accentué par la difficulté de maîtriser la langue du pays d'accueil et donc de communiquer efficacement avec les gens et les institutions. Le problème

linguistique est évident pour ceux qui ont un faible bagage en français : «*Pour les allophones, il y a la dimension de la langue qui est quand même énorme. (...) Donc tout l'apprentissage de la langue à faire dès le départ, un isolement encore plus grand à ce niveau-là*» (R2). Mais il peut aussi être présent pour ceux qui en ont une connaissance antérieure : «*Des fois, même les pères francophones ont de la difficulté avec la langue. Je dirais, ils se retrouvent même à avoir de la difficulté à comprendre le français, parlé comment il est parlé, l'accent d'ici*» (R4). Il découle de ces difficultés un besoin d'apprentissage et de pratique du français tel qu'il est parlé au Québec. Le manque de maîtrise de l'anglais constitue par ailleurs un obstacle à l'intégration à l'emploi dans le milieu montréalais.

Un second aspect de la vulnérabilité relationnelle des pères immigrants s'observe dans la vie familiale. Selon la documentation de l'organisme et les répondants, les changements rapides et multiples auxquels les membres de la famille sont simultanément soumis fragilisent les liens qui les unissent. Il en résulte un besoin de renforcer leurs relations :

Parce qu'il ne faut pas penser que dans le pays d'origine, il n'y avait pas de liens et qu'il n'y avait pas d'activités seulement père - fils ou père - fille. Il ne faut pas penser ça. Mais nous, on s'est dit, étant donné que toute la famille vit des bouleversements, toute la famille est fragilisée, il faut tisser [des liens]. On fait l'occasion pour qu'ils puissent continuer à développer des rapports positifs avec leur enfant. Donc, il faut leur offrir des opportunités de vivre des moments privilégiés avec les enfants parce que les enfants aussi sont touchés par l'immigration» (R5).

Bien que l'accent soit mis ici sur la relation père - enfant, la documentation de l'organisme signale aussi l'émergence possible de conflits au sein du couple. On mentionne par exemple que «*le projet d'immigrer est souvent porté principalement par un conjoint (généralement l'homme) et que si l'autre suit à regret, ceci peut entraîner des tensions au sein du couple lors du processus d'intégration*» (PV – oct. 2008). La violence conjugale est parfois évoquée (demande à Centraide – 2003). Ces conflits opposant le père à son épouse ou à ses enfants sont généralement expliqués par l'écart culturel entre les modèles familiaux et paternels prévalant dans la société d'origine et dans la société d'accueil. Ils seront traités plus en détail dans la section portant sur la vulnérabilité culturelle.

Un volet particulier de la vulnérabilité relationnelle touche un sous-groupe de pères qui sont séparés de leurs enfants par la migration. Installés au Québec avant les autres membres de la famille, ces «*pères éclaireurs*» (R2) entreprennent des démarches de réunification familiale qui peuvent durer «*2, 3, 4 ans et plus*» (PV – Sept. 2009). Quand les délais d'attente se prolongent, ces hommes ont de la difficulté à jouer leur rôle à la fois pendant la période de séparation et au moment de la réunification. Des défis importants se posent à eux en ce qui concerne la communication et le maintien du lien père - enfant :

Ça peut aussi être des pères, on a aussi des pères dans les groupes, qui sont des pères qu'on appelle dans le jargon «les pères éclaireurs». Ils n'ont pas les enfants présentement. (...) Alors il y a des dimensions intéressantes parce que je me rappelle avoir travaillé avec certains pères (...) de préparer aussi l'arrivée, juste parce que l'arrivée est souvent physique, de la personne, de l'inscription. Mais on va travailler [aussi] la dimension de la

relation, la séparation qu'il a eue, comment accueillir, aussi comment communiquer avec son enfant par la webcam. (...) on a travaillé les photos, prendre les photos, garder le lien, communiquer. (R2)

Des fois, les pères sont 5 ou 6 ans sans avoir les enfants. Donc, ils ont des enfants de 5 à 8 ans, qu'ils ont quittés. Des fois, les enfants avec la conjointe [ont] été déplacés dans des camps en Afrique du Sud ou les pays limitrophes. Ils ont appris une autre langue. Ils ne parlent plus la langue du père. [Dans un atelier], il y avait 2-3 pères qui vivaient des situations en termes de réunification familiale, [qui racontaient] l'impact que ça avait. Les jeunes avaient grandi, ils [n']avaient plus le lien, ils parlaient une autre langue. Donc [les pères] avaient des choses à dire...(R2).

Bien que ces situations ne semblent pas être très fréquentes dans l'ensemble de la clientèle desservie, elles interpellent les intervenants qui s'interrogent sur les moyens les plus adéquats de répondre aux besoins de ces pères (PV – Sept. 2009).

Un dernier aspect de la vulnérabilité relationnelle concerne l'accès aux services formels⁶. Comme l'indique un répondant, les pères «ne connaissent pas le fonctionnement de la société; donc (...) il faut les accompagner aussi dans la compréhension de comment fonctionne le système, soit le système d'éducation, de santé; ou ça peut être le système légal, de l'immigration» (R5). Ils ne connaissent pas non plus les services de garde que l'on peut ajouter à la liste des institutions avec lesquelles ils doivent se familiariser. Ce besoin d'information par rapport aux services et à leur fonctionnement a été identifié lors de groupes de discussion qui ont été faits avec des pères de différentes origines dans les premières années du développement du programme de l'Hirondelle pour les pères immigrants.

Outre le besoin d'information, notons que les pères immigrants ont aussi besoin, selon les répondants, que leur expérience de demande d'aide auprès des ressources existantes soit normalisée. L'un d'eux exprime ainsi le travail à faire pour les aider à comprendre qu'il n'y a pas de honte à utiliser les ressources :

«Aussi des fois, c'est très difficile pour ces gens-là qui se retrouvaient souvent dans le pays d'origine, dans les pays [où] ils ont vécu auparavant, ils [n']avaient pas nécessairement à demander un soutien. Tout à coup, ils se retrouvent ici et il faut qu'ils demandent de l'aide à des banques alimentaires, à des groupes communautaires. Et puis, tout à coup, ils se retrouvent demandant, alors qu'ils n'ont jamais eu ce rôle-là. Au contraire jusqu'à un certain point, c'étaient des gens qui réussissaient bien. Donc de faire comprendre que ce n'est pas négatif, de faire connaître le réseau, de faire connaître les ressources, c'est aussi essentiel. Mais c'est comme en deux temps: (...) faire connaître le réseau et la

⁶ Les chercheuses Le Gall et Cassan (2010) estiment que les problèmes d'accès aux services sociaux et de santé sont des facteurs susceptibles de rendre les pères immigrants plus vulnérables. Selon elles, la méconnaissance des services, les difficultés de compréhension de la langue et les longues listes d'attentes sont des obstacles qui les amènent à ne pas solliciter les services, à les abandonner ou à demander de l'aide seulement lors de problèmes graves. De plus, les hommes immigrants auraient d'ailleurs tendance à faire passer les problèmes de santé des autres membres de la famille avant les leurs.

communauté, mais aussi faire comprendre qu'il n'y a pas de honte à utiliser ces ressources-là. Même [que] c'est encouragé. Et ça, je pense, c'est difficile» (R4).

2.2 VULNÉRABILITÉ ÉCONOMIQUE

La vulnérabilité économique occupe une place centrale parmi les problèmes vécus par les pères immigrants qui fréquentent l'Hirondelle. La plupart sont à l'aide sociale et ont des besoins financiers. «Le besoin primaire, c'est d'assurer un revenu pour la famille» (R3) dit un répondant. Les hommes accordent donc beaucoup d'importance à leur rôle de pourvoyeur et les difficultés qui y sont associées les préoccupent au plus haut point :

«C'est sûr qu'ils parlent beaucoup du rôle de pourvoyeur. C'est normal parce qu'ici, je crois pour le papa immigrant, c'est de répondre aux besoins financiers de lui et de sa famille, c'est prioritaire. C'est la base : il faut manger, il faut payer le loyer. Donc tous ces besoins essentiels, ils les vivent évidemment en priorité. Donc, comme les nouveaux arrivants d'ici ont de la difficulté à intégrer le marché du travail (...) ça provoque beaucoup de stress, beaucoup d'anxiété». (R5)

Dans ce contexte, trouver un emploi constitue une priorité pour les pères immigrants, voire «un sujet obsessionnel chez plusieurs». (Rapport à Centraide, 2007-2008).

Selon la documentation et les témoignages analysés, l'intégration au marché du travail remplit plusieurs fonctions. Outre son caractère instrumental, qui permet de répondre aux besoins matériels essentiels de la famille, elle est étroitement liée à la construction identitaire. Ne pas avoir de travail constitue une lourde perte, particulièrement pour les hommes qui avaient dans leur pays des statuts sociaux élevés :

« Dans leur pays d'origine, ils avaient des statuts sociaux reconnus, des postes à responsabilités, d'enseignement, de docteur, d'ingénieur ou autres. Et ils arrivent ici, ils sont complètement dévalorisés à cause de la non-reconnaissance des diplômes ou de l'expérience professionnelle. Ce qui fait qu'ils prennent des postes sous-qualifiés ou [qu'ils ont] de la difficulté à obtenir des postes mêmes de vendeur ou de chauffeur de taxi. Donc il y a une grosse dévalorisation sociale et professionnelle» (R1).

L'intégration au marché du travail joue par ailleurs une fonction d'intégration sociale. Pour plusieurs pères, elle en serait même le principal vecteur. Ainsi, «L'accès au marché du travail est perçu comme la clé de leur intégration au Québec. Certains participants seraient prêts à être sous-payés afin d'obtenir une expérience de travail canadienne dans leur domaine» (Rapport à Centraide, 2005).

Malgré l'importance de l'intégration au marché du travail pour les pères immigrants, celle-ci reste, comme on l'a vu, difficile pour plusieurs d'entre eux. Le chômage et la déqualification professionnelle ont un impact émotif significatif. Ils entraînent d'abord la désillusion compte tenu des attentes élevées forgées au pays d'origine.

«De [la difficulté à trouver un travail] vient la désillusion. Parce qu'en général, ces gens-là, c'est plutôt rare qu'ils nous disent : « on le savait, on nous avait avertis, on l'avait lu que ça serait difficile, que je devrais faire des équivalences ». En général, est-ce qu'ils n'ont pas été informés, est-ce qu'ils n'ont pas voulu assimiler l'information qu'on leur a présentée? On ne le sait pas. Ça, il faudrait voir sur le terrain dans ces pays-là. En général, c'est ça, c'est des gens qui se retrouvent à vraiment, à devoir se résigner à aller travailler dans une manufacture, par exemple, alors qu'ils sont professionnels. C'est ça le problème. Pis même pour trouver du travail dans une manufacture, c'est difficile, souvent ils n'en trouvent pas». (R3)

Ils engendrent ensuite colère et frustration, parfois même la mise en doute du projet migratoire lui-même. Ils affectent négativement l'estime personnelle. Bien que la décision de migrer soit souvent prise en famille ou en couple, certains hommes restent avec la culpabilité de ne pas remplir adéquatement leur rôle de pourvoyeur et d'avoir entraîné leur famille dans une mauvaise aventure.

La difficulté de trouver un emploi a par ailleurs des répercussions dans les autres sphères de la vie des pères. Elle peut par exemple altérer la qualité des relations avec les membres de la famille demeurés au pays d'origine, particulièrement s'ils conservent des responsabilités financières à leur égard :

«Souvent ils avaient des attentes, la famille, un réseau à l'extérieur qui les a aidés, les a appuyés pour l'immigration qui parfois se sont, tout le monde a cotisé d'un bout ou l'autre. Puis c'est difficile de dire que tu vis un échec, que c'est difficile de vivre ici. [Parce qu'on peut leur répondre] : «Attends [une] minute, est-ce que tu es en train de te plaindre? Parce qu'ici [au pays d'origine], c'est difficile. Toi, tu es parti, c'est toi qui as la belle vie». Alors là, tu vis des difficultés, tu ne peux pas vraiment les exprimer, tu es inconfortable de les exprimer, donc ça, c'est vraiment difficile» (R4).

Le malaise qui peut s'installer entre les pères et leurs proches restés au pays peut contribuer à leur isolement.

Pour pouvoir composer avec leur vécu émotif, les pères ont besoin d'exprimer leurs attentes et leurs déceptions par rapport à leur expérience. Cette démarche permet notamment d'éviter que les besoins financiers prennent une proportion trop importante et nuisent à l'exercice des rôles parentaux.

L'importance de la recherche d'emploi est telle pour les pères immigrants qui fréquentent l'organisme que les autres besoins, notamment ceux en lien avec la paternité, semblent souvent passer au second plan. Pour cette raison, même les intervenants s'interrogent parfois sur la pertinence de présenter les services aux pères aux hommes venus consulter les services d'employabilité (PV interservices – Mars 2010). Pour ce répondant toutefois, ces besoins sont étroitement liés :

«L'identité, de ce rôle-là [pourvoyeur], c'est tellement important que les autres rôles, le rôle de protection, le rôle d'éducation, etc. [passent après]. Pour eux, ils se disent : «pour accomplir tous mes autres rôles, il faut que j'y aille (...) que je fasse partie du milieu». Tu vois? Donc, moi je pense que [c'est] pour ça qu'ils insistent beaucoup dans nos ateliers sur

l'emploi. (...)Mais c'est en lien avec le rôle parental. Ce n'est pas isolé. C'est ça qu'il faut que nous, on n'oublie jamais» (R5).

Il y a donc là un défi à relever pour le personnel de l'organisme.

2.3 VULNÉRABILITÉ CULTURELLE

Une partie des problèmes rencontrés par les pères immigrants se situent dans la sphère culturelle, la culture étant ici entendue comme *«tout complexe qui inclut la connaissance, la croyance, l'art, le droit, la morale, la coutume et toutes les habitudes acquises par l'homme en tant que membre de la société»* (OQLF, 2013). Le passage d'une société à une autre entraîne un choc culturel et la perte des repères qui guident la conduite dans plusieurs domaines de la vie courante. Cette idée générale est exprimée de diverses façons dans la documentation et dans les témoignages des répondants. En voici deux exemples :

«Arrivés au Québec, les nouveaux venus sont pour la plupart confrontés à une culture et un mode de vie très différents des leurs. Parfois, des contradictions profondes sont mises au jour sur le plan des rôles sociaux ou de certaines valeurs. Si ces contradictions sont toutes inhérentes au choc migratoire, leurs effets n'affectent pas moins chaque personne, chaque couple et chaque famille à des degrés plus ou moins importants». (Rapport annuel abrégé, 2009-2010)

«En fait souvent, on peut dire que les problèmes, c'est des problèmes d'adaptation à une nouvelle société, des problèmes de manque de repères. Quand je parle de manque de repères, (...) c'est par rapport à l'exercice de leur rôle, dans un nouveau contexte, un contexte interculturel» (R5).

Le dernier extrait pointe vers le thème de l'exercice des rôles comme étant un élément important du choc culturel auquel les pères sont confrontés. Le matériel analysé explore cette question plus en détail.

Les pères qui ont pris part aux activités de l'Hirondelle au fil des ans sont d'abord confrontés à la définition des rôles de genre au sein de la famille québécoise. Ces hommes accordent une valeur centrale à la famille et plusieurs d'entre eux voient leur rôle comme étant celui du chef de famille :

«Une majorité de participants [à des ateliers de discussion] prétendent que leur rôle de chef de famille ne devait pas être remis en question et était nécessaire. Par contre, ils ont tous insisté pour dire qu'être chef de famille n'insinuaient aucunement être Roi de la famille. Ce rôle n'implique pas que l'on devienne Dictateur. Ceux qui le font ne sont vraiment pas valorisés par le groupe. D'autres (une minorité) ne croient pas au rôle de chef de famille.» (Rapport à Centraide, 2005)

Malgré les nuances apportées, on peut constater le fort contraste entre la notion même de chef de

famille et le Code civil québécois qui énonce l'égalité des conjoints dans le mariage⁷. Plusieurs pères doivent donc composer avec cet écart normatif et s'ajuster. Ces tensions de rôle de genre sont plus grandes pour ceux qui sont originaires de communautés traditionnelles où les rôles entre les hommes et les femmes sont nettement différents de ce qu'ils sont au Québec. La participation de la femme au marché du travail, ou le fait qu'elle s'y insère plus rapidement est un exemple parmi d'autres cités des changements qui bousculent les rôles traditionnels (demande à Centraide, 2003).

La différence entre les rôles de genre observés au Québec et ceux connus dans le pays d'origine suscite des interrogations, voire de l'anxiété chez certains pères immigrants. Ils sont apeurés par le taux de divorce et voient les modèles québécois comme une menace à la stabilité de la famille. Cette menace paraît d'autant plus inquiétante quand la personne entretient parallèlement une image quelque peu idéalisée de la réalité du pays d'origine :

«Ici, les rapports entre le père et sa conjointe, puis le père et ses enfants, leur semblent éphémères. Ils ne perçoivent pas tous que ces rapports sont aussi en train de changer, à un autre rythme, dans leur pays d'origine. Mais ce qui préoccupe l'équipe du projet à l'Hirondelle, c'est de voir comment éviter qu'ils deviennent nostalgiques et qu'ils s'accrochent à une image idéalisée du passé, celle de la vie que leurs parents ont vécue notamment». (Rapport à Centraide, 2006)

Les mutations sociales que le Québec a connues en matière familiale font peur et certains ont l'impression que les hommes ont été victimes d'injustices au cours de ce processus.

« Les Canadiens sont bien parce qu'ils protègent les enfants et les femmes, mais ils négligent les hommes. (...)» (page 15) Ce commentaire est un classique du genre. Pour bien des pères venus s'installer au Québec, ils ont l'impression que les mutations sociales du Québec vers une plus grande équité ont, en cours de route, oublié les hommes.» (Rapport à Centraide, 2006)

L'Hirondelle est préoccupée par la diffusion de ces perceptions alarmistes concernant la société québécoise au sein des communautés de nouveaux arrivants. Une information objective quant aux transformations des rôles de genre, à leurs origines et à leur signification dans la vie des Québécois est vue comme nécessaire au développement d'une vision plus nuancée du phénomène.

L'organisme note par ailleurs les inquiétudes des pères immigrants par rapport aux rôles parentaux. La société québécoise semble pour certains trop permissive :

«Bon, il y a toute la question de l'autorité parentale, toutes les normes, des fois ils ne comprennent pas trop. Tout le côté permissif de notre société et des fois, ça inclut l'homme. (...) Donc c'est sûr qu'ils voient les ados qui sortent sans arrêt, il n'y a aucun contrôle, que les hommes, ils laissent faire leurs enfants. C'est ce qu'ils perçoivent». (R2)

⁷ Article 392 : «Les époux ont, en mariage, les mêmes droits et les mêmes obligations». Article 394 : «Ensemble, les époux assurent la direction morale et matérielle de la famille, exercent l'autorité parentale et assument les tâches qui en découlent».

Les craintes exprimées par rapport à l'intégration des enfants se situent au niveau de la très grande accessibilité aux drogues et à la sexualité. (Rapport à Centraide, 2005).

Dans ce contexte de différence culturelle, certains pères ont de la difficulté à adapter leurs pratiques éducatives au nouvel environnement et à la nouvelle réalité de leur famille. Cette difficulté est accentuée par le fait que les enfants s'acculturent souvent à un rythme bien plus rapide qu'eux-mêmes :

«Chez les nouveaux arrivants, les enfants entrent plus rapidement et plus aisément en relation avec la société d'accueil. Ils intègrent très vite de nouvelles valeurs et une nouvelle langue. Ils se retrouvent alors souvent partagés entre deux systèmes culturels, celui de l'école et des amis, puis celui de la famille. Les variations entre les modes de vie et la plus grande liberté souvent donnée aux enfants par les parents d'ici favorisent l'éclosion de tensions entre les parents et les enfants. Des tensions qui souvent peuvent mener à la violence verbale, au décrochage scolaire, à des fugues, à l'usage d'alcool, de drogues et parfois à un attrait pour les gangs de rue». (demande à Centraide, 2003)

Pour qu'ils puissent s'ajuster et assumer leur rôle adéquatement, les pères ont besoin de nouveaux repères parentaux et d'une compréhension plus aiguisée des dynamiques familiales en jeu. Ces besoins constituent selon l'organisme une priorité :

«Avec les groupes de discussions qu'on a faits il y a quelques années avec certaines communautés, dans les langues, on avait un peu priorisé les besoins. Il y avait tout ce qui était la dimension de la relation père - enfant dans le contexte migratoire. Tout ce qui était la dimension de l'autorité parentale, la protection de l'enfant, là dans son nouveau milieu. Tout ce qui était un peu la dynamique familiale, les relations avec les enfants, adolescents aussi». (R2)

De la nécessité pour les pères de développer de nouveaux repères parentaux découle notamment, pour l'Hirondelle, l'importance de rapprocher les pères d'ici et d'ailleurs en allant au-delà des différences culturelles et en permettant aux uns et aux autres de vivre des moments inoubliables, à travers des apprentissages concrets, des activités rassembleuses et des expériences communes (Rapport annuel abrégé, 2010-2011).

Il est à noter par ailleurs que la présence d'inquiétudes ou de difficultés en lien avec les rôles parentaux ne signifie pas d'emblée que les pères immigrants voient négativement tout ce qui concerne l'avenir et l'encadrement de leurs enfants dans la société québécoise. Au contraire, *«plusieurs points positifs ont été soulevés quant à l'intégration des enfants à la société d'accueil : sécurité, société bien organisée, accessibilité aux études supérieures, l'accès au divertissement des enfants (organisations sportives, fête de quartier, etc.)»* (Rapport à Centraide, 2005).

Dans un autre ordre d'idées, la vulnérabilité culturelle des pères immigrants peut se comprendre de manière plus large au regard de leur intégration dans l'ensemble de la société. Dans les premiers temps suite à leur arrivée, ils ne maîtrisent pas les enjeux auxquels leur société d'accueil est confrontée. Certains expriment le besoin d'en savoir davantage :

Les participants ont mentionné qu'ils appréciaient mieux comprendre le contexte politique et social au Québec. Il y a un réel désir et une curiosité à mieux comprendre des thèmes tels le bilinguisme, les responsabilités des différents paliers de gouvernement, les lois sur l'immigration, etc. Les participants mentionnent qu'ils manquent de référents pour bien comprendre les projets de société présentés au Québec. De plus, ils ont mentionné être un peu réticents à participer à un projet de société (projet souverainiste) qui tarde à les inclure. Les participants se sentent en marge de la société d'accueil. Ils ne sentent pas faire partie d'un projet collectif même si l'immigration est au cœur du projet de société présenté par nos gouvernements. (Rapport à Centraide, 2005)

Le sentiment de vivre en marge de la société peut s'expliquer en partie par le manque d'informations transmises aux immigrants, par le caractère récent de leur migration ou encore par l'influence grandissante qu'ont prise les valeurs individualistes au sein de la société québécoise au cours des dernières décennies (et qui rend plus floue la notion de projet collectif). Ces explications ne sont toutefois pas suffisantes pour rendre compte de toutes les expériences. Certains immigrants s'inquiètent des préjugés dont ils font l'objet et font l'expérience de la discrimination:

«Certains participants prétendent que les médias jouent un rôle de diffamation face aux immigrants. Plusieurs ont soulevé qu'ils ne comprenaient pas la réticence et même la discrimination à leur égard (terrorisme, danger, etc.) considérant la façon dont on les «épluche» avant d'autoriser leur venue. Les participants ne comprennent pas comment ils sont perçus par les membres de la société d'accueil. Ils aimeraient le savoir et manifestent le désir de se faire connaître en tant qu'individus. On déplore l'image qu'on présente de leur pays d'origine. Selon les participants, celle-ci renforçait systématiquement les stéréotypes et la discrimination». (Rapport à Centraide, 2005)

Ce sentiment d'exclusion représente une source de stress supplémentaire pour les pères immigrants. Les répondants lui associent les besoins d'être sécurisés, d'être bien reçus et d'être reconnus dans leur identité culturelle (R4).

3. LES CHANGEMENTS ATTENDUS

Les services aux pères mis en place par l’Hirondelle cherchent à répondre aux problèmes et aux besoins identifiés dans le chapitre précédent. Ils visent à transformer la réalité pour la rendre plus conforme aux idéaux que l’organisme promeut. Afin de mieux définir ces idéaux, ce chapitre présente, en allant du général au particulier, la philosophie d’intervention qui guide l’action, les buts et les objectifs du programme. Une section est également consacrée aux indicateurs employés pour évaluer son succès.

3.1 PHILOSOPHIE D’INTERVENTION

Tous sexes confondus, l’Hirondelle a pour mission d’accueillir les nouveaux arrivants à Montréal, de faciliter leur intégration sociale et économique et d’impliquer les Québécois dans l’intégration des immigrants⁸. Cette mission assez large peut être schématisée de deux façons, soit celle d’un axe accueil – intégration et celle d’un axe québécois – nouveaux arrivants.

L’accueil, à l’extrémité du premier axe, implique une offre de services concrets permettant de répondre aux besoins immédiats des immigrants. L’organisme remplit ce volet de sa mission en offrant des services diversifiés tels que, par exemple, la recherche de nouveau logement, l’accompagnement dans des démarches auprès de divers services publics, l’aiguillage des personnes vers les ressources de la communauté (ex. : dépannage alimentaire et autres) et la traduction de documents. Située à l’autre extrémité de ce premier axe, l’intégration vise la participation sociale pleine et entière sur le plan social, communautaire, économique et politique. Elle se réalise dans une perspective à plus long terme. L’organisme y travaille en offrant notamment un service d’insertion en emploi⁹, des conseils de tous genres, du soutien social et des activités de connaissance de la société d’accueil.

Sur le deuxième axe, les nouveaux arrivants sont bien entendu au cœur des préoccupations quotidiennes. Ils fréquentent l’organisme, reçoivent les services et participent activement aux activités organisées afin de mieux s’intégrer. Les Québécois sont pour leur part sollicités de diverses façons afin de faciliter l’intégration des immigrants. Ils s’impliquent en tant que bénévoles et participent à des activités de rapprochement interculturel (Amitié-Jumelage, rencontres sociales). Ils font aussi l’objet d’interventions visant à les sensibiliser aux difficultés rencontrées par les nouveaux arrivants et à vaincre les préjugés qu’ils peuvent entretenir à leur égard.

Sur le premier axe, les services mis en place pour les pères se situent davantage vers le pôle intégration. On peut rappeler à cet égard que l’idée était, au départ du programme, de rejoindre des

⁸ Voir le site Web de l’organisme : <http://www.hirondelle.qc.ca/qui-sommes-nous/mission.html>.

⁹ L’offre de services comprend les activités suivantes : informations pratiques sur le marché du travail; bilan professionnel et scolaire; counseling d’emploi; aide à la préparation de curriculum vitae; préparation d’entrevue; suivi personnalisé; références en emploi.

hommes éprouvant certaines difficultés d'adaptation après avoir passé quelques mois au Québec. La préoccupation est nettement pour une intégration à long terme des nouveaux arrivants. On note toutefois qu'en ouvrant les services à une clientèle débarquée plus récemment au cours des dernières années, l'organisme les a rapprochés un peu plus de la dimension d'accueil. Sur le second axe, les pères nouvellement arrivés sont concernés au premier chef par les services. Sous l'angle du présent rapport, ils en constituent même la principale cible. Mais il n'en est pas nécessairement ainsi dans la philosophie de l'organisme. Dans une perspective de rapprochement interculturel, les pères québécois font aussi partie du changement.

Sur le plan organisationnel, les services aux pères dont il est question ici sont intégrés au service d'aide aux familles et de rapprochement interculturel (SAFRI). Les activités qui y sont associées seront décrites plus loin dans ce rapport. Il faut toutefois souligner la complémentarité entre les différents services de l'organisme. Les pères qui fréquentent le SAFRI peuvent aussi fréquenter le service d'intégration à l'emploi ou le service d'intégration sociale. L'organisme peut ainsi répondre de plusieurs façons aux besoins qui ont été identifiés dans la section précédente.

Lors des entrevues que nous avons réalisées, l'un des répondants a indiqué que l'organisme avait une approche systémique et interculturelle (R5). Bien que cet aspect n'ait pas été développé en détail, on peut extrapoler sur ces éléments de la philosophie d'intervention à partir de la documentation scientifique et professionnelle. Le terme approche systémique renvoie à une pluralité d'approches qui, en sciences humaines, tentent de comprendre les problèmes vécus par les personnes à partir des interactions entre elles et les différents systèmes qui composent leur environnement. L'une des variantes les plus connues est l'approche écosystémique développée par Bronfenbrenner (1979). Selon ce modèle, l'environnement est défini par différents niveaux systémiques, illustrés par des cercles imbriqués à l'image des poupées russes, dont les caractéristiques respectives exercent une influence proximale ou distale sur l'individu placé au centre du modèle. Ces niveaux d'analyse imbriqués sont l'ontosystème (l'individu et ses caractéristiques), le microsystème (les milieux de vie de la personne), le mésosystème (les liens existants entre les milieux), l'exosystème (les environnements sociaux élargis) et le macrosystème (les caractéristiques culturelles et le contexte politique). La dimension temporelle, représentée par le chronosystème, permet de considérer à la fois la période historique ainsi que les transitions de vie de l'individu, offrant ainsi une analyse plus dynamique du développement humain. Apparue au sein de la psychologie communautaire au début des années 1980, l'approche écosystémique a gagné progressivement les champs du travail social et de la santé publique comme outil de planification et de mobilisation des communautés. Sur le plan de la pratique, cette approche invite à ne pas se centrer sur les cibles individuelles au détriment de l'action sur le milieu. Elle encourage les intervenants à faire le maillage entre les ressources et à soutenir des actions collectives de transformation des environnements.

L'approche interculturelle peut quant à elle être considérée comme «une philosophie à caractère transversal agissant sur la communication harmonieuse entre les différentes composantes ethniques de la société» (Saillant, 2007 : 104). Dans le champ de l'intervention sociale, elle a notamment été proposée par Cohen-Emerique (1993) qui la définit comme un processus qui se fonde sur des valeurs

telles que le respect de la personne immigrante, de sa vision du monde, de son système de valeurs et de ses besoins dans le but d'améliorer le niveau d'harmonie dans la communication interpersonnelle. L'approche exige des personnes qui prennent part à l'échange interculturel :

- qu'elles se décentrent d'elles-mêmes en prenant une distance par rapport à leurs schèmes de référence culturels;
- qu'elles s'efforcent de pénétrer le système de référence de l'autre en cherchant à s'approprier sa culture de l'intérieur, avec ses propres yeux, afin de mieux comprendre les normes, les valeurs et la vision du monde à partir desquelles il se définit;
- qu'elles négocient.

Dans le cadre de la relation d'aide, l'approche interculturelle confère aux intervenants des responsabilités particulières. Étant investis d'un mandat d'accueil et d'intégration au groupe culturel majoritaire, ils ont un rôle de médiateur et ils doivent parfois tracer les limites jusqu'auxquelles ils sont prêts à aller (en tant que représentants de la société) pour reconnaître et accepter la différence de l'autre. Les principes de l'approche interculturelle peuvent toutefois être transposés à tous les participants qui participent à des échanges interculturels sur une base plus égalitaire comme les pères québécois et les pères immigrants provenant de diverses origines.

3.2 BUTS

Le Grand dictionnaire terminologique définit un but ainsi : «*Orientation, dessein général d'une politique ou d'un programme publics tracé le plus souvent dans un cadre temporel imprécis ou à long terme; définition des fins poursuivies par une organisation; description explicite d'une condition future - du milieu, sociale ou économique - à laquelle on désire parvenir*» (OQLF, 2013). On trouve dans la documentation de l'Hirondelle plusieurs énoncés des buts des services offerts aux pères.

L'Hirondelle veut développer de nouvelles approches et bâtir une solide expertise en vue de faciliter l'inclusion des hommes récemment arrivés au Québec. (Centraide, 2003)

Ce projet inédit (...) vise à faciliter l'inclusion des hommes immigrants, à les aider à reprendre espoir, de même qu'à réussir et à participer harmonieusement à la vie de leur famille et de leur nouvelle communauté. (Rapport annuel abrégé, 2005-2006)

Offrir aux pères immigrants et à leurs familles le soutien nécessaire à leur intégration en intervenant dans le domaine des relations parentales vécues dans le contexte d'une culture différente. (Objectifs du SAFRI, 2011)

On constate qu'il y a, au départ du programme, une préoccupation pour le développement d'une expertise au sein de l'organisme. Celui-ci constate que, pour aider les familles immigrantes à faire face à leurs problèmes, la plupart des ressources publiques ou communautaires mettent en place des services qui ciblent les femmes et que peu de ressources sont outillées pour apporter rapidement et adéquatement un soutien aux hommes de ces mêmes familles. L'idée de développer cette connaissance spécifique de la réalité des pères et une expertise en intervention émerge des besoins organisationnels, puisque les membres du personnel ne savent pas toujours comment répondre de façon optimale aux

pères qu'ils rencontrent dans leur travail. Mais elle transcende aussi la dimension interne, l'Hirondelle souhaitant pouvoir transmettre cette connaissance et influencer la perception qui prévaut au sujet des pères immigrants dans d'autres milieux (ex. : de travail, organismes communautaires, établissements de santé, etc.).

Conformément à la mission de l'organisme, l'intégration sociale («l'inclusion») des pères nouvellement arrivés est l'objet principal du programme de services. Le domaine de la paternité est l'angle choisi par l'organisme pour favoriser cette intégration et ne constitue pas une fin en soi. L'énoncé le plus récent traduit par ailleurs une ouverture à la famille dans son ensemble. À long terme, le bien-être de la famille immigrante et de tous ses membres est recherché à travers une action centrée sur le père.

Pour terminer cette présentation des buts de l'intervention auprès des pères immigrants, on peut mentionner que des répondants voient leur action dans une perspective de prévention. Ils visent à développer des attitudes favorables à l'intégration, à réduire le stress¹⁰ en donnant des outils de compréhension et en aidant les hommes à prendre du recul sur leur parcours migratoire. Ils cherchent davantage à agir en amont des problèmes, à éviter qu'ils ne surviennent qu'à corriger des problèmes profondément enracinés. Ils ne souhaitent pas faire de thérapie et, en ce sens, ils ne visent pas des changements précis de comportement (R2).

3.3 OBJECTIFS

Selon la documentation examinée, le SAFRI vise les objectifs suivants :

1. Conforter les pères dans l'importance de leur rôle parental;
2. Renforcer les compétences parentales des pères;
3. Amener les pères à comprendre les différents modèles parentaux qui existent dans leur nouvelle société;
4. Faire connaître aux pères le rôle des organismes voués au développement et à l'éducation des enfants et adolescents;
5. Permettre des échanges de qualité entre des pères québécois et des pères immigrants favorisant la compréhension et l'enrichissement réciproque.
6. Offrir aux couples les outils nécessaires pour faire face aux situations familiales problématiques dans un contexte d'adaptation au nouveau milieu;
7. Offrir aux familles la possibilité de briser leur isolement en se créant de nouveaux liens;

¹⁰ Cette notion a été employée par plusieurs répondants qui souhaitent «baisser le stress» (R2) et «diminuer le niveau d'anxiété» (R5) associé à l'expérience migratoire en général. La réduction du stress constitue un objectif implicite des services (R3). Pour certains répondants, le programme offre notamment aux pères un répit ou des moments de plaisir. De plus, l'idée de «ventiler» ressort également à quelques reprises. Elle est associée à l'expression de soi, à l'ouverture des hommes sur leur propre vécu (par opposition à la présentation de demandes techniques) et à l'écoute des intervenants.

8. Partager avec les intervenants des secteurs communautaires, institutionnels et privés les nouveaux acquis développés dans le domaine de l'intervention interculturelle auprès des pères;
9. Sensibiliser la population aux réalités vécues par les pères immigrants et leurs familles. (Objectifs SAFRI, 2011).

Ces objectifs, formulés en 2011, reprennent et recentrent les objectifs formulés dans des documents antérieurs (R5). On y observe la préoccupation de l'organisme pour le travail systémique de sensibilisation de la population et des intervenants de divers secteurs à la réalité des pères immigrants (obj. 8 et 9). On note aussi l'ouverture aux familles (obj. 7) et la volonté de soutenir les couples dans la résolution de situations familiales problématiques (obj. 6).

Dans le cadre des entrevues réalisées dans le cadre de la présente étude, nous avons demandé aux répondants s'ils voulaient commenter plus spécifiquement les objectifs visant explicitement les pères (dont les obj. 1 à 5). Dans l'ensemble, ils reconnaissent tous ces objectifs comme importants. L'objectif 1, lié à la valorisation du rôle de père, a fait l'objet de commentaires plus détaillés. L'un des répondants insiste sur son importance. Pour lui, il prend son sens dans le contexte d'une dévalorisation des autres rôles sociaux de l'homme immigrant :

Je travaillais sur la valorisation du rôle de père au sein de sa famille et ça, c'était quand même quelque chose d'important dans le programme. (...) La valorisation par le rôle du père au sein de sa famille, j'ai essayé de travailler là-dessus, et je pense que pour certains papas, un papa, c'est des changements qu'on a pu voir, qu'on a pu entendre en tout cas, qui nous ont été signifiés.

(...)

En fait, [l'objectif est] plutôt [de] voir autrement. Ce n'est pas forcément de changer son attitude au sein de la famille. C'est plus qu'il repère que cette place-là au sein de sa famille est un bon argument de valorisation. [On lui dit] : «Tu es peut-être pas aussi bon que tu l'étais dans ton métier; en tout cas, tu n'as pas la même place, le même poste au niveau de ton boulot, mais tu es un bon papa. Là tu vois, tu passes plus de temps avec ton enfant, tu donnes le meilleur de toi-même à ton enfant, tu participes à ses activités avec ton enfant, alors que tu [ne] le faisais pas dans ton pays d'origine parce que tu travaillais trop par exemple».» (R1; nous soulignons)

On notera au passage le changement de conjonction dans le premier segment cité. Il s'agit non seulement de valoriser le rôle *du* père, mais aussi de valoriser l'homme immigrant déqualifié *par* son rôle de père. C'est en soutenant et en soulignant son implication au sein de sa famille qu'on accroît son estime de lui-même, qu'on l'aide à garder espoir dans des temps plus difficiles et qu'on l'aide à s'intégrer à la société.

Le répondant précédemment cité a aussi commenté l'objectif consistant à développer le réseau social des pères immigrants (cf. obj. 7). Réagissant à l'idée de développer un réseau social «fort»¹¹, il

¹¹ Selon une formulation antérieure de l'objectif. Voir l'annexe C.

précise que ses interventions visent plutôt à amorcer la mise en place de ce réseau social en créant un milieu d'échange et de connaissance réciproques. Dans un contexte de forte différence culturelle entre les pères, on ne peut s'attendre à l'émergence d'amitiés fortes. L'ampleur de l'objectif à atteindre doit donc être comprise de façon plus modeste :

«En gros, c'était – et pour avoir parlé avec des papas qui avaient participé à pas mal d'activités (...) et qui avaient du recul, un peu plus de recul sur ces activités et sur leur intégration au Québec– ce qu'ils mettaient de l'avant : ce n'était pas là qu'ils s'étaient créé des amis, qu'ils s'étaient créé des amitiés réellement; créé un réseau fort en tout cas. Mais ça les avait juste rassurés quant à la possibilité de le faire. Et donc, ils pouvaient repartir chez eux avec cette idée là et puis du coup, ça devenait beaucoup plus facile avec les opportunités qui se présentaient dans leur vie, au quotidien, au travail, à la maison ou autre.» (R1)

Aussi, même si elles ne permettent pas de développer des liens d'amitié forts, les rencontres avec des pères québécois (obj. 5) permettent de démystifier certaines attitudes observées par les pères immigrants.

D'autres répondants ont par ailleurs commenté l'absence d'objectifs liés à l'emploi dans la liste qui leur a été présentée. Bien que la recherche d'un travail soit une priorité pour les pères immigrants, ce n'est pas le but des activités du SAFRI. «On a un [autre] service pour ça», rappelle un répondant (R3), faisant ainsi référence à la complémentarité entre les différents services offerts par l'organisme. Un autre répondant explique comment il peut parfois être difficile de trouver la ligne juste entre la réponse à ce besoin lié à l'emploi et ceux liés à l'exercice du rôle de père :

«Je dirais que plusieurs d'entre eux [les pères], tendent ou essaient d'utiliser ces services-là [du SAFRI] un peu comme (...) une façon de réseauter, de faire du réseautage, au niveau de l'emploi. (...) On a eu à quelques occasions, de rectifier ça, de dire : «ce n'est pas nécessairement la place». Oui, on laisse la place à l'emploi parce qu'on sait que c'est une préoccupation qu'ils ont (...) mais on essaie de limiter la place que ça prend. Souvent il faut revenir aux relations familiales, la place du père dans la famille». (R4)

Ainsi, s'il arrive que certains pères puissent à l'occasion s'échanger des cartes professionnelles, «il [ne] faut pas que ça devienne l'objet principal des rencontres», précise le répondant R4.

3.4 INDICATEURS DE SUCCÈS

Selon Potvin (2009 : 110), les programmes psychosociaux de qualité ont un but et des objectifs «bien définis, clairement énoncés et mesurables». De plus, «les objectifs disposent d'une définition opérationnelle des résultats attendus avec des indicateurs et des critères de succès». Un indicateur est une mesure qui permet d'apprécier l'état ou l'évolution d'un phénomène. Il peut s'agir par exemple d'un comportement mesurable, de caractéristiques sociodémographiques ou d'éléments tirés d'un test ou d'un questionnaire (Dessureault et Caron, 2009 : 188). Nous avons donc voulu savoir, dans le cadre de la présente étude, quels étaient les critères de succès des services offerts aux pères immigrants à

l'Hirondelle.

Il convient de dire d'entrée de jeu qu'il s'agit d'une dimension du programme qui nécessite encore du travail de la part de l'Hirondelle. Voici ce qu'un des répondants affirme à ce propos :

« Les indicateurs, ça dépend beaucoup de leurs réponses [aux pères immigrants], selon eux, pas selon nous. On n'est pas allé loin encore dans la définition des indicateurs parce que nous, on voulait tout de suite savoir : «Est-ce que selon vous, est-ce que ça vous apporte quelque chose, est-ce que les activités c'est utile pour vous?» Je pense qu'il y a du travail à faire et que nous sommes au début de notre démarche. (R5) ».

On comprend donc que la réflexion sur ce thème se poursuit et s'effectue en tenant compte des points de vue des pères immigrants. On peut néanmoins faire état de quelques constats à propos des critères actuellement utilisés à l'intérieur de l'organisme.

En consultant la documentation, on note d'abord que l'Hirondelle évalue le succès des services aux pères à partir de critères administratifs. Plusieurs rapports, notamment ceux présentés aux bailleurs de fonds comme le MICC, présentent le nombre d'activités réalisées, les taux de participation ou la satisfaction des participants. Ces informations sont quantitatives. Elles comprennent des variables permettant par exemple de distinguer le nombre de pères immigrants impliqués dans le programme et le nombre de pères québécois qui participent aux échanges interculturels. Les répondants qui ont pris part aux entrevues réfèrent aussi à ce type d'indicateurs pour mesurer le succès de leur action. Ainsi, le nombre de participants, la participation récurrente de certains pères aux activités, le fait qu'ils amènent famille et amis à de nouvelles activités ou la constitution de listes d'attente constituent pour eux autant d'indices que les participants sont satisfaits et que les services répondent aux besoins. Voici par exemple ce qu'ont dit deux répondants à ce sujet :

« Je pense que des participations récurrentes, c'est significatif. Donc, oui, il y a une belle participation, c'est-à-dire, une participation, on a eu un nombre de participants intéressants oui, ça veut dire quelque chose, mais c'est surtout quand les gens reviennent que ça nous indique que ça a fonctionné (R 4) ».

« Il y avait tellement de papas immigrants inscrits sur les listes (R1) ».

«Pour moi, un indicateur, c'est la participation des pères. Une activité qui ne marche pas bien, eh bien, les papas ne viennent pas.» (R1)

On observe aussi l'utilisation d'indicateurs de succès de nature similaire pour évaluer les efforts de sensibilisation de la communauté aux réalités des pères immigrants (objectifs 8 et 9). On mentionne par exemple le nombre d'articles ou d'entrevues parus dans les médias, le nombre de formations données et le nombre d'organismes partenaires collaborant aux activités destinées aux pères et à leur famille.

Selon les informations recueillies lors des entrevues avec les répondants, un deuxième type d'indicateurs est considéré dans l'appréciation du succès des services aux pères. Ceux-ci sont liés à la qualité du processus d'intervention. Un répondant évoque par exemple la création d'un lien de confiance entre lui et les participants :

[l'idée] c'est de voir qu'il y a une ouverture pour nous de parler des situations qu'ils ne parleraient pas nécessairement ou n'iraient inconsciemment pas voir un intervenant pour des questions plus techniques, d'ouvrir un peu la brèche, de créer ce lien de confiance avec ces pères. Le partage des choses aussi, peut-être aussi la confiance qu'ils peuvent nous apporter face à une situation qu'ils vivent. (R2)

Ce type d'indicateurs qualitatifs est évoqué particulièrement en lien avec l'objectif 5 qui, dans sa formulation même, attire l'attention tant sur le processus («*permettre des échanges de qualité entre des pères québécois et des pères immigrants*») que sur le résultat final («*favorisant la compréhension et l'enrichissement réciproque*»). Pour un répondant, le caractère sympathique des activités, l'ambiance fraternelle qui s'établit entre les pères et l'absence de conflits ou de tensions sont des indicateurs significatifs de succès :

«Alors, quand on entend les difficultés dans la planète à faire côtoyer les cultures et les origines différentes, à l'Hirondelle avec tous ces mélanges d'activités, il n'y a jamais un seul conflit. Il n'y a pas eu de conflits, il n'y a pas eu de tensions, il n'y a pas eu de problèmes. Aucun problème dans ces activités. Donc ça, à ce niveau-là, pour moi, c'est un indicateur de réussite concret». (R1)

Pour un de ses confrères, c'est l'atteinte d'une certaine intimité entre les participants qui rend compte de la qualité des échanges :

«Dans mes repères à moi, j'ai l'impression qu'on rentre au niveau de l'intimité, au niveau de la confiance, presque. Ça serait des relations que j'aurais avec des amis à un souper. Pour moi, c'est significatif. On n'est pas dans le superficiel du tout, du tout, du tout. Alors ça, on n'est pas juste dans l'adaptation fonctionnelle : comment prendre l'autobus? Comment faire ci? Comment faire ça? Quel organisme?...Non, non, on va loin, on partage beaucoup. On partage sur des souvenirs d'enfance, hum...il y a beaucoup de rires, d'anecdotes. Ça, c'est un beau partage. Des fois, on a l'impression de feuilleter un album de famille. On les entend. Ça, je trouve ça précieux». (R4)

Il est à noter que ces indicateurs liés à la qualité des processus d'intervention ne semblent pas pour le moment être mesurés de façon systématique.

Les indicateurs permettant d'opérationnaliser plus concrètement les objectifs du programme ne sont pas définis de façon claire et explicite dans la documentation de l'organisme. Cela correspond à la zone d'imprécision déjà relevée au début de la présente sous-section. L'analyse des entretiens avec les répondants permet toutefois de dresser une liste partielle de ce que pourraient être ces indicateurs. Cette liste est présentée au Tableau 1. Il est à noter que nous n'avons pas questionné les répondants concernant l'atteinte des résultats au sujet des objectifs 8 et 9 relatifs à la formation des intervenants et à la sensibilisation du public aux réalités des pères immigrants. La documentation de l'organisme suggère qu'il s'agit de permettre «l'acquisition des connaissances et d'habiletés pour intervenir plus efficacement auprès des pères immigrants et leur famille» (Rapport annuel PARI, 2009-2010). D'autre part, les répondants proposent des indicateurs qui renvoient à des objectifs implicites comme la réduction du stress vécu par les pères immigrants:

«Il y a différents changements. Il y a ceux qui sont instantanés comme la baisse du stress. Ça, c'était régulier qu'on nous signifie, qu'on nous signifiait à la sortie d'une activité combien la cocotte-minute, la pression, était descendue d'un coup pis qu'ils se sentaient mieux, qu'ils se sentaient plus à l'aise pour repartir à l'envoi de CV ou entrer dans leur famille.» (R1)

Ces objectifs implicites sont liés à l'intégration des pères immigrants, mais ils couvrent un champ plus large que celui de la paternité ou de l'adaptation familiale. Le répondant précédent mentionne par exemple le fait d'avoir réussi à dissiper un malentendu culturel dans le milieu de travail d'un père immigrant comme indicateur de succès de son intervention.

TABLEAU 1 : LISTE D'INDICATEURS DE SUCCÈS MENTIONNÉS PAR LES RÉPONDANTS

Objectifs	Indicateurs
1- Conforter les pères dans l'importance de leur rôle parental	Prendre la direction dans la réalisation d'activités en famille (après les avoir découvertes avec l'Hirondelle) Reconnaître ses forces, ses atouts en tant que père Hausse de l'estime / de la confiance en soi
2- Renforcer les compétences parentales des pères	Passer plus de temps avec son enfant Participer à des activités avec son enfant Connaître un plus grand nombre d'activités à faire avec son enfant
3- Amener les pères à comprendre les différents modèles parentaux qui existent dans leur nouvelle société	Sortir de sa zone de confort / prendre part à des jeux inédits avec son enfant (ex. : danser et chanter avec de tout jeunes enfants) Intégrer de tels jeux à sa vie quotidienne S'approprier des éléments de certains modèles parentaux proposés par des pères québécois (ex. : savoir s'excuser auprès de son enfant) Transmettre aux pères de sa communauté des éléments d'un modèle parental proposé par des pères québécois
4- Faire connaître aux pères le rôle des organismes voués au développement et à l'éducation des enfants et adolescents	Être informé de l'existence des organismes Les fréquenter avec ses enfants Y diriger sa conjointe et ses enfants Réduction des craintes par rapport à la DPJ
5- Permettre des échanges de qualité entre des pères québécois et des pères immigrants favorisant la compréhension et l'enrichissement réciproque	Curiosité à l'égard de la culture québécoise et de celle des pères provenant de diverses origines Déconstruction des préjugés Compréhension des codes sociaux du Québec Habilité à mieux communiquer
6- Offrir aux couples les outils nécessaires pour faire face aux situations familiales problématiques dans un contexte d'adaptation au nouveau milieu	Compréhension du processus migratoire (changements cognitifs) : Sur la famille Sur l'identité
7- Offrir aux familles la possibilité de briser leur isolement en se créant de nouveaux liens	Rencontrer des gens S'échanger des coordonnées Entretenir de longues discussions Développer un petit réseau / créer des liens d'amitié : Entre pères / familles immigrants Entre pères / familles immigrants et québécois

4. LES ACTIVITÉS

Plusieurs activités sont offertes aux pères immigrants qui fréquentent le SAFRI. Elles sont variées et peuvent à première vue paraître ludiques ou simplement socioculturelles. Plusieurs répondants mentionnent toutefois qu'elles constituent un prétexte pour permettre aux pères de se valoriser dans leur rôle (R2) de rencontrer des gens, d'échanger autour des questions liées à leur intégration (R3) d'aborder directement ou indirectement les objectifs du programme (R4). Comme le résume l'un d'entre eux : *«ce n'est pas des activités pour faire des activités. [Il faut] toujours s'assurer [que] la question de la paternité, la question interculturelle est présente»* (R5).

Toutes les activités visent d'une façon ou de l'autre à conforter le père dans son rôle (R2). Sur le plan symbolique, le fait que le programme soit axé sur les pères et que ce rôle parental donne accès aux activités témoigne en soi de l'importance centrale qui lui est accordée (R1). Les activités permettant l'atteinte des autres objectifs sont pour leur part réparties dans l'ensemble du calendrier annuel : *«Je pense que c'est un continuum. Il faut voir ça globalement. (...). C'est une espèce de continuum sur des activités qui vont se passer dans l'année, qui peuvent permettre aux pères de rejoindre un tout petit peu tous les objectifs ou de trouver un petit peu tout ça»* (R2).

Cette section présente d'abord les différentes activités offertes aux pères. Elle met ensuite en lumière les principes qui guident leur organisation.

4.1 DESCRIPTION

La Figure 1 (page 31) présente les principaux types d'activités offerts aux pères immigrants et leur localisation à l'intérieur de la structure de services de l'organisme. On observe que les activités sont offertes par le SAFRI. Les hommes peuvent y accéder directement¹², bien qu'ils soient la plupart du temps référés par le service d'intégration à l'emploi ou par le service d'intégration sociale.

Après avoir été dirigés vers le SAFRI, les pères peuvent être rencontrés par les intervenants responsables de ce service qui prennent contact avec eux, échangent sur leur situation et leur expliquent les activités offertes. Un comité de bienvenue a également été mis sur pied pour remplir des fonctions similaires. Une fois tous les deux mois, ce comité tient une réunion qui débute par un repas offert à tous les invités. Ensuite, les quatre pères (deux immigrants et deux Québécois) qui forment le comité souhaitent la bienvenue au Québec à toutes les personnes présentes. Ils proposent ensuite une courte animation faite de témoignages et d'informations sur les activités familiales accessibles à Montréal. En réponse à cet accueil, les nouveaux participants peuvent s'inscrire aux différentes activités. Quatre différents types d'activités sont proposés, soit les ateliers pour les pères immigrants, les rencontres

¹² En vertu d'ententes avec le MICC, l'organisme offre aux nouveaux arrivants des sessions d'information intitulées «S'adapter au monde du travail» dans lesquelles les services du SAFRI y sont présentés. À la suite de cette présentation, un certain nombre de pères peuvent prendre contact avec l'Hirondelle explicitement dans le but de bénéficier de ces services.

entre pères immigrants et pères québécois, les activités père - enfant et les activités familiales.

ATELIERS POUR PÈRES IMMIGRANTS

L'Hirondelle offre aux pères immigrants des activités de petit groupe basées sur une approche interculturelle. Ces rencontres permettent aux pères d'exprimer leurs inquiétudes, de trouver un soutien et un accompagnement adapté à leurs besoins, d'avoir accès à des informations pratiques et de participer à des échanges avec d'autres pères immigrants. Ces ateliers ont été instaurés dès 2004, constituant ainsi la forme de soutien la plus ancienne offerte spécifiquement aux pères.

Les ateliers ont lieu le soir environ une fois par mois et rejoignent une dizaine de personnes à chaque fois. Ils portent sur différents thèmes. Voici, à titre d'exemple, quelques-uns des thèmes abordés lors des ateliers réalisés au cours des dernières années :

- Protection de l'enfant et exercice de l'autorité parentale au Québec
- La relation père -enfant dans un contexte migratoire
- La relation père -adolescent dans un contexte migratoire
- Jouer à la bagarre avec son enfant
- La dynamique familiale : conséquence de l'immigration sur le couple et les enfants
- Les pères immigrants et les attentes du milieu scolaire
- Père immigrant et la petite enfance au Québec
- Le développement des enfants de 0 à 5 ans
- Les CPE, milieux de vie pour la petite enfance

Lors de chaque atelier, un conférencier présente des informations relatives au thème abordé. Une portion significative de la rencontre est ensuite consacrée aux discussions avec cette personne ressource et entre les pères. Selon un répondant (R4), ces ateliers présentent plusieurs avantages pour les participants. Ils offrent notamment un espace où les pères immigrants peuvent parler des difficultés qu'ils seraient plus réticents à exprimer clairement en présence de Québécois, notamment par crainte de les blesser. Ils y trouvent également une occasion d'entendre des professionnels compétents sur des thèmes précis et de leur poser des questions auxquelles des pairs québécois ou immigrants ne pourraient pas répondre. Rencontrer des spécialistes de la DPJ ou des difficultés inhérentes au processus migratoire leur permet par exemple d'exprimer leurs inquiétudes, d'en discuter sans détour et de normaliser leur propre expérience.

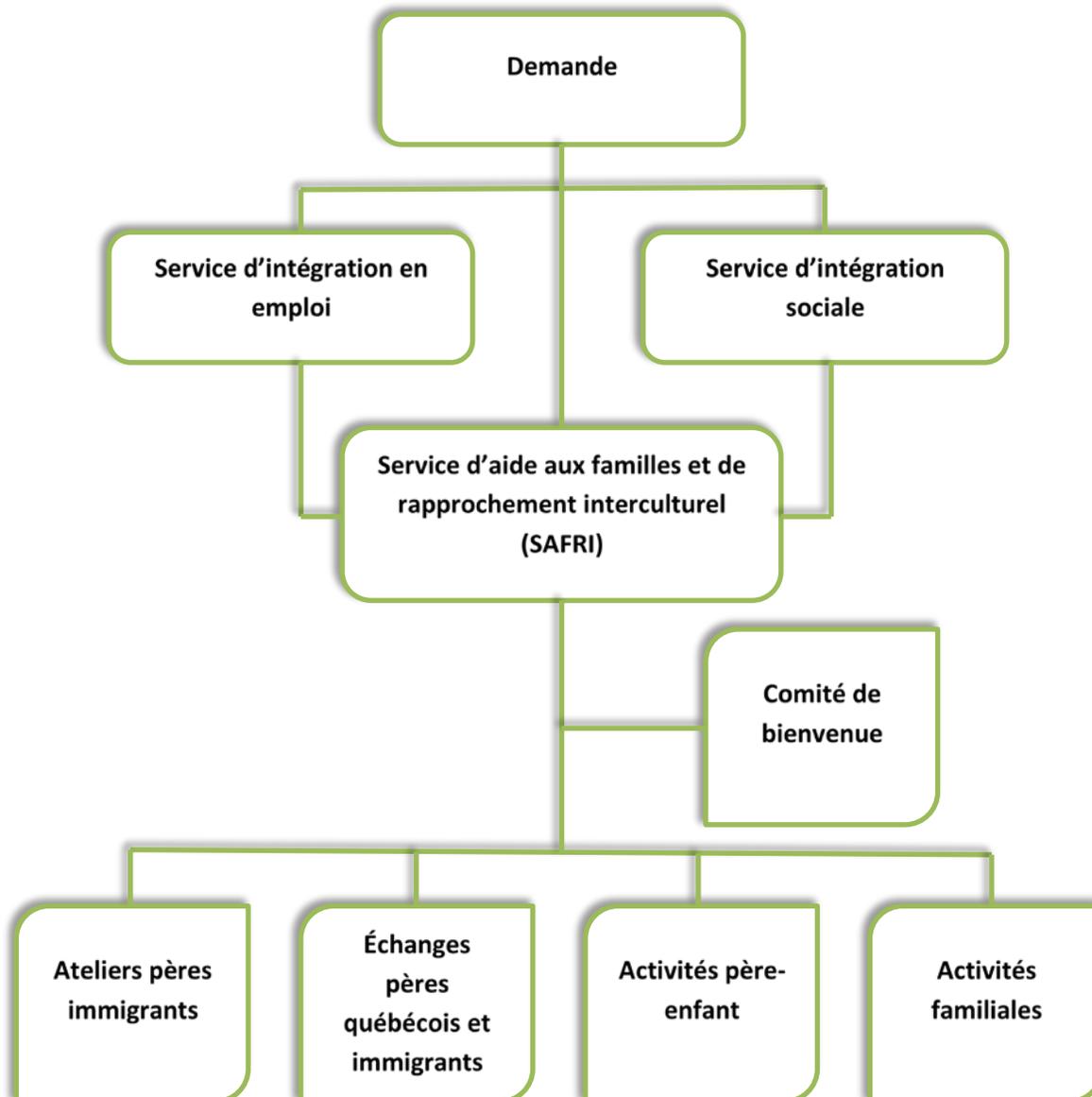


FIGURE 1: STRUCTURE DES SERVICES ET DES ACTIVITÉS OFFERTS AUX PÈRES

ÉCHANGES ENTRE PÈRES QUÉBÉCOIS ET IMMIGRANTS

En 2009, l'organisme a ajouté à sa gamme d'activités des rencontres entre pères immigrants et québécois. Ce volet des services est fondé sur le rapprochement interculturel. Il part du principe que, si chaque participant possède un bagage culturel et personnel qui fait de lui une personne différente des autres, tous se rejoignent dans le fait d'être pères et de vivre désormais dans une même société, le Québec. À travers ces services, les pères ont la possibilité de mieux se connaître, ce qui, pour l'organisme, aide les immigrants dans leur démarche d'intégration et contribue à bâtir un Québec plus uni et plus inclusif. Cette intervention auprès des pères se situe dans l'axe de la socialisation et se

déroule sur la base d'échanges égaux entre les pères des différentes cultures.

Concrètement, plusieurs activités sont organisées en tenant compte de la disponibilité des pères et de leurs centres d'intérêt :

- Ateliers d'échanges linguistiques
- Activités sportives : soccer et hockey cosom
- Rencontres interculturelles :
 - Culture et paternité
 - Trucs pour bâtir un réseau social
 - Un père, une famille, un pays d'origine
 - Échanges intergénérationnels avec des aînés québécois
 - Atelier photo sur la paternité¹³
 - Atelier média, arts et discussion¹⁴

Les ateliers d'échange linguistique permettent aux pères immigrants et québécois de se rencontrer et de discuter sur la base d'affinités communes. Les activités sportives, qui sont parmi les plus nombreuses, permettent aux pères de se réunir autour d'un intérêt commun pour le sport. Le choix des sports est fait de façon à ce qu'un certain équilibre s'établisse entre les groupes de pères, les immigrants et les Québécois étant respectivement réputés plus habiles au soccer et au hockey. Chaque groupe peut ainsi apprendre de l'autre. Tout en ayant un caractère ludique, la pratique d'activités sportives permet aussi des discussions entre les pères puisque des capsules formatives y sont insérées. Les rencontres interculturelles prennent pour leur part des formes variées. Il peut s'agir par exemple de conférences, d'échanges autour de photos prises par les participants, de visionnement de films, de témoignages, etc..

Les pères québécois et immigrants qui participent à ces activités sont par ailleurs conviés, séparément, à des ateliers de formation sur la communication interculturelle.

ACTIVITÉS PÈRE - ENFANT

Depuis 2009, quelques activités permettent de mettre les pères immigrants et leurs enfants en interaction. Certaines d'entre elles sont le fruit d'une collaboration entre l'Hirondelle et le Carrefour des petits soleils¹⁵, un organisme communautaire qui offre des activités adaptées aux jeunes enfants et à leurs parents. Des pères et leurs enfants de 1 à 4 ans, immigrants et québécois, se rassemblent autour de

¹³ Cet atelier permet aux pères de discuter autour de photos qu'ils apportent à l'atelier et de réaliser des projets photographiques communs.

¹⁴ «Lors de cet atelier ponctuel, il était présenté aux participants, différentes productions journalistiques et médiatiques où il était question des communautés culturelles ou encore des productions artistiques et culturelles du Québec présentant un métissage culturel. Chaque clip vidéo était suivi d'une période d'échange portant sur celui-ci» (Rapport à Centraide 2010-2011).

¹⁵ Pour plus d'information sur cet organisme, voir son site Internet au <http://lespetitssoleils.voila.net/presentationducarrefour/index.html>

jeux et de comptines qui favorisent la rencontre interculturelle. Environ deux activités par année sont organisées. Elles rejoignent une quinzaine de pères.

La documentation de l'organisme fait par ailleurs état d'activités sportives organisées pour les pères et leurs enfants dans le cadre montréalais. Une activité de raquette dans le parc du Mont-Royal a par exemple été réalisée. Elle a permis aux participants de «*sillonner les pistes de raquette du mont Royal afin d'y découvrir un peu de son histoire et sa faune hivernale*» (Rapport à Centraide, 2010-2011). Une activité de patin à glace a aussi été relevée. Comme dans les activités sportives entre pères, elle s'accompagnait d'un temps de discussion «autour de souvenirs père/enfant et d'activités de loisirs d'ici et d'ailleurs» (Rapport à Centraide, 2009-2010).

Finalement, de brefs séjours dans un camp de vacances situé à l'extérieur de Montréal ont été proposés à quelques pères et à leurs enfants. Cette activité permet aux participants de passer des moments ensemble, de profiter des installations, de pratiquer des activités de plein air. Des activités d'échange autour du thème de la relation père - enfant sont également proposées.

ACTIVITÉS FAMILIALES

L'intégration d'activités familiales au programme répond aux valeurs et aux priorités exprimées par les pères eux-mêmes qui mettent l'intérêt de leur famille au premier plan. Dans un rapport d'évaluation envoyé à Centraide dès 2005, on pouvait en effet lire : «*Les activités devraient inclure la famille. Les hommes immigrants ne conçoivent pas pouvoir profiter d'activités pendant que la famille reste chez elle. Les participants veulent tout d'abord répondre aux besoins de la famille*». Le caractère central de la famille dans l'esprit des pères immigrants reçus à l'Hirondelle a aussi été souligné lors des entrevues avec les répondants :

Notre clientèle vient beaucoup (...) de l'Afrique noire (...), de l'Afrique du Nord, de l'Amérique latine. C'est la plupart des gens qui viennent de là. De l'Europe de l'Est aussi. Mais quand tu vas dans ces pays d'origine, il y a la famille là. (...) Donc, c'est la famille. C'est au centre du projet migratoire. Donc il faut offrir aussi à ces familles-là d'avoir des moments de loisir. On peut contrer l'anxiété qu'on a parlé tantôt, le stress. (R5)

Dans cette optique, les activités familiales permettent aux familles immigrantes de se divertir, de découvrir ensemble de nouveaux lieux et de se familiariser avec différents aspects de la culture québécoise.

Voici les principales activités qui ont été répertoriées dans la documentation de l'organisme afin de répondre à ce besoin de passer des moments agréables avec la conjointe et les enfants :

- Activités festives
 - Fête de fin d'année
 - Participation à la Su-Père Fête
- Activités culturelles
 - Concert de musique au conservatoire
 - Visite de musées

- Jardin botanique de Montréal
- Visite du village patrimonial du Sault-au-Récollet
- Activité publique : «Papa, raconte-moi un conte de ton pays»¹⁶
- Activités sociales et sportives
 - Vélo, pique-nique au Parc de la visitation
 - Cueillette de la canneberge
 - Cabane à sucre
 - Patin au Mont-Royal
 - Brunch thématique : la cuisine familiale
 - Sorties au Camp familial St-Urbain dans Lanaudière

Tout comme les activités père-père ou les activités père - enfant, plusieurs de ces activités comprennent des capsules informatives ou des temps de discussion entre les participants.

Par ailleurs, un réseau d'entraide composé de familles immigrantes et québécoises a été formé dans le cadre du volet de rapprochement interculturel. Les membres de ce réseau sont appelés à participer à des activités de formation, d'évaluation, d'information et d'échange, ainsi qu'aux activités socioculturelles. Puisque les participants s'échangent leurs coordonnées personnelles, le réseau offre également aux participants la possibilité de se voir en dehors des activités organisées par l'Hirondelle et de se soutenir les uns les autres selon leur disponibilité.

4.2 PRINCIPES D'ORGANISATION

La présente section montre comment les différentes activités sont organisées. Elle s'intéresse non seulement aux dimensions concrètes de leur réalisation, mais aussi et surtout, aux principes sous-jacents. Ces principes directeurs sont : la flexibilité, la complémentarité et la continuité avec les autres services de l'organisme, l'instauration d'un climat de détente et de confiance, l'utilisation systématique de la discussion dans toutes les activités, l'interculturalité et le partenariat.

FLEXIBILITÉ

Afin de s'ajuster aux réalités des pères et à leurs besoins, les modalités du programme sont flexibles. «*Pour que chacun s'y retrouve un peu*» (R4) certaines activités sont ponctuelles (ex. : concert au conservatoire), d'autres sont récurrentes (ex. : ateliers sur la protection de l'enfant et l'exercice de l'autorité parentale) et d'autres encore prennent la forme de projets spécifiques (ex. : atelier photo en trois temps).

Les types d'activités et les contenus sont diversifiés afin de rejoindre de multiples champs d'intérêts :

¹⁶ «Cette activité publique a été organisée en collaboration avec la bibliothèque du Mile-End autour du conte pour enfants. Six (6) pères immigrants et quatre (4) pères et grands-pères québécois ont raconté des contes de leur pays devant une vingtaine de pères immigrants venus avec leur famille» (Rapport Centraide 2007-2008).

S'il y a des activités pères - famille, s'il y a des activités pères - enfants, s'il y a des activités pères seulement, c'est parce qu'on sait qu'on va avoir certains pères qui ne vont venir qu'à celles en famille; parce qu'eux viennent vraiment pour passer un beau moment en famille pis c'est tout ce qu'ils recherchent pour l'instant ou pour certains ce qu'ils sont prêts à partager. Ça nous permet de rencontrer pis de répondre à divers besoins d'une clientèle plus diversifiée et puis, en même temps, je pense qu'on essaie de couvrir un éventail d'intérêts, côté plus artistique, plus récréatif, sportif, qu'est-ce qui est plus discussion, à proprement dit échange». (R4)

La diversité des activités permet également de s'adapter aux contraintes des pères. Certains d'entre eux consacrent beaucoup de leur temps au travail ou à la recherche d'emploi. Ils ne passent pas assez de temps avec leur femme et leurs enfants et ont par conséquent moins d'intérêt pour les activités entre pères seulement. Des activités familiales ou père - enfant sont donc proposées pour répondre à leur préoccupation. «L'idée c'est de ratisser au plus large la cible selon les disponibilités ou les intérêts des participants québécois et immigrants » (R1).

Les participants peuvent ainsi s'investir selon leur rythme et leurs champs d'intérêt. Suivant cette logique, le programme est ouvert. Les pères décident des activités qui les intéressent et ils y participent sur une base volontaire. Les invitations à participer sont envoyées au plus grand nombre de personnes possibles, bien que les intervenants puissent parfois filtrer les inscriptions de façon à donner la chance à tout le monde de participer, assurer la diversité ethnique ou prioriser les individus vivant des situations de détresse particulières (R3).

L'horaire des activités est adapté à la réalité des pères. Comme l'explique un répondant : «Ça nous semblait important de faire des activités au maximum le soir et les fins de semaine parce que le reste du temps, les gens sont dans la recherche d'emploi ou au boulot» (R1).

CONTINUITÉ ET COMPLÉMENTARITÉ AVEC LES AUTRES SERVICES

En plus des activités présentées plus haut, qui constituent le cœur de la programmation destinée aux pères immigrants, ceux-ci peuvent profiter des autres services offerts par l'Hirondelle. Ainsi, les hommes immigrants peuvent être reçus par des intervenants sociaux qui leur procurent écoute, information, orientation, counseling et relation d'aide. Ils obtiennent un soutien individualisé dans leurs demandes liées à l'installation comme l'aide à la recherche d'un premier logement, le soutien dans les démarches d'immigration, la traduction de documents ou le dépannage alimentaire. Parallèlement, les pères peuvent aussi être reçus par des conseillers en emploi afin d'avoir des conseils dans la recherche d'un travail, des ateliers de méthode dynamique de recherche d'emploi et des services de placement. L'accès à ces services constitue d'ailleurs souvent la porte d'entrée vers les services particuliers visant les pères.

Selon l'un des répondants interviewés, les activités destinées aux pères et les services généraux de l'organisme sont complémentaires. Tout en respectant la confidentialité à laquelle les personnes ont droit, des mécanismes permettent d'assurer une certaine continuité dans les interventions. Les intervenants des services d'intégration sociale et d'intégration en emploi dirigent les pères vers les

activités du SAFRI lorsqu'ils constatent «qu'un père craque, qu'il en arrache et que c'est le gros stress» (R2). Ils les invitent à participer au programme. De la même façon, les animateurs des activités renvoient les pères vers leurs intervenants sociaux lorsqu'ils constatent que les pères ont besoin d'aborder certains problèmes plus longuement :

Je [leur] dis : «votre intervenant, c'est X pour votre intervention sociale; pour l'employabilité, c'est toujours Y, et puis on peut travailler ensemble». Quand on a des activités [et] qu'ils me partagent des choses, je leur demande : « Est-ce que vous voulez que j'en parle avec votre intervenant? » Ou je les sollicite en disant : « Ce serait bien que vous en parliez à votre intervenant ». Mais moi je n'irai pas directement de mon propre chef dire : «Oui, je vais en parler directement avec votre intervenant», parce que je trouve qu'il y a un(...) lien de confidentialité [à respecter]. (R2)

Par ailleurs, des discussions de cas sont tenues entre les intervenants des différents services de l'organisme afin de favoriser la complémentarité des interventions. Ces discussions ont aussi lieu dans le respect de la confidentialité :

Les intervenants vont me parler des situations plus dans des études de cas qu'on fait qui sont anonymes. (...) Quand ils me réfèrent quelqu'un à un atelier, ils ne vont pas me dire : «[monsieur X], lui il est dans une certaine situation». C'est clair qu'il y a aussi le lien de confidentialité entre nous aussi même si on signe tous des protocoles de confidentialité en tant qu'intervenants ou conseillers en emploi. Tout est confidentiel, rien n'est nominatif même dans nos études de cas ou d'échange ou même des renseignements qu'on partage entre nous, on ne va jamais parler d'un tel ou tel. (R2)

Enfin, il convient de mentionner que le maintien d'une collaboration étroite entre le programme destiné aux pères immigrants et les autres services nécessite un travail de mobilisation des différents intervenants autour du projet. Chacun doit être sensibilisé à l'importance qu'accorde l'organisme au bon fonctionnement des services aux pères :

Au début, un obstacle c'était de mobiliser les intervenants [des autres services] à recruter [des pères pour le programme]. (...) Maintenant, je pense qu'ils y arrivent. Puis on a beaucoup de références, mais c'est sûr que ça va d'un intervenant à l'autre aussi. On ne peut pas dire que c'est tous les intervenants qui réfèrent au même niveau. [Le défi] c'est toujours de mobiliser les nouveaux qui arrivent et dans le quotidien de leurs interventions, c'est de toujours les mobiliser sur ce projet. (R2)

Nonobstant le fait que le programme ait été mis sur pied au départ pour répondre à des besoins identifiés par le personnel des services d'intégration sociale et d'intégration en emploi, il y a au sein de l'organisme un roulement de personnel normal qui demande que les motifs à la base de la mise sur pied des services aux pères soient expliqués et rappelés.

CLIMAT DE DÉTENTE ET DE CONFIANCE

Les répondants que nous avons rencontrés ont souligné l'importance d'instaurer un climat de détente dans l'ensemble du programme. Cela vaut dans les activités elles-mêmes et dans les contacts

que les intervenants établissent individuellement avec les pères. Cette importance se justifie d'une part par le haut niveau de stress que vivent les pères et qu'il faut diminuer, et d'autre part par le caractère délicat de certains sujets liés par exemple aux différences culturelles entre pères de différentes origines. Le répondant suivant exprime bien l'importance accordée au climat de détente :

Associer plaisir et intérêt des thèmes abordés (...) c'est une méthode pédagogique pour amener les pères à comprendre différents modèles. C'est-à-dire [que] si tout de suite ils sont dans une résistance, ils [n']arrivent pas à se détendre, ils [ne] sont pas dans un contexte de plaisir, ben, ils risquent de plus ou moins être hermétiques [c'est-à-dire fermés à la discussion]. Alors, avec le soccer et le hockey, quand on touchait des questions difficiles, le fait d'avoir joué tous ensemble, tu vois, moi en tant que papa immigrant, je me ramasse avec des papas québécois et d'autres immigrants, je fais partie de l'équipe, j'arrive même à parler de choses plus délicates. Donc, dans le concept, il y a quelque chose qui fait que d'emblée je fais tomber les verrous et donc, à partir de là, je suis plus ouvert à l'idée d'entendre d'autres modèles parentaux. Donc, c'était des stratégies, la notion de plaisir est extrêmement importante. C'était un de nos objectifs. Il fallait que les papas aient du plaisir des deux côtés. (R1)

Grâce à ce climat détendu et agréable, les répondants rapportent qu'ils ont pu établir progressivement une relation de confiance avec certains pères. Cette relation favorise à son tour la demande d'aide chez les pères lorsqu'ils vivent des situations plus difficiles :

« J'ai vu un père en intervention. Ça faisait un an qu'il participait, et puis là il est passé [à l'organisme] (...). C'est un père qui en arrachait, il commençait à faire de la paranoïa un peu. (...) Il a appelé. Comme prétexte et il m'a dit qu'il fallait qu'il vienne me voir. C'était tout de suite ou pas. Je pense que c'est l'ouverture qui a permis que ce père vienne me rencontrer comme ça. Je ne pense pas qu'il l'aurait fait comme ça instantanément dans un autre milieu (R2) ».

PLACE À LA DISCUSSION

Malgré le caractère récréatif ou ludique de certaines activités, la discussion constitue un outil central dans l'intervention auprès des pères et de leur famille. Elle occupe une place variable dans les activités, mais elle demeure essentielle :

R1 : Oui, [la discussion est] indispensable, incontournable. Bon il y a des activités qui sont plus basées sur l'échange que d'autres, sur la discussion que d'autres. Comme la photo : ça tournait beaucoup autour de la discussion; [les] activités avec les aînés, ça tournait beaucoup autour de la discussion. Mais, sinon pour toutes les activités, le patin par exemple, on se retrouvait d'abord au local pour faire un temps d'échange père - enfant, les enfants devaient dessiner sur le thème d'une activité qu'ils aimaient faire avec leur père dans leur pays d'origine et ils échangeaient autour de ça puis après on partait patiner. Puis à la fin du patin, il y avait un chocolat [et] on continuait le temps d'échange avec des photos des Québécois, etc., etc. Donc là, systématiquement, on prévoyait un temps d'échange.

La discussion lie les activités aux objectifs du programme. Elle se déroule dans un environnement

convivial et respectueux des points de vue de chacun. Elle permet aux pères de différents horizons de réaliser qu'ils ont des expériences de vie semblables. Elle favorise la compréhension et l'enrichissement réciproque des participants.

Il est à noter par ailleurs que la discussion peut prendre aussi un caractère moins formel. Le fait de réunir les gens ouvre des espaces de réflexion stimulants, sans même que les intervenants aient à la structurer d'avance :

Nous [ce qu'on voulait, c'était [d'aller] plus loin, de créer des moments d'échanges, tout ça. (...) Parce que les pères peuvent échanger [avec] les Québécois sur l'éducation des fois. Ça sort informel. Donc, il y a [là] un moyen de comprendre des enjeux d'ici. [Par exemple :] comment vivent les Québécois? De relativiser les choses aussi. Parce qu'on a des préjugés aussi, les immigrants sur les Québécois. Ne serait-ce que [sur] les enfants d'ici : «on [ne] peut rien dire, les Québécois les laissent tout faire, ils rentrent à n'importe quelle heure». Quand on discutait avec les pères québécois, [il ressortait que] ce n'est pas vrai : il y a des règles; il y a des cadres qui sont peut-être différents de ce que les pères immigrants vivent. Mais ça permet aussi, dans l'informel (...) d'outiller les pères immigrants. Et vice versa, aussi pour les pères québécois, de comprendre ce que vivent vraiment les pères immigrants et leurs questionnements. (R2)

On comprend ici que le rôle des intervenants consiste à susciter des conditions favorables au dialogue, à demeurer à l'écoute des contenus qui émergent et à encourager l'expression des uns et des autres sur les thèmes centraux du programme.

INTERCULTURALITÉ

Considérant la philosophie générale de l'Hirondelle et le caractère multiculturel de la clientèle desservie par l'organisme, l'approche interculturelle traverse les activités offertes aux pères immigrants. Selon l'un des répondants :

«Nous ne pouvons pas mettre en place un service familial ou un service pour les papas, sans tenir compte que tout ça est vécu par eux dans un contexte interculturel. Interculturel à deux niveaux. Autant parce qu'au sein de notre service, il y a des papas de toutes sortes d'origines, donc, il y a un contexte interculturel, même dans les activités [entre] pères immigrants. Mais en plus, ils arrivent dans une nouvelle société, donc, tout ça, ça va aussi dans le contexte interculturel par rapport à la société québécoise. Donc, (...) l'interculturel c'est la base pour nous. On [ne] peut pas travailler sans tenir compte du contexte interculturel, d'où viennent le papa et les familles, le contexte interculturel dans lequel ils vont devoir vivre pour le reste de leur vie, pour celles qui ne retournent pas dans leur pays évidemment» (R5)

Cette référence à l'approche interculturelle oriente les décisions qui sont prises dans l'organisation des activités. Les groupes sont par exemple constitués de manière à refléter la diversité culturelle et à éviter qu'un seul et même groupe ethnique monopolise l'attention :

« On essayait autant que possible d'équilibrer au niveau des origines ethniques si on avait une activité entre pères québécois et pères immigrants. On essayait de ne pas avoir huit papas du Maghreb et un latino et un russophone. Essayer d'avoir un groupe relativement équilibré pour éviter un peu le côté communautarisme, que les papas qui arrivent tous du même pays se tiennent tous ensemble (...) Oui, c'était plus apprécié par les participants québécois, et je pense que si on luttait contre les préjugés du Québec vis-à-vis de l'immigration et des immigrants vis-à-vis du Québec, ben fallait pas négliger les effets de stigmatisation d'une communauté immigrante vis-à-vis d'une autre. Donc il fallait mixer au maximum les groupes. Comme ça, ça permettait de meilleurs échanges (R1)».

La diversité culturelle constitue aussi un défi constant à relever dans l'animation des groupes, même quand ils sont constitués exclusivement d'immigrants. Les intervenants gardent à l'esprit les différences entre les différents participants, les explorent avec eux et les amènent à trouver des dénominateurs communs dans leur expérience de la paternité. Considérer au départ les pères immigrants comme un bloc monolithique reviendrait à entretenir une image stéréotypée d'eux.

Une autre implication concrète de l'approche interculturelle consiste à établir des relations égalitaires entre les pères de différentes origines. Tous les participants ont l'opportunité de devenir des aidants et tous les échanges entre les participants sont une source potentielle d'enrichissement réciproque. Comme l'indique un répondant : *« Il y avait [dans le programme] surtout une volonté de dire, même aux bénévoles québécois : «vous êtes des participants; il n'y en a pas un qui se place au-dessus de l'autre, en disant : «Oh! Le pauvre immigrant! Je vais l'aider à comprendre le Québec»». C'était plutôt : «tu te places là et on est d'égal à égal»» (R1).*

Une dernière conséquence de l'approche interculturelle dans l'organisation et la conduite des activités concerne le choix des personnes ressources qui sont invitées à titre de conférencier dans les différents ateliers. Celles-ci doivent, en plus de bien connaître le domaine d'expertise pour lequel on fait appel à elles, maîtriser la dimension interculturelle de leur intervention (R2).

PARTENARIAT

L'organisation des activités pour les pères immigrants et leur famille a nécessité le développement de nombreux partenariats avec d'autres organismes. Un rapport récent identifie huit «partenaires d'action et d'information» et vingt-six autres «partenaires d'information» pour un total de trente-quatre partenaires (Rapport PARI, 2010-2011). Les premiers sont les organismes avec lesquels l'Hirondelle met en place des activités et recrute des participants d'origine québécoise pour les échanges avec les pères immigrants. Il s'agit plus particulièrement de :

- L'Amitié n'a pas d'âge
- La Maison des grands-parents de Villeray
- Carrefour des petits soleils
- Projet changement
- Centre du Plateau
- YMCA du Parc
- FADOQ Île de Montréal : Mouvement des aînés du Québec

- RVP : Regroupement pour la valorisation de la paternité

Les partenaires du second type sont ceux auprès desquels l'Hirondelle diffuse ses grilles d'activités tout en recrutant aussi des participants d'origine québécoise. Il s'agit essentiellement d'organismes communautaires, bien que l'on retrouve aussi un Centre de santé et de services sociaux (CSSS), une commission scolaire, un organisme municipal et un centre d'aide affilié à une université.

Le développement de ces partenariats aide les pères immigrants à connaître d'autres organismes actifs dans la communauté et à en comprendre le fonctionnement, rejoignant ainsi l'un des objectifs du programme. Il permet aussi aux intervenants de l'Hirondelle de partager les connaissances développées dans le domaine de l'intervention interculturelle auprès des pères.

Le développement de partenariats est toutefois exigeant. Un répondant décrit ainsi les obstacles qu'il a dû surmonter :

R1 : Il a fallu être convaincant pour amener les partenaires à s'impliquer dans notre programme. Il y en a même qui nous ont dit clairement : «ça [ne] marchera pas».

Interviewer : Ok, est-ce qu'ils donnaient des explications par rapport à ça? Pourquoi ça [ne] marcherait pas?

R1 : «Les papas, on [ne] les voit pas, ils [ne] viennent pas. Et on n'arrive pas à les mobiliser, ils [ne] sont pas là, je n'en ai pas». C'est ça qui m'était dit. Notamment avec les aînés. Ça a été tout un défi [de] les mettre autour de la table. Il a d'ailleurs fallu que j'en prenne plusieurs. «Ok. Tu en as 1 ou 2. [Ce n'est] pas grave. Go. Tu vas aller chercher 5 organismes et chacun de ces 5 organismes va m'en amener 1 ou 2. Ça va me faire un groupe de 10». Ils ont été obligés de dire : «Ok, on essaye». Ils m'avaient dit qu'ils en avaient 1 ou 2. Ce n'était pas suffisant pour faire un groupe. Mais à 5, ça fait un beau groupe et ça a marché.

5. LES RESSOURCES DU PROGRAMME

Pour bien fonctionner, un programme d'intervention sociale doit disposer de ressources financières, humaines et matérielles adéquates et suffisantes (Potvin, 2009). Ce chapitre examine succinctement ces aspects à partir des renseignements contenus dans la documentation examinée et des témoignages des répondants interviewés.

5.1 RESSOURCES FINANCIÈRES ET MATÉRIELLES

Depuis 2004, les services aux pères immigrants sont financés grâce à des subventions de Centraide du Grand Montréal. Une subvention additionnelle visant les activités de rapprochement interculturel s'est ajoutée en 2009. Elle provient du Programme d'appui aux relations interculturelles (PARI) du MICCO. Ces subventions permettent d'offrir gratuitement toutes les activités du programme, d'embaucher trois intervenants et de louer un local. Celui-ci abrite les bureaux du personnel dédié au programme et sert de lieu de réunion pour les activités de groupe.

Les avis que nous avons recueillis concernant les ressources financières et matérielles sont partagés. D'un côté, les répondants soulignent plusieurs aspects positifs. Ils pensent par exemple que le local qui leur est assigné est adéquat. Ils sont heureux de pouvoir organiser des activités de qualité grâce aux ressources matérielles qui leur sont attribuées :

« Les ressources financières étaient adéquates, on avait, je dirais même, on était gâté parce qu'on a eu la chance autant au niveau des formations, autant au niveau de l'achat de matériel, au niveau des moyens financiers pour aller, pour le choix d'activités, ça nous permettait de choisir des activités vraiment intéressantes (R4) ».

L'appui apporté au développement du programme par la direction de l'organisme et son conseil d'administration a également été souligné. Il y a de ce côté une volonté de développer des partenariats afin que les intervenants aient à leur disposition les ressources nécessaires à leurs activités (R2, R3).

De l'autre côté, deux critiques ont été soulevées. La première concerne l'incertitude liée au financement du programme qui n'est pas assuré à long terme :

« On est dans un contexte où on est toujours dans des projets pilotes. Donc c'est toujours incertain (...) Au point de vue du projet de l'interculturalité, on est sur un projet de 3 ans quand même. Pour les ateliers [pour les pères immigrants], c'était Centraide, mais ce n'était pas récurrent. C'était une extension toujours pilote qui est reconduite depuis des années. Même pour avoir une petite extension pour travailler avec les clientèles hispanophones, il a fallu démontrer des besoins à ce niveau-là (R2) ».

On comprend aussi par ces remarques que la marge de manœuvre de l'organisme est restreinte et que toute expansion importante du programme ou de ses activités doit faire l'objet de négociations avec les bailleurs de fonds. L'un des répondants situe cette problématique dans un contexte plus large où les organismes communautaires en immigration sont en vive concurrence et «s'arrachent» les minces

enveloppes budgétaires disponibles (R4).

La deuxième critique met les ressources en lien avec les besoins perçus chez les pères immigrants. Vues sous cet angle, elles sont jugées insuffisantes :

« Les ressources sont carrément insuffisantes. Étant donné que la moitié de la clientèle qui fréquente l'Hirondelle est masculine et que la plupart sont des parents, le bassin est très important. Présentement, il y a seulement trois intervenants dans le programme alors qu'il faudrait au moins en avoir cinq. (...) De plus, il faudrait certainement augmenter le nombre d'ateliers. Pour l'instant, lors des activités en groupe, il arrive que les intervenants doivent refuser des participants. Et s'il y a un intervenant qui les accompagne, il ne peut pas accompagner une centaine de personnes. Donc il faut toujours que ce soit des groupes restreints. De plus, il faut mieux répondre à la question des couples ainsi qu'aller plus loin avec les papas et les familles. Ainsi, pour l'instant les ressources humaines sont carrément insuffisantes (R5) ».

Ainsi, le nombre d'intervenants est vu par ce répondant comme une contrainte qui empêche de répondre aux besoins de tous les pères qui fréquentent l'Hirondelle. Même si le programme semble atteindre les objectifs quantitatifs fixés dans les contrats passés avec les bailleurs de fonds, un autre répondant souligne que ces objectifs eux-mêmes sont insuffisants par rapport aux besoins qu'il perçoit (R4). L'idée est reprise par un dernier répondant qui signale le nombre relativement petit de familles touchées par les services (environ une centaine par année) en comparaison avec l'afflux de nouvelles familles immigrantes accueillies au Québec au cours des dernières années (R1).

5.2 RESSOURCES HUMAINES

Pour intervenir auprès des pères immigrants, l'Hirondelle recherche des intervenants ayant une formation de premier cycle en sciences humaines ou dans une discipline reliée à la relation d'aide (description de tâche – SAFRI 2011). Les personnes recrutées doivent être «*sensibles aux émotions d'autrui, être capables d'une certaine forme d'empathie, d'écoute active*» (R4). La sensibilité, l'ouverture aux autres et la capacité de ne pas juger les personnes sont également des qualités recherchées en lien avec la dimension interculturelle de l'intervention réalisée. En effet, le travail avec des hommes provenant de cultures multiples et diversifiées implique des malentendus, des tensions, des chocs culturels que l'intervenant doit être en mesure d'absorber et de dissiper :

Dans notre travail, on voit la question des rôles, de l'autorité parentale, c'est des sujets sensibles. Il y a beaucoup des sujets sensibles qui ressortent dans nos interventions. Ça peut concerner les rôles d'autorité parentale, (...) l'égalité homme/femme. Et ça peut aussi être la question interculturelle beaucoup plus large par rapport à des valeurs. Il y a des sujets sensibles comme la religion, (...) la politique, ta conception politique. Donc, il y a beaucoup de sujets sensibles [et] l'intervenant doit développer beaucoup d'habiletés (...) pour savoir comment traiter toutes ces situations. (R5)

Comme le préconise l'approche interculturelle, l'intervenant doit par exemple être en mesure de prendre une certaine distance par rapport à sa propre culture et aux réactions des pères immigrants à

l'égard de celle-ci :

Ce n'est pas évident, quand tu es québécois et [que] tu entends dire d'un papa immigrant qui est là depuis quelques mois, que les Québécois sont racistes. Ça prend une certaine capacité de recul (...) sinon (...) ça peut-être un peu trop personnel. Et pourtant, c'est important pour l'immigrant de l'énoncer. Après, on travaille dessus. Mais il faut qu'il puisse le dire un moment donné, il faut que ça sorte. (R1)

Compte tenu du type d'activités réalisées, les intervenants recherchés doivent par ailleurs posséder des habiletés d'intervention de groupe. Elles consistent pour les répondants à savoir organiser les activités, à anticiper leur déroulement, à bien communiquer, à animer les réunions avec entrain, à susciter le plaisir et à traiter les sujets délicats qui peuvent émerger des discussions avec doigté.

La «sensibilité aux réalités vécues par des pères de famille dans le contexte migratoire» (R3) constitue également une qualité nécessaire à l'intervention. Être père soi-même ou être dans un projet de paternité est perçu comme un atout, quoique cela ne soit pas nécessairement un critère d'embauche (R1). Il faut à tout le moins démontrer de l'ouverture à l'égard de la condition masculine afin de pouvoir établir des liens de confiance avec les hommes, particulièrement ceux qui sont en contexte de vulnérabilité ou d'insécurité (R2).

Compte tenu des conditions salariales qui prévalent dans les organismes communautaires, le recrutement de candidats ou de candidates correspondant au profil recherché n'est pas aisé. On cherche «une perle rare» (R5). Il faut parfois ouvrir plus d'où concours de sélection avant de combler les postes disponibles (Rapport annuel PARI 2009-2010). Selon un répondant, les intervenants œuvrant dans le programme sont souvent des autodidactes ayant bénéficié d'une formation complémentaire en milieu de travail (R1). La difficulté de recruter des professionnels disposant déjà d'une expertise reconnue en intervention ou en médiation psychosociales constitue pour ce dernier répondant un obstacle à la réalisation d'un «travail de finition» dans lequel les services d'aide individuelle et de groupe offerts aux pères immigrants seraient mieux intégrés : «avec le suivi individuel qui est en train de se mettre en place, ça prend des compétences d'intervention que les collègues n'ont pas actuellement» (R1). Il semble donc y avoir un besoin pour renforcer les habiletés d'intervention individuelle du personnel par rapport aux habiletés d'animation de groupe qui, elles, seraient plus adéquates.

6. LES AMÉLIORATIONS SOUHAITÉES

De façon générale, les répondants jettent un regard positif sur le programme. Ils en reconnaissent l'importance et le potentiel, en manifestant parfois un grand enthousiasme :

Alors, nous ce qu'on fait c'est hyper important. (...) L'intégration, c'est super important. C'est important parce que les gens qui se sentent exclus de la société, à cause du travail, à cause qu'ils n'ont pas d'amis québécois, ben ça peut pas faire autrement que d'exploser à long terme. Pis c'est ce qui est bon dans notre service, c'est ça qui est le fun, c'est que par la paternité, par la famille, ben, par les enfants même, il y a des liens que se créent. (R3)

Ils estiment néanmoins que le programme doit être amélioré et développé davantage. Pour l'un des répondants, ce qui a été fait jusqu'à présent n'est qu'un début :

«Je pense que d'ici 10 ans, on aura développé quelque chose qui a ben plus d'allure que ce qu'on a mis en place. Pis je suis bien à l'aise de dire ça, parce que j'ai largement contribué à mettre en place ces activités-là, mais je reconnais qu'il faudrait faire bien plus. Pour l'instant, on est dans une espèce d'introduction à ce qui pourrait(...) être fait à l'avenir. (R1)

Pour un autre, le programme se trouve à une étape de consolidation. Il y a en effet plus d'activités qui se réalisent, plus de participants que dans les années antérieures et les intervenants continuent de s'ajuster à l'évolution de la réalité. Ils essayent de nouvelles choses, retiennent ce qui marche et éliminent ce qui ne fonctionne pas afin d'améliorer les services (R3). L'analyse des bilans et des procès-verbaux que nous avons consultés montre par ailleurs l'implication des utilisateurs dans ce processus. Ainsi, les pères immigrants peuvent suggérer des activités ou des thèmes nouveaux pour les ateliers. Grâce à leurs rétroactions continues, ils influencent le développement des services offerts et participent à l'évaluation formative du programme.

Le défi pour l'organisme consiste à systématiser son expérience d'intervention, à structurer ses réflexions et ses pratiques afin d'aller plus loin (R5). C'est dans cette optique que la présente section fait état des préoccupations et des éléments de réflexion critique que nous avons pu identifier à travers le discours des répondants.

6.1 MIEUX REJOINDRE LES PÈRES

Selon les répondants, le programme de services aux pères immigrants ne rejoint pas tous les pères qui devraient être rejoints. Cela tient d'une part à la capacité d'accueil du SAFRI. Comme mentionné au chapitre précédent, le nombre de pères et de familles qui peuvent prendre part aux activités est restreint. À défaut d'une plus grande capacité, on ne répond aux besoins que d'une partie des pères reçus à l'Hirondelle et, a fortiori, des pères immigrants accueillis au Québec et à Montréal en particulier. Il serait souhaitable d'accroître le volume d'activités pour rejoindre plus de personnes.

Un autre facteur qui empêche de rejoindre tous les pères qui pourraient bénéficier du

programme a trait aux attitudes de certains pères eux-mêmes. Un répondant affirme :

[qu'] il y a une résistance à aller chercher de l'aide. Ça vient tellement chercher au niveau de l'orgueil ou de l'ego. Je ne le dis pas de façon péjorative. Aller chercher de l'aide ou nommer un problème c'est difficile. Donc des fois, je pense que les pères ne le reconnaissent pas. Ils ne vont pas à ce moment-là le chercher. Donc on n'est pas en contact avec ces gens-là. (R4)

Le fait que certains hommes ne soient pas portés spontanément à solliciter de l'aide pour résoudre les problèmes qu'ils rencontrent constitue un défi puisque tous les services de l'Hirondelle sont offerts sur une base volontaire. Il faut alors s'interroger sur la façon de rendre les services attrayants et accessibles. Deux répondants (R1, R4) indiquent que des discussions ont eu lieu à propos de la localisation des services. Tout en constituant un problème de logistique à résoudre, l'installation des locaux dans des quartiers à plus forte concentration d'immigrants pourrait permettre de rapprocher les services des hommes. Une approche de travail de rue ou la transformation du local en milieu de vie, où les pères pourraient par exemple s'arrêter, prendre un café, jouer aux cartes et discuter, y contribuerait également.

Bien que les pères qui prennent part aux activités soient tous dans un contexte de vulnérabilité à cause de leur migration, les répondants observent que ceux qui sont rejoints ne sont pas nécessairement les plus vulnérables. Une démarche plus systématique pour identifier et recruter ceux qui présentent les plus grandes difficultés paraît souhaitable :

« Si on veut atteindre vraiment nos objectifs, je pense qu'il faut cibler des papas plus en difficulté encore, parfois. [Dans les activités] c'est souvent premier arrivé, premier servi. Donc, ceux qui s'inscrivaient, c'était ceux qui étaient sur Internet tous les jours. Donc ils avaient cette capacité de s'organiser un minimum». (R1)

Le fait de ne pas maîtriser le français constitue un facteur de vulnérabilité pour plusieurs immigrants. Cela accentue leur isolement de plusieurs façons et peut ralentir leur intégration. Il est donc important de pouvoir rejoindre les pères qui se trouvent dans cette situation. Or, cela n'est pas possible dans les conditions actuelles de livraison du programme. Il s'agit d'une lacune mentionnée naturellement par la majorité des répondants :

Pour l'instant, on est ouvert uniquement aux papas qui sont capables de se débrouiller en français. Ça, c'est une grosse barrière. (R1)

Nous ne répondons pas non plus de façon plus spécifique aux papas qui ne peuvent pas participer en français. Parce que (...) toutes nos activités requièrent un niveau de connaissance du français plus que fonctionnel. Parce que si tu regardes comment parler, échanger sur la relation parent-enfant, sur les conséquences sur le couple, ce que je suis en train de vivre, comment je suis malheureux, etc., (...) il faut que tu aies un niveau de français assez important. (R5)

Considérant la clientèle qui fréquente actuellement l'organisme, les répondants ont mentionné explicitement le fait qu'il n'y ait pas ou peu d'activités offertes en espagnol ou en russe comme une limite du programme.

6.2 AUTRES ASPECTS À AMÉLIORER

Dans l'approche interculturelle privilégiée par l'Hirondelle, la rencontre entre les pères immigrants et des pères originaires du Québec constitue une dimension fondamentale de l'intervention. Il s'agit aussi d'une demande exprimée régulièrement par les pères immigrants eux-mêmes (ex. : PV – 28 février 2008), et ce depuis les tout débuts du programme. Le recrutement de pères québécois représente néanmoins un défi constant. Nous avons trouvé dans la documentation de l'organisme plusieurs mentions de cette difficulté, parfois même sous la forme d'une exhortation à trouver une solution à ce problème de recrutement (Réunion projet hommes -08-02-2007). L'établissement de collaborations avec des organismes pour aînés a été une réponse à ce problème. Cela a permis de constituer une banque de pères québécois qui sont pour la plupart âgés de 50 ans et plus. Selon un des répondants, il serait maintenant souhaitable de trouver des façons de recruter aussi des pères plus jeunes, plus proches de la tranche d'âge des pères immigrants qui participent au programme (R2).

Comme le révèle l'analyse des besoins présentée au deuxième chapitre, la redéfinition des rôles de genre constitue selon la documentation de l'organisme l'un des éléments de la vulnérabilité culturelle des pères immigrants. La question de l'égalité homme - femme, considérée comme une valeur phare de la société d'accueil (Conseil du statut de la femme, 2011), contraste avec les rôles masculins plus traditionnels et la notion de chef de famille dévolue aux hommes dans plusieurs cultures. Elle peut être source de tensions au sein des couples et interpelle plusieurs pères immigrants :

Il a quelque chose, quand tu travailles avec des hommes, qui concerne l'égalité homme - femme. Là je te parle des hommes [et] ça inclut les papas. Mais dans l'identité homme, la question égalité homme - femme c'est un sujet qui ressort quand tu discutes avec des hommes immigrants et des papas immigrants. Tu sais, (...) ce n'est pas toujours facile pour eux d'imaginer la question : où est rendue la question homme - femme dans la société québécoise? (R5)

Bien qu'elle ne soit pas mentionnée explicitement dans les objectifs du programme, la question est abordée ponctuellement dans les activités, notamment dans les échanges entre pères québécois et immigrants. Le but implicite est de fournir aux nouveaux arrivants des modèles clairs leur permettant d'adopter une attitude plus favorable à l'égalité. L'expérience vécue montre toutefois que l'exercice n'est pas si simple qu'il paraît. Les réponses des hommes québécois ne sont pas univoques. Elles témoignent plutôt de la persistance de débats et d'opinions contradictoires au sein de la société :

(...) Donc, là, on s'est dit : «comment faire avec tout ça?» Moi j'imagine qu'on avait trouvé que c'était d'inviter des grands-parents québécois, pour voir comment ça évolue [les rapports avec] les femmes. Eux [les pères immigrants] ils trouvent qu'il y a beaucoup de place [pour] les femmes ici. On peut dire la même chose des hommes québécois. Quand ils disent : «ça évolué, les femmes ont beaucoup beaucoup de place», certains disent : «pas à

notre détriment». Mais d'autres [disent] : «oui, c'est à notre détriment». Alors, on se dit : comment travailler cette question de l'égalité homme - femme? (R5)

Dans ce contexte, les stratégies permettant de traiter ce thème doivent faire l'objet d'une réflexion plus approfondie au sein de l'organisme en s'inspirant par exemple d'études internationales (R5).

Au cours des entrevues que nous avons réalisées, nous avons invité les répondants à commenter plus longuement les objectifs ciblant les pères immigrants, soit de les conforter dans l'importance de leur rôle parental, de renforcer leurs compétences parentales, de les aider à comprendre les modèles parentaux qui existent dans leur nouvelle société, de leur faire connaître le rôle des organismes voués au développement et à l'éducation des enfants et adolescents et de leur permettre d'avoir des échanges de qualité avec des pères québécois. Pour certains, une interrogation demeure quant à la relation entre l'ampleur de ces objectifs et les moyens déployés pour les atteindre. Voici comment l'un des répondants formule le problème :

Même si des fois, oui, un moment donné c'est bien, on peut ventiler, on répond à un besoin, (...) des fois, on y répond pas suffisamment pour autant. On ne règle pas la difficulté pour autant. (...) Quelqu'un qui participe 6-7 fois dans l'année, c'est une belle participation. Est-ce qu'on croit que 12 participations dans l'année, c'est suffisant pour atteindre ces objectifs-là, sachant aussi qu'on partage ça avec toute une collectivité? (R4)

Pour ce répondant, les pères peuvent atteindre ces objectifs s'ils utilisent les services de plusieurs ressources pour «ventiler» et s'exprimer sur leur situation. Il ne lui semble toutefois pas que la seule participation à une dizaine d'activités mises en place par l'Hirondelle soit suffisante. Un engagement plus long serait peut-être nécessaire pour atteindre en profondeur tous les objectifs proposés.

Une autre voie proposée pour aller davantage en profondeur avec les pères immigrants semble passer par un suivi plus serré des participants qui prennent part aux activités, ou du moins de ceux qui éprouvent des difficultés plus intenses. Selon un répondant, les activités de groupe donnent lieu à plusieurs situations qui mériteraient d'être reprises individuellement avec les participants pour être discutées davantage. Il cite en exemple un père qui, lors d'une sortie en vélo, «se casse la figure [et] qui se fâche après son enfant, parce qu'il a l'impression que c'est son enfant qui a penché du mauvais côté». Ce petit incident, réglé rapidement, aurait pu être utilisé comme porte d'entrée pour une discussion plus détaillée des mécanismes d'adaptation employés par le père :

Maintenant, il y a toute une partie sur cet évènement-là, qui aurait mérité d'être reprise. Je parle de l'intervention au niveau de la communication interculturelle. C'est qu'un moment donné, ce papa-là, à qui on a dit : «vous êtes sûr que vous allez être capable de prendre votre enfant?» [a répondu] : «oui, oui, j'en ai fait du vélo». Oui, tu en as fait, mais il y a douze ans. C'est sur la place de ton village où il n'y avait pas une voiture. Là, tu te retrouves à 35 ans, avec un enfant accroché derrière toi sur une piste cyclable dans une ville de 4 millions d'habitants. Ça fait que ce n'est pas pareil. Qu'est-ce qui fait qu'un moment donné, tu as pensé être à la hauteur et [que] tu as sous-estimé qu'il fallait t'adapter dans cette situation-là? Donc, ça, c'est par exemple : comment s'adapter dans un nouveau milieu? Au niveau culturel : qu'est-ce que ça te demande à toi papa immigrant, de

remise en question, de capacité à réaliser tous les tenants et aboutissants? Parce que là, c'est une sortie vélo, mais c'est la même chose sur ton futur boulot peut-être ou avec tes voisins ou avec l'école de tes enfants, etc. (R1)

Étudier à fond toutes les implications d'incidents semblables constitue une première façon d'améliorer le suivi auprès des pères. Ce travail «*de finition*» va au-delà de la simple mise en place des activités et requiert du temps d'intervention supplémentaire.

Une autre façon d'assurer un meilleur suivi consiste à améliorer les mécanismes de transmission des informations entre les différents services de l'organisme. Bien que de tels mécanismes existent, ils peuvent être bonifiés pour favoriser la continuité dans l'intervention :

Quant au fonctionnement de l'Hirondelle, je pense que ce serait bien [d'avoir] davantage un continuum entre les services. Il y en a un, mais il est assez mince. Il pourrait être enrichi. Ça pourrait profiter beaucoup parce qu'il y a beaucoup de questions qui se posent quant au partage d'information [entre les services]. (...) On veut toujours que la personne puisse se présenter à chacun des services de façon autonome un peu comme il le souhaite. Donc il n'arrive pas nécessairement [à nous avec un dossier qui dit] voici son passé, voici ses besoins, voici ses préoccupations pis qu'on se passe les informations entre les services. On peut se questionner à savoir si ça serait intéressant qu'on en sache davantage pis qu'on puisse dans ce cas-là, faire des interventions plus adéquates. (R4)

Comme l'indique par ailleurs le répondant, cet exercice de plus grande concertation dans les interventions soulève de multiples questions quant à la confidentialité des renseignements personnels, au partage des tâches et à la définition des rôles des différents intervenants. Il s'agit de «*zones grises*».

Une dernière façon d'assurer un meilleur suivi auprès des pères consiste à les diriger efficacement vers les ressources appropriées lorsque leur situation devient plus complexe. Certaines situations peuvent nécessiter le recours à des spécialistes dont les capacités sur le plan de la relation d'aide dépassent celles des intervenants de l'organisme. Il peut s'agir par exemple de psychologues ou encore d'avocats ou de médiateurs lorsque certains pères font face à des situations de divorce (R5). Il faut alors que les intervenants aient les habiletés nécessaires pour dépister les problèmes, le temps pour accompagner la personne et un réseau de contacts pour identifier les bonnes ressources. Ce dernier point ne va toutefois pas de soi, car les ressources compétentes pour transiger avec les pères immigrants ne sont pas légion. Les répondants rapportent divers obstacles qu'ils ont observés au fil des ans en lien avec l'objectif d'assurer la continuité des services pour ces hommes :

C'est sûr que ce serait l'idéal s'il y avait un continuum dans les services sociaux. Alors ça se fait sporadiquement. Je ne veux pas jeter la pierre [et dire] que tout est mauvais dans les services sociaux. Mais on sait [que] pour les hommes en général, dans les services sociaux, on a tout un travail de réflexion à faire. Donc, je pense qu'il y a un continuum à avoir, qui manque au point de vue des besoins que nous, on peut amener ou détecter, mais qui soit relié avec les organismes sociaux. (R2)

On comprend ici que l'Hirondelle peut jouer un rôle au niveau du dépistage des problèmes rencontrés par les pères qui participent à ses activités, mais qu'il manque de ressources capables de prendre le

relais en aval.

À la difficulté de trouver des ressources habiles à travailler avec des clientèles masculines, s'ajoute celle de trouver celles qui ont une expertise dans le domaine interculturel. Ce problème est rencontré non seulement dans le travail auprès des individus, mais aussi dans l'organisation des activités de groupe :

Et quand on cherche des personnes-ressources pour tous ces sujets-là [abordés dans les activités], on fait beaucoup de démarches pour trouver ces personnes spécialistes. Il y a énormément de ressources. Mais nous on veut des ressources qui, en plus de parler par exemple du développement [des enfants de] 0 à 5 ans, puissent parler de ça en tenant compte qu'il y a une notion interculturelle quelque part aussi. Donc, il nous manque le volet interculturel. C'est pour ça que, des fois, la personne-ressource va parler de ça, mais il faut préparer avec elle, l'autre côté. Ce sont des intervenants à nous qui ajoutent [la dimension interculturelle], qui complètent si je peux dire comme ça. (...) ils travaillent en cointervention. (R5)

Le développement de ressources familiales avec les spécificités de la problématique de la paternité en contexte interculturel est un défi auquel l'Hirondelle tente de contribuer grâce à ses activités de sensibilisation et de formation sur la réalité des pères immigrants. Elle ne peut toutefois pas y arriver seule. Le travail de concertation avec les autres acteurs sociaux reste à poursuivre, tout comme celui de sensibilisation du grand public. Le soutien de spécialistes dans le domaine des communications pourrait être utile en cette matière (R1).

CONCLUSION

Le programme d'activités de l'Hirondelle pour les pères immigrants paraît novateur et original quand on le situe par rapport aux services sociaux et communautaires offerts aux familles. On peut rappeler ici que, dans l'ensemble du Québec, le nombre d'organismes qui offrent des modalités de soutien explicitement destinées aux pères dans l'exercice de leur rôle parental est relativement modeste. Dans une recension couvrant l'année 2009-2010, Dubeau, Villeneuve et Thibault (2011) en ont identifié 78, ce qui représente seulement 13% des 613 organismes contactés¹⁷. La même étude révèle que seulement 5% des 210 modalités de soutien mises en œuvre par ces organismes rejoignent spécifiquement des pères immigrants¹⁸. L'examen détaillé d'un répertoire publié par le Regroupement pour la valorisation de la paternité (2011) en complément à l'étude de Dubeau et coll. suggère que la majorité de ces modalités spécifiques sont en fait celles proposées par l'Hirondelle. Seulement un autre organisme répertorié dans ce document propose une activité s'adressant aux pères immigrants.

L'originalité du programme de l'Hirondelle ressort aussi quand on le compare aux initiatives prises dans le réseau des organismes d'accueil et d'intégration des nouveaux immigrants. Lors d'une collecte de données effectuée en 2009, Brodeur et Barré (non publié) se sont intéressés aux interventions faites auprès des hommes dans les organismes membres de la Table de concertation auprès des réfugiés et des personnes immigrantes (TCRI). Diverses démarches ont été faites afin de répertorier les projets ou activités spéciales mis en œuvre pour rejoindre cette clientèle dans les cinq années précédentes¹⁹. Les résultats de cette recherche sont présentés au Tableau 2 (page 51). Outre celui de l'Hirondelle, quatre autres projets ont été repérés. Parmi ceux-ci, un seul ciblait spécifiquement la dimension paternelle. Deux projets s'inscrivaient dans une certaine tradition d'intervention auprès des hommes puisque d'autres activités avaient été réalisées avec eux dans le passé. Ils n'avaient toutefois pas la même ampleur que celui de l'Hirondelle compte tenu de leur courte durée de vie ou de la moins grande variété d'activités offertes.

Ces quelques données montrent que les programmes d'intervention auprès des pères

¹⁷ Les organismes contactés dans le cadre de cette étude couvrent divers réseaux, dont ceux du Regroupement pour la valorisation de la paternité (RVP), de la Santé et des services sociaux, des organismes communautaires famille, de la périnatalité et des tables de concertation sur la santé des hommes (Dubeau et coll., 2011 : 11).

¹⁸ Des pères immigrants peuvent toutefois être aussi rejoints à travers d'autres modalités visant par exemple «tous les pères».

¹⁹ Dans le cadre de cette recherche, les chercheurs ont contacté par téléphone ou par courriel une soixantaine d'organismes membres de la table afin de savoir s'ils avaient eu des projets ou activités spécialement destinés aux hommes immigrants nouvellement arrivés. De plus, trente-quatre intervenants et intervenantes travaillant dans vingt-cinq de ces organismes ont été questionnés sur leur connaissance de tels projets lors de leur participation à des groupes de discussion.

immigrants sont peu nombreux au Québec. De plus, les expériences novatrices, actuelles ou passées²⁰, sont méconnues parce qu'elles sont peu documentées. Comme l'indiquent Bizot et Forget (2009), très peu d'écrits témoignent des interventions faites auprès des pères immigrants. Les principaux documents existants ont été produits par des étudiants ayant réalisé des expériences ponctuelles dans le cadre de leurs études de maîtrise (Hernandez, 2001; Messé-Bessong, 2006). Dans ce contexte, la présente étude constitue une contribution importante puisqu'elle permet de synthétiser et de rendre disponibles les savoirs d'expérience accumulés depuis plusieurs années dans un organisme communautaire qui a fait de l'intervention auprès de ces pères une priorité.

TABLEAU 2 : PROJETS À L'INTENTION DES HOMMES DANS LES ORGANISMES D'ACCUEIL DES IMMIGRANTS (2009)

Organisme	Centré sur la paternité?	Description
Centre Multiethnique de Québec	Non	Tournoi de soccer annuel organisé depuis le début des années 2000. Les familles peuvent y assister. Autres projets pour les hommes réalisés dans le passé (café-rencontre)
L'Hirondelle	Oui	Ateliers pour pères immigrants, activités père – enfant, activités familiales, échanges avec des pères québécois.
Le Coffret	Oui	Nouveau projet de développement des habiletés parentales en cours au moment de la collecte de données. Inclut des échanges avec des pères québécois. Autres projets pour les hommes réalisés dans le passé (club d'échecs; ateliers de réparation de meubles)
Relais Côte-des-Neiges	Non	Ateliers de recherche d'emploi et de développement personnel
SAAI	Non	Projet avorté d'échanges informels entre hommes immigrants. En partenariat avec un organisme d'aide pour les hommes.

Source : Brodeur et Barré (non-publié).

²⁰ À titre d'exemple, on sait que l'organisme La Maisonnée organisait des rencontres de groupe pour les hommes immigrants à la fin des années 1990 (Hassan Hassani, communication personnelle, 2010). Il n'y a toutefois pas de trace écrite de cette expérience.

Au-delà de sa valeur descriptive, le présent document avait pour but de dévoiler la théorie implicite du programme d'activités mis en place par l'Hirondelle pour les pères immigrants afin de faciliter son évaluation et son développement ultérieur. Nous avons pour cela voulu répondre à une série de questions concernant la clientèle visée, ses besoins, les changements attendus, les critères de succès, l'organisation des activités, leur contribution à l'atteinte des objectifs, les ressources humaines et matérielles nécessaires et les ajustements souhaités par le personnel qui y travaille. Il convient maintenant de faire une synthèse de ces informations afin de faire ressortir les forces autour desquelles le programme peut continuer à se structurer. Nous terminerons cette analyse en proposant quelques pistes de réflexion visant à préciser les objectifs actuels.

LES FORCES DU PROGRAMME

Selon les informations recueillies, le programme d'activités s'adresse principalement à des nouveaux arrivants, c'est-à-dire à des pères ayant immigré depuis moins de cinq ans. Au cours de ces premières années, ceux-ci doivent notamment composer avec des difficultés dans la sphère de l'emploi qui interfèrent avec l'exercice de leur rôle de pourvoyeur et s'adapter à de nouveaux modèles culturels concernant le rôle de père et de conjoint. Ces tâches exigeantes s'ajoutent à celles liées à l'installation et sont à effectuer dans un contexte de méconnaissance des ressources de la communauté d'accueil. Dans ce contexte, l'intervention auprès de ces pères constitue selon nous un créneau dont la pertinence sociale n'est plus à démontrer et sur lequel l'organisme peut légitimement concentrer son action. Bien que certains répondants aient tenu à souligner leur ouverture à tous les pères immigrants, cela ne nous apparaît pas essentiel. Compte tenu des niveaux d'immigration actuels, il y a peu de risques que la clientèle des nouveaux arrivants vienne à manquer. De plus, puisque l'on déplore une pénurie de ressources pour répondre à tous les besoins, il vaut probablement mieux circonscrire la clientèle cible que l'élargir. Il reste par ailleurs, parmi les pères nouvellement arrivés, des hommes qui sont moins bien desservis par les services. On pense premièrement à ceux qui ne maîtrisent pas le français. Comme l'ont souligné quelques répondants, c'est vers eux qu'il est préférable de se diriger s'il faut inclure de nouvelles personnes dans le programme. On pourrait aussi ajouter, en second lieu, les pères qui sont impliqués dans un processus de réunification familiale dont les besoins psychosociaux sont très grands et pour qui il ne semble pas y avoir de réponse bien organisée.

L'Hirondelle a bâti son programme d'activités pour les pères en s'inspirant de l'approche systémique. Ce type d'approche jouit d'une bonne reconnaissance dans le champ de l'intervention auprès des pères. Dubeau, Devault et Forget (2009 : 4) indiquent par exemple que l'approche écosystémique, ou plus spécifiquement l'écologie du développement humain, se trouve en filigrane des travaux de l'équipe Prospère²¹ qui mène des recherches sur la paternité depuis plus de quinze ans. Elle permet selon ces auteurs d'analyser les déterminants de l'engagement paternel sous plusieurs angles et ouvre de nombreuses pistes tant pour la recherche que pour l'action auprès des pères. Pour l'Hirondelle, le but de l'intervention est connexe, quoique formulé un peu différemment. Il s'agit de faciliter

²¹ Équipe dont la paternité constitue le principal objet de recherche.

l'intégration des hommes immigrants et leur participation harmonieuse à la vie de leur famille. Comme on l'a vu au chapitre 4, plusieurs moyens sont mis en œuvre pour y arriver.

La Figure 2 (page 53) propose une classification des principales activités du programme selon les différents niveaux écosystémiques. Celles qui visent l'ontosystème paraissent relativement peu nombreuses, ce qui n'est pas étonnant si l'on considère le fait que l'analyse des besoins accorde peu de place aux déficits individuels. Il s'agit d'un volet de l'analyse et des activités qui pourrait être développé davantage à l'avenir si l'on veut répondre au souhait des répondants qui jugent utile de faire un travail d'intervention psychosocial plus poussé et plus individualisé. En comparaison avec ce premier niveau, les activités visant le microsystème sont plus nombreuses. Les pères ont plusieurs occasions de développer ou d'examiner les relations au sein de leur famille ou encore de s'investir dans de nouveaux systèmes qui leur étaient jusque-là inconnus. Selon les avis recueillis, les activités à ce niveau pourraient être plus fréquentes pour rejoindre plus de personnes. Elles paraissent néanmoins bien établies. Il en va de même pour les activités qui visent le mésosystème, c'est-à-dire les interrelations entre les microsystèmes. Elles facilitent le développement de liens positifs entre les pères (et leurs familles) et l'école, le CPE ou la DPJ en les mettant en contact avec des représentants de ces différents systèmes et en démystifiant leur fonctionnement. Les activités visant le rapprochement interculturel peuvent également être situées dans le mésosystème puisqu'elles permettent aux pères immigrants et québécois de se familiariser mutuellement avec l'univers de l'autre.

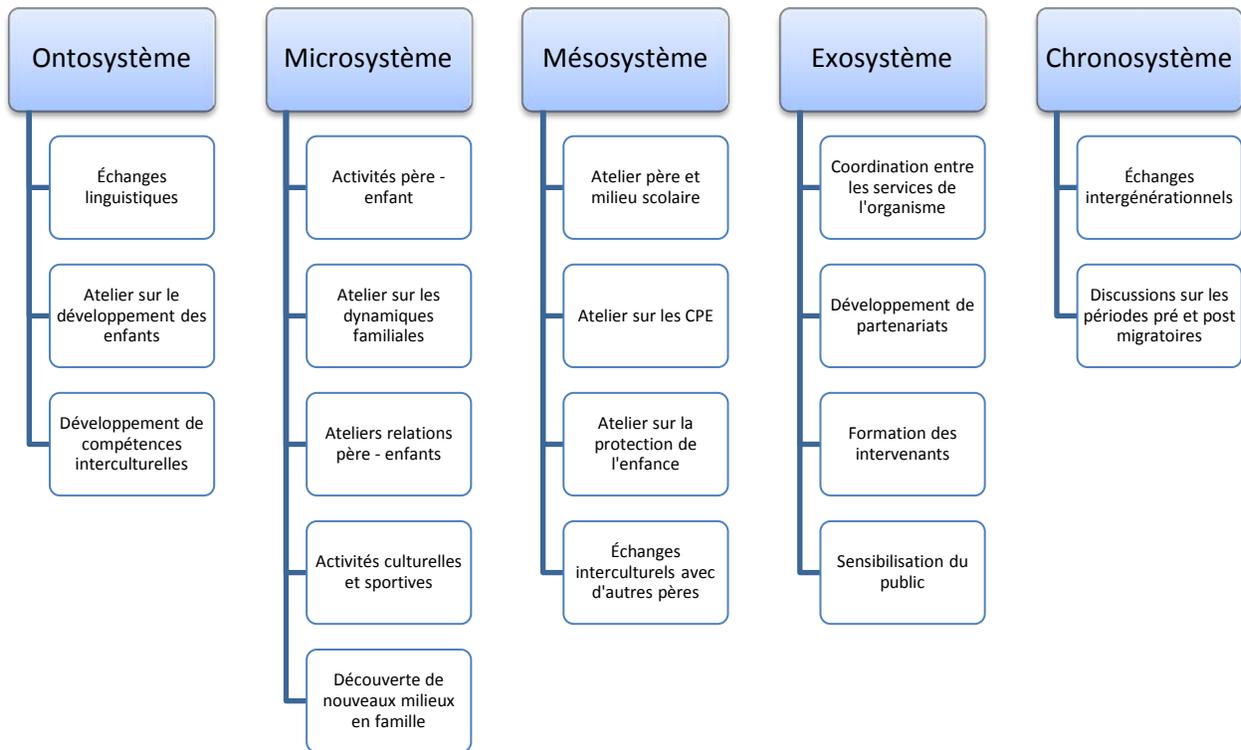


FIGURE 2 : CLASSIFICATION DES PRINCIPALES ACTIVITÉS SELON L'APPROCHE ÉCOSYSTÉMIQUE

Comme en ont témoigné les répondants, une partie du travail des intervenants assignés au programme d'intervention auprès des pères porte sur l'exosystème. On tente par exemple d'assurer une bonne coordination entre les différents services de l'Hirondelle ou d'impliquer d'autres organismes dans la réalisation des activités. Tout un volet est consacré à la formation des intervenants et à la sensibilisation du public. Celui-ci n'a pas été décrit et analysé en détail, ce qui constitue une limite du présent rapport. Il s'agit toutefois d'une caractéristique qui démarque l'organisme des autres ressources offrant des modalités de soutien aux pères. Dubeau et coll. (2011 : 23) écrivent à ce sujet :

On note que la très grande majorité des stratégies recensées [dans les 78 organismes offrant du soutien aux pères] visent le renforcement du potentiel individuel des pères ou des membres de la famille. Très peu de modalités de soutien dans cette recension ciblent les milieux sociaux élargis afin de créer des environnements favorables aux pères (par exemple, les environnements de services par une formation des intervenants aux spécificités paternelles) ou de sensibiliser la population en général.

Ce volet des interventions de l'organisme devrait par conséquent être documenté et évalué dans une recherche ultérieure. Pour compléter l'examen de la Figure 2, on note finalement que la dimension du chronosystème est aussi prise en considération à travers un certain nombre d'activités où les participants sont invités à examiner leur situation avant et après la migration. Cet aller-retour entre le passé et le présent est une dimension incontournable de l'intervention auprès des nouveaux arrivants. L'attention portée à l'évolution des modèles de paternité et des relations de genre au Québec par le biais d'échanges intergénérationnels constitue par ailleurs un aspect très original du programme.

L'approche interculturelle constitue un second point de référence dans la mise en œuvre des activités offertes aux pères immigrants. Cette approche possède certaines limites. Focaliser sur la culture comporte d'une part le risque de dériver sur des biais culturels (Battaglini et autres, 2002 cités dans Bizot et Forget, 2009). Malgré son importance, la culture n'est pas le seul déterminant de l'exercice de la paternité. D'autres variables liées au processus migratoire et aux conditions d'insertion sociale des pères (notamment sur le plan économique) sont tout aussi fondamentales. L'approche interculturelle postule d'autre part une rencontre authentique entre des individus porteurs d'identité qui cherchent à s'approprier mutuellement. Elle fait appel à un idéal égalitaire qui ne se concrétise pas nécessairement dans toutes les rencontres mettant en scène des personnes issues de la majorité et des minorités culturelles. Malgré ces limites, l'approche interculturelle est couramment enseignée dans les milieux universitaires. Elle est aussi utilisée dans plusieurs milieux de pratique où la diversité culturelle est présente. Elle constitue par exemple un référent majeur chez les intervenants et intervenantes qui travaillent avec les personnes immigrantes qui vivent de la violence conjugale (Rinfret-Raynor, Lesieux, Brodeur et Dugal, 2013). Des chercheurs de l'équipe Prospère l'ont intégrée à une formation dont le but était de mieux outiller des intervenants sociaux dans leur travail auprès de pères immigrants (Bizot et Forget). Elle jouit d'une bonne reconnaissance. Du reste, le fait de la combiner avec l'approche systémique permet d'en contourner les limites puisque d'autres variables sont alors considérées. On peut donc conclure que la double approche qui oriente le programme d'activités fournit une base solide pour son développement futur.

Dans leur analyse des modalités de soutien pour les pères au Québec, Dubeau et coll. (2011 : 37) se sont intéressés aux conditions gagnantes pour la mise en œuvre d'actions menées auprès des pères. On trouve parmi ces conditions :

- Une approche flexible et souple qui permet d'ajuster les activités aux circonstances;
- La gratuité des activités;
- Le fait de miser sur l'action et les compétences des pères;
- L'identification d'orientations communes au sein de l'organisme;
- Le soutien aux professionnels concernés (supervision et formation continue);
- L'intégration d'un volet évaluatif à la mise en œuvre du programme.

À la lumière des informations présentées dans le présent rapport, on constate que plusieurs aspects du programme de l'Hirondelle correspondent aux conditions énoncées. La flexibilité a été identifiée par les répondants comme étant l'un des principes d'organisation des activités. Celles-ci sont toutes gratuites. Plusieurs misent sur l'action afin de mettre les pères en mouvement, notamment par le biais du sport ou de la découverte de nouveaux lieux avec leurs enfants ou l'ensemble de la famille. Les activités pour les pères ne sont par ailleurs pas le fait d'un seul porteur de dossier comme c'est le cas dans certains organismes. Elles reposent au contraire sur plusieurs intervenants et sont bien intégrées dans les orientations générales de l'organisme. Le personnel bénéficie du soutien de la direction, bien que les données de la présente étude ne permettent pas de préciser dans quelle mesure ils reçoivent de la supervision ou de la formation continue.

Considérant les ressources disponibles, le volet évaluatif d'un programme se limite souvent à l'évaluation de la satisfaction de la clientèle. Cette dimension est évaluée à l'Hirondelle. L'organisme est toutefois allé plus loin dans ce domaine, notamment en procédant à une analyse des besoins des pères immigrants lors de l'implantation initiale du programme en 2004. Seulement 6% des modalités de soutien recensées par Dubeau et coll. (2011 : 32) avaient fait l'objet d'une telle analyse de besoins. La participation de l'organisme à la présente recherche témoigne par ailleurs de son engagement dans le processus évaluatif.

DES OBJECTIFS À PRÉCISER

Si l'on fait exception des objectifs visant la formation des intervenants et la sensibilisation du public, le programme comporte actuellement sept objectifs pour les pères et leur famille (voir Tableau 1, p. 28). Ces objectifs sont clairement en lien avec la mission de l'organisme et avec les besoins identifiés. Leur formulation paraît toutefois assez générale, ce qui rend la mesure des résultats obtenus plus difficile. Pour faciliter l'évaluation future du programme, il nous paraît pertinent de les préciser en les définissant mieux sur le plan opérationnel. Cette section propose quelques pistes de réflexion à ce propos.

Une première piste pour préciser les objectifs du programme consiste à les formuler du point de vue de l'utilisateur des services plutôt que de l'organisation. Il s'agit de bien définir les changements attendus soit dans les attitudes et comportements de la clientèle cible, soit dans leur contexte de vie.

L'objectif 7, par exemple, propose «d'offrir aux familles la possibilité de briser leur isolement en se créant de nouveaux liens». Or, dans une perspective d'évaluation, il ne s'agit pas tant de savoir si l'organisme a offert des possibilités que de savoir si ces familles ont effectivement créé des liens et brisé leur isolement. La reformulation de l'objectif à partir du point de vue des pères peut se faire aisément en indiquant simplement que l'on souhaite que les pères immigrants et leur famille développent de nouveaux liens sociaux avec d'autres pères et d'autres familles, tant immigrants que québécois, contribuant ainsi à les sortir de l'isolement dans lequel ils se trouvent suite à leur migration. Cette formulation permet d'éviter la confusion entre l'évaluation des résultats et des moyens. Elle ouvre aussi la possibilité de quantifier les changements attendus. De la même manière, l'objectif 5 peut être clarifié en précisant ce que l'on entend par la «compréhension et l'enrichissement réciproque des pères immigrants et québécois» à l'aide d'indicateurs concrets. Le fait de permettre des échanges de qualité entre pères peut être conceptualisé comme un simple moyen de parvenir à cette fin ou encore comme un objectif intermédiaire. L'accent doit d'abord être mis sur l'objectif final. On pourra néanmoins décider d'améliorer la qualité des échanges et de l'évaluer si l'on constate que le but premier n'est pas atteint. Une telle évaluation pourrait par exemple entraîner la révision des conditions dans lesquelles les échanges sont réalisés ou révéler des besoins de formation supplémentaire chez les intervenants.

L'opérationnalisation des objectifs d'un programme suppose que l'on puisse définir avec précision des indicateurs et des critères de succès qui en rendront l'atteinte mesurable. Dans l'exemple de l'objectif 7, dont on a parlé plus haut, la notion de liens sociaux peut être définie à partir de quelques indicateurs comme avoir des discussions ensemble, s'échanger des coordonnées personnelles et se fréquenter occasionnellement en dehors des activités. Une fois ces indicateurs identifiés, des critères quantitatifs peuvent être établis pour mesurer le degré d'atteinte de l'objectif. Ainsi, un père qui a fréquenté plusieurs fois un autre père en dehors des activités a atteint l'objectif davantage que celui qui a discuté avec un père sans échanger ses coordonnées personnelles avec lui et sans le fréquenter. La fréquentation régulière entre les pères ou les familles indique par ailleurs un succès plus grand qu'une fréquentation ponctuelle au cours de la même période.

Bien que cet exercice d'opérationnalisation des objectifs n'ait pas été fait de façon systématique, les données de la présente étude révèlent que les répondants ont des idées concernant certains indicateurs de succès en lien avec les objectifs du programme. Ils estiment par exemple qu'un père comprend bien les modèles parentaux qui existent dans sa nouvelle société (objectif 3) quand il accepte de sortir de sa zone de confort, qu'il intègre de nouvelles pratiques à sa vie quotidienne (ex. : jeux, soins, façons de communiquer avec l'enfant) et qu'il les transmet aux membres de sa propre communauté. Ces savoirs tirés de l'expérience pratique des différents intervenants gagneraient à être mis en commun, discutés et mis sur papier. Compte tenu du souci de l'organisme pour le point de vue des pères, on peut aussi envisager de les mettre à contribution dans la définition de ces indicateurs. Des rencontres thématiques avec des pères ayant cheminé dans le programme peuvent par exemple être organisées à cette fin.

Il peut par ailleurs être utile de consulter la documentation scientifique pour arriver à mieux définir certains objectifs et leurs indicateurs. C'est le cas notamment en ce qui a trait au renforcement

des compétences parentales (objectif 2). Ces compétences ne sont définies explicitement ni dans la documentation de l'Hirondelle ni dans les entrevues réalisées avec les répondants. Dans ce contexte, elles sont difficilement évaluables. La compétence parentale est une notion complexe qui, dans sa conception populaire, est déterminée autant par les caractéristiques personnelles des parents que par les résultats obtenus avec l'enfant (Massé, 1991). Dans son étude réalisée auprès de 123 parents, Massé a identifié plus de 25 critères permettant de la définir. Un parent compétent possède par exemple certaines qualités humaines telles que la disponibilité, la présence attentive à l'enfant ou la capacité de donner de l'amour et de l'attention; il a la capacité d'être à l'écoute de l'enfant et de répondre à ses besoins; il est capable de favoriser le développement d'un enfant bien adapté à sa société et outillé pour affronter la vie; et ainsi de suite. Si on en considère toutes ces dimensions, l'objectif de développer la compétence parentale pourrait en soi faire l'objet de tout un programme. Il est à noter par ailleurs que la recherche de Massé examine les représentations des compétences parentales chez des québécois francophones qui ne correspondent pas nécessairement en tous points aux représentations des pères immigrants. Pour éviter l'ethnocentrisme et les quiproquos dans l'intervention interculturelle, il y a lieu de s'intéresser à ces représentations et de préciser davantage le sens que l'on donne à la notion de compétence parentale.

Le concept d'engagement paternel pourrait par ailleurs être une alternative à celui de compétence parentale dans la définition des objectifs du programme. En effet, ce concept a parfois été défini par l'intensité de la relation avec l'enfant²² (Turcotte, Dubeau, Bolté, & Paquette, 2001) ce qui semble correspondre aux indicateurs de «compétente parentale» qui ont été spontanément retenus par certains répondants de la présente étude (Voir Tableau 1). Il traduit possiblement mieux les intentions de l'organisme. Le concept d'engagement paternel peut par ailleurs être défini de manière plus large tout en demeurant relativement simple. Dans une synthèse des travaux existants, Bolté, Devault, St-Denis et Gaudet (2002 : 12) indiquent qu'un père engagé :

- Interagit directement avec son enfant;
- Est accessible à son enfant en cas de besoin;
- Se préoccupe activement de la santé et du bien-être de l'enfant;
- Pense à son enfant et s'en soucie.

On pourrait ajouter, avec Forget, Devault, Allen, Bader et Jarvis (2005), que cet engagement dans le développement de l'enfant et dans les soins qui lui sont prodigués s'ajoute aux dimensions fondatrices de la paternité que sont la transmission de valeurs morales et le rôle de pourvoyeur.

Une des préoccupations soulevées au chapitre 6 par les répondants de la présente étude concerne la relation entre l'ampleur des objectifs actuels du programme et l'intensité de la participation des pères. Comme dans bien des organismes offrant des modalités de soutien aux pères, les activités de l'Hirondelle sont bâties sur un modèle de groupe ouvert. Comme le signalent Dubeau et coll. (2011 : 25), elles reposent «*sur une participation volontaire qui n'implique pas nécessairement pour les pères de suivre l'ensemble des rencontres*». Cela suscite des défis pour la planification des activités, mais aussi des

²² L'intensité se mesure notamment en se demandant combien de temps le père consacre à l'enfant.

questions au sujet de l'atteinte des objectifs. Dans ce contexte de participation libre, peut-on s'assurer que tous les participants travailleront à l'atteinte de tous les objectifs énoncés par le programme? Peut-on s'attendre à ce que tous les pères atteignent les objectifs de manière similaire si leur degré d'exposition aux ingrédients actifs du programme varie? Probablement pas. Ces questions font ressortir la complexité de l'évaluation d'un programme ayant la structure actuelle. Dans la mesure où cette structure souple constitue par ailleurs une force du programme, la complexité ne peut à notre avis être réduite qu'en formulant des objectifs opérationnels plus spécifiques, en identifiant des indicateurs de succès clairs et en définissant les divers degrés de réussite possibles. C'est le défi que nous invitons les responsables et les intervenants de ce programme prometteur à relever.

RÉFÉRENCES

- Bizot, D., & Forget, G. (2009). Quelques réflexions au sujet de l'impact du processus migratoire sur la paternité. Dans D. Dubeau, A. Devault & G. Forget (dir.), *La paternité au 21e siècle* (pp. 331-352). Québec: Les Presses de l'Université Laval.
- Bolté, C., Devault, A., St-Denis, M., & Gaudet, J. (2002). *Sur le terrain des pères*. Montréal: Groupe de recherche et d'action sur la victimisation des enfants.
- Brodeur, N. & Barré, M. – A. (non publié). Document de travail soumis au comité-avisur du projet de recherche intitulé «L'intervention sociale auprès des hommes dans les organismes communautaires québécois offrant des services d'accueil et d'intégration aux nouveaux immigrants» – 16 juin 2010.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design*. Cambridge, MA : Harvard University Press.
- Castel, R. (1994). La dynamique des processus de marginalisation : de la vulnérabilité à la désaffiliation. *Cahiers de recherche sociologique*, (22), p. 11-27.
- Castel, R. (2003). *L'insécurité sociale : Qu'est-ce qu'être protégé?* Paris, France : Le Seuil.
- Cohen-Emerique, M. (1993). L'approche interculturelle dans le processus d'aide. *Santé mentale au Québec*, 18 (1), 71-92.
- Conseil du statut de la femme. (2011). *Mémoire sur le document de consultation intitulé « La planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015 »*. Québec: Conseil du statut de la femme.
- Dessureault, D., & Caron, V. (2009). La perspective plus classique de la mesure des résultats : éléments de méthode, le passage de la recherche scientifique à son adaptation aux réalités de la recherche terrain et de l'évaluation des effets d'un programme. Dans M. Alain & D. Dessureault (dir.), *Élaborer et évaluer les programmes d'intervention psychosociale* (p. 177-194). Québec, Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Dubeau, D., Besnard, T., Brodeur, N., Devault, A., Lacharité, C., Paquette, D., Parent, C., Puentes-Neuman, G., Roy, B., Saint-Jacques, M.-C., Tremblay, G., deMontigny, F. & Turcotte, G. (2010). *Soutenir les pères en contexte de vulnérabilités et leurs enfants : des services au rendez-vous, adéquats et efficaces*. Demande de subvention présentée au Fonds de recherche du Québec Société et culture (Action concertée en partenariat avec le Ministère de la santé et des services sociaux).
- Dubeau, D., Devault, A. & Forget, G. (2009). Perspectives sur la paternité, 15 ans de recherches et d'action. Dans D. Dubeau, A. Devault & G. Forget (dir.), *La paternité au 21e siècle* (pp. 1-9). Québec: Les Presses de l'Université Laval.

- Dubeau, D., Villeneuve, R., & Thibault, S. (2011). Être présent sur la route des pères engagés. Recension québécoise 2009-2010 des modalités de soutien pour les pères. Montréal: Regroupement pour la valorisation de la paternité.
- Forget, G., Devault, A., Allen, S., Bader, E., & Jarvis, D. (2005). Les services destinés aux pères, une description et un regard sur l'évolution des pratiques canadiennes. *Enfances, Familles, Générations* (3, Automne 2005).
- Hernandez, S. (2001). Intervenir auprès des pères immigrants. Une expérience de groupe. *Revue canadienne de service social*, 18(2), 287-303.
- Joly J., Touchette, L., & Pauzé, R. (2009). Les dimensions formative et sommative de l'évaluation d'implantation d'un programme : une combinaison des perspectives objective et subjective en lien avec les modèles d'évaluation basés sur la théorie des programmes. Dans M. Alain & D. Dessureault (dir.), *Élaborer et évaluer les programmes d'intervention psychosociale* (p. 117-146). Québec, Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Le Gall, J., & Cassan, C. (2010). Le point de vue des hommes immigrants sur leur non-utilisation des services de santé de première ligne. Dans A. Battaglini (dir.), *Les services sociaux et de santé en contexte pluriethnique* (p.191-218). Anjou. Québec : Éditions Saint-Martin.
- Massé, M. (1991). La conception populaire de la compétence parentale. *Apprentissage et socialisation*, 14 (4), 279-290.
- Messé-Bessong, J.-M. (2006). *Le travail social dans la post modernité ou comment articuler le triptyque : intervenants - intervention- clients dans une société pluraliste*. Mémoire de maîtrise, Université de Sherbrooke.
- OQLF – Office québécois de la langue française (2013). Le grand dictionnaire terminologique (GDT). En ligne : <http://granddictionnaire.com/index.aspx>.
- Potvin, P. (2009). Éléments et critères d'évaluabilité d'un programme d'intervention psychosociale. Dans M. Alain & D. Dessureault (dir.), *Élaborer et évaluer les programmes d'intervention psychosociale* (p. 101-114). Québec, Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Provalis Research (2009). *QDA Miner, Version 3.2.10*. Provalis Research Inc.
- Regroupement pour la valorisation de la paternité (2011). Être présent sur la route des pères engagés. Recension québécoise 2009-2010 des modalités de soutien pour les pères. Répertoire. Montréal : Regroupement pour la valorisation de la paternité.
- Rinfret-Raynor, M., Lesieux, É., Brodeur, N., & Dugal, N. (2013). *Adaptation des interventions aux besoins des immigrants-es en situation de violence conjugale: état des pratiques dans les milieux d'intervention. Document synthèse*. Montréal: Centre de recherche interdisciplinaire sur la violence familiale et la violence faite aux femmes (Cri-Viff).

Saillant, F. (2007). *Éthiques, altérités et politiques de l'étranger*. In M. Cognet & C. Montgomery (dir.), *Éthique de l'altérité : la question de la culture dans le champ de la santé et des services sociaux* (pp. 91-115). Sainte-Foy: Presses de l'Université Laval.

Turcotte, G., Dubeau, D., Bolté, C. & Paquette, D. (2001). Pourquoi certains pères sont-ils plus engagés que d'autres auprès de leurs enfants ? Une revue des déterminants de l'engagement paternel. *Revue canadienne de psychoéducation*, 30(1), 39-65.

ANNEXE A – LISTE DES DOCUMENTS CONSULTÉS

Type de documents et titres	Année (nombre)
Demandes de financement	
Centraide	2003
Documents promotionnels	
Hommes immigrants, famille, travail et société	n.d.
L’Hirondelle, services d’accueil et d’intégration des immigrants	n.d.
Les pères d’ici et d’ailleurs se rapprochent. Livret de témoignages.	2010
Fiche de présentation – bottin du Regroupement pour la valorisation de la paternité	2011
Évaluations d’activités	
Bilan aînés	2010 (3); 2011
Bilan cabane à sucre	2010; 2011
Bilan concert	2011
Bilan formation pères	2011
Bilan jardin botanique	2010; 2011
Bilan jumelage linguistique	2010; 2011 (2)
Bilan camp de vacances	2010
Bilan activité médias	2010
Bilan patin	2010; 2011
Bilan activité photo	2010 (2)
Bilan raquette	2011
Bilan repas collectif	2011
Bilan Su-père fête	2010

Type de documents et titres	Année (nombre)
Bilan vélo et pique-nique	2010; 2011
Bilan village patrimonial	2011
Bilan YMCA (activités sportives)	2010 (2); 2011 (2)
Procès-verbaux	
Réunions interservices	2009 (2); 2010 (2)
Réunions projet-hommes / SAFRI	2006 (5); 2007 (14); 2008 (8); 2009 (27); 2010 (35); 2011 (22)
Rapports	
Rapport annuel abrégé	2005-2006; 2008-2009; 2009-2010; 2010-2011
Rapport à Centraide	2005; 2006; 2007-2008; 2009-2010; 2010-2011
Rapport annuel Programme d'appui aux relations interculturelles (PARI)	2009-2010; 2010-2011
Autres	
Description de tâche des intervenants du SAFRI	2011
Objectifs du SAFRI	2011
Prévision d'activités du SAFRI	2011-2012

ANNEXE B – SCHÉMA D'ENTREVUE AVEC LES RÉPONDANTS

Numéro d'identifiant :

Date de l'entretien :

Cahier de l'auxiliaire de recherche

Entrevue intervenants l'Hirondelle

Bonjour,

C'est avec plaisir que je vous rencontre aujourd'hui.

Avant de commencer notre entretien, permettez-moi de prendre quelques minutes pour vous parler de notre projet et vous expliquer plus en détails en quoi consiste votre participation.

Je vous remets cette lettre qui présente le projet dans son ensemble. N'hésitez pas à contacter les responsables du projet s'il y avait des éléments qui ne vous semblent pas clairs ou si vous désirez obtenir plus de renseignements sur le projet.

Montrer les numéros de téléphone.

Le principal objectif du projet est de mieux connaître l'adéquation et l'efficacité des services offerts aux pères dans trois (3) contextes (séparation/divorce, immigration et hébergement père enfant). Je vais donc vous poser une série de questions qui concernent les services aux pères immigrants offerts par l'organisme dans lequel vous travaillez. Nous parlerons de leur rôle de père, de leurs situations particulières ou contextes de vie particuliers, de l'organisme au sein duquel vous évoluez et des services qui leur sont offerts. Nous cherchons plus particulièrement à comprendre la logique d'action qui guide les services de l'organisme auprès des pères immigrants.

Votre participation est volontaire. Cela veut dire que vous pouvez arrêter votre participation à tout moment, sans problème. Il est important pour nous d'assurer la confidentialité de vos réponses. Votre nom ne sera pas divulgué dans les rapports de recherche que nous produirons. Comme vous travaillez au sein d'une petite équipe, sachez toutefois que vos collègues ou la direction de l'organisme pourraient éventuellement vous reconnaître. Sachez également qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Nous désirons simplement connaître votre opinion. Vous serez informés des résultats de cette entrevue d'ici les prochains mois.

Si tout ce que je viens de vous dire ne vous pose aucun problème et que vous comprenez bien en quoi consiste votre participation, je vais vous demander de signer la fiche de consentement.

Faire signer le formulaire de consentement, une pour eux et une pour nos dossiers.

Êtes-vous prêt à commencer ?

1^{ière} Partie : Renseignements généraux

Tout d'abord, il est important de bien connaître les caractéristiques des répondants. Voici donc quelques questions d'ordre général :

1. Sexe du répondant : Femme Homme

2. Dans quel groupe d'âge êtes-vous ?

20-24 25-29 30-34 35-39

40-44 45-50 51-55 56-60

60 et plus

3. Quelle est votre langue maternelle ?

Français Anglais Autre (précisez) :

3. Quelle est votre nationalité?

5. Quel est votre état civil ?

- Marié Conjoint de fait Séparé/divorcé
- Monoparental Famille recomposée
- Autre (précisez) :

6. Quel est votre plus haut niveau d'études complété ?

- École primaire complétée ou moins Quelques années du secondaire
- Études secondaires complétées Études collégiales complétées
- Études universitaires complétées
- Études universitaires graduées complétées
- Études dans une école de métier, un collège commercial ou spécialisé
- Autres (précisez) :

7. En plus, y a-t-il d'autres études ou formations que vous avez suivies ?

- Oui Non

Si oui, précisez :

Type de formation :

Nombre d'année(s):

2^{ème} Partie : Renseignements sur votre milieu de travail

Maintenant, nous aimerions obtenir quelques renseignements portant sur votre milieu de travail et sur le type d'emploi que vous occupez.

1. Nom de l'organisme/institution et adresse :

2. Catégorie d'organisme/institution :

- Communautaire Subventionné Non-subventionné
- À but lucratif À but non-lucratif
- Réseau de la santé et des services sociaux
- Autre (précisez) :

3. Titre du poste occupé au sein de l'organisme/institution (ou type d'emploi du répondant) :

4. Emploi : Temps plein Temps partiel

5. Depuis combien de temps occupez-vous cet emploi ou combien de temps avez-vous occupé cet emploi (minimum 1 an) ?

6. Dans le cadre de votre emploi, auprès de quelle (s) clientèle (s) travaillez-vous ou avez-vous travaillé ?

Merci pour vos réponses, maintenant je vous invite à amorcer la 3^{ème} partie où je vous poserai des questions et pour lesquelles vous développerez sur le sujet au meilleur de vos connaissances ou expérience. Avez-vous des questions avant de poursuivre ?

3^{ième} Partie : Entrevue intervenants de l’Hirondelle

Thème 1 : Clientèle cible des services aux pères immigrants.

1. Pouvez-vous définir la clientèle cible qui peut bénéficier des services destinés aux pères immigrants?
2. Quels sont les problèmes vécus par cette clientèle?
3. Quels sont ses besoins prioritaires?
4. Quels sont les critères d’inclusion / d’exclusion qui permettent de sélectionner les pères immigrants?

Thème 2 : Objectifs et attentes de résultats

7. Voici une liste des buts et des objectifs que nous avons repérés dans les documents de l’organisme concernant les services offerts aux pères immigrants.
 - 7 a. Est-ce que cette liste traduit bien vos buts et vos objectifs?
 - 7 b. Est-ce que certains objectifs devraient être enlevés de cette liste? Si oui, expliquer lesquels et pourquoi?
 - 7 c. Est-ce que d’autres objectifs devraient y être ajoutés? Si oui, lesquels et pourquoi?
 - 7 d. Quels sont les changements attendus chez les pères immigrants suite à leur participation au programme (comportements, attitude) ?
 - 7 e. Quels sont les indicateurs et les critères de succès des services qu’offre l’organisme aux pères immigrants? Pouvez-vous donner des exemples de succès?

Thème 3 : Logique d’action du programme

8. Voici une liste des activités que nous avons repérées dans les documents de l’organisme.
 - 8 a. Est-ce que cette liste traduit bien les activités offertes aux pères immigrants par l’Hirondelle ?
 - 8 b. Pouvez-vous nous expliquer comment ces activités contribuent selon vous à l’atteinte des résultats attendus?
 - 8 c. Pouvez-vous nous expliquer comment ces activités s’articulent entre elles? Pourquoi sont-elles organisées de cette façon?

Thème 4 : Ressources humaines et matérielles

9 a. Selon vous, quelles sont les caractéristiques et les compétences nécessaires du personnel qui fournit les services destinés aux pères immigrants?

9 b. Selon vous, les ressources humaines et matérielles actuellement consacrées par l'Hirondelle aux services aux pères immigrants sont-elles suffisantes et adéquates pour permettre l'atteinte des objectifs visés par ces services?

Thème 5 : adéquation des services

10. Selon vous, les services actuellement offerts aux pères immigrants par l'Hirondelle répondent-ils adéquatement aux besoins des pères immigrants?

10 a. Si oui, de quelle façon?

10 b. Si non, quels ajustements pourraient être apportés aux services pour mieux répondre à ces besoins ?

11. Y-a-t-il des besoins auxquels d'autres organismes pourraient répondre?

Clôture

12. Pour terminer, y a-t-il d'autres aspects que nous n'avons pas abordés et que vous voudriez faire ressortir concernant les services aux pères immigrants?

L'entrevue est maintenant terminée, je vous remercie pour votre temps. N'hésitez pas à communiquer avec nous si vous avez des questions ou des commentaires, il nous fera plaisir de vous répondre.

Merci.

ANNEXE C – AIDE MÉMOIRES PRÉSENTÉS AUX RÉPONDANTS POUR DISCUSSION

LISTE DU BUT ET DES OBJECTIFS DU PROGRAMME SAFRI QUI VISENT SPÉCIFIQUEMENT LES PÈRES IMMIGRANTS

BUT: Offrir aux pères immigrants et à leurs familles le soutien nécessaire à leur intégration en intervenant dans le domaine des relations parentales vécues dans le contexte d'une culture différente.

OBJECTIFS :

- Conforter les pères dans l'importance de leur rôle parental;
- Renforcer les compétences parentales des pères;
- Amener les pères à comprendre les différents modèles parentaux qui existent dans leur nouvelle société;
- Faire connaître aux pères le rôle des organismes voués au développement et à l'éducation des enfants et adolescents;
- Permettre des échanges de qualité entre des pères québécois et des pères immigrants favorisant la compréhension et l'enrichissement réciproque;

LISTE DES OBJECTIFS IMPLICITES DU PROGRAMME SAFRI QUI VISENT SPÉCIFIQUEMENT LES PÈRES IMMIGRANTS

- Permettre aux pères immigrants de ventiler à propos de leur parcours migratoire;
- Valoriser les hommes en processus d'intégration et faciliter l'inclusion des hommes immigrants dans leur nouvel environnement en soulignant leurs forces et leurs habiletés;
- Favoriser l'ouverture à la diversité et renforcer les compétences des hommes dans les relations interculturelles;
- Échanger sur le vécu de l'immigrant et sur son nouveau contexte social afin de permettre une meilleure interaction avec la société d'accueil et minimiser les impacts négatifs de la transformation des rôles familiaux en contexte migratoire;
- Favoriser le développement d'un réseau social fort afin de briser l'isolement des pères immigrants;
- Favoriser un rapprochement interculturel entre les hommes immigrants et des hommes de la communauté d'accueil;
- Aider les hommes immigrants à reprendre espoir, à réussir, à se développer et à participer à la vie de leur famille et de leur communauté d'accueil. Tout cela avec toujours en tête, de les rendre le plus rapidement et plus efficacement possible, aptes à faire face aux changements qu'ils vivent, dans leur nouvelle société.

Liste des activités destinées aux pères repérées dans les documents de l'organisme.

1. Le comité de bienvenue (+ formation sur la communication interculturelle et paternité en contexte migratoire)
2. Rencontres individuelles avec des intervenants

Rencontres interculturelles avec pères québécois

Pères/Pères interculturel

1. Atelier photo
2. Atelier avec des aînés, l'amitié n'a pas d'âge
3. Atelier d'échanges linguistiques
4. Atelier Soccer et Hockey cosm
5. Atelier média, arts et discussion

Pères/Enfants interculturel

1. Le Carrefour des petits soleils
2. Séjour au chalet Le repos, Camp Mariste
3. Raquette dans le parc du Mont Royal

Ateliers de groupe pour les pères immigrants

1. Atelier d'échange thématique (l'autorité parentale)
2. Atelier d'échange thématique (la relation père-adolescent dans un contexte migratoire)
3. Atelier d'échange thématique (dynamique familiale : conséquences de l'immigration sur couple et enfants)
4. Atelier d'échange thématique (les pères immigrants face aux attentes du milieu scolaire)
5. Atelier d'échange thématique (relation père - enfants en contexte migratoire)
6. Atelier d'échange thématique (père immigrant et la petite enfance au Québec)
7. Atelier pour les pères (développement des enfants de 0 à 5 ans)
8. Atelier pour le couple

