



# La roue a déjà été inventée et elle tourne !

Un peu partout, des projets de prévention et de promotion de toutes sortes émergent comme des champignons en réponse aux besoins de collectivités ou de groupes de personnes. De manière toute aussi constante, des projets s'éteignent ou s'étiolent, la plupart du temps en raison d'un manque de financement adéquat. Mais ce n'est pas la seule cause.

Prendre des initiatives ou innover comportera toujours une part inhérente de « risques et de périls ». Mais il faut reconnaître que, bien souvent, cette part de risque pourrait être atténuée et les chances de réussite accrues si l'on savait mieux tenir compte de l'expérience acquise et des activités qui ont réussi à survivre et à se développer.

Parmi les 61 projets recensés, nous avons voulu mettre en relief un certain nombre des expériences heureuses et prometteuses, histoire de fournir à ceux et celles qui voudraient se lancer dans l'aventure, ou améliorer un projet dans lequel ils sont déjà engagés, une diversité d'exemples inspirants.

## Un critère privilégié : la présence de facteurs de réussite

Parmi les 61 projets recensés, le choix d'exemples n'a pas été facile. En vertu d'un aspect ou d'un autre, ils auraient tous pu fournir de bons exemples de choses à faire ou à ne pas faire pour assurer la survie et la réussite d'une expérience visant l'engagement paternel.

Dans un premier temps, trois membres de l'équipe de recherche ont procédé à une première sélection de 32 projets. Leur choix a été guidé par leur expérience dans le domaine, par une vision d'ensemble de chaque projet (cohérence, rythme de développement, chances de survie et originalité) et par des facteurs de réussite éprouvés en matière d'évaluation de programmes :

1. un cadre conceptuel clairement défini
2. une intervention qui tire parti des transitions dans la vie des personnes et des familles
3. une stratégie de recrutement efficace
4. une approche adaptée à la réalité particulière des pères
5. une intervention qui favorise l'habilitation des pères

6. la présence d'un leader fort et reconnu
7. l'intégration d'activités dans les milieux de vie des pères
8. l'intensité des interventions auprès des pères plus vulnérables
9. des activités de sensibilisation de masse
10. des activités de pression politique (lobbying)
11. la multiplicité des cibles visées et des stratégies d'action
12. un soutien organisationnel
13. un réseau de soutien aux intervenants
14. un partenariat de qualité
15. la stabilité et la diversité du financement
16. une évaluation rigoureuse du projet

Un comité externe, composé d'intervenants masculins, de chercheurs et d'étudiants, a par la suite examiné les 32 projets avec une attention aussi soutenue. À la suite de cette étape, ils ont retenu 15 projets en vue d'un examen plus poussé.

On comprendra que cet exercice ne consiste pas à dresser un palmarès des « meilleurs » projets, ni à prescrire un ensemble de recettes qu'il suffirait de suivre à la lettre pour voguer sans encombre vers la réussite. Les aspects mis en relief ne sont pas exhaustifs et le

fait de les mentionner ne signifie pas de devoir les appliquer tels quels dans le cadre de tous les projets. Ce sont plutôt des idées à retenir, des soucis à avoir en tête lorsqu'on s'engage dans un projet de ce genre. L'objectif est d'inspirer, non de prescrire. En somme, un commentaire de Lisbeth Shorr permet de résumer assez précisément les motifs qui ont guidé le choix de ces projets : « Ils permettent de situer ce qu'il est possible de réaliser, représentant un point de repère pour évaluer d'autres efforts et, tout au moins, un point de départ en vue de mieux cerner les éléments des interventions qu'il vaut la peine d'appliquer plus largement »<sup>28</sup>.

## Des projets qui se démarquent

On reviendra, dans la troisième partie, sur un certain nombre de constats que l'analyse de ces projets permet de dégager, mais il est d'ores et déjà intéressant de noter que ces projets se distinguent des autres par l'une ou l'autre des caractéristiques suivantes :

- Ils existent depuis plus longtemps (55 mois en moyenne au lieu de 32 mois pour l'ensemble des autres projets) et ont subi un plus grand nombre de modifications importantes en cours de route.

<sup>28</sup> Schorr, L.B., Schorr, D. (1988). *Within our reach: Breaking the cycle of disadvantage*. New York: Anchor Books Double Day.

■ Ils ont été mis sur pied à l'initiative d'un plus grand nombre de personnes ou d'organismes. Et parmi ceux qui ont pris cette initiative, on retrouve, davantage que dans les autres projets, des personnes appartenant à la direction d'un établissement ou à un organisme subventionnaire.

■ Le programme des projets choisis donne lieu à un plus grand nombre d'activités. Le nombre de leurs activités destinées aux pères ne diffère pas des autres projets, mais, en revanche, ils offrent plus fréquemment, ou en plus grand nombre que les autres, des activités visant à modifier les milieux de vie des pères ou leur environnement global.

■ Ils peuvent également compter sur un plus grand nombre de sources de financement. Comparativement aux autres projets, ils bénéficient plus souvent d'un soutien financier en provenance de fondations privées et de dons.

■ Le nombre de partenaires est plus élevé dans le cadre de ces projets.

Voyons maintenant ce que chacun d'eux peut nous apprendre.



La séparation ou le divorce sont d'importants moments de transition propices à la solidarité et au changement

L E D A D S P R O J E C T

## Profitons de la crise !

32

*« Je suis la coordonnatrice du projet et non son animatrice. Je crois qu'il est important que la tâche d'animation soit accomplie par un père, un homme, parce qu'elle touche une dimension très émotive. Je ne sais pas si, en tant que femme, je pourrais vraiment comprendre ce que les hommes traversent. Cela dit, ceux-ci semblent m'apprécier et me respecter; ils aiment avoir le point de vue d'une femme, car ça les aide à mettre les choses en perspective. »*

En analysant la composition de la population montréalaise, l'organisme *Catholic Community Services* (CCS, Services communautaires catholiques) qui offre des services sociaux à l'ensemble de la communauté anglophone de Montréal, a constaté que le quartier Notre-Dame-de-Grâce compte un nombre particulièrement élevé de jeunes pères de 17 à 25 ans. Parallèlement, lors d'une enquête menée auprès des jeunes mères du quartier, on découvre que les jeunes pères ne sont pas vraiment présents dans la vie de leurs enfants. Le CCS tente alors d'étendre ses services à ces jeunes pères, mais après un certain temps, les responsables constatent qu'ils ne s'en prévalent pas. Au lieu de poursuivre dans cette voie, ils décident de viser une autre « clientèle », celle des pères divorcés qui cherchent du soutien au sein de la communauté anglophone.

Après avoir réfléchi au type de services à offrir, l'organisme choisit de constituer un groupe de soutien pour pères seuls, séparés ou divorcés. Le Dads Project (Projet pour les pères) prend forme en janvier 1999, et Carolyn Arsenault est engagée pour le coordonner.

### **Une panoplie d'outils que chacun utilise au besoin**

Le *Dads Project* est l'un des premiers à offrir un soutien aux pères anglophones du Québec. Certaines de ses activités s'adressent directement aux pères alors que d'autres visent l'environnement global, c'est-à-dire la société dans son ensemble.

### **L'accompagnement volontaire**

permet à un père seul de pouvoir compter sur le soutien d'un autre père dans diverses situations liées à la garde des enfants. Par exemple, un père peut en accompagner un autre lorsque celui-ci va chercher son enfant chez son ex-conjointe ou l'y ramène. De telles situations, qui peuvent provoquer des étincelles, exigent parfois deux ou trois accompagnements par semaine pour un même père. Ce type d'accompagnement est aussi assuré quand un père doit se rendre au tribunal.

### **Le groupe de soutien pour pères ayant ou non la garde de leur enfant.**

Deux fois par année, un groupe de pères nouvellement séparés se réunit une fois par semaine pendant dix semaines. Un animateur accompagne ce groupe d'entraide et tente de renforcer la capacité des pères à traverser cette période difficile. Ils élaborent ensemble des stratégies qui leur permettent d'accepter et de supporter cette situation. Selon les responsables du projet, c'est seulement une fois ce pas franchi que les pères peuvent s'employer à mieux jouer leur rôle parental.

Deux autres activités viennent compléter les rencontres du groupe d'entraide :

*My time with Dad* (Mes moments avec Papa) offre une occasion spéciale aux pères qui n'ont pas la garde de leur enfant de passer du temps avec lui. Deux samedis par mois, le père et son enfant peuvent ainsi participer à des sorties ou à des activités de groupe durant lesquelles ils peuvent interagir (sorties socioculturelles, bricolage, etc.). La coordonnatrice anime ces activités et facilite la communication entre les pères et les enfants.

### **La cuisine collective**

vise à développer chez les pères l'art de préparer des repas sains pour leur



enfant, contribuant du même coup à renforcer leur sentiment d'être compétent dans ce domaine. Chaque père assume, à son tour, le rôle de « chef instructeur ». Ces cours ont lieu un dimanche par mois et on décide sur place quel sera le menu du mois suivant et qui fera les emplettes. Le CCS offre alors des services de garderie pour faciliter la participation à cette activité.

### **Le comité des événements spéciaux,**

formé de trois pères particulièrement engagés dans le projet, se charge d'organiser les sorties mensuelles et certaines activités spéciales comme des repas sur barbecue ou la fête de Noël. Ce noyau très actif joue un rôle important auprès des autres pères en les soutenant et en les encourageant à participer aux activités.

Chaque année, l'ensemble des personnes participant au projet (les employés, les bénévoles ainsi que les pères et leur famille) sont invités au repas sur barbecue et à la fête des Pères.

### **Se faire voir au sein de la collectivité et se faire connaître de ses partenaires**

Au cours de la dernière année, des conférences publiques ont été organisées sur différents thèmes (p. ex., l'éducation sexuelle de l'enfant) afin de

faire connaître le projet. Les pères du projet y ont assisté, mais la population est restée à l'écart. Les organisateurs tenteront de relancer ces conférences en les tenant cette fois dans une librairie dans l'espoir d'attirer plus de membres du grand public.

Le *Dads Project* publie un bulletin d'information tous les deux mois, qui est distribué aux pères du projet et à certains organismes communautaires du quartier. On y trouve des comptes rendus de livres, des recettes élaborées dans la cuisine collective, ainsi qu'un bilan et un calendrier des activités. La coordonnatrice du projet se charge de sa production avec le concours de quelques rédacteurs bénévoles.

Par ailleurs, le projet a permis de collaborer à la coordination d'événements communautaires, comme la Marche des hommes, qui s'est déroulée dans le quartier Notre-Dame-de-Grâce et qui visait à sensibiliser la population à la réalité et aux difficultés particulières des hommes. Le fait d'organiser des activités publiques en partenariat avec d'autres groupes de la collectivité a par ailleurs eu des effets bénéfiques non escomptés sur le projet. « Dans la collectivité, plusieurs percevaient notre projet comme un groupe engagé dans une action politique en faveur des hommes, ce qui n'est pas le cas. À cause de cette perception, certains groupes hésitaient à nous adresser des pères. Notre participation à l'organisation collective

d'activités a permis de dissiper ce malentendu. Les autres groupes ont ainsi pu discerner ce que nous sommes vraiment. ».

### **Une évolution tout en souplesse**

Les intervenants du *Dads Project* ont la capacité particulière de se remettre en question et de s'adapter. « L'un de nos objectifs consiste à réévaluer constamment les besoins des pères qui participent au projet et des autres pères de la collectivité. » Ils ont une volonté manifeste de mettre sur pied des activités qui répondent étroitement aux besoins des pères et d'ajuster, si nécessaire, celles qui sont déjà offertes pour qu'elles deviennent plus pertinentes. Ils font également preuve d'une réelle ouverture d'esprit à l'endroit des autres organismes de la collectivité et sont désireux d'accentuer la collaboration avec eux.

---

## Deux soucis largement partagés

Comme c'est le cas pour bon nombre des projets recensés, la progression du Dads Project semble entravée par deux obstacles qui sont autant de défis à relever.

### Des pères infidèles :

Le principal défi consiste à inciter les pères à participer et à le faire sur une base régulière. Ils prennent part aux activités du projet de manière sporadique ou encore en bloc, comme c'est le cas pour les sessions de soutien échelonnées sur dix semaines. Un père affirme : « Je n'ai pas besoin de participer aux activités quand les choses vont bien. Mais quand je traverse une crise, c'est bon de savoir que ces activités existent ». Cet avis est partagé par plusieurs pères. L'une des solutions retenues pour assurer une présence plus assidue des pères au projet consiste à tenir les réunions du groupe de soutien toutes les deux semaines et de garder les portes du local ouvertes la semaine suivante; un père bénévole y accueille les pères qui « sont venus faire un tour ».

### Maudit argent!

L'autre défi, qui ne surprendra personne, c'est le financement. La coordonnatrice, Carolyn Arsenault, croit que le projet pourrait s'améliorer avec un budget plus élevé. Cela lui permettrait, par exemple,

d'offrir un plus large éventail d'activités et d'en augmenter la fréquence. Le projet connaît présentement un déficit financier qui freine son évolution; les subventions attendues ne se sont pas concrétisées et la survie de la cuisine collective est menacée. Le manque d'argent est un souci constant pour la coordonnatrice, particulièrement lorsqu'elle doit faire patienter jusqu'en septembre des pères qui voudraient participer à un groupe de soutien durant l'été. Elle pointe du doigt plusieurs lacunes dans les politiques actuelles de subvention. « Ils vous donnent de l'argent pour un an, puis ils ferment le robinet ». Elle aimerait bien que les organismes subventionnaires laissent la collectivité cerner ses problèmes et ses besoins et octroient des fonds sans s'interposer. Mais, pour le moment, cela ne correspond pas avec la stratégie de financement en vigueur : « Ils vous octroient une subvention si vous répondez à des besoins, mais ces besoins, ce sont eux qui les déterminent! »

Le fait que le projet soit géré par une organisation qui a les reins solides lui assure évidemment une certaine stabilité, tout comme l'apport essentiel des bénévoles grâce auxquels il est possible de maintenir plusieurs activités. Même si la coordonnatrice affirme que le manque de ressources financières lui permet de faire preuve de créativité, elle préférerait utiliser ses talents à rendre les activités plus intéressantes, plutôt que de chercher constamment des moyens d'être en mesure de les offrir.

## Des échos du terrain: Les secrets de Carolyn Arsenault

-Il ne faut pas entreprendre tout seul un projet. L'un des éléments les plus importants est de créer un réseau au sein de la collectivité et d'obtenir le soutien de cette dernière.

-Il faut s'assurer que les pères savent qu'ils sont importants aux yeux de ceux qui animent un projet, surtout s'ils croient qu'ils ne le sont pas aux yeux du système judiciaire.

-Des dépliants, c'est bien... mais ce n'est pas assez. Il faut participer aux activités et aux événements de la collectivité afin d'acquérir de la crédibilité. Ce type de partenariat est un bon moyen de donner de la visibilité à un projet et de le faire connaître adéquatement.



# LA CARTE D'IDENTITÉ

**Nom du projet** The Dads Project

**Lieu** Montréal

**Type d'intervention** Soutien et accompagnement des pères;  
sensibilisation de masse

**Début du projet** 1997

**Clientèle ciblée** Pères seuls, séparés ou divorcés qui traversent une situation de crise

**Objectifs** Offrir un soutien dynamique aux pères dans leurs divers rôles et dans la relation avec leurs enfants.

Aider les pères à mieux comprendre leur rôle paternel et à miser sur leurs forces.

Offrir aux pères l'occasion de partager leur expérience avec d'autres pères qui vivent le même genre de situation en organisant une série d'activités.

Sensibiliser la collectivité au rôle important et positif que jouent les pères.

**Équipe** Une coordonnatrice, un animateur masculin bénévole, un graphiste, 4 autres bénévoles.

**Principaux partenaires** Catholic Community Services  
Table de concertation anglophone sur la paternité  
CLSC de Notre-Dame-de Grâce

**Budget annuel et sources de financement** Les 17 000 \$ qu'octroie

Centraide du Grand Montréal sont consacrés à la rémunération de la coordonnatrice. Une subvention de Santé Canada permet de couvrir certains frais de fonctionnement du projet.

**Personne-ressource et adresse**

Carolyn Arsenault, coordonnatrice  
Catholic Community Services,  
1865, boul. de Maisonneuve Ouest  
Montréal (Québec) H3L 1J9,  
Téléphone : (514) 937-5351, poste 237  
Courriel : ccscomm@cam.org



## À propos de la mise à profit des transitions

« Au milieu des années 1970, un nombre croissant de chercheurs ont commencé à utiliser des concepts de recherche qui tenaient compte de la constance et du changement non seulement chez la personne mais aussi dans son milieu. J'ai qualifié les concepts de cette sorte de modèles de chronosystème. Une attention particulière a été accordée aux changements dans le développement qui sont occasionnés par des événements ou des expériences de vie. Ces expériences peuvent découler soit du milieu externe (p. ex., la naissance d'un frère ou d'une sœur, l'entrée à l'école, un divorce ou un gain à la loterie), ou provenir de l'organisme (p. ex., la puberté ou une maladie grave). Quelle que soit leur origine, de tels événements ont pour caractéristique essentielle de modifier la relation existante entre la personne et le milieu, créant ainsi une dynamique qui peut occasionner des changements sur le plan du développement. »

*Bronfenbrenner, U. (1979). The ecology of human development: experiments in nature and by design. Cambridge, MA: Harvard University Press.p.201*

« La sensibilité au processus de développement s'appuie non seulement sur l'âge chronologique des participants, mais aussi sur la connaissance du moment auquel le programme est mis en œuvre par rapport à l'évolution du système – s'il s'agit, entre autres, d'un système familial, d'un système dyadique ou d'une collectivité. Lorsqu'un programme prévoit de se pencher sur les besoins des personnes au cours de transitions critiques, il est important de pouvoir s'ajuster aux étapes de transition auxquelles elles font mutuellement face. À cet égard, il faudrait éventuellement que les programmes soient assez souples pour viser les besoins des personnes, des familles ou de systèmes plus larges qui se situent à différents moments de la transition. Par exemple, les besoins de la famille d'un malade chronique peuvent être très différents selon le degré de compréhension et de réponse des membres de cette famille tant à l'égard de la maladie que des réactions des autres membres. »

*Bond, L.A., Wagner, B.M. (1988). Families in transitions: Primary prevention programs that work. Thousand Oaks: Sage Publications.p.346*



Organiser des activités qui répondent aux besoins des pères ne suffit pas à garantir leur participation; il faut les recruter là où ils sont, dans leur milieu.

S U C C E S S B Y S I X - P A R E N T I N G G R O U P F O R F A T H E R S

## Aller chercher les pères là où il sont

38

### Être père, c'est aussi un jeu

*Les activités père-enfants font appel aux intérêts et aux forces des pères, les encourageant à jouer avec leurs enfants et à partager avec eux leur expérience. Par exemple, les pères originaires du Brésil et de l'Angola ont appris dès leur enfance à maîtriser l'art de fabriquer et de faire voler un cerf-volant. C'est un art qu'ils peuvent maintenant transmettre à leur enfant, et en jouant avec lui, ces pères se rendent non seulement compte du plaisir qu'ils ressentent à accomplir ensemble cette activité, mais aussi de l'importance que le jeu peut avoir dans leur relation. Par ailleurs, l'interaction des pères et des enfants à l'occasion de sorties offre la possibilité de faire de multiples apprentissages et favorise l'intégration culturelle des familles immigrantes. Les lieux visités sont choisis en tenant compte de leur facilité d'accès (financière ou géographique) de manière à que les pères continuent d'y amener leur enfant.*

En 1998, United Way lance à travers le Canada l'activité Success by Six afin de stimuler le développement des enfants de moins de six ans et de soutenir leurs parents. Cette activité s'accompagne d'une offre de financement de trois ans, une occasion que la St.-Christopher House, à Toronto, n'allait pas laisser passer.

La St. Christopher House est un organisme sans but lucratif qui offre un éventail de services à l'ensemble de la population, particulièrement aux communautés culturelles. Avec deux autres organismes intervenant auprès de la communauté de langue portugaise de Toronto, il soumet donc un projet à United Ways et obtient la subvention. Les trois partenaires se divisent alors la tâche : un organisme travaillera avec les mères, un autre avec les couples et St-Christopher House interviendra auprès des pères. Les intervenants de cet

organisme voient un défi dans le fait d'être parmi les premiers à mettre en œuvre un projet destiné exclusivement aux pères, un groupe qu'ils avaient de la difficulté à intéresser à leurs programmes pour parents. Jussara Lourenço est embauchée comme principale animatrice du projet un an après son lancement. Cette décision a découlé de longues discussions, car plusieurs estimaient que cette tâche revenait naturellement à un homme. Mais les pères consultés n'ont eu aucune objection à ce que l'animation soit confiée à une femme si elle est compétente.

### **Des activités qui favorisent le partage de l'expérience**

Le Parenting Group for Fathers (Groupe pour la formation parentale des pères) se réunit deux fois par mois, durant un jour de fin de semaine. De huit à dix pères y participent, accompagnés d'un ou de deux enfants. Une variété d'activités sont offertes : des activités axées sur l'enfant, des activités socioculturelles, ainsi que des visites de la ville ou d'un lieu culturel. Jussara Lourenço et un animateur bénévole accompagnent le groupe.

L'animatrice offre également un soutien individuel aux pères du groupe. Ce soutien est nécessaire lorsque des urgences ou des situations délicates ne peuvent être abordées en groupe. Elle leur donne des renseignements et

s'assure qu'ils ont accès à une ressource appropriée : un médecin de famille, un conseiller juridique ou un psychologue, mais aussi une ressource qui pourra les aider sur le plan du revenu, du logement ou de la nourriture. Il lui arrive de les accompagner dans leurs démarches quand la langue constitue un obstacle.

Enfin, les activités du projet incluent des ateliers conçus pour les pères, mais auxquels les conjointes sont invitées. Ce sont les pères qui choisissent le thème de la discussion. Un atelier a ainsi porté sur le perfectionnement du langage, car les pères se demandaient quelle serait l'incidence d'une mauvaise maîtrise de la langue anglaise sur la capacité d'apprentissage de leur enfant à l'école. D'autres ateliers ont traité de la discipline ou des différences d'opinions entre les pères et les mères. Ces ateliers conjoints sont importants puisqu'ils favorisent la discussion au sein du couple et amènent les parents à être sur la même longueur d'ondes.

Deux fois par année, on consulte les pères sur les activités qu'ils aimeraient accomplir avec leurs enfants et sur les thèmes qu'ils voudraient aborder en atelier. L'animatrice propose aussi des idées de sorties, puisque certains pères, même après dix ans passés à Toronto, ne connaissent pas encore tout à fait la ville.

Dans l'ensemble, le projet rejoint 16 pères. Certains viennent d'immigrer et d'autres ont la garde permanente de

leur enfant. Plusieurs entretiennent des relations en dehors des activités du groupe et se soutiennent mutuellement. Ils s'invitent à l'occasion d'un repas sur barbecue ou d'un anniversaire. Quatre d'entre eux, qui ont la garde de leur enfant, sont allés faire du camping ensemble l'été dernier. Aux dires de l'un d'eux, pour ses enfants et lui, le projet a été « synonyme de détente, d'harmonie et de protection ». Trois éléments que bien des pères et bien des enfants aimeraient trouver dans la relation qui les unit.



### **Avoir des alliés, ça peut toujours servir...**

Selon Jussara Lourenço, un projet a beaucoup plus de chance de survivre s'il est réalisé avec des partenaires ou s'il est chapeauté par une organisation plus vaste comme la St. Christopher House. Le principal avantage d'un partenariat est de pouvoir offrir davantage de services à un plus grand nombre de familles. En outre, les organismes subventionnaires voient tout partenariat d'un bon œil, car il donne lieu à une mise en commun des ressources et à une utilisation plus judicieuse de ces ressources. En fait, le soutien de partenaires peut aider à pallier une pénurie de ressources humaines ou un taux élevé de roulement du personnel qui caractérisent souvent le milieu

communautaire. Par contre, le partenariat suscite également des défis. Par exemple, il faut s'assurer que chaque partenaire accomplisse la tâche à laquelle il s'est engagé ou que les organismes partenaires continuent d'agir en étroite concertation. Pour sa part, Jussara Lourenço estime important que les organismes partenaires entretiennent au préalable de bonnes relations. Quoi qu'il en soit, le partenariat semble représenter une formule fructueuse; les trois organismes associés au projet sont en train d'élaborer un outil commun d'évaluation. Pour la suite, ils entendent négocier collectivement une nouvelle entente avec United Ways et chercher ensemble du financement privé.

---

## Le recrutement : une offensive tous azimuts

Jussara Lourenço a entrepris sa démarche de recrutement comme un général qui dirige une campagne militaire : en investissant tout le terrain. Sa première manœuvre a été d'établir des liens avec les autres organismes actifs au sein de la communauté de langue portugaise. L'animatrice s'est présentée avec des dépliants et de l'information sur le programme partout où les gens parlaient portugais et où elle était susceptible de rencontrer des pères : les églises, les organismes de services ou d'aide, etc. Elle soutient que « le démarchage pour rejoindre les pères est une tâche ardue, mais c'est la seule voie à emprunter. Il ne faut pas avoir peur de se mêler à la communauté, car

c'est comme ça que l'on comprend les besoins. Il faut dénicher les pères qui se distinguent au sein de la collectivité, ce sont eux qui vont entraîner les autres. » Ce démarchage et ces contacts personnels ne l'ont évidemment pas empêchée de recourir à d'autres stratégies de recrutement comme la publicité, les sections réservées aux services communautaires dans les hebdomadaires de la communauté lusophone et les entrevues accordées aux journaux et à la radio.

## Des échos du terrain: Les secrets de Jussara Lourenço

-Il ne faut pas dicter le programme d'activités et l'imposer aux pères; ils savent mieux que quiconque ce qui leur convient.

-Dans un rôle d'animateur, il faut veiller à être accessible et conscient que l'on est pas un spécialiste qui a toujours réponse à tout.

-En tant qu'animatrice féminine, il faut également faire extrêmement attention de pas susciter des sentiments de méfiance chez les conjointes ou les amies de cœur des pères. Elles doivent parfaitement saisir le rôle de l'animatrice, par exemple, en les invitant à une activité familiale ou aux ateliers de discussion.

-Il faut aussi faciliter la vie aux pères, par exemple, en les traitant parfois comme des invités, ou en assumant les frais de transport ou d'admission dans le cadre d'une sortie.



# LA CARTE D'IDENTITÉ

**Nom du projet** Success by Six - Parenting Group for Fathers

**Lieu** Toronto (Ontario)

**Type d'intervention** Soutien à la relation père-enfant

**Début du projet** 1998

**Clientèle ciblée** Pères immigrants de langue portugaise (du Brésil et de l'Angola, principalement) et leurs enfants de 0 à 6 ans

**Objectifs**

- Favoriser la relation entre le père et son enfant en amenant le père à jouer avec celui-ci.
- Accroître les connaissances du père sur le développement de l'enfant.
- Accroître ses connaissances de la culture canadienne, de ses traditions et de la ville de Toronto.

**Équipe** Trois personnes : une intervenante, un animateur bénévole et la coordonnatrice du Programme enfance-jeunesse-famille de l'organisme St. Christopher House qui supervise le projet.

**Principaux partenaires** Le personnel de St. Christopher House  
Deux partenaires principaux extérieurs : Abrigo et College Montrose. D'autres organismes de la collectivité adressent également des pères aux intervenants du projet.

**Budget annuel et sources de financement** Les 16 000 \$ (assurés pour trois ans) qu'octroie United Ways of Greater Toronto pour le volet de Success by Six consacré aux pères sont consacrés à la rémunération d'une animatrice engagée deux jours par semaine et au coût des activités (déjeuner pour les enfants, transport, garderie, etc.). St. Christopher House paie les heures supplémentaires consacrées au soutien individuel des pères.

## Personne-ressource et adresse

Jussara Lourenço (intervenante) et Fatima Valentine (coordonnatrice)  
St. Christopher House  
248 Ossington Ave.  
Toronto (Ontario) M6J 3A2  
Téléphone : (416) 532-4828  
Courriel : stchris@direct.com



## À propos de recrutement

« On peut mettre sur pied des stratégies de recrutement sur mesure (obstinées, systématiques, ingénieuses, attrayantes...!) de façon à s'assurer que les personnes qui présentent des besoins plus importants fréquentent le programme. Des services connexes de garderie, de transport et d'alimentation ou encore la tenue d'activités dans le milieu familial même sont des facteurs qui permettent de rejoindre des personnes souvent aux prises avec de multiples contraintes et de maintenir leur intérêt. »

*Groupe de travail pour les jeunes. (1991). Un Québec fou de ses enfants. Gouvernement du Québec : Ministère de la Santé et des Services Sociaux.p.61*

« Nous croyons que plus les hommes vont en entendre parler [du rôle du père], plus il sera possible de briser les barrières et les préjugés culturels qui mettent un frein au regroupement des hommes, et ce, afin de susciter une plus grande participation des pères. Nous avons donc planifié de poursuivre continuellement, tout au long de l'année, des activités de promotion. [...] Au fil des sessions, nous avons réalisé que 90 % des pères qui s'inscrivaient avaient déjà eu l'occasion de rencontrer l'animateur ou l'animatrice. Ce premier contact personnel a permis d'établir un lien minimal de confiance, d'aller au-delà des appréhensions et de poser le geste de s'inscrire. [...] À vous d'identifier, dans votre milieu, les lieux privilégiés pour parler avec des pères. »

*Ferland, L. et Ménard, M.(1997). Les sessions d'entraide Cœur de Pères : guide d'animation. St-Gabriel-de-Brandon : Cible Famille Brandon inc, pp.23-24.*



Une expérience intensive de plein air où, à travers des épreuves physiques, des pères apprennent à accompagner leur fils et à leur transmettre un modèle positif d'affirmation de soi.

ENTRE-HOMMES : RELATION PÈRE-FILS DANS L'ACTION

## Un rite de passage pour devenir un homme

44

En Beauce, au Québec, plusieurs intervenants du milieu scolaire sont préoccupés par le devenir des garçons dans un contexte social où l'adolescence a tendance à se prolonger jusqu'à ce que les jeunes aient intégré le marché du travail. Ils se soucient de la disparition d'un grand nombre de rites de passage entre l'adolescence et l'âge adulte. Ils constatent que les jeunes, en l'absence de modèles positifs valorisés dans leur entourage, se rabattent sur des stéréotypes véhiculés par les médias ou par le reste de la « gang ». Ils observent de plus que peu d'hommes ou de pères sont capables d'expliquer à leur fils en termes simples en quoi consiste « être un homme ». Et il ne suffit pas à ceux qui savent l'expliquer d'avoir les mots pour le dire; il leur faut aussi être en relation avec leur jeune pour lui transmettre les attitudes et les habiletés nécessaires en vue de devenir un

homme, « petit à petit ». Comme les adolescents désireux de s'affirmer sont souvent portés à s'opposer à leurs parents, il n'est pas facile pour un père de rejoindre son fils sans que celui-ci se sente menacé ou contrôlé. Le défi de l'équipe d'intervenants du milieu de l'éducation de la Beauce a donc consisté à mettre au point une approche permettant de soutenir le père dans l'accompagnement de son fils en train de devenir un homme.

L'expérience de plusieurs années de travail avec les jeunes a amené cette équipe à remarquer l'intérêt qu'ils ont, de façon générale, pour les activités de plein air et les défis concrets (par exemple, l'escalade ou les sports extrêmes). Ces expériences intenses ont marqué plus d'un jeune, autant dans leur façon de voir la vie que dans leurs attitudes et leurs comportements. Mais

pour que « la magie se produise », il ne suffit pas de mettre un groupe de jeunes « dans la misère » pendant une fin de semaine, il faut aussi les accompagner dans leur expérience.

À l'initiative de Raynald Goudreau et de Guy Beaudet, Entre-Hommes est donc né de la conjugaison d'un souci, d'une expérience et d'un savoir. Pendant trois ans, avec le concours de petits groupes de fils et de pères, l'approche a été testée, précisée et corrigée. Entre-Hommes en est maintenant à sa quatrième année d'existence.

### Quand c'est « cool de tripper avec P'pa »

Le projet Entre-Hommes vise à mettre en relation un adolescent et un adulte masculin qui joue un rôle déterminant dans sa vie (de préférence son père), et

*suite à la page 46*

## LA ROUE DE L’AFFIRMATION

Cette approche est un modèle d’affirmation de soi en quatre modes qui tire sa force et sa sagesse de la nature. Chaque mode est associé à un animal et à une couleur. Il s’agit d’une façon simple et imagée de nommer des attitudes et des forces intérieures à maîtriser pour arriver à vivre en équilibre avec soi-même, les autres et l’environnement en général.

- Le bison et le bleu sont associés au défi, au dépassement de soi, à la détermination et à la volonté.

-L’écureuil et le vert sont associés à la sensibilité, à l’émerveillement, au jeu et à la capacité d’apprécier le plaisir.

-L’aigle et le jaune sont associés à l’engagement dans les relations, au sentiment d’appartenance, à la capacité de respecter l’autre et d’établir la confiance dans cette relation.

-Le grizzly et le rouge sont associés au contrôle de l’agressivité, au contrôle de soi et à la capacité de conserver son équilibre dans des situations d’urgence.

### L’équilibre et la flexibilité

Ces quatre forces intérieures sont autant de façons de s’affirmer. C’est la manière de les vivre qui fera que chacune d’elles sera vécue et exprimée tantôt positivement tantôt

*négativement. D’une situation à l’autre, l’individu doit être en mesure de s’adapter pour trouver la bonne attitude à adopter et répondre aux exigences de la situation vécue.*

*L’intégration de cette « roue de l’affirmation » à l’accompagnement d’un jeune dans le quotidien offre un outil privilégié et accessible pour communiquer facilement avec lui et le guider dans sa démarche visant à « devenir un homme ». Par un langage concret et visuel (par le truchement de l’identification à chacun des animaux) mais porteur de sens, le père peut faire écho aux comportements positifs ou négatifs de son fils et lui signifier ce qu’il perçoit ou ressent : « Tu étais dans ton grizzly qui voulait mordre tout le monde. Tu as le droit d’être dans ton grizzly, mais il y a une manière d’être agressif sans pour autant manquer de respect aux autres. » L’essentiel est nommé et le jeune comprend ce qu’on veut lui signaler. De plus, il s’agit pour les pères de milieu populaire qui, le plus souvent, n’ont pas eux-mêmes bénéficié de l’accompagnement de leur père, d’une approche accessible pour soutenir leur fils dans sa démarche afin de devenir un homme.*

*L’expérience vécue depuis trois ans démontre qu’en l’espace de 30 minutes, des pères, des adolescents et même des enfants de huit ans arrivent à comprendre ce modèle d’affirmation de soi et à reconnaître leurs forces et leurs limites personnelles.*





ce, dans un contexte « cool » aux yeux du jeune, un contexte qui facilite l'interaction et la complicité entre lui et l'adulte. Pour favoriser cette communication, ceux qui sont à l'origine du projet ont choisi un lieu de rencontre non hiérarchisé en harmonie avec la culture locale des jeunes. Un séjour intensif de 24 heures en plein air, où fils et pères collaborent et s'affrontent dans des épreuves physiques, permet de briser les modèles relationnels d'autorité souvent fuis par les jeunes. En revanche, il favorise la mise en place d'un nouveau modèle de relation fondé sur la collaboration, la coopération et l'accompagnement du fils par son père (concept clé de l'approche préconisée dans le cadre du projet). Ce contexte permet en outre l'intégration rapide d'un mode de communication simple et efficace.

### **C'est dans l'action qu'on les rejoint!**

Le projet comprend quatre activités : trois rencontres d'environ deux heures chacune et un séjour intensif en forêt de 24 heures. Le séjour intensif en forêt regroupe un maximum de huit jeunes et de huit pères, accompagnés de quatre animateurs.

### **La première rencontre préparatoire**

Les pères des jeunes qui connaissent des difficultés d'ordre scolaire ou personnel sont invités à venir à l'école

après la remise du bulletin de la première étape. L'un des enseignants ou un membre de l'équipe d'animation téléphone à chacun des pères. « Il est parfois difficile de les convaincre de se présenter à la première rencontre, mais une fois qu'ils y ont assisté, il est rare qu'ils abandonnent. »

Les animateurs présentent aux pères quatre éléments d'information :

- le dossier scolaire de leur fils et les raisons qui justifient l'inquiétude de l'école;
- des statistiques générales sur le suicide des hommes, sur les troubles de comportement, le décrochage scolaire, etc., qui révèlent à quel point les garçons courent davantage de risques que les filles de connaître des difficultés scolaires;
- de l'information sur l'importance du rôle du père;
- la signification de la session intensive du projet.

### **La deuxième soirée préparatoire**

ne se tient jamais plus de deux semaines après la rencontre initiale, l'idée étant de miser sur l'intérêt suscité. On y explique le concept d'accompagnement et celui de la « roue de l'affirmation ». Puis les pères sont invités à pratiquer des activités physiques qui leur permettent d'intégrer rapidement l'utilisation de cette roue, de sorte qu'ils la possèdent adéquatement lors de l'activité intensive avec leur fils. Cette connaissance

renforcera leur sentiment de compétence face à leur fils et leur permettra de s'abandonner plus facilement au plaisir des jeux.

### La session intensive

en forêt a lieu sur une base de plein air. Elle débute le vendredi à 17 heures par un accueil, suivi d'une partie de « ballon prisonnier » (coopération) et d'un souper. Au cours de la soirée, des jeux coopératifs favorisent l'intégration de la « roue de l'affirmation » qui est alors présentée aux fils. Suivent ensuite des jeux de rôle pour illustrer différents stéréotypes masculins et amener les participants à mettre à jour leurs valeurs personnelles.

La matinée du samedi est entièrement consacrée à une série d'épreuves physiques en forêt. Ce sont des activités où parfois le père et son fils collaborent, et où parfois ils se retrouvent en compétition.

L'après-midi du samedi est consacré à des échanges sur les expériences de la matinée. Les attitudes et les comportements des jeunes sont discutés; chaque jeune reçoit des conseils pratiques, des ancrages pour le guider. Ces ancrages sont symbolisés par un objet ayant un lien avec la « roue de l'affirmation » qui rappelle les forces du jeune dans sa façon de s'affirmer. L'après-midi se termine avec l'établissement d'un plan d'intervention individuel pour chaque jeune en vertu duquel le père s'engage à continuer de

soutenir son fils dans son cheminement personnel. Le projet demande donc aux pères un investissement envers leur fils qui va au-delà d'un simple séjour de 24 heures en forêt.

### La rencontre de suivi

se fait de trois à six mois après la session intensive. Jusqu'à maintenant, le groupe se retrouve autour d'un souper où chacun fait le bilan de l'évolution de son plan d'intervention individuel et de ce qu'il a retenu du séjour intensif en forêt.

L'expérience des animateurs les amène à souligner l'importance de l'accompagnement des couples père-fils après la session intensive. « On ne peut effectivement transformer un jeune en homme en l'espace de 24 heures! » Il faut du temps au père comme au fils pour intégrer les nouvelles attitudes et les habiletés propres au rôle de chacun. Les animateurs accompagnent les pères au cours des mois qui suivent la session intensive.

### Qualités particulières exigées de la part des animateurs de ce projet

Ce projet exige trois qualités particulières de la part des animateurs :

- Être disponible en dehors des heures normales de travail, notamment au cours de l'animation du séjour intensif de 24 heures en forêt.
- Avoir l'habileté qu'exigent les activités physiques du projet, sinon, pouvoir compter sur une personne-ressource dans le réseau pour prendre en main l'aspect technique des activités en forêt.
- Être soi-même en cheminement en vue de « devenir un homme », car la transmission aux jeunes et aux pères des valeurs doit venir de l'intérieur.

### Des échos du terrain: Les secrets de l'équipe Entre-Hommes

-Il faut mettre en relief les compétences des pères et des jeunes. À vouloir travailler avec les limites des gens, on finit par leur envoyer ces limites en plein visage, à leur faire sentir qu'ils sont incompetents.

-Il faut bien se connaître lorsque l'on est intervenant, en tant que personne et en tant qu'homme, pour pouvoir illustrer sur-le-champ à un père et à son fils le processus relationnel qui se manifeste à un moment donné.

-Il faut pouvoir saisir rapidement l'essentiel d'une demande d'aide, de soutien ou de service.

-Il faut rejoindre les jeunes et les hommes au moyen d'activités concrètes, liées à leur réalité, à leur culture, dans un contexte qui leur est significatif, en étant parfaitement au courant de la culture et des intérêts de la clientèle ciblée.

-Il faut être créatif et passionné, et savoir communiquer son enthousiasme et sa passion.

# LA CARTE D'IDENTITÉ

**Nom du projet** Entre-Hommes - Relation père-fils dans l' action

**Lieu** Saint-Georges de Beauce (Québec)

**Type d'intervention** Activité intensive en plein-air

**Début du projet** 1997

**Cliantèle ciblée** Des jeunes de 13 à 18 ans qui présentent un risque plus ou moins élevé de décrochage scolaire (occasionné par des difficultés d'adaptation, d'apprentissage ou de comportement) et leur père ou une figure masculine significative

**Objectifs**

- Favoriser, dans le réseau social naturel du jeune, le développement d'une relation avec un adulte masculin significatif (son père ou un parrain).
- Amener le jeune et son père à prendre conscience de leurs principales valeurs et croyances en ce qui a trait au fait d'être un homme.
- Présenter au jeune et à son père un modèle positif d'affirmation de soi dans différentes situations, ce qui leur permettra de parler facilement de leur vécu.
- Amener le jeune et son père à se donner un objectif significatif dans leur relation et un objectif scolaire (en termes d'effort ou de responsabilités), si besoin est.

**Équipe** Quatre intervenants d'une école secondaire et trois intervenants d'un CLSC.

**Principaux partenaires**

- École / -CLSC / -Centre jeunesse
- Organisme communautaire du milieu qui travaille avec les jeunes

**Budget annuel et sources de financement** Un montant de 3 000 \$ qui couvre tous les frais occasionnés par les activités (location d'un camp en plein air, nourriture, etc.) et le salaire d'un éducateur spécialisé. Les salaires des autres animateurs sont à la charge de leur employeur (CLSC et école). Les jeunes et les pères n'ont aucuns frais à payer.

**Des outils** Un guide d'animation conçu de manière à ce que les animateurs l'utilisent de façon autonome. Une affiche de la « roue de l'affirmation » sert également à l'animation et à la présentation de l'approche.

**Pour tous renseignements** Sylvie Lemieux, Service de la recherche et du développement  
Commission scolaire de la Beauce-Etchemin. 1925, 118e Rue . Ville de Saint-Georges (Beauce)  
G5Y 7R7. Téléphone : (418) 226-2510. Télécopieur : (418) 226-2509  
Courriel : sylvie.lemieux@csbe.qc.ca

## Personne-ressource et adresse

Raynald Goudreau (psychologue scolaire). Polyvalente Veilleux  
695, avenue Robert-Cliche, St-Joseph de Beauce (Québec). G0S 2V0  
Téléphone : (418) 397-6841, poste 254  
Courriel : raynald.goudreau@csbe.qc.ca



## À propos d'une approche qui tient compte de la réalité des pères

« Les intervenants, cliniciens et bénévoles vous le diront : les hommes et les femmes n'ont pas la même attitude face à l'aide et au soutien. Cette différence est manifeste lorsqu'on regarde les statistiques, les femmes utilisant et offrant plus d'aide que les hommes. [...] Il est relativement plus difficile d'intervenir auprès des hommes, du moins, plus difficile de les inciter à s'engager dans une intervention. Cette situation, néfaste pour les hommes, implique des coûts sociaux élevés, et c'est pourquoi il faut essayer de mieux comprendre leurs besoins. [...] Les hommes ont souvent de la difficulté à entrevoir qu'ils peuvent demander de l'aide ou recevoir du soutien, car cela est incompatible avec le rôle masculin. [...] La socialisation et les rôles masculins ne favorisent pas l'expression des sentiments ni de la vie intérieure, mais impliquent plutôt la compétence, le succès et la réalisation de soi. »

*Dulac, G. (1996). L'intervention auprès des pères : des défis pour les intervenants, des gains pour les hommes. Prisme (18), pp.194-195.*

« Les animateurs doivent se rappeler que chaque individu vit une expérience unique. Ils doivent, par conséquent, se mettre au diapason de chaque participant et aider chacun à cheminer à son propre rythme. Afin de préserver leur propre motivation, les animateurs doivent accepter le fait que certains participants avanceront lentement alors que d'autres chemineront à grands pas. Il est également important d'intervenir de façon à ce que chacun soit mis en valeur et prenne conscience de son potentiel.

Comme ce type de rencontres est souvent truffé de moments bouleversants, une certaine dose d'humour peut s'avérer fort utile pour détendre le climat et pour réorienter les discussions.

Pour animer un groupe de pères, il faut être convaincu que ces derniers jouent un rôle important dans l'éducation des enfants et qu'ils désirent occuper cette place même s'ils ne savent trop comment y parvenir parfois. Le soutien du groupe est l'instrument qui leur permettra de mieux se situer par rapport à ce rôle. »

*Beauchamp, D., Thibaudeau, C. (1995). Pères présents, enfants gagnants. Guide à l'intention des intervenants. Montréal : Hôpital Ste-Justine.p.19.*

Quand on leur permet de s'exprimer librement et en toute confiance, les pères ont toujours quelque chose de pertinent à dire sur leur paternité.

P L A C E A U X P È R E S !

## La paternité, un savoir-faire qui se partage

50

C'est après avoir assisté à un même colloque sur la paternité que Muriel Ménard, intervenante dans une Maison de la famille de la région de Lanaudière, et Luc Ferland, père « à part entière de fin de semaine », décident de mettre sur pied les sessions d'entraide Cœur de pères. Ce projet s'inspire du programme Pères présents, enfants gagnants, présenté ailleurs dans ce répertoire. Pour des motifs différents, les deux initiateurs croient qu'il est important de mettre sur pied une ressource spécifique pour les pères dans leur région rurale. L'intervenante, de son côté, constate que trop peu de pères participent aux activités de son organisme et juge important de les rejoindre. Le père, quant à lui, se sent souvent marginalisé à titre de père divorcé et a déjà tiré parti d'échanges en petits groupes sur le thème de la paternité.

Une fois la première session de Cœur de pères terminée, certains pères expriment le désir de continuer cette

démarche d'entraide et d'approfondir un des thèmes de la session : la coparentalité. Ils se regroupent alors en un « comité » et, en compagnie des animateurs du groupe, le Comité de pères met en place un atelier comprenant deux rencontres. Cet atelier, intitulé Coéquipiers père-mère : pas toujours facile!, permet à des pères et à des mères de discuter de leur double rôle de conjoint et de parent, de leurs façons différentes d'agir en tant que parents, des insatisfactions que cela peut parfois engendrer et des solutions à envisager pour pallier ces situations.

Les sessions Cœur de pères, l'atelier Coéquipiers père-mère : pas toujours facile!, le Comité de pères » et les activités qu'ils organisent sont maintenant regroupés sous le thème Place aux pères!

### Les sessions Cœur de pères

Ces sessions d'entraide sont offertes à un groupe de neuf pères, une fois par semaine durant huit semaines. Elles

visent à favoriser le partage d'expériences entre hommes et à les amener à réfléchir à leur paternité sur des thèmes tels que Être hommes et pères, Au-delà des préjugés!, Nos langages d'amour, Nos valeurs de base dans l'éducation.

L'approche qui sous-tend ces sessions d'entraide est simple : « Par, pour et avec les pères ». Les animateurs misent beaucoup sur le savoir-faire des pères et sur leur potentiel. Aucun psychologue ou professionnel de l'intervention n'assiste à ces sessions essentiellement axées sur l'entraide. Chaque père, à partir de son expérience, contribue à susciter la réflexion sur la paternité : « Nous ne sommes pas des spécialistes; nous devons améliorer nos compétences. Nous nous efforçons de mieux utiliser cette force que nous possédons tous, et qui est précisément le fait d'être père ». L'approche consiste donc à écouter les pères et à leur laisser la chance d'exprimer leurs besoins précis. « Le but n'est pas de leur

montrer comment devenir responsables ou engagés — ils le sont tous potentiellement et ils possèdent tous des forces. Il faut leur donner confiance dans leur rôle de père. » Le rôle de Luc Ferland et de Muriel Ménard consiste à animer les rencontres à titre de père et de mère, et d'établir un climat de confiance. Cela permet de maintenir le cap sur le thème de la rencontre tout en laissant chacun s'exprimer à son rythme. Il est essentiel que les pères perçoivent ces séances comme de l'entraide, « que nous ne sommes pas là pour régler des problèmes; c'est moins menaçant pour les hommes et ils se sentent alors moins étiquetés ».

Le recrutement des pères reste la principale difficulté rencontrée par les responsables. Ils expliquent ce phénomène par le manque de disponibilité, à cause des horaires de travail ou de la crainte des participants d'être identifiés à un problème et de fréquenter un groupe d'échanges et de soutien.

### **Un outil à la portée des non-professionnels**

Devant l'intérêt que suscitent les sessions Cœur de pères et les demandes de plus en plus fréquentes concernant leur façon de faire, les deux animateurs ont décidé de produire un guide d'animation. Ce guide est conçu pour des non-professionnels qui désirent mettre sur pied des groupes de pères qui s'entraident. Il est orienté sur le partage d'expériences et présente une démarche axée sur le présent, où

les pères sont perçus comme des spécialistes de leur paternité. Cette démarche n'exige pas le recours à des interventions de type analytique; elle repose sur le postulat que tous les participants, à titre de pères, sont de vrais spécialistes de leur paternité.

### **Des pères qui décident de prendre les rôles**

Le Comité de pères, formé des deux animateurs et de trois participants, est la dynamo du projet Place aux pères!. Ce sont les pères du comité qui prennent en charge une nouvelle activité lorsqu'elle répond à un besoin de la collectivité et que le thème les interpelle. Par exemple, les pères d'adolescents ont décidé de mettre sur pied des ateliers entre pères et adolescents, alors que d'autres ont pris en charge l'animation de rencontres prénatales pour les pères. En outre, ils accompagnent souvent l'animateur du projet lorsque celui-ci donne des séances de formation dans des organismes familiaux, des centres de détention et des maisons d'hébergement, ou lors de rencontres prénatales.

Le Comité des pères fait également la promotion de la paternité dans la région au moyen d'articles dans les journaux et d'entrevues à la télévision communautaire. C'est d'ailleurs un père qui préside actuellement le comité et facilite les ateliers Coéquipiers père - mère : pas toujours facile! de concert avec l'animatrice en vue de préparer la relève. Cette participation des pères illustre pertinemment ce qu'il convient de nommer l'« habilitation collective ».

### **Des échos du terrain: Les secrets de Luc Ferland**

-Il faut s'assurer que les activités destinées aux pères sont entreprises adéquatement. Pour ce faire, on doit faire appel à un ou deux gars intéressés et mettre sur pied des activités de sensibilisation. La présentation de films en est un bon exemple, car en plus d'être agréable, elle suscite la discussion.

-Il faut miser sur le recrutement. Quand les activités fonctionnent bien, c'est grâce à un recrutement adéquat. On doit le considérer comme une activité particulière et essentielle.

-Il faut aller chercher les gens là où ils se trouvent. C'est ça du bon recrutement : le contact personnel, d'abord et avant tout; les comités d'écoles; les rencontres prénatales, par l'entremise des enfants, des mères et des médias. Il est important que les gens sachent qui sont les responsables des activités et se sentent en confiance pour aller suivre une session de formation ou d'entraide avec eux.

-Il faut entretenir l'esprit d'équipe et le sentiment d'appartenance. Une attention accrue à l'esprit d'équipe permet de maintenir la motivation des membres ainsi que le sentiment d'appartenance au comité organisateur. Durant chaque réunion, on doit toujours réserver une bonne demi-heure pour parler du vécu de père de chacun. On a plus à gagner à consolider l'équipe qu'à consacrer tout le temps dont on dispose à « courir » les subventions.

-Il faut faire preuve de souplesse en adaptant le contenu des activités aux besoins des pères.



# LA CARTE D'IDENTITÉ

**Nom du projet** Place aux pères !

**Lieu** Saint-Gabriel-de-Brandon (Québec)

**Type d'intervention** Groupe d'entraide et de soutien à l'intention des pères visant à favoriser l'engagement paternel

**Début du projet** 1994

**Clientèle ciblée** Tous les pères de la région

**Objectifs**

- Favoriser et soutenir l'entraide des pères.
- Promouvoir l'importance de la paternité auprès des pères, des mères et de la population en général.
- Confier aux pères un rôle déterminant au sein de l'organisme.

**Équipe** Deux animateurs, un homme et une femme et un comité de pères

**Principaux partenaires**

- Cible Famille Brandon / -CLSC / -Des garderies / -Des écoles
- Des maisons de jeunes / -Des organismes communautaires

## Budget annuel et sources de financement

- Budget de fonctionnement : 1 600 \$ (depuis 1997, Cible Famille Brandon)
- Subvention non récurrente de démarrage : 10 000 \$ (gouvernement du Québec)
- Subvention non récurrente pour la production d'un guide d'animation : 6 000 \$ (Institut Barthélémy)

## Outils disponibles

Les séances d'entraide Cœur de pères et un guide d'animation

## Personne-ressource et adresse

Luc Ferland et Muriel Ménard  
 Cible famille Brandon inc.  
 15, rue Monday, C.P. 1079  
 St-Gabriel de Brandon (Québec)  
 J0K 2N0  
 Téléphone : (450) 835-9094  
 Télécopieur : (450) 835-3935  
 Courriel : cible.famille.brandonqc.aira.com



## À propos de l'habilitation

« Parmi les éléments les plus importants et les plus fondamentaux (même s'ils sont le plus souvent ignorés), il faudrait que le personnel demande aux participants ce qu'ils attendent du programme. Lorsque le personnel est au courant de leurs besoins et de leurs attentes, il peut les aider plus fructueusement et empêcher que les parents délaissent le programme. »

*Repucci, N.D., Britner, P.A. et Woolard, J.L. (2000). Preventing child abuse and neglect through parent education. Baltimore: Paul.H. Brooks.*

« Parmi les propositions de pratiques sociales novatrices, l'intervention centrée sur l'habilitation des personnes et des collectivités est progressivement apparue comme une des approches les plus pertinentes » [...]

« L'habilitation est en quelque sorte une tentative d'élargir le champ des actions possibles tant du point de vue des ressources personnelles (p. ex., habiletés à la communication et leadership) que de celui de l'environnement (p. ex., accès à des services adéquats et à un logement convenable). C'est d'un pouvoir d'agir dont il est question, d'un pouvoir d'initier ou de contribuer au changement souhaité. » (Watson, 1992)

« De façon plus spécifique, nous pouvons définir le pouvoir d'agir comme un processus caractérisé par l'exercice d'un plus grand contrôle sur l'atteinte d'objectifs importants pour une personne, une organisation ou une communauté. » (Rappaport, 1987)

« Une telle perspective centrée sur le pouvoir d'agir part du principe que les personnes aux prises avec un problème sont les mieux placées pour définir la nature de leurs besoins et des solutions compatibles avec leur situation (Bernstein et coll., 1994). Si une telle affirmation n'exclut en rien la contribution des professionnels ou des bailleurs de fonds, elle souligne de façon non équivoque que le point de vue des personnes concernées doit être systématiquement pris en compte. »

*Le Bossé, Y et Dufort, F. (2001). Agir au cœur des communautés. La psychologie communautaire et le changement social. Québec : Presses de l'Université Laval, pp. 7-9.*



Un projet a beau être collectif, il repose souvent sur la passion et les épaules de quelques-uns. Au Québec, dans le domaine de la sensibilisation à l'engagement paternel, l'un de ces quelques-uns est une quelqu'une.

PÈRES PRÉSENTS · ENFANTS GAGNANTS

## Un projet qui a fait des petits

54

### Tout est dans l'approche

*La paternité, ce n'est pas seulement l'affaire des hommes  
L'expérience de Colette Thibaudeau comme animatrice de groupes d'entraide pour les pères fournit la preuve que l'alliance entre les hommes et les femmes autour de l'engagement paternel est possible. « Il est important qu'ils me perçoivent comme une femme et comme une alliée dans leur démarche [...]. Il m'arrive, à titre d'animatrice, de confronter les hommes, mais ils ne se gênent pas pour le faire à leur tour [...]. Il est important de ne pas donner l'impression qu'on apporte la bonne nouvelle et la solution à tous leurs problèmes. Il est essentiel d'établir un climat de respect et de confiance dans le groupe. Tous les membres doivent se sentir importants. »*

C'est en quelque sorte le féminisme qui a conduit Colette Thibaudeau, travailleuse sociale en CLSC et en milieu scolaire, à s'intéresser aux pères et à organiser son premier groupe d'entraide. Il y a tout d'abord eu l'influence de l'auteure française Christiane Olivier, selon laquelle les problèmes entre hommes et femmes auraient une solution si les pères s'engageaient davantage dans la vie familiale. Mais c'est la pression des groupes de mères, où elle agissait comme animatrice, qui a le plus influé sur Colette Thibaudeau : « Personne ne s'occupe de nos maris! ». Elle décide donc de s'occuper d'eux.

La première mise sur pied du projet n'est pas facile. Au terme de la première année, l'organisme qui avait lancé le projet ne souhaite plus le soutenir dans les écoles. C'est alors que s'établit un

partenariat entre le CLSC de la Vallée des Patriotes et un directeur d'école, Denis Beauchamp. À la suite à cette association, en 1985, le projet prend vraiment son envol. Il est maintenant implanté dans 14 écoles de la commission scolaire de l'Argile-Bleue et il est ouvert à tous les pères de la région sous forme de groupes d'entraide.

### **Des groupes d'entraide qui se multiplient.**

Les participants aux groupes d'entraide dans les écoles se réunissent sur une base hebdomadaire pendant dix semaines. On y accueille en général 15 participants par session. Plusieurs thèmes y sont abordés, notamment : mon père et moi, la masculinité, les relations entre hommes et femmes, la sexualité et l'éducation sexuelle, les rôles du père, la communication et la non-violence. Il arrive assez souvent que des pères qui participent à ces groupes veuillent continuer leur cheminement après les dix semaines. C'est de cette manière que de nouveaux petits groupes d'entraide naissent, soutenus par la responsable et le Réseau Hommes Québec.

### **Intervenir aussi auprès de ceux qui interviennent.**

L'action de Colette Thibaudeau ne se limite pas à l'animation des groupes d'entraide. Elle s'emploie tout autant à sensibiliser la population à l'importance

que revêtent la présence et l'engagement du père. Elle rédige, entre autres, des articles sur la paternité qui paraissent dans des bulletins destinés aux intervenants et aux familles. De plus, elle anime des journées auprès d'éducatrices de garderie et de professeurs afin de les sensibiliser à l'importance du rôle du père à l'égard des enfants. Elle organise également des événements spéciaux, comme un bazar communautaire lors de la fête des Pères. Finalement, elle insiste sur la nécessité de faire preuve de créativité pour rejoindre les pères, clientèle souvent oubliée des organismes de services à la famille. Selon Colette Thibaudeau, « comme c'est souvent la mère qui a la garde de l'enfant à la suite d'un divorce, les intervenants sont souvent portés à communiquer avec elle et à négliger le père biologique et le père psychologique. C'est beaucoup plus de travail, c'est vrai, mais si on ne le fait pas, les pères se sentent peu impliqués dans la vie scolaire de leurs enfants! On commence à sentir le besoin, et il est urgent, que ceux-ci soient plus présents dans les écoles ».

### **Utiliser les résultats et les obstacles comme tremplins.**

Même s'il n'y a pas d'évaluation systématique du projet, il semble que les séances d'entraide aient un effet positif sur le bien-être des hommes, de leurs enfants et de leur famille. Les pères participent assidûment aux rencontres, se témoignent beaucoup de

respect et plusieurs veulent poursuivre la démarche d'entraide. Quelques-uns parlent davantage de leur paternité au travail, ce qui entraîne la formation, dans les milieux de travail, de petits réseaux de pères intéressés à parler de leur paternité. Cette répercussion n'est pas sans importance pour les hommes, et comme bien d'autres, Colette Thibaudeau croit que « c'est à travers la paternité que la masculinité va se redéfinir ».

### **C'est pas parce qu'on n'a pas de sous que...**

Le principal obstacle au projet est le financement. Il est difficile d'obtenir les fonds nécessaires pour lancer ou développer de nouveaux projets de sensibilisation de masse, notamment dans les entreprises et les garderies. Malgré ces difficultés, Colette Thibaudeau choisit comme priorité d'intervention pour les prochaines années de sensibiliser les directeurs d'entreprise et les éducatrices de garderie à l'importance de la place du père auprès de son enfant.

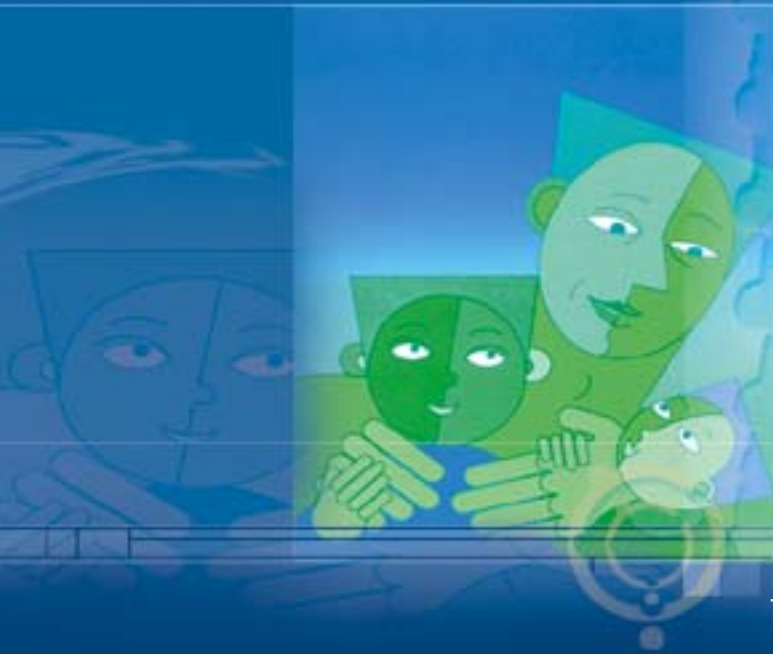
---

## LE LEADERSHIP

### Des gens par qui les choses arrivent

Colette Thibaudeau, pionnière au Québec de l'intervention communautaire auprès des pères, expose les caractéristiques d'un bon leader. La promotion de la paternité est devenu son cheval de bataille il y a maintenant dix ans, à une époque où l'idée d'aider les hommes était loin d'aller de soi. Son leadership s'est particulièrement manifesté dans sa capacité de rallier à sa cause des acteurs clés qui l'ont aidée à diverses étapes de son projet : implantation, recrutement, rédaction de guides d'intervention, animation de séances d'entraide, etc. « Une bonne partie des résultats que j'ai pu obtenir est due au fait que je me suis entourée de chercheurs, de psycho-éducateurs, de sexologues, de professeurs et de directeurs d'école. Plusieurs d'entre eux ont participé bénévolement à des activités, sur des thèmes relevant de leurs compétences. »

---



## Les premiers outils québécois d'animation pour les pères

Colette Thibaudeau et Denis Beauchamp, avec le soutien de Dominique Renaud, ont élaboré deux guides Pères présents, enfants gagnants. L'un s'adresse aux intervenants et l'autre aux pères. Afin de mener à terme leur projet, ils se sont assurés la collaboration étroite de trois spécialistes en éducation : Jacques Ross, Germain Duclos et Lucie Beaugard.

Le premier guide, produit grâce à une subvention de 10 000 \$ du gouvernement du Québec et l'appui du CLSC de la Vallée des Patriotes et de l'Hôpital Ste-Justine, vise à répondre aux besoins des intervenants. Il présente l'approche théorique de l'intervention fondée sur le savoir d'expérience et sur le modèle de réciprocité en service social. Cet ouvrage décrit de façon précise neuf rencontres portant sur des thèmes différents. Il s'adresse à ceux et celles qui s'intéressent à la question du père et ont à cœur le développement harmonieux des enfants.

Le deuxième guide est un ouvrage de réflexion et d'exercices qui s'adresse à tous les pères, que ceux-ci s'engagent dans un groupe d'entraide ou qu'ils désirent poursuivre une démarche personnelle de croissance en tant que père.

### Des échos du terrain: Les secrets de Colette Thibaudeau

-Il faut convaincre les dirigeants et le milieu du bien-fondé du projet et faire en sorte qu'ils aient l'impression qu'il s'agit de leur projet.

-Il faut s'associer aux personnes clés du milieu et aux autres intervenants qui croient à la cause des pères et travaillent pour elle.

-Il faut élaborer diverses stratégies pour rejoindre les pères : des lettres aux écoles annonçant le projet, l'orientation des pères vers le projet de la part des organismes communautaires de la région et des articles dans les journaux locaux.

-Il ne faut pas forcer les hommes à assister aux rencontres. Leur conjointe peut les influencer, mais il faut que ce soit eux qui choisissent de participer aux réunions.

-Il faut croire profondément que les hommes en général sont portés vers une relation d'amour et vers leurs enfants.

-Au cours des rencontres avec les pères, il faut privilégier la communication, l'échange et l'ouverture d'esprit de telle sorte que ces modes d'interaction puissent prévaloir en compagnie de leurs enfants et de leur conjointe.

# LA CARTE D'IDENTITÉ

**Nom du projet** Pères présents, enfants gagnants

**Lieu** Belœil (Québec)

**Type d'intervention** Groupe d'entraide et de soutien pour les pères; soutien des intervenants à l'animation de groupes de pères

**Début du projet** 1990

**Clientèle ciblée** Pères et intervenants

**Objectifs**

- Faire réfléchir les pères et les intervenants sur le rôle du père et son importance.
- Permettre aux pères de mieux se connaître en tant que parent.
- Améliorer les compétences et les habiletés des pères ainsi que la relation père-enfant.
- Permettre aux pères d'échanger avec d'autres hommes au sujet de leur expérience de père.

**Équipe** Deux animateurs et une équipe de rédaction

**Principaux partenaires** CLSC de la Vallée des Patriotes  
Commission scolaire Argile-Bleue  
Hôpital Sainte-Justine (Édition)

**Budget annuel et sources de financement** L'animatrice est rémunérée par le CLSC, mais elle travaille pour la Commission scolaire. Tous les autres intervenants sont bénévoles.

**Outils disponibles**

- Pères présents, enfants gagnants, guide à l'intention des intervenants
- Pères présents, enfants gagnants, guide à l'intention des pères

**Personne-ressource et adresse**

Colette Thibaudeau  
CLSC La Vallée-des-Patriotes  
347, rue Duvernay  
Belœil (Québec) J3G 5S8  
Téléphone : (450) 536-2572, poste 3254  
Télécopieur : (450) 536-2055



## À propos des leaders

Le profil d'un bon leader...

« La confiance en soi est l'un des éléments dont il faut s'assurer lorsque l'on étudie les compétences et les aptitudes d'une personne. Cela signifie qu'elle a de l'estime pour elle-même et de l'assurance et qu'elle croit qu'il est possible de changer les choses. Le leadership signifie la capacité d'influencer les autres, et la confiance en soi permet au leader d'être sûr que ses tentatives d'influence sont adéquates et fondées.

En ce qui concerne la détermination, elle représente une volonté de voir les choses s'accomplir et elle est caractérisée par l'esprit d'initiative, la persistance, la domination et la motivation. Les personnes déterminées sont désireuses de s'affirmer, sont proactives et ont la capacité de persévérer malgré les obstacles. Être déterminé signifie aussi d'avoir un comportement dominant dans certaines situations lorsque les suiveurs ont besoin d'être dirigés.

L'intégrité est un amalgame d'honnêteté et de fiabilité. Les personnes qui respectent un ensemble de principes bien ancrés et sont responsables de leurs actes font preuve d'intégrité. Les leaders intègres inspirent confiance parce que l'on est sûr qu'ils accompliront ce qu'ils avancent [...].

La sociabilité est le penchant d'un leader pour des relations sociales agréables. Ceux qui font preuve de sociabilité sont amicaux, extravertis, courtois, délicats et diplomates. Ils sont sensibles aux besoins des autres et sont préoccupés par leur bien-être [...]. »

*Northouse, P.G. (2000). Leadership theory and practice (2e édition). Thousand Oaks: Sage publications, pp. 19-20.*

« Dans le cadre de programmes fructueux, les leaders sont en mesure d'énoncer en détail les prochaines étapes qu'ils envisagent pour les programmes qu'ils dirigent [...]. Il semble également que ces leaders soient en mesure de gérer adéquatement l'évolution de leur programme et de chercher des sources de financement externes en sachant que le fait de dépendre d'une seule source de fonds n'aidera, en fin de compte, absolument pas leur programme [...]. Ils connaissent également les paramètres des programmes et sont conscients de leurs limites. Ils sont en mesure de ne pas en entreprendre trop pour leurs moyens en utilisant de façon optimale les ressources dont ils disposent, y compris les bénévoles ».

*Repucci, N.D., Britner, P.A. et Woolard, J.L. (2000). Preventing child abuse and neglect through parent education. Baltimore: Paul.H. Brooks, p.134.*



Comment maintenir le contact et entretenir une relation significative avec son enfant et sa famille lorsque l'on travaille à l'autre bout du monde?

FATHERING FROM AFAR - NEWSLETTER

## Un père peut travailler à l'étranger sans être un père absent

60

Donna Pettinger, la coordonnatrice du projet Fathering from afar – Newsletter (Bulletin concernant les pères à l'étranger), avoue d'emblée que ce projet ne cadre pas avec le mandat de son employeur, lequel est chargé de soutenir les familles des militaires qui sont en poste à l'étranger. Mais cela ne l'empêche pas d'en être très fière : « Auparavant, les pères partaient à l'étranger pour neuf mois et quatre mois après leur départ, ils recevaient une liasse de lettres. Maintenant, les pères peuvent envoyer des courriels à leur famille presque tous les jours et, parfois même, leur parler dans le cadre d'appels conférence. » Depuis huit ans, les autorités militaires accordent beaucoup plus d'importance aux communications entre les militaires

déployés à l'étranger et leurs familles. Le projet de Donna Pettinger s'inscrit dans cette foulée. Certains pères avaient en effet manifesté le désir d'avoir une forme de soutien à l'exercice de leur rôle paternel. Évidemment, leur situation faisait en sorte qu'ils ne pouvaient se rencontrer entre eux de manière régulière, en particulier lorsqu'ils étaient en mer sur différents navires. C'est lors d'un remue-méninges avec les pères que l'idée du bulletin est née, plusieurs pères avouant du même coup ne pas savoir quoi écrire à leur famille compte tenu de la routine qui caractérise le travail d'un marin pendant qu'il est en mer. La première année, trois numéros du bulletin ont été publiés et expédiés à quelques navires. Maintenant, le bulletin paraît tous les deux mois et

rejoint une soixantaine de navires ou d'unités.

## **Apprendre à communiquer entre les lignes**

Le bulletin *Fathering from afar* comporte quatre à six pages et trois sections principales. La première section propose aux pères des moyens de rester proches de leur enfant même quand ils en sont éloignés. On y sensibilise le père aux sentiments de son enfant devant cette séparation et on lui suggère des manières d'en tenir compte dans les lettres qu'il lui envoie. Que faut-il dire, par exemple, à un enfant inquiet que son père soit en danger? La deuxième section donne des conseils généraux sur l'exercice du rôle parental. Par exemple, comment être un parent complice des apprentissages de son enfant. La troisième section aborde la question de la relation amoureuse dans le contexte particulier que représente le fait d'être en poste à l'étranger. On y traite particulièrement de la manière dont le mari peut soutenir son épouse si celle-ci traverse une période difficile sur le plan émotif. La responsable du bulletin tente également d'aborder les problèmes de « mal du pays » et d'anxiété que connaissent plusieurs militaires déployés à l'étranger, mais sur lesquels il existe bien peu d'information. Enfin, le bulletin comprend une chronique intitulée *The Dude speaks...* (Le Mec vous parle). Ce « Dude » est un père qui possède à la fois une expérience

militaire et des compétences en counselling et qui traite de questions d'ordre familial soulevées par les pères. Un père, par exemple, y exprime son découragement lorsqu'il revient à la maison et que sa conjointe s'attend à ce qu'il prenne la relève auprès des enfants.

## Un projet ancré dans le lieu de travail, un soutien qui vient de haut...

Le projet Fathering from afar est le seul des projets recensés à rejoindre les pères dans leur milieu de travail, à être issu de ce milieu et à y être ancré. Dans des conditions pareilles, un projet qui s'adresse à l'équipage d'un navire ne peut s'avérer que fructueux. Il se bute cependant à certains écueils du fait que les pères ciblés sont dispersés sur des navires en rade ou en mer pour six mois au moins. Il faut donc vraiment faire face à un problème d'accessibilité et de logistique.

Deux facteurs parmi d'autres sont à souligner pour expliquer le succès de cette opération.

- Sur chaque navire, le projet peut compter sur un « pivot », un agent de liaison qui voit à la distribution du bulletin, en fait des photocopies et les affiche à des endroits stratégiques. La désignation d'une personne précise, qui connaît bien le lieu de travail et prend son mandat à cœur, semble un élément crucial d'une stratégie de diffusion efficace.

- Dès le départ, le projet de bulletin a reçu un appui enthousiaste des hauts gradés — le chef de la flotte et l'amiral —, qui ont estimé qu'il s'agissait là d'une excellente idée. « Quand le "patron" se montre intéressé et donne son accord,

ça augmente l'intérêt que tout l'équipage peut porter au projet. » La responsable du projet considère qu'il s'agit de l'un des principaux facteurs expliquant que le bulletin a autant circulé dès les premières parutions.



## Le bulletin est-il lu?

Comment savoir si le bulletin est lu, si son contenu est apprécié, s'il influe réellement sur la manière dont les pères communiquent avec leurs enfants et continuent à faire face à leurs obligations envers eux? Selon Donna Pettinger, recueillir cette information par l'entremise d'un questionnaire ne donne rien : « Les hommes ne répondront au questionnaire que s'ils y sont obligés. S'ils ont le choix, ils ne le feront pas. » Présentement, l'évaluation de l'expérience repose donc sur les commentaires des « pivots » et sur les réactions que la responsable reçoit des pères par courriel ou qu'elle recueille elle-même lors de visites à bord des navires. Selon les réactions, les pères lisent le bulletin et en discutent entre eux de manière informelle. Il semble aussi qu'il les aide à mieux communiquer avec leur épouse.

## Tout est dans l'approche C'est au père que l'on s'adresse

Père, mari, homme... On constate que le bulletin doit être rédigé de façon équilibrée et parfois délicate. En premier lieu, il ne s'adresse pas à un parent mais à un père, ce que certaines femmes militaires ont contesté en faisant remarquer que des mères séjournaient également à l'étranger. Mais selon Donna Pettinger, ce choix s'impose pour différents motifs : «

Hommes et femmes ont beau tous être des parents, on ne peut nier qu'être père et mère représente deux réalités différentes sur le plan psychologique, physique et émotif. Par ailleurs, il faut reconnaître qu'il existe peu d'écrits qui s'adressent directement aux pères. Or, certains d'entre eux ne savent vraiment pas comment répondre à l'angoisse de leur enfant ou communiquer avec lui sur le plan émotif. Enfin, le fait que l'on s'adresse au père n'exclut évidemment pas que l'on s'adresse aussi au mari, comme nous le faisons, puisque la relation amoureuse qu'entretient le père avec son épouse peut évidemment renforcer sa relation avec ses enfants. »

## Des échos du terrain: Les secrets de Donna Pettinger

-Il faut essayer de trouver le dénominateur commun du groupe à rejoindre afin d'orienter l'intervention, quitte à élargir le point de mire par la suite.

-Il faut toujours obtenir des réactions de la part des pères, avant d'entreprendre un tel projet comme durant son exécution. On doit leur parler. Pas de façon formelle, pas nécessairement en groupe, mais leur parler, au moins individuellement, en leur demandant ce qui est important à leurs yeux et ce dont ils voudraient entendre parler.

# LA CARTE D'IDENTITÉ

**Nom du projet** Fathering from afar - Newsletter

**Lieu** Victoria (Colombie-Britannique)

**Type d'intervention** Bulletin d'information sur la paternité et la relation de couple

**Début du projet** 1997

**Cliantèle ciblée** Les pères des Forces armées canadiennes déployés en mer à l'étranger

**Objectifs**

- Favoriser la communication entre le père, ses enfants et son épouse en lui proposant des moyens de rester en contact et d'entretenir sa relation pendant son séjour à l'étranger.
- Renseigner les pères sur leur rôle de parent et sur la manière de l'assumer.
- Apporter un soutien relationnel aux pères.

**Équipe** La rédactrice responsable du projet assistée de bénévoles

**Principaux partenaires**

Le projet ne compte sur aucun partenaire en dehors de la base militaire.

**Budget annuel et sources de financement**

Le Military Resource Family Centre (Centre militaire de ressources familiales) dégage la responsable du projet une journée tous les deux mois et supporte les coûts d'impression. La division militaire des Forces armées canadiennes assume les frais postaux.

**Personne-ressource et adresse**

Donna Pettinger (coordonnatrice)  
 Children's Services Coordinator  
 Military Family Resource Centre  
 Box 17 000 STN Forces. Victoria (British Columbia)  
 V9A 7N2  
 Téléphone : (250) 391-4210  
 Courriel : mfrcbp@pacificcoast.net



## À propos de l'intégration à la vie quotidienne

« Le choix d'un lieu de réunion est important parce qu'il doit convenir aux participants. Ceux-ci seront en effet plus enclins à faire connaissance si les réunions relatives à des programmes se déroulent dans leur collectivité. En plus d'être pratiques, les réunions tenues au niveau local sont moins stigmatisantes que celles qui ont lieu dans des locaux gouvernementaux ou des centres de services sociaux. Le lieu de réunion peut également résoudre des problèmes de transport si le siège d'un programme se trouve sur un itinéraire urbain d'autobus ou si les réunions se tiennent à des endroits proches du lieu de résidence des clients. »

*Repucci, N.D., Britner, P.A. et Woolard, J.L. (2000). Preventing child abuse and neglect through parent education. Baltimore: Paul.H. Brooks.*

« L'intégration à la vie quotidienne des programmes d'intervention est également importante (Pransky, 1991) [...] Guberman et coll. (1993) présentent comme un gage de réussite les programmes qui s'inscrivent et se déroulent dans les lieux où les gens vivent, travaillent, étudient, se fréquentent ou se rencontrent déjà. »

*Blanchet, L., Laurendeau, M-C., Paul, D., Saucier, J-F. (1993). La prévention et la promotion en santé mentale : Préparer l'avenir. Boucherville : Gaëtan Morin éditeur.*

Quand on travaille avec les jeunes pères, il faut être en mesure de leur apporter un soutien dans les différentes sphères de leur vie et par tous les moyens utiles.

7  
L E Y O U N G F A T H E R ' S P R O G R A M

## Une intervention très intense sur tous les fronts

66

Le Centre Youville offre un enseignement de niveau secondaire adapté aux besoins des jeunes mères. Celles-ci sont souvent préoccupées par le père de leur enfant, notamment leur relation avec lui, la manière dont il gère ses colères ou sa violence, ou sa contribution financière. C'est en observant ces préoccupations que les intervenants du Centre Youville ont décidé d'essayer d'intégrer les jeunes pères aux activités du centre. Leur but ultime consistait à ce que ces jeunes pères deviennent une figure stable dans la vie de leur enfant au lieu de s'en éloigner.

Au départ, seuls les pères en relation avec une jeune mère du Centre Youville étaient visés par le projet. Mais les

jeunes pères étant difficiles à rejoindre, il s'avérait difficile d'obtenir de plusieurs d'entre eux un engagement ferme à participer aux activités du projet un soir par semaine. Par ailleurs, d'autres jeunes pères de la région avaient eu vent du projet au Centre Youville, et comme il n'existait pas de programme à leur intention, ils sont venus de leur propre chef y chercher de l'information. Ce nouveau contingent étant nécessaire à l'évolution du projet, ces pères en provenance de la collectivité s'y sont donc intégrés. À l'heure actuelle, environ 35 jeunes pères participent aux activités et seulement trois ou quatre d'entre eux ont un lien avec les jeunes mères qui fréquentent le Centre.

## **La vie, c'est parfois agréable et parfois ça l'est moins**

Chaque mercredi soir, le groupe se rassemble et compte en moyenne de 10 à 15 jeunes pères qui débute la soirée par une activité sportive d'une durée de deux heures (badminton, hockey d'intérieur ou basketball). Selon Tim Paquette, le responsable du projet, c'est ça qui accroche les jeunes pères : « Ça les aide à se défouler, à brûler leur rage et leur stress, à abaisser les barrières qu'ils érigent autour d'eux ». L'activité sportive est toujours suivie d'une discussion, d'un cours ou d'une conférence. Par exemple, tous les pères participant au programme ont suivi les cours intitulés Nobody's perfect (Personne n'est parfait) et It's my child too (C'est aussi mon enfant). En outre, le groupe organise une fête de Noël ou des sorties occasionnelles (baseball, quilles, billard, etc.).

## **Obtenir un diplôme et trouver un job!**

Le projet vise également à soutenir les pères qui désirent compléter leurs études ou se trouver un travail. Il offre un programme d'études autonome à ceux qui veulent terminer le secondaire. Les jeunes pères font leur travail scolaire à la maison et le remettent au Centre. Au besoin, ils reçoivent de l'aide des intervenants du Centre. Ces derniers se chargent d'expédier les travaux au ministère de l'Éducation. Deux des

jeunes pères ont ainsi obtenu leur diplôme d'études secondaires, ce dont ils sont très fiers. Par ailleurs, les jeunes pères sans emploi peuvent en tout temps avoir accès à de l'aide pour établir leur curriculum vitae ou pour chercher un emploi sur Internet. Tim Paquette accorde beaucoup d'importance à cet aspect du programme : « Un père est appelé à jouer plusieurs rôles, mais dans l'esprit de ces jeunes pères, le plus valorisant est probablement celui de pourvoir aux besoins de sa famille. Très souvent, s'il ne réussit pas à jouer ce rôle à sa satisfaction, son estime de soi en souffre et cela peut l'inciter à mettre un terme à la relation qu'il a établie. C'est pourquoi nous utilisons tous les moyens dont nous disposons pour l'aider à assumer adéquatement ce rôle. »

## **Un groupe, c'est aussi des individus.**

Certaines situations particulières ne peuvent être discutées ou résolues en groupe. L'intervention en groupe doit donc être complétée par une intervention individuelle, qui, fréquemment, est aussi une intervention de crise. Tim Paquette relate : « Le logement d'un jeune père était infesté de rats et devait déménager d'urgence. Je lui ai donc donné un coup de main pour trouver une place temporaire dans un centre d'hébergement familial et chercher un nouveau logement. Un autre n'avait plus rien à manger... Je les rencontre un par un, à mon bureau,

chez eux, dans le quartier, bref, à l'endroit et au moment où ils ont besoin de moi. »

En plus de ces interventions de crise, une vingtaine de jeunes pères reçoivent chaque mois des services individuels, que ce soit pour gérer leur colère ou leur stress ou pour mieux apprendre à s'occuper de leur enfant.



---

## Une approche globale et intensive

Le Young Fathers Program (Programme pour les jeunes pères) présente plusieurs caractéristiques qui, une fois conjuguées, renforcent leur portée. Les jeunes pères ont accès à une variété d'activités qui les rejoignent individuellement et en groupe. La planification des activités se fait de manière cohérente et globale, ce qui permet de répondre à un éventail de besoins et de toucher plusieurs sphères de la vie d'un jeune adulte. Les activités sont offertes de façon continue, de manière à favoriser les relations des pères avec les intervenants. Le responsable du projet explique : « Il faut répondre aux besoins des jeunes pères, c'est-à-dire soutenir et renforcer la relation que le père entretient avec son enfant par tous les moyens qui s'imposent. Pour aider efficacement les jeunes pères, il faut un programme qui fait appel au groupe mais aussi à une relation d'individu à individu. Beaucoup de jeunes pères n'ont pu compter sur un modèle de référence. Les intervenants du programme doivent aussi être capables d'assumer une partie de ce rôle. »

---



## Les pères ne sont pas encore une priorité

Jusqu'à maintenant, le Young Fathers' Program a réussi à tirer son épingle du jeu, notamment à cause du soutien financier reçu d'une fondation anonyme qui l'appuie depuis ses tout débuts. Cela ne signifie cependant pas que tous les obstacles aient été aplanis. Ainsi, le financement demeure un souci constant. Selon Tim Paquette : « On accorde des subventions aux programmes pour les jeunes mères ou la recherche sur la paternité, mais il n'y a rien pour les services directs aux pères ». C'est lui qui a dû rédiger une demande de financement au Centre national de prévention du crime pour pouvoir se payer un salaire. Cette difficulté de financement ne reflèterait-elle pas, au fond, un manque de sensibilité de la société à la question de la paternité? Tim Paquette ajoute : « Il y a de plus en plus de pères qui assument davantage de responsabilités auprès de leurs enfants, mais les médias et l'opinion publique ne semblent pas en être conscients. Plusieurs organismes prétendent avoir une approche globale de la famille, mais le père est rarement considéré comme un des acteurs principaux. Pire encore, il semble subsister une perception encore profondément ancrée selon laquelle le père est un abuseur. » C'est une croyance populaire que le Young Fathers' Program tente de modifier quotidiennement. En attendant, le

programme compense les difficultés liées à la maigreur des ressources financières en créant des alliances avec des organismes qui interviennent auprès des jeunes femmes.

## Des échos du terrain: Les secrets de Tim Paquette

-Il faut respecter le fait que s'il y a des différences biologiques entre un homme et une femme, il y a aussi des différences dans leur mode de socialisation. Par conséquent, les stratégies pour rejoindre les gars et les amener à s'engager doivent différer. On doit tenir compte de la nature compétitive des hommes et être davantage centré sur l'action; s'asseoir en cercle et discuter, ça ne marche pas avec les jeunes pères.

-Il faut que ça soit agréable; les jeunes pères ne viendront pas faire quelque chose si ça ne l'est pas. On ne doit pas trop se préoccuper du contenu des activités pour ne pas oublier de les rendre plaisantes et attrayantes.

-Il faut organiser les activités de manière à ce que les jeunes pères se sentent toujours confiants de pouvoir dire ce qu'ils ressentent.

-Il faut les écouter, tenir compte de leurs observations au sujet du programme et le modifier en conséquence.

-Il faut avoir le souci de trouver des partenaires au sein de la collectivité, de créer des réseaux. Ça permet de travailler plus efficacement et ça ne nuit pas au recrutement.

-Lorsque l'on veut que le programme évolue, il faut sortir de son bureau pour en faire la promotion. Par exemple, en assistant à des conférences auxquelles participent des organismes qui offrent des services aux jeunes mères. Ces organismes sont souvent à la recherche d'une ressource pour orienter les pères qui se présentent à leurs activités.

# LA CARTE D'IDENTITÉ

**Nom du projet** The Young Fathers' Program

**Lieu** Ottawa (Ontario)

**Type d'intervention** Entraide et soutien pour les jeunes pères

**Début du projet** 1997

**Cientèle ciblée** Jeunes pères âgés entre 16 et 25 ans représentant un risque élevé de violence ou de délinquance. Plusieurs ont eu ou ont encore des démêlés avec la justice.

**Objectifs**

- Fournir à des jeunes pères aux prises avec les mêmes difficultés l'occasion de se rencontrer et de socialiser.
- Leur fournir l'occasion de participer gratuitement à des activités de loisir.
- Renforcer les compétences parentales à l'aide d'ateliers, de conférences ou de cours sur le rôle parental.
- Les soutenir dans leurs projets de vie et défendre leurs intérêts.

**Équipe** Trois personnes : un coordonnateur et deux animateurs

**Principaux partenaires** Le programme s'est associé à un réseau d'organismes travaillant à l'engagement paternel, le Fathering Involvement Initiative Ontario Network, et à un réseau de soutien aux jeunes chefs de famille monoparentale (Young Single parent Support Network).

**Budget annuel et sources de financement** Un montant de 59 000 \$ couvre le salaire du coordonnateur à temps plein et les coûts des activités.

-National Crime Prevention Centre  
 -Ministère des Services sociaux et communautaires de l'Ontario  
 -United Way / -Santé Canada (PACE) / -Une fondation anonyme

**Personne-ressource et adresse**

Tim Paquette (coordonnateur)  
 Youville Centre  
 19, Melrose Avenue. Ottawa (Ontario) K1Y 1T8  
 Téléphone : (613) 759-4536  
 Courriel : yfather@freenet.carlton.ca



## À propos d'intensité

« Compte tenu de l'expérience acquise et du nombre de succès et d'échecs connus en offrant aux familles et aux enfants très vulnérables des services sanitaires, sociaux et éducatifs, ainsi que des services de soins à l'enfance et de soutien aux familles, il n'y a aucune raison de croire plus longtemps :

- qu'une seule et simple intervention ponctuelle sera fructueuse et donnera un résultat immédiat s'il était seulement possible d'en trouver une adéquate;
- que n'importe quelle activité destinée à la classe moyenne devrait être valable pour tout un chacun;
- que si quelqu'un est assez perspicace pour trouver des incitatifs pertinents ou quelque moyen magique que ce soit, il est possible de recourir à des solutions peu coûteuses, c'est-à-dire de faire des miracles qui donnent des résultats sans que cela coûte quelque chose aux contribuables. » (p. 264)

« Les programmes qui permettent d'aider les enfants et les familles très vulnérables [...] leur offrent des services soutenus, complets et individualisés dans l'intention dynamique de les sensibiliser et de maintenir avec eux des relations suivies. Celles-ci peuvent sembler superflues aux yeux des familles plus fortunées, mais elle s'avèrent essentielles pour les populations très exposées dont le degré d'énergie et de tolérance à la frustration peut être faible, qui font vraisemblablement face à plus d'un problème à la fois, et dont la recherche d'aide les a sans doute profondément découragés et rendus incapables de recourir aux services qui sont ordinairement offerts. » (p. 285)

*Schorr, L.B., Schorr, D. (1988). Within our reach: Breaking the cycle of disadvantage. New York: Anchor Books Double Day.*

« On ne peut espérer obtenir de résultats vraiment probants qu'en consentant à investir du temps et des ressources. Il n'y a pas de solutions à rabais ni de demi-mesures qui puissent éliminer ou atténuer de façon significative des facteurs de risques souvent nombreux et complexes. [...] L'intensité de l'intervention transporte le message très clair de l'engagement et de l'intérêt de la part des intervenants aux yeux des familles, du personnel des services et des jeunes eux-mêmes. L'intensité est donc affaire de présences fréquentes auprès des populations visées... Elle se bâtit aussi à partir de la densité, de la visibilité que l'on accorde à une question; aussi faut-il adopter des objectifs clairs, peu nombreux, cohérents, et éviter l'éparpillement. Bref, auprès des familles, l'intensité se traduit par une présence fiable; pour ce qui est du territoire, elle se manifeste par la multiplication des actions selon des modalités variées mais qui convergent vers un objectif bien cerné. »

*Groupe de travail pour les jeunes. (1991). Un Québec fou de ses enfants. Gouvernement du Québec : Ministère de la Santé et des Services Sociaux.*

Une campagne de sensibilisation et de promotion pour rehausser l'image négative et corrosive que l'on véhicule sur les pères.

LE REGROUPEMENT POUR LA VALORISATION DE LA PATERNITÉ

## Dire tout haut que les pères méritent aussi d'être fêtés

72

La scène se passe dans un marché public Hochelaga-Maisonneuve, un quartier défavorisé de l'est de Montréal. C'est la SuPèrefête. Comme dans toute fête, il y a de la musique, des jeux, des clowns, des centaines d'adultes et d'enfants. Ce qui fait exception, cependant, c'est que ce sont les pères qui sont les invités d'honneur de cette fête familiale.

Mais pour comprendre la portée réelle de cette fête, un retour en arrière s'impose. Ce sont Manuel Prats, éducateur au CLSC Hochelaga-Maisonneuve, et Yvon Lemay, intervenant au Carrefour familial Hochelaga, qui ont lancé cette fête. Contrairement à l'image négative du père absent ou désengagé que reflètent

les médias, les pères qu'ils rencontraient, malgré de graves difficultés sociales et économiques, avaient à cœur le bien-être de leur enfant. De là est né le Regroupement pour la valorisation de la paternité. Leur première idée a consisté à organiser une SuPèrefête, le premier volet d'une stratégie destinée à parler tout haut des pères, non pas en les pointant du doigt, mais en leur rendant hommage et en valorisant.

Dès le début, les deux initiateurs du projet font appel à d'autres partenaires afin d'étendre la portée de cette fête de quartier. Cette première célébration a été un succès. Graduellement, d'autres organismes du quartier, puis d'autres quartiers, se sont joints au groupe initial

dans cet effort de valorisation de l'image des pères. De nouveaux partenaires s'y joignent ou se retirent chaque année. Pour la SuPèrefête 2000, le regroupement a reçu une subvention de 16 000 \$ à titre d'entité organisationnelle. Ce soutien financier a permis d'alléger quelque peu la charge de travail des organisateurs et d'élargir les activités offertes (lors du lancement de la campagne, par exemple).

### **Une planification serrée, une concertation à toute épreuve et de nombreuses heures de travail bénévole**

La campagne de valorisation de la paternité proprement dite s'échelonne durant le mois qui précède la SuPèrefête. Elle comprend une activité de lancement, un concours pour les pères et des activités ponctuelles; elle se conclut par la SuPèrefête, qui a lieu en juin, une semaine avant la fête des Pères. Les responsables s'assurent également que les médias couvrent les événements.

L'organisation commence dès le mois de septembre. À la suite d'un bilan de la campagne de l'année précédente, une rencontre a lieu avec les nouveaux partenaires. On y passe en revue les objectifs de la campagne, on établit le « plan de match » en matière d'organisation, puis on se met à la recherche d'un porte-parole pour la campagne de l'année. Quatre comités

sont formés pour s'occuper de chacun des quatre grands blocs d'activités. Ces comités sont largement soutenus par des équipes de bénévoles.

### **Le concours « La parole aux pères ».**

Ce concours consiste à inviter les pères à s'exprimer sur leur paternité au moyen de photos, de chansons, de lettres, de poèmes, de vidéos, de sites Web, etc. Le fait de donner aux pères le choix d'une forme d'expression facilite leur participation. Toutes leurs œuvres sont exposées durant la SuPèrefête.

Ce concours demande une importante préparation : choix du thème de l'année, production des formulaires de participation, contacts avec le milieu scolaire pour que les enfants puissent transmettre l'invitation à leur père, démarches pour faire commanditer les prix, invitations dans les journaux pour rejoindre davantage de pères, etc. Cette année, sur 8 000 dépliant invitant les pères à participer au concours, 50 d'entre eux ont répondu affirmativement. On établit aussi des contacts avec certains syndicats à forte densité masculine (par exemple, les débardeurs) pour tenter de rejoindre davantage de pères et de les inciter à participer.

### **La couverture médiatique.**

Le comité organisateur entre en communication avec tous les médias, à la fois pour assurer une bonne couverture de la « campagne de

valorisation de la paternité » et faire en sorte que, durant tout le mois, le thème de la paternité soit en évidence dans les médias. Le comité coordonne les relations avec les journalistes, la rédaction des communiqués, les apparitions publiques du porte-parole, les entrevues avec les médias, etc. La notoriété et la popularité du porte-parole facilitent évidemment la réussite de la démarche.

### **Le lancement de la campagne.**


En 2000, grâce à la subvention reçue, le lancement a eu une plus grande envergure. La campagne de la valorisation de la paternité a été lancée lors d'une soirée spectacle dans une salle bien connue de Montréal. Les artistes invités devaient y parler de la paternité, en mots et en chansons.

### Les activités ponctuelles

Tout au long du mois que dure la campagne, selon la disponibilité des organismes participants, diverses activités sont organisées, dont la projection du film Père à part entière ou la tenue de tables rondes inter-organismes sur la paternité.

### **La SuPèrefête**

Le clou de la campagne, la SuPèrefête, se déroule sur le site d'un marché public mis gratuitement à la disposition des organisateurs par la ville de Montréal. La journée débute vers 10 heures par un mot de bienvenue du président du regroupement et du porte-parole qui rappellent l'objet de cette fête. Toute la



journée, les familles peuvent participer à des activités comme le maquillage des enfants, la fabrication de marionnettes par les enfants et des jeux réunissant parents et enfants. On y trouve aussi des clowns et des spectacles conçus pour les petits et les grands. Des yogourts, des pommes et de la barbe à papa sont offerts gratuitement aux participants. C'est durant cette journée que sont présentées les œuvres des pères qui ont participé au concours La parole aux pères. C'est donc là que sont tirés au hasard les prix de participation (p. ex., des billets de hockey ou un séjour familial dans un centre de plein air). En 2000, la fête a rassemblé 800 personnes et s'est déroulée sous un chapiteau, ce qui a accentué son côté rassembleur. La « photo de famille », qui a été prise dans un décor original et que l'on remet gratuitement aux pères, y a volé la vedette.

L'organisation de cette fête exige évidemment beaucoup de préparation : sollicitation des artistes (bénévoles autant que possible), réservation de salles ou d'un chapiteau en cas de pluie, sollicitation de commandites pour la nourriture et les prix, sonorisation, organisation du travail des bénévoles. Ce dernier aspect doit être souligné puisque ce sont principalement des équipes de bénévoles qui assument les tâches de la journée : maquillage des enfants, fabrication de la barbe à papa, photo de famille, etc.

### **Un message qui pourrait être amplifié**

Aux dires des intervenants du Regroupement, cette campagne de valorisation des pères, malgré son succès, n'a pas eu l'envergure et la portée qu'elle pourrait avoir. Cela pourrait découler du fait que son organisation repose sur les épaules de personnes qui ont plusieurs autres tâches à accomplir au sein de leur organisme respectif. L'embauche d'un coordonnateur-promoteur, qui consacrerait au moins trois jours par semaine à la campagne, pourrait permettre d'améliorer tous les volets, d'étendre les activités sur toute l'année et d'amplifier sa résonance dans toute la région métropolitaine.

Le Regroupement vise à ce que l'ensemble de la campagne de valorisation de l'engagement paternel soit pris directement en charge par les pères et par les mères, car ils pourraient y jouer un rôle décisionnel plus déterminant. Il entend également intervenir davantage dans les débats publics sur la paternité et contribuer à changer l'image dévalorisante des pères que l'on véhicule encore trop souvent.

## Tout est dans l'approche

Selon les organisateurs, il est temps d'abandonner l'approche centrée sur les problèmes et de dire aux pères pourquoi ils sont si importants. « Un père qui se sent plus important est un meilleur accompagnateur pour ses enfants, un meilleur conjoint; il est aussi davantage conscient de ses droits et moins susceptible de décrocher ».

## Des échos du terrain: Les secrets des organisateurs

-Il faut conclure de bons partenariats avec d'autres organismes du milieu et d'ailleurs. L'organisation de la SuPèrefête de la paternité découle d'une planification rigoureuse et d'une importante concertation entre les organismes participants qui partagent une même approche et des objectifs communs d'intervention.

-Il faut prendre soin de bien planifier la campagne médiatique puisque le succès de la sensibilisation repose en grande partie sur la collaboration des journalistes, tant à l'échelle locale que nationale, et cette collaboration est étroitement liée à des communications fructueuses avec les salles de nouvelles.

-Il faut s'assurer de la participation active d'un porte-parole qui donne une image positive de la paternité, autant que possible une personnalité connue et aimée du public.

-Il faut former une solide équipe de bénévoles et en prendre soin (tirage de petits cadeaux, remerciements personnels, repas après la fête, etc.).

-Il ne faut pas que le manque d'argent soit un empêchement. Il est possible de faire une bonne campagne de sensibilisation avec aussi peu que 3 000 \$, et, bien sûr, beaucoup de créativité.

## Pour une stratégie efficace de sensibilisation de masse :

une cible claire, mais plusieurs cordes à son arc.

Le message véhiculé par une stratégie de sensibilisation qui valorise le rôle des pères doit être simple et clair. Il faut dire aux pères : « Vous les gars, vous êtes importants pour vos enfants. Vous avez un rôle majeur à jouer dans leur développement », et le faire aussi savoir à la collectivité. Il s'agit en fait d'administrer un antidote pour effacer l'image corrosive de pères violents, incestueux et irresponsables qu'affectionnent les médias, en disant haut et fort à l'ensemble de la société que les pères ont envie d'être près de leurs enfants.

Les intervenants du Regroupement pour la valorisation de la paternité croient que l'intervention doit d'abord cibler les pères, puis les mères et ensuite la collectivité. De là l'idée d'un concours qui s'adresse d'abord aux pères et non aux enfants, comme c'est souvent la coutume. Mais en s'adressant en premier lieu aux pères, on doit se garder de les isoler. La paternité est une affaire de famille, de relations humaines. C'est d'ailleurs pourquoi la campagne de valorisation de la paternité est ouverte à la participation de tous et qu'autant de mères que de pères bénévoles participent à son organisation.



# LA CARTE D'IDENTITÉ

**Nom du projet** Le regroupement pour la valorisation de la paternité

**Lieu** Montréal (Québec)

**Type d'intervention** Sensibilisation de masse

**Début du projet** 1997

**Clientèle ciblée** L'ensemble de la population

## Objectifs

-Sensibiliser les pères, la population en général ainsi que les intervenants sociaux à l'importance du rôle paternel dans le développement harmonieux des enfants, des familles et de la société en général.  
-Susciter et favoriser l'engagement affectif des pères envers leurs enfants.

## Équipe

Des intervenants provenant de différents organismes partenaires et plusieurs bénévoles

## Principaux partenaires

-Carrefour familial Hochelaga / -CLSC Hochelaga-Maisonneuve  
-Maison d'entraide Chez Émilie / -Maison des parents  
-Entraide pour hommes de Mercier  
-Groupe d'entraide pour les pères et de soutien aux enfants  
-Fondation de La Visite / -CooPÈRE Rosemont

## Budget annuel et sources de financement

Une subvention de 16 000 \$ octroyée par le ministère de la Famille et de l'enfance du Québec (coordonnateur de la campagne, relationniste de presse, frais de lancement et de clôture)

## Personne-ressource et adresse

France Alarie (intervenante)  
La Maison des parents  
Carrefour québécois de la famille  
3511, rue Rouen. Montréal (Québec) H1W 1G8  
Téléphone : (514) 522-6461

Yvon Lemay (président du regroupement)  
Le Carrefour familial Hochelaga. 3575, rue La Fontaine  
Montréal (Québec) H1W 1V5  
Téléphone : (514) 523-9283  
Télécopieur : (514) 529-5646  
Courriel : [cafaho@cam.org](mailto:cafaho@cam.org)



## À propos de la sensibilisation de masse

« Le marketing social a recours aux techniques de marketing commercial pour favoriser l'adoption d'un comportement permettant d'améliorer la santé ou le bien-être d'un public cible ou de la société dans son ensemble. » (p. 3)

« On peut recourir à un nombre pratiquement illimité de moyens. La solution consiste à choisir les méthodes les plus efficaces et les plus rentables pour atteindre chaque segment du public cible. « Efficaces » signifie que la manière de transmettre un message attire l'attention et suscite un changement de comportement. « Efficaces » signifie aussi que l'on rejoint un nombre maximal de membres du public cible par dollar dépensé. » (p. 81)

« Si l'on veut trouver les moyens les plus adéquats, il faut savoir où les membres du public cible passent leur temps et se renseigner, car ils ne dérogeront pas de leurs habitudes pour prendre connaissance d'un message; il faut aller vers eux. » (p. 82)

Exemples de moyens de sensibilisation :

Médias écrits :

- Offrent une information plus détaillée que les médias électroniques, mais sont quand même limités.
- Peuvent transmettre des messages adaptés à des publics déterminés dans différentes publications.
- Donnent davantage de crédibilité [...].
- Sont susceptibles de ne pas donner de visibilité aux petites annonces [...]

Documents imprimés (p. ex., les feuillets, les bulletins et les dépliants) :

- Renseignent de manière approfondie, particulièrement sur des questions complexes.
- Sont souvent peu coûteux.
- Sont adéquats pour donner suite à des demandes d'information plus détaillée.
- N'entrent pas en concurrence avec des annonces destinées à attirer l'attention du public [...]
- Doivent intéresser le public qui se les procurera pour les lire.
- Ne sont pas adéquats pour des publics moins instruits. » (pp. 81-83)

*Weinreich, N.K.(1999) Hands-on social marketing. A step-by-step guide. Thousand Oaks: Sage Publications, p.91.*

« Les projets et les campagnes médiatiques devraient présenter les aspects positifs et réconfortants du rôle paternel. Ces interventions massives et répétées devraient miser sur l'attrait et les effets positifs de l'implication paternelle plutôt que sur des stratégies de culpabilisation. On devrait également y présenter des modèles crédibles auxquels les hommes de tous les groupes sociaux pourraient s'identifier. »

*Groupe de travail pour les jeunes. (1991). Un Québec fou de ses enfants. Gouvernement du Québec : Ministère de la Santé et des Services Sociaux.*

Le soutien aux pères qui vivent une séparation ou un divorce : quand l'entraide et l'action politique font bon ménage.

F A T H E R S F O R E Q U A L I T Y

## Des pères qui revendiquent leurs droits

78

En 1986, David Campbell vit un divorce difficile. Il peut visiter son fils, mais n'en a pas la garde. Il réclame d'abord une garde conjointe et, à défaut de l'obtenir, sollicite une garde exclusive. Son expérience lui fait rapidement dire que les principes du droit criminel, selon lesquels une personne est innocente tant que l'on ne prouve sa culpabilité, ne s'appliquent pas en matière de droit familial.

De 1986 à 1994, il se réunit régulièrement avec David Nordstrom et d'autres hommes vivant des situations semblables. Au début, il s'agit de combler des besoins d'ordre spirituel, puis les échanges portent de plus en plus sur l'aspect social et politique de leur situation. Ils trouvent alors leur

inspiration dans des livres comme *The Myth of Male Power*, de Warren Farrel, *Iron John*, de Robert Bly, et *The Power Myth*, de Joseph Campbell. Cette démarche donnera le jour à Fathers for Equality.

En 1994, ce groupe crée le Victoria Men's Centre grâce à l'argent, au temps et aux compétences de ses membres conjugués à la mise sur pied d'activités d'autofinancement. Il tente simultanément, mais sans succès, d'obtenir du financement auprès des gouvernements provincial et fédéral. Selon David Campbell, ce centre a été le premier au Canada à se consacrer aux questions masculines. L'orientation du Centre est liée aux préoccupations des participants : les questions relatives au

divorce et plusieurs autres questions relatives à la santé des hommes et à leurs besoins spirituels. Après les premiers dix mois d'activité, le Centre n'a plus été en mesure de payer son loyer, mais il a continué d'exister sous forme d'un site Web et ses responsables ont poursuivi leur lutte en vue d'obtenir un local. Pour sa part, le projet Fathers for Equality a continué d'accueillir des pères en situation de divorce dans le local d'un organisme communautaire et maintenu une affiliation avec le Victoria Men's Centre.

*« Faire consensus sur le but et les objectifs du projet est un très long processus; ça nous a pris un an pour nous mettre d'accord. »*

## Commencer par les problèmes individuels

C'est le Fathers Group qui est au cœur du projet Fathers for Equality. Il se réunit tous les jeudis soir durant deux heures et demie, et de sept à huit pères participent à ces rencontres. Généralement, trois nouveaux pères se présentent chaque semaine. En début de rencontre, l'animateur informe les participants des événements à caractère politique à venir et les invite à y participer. On désigne ensuite un président d'assemblée afin que chacun ait l'occasion de prendre la parole. Chaque père peut raconter son histoire, mais ce sont habituellement les nouveaux venus qui s'expriment en premier. Le groupe évalue la gravité des nouvelles situations en portant attention au degré de détresse du père et à ses besoins immédiats (par exemple, le fait de devoir se présenter rapidement en cour, de devoir consulter un avocat ou de faire face à de fausses accusations). Un « bâton de la parole » (symbole autochtone) est placé au centre de la table, et si quelqu'un estime ne pas avoir été adéquatement entendu, il peut le prendre et avoir ainsi l'attention de tous.

Parmi les nouveaux venus, certains ressentent une très grande colère. Selon David Campbell, le soutien du groupe a permis d'éviter de nombreux gestes désespérés, simplement en laissant ces hommes exprimer librement leur colère

et en les orientant vers des ressources appropriées. L'animateur et des membres du groupe plus expérimentés encouragent les pères à recourir à la médiation et, autant que possible, à trouver une solution sans faire appel au système juridique. Avec le temps, la colère s'atténue et les pères peuvent plus facilement la canaliser en actions constructives. Ils se recentrent alors sur le bien-être de leur enfant.

« Les pères assistent en moyenne six à sept fois aux activités du groupe. Ça veut dire que lorsqu'ils ont terminé leurs démarches de divorce, plusieurs quittent le groupe. Et c'est difficile de garder contact avec eux sur une longue période, même si, au fil des ans, plusieurs sont revenus. Les hommes ne se soucient pas suffisamment du sort des autres hommes. Et c'est précisément ce à quoi veut remédier notre projet en offrant un réseau de soutien naturel. Les groupes de femmes sont vraiment mieux sur ce plan-là; les femmes sympathisent davantage entre elles que les hommes. »

Le groupe a également recours au compagnonnage. Parfois, un père forme équipe avec un autre qui a vécu ou vit la même situation. On recourt à ce système lorsque les hommes n'ont plus d'autres solutions que de se présenter devant le tribunal et qu'ils ont le sentiment que leur avocat ne traduit pas clairement leur point de vue sur la situation et sur les solutions à y apporter. Présenté par deux pères, le

message a davantage de chances d'être entendu.

## Quand les femmes s'en mêlent.

À quelques occasions durant l'année, les nouvelles conjointes et les grand-mères (mères des pères) viennent soutenir la cause de ces derniers. Certaines grand-mères se sont vu nier leur droit de visite ou ont été obligées de payer la pension alimentaire à la place de leur fils. Quelques-unes veulent s'engager sur le plan politique.

## La manifestation de la fête des Pères.

Chaque année, à la fête des Pères, une manifestation est organisée devant l'édifice du Parlement, à Victoria. Elle regroupe de 50 à 100 personnes : des pères qui ont participé au projet, mais aussi leurs mères, leurs nouvelles conjointes et leurs enfants. Des ballons mauves sont lancés pour symboliser l'amour des enfants pour un père dont ils sont séparés. Un système d'amplification du son permet à chacun d'exprimer à haute voix sa frustration devant un aspect inéquitable du droit familial. Des entrevues sont accordées aux médias et des rencontres sont organisées avec des politiciens ou des fonctionnaires.

Cette manifestation de la fête des Pères est une stratégie de sensibilisation du public, mais elle a également un important effet thérapeutique sur les personnes qui y participent. Jusqu'à un



certain point, elle illustre l'une des caractéristiques essentielles du projet Fathers for Equality : son action politique. Selon David Campbell, le soutien mutuel qu'assure l'appartenance au groupe est important, mais l'élément clé, ce qui rend le groupe solidaire, c'est l'action politique : « Bien des hommes pensent qu'ils seront traités avec équité en vertu de la loi. Ils n'ont pas encore compris qu'un homme qui divorce n'a pas les mêmes chances qu'une femme d'obtenir la garde de son enfant ou même de demeurer un parent engagé après le divorce ».

### **Un prix à payer?**

L'action politique est une composante essentielle du projet. Les responsables affirment s'être fait dire par des organismes de charité qu'ils pourraient avoir droit à une subvention s'ils abandonnaient cet aspect de leurs activités. Mais le projet existe précisément pour susciter un changement politique.

La difficulté d'obtenir du financement est donc l'un des principaux obstacles au développement du projet Fathers for Equality. Selon les responsables, si le projet disposait de fonds suffisants, les activités pourraient s'orienter davantage vers la prévention. En attendant, ils louent une pièce dans le local d'un organisme communautaire et chaque participant contribue, selon ses moyens, à payer le loyer.

### **Tout réside dans l'approche. Une question de dosage**

Le soutien individuel et l'action politique sont deux éléments aussi essentiels l'un que l'autre, mais il faut savoir les équilibrer. David Campbell est d'avis que les rencontres de groupe ne doivent pas consacrer trop de temps à l'aspect politique de la situation des hommes, plusieurs d'entre eux n'étant même pas conscients de cet enjeu. C'est seulement lorsque les procédures du divorce débutent qu'ils en prennent conscience et commencent à s'y intéresser. Il explique : « On fait toujours la différence entre les deux aspects. Notre premier souci consiste à soutenir le père dans sa cause de divorce. Ce ne sont pas tous les hommes qui ont la force de s'intéresser à l'action politique après avoir vécu un divorce. Ce n'est pas correct d'insister sur cet aspect si, par exemple, cela peut mettre en danger la relation du père avec ses enfants. Cela dit, plusieurs hommes ont besoin de cette action politique pour exprimer leur frustration. C'est donc à chacun de décider. Notre rôle, c'est de leur en offrir la possibilité. »

---

## Lorsqu'il faut monter aux barricades

Le projet Fathers for Equality repose essentiellement sur le postulat que l'entraide et la solidarité sont nécessaires pour soutenir les pères qui vivent un divorce, mais qu'elles ne sont toutefois pas suffisantes. Elles doivent déboucher sur une action politique. Selon les responsables du projet, c'est d'ailleurs le soutien mutuel au sein du groupe qui mène tout droit à cet engagement. Après avoir vécu un divorce, plusieurs pères expriment le goût de changer le système. Ils veulent promouvoir l'équité des droits et des responsabilités entre les parents. Pour eux, ce droit découle d'abord du besoin des enfants d'être avec leur père et d'avoir accès à son expérience de vie en tant qu'homme. Il y a aussi la volonté généralisée d'épargner à leurs enfants l'expérience traumatisante qu'ils ont eux-mêmes vécue dans leurs rapports avec le système judiciaire. C'est avant tout cette volonté qui motive leur engagement politique.

Cet engagement se matérialise souvent par étapes, car il leur faut maîtriser les habiletés de base, par exemple en apprenant à se dépêtrer de leur propre cause, à remplir des formulaires ou à écrire à leur député. Cet engagement revêt également différentes formes : certains tentent d'obtenir de

l'information sur les possibilités qui leur sont offertes de pouvoir visiter leur enfant; d'autres expriment publiquement leur soutien à des modifications aux lois et d'autres encore interviennent devant des commissions parlementaires. Toutes ces expériences ne font souvent que leur confirmer que les hommes expriment rarement leurs attentes et que leurs besoins ne trouvent pas souvent satisfaction. C'est pourquoi, aux dires de David Campbell, cette action politique est essentielle à la promotion des intérêts des pères, car on ne sait pas qui représente les hommes en tant qu'hommes au Canada et qui connaît vraiment leurs problèmes.

## Des échos du terrain: Les secrets de David Campbell

-Il faut d'abord gagner la confiance de la personne, qu'elle sache de façon évidente que l'on se soucie de sa situation, que l'on ne fera rien qui pourrait lui nuire et qu'elle recevra des conseils au meilleur de la connaissance des intervenants. On se rend compte que l'on a réussi dans ce sens lorsque l'on entend : « Je ne pensais pas que quelqu'un pouvait comprendre ce que je vis! ».

-Il faut se servir de la force de la colère et la réorienter. Certains hommes ont vraiment la rage au cœur et il faut qu'ils l'expriment avant qu'elle puisse s'atténuer. Il sera alors possible de la diriger vers d'autres cibles. Ça fonctionne... avec le temps.

-Il faut insister sur la confidentialité des conversations. Certains pères ont peur de s'exprimer librement parce qu'ils croient que cela pourrait parvenir aux oreilles de leur ex-conjointe et se retourner contre eux.

-Il faut encourager les pères à regarder vers l'avenir et non vers le passé et penser constamment au meilleur intérêt de l'enfant. Il n'y pas de « vainqueur » dans une situation comme celle-là.

-Il ne faut absolument pas laisser l'ego des intervenants et des pères dominer l'ordre du jour des rencontres et s'assurer que chacun puisse s'exprimer de façon démocratique.

-Il faut essayer de tenir les rencontres toujours au même endroit.

# LA CARTE D'IDENTITÉ

**Nom du projet** Fathers for Equality

**Lieu** Victoria (Colombie-Britannique)

**Type d'intervention** Groupe de défense des droits des pères séparés et divorcés

**Début du projet** 1986

**Clientèle ciblée** Pères séparés ou divorcés, souvent dans une période transitoire

**Objectifs**

- Tirer le meilleur parti de la situation dans laquelle se retrouvent les pères dans le système actuel, tout en sensibilisant la société à la nécessité d'instaurer une équité et une justice accrues en matière de droit familial;
- Offrir aux pères une tribune où ils pourront trouver en toute confiance soutien mutuel et sécurité, pendant et après la dissolution de leur relation conjugale;
- Aider les pères à obtenir des chances égales dans les décisions relatives à la garde de l'enfant ou au droit de visite, en leur expliquant la démarche à suivre en cas de fausses accusations de violence ou en leur donnant des conseils lorsque leur enfant en est victime;
- Accompagner les pères dans les sinieuses procédures de l'organisme chargé du recouvrement des pensions alimentaires;
- Les engager dans l'action politique;
- Défendre les intérêts des pères séparés ou divorcés et informer l'opinion publique de leurs réalités et de leurs droits.

**Équipe** Aucune équipe formelle. Deux dirigeants et quelques personnes ayant acquis des compétences dans certains domaines.

**Principaux partenaires** -Différents professionnels autonomes / -Le Victoria Men's Center

**Budget annuel et sources de financement** Aucun

**Des outils** Un site Web : //victoria.tc.ca/community/menscentre

## Personne-ressource et adresse

David Campbell (responsable)  
 Fathers for Equality  
 Victoria Men's Center  
 P. O. Box 8082, Victoria (British Columbia), V8W 3R7  
 Téléphone : (250) 370-4636



## À propos de l'action politique

« Les programmes de prévention et de promotion seront plus efficaces, au sens le plus large du terme, si l'on renforce et soutient les efforts de prévention. Les principales activités de prévention et de promotion ne reçoivent pas encore le financement dont elles ont prioritairement besoin. Nous devons donc continuer à défendre avec force nos programmes. Cette tâche pourrait s'avérer difficile pour plusieurs d'entre nous, car nous avons somme toute été formés comme des chercheurs et/ou des spécialistes, sans nous sentir particulièrement compétents ou à l'aise pour défendre une cause. En raison du climat politique et fiscal qui a cours, chaque petite partie de cette tâche est aussi importante que l'énergie qu'il faut déployer pour concevoir et mettre en œuvre des programmes particuliers.

### **Établissement de liens avec les structures de pouvoir existantes.**

La nécessité d'établir un réseau de soutien au sein de la structure de pouvoir existante est encore manifeste. Il est naïf de penser qu'une science ou un service de haut calibre permettront de soutenir nos efforts. L'examen minutieux de plusieurs systèmes peut permettre de trouver des façons de présenter les efforts de prévention et de promotion comme des éléments fondamentaux auxquels les détenteurs de pouvoir pourraient vouloir s'associer.

### **Les décideurs en matière d'éducation et le public.**

Les décideurs et le public doivent connaître les modèles et les résultats des efforts de prévention. Les décideurs doivent être mis au courant des moyens par lesquels des groupes déterminés ont tiré et/ou peuvent tirer parti des activités de prévention et de promotion. La sensibilisation du public est également importante, car la prévention et la promotion sont des concepts que plusieurs ignorent et qu'un nombre encore plus faible de gens perçoit comme des droits. À mesure que le public aura de plus en plus conscience que ces programmes sont des ressources communautaires en puissance, les décideurs élus y seront également plus réceptifs – l'influence politique fera à nouveau son œuvre!

### **Formation en matière de prévention.**

Nous avons suggéré qu'une personne (ou une équipe) qui se charge de faire de la prévention porte plusieurs chapeaux – celui d'un intervenant perspicace, d'un scientifique, d'un politicien, d'un gestionnaire, d'un spécialiste du marketing et d'un avocat. Nos programmes de formation ont tendance à faire place aux deux premiers rôles et à ne faire que peu ou pas du tout de cas des autres. »

*Bond, L.A., Wagner, B.M. (1988). Families in transitions: Primary prevention programs that work. Thousand Oaks: Sage Publications, pp.352-353.*



Comment des gestionnaires qui appuient la formation et le soutien des intervenants peuvent-ils contribuer à rendre les services plus ouverts à la réalité des pères et plus accueillants à leur endroit?

## Sensibiliser son organisme en l'infiltrant

84

Au Québec, les centres locaux de services communautaires (CLSC) sont des établissements publics qui offrent des services de santé et des services sociaux de première ligne à l'ensemble de la population à l'échelle locale, notamment aux familles et aux enfants. On comprend donc la pertinence de voir ces établissements s'intéresser à la situation particulière des pères et à la valorisation de leur rôle.

Les huit CLSC de la région de Québec sont regroupés sous une structure de coordination qui a notamment pour avantage de permettre aux responsables des services famille-enfance-jeunesse de concerter leurs efforts à l'échelle régionale. Ces responsables ont demandé à un comité intersectoriel, le Comité Pères, de leur proposer des pistes d'intervention

susceptibles de valoriser le rôle du père. Le Comité Pères se donne pour mandat de favoriser l'attachement entre le père et son enfant et de promouvoir l'engagement paternel. Ce comité regroupe une dizaine de membres provenant des différents établissements du réseau socio-sanitaire (les CLSC, les centres jeunesse, les organismes communautaires et la Direction de la santé publique), des milieux de garde et du secteur universitaire.

En 1997, le Comité Pères a décidé de cibler son action de manière prioritaire sur la période périnatale, laquelle s'échelonne de la grossesse jusqu'à deux ans après la naissance. Il applique ainsi une recommandation des Priorités nationales de santé publique 1997-2000 établies par le ministère de la Santé et des Services Sociaux du

Québec (MSSS) en 1997. Cette recommandation veut « que les programmes dans les domaines de la périnatalité et de la petite enfance incluent systématiquement un volet sur la valorisation du rôle des pères et sur l'engagement de ceux-ci ».

Dans un document intitulé *Valoriser le rôle du père et promouvoir son engagement parental : orientations et propositions d'actions*<sup>29</sup>, le Comité propose de procéder par étapes : sensibiliser les intervenants et les gestionnaires à l'importance du rôle de père; modifier l'environnement des services et des pratiques afin de le rendre plus accueillant à l'endroit des pères; encourager l'engagement paternel dans l'intervention directe auprès des pères, des mères et des couples.

<sup>29</sup> Allard, F. (1998). *Valoriser le rôle du père et promouvoir son engagement parental : orientations et propositions d'actions*. Régie Régionale de la Santé et des Services Sociaux du Québec, document inédit.

## Commencer par la formation d'une dyade homme-femme

Afin d'amorcer cette démarche de sensibilisation et de changements favorables aux pères dans tous les CLSC, le comité a proposé aux gestionnaires de ces établissements de choisir dans leur équipe respective une « dyade » composée d'un intervenant et d'une intervenante convaincus de l'importance du rôle du père et désireux de jouer le rôle d'agents de changement en faveur du père. En contrepartie, le comité s'engageait à assurer la formation de ces dyades et à les soutenir dans leurs actions. La proposition a été acceptée, et une équipe multidisciplinaire, composée de deux femmes et de deux hommes, a alors présenté un devis de formation pour l'année 1999.

La première phase de cette formation s'est déroulée d'avril à novembre 1999. Au terme de l'année, une évaluation a permis aux gestionnaires de mesurer le progrès de la démarche. La Table des coordonnateurs des équipes famille-enfance-jeunesse des CLSC de la région de Québec a alors appuyé la poursuite du projet pour une deuxième phase, soit jusqu'en l'an 2002.

### Étape par étape, des connaissances nouvelles aux nouvelles pratiques

La première année, la formation a donné lieu à quatre rencontres de trois heures chacune. Les rencontres ont été préparées par l'équipe de formateurs. Ces rencontres étaient structurées de manière rigoureuse, mais elles laissaient place aux échanges entre les intervenants afin de tenir compte de leurs demandes et de leurs besoins. On y a abordé les thèmes suivants :

- 1) Comment favoriser l'engagement des pères, notamment en périnatalité?
- 2) Le rôle des dyades comme agents de changements. Présentation et appropriation d'une grille d'analyse nommée Grille d'auto-évaluation des us et coutumes en faveur des pères inspirée de l'outil de Levine et coll. (dans Getting Men Involved Strategies for Early Childhood Program, 1993).
- 3) Des échanges sur la démarche de chacun et tenue d'une conférence intitulée Comment rejoindre la paternité en périnatalité?.
- 4) Capsules théoriques et échanges pour guider une pratique favorable à l'engagement paternel.

Après la deuxième rencontre de formation, les intervenants se sont engagés à entreprendre une démarche concrète dans leur milieu respectif visant à relever les « us et coutumes » à l'endroit des pères de chacune des équipes. Cet exercice a consisté à cerner les activités à entreprendre en tenant compte de ce que chaque milieu a déjà amorcé en faveur des pères. En outre, il a favorisé un questionnement et un éveil chez les membres des équipes famille-

enfance-jeunesse quant au rôle et à la place du père. Entre les rencontres de formation, l'équipe de formateurs (ou d'autres membres du Comité Pères) ont assuré un suivi et soutenu la mise en place d'activités de promotion de l'engagement paternel.

La deuxième phase de la formation a donné jusqu'à maintenant lieu à deux rencontres. Pour répondre aux besoins exprimés par les intervenants, l'attention a été axée sur le partage des « bons coups » et sur l'échange.

Par ailleurs, en accord avec les objectifs de la deuxième phase, des travaux ont visé à déterminer, en collégialité, ce que signifie « un environnement accueillant pour les pères en CLSC ». Par la suite, les responsables de la formation ont soutenu la mobilisation des intervenants et des gestionnaires afin de favoriser le regroupement des mesures destinées à rendre l'environnement des services plus accueillant, et d'amorcer une démarche plus directement orientée vers une pratique favorable à l'engagement paternel.

### La formation, qu'est-ce que ça donne?

Des connaissances accrues et de nouvelles habiletés. Un questionnaire, élaboré par les responsables du projet, a permis de savoir comment les participants ont perçu les rencontres de formation et de mesurer leur degré de satisfaction. Le questionnaire portait sur

le déroulement général de la formation, sur l'atteinte de ses trois premiers objectifs et sur ses retombées dans le milieu.

Le rapport d'évaluation révèle que les intervenants considèrent avoir acquis de nombreuses connaissances sur trois aspects : le rôle du père, les facteurs qui influent sur l'engagement paternel et les mesures d'intervention qui le favorisent. Plus de la moitié des participants considèrent disposer désormais des capacités et des outils nécessaires pour coréaliser une analyse des services en périnatalité et en petite enfance qui tient compte du père, de même que pour formuler des recommandations, le cas échéant. La grille d'autoévaluation des us et coutumes et l'écoute des propos des autres intervenants ont été perçues comme les éléments les plus utiles de la formation.

### **Des retombées dans les milieux de travail**

Cinq mois après l'évaluation :

-Dans les huit CLSC, les intervenants formés ont organisé, à l'intention de leurs collègues et de leurs partenaires, une rencontre de sensibilisation à l'importance du rôle du père.

-Une démarche formelle de réflexion sur la place du père au sein des équipes famille-enfance-jeunesse s'est tenue dans six CLSC. Des recommandations ont été formulées et acheminées aux gestionnaires de quatre CLSC.

-Un CLSC a reçu une subvention pour mettre sur pied un projet destiné aux pères.

-Dans d'autres cas, les milieux de services sociaux et les milieux de garde ont conclu des partenariats en vue d'organiser des activités destinées aux pères.

---

## **L'ENGAGEMENT DES GESTIONNAIRES**

### **Un message que les intervenants ont vite fait de décoder**

Parmi les facteurs qui expliquent le succès de ce projet de formation, il faut sans doute mentionner le fait qu'il est non seulement appuyé par les gestionnaires et les directions des établissements, mais que ce sont eux qui en ont demandé la mise sur pied. Par ailleurs, des mécanismes souples permettent d'assurer une communication entre les responsables de la formation et les gestionnaires. Ceux-ci reçoivent régulièrement des rapports sur l'évolution du projet et sur l'évaluation de ses résultats, ce qui leur permet de réagir et de participer aux décisions visant à l'améliorer et à le développer. Enfin, autre caractéristique à souligner, les établissements favorisent la participation des intervenants à la formation en permettant que celle-ci soit offerte pendant les heures de travail. Dans le même esprit, ils soutiennent les activités favorables à l'engagement paternel en incitant les intervenants formés à organiser à leur tour des formations dans leur milieu respectif.

---

## TOUT EST DANS L'APPROCHE

### Ne pas se cantonner à un seul front

On a pu constater que la mobilisation régionale des dyades d'intervenants dans chaque CLSC avait suscité des actions variées à l'échelle locale. Cette diversité des actions conforte la stratégie adoptée par le Comité Pères, qui croit que pour promouvoir l'engagement paternel d'une façon efficace, il est important d'agir à différents niveaux et de conjuguer différentes approches et moyens. Le comité n'a d'ailleurs pas limité son action en faveur des pères au soutien des dyades d'intervenants dans les CLSC. Simultanément, le comité a coordonné la révision du programme des rencontres prénatales et organisé des conférences - échanges sur la paternité. Selon les intervenants, ces activités ont eu des retombées directes dans leur milieu en facilitant et en renforçant leur propre action.

## Des idées claires et bien fondées

De tous les projets analysés, ce programme de formation et de soutien des intervenants est probablement celui qui s'est appuyé le plus solidement sur une recension des écrits scientifiques, sur des auteurs de référence ou sur des projets reconnus dans le domaine de l'engagement paternel [Arama et Bouchard (1996)<sup>30</sup> ; Dulac (1993)<sup>31</sup> ; Lanoue et Cloutier (1996)<sup>32</sup> ; Levine (1993)<sup>33</sup> ; Turcotte (1994)<sup>34</sup> ]. Dans le document intitulé Valoriser le rôle du père et promouvoir son engagement parental : orientations et propositions d'actions (1998), Francine Allard énonce de manière rigoureuse les liens entre les objectifs visés et les moyens pris en vue de promouvoir le rôle du père auprès des intervenants, explicitant ainsi clairement le caractère rationnel du projet. Par exemple, elle explique et appuie sa stratégie de sensibilisation à l'importance du rôle de père en la mettant en relation avec les objectifs de valorisation du rôle de père et de promotion de l'engagement paternel. Les objectifs du projet sont également très bien formulés.

30 Arama, D., Bouchard, C. (1996). Recension des projets d'intervention ayant trait à la paternité dans la grande région de Montréal. Montréal : Université du Québec à Montréal, Les cahiers d'analyse du GRAVE (3), 1.

31 Dulac, G. (1993). La paternité : Les transformations sociales récentes. Gouvernement du Québec : Conseil de la famille.

32 Lanoue, J., & Cloutier, R. (1996). La spécificité du rôle du père auprès de l'enfant. Québec: Université Laval, Centre de recherche sur les services communautaires.

33 Levine, J.A., Murphy, D.T., Wilson, S. (1993). Getting men involved. Strategies for early childhood programs. New York: Scholastic.

34 Turcotte, G.(1994). L'implication paternelle: déterminants et modèles d'intervention. Montréal : Université du Québec à Montréal : Les cahiers du Grave, (1), 4.

## Des échos du terrain: Les secrets de Francine Allard

-Il faut tabler sur les théories du changement dans le domaine de la santé, mais aussi au sein des organismes.

-Il faut miser sur un « couple » d'intervenants, un homme et une femme, tous deux convaincus de l'importance du rôle du père si l'on veut favoriser l'engagement paternel dans les milieux où les intervenants sont majoritairement des femmes et rejoignent, de surcroît, principalement des mères.

-Il faut inciter les gestionnaires à s'engager et à conclure des alliances avec eux.

-Il faut déterminer le rôle et les responsabilités de tous les acteurs dans la démarche de changement.

-Il faut fixer des objectifs précis et réalisables dans le cadre de la formation.

-Il faut miser sur les petits succès et sur la continuité.

-Il faut exercer une pression diligente qui favorise le changement.

-Il faut trouver un juste équilibre entre la prescription de balises, le « contrôle » de la démarche évaluative, et la liberté nécessaire à la mobilisation et à la créativité.

-Il faut viser à ce que les agents de changement en faveur du père retirent des avantages personnels de leur action dans leur milieu.

# LA CARTE D'IDENTITÉ

**Nom du projet** Valoriser le rôle du père et promouvoir son engagement parental

**Lieu** Région de Québec (Québec)

**Type d'intervention** Formation et soutien d'intervenants

**Début du projet** 1997

**Cliantèle ciblée** Intervenants et intervenantes des équipes « famille-enfance-jeunesse » des huit CLSC de la région de Québec

**Objectifs** Faire en sorte que dans chaque CLSC une dyade, formée d'un intervenant et d'une intervenante :

- acquière des connaissances sur le rôle du père, sur les déterminants de son engagement et sur les pistes d'intervention pour valoriser son engagement parental;
- perçoive son rôle comme celui d'un agent de changement en faveur du père dans son milieu et avec ses partenaires;
- se sente à l'aise et outillée pour coanimer une analyse des us et coutumes dans les services famille-enfance-jeunesse de son CLSC et susciter des modifications de l'environnement des services en faveur des pères;
- se sente à l'aise pour coanimer une démarche de réflexion sur les pratiques professionnelles favorables à l'engagement des pères.

**Équipe** 4 formateurs, 2 femmes et 2 hommes. Équipe multidisciplinaire.

**Principaux partenaires** Les gestionnaires des CLSC / Le Comité Père (CLSC, Centres jeunesse, organismes communautaires et direction de la santé publique, milieux de garde et milieu universitaire)

**Budget annuel et sources de financement** Le budget annuel de fonctionnement de ce projet est de 600 \$ environ. Il couvre les frais de location des locaux pour la formation et des frais administratifs (poste, photocopies, etc.). Le salaire des formateurs et des intervenants en formation est payé par leur organisme respectif.

**Résultats escomptés** Au terme de la deuxième phase, en 2002, on escompte les résultats suivants :

- que 60 % des équipes famille-enfance-jeunesse des CLSC de la région offrent aux pères un environnement physique et organisationnel accueillant;
- que 70 % des intervenants des dyades se perçoivent compétents à promouvoir l'engagement du père dans leur pratique quotidienne auprès des familles;
- que 40 % des autres intervenants des équipes famille-enfance-jeunesse saisissent l'importance du rôle du père et de son engagement paternel.

**Personne-ressource et adresse**

Francine Allard (responsable). Direction de la santé publique  
Régie régionale de la santé et des services sociaux de Québec  
2400, rue d'Estimauville. Beauport (Québec) G1E 7G9  
Téléphone : (418) 666-7000, poste 436.  
Courriel : francine.allard@ssss.gouv.qc.ca



## À propos du soutien organisationnel

« Lorsque des fournisseurs de service (et des administrateurs compétents) ont un quelconque sentiment d'appartenance à un programme, ils sont plus susceptibles d'y recourir et de déployer l'énergie nécessaire pour qu'ils soient fructueux. [...] Lorsque des personnes ont pris une certaine part à la conception ou à l'adoption d'un programme, ils ont davantage tendance à s'y attacher et à s'efforcer de le soutenir. Idéalement, un programme doit être assez souple pour permettre de l'adapter aux besoins des divers endroits où il est mis en œuvre et à la personnalité des gens qui en sont chargés. Cette possibilité d'adaptation offre aux administrateurs et aux exécutants des programmes la possibilité de résoudre des problèmes et de faire preuve de créativité, renforçant ainsi leur sentiment d'appartenance à l'égard de ces programmes. »

*Bond, L.A., Wagner, B.M. (1988). Families in transitions: Primary prevention programs that work. Thousand Oaks: Sage Publications, pp.350-351.*

« Le soutien offert par l'administration aux intervenants est de première importance. La complicité entre cadres et intervenants est éminemment souhaitable. À cet égard, l'implication directe des cadres dans les projets leur permet de mieux connaître les contraintes et d'évaluer les obstacles à surmonter, et confirme le sérieux et l'importance qu'ils accordent aux actions des intervenants. Par ailleurs, l'administration devrait faciliter le regroupement et la mise en commun des expériences et encourager la formation de collectifs ou de groupes de soutien afin de briser l'isolement des intervenants ».

*Groupe de travail pour les jeunes. (1991). Un Québec fou de ses enfants. Gouvernement du Québec : Ministère de la Santé et des Services Sociaux, p.61.*

Un projet mis en veilleuse qui fournit néanmoins d'intéressantes leçons sur le soutien entre intervenants et sur ce qui l'entrave.

P È R E S À P A R T E N T I È R E

## Le soutien mutuel pour se donner un savoir et des compétences

90

On sera peut-être surpris que le projet Pères à part entière fasse partie de ce répertoire alors qu'il est en veilleuse depuis quelques mois. Nous croyons toutefois que ce projet y a largement sa place puisqu'il a contribué de manière importante au renforcement d'un réseau de soutien et d'habilitation entre intervenants. Le travail accompli mérite donc d'être connu, tout autant d'ailleurs que les difficultés rencontrées. Le relevé de ces difficultés constitue un précieux enseignement sur les conditions qui peuvent nuire au bon fonctionnement d'un projet.

## Comblent soi-même une lacune

À la suite d'un colloque sur la paternité, en 1994, les membres du comité organisateur cherchaient des moyens de poursuivre la réflexion sur une base permanente en y associant tous les intervenants intéressés à la question, contribuant du même coup à briser leur isolement. Un sondage réalisé auprès des participants au colloque a fait germer l'idée d'un bulletin d'information. Mais encore fallait-il trouver une façon de s'assurer que son contenu répondrait aux besoins des intervenants. Ce sont alors les échanges dans le cadre de rencontres régulières entre intervenants qui ont servi de matière première à la rédaction du bulletin.

Durant les premières années de Pères à part entière, environ 25 personnes ont participé régulièrement aux rencontres. Parmi elles, un noyau permanent s'est constitué petit à petit, et d'autres participants s'y sont joints de façon ponctuelle, parfois après quelques rencontres. On y retrouve des intervenants et des chercheurs provenant de diverses disciplines et de divers organismes, mais aussi des pères intéressés par les thèmes ou les interventions concernant la paternité. Le recrutement se fait de bouche à oreille et par l'entremise du bulletin qui circule au sein des organismes et des régions. Au début, certains sont venus

de l'est du Québec pour assister aux rencontres.

Ces rencontres ont eu lieu durant une demi-journée tous les deux mois et ont porté sur divers thèmes choisis en groupe au début de chaque année, notamment : les stratégies de recrutement pour les clientèles difficiles à rejoindre; la paternité et la relation conjugale; la paternité et le divorce ou la séparation; la garde des enfants; la motivation des intervenants à rejoindre les pères; les différences dans les techniques d'intervention auprès des pères et des mères; le maintien de la participation aux activités; la sensibilisation des collègues et de son organisme à l'importance du rôle du père; la paternité et le chômage.

## Le bulletin

Pour rejoindre le plus grand nombre possible d'intervenants, principalement ceux de régions éloignées de Montréal, un bulletin de liaison se révélait essentiel. On y résumait les idées et propos échangés lors des rencontres thématiques. Chaque édition offrait également au lecteur la description d'une ressource, d'une intervention ou d'une recherche liée aux thèmes discutés. On y trouvait enfin une rubrique J'ai vu, j'ai lu, j'ai su qui proposait des lectures et annonçait des colloques ou des événements concernant la paternité. Un sous-comité, souvent formé des mêmes personnes, a pris en charge la rédaction et la diffusion du bulletin. Le fait de ne



pouvoir compter sur une personne-ressource permanente assignée à cette tâche a eu cependant pour conséquence que la parution du bulletin, qui devait être bi-annuelle, est devenue quelque peu irrégulière.

### **De la pratique à la théorie**

Au cours des trois premières années, les thèmes abordés lors des rencontres se rapportaient étroitement à l'intervention et au quotidien des intervenants, et le tout se déroulait de façon quelque peu informelle. À la fin d'une rencontre, un participant se portait volontaire pour animer la rencontre suivante; cette responsabilité était donc assumée à tour de rôle. Le noyau du groupe avait cependant davantage de responsabilités relativement à l'animation des rencontres et à l'établissement de leurs procès-verbaux.

Au cours des deux dernières années, les rencontres sont devenues un peu plus structurées. Les thèmes abordés avaient davantage un caractère théorique. En début d'année, une personne se chargeait d'organiser une rencontre portant sur un thème de son choix et préparait elle-même l'animation ou invitait un spécialiste à prendre la parole. C'est au cours de ces dernières années que l'on a abordé des thèmes comme les pères gays, l'aliénation parentale, la conciliation des difficultés personnelles et de la paternité, l'impact du non-emploi sur la paternité, la redéfinition du rôle de père ou la crise

de la paternité. Ce changement d'orientation convenait à certains qui avaient le goût de réfléchir sur diverses problématiques relatives à la paternité, mais elles plaisaient moins à d'autres qui avaient besoin de soutien concret. Le nombre de participants aux rencontres a diminué.

### **Tenir un projet à bout de bras pendant cinq ans, ça fatigue**

Après cinq ans, le noyau de cinq ou six personnes qui menait le projet a senti la charge trop lourde, compte tenu du temps et de l'énergie qu'il pouvait y consacrer. L'arrêt du projet s'explique par des changements d'emploi, mais aussi par l'essoufflement et l'épuisement des dirigeants qui le tenaient à bout de bras. Par ailleurs, certains avaient l'impression de tourner en rond, plusieurs thèmes ayant déjà été couverts. D'autres se sont lassés de devoir livrer une lutte constante pour convaincre leurs gestionnaires respectifs de l'importance de leur participation aux rencontres. Enfin, Dominique Arama avance l'hypothèse que plusieurs des besoins auxquels les rencontres répondaient avaient été comblés et que les participants étaient peut-être prêts à passer à autre chose.

---

## LE SOUTIEN ENTRE INTERVENANTS :

**Se procurer ce dont nous avons besoin et que l'on ne nous fournit pas**

Tout au long des cinq ans de ce projet, ce sont des intervenants ou des chercheurs qui ont assuré, à titre personnel et bénévole, le maintien et l'animation des rencontres, souvent sans pouvoir compter sur le soutien de l'organisation qui les employait. Ils devaient donc accomplir les tâches exigées par les rencontres et le bulletin en dehors de leurs heures de travail. En outre, le projet a toujours dû fonctionner sans financement.

On pourra sans doute trouver des failles dans la manière dont ce projet a été mené, mais, compte tenu des conditions auxquelles les intervenants ont été confrontés, on ne peut s'empêcher d'admirer ce que peuvent accomplir des personnes déterminées qui ont foi en ce qu'ils font et l'engagement collectif d'un groupe qui cumule compétences et énergie.

Le projet a peut-être suspendu ses activités pour l'instant, mais cette expérience d'habilitation et de soutien mutuel entre intervenants a apporté de nombreux bénéfices aux participants. Les intervenants se sont sentis mieux outillés et mieux informés et cela leur a donné le goût d'aller plus loin. Ils sont devenus des diffuseurs et des

---

propagateurs, dans leur milieu respectif, des préoccupations que suscite la paternité. Ils ont été enfin soutenus dans leur pratique et, élément non négligeable, ont été également reconnus pour cette pratique.

### Des échos du terrain: Les secrets de Dominique Arama

-Il faut assurer une permanence, et une personne au moins doit y travailler une journée par semaine pour établir le compte rendu des rencontres et rédiger les bulletins.

-Il faut veiller à disposer d'une source de financement permanente.

-Il faut rencontrer en personne les dirigeants des organismes de services afin de les sensibiliser à l'importance que revêt le soutien aux intervenants intéressés à améliorer leurs pratiques en matière de paternité.

# LA CARTE D'IDENTITÉ

**Nom du projet** Pères à part entière

**Lieu** Montréal (Québec)

**Type d'intervention** Soutien aux intervenants

**Début du projet** 1994

**Cliantèle ciblée** Toute personne intéressée par l'engagement paternel, mais surtout des intervenants

**Objectifs**

- Offrir un lieu de ressourcement, d'échange, de soutien théorique aux intervenants intéressés à la question de la paternité;
- Briser l'isolement des intervenants;
- Aider les intervenants à jouer un rôle clé dans leur milieu en vue de le sensibiliser à l'importance que revêt la paternité;
- Offrir un soutien direct aux personnes qui veulent intervenir auprès des pères;
- Informar les intervenants des régions éloignées des thèmes liés à la paternité;
- Faire la promotion de la paternité dans différents milieux.

**Équipe** Tous les participants, mais un petit noyau joue un rôle prépondérant.

**Principaux partenaires** Aucun partenaire officiel

**Budget annuel et sources de financement** Le projet ne disposait d'aucun budget. Les organismes des participants les plus actifs (noyau) et les participants eux-mêmes ont supporté les frais de photocopie et d'expédition des bulletins.

## Personne-ressource et adresse

Dominique Arama (responsable)  
 Direction de la santé publique de la Montérégie  
 1255, rue Beauregard, Longueuil (Québec) J4K 2M3  
 Téléphone : (450) 928-6777, poste 4262  
 Télécopieur : (450) 679-6443  
 Courriel : Dominique.Arama/RR/Reg16/SSSS@SSSS



## À propos des réseaux de soutien aux intervenants

« Les intervenants ont tenté de pallier une absence de supervision en misant sur des rencontres régionales entre pairs; c'était une occasion d'échanger des trucs. Ils n'ont pas besoin d'outils complexes et perfectionnés, il y en a déjà sur le marché et dans la littérature. Ils ont plutôt besoin de moyens faciles à mettre en œuvre et à traduire dans leur pratique courante. Les rencontres régionales étaient pour eux un moyen de s'entraider, de profiter de l'expérience des plus anciens. »

*Deslauriers, J-P., Hurtubise, Y. (1995). Perfectionner des intervenants et des intervenantes communautaires en CLSC. Dans C. Mercier., C. Gendreau., J-A. Dostie et L. Fontaine, Au cœur des changements sociaux : les communautés et leurs pouvoirs. Actes du IV e colloque du RQIIAC. Québec : Université de Sherbrooke., p.320.*

« Les projets qui ont marqué le domaine de la prévention ont fait la preuve que la présence de personnes bien formées, bien soutenues, adéquatement rémunérées et supervisées est vitale à l'atteinte des objectifs. [...] La formation, l'encadrement et la stabilité des personnes engagées sont des composantes majeures d'un projet. »

*Groupe de travail pour les jeunes. (1991). Un Québec fou de ses enfants. Gouvernement du Québec : Ministère de la Santé et des Services Sociaux, p.62.*

« Il n'est pas risqué d'affirmer qu'il est nécessaire de créer progressivement et en souplesse un plus vaste mouvement de sensibilisation tant dans les milieux de l'intervention que dans la population en général, permettant de créer une culture de la paternité. »

*Dulac, G (1997). Promotion du rôle des pères : Revue de la littérature et analyse des impacts prévisibles. Montréal : Université Mc Gill, centre d'études appliquées sur la famille, p. 30.*

À l'échelle d'une région, des partenaires de tous les horizons ont décidé de se rallier à une même cause, celle de tenir plus adéquatement compte de la réalité des pères et de leurs besoins.

## Se serrer les coudes pour donner un coup de pouce aux pères

96

Pourquoi existe-t-il autant de programmes à l'intention des mères et si peu à l'intention des pères? Cette question n'était pas nouvelle pour Kim VandenBroek et l'organisme qui l'emploie, Family Resources for Victoria County. Cet organisme communautaire offre, dans les 14 localités du comté de Victoria, en Ontario, des services éducatifs et de soutien aux parents et aux personnes qui assurent des soins aux enfants. Ces services itinérants sont parfois les seuls auxquels la population des collectivités rurales du comté peut avoir accès. Lorsque Kim VandenBroek a été engagée, en 1998, l'organisme offrait déjà depuis deux ans le programme Nobody's Perfect (Y'a personne de parfait) aux pères monoparentaux avec des enfants de 0 à

5 ans. Elle a alors lancé un programme destiné aux parents et aux futurs parents dans le but d'inciter les pères à s'engager le plus tôt possible dans la vie de leur enfant. Ce sont les hommes qui ont participé à ce programme qui ont dénoncé la pénurie de programmes conçus spécifiquement pour les pères.

Au printemps de 1998, Kim VandenBroek et un père ayant participé au programme Nobody's perfect ont donc constitué un groupe de soutien pour les pères. Cette expérience pilote de huit semaines — le Fathering Project — a connu un tel succès que les pères ont demandé que le groupe de soutien soit actif à l'année longue. Il a alors fallu trouver une nouvelle source de financement, car les fonds réservés au

salaires de Kim VandenBroek devaient finalement servir à financer des activités visant des pères plus vulnérables. C'est finalement Trillium, l'organisme chargé de redistribuer une partie des gains de loterie de la province, qui a accepté de subventionner le Fathering Project destiné à tous les pères de la collectivité.

Tout au long du projet, l'organisme Family Resources for Victoria County a fait preuve de créativité pour surmonter ses difficultés financières. Il a fait appel à ses partenaires afin d'acquiescer de la crédibilité, pouvoir recruter des participants et se donner des ressources humaines et matérielles (animateurs, locaux, etc.) pour mettre sur pied ses activités.

Kim VandenBroek tire une leçon de cette période de démarrage : « La planification est essentielle pour lancer une activité communautaire comme le Fathering Project, que ce soit pour l'organisme qui en prend l'initiative ou pour la collectivité au sein de laquelle on veut l'implanter. Avant de lancer un projet comme celui-ci, les organismes intéressés doivent donc se demander si leurs services sont adaptés aux besoins des pères, s'ils y répondent adéquatement. Ce n'est qu'après avoir cerné les lacunes et décidé de déployer les efforts nécessaires pour les combler que les organismes intéressés se sont vraiment sentis prêts à entreprendre le projet. »

### **Répondre aux besoins, aux intérêts et tenir compte de la réalité des pères**

Le Fathering Project comporte deux activités destinées directement aux pères et deux activités de promotion du rôle paternel.

Le groupe de soutien se réunit une fois par mois autour d'un souper. L'échange dure de deux à trois heures et porte sur des thèmes liés à la paternité, comme l'exercice de la discipline. Un animateur participe aux rencontres et favorise un soutien mutuel entre les pères. À leur demande, le projet offre des services gratuits de garderie et de transport. Une nutritionniste de l'organisme prépare le repas pour le groupe. Si les membres du groupe le désirent, ses compétences

peuvent être mises à contribution dans le cadre d'ateliers sur l'alimentation. Ce groupe de soutien est ouvert à tous les pères. Généralement, deux à huit d'entre eux y participent, mais ce ne sont pas toujours les mêmes d'une rencontre à l'autre. Selon Kim VandenBroek, « on peut y voir la confirmation que les pères participent seulement aux activités lorsqu'ils en ressentent le besoin ».

**L'événement spécial du mois** rassemble des pères, leurs enfants et leur famille autour d'activités reflétant les intérêts et les compétences des pères et que coordonne un éducateur spécialisé en petite enfance. Les activités de bricolage au cours desquelles les participants se servent de petits outils de menuiserie illustrent bien les activités que les pères et leurs enfants apprécient le plus.

**Une activité de réseautage des ressources.** Six fois par année, l'organisme invite à un petit-déjeuner les organismes locaux qui sont membres de la Fathering Coalition of Victoria County (voir l'encadré).

**Un répertoire des ressources pour les pères.** Grâce à une subvention de Santé Canada, cette coalition est également en train de préparer un répertoire des services communautaires du comté. Elle prévoit en distribuer 2 500 exemplaires dans son réseau.

Les intervenants du projet souhaitent l'ajout d'un volet sportif aux activités déjà en place. Ils ont également proposé d'offrir des ateliers sur le rôle parental aux détenus (hommes et femmes) du pénitencier qui ouvrira bientôt ses portes à Lindsay.

## Un réseau à différents niveaux

L'un des aspects particulièrement intéressants du Fathering Project est le fait qu'il s'est intégré à un réseau régional qui représente lui-même un maillon d'un réseau provincial offrant des services conçus spécifiquement pour les pères.

L'Ontario Fathering Initiative, financée par Santé Canada, regroupe huit coalitions locales ou régionales. La Victoria County Fathering Coalition est l'une des coalitions affiliées au réseau provincial.

L'objectif de ce réseau est d'élargir à l'échelle provinciale le bassin des ressources des organismes et programmes qui peuvent être mises en commun : questionnaires, outils de programmation ou d'évaluation, etc. Kim VandenBroek affirme : « Nous n'avons pas besoin de réinventer la roue. » L'un des avantages du réseautage, c'est précisément la facilité de transfert des compétences et des ressources. Dans certains cas, ce sont les projets existants qui ont été intégrés au réseau provincial, alors que dans d'autres, c'est le réseau qui a provoqué l'éclosion de projets locaux. L'un des buts du réseau provincial est d'en arriver à un plan d'action qui établirait des principes communs et des étapes à franchir dans la mise en œuvre d'un projet pour les pères, mais qui laisserait à chaque collectivité le soin de bâtir elle-même un projet à la mesure de ses

besoins, de ses forces et de ses ressources.

Le Fathering Project pouvait déjà compter sur un noyau informel de partenaires qui lui apportait un soutien concret (personnes ressources, conférenciers, dons de nourriture, locaux, etc.). Mais c'est à la suite d'une formation assurée par l'Ontario Fathering Initiative que les responsables du projet ont systématisé l'approche du réseautage. Le nombre de partenaires du Fathering Project s'est accru et il est devenu le moteur d'un regroupement qui a donné naissance à la Victoria County Fathering Coalition. Les membres de cette coalition partagent tous le souci de fournir des services mieux adaptés aux besoins et à la réalité des hommes. Compte tenu des contraintes financières, ils essaient cependant de le faire avec les ressources disponibles plutôt que de chambarder leurs programmes ou d'en créer de nouveaux. La plupart des personnes qui participent à la coalition occupent des postes décisionnels et sont en mesure d'influer autant sur les intervenants de leur organisme que sur les décideurs qui financent leurs activités. Ils peuvent également décider du degré et de la nature de la participation de leur organisme à l'effort de promotion mentionné précédemment (contribution en argent et en temps, par exemple). Kim VandenBroek ajoute : « Pour vous dire la vérité, il n'a pas été difficile d'intéresser les décideurs d'établissements et

d'organismes à offrir des services mieux adaptés à la réalité des hommes. Les responsables des organisations veulent être au courant des développements dans ce domaine et en tenir compte ».

## Partenariat et leadership

« Il est utile de disposer d'un lieu précis où travaille une personne déterminée, car chacun pourra y trouver l'information nécessaire et les organismes pourront y orienter les pères qui ont besoin d'information ou de services. Les membres de la coalition ont souvent insisté sur ce point : si l'on veut maintenir un partenariat dynamique, ça prend un organisme pour planifier les rencontres et diffuser de l'information pertinente. »

## Tout est dans l'approche

### Intervenir avec les hommes

« Je pense que mon approche est un peu moins formelle avec les pères. Je veux qu'ils soient conscients que le programme a des objectifs à atteindre, mais, en même temps, l'atmosphère doit être un peu plus informelle et détendue qu'avec les mères. Par exemple, c'est intéressant de constater que les pères se présentent à l'improviste, pendant leur heure de déjeuner, pour obtenir de l'information sur l'exercice du rôle parental, alors que les mères

téléphonent généralement avant de se présenter. Les hommes sont aussi un peu plus réservés, plus sur leur quant-à-soi. Ils vont consulter un dépliant d'information affiché sur un babillard, mais ils ne s'arrêteront pas à un stand d'information si quelqu'un s'y trouve pour discuter avec eux de ce dépliant. Enfin, les hommes semblent avoir une notion passablement élastique de la participation. Pour eux, prendre part à un programme ne signifie pas nécessairement assister à chaque activité de ce programme, mais y participer à intervalles plus ou moins réguliers sur une période d'un an, ou même participer à d'autres activités mises sur pied par l'organisme qui chapeaute le programme. »

### **Intervenir auprès des hommes quand on est une femme**

Travailler auprès d'une clientèle masculine a aidé Kim VandenBroek à mieux comprendre la sensation d'être minoritaire, comme lorsque les hommes fréquentent des organismes dont le personnel est majoritairement féminin. Toutefois, elle met en garde les intervenantes : « Si vous avez des préjugés, les hommes vont les voir et les relever tout de suite. Il faut donc travailler sur ces préjugés avant de vous asseoir autour d'une table avec des hommes ». En revanche, les hommes lui assurent que sa présence comme animatrice et comme mère leur permet de voir les choses avec plus d'objectivité. Ils disent que le fait qu'ils n'entretiennent pas avec elle de

rapports émotifs ou physiques les aide à mieux comprendre le point de vue des mères sur le rôle paternel.

Outre ces avantages, l'animatrice voit un autre aspect positif au travail conjoint homme-femme : « Dans n'importe quel groupe, qu'il soit masculin ou féminin, la présence d'une équipe d'animation formée d'un homme et d'une femme est une bonne chose. Ça permet de fournir aux participants des modèles positifs de communication entre hommes et femmes. »

Paradoxalement, ce n'est pas aux pères que la présence d'une femme animatrice pose problème. Une telle présence est souvent mal interprétée par les personnes étrangères au projet. Selon Kim VandenBroek, la société crée un obstacle au travail conjoint entre hommes et femmes en soumettant leurs comportements à un examen beaucoup plus minutieux que celui auquel on soumet le travail entre femmes ou entre hommes. Ce qui est en fait une simple relation professionnelle serait souvent interprétée comme une relation personnelle.

### **Des échos du terrain: Les secrets de Kim VandenBroek**

Il faut créer un environnement où les pères se sentent les bienvenus. Par exemple, si un organisme fournit des services aux hommes et aux femmes, il faut s'assurer de réserver autant d'espace sur le babillard à l'information destinée aux hommes qu'aux femmes.

Il faut offrir une variété d'activités, instaurer des programmes qui donnent aux pères la possibilité de choisir différentes activités. Si les hommes fréquentent de plus en plus notre centre, c'est parce qu'ils savent que plusieurs services leur sont destinés.

Il faut offrir un repas gratuit, que ce soit pour hommes seulement ou pour hommes et femmes, et cela attire du monde. De plus, c'est une bonne occasion d'échanger avec eux de manière informelle.





# LA CARTE D'IDENTITÉ

**Nom du projet** Fathering Project

**Lieu** Lindsay (Ontario)

**Type d'intervention** Soutien à l'exercice du rôle paternel, promotion des besoins des pères

**Début du projet** 1996

**Cliantèle ciblée** Tous les pères du comté de Victoria ayant des enfants de 0 à 18 ans

**Objectifs**

- Mettre en place un programme conçu pour les pères;
- Fournir aux pères des occasions d'échanger sur l'exercice de l'autorité paternelle;
- Encourager la mise en œuvre d'un réseau communautaire pour les pères;
- Créer un guichet unique donnant accès aux ressources disponibles pour les pères.

**Équipe** Cinq personnes, dont une coordonnatrice à plein temps, la directrice de l'organisme, un membre du personnel de l'organisme Family Resources for Victoria County et deux animateurs prêtés par CHIMO

**Principaux partenaires**

- CHIMO / -Children and Family Services, Health Unit Family Health
- Salvation Army, John Howard Society
- Lindsay Boys and Girls Club, Community Leaders
- Lindsay Crisis Pregnancy Centre
- Children's Services (dans cinq comtés) / -Children's Aid Society
- Église pentecôtiste / -Peterborough Family Resources

**Budget annuel et sources de financement** L'organisme qui chapeaute le Fathering Project, Family Resources for Victoria County, reçoit des fonds de différentes sources : Santé Canada, The United Way et le Ministère des Services Communautaires et Sociaux dont les responsabilités sont maintenant assumées par les municipalités. Au cours des trois prochaines années, le Fathering Project est assuré d'une subvention annuelle de 8 000 \$ de la part de Trillium.

## Personne-ressource et adresse

Kim VandenBroek (coordonnatrice)  
 Fathering Project  
 Family Resources for Victoria County  
 55 Mary Street West, Lindsay (Ontario) K9V 5Z6  
 Téléphone : (705) 324-7900  
 Courriel : tkmjvan@peterboro.net



## À propos de partenariat

« La coopération entre les divers établissements de services et entre ces établissements et les organismes ou les membres de la communauté est indispensable à la réussite de la plupart des programmes de prévention. Dans ce genre de programme où l'on doit, à partir d'objectifs précis et d'un canevas bien défini, viser la flexibilité, considérer simultanément de multiples facteurs de risques et tenter de répondre à des besoins diversifiés, il apparaît peu réaliste de penser qu'un seul intervenant, un seul service ou un seul organisme communautaire puisse satisfaire à tous les objectifs et mettre en place tous les éléments requis pour la réussite du programme. La présence de groupes ou de personnes de la communauté contribue à valider et à faire accepter le projet aux yeux de la population. L'analyse des situations s'en trouve fréquemment enrichie et les modes d'intervention mieux ajustés, mieux compris et mieux perçus. »

*Groupe de travail pour les jeunes. (1991). Un Québec fou de ses enfants.  
Gouvernement du Québec : Ministère de la Santé et des Services Sociaux.*

« Gray (1985) a scindé en trois étapes le processus de planification d'une collaboration fructueuse entre organismes :

- 1) Énoncé du problème : relevé des organismes collaborateurs et choix de principes directeurs communs.
- 2) Choix d'une orientation : relevé des forces des organismes participants et entente sur des objectifs détaillés.
- 3) Structuration : élaboration d'une structure de soutien à une collaboration à long terme permettant aux organismes de négocier en permanence. »

*Repucci, N.D., Britner, P.A. et Woolard, J.L. (2000). Preventing child abuse and neglect through parent education. Baltimore: Paul.H. Brooks, p. 143.*



Encourager des jeunes pères à prendre leur vie en main dans l'intérêt de leur enfant, individuellement ou en groupe, à leur propre rythme et avec souplesse.

NEW BEGINNING - YOUNG FATHERS PROGRAM

## Aider les jeunes pères à s'en sortir, un par un s'il le faut

102

Le programme New Beginning (Nouveau départ) célèbre ses dix ans d'existence cette année. À l'origine, il offrait un service de garde dans une école où des mères adolescentes venaient compléter leurs études secondaires. Le programme s'est beaucoup développé depuis afin de mieux répondre aux divers besoins de ces mères. Debbie Jarvis, la coordonnatrice du programme, avait toujours été préoccupée par les jeunes pères qui fréquentaient les lieux mais qui ne s'y sentaient pas inclus. Elle a obtenu une subvention du ministère des Services sociaux de la Colombie-Britannique pour un projet pilote destiné à ces pères et échelonné sur quatre mois.

Rick Hein est alors engagé pour rencontrer ces pères, discuter avec eux de leurs soucis et tenter, toujours de concert avec eux, d'y trouver des solutions. À sa grande surprise, il constate qu'après avoir vu individuellement 30 jeunes pères, 28 d'entre eux se montrent intéressés à le rencontrer de nouveau. C'était en 1993, et le projet pilote dure toujours. Un sondage a en effet révélé que les jeunes pères ont besoin de soutien, ce qui a convaincu le ministère de l'Enfance et de la Famille et la Commission scolaire d'Abbotsford d'apporter un soutien financier récurrent à ce programme. Le projet Young Fathers Program est maintenant reconnu comme un maillon du réseau des services sociaux de la région.

### Une affaire de famille

Ce lien étroit entre New Beginning et le Young Fathers Program fait en sorte que les activités du projet ont pris une orientation nettement familiale. Que le père ou la mère vivent ensemble ou non, les stratégies d'intervention élaborées par les intervenants du projet sont toujours centrées sur le bien-être de l'enfant. Même si au départ New Beginning s'adressait principalement aux jeunes mères et à leur enfant, tout le personnel était absolument convaincu que le père a un rôle essentiel à jouer dans la vie de son enfant. « Quand les pères entrent dans la bâtisse, ils ont le sentiment d'être acceptés, d'être chez eux. » En fréquentant la garderie de leur

enfant, les jeunes pères ont également l'occasion de montrer concrètement aux jeunes mères que le lien qui les unit à leur petit est solide, qu'ils font vraiment partie de sa vie. Les mères peuvent ainsi observer la manière dont ils se comportent avec leur enfant, transformer leur perception et saisir rapidement ce que signifie « l'engagement paternel ».

### **Des rencontres individuelles aux activités de groupe**

La plupart des jeunes qui participent au programme ont décroché de l'école au moment où ils sont devenus pères et ils occupent des emplois n'offrant aucune perspective d'avenir. Leur participation au programme incite la moitié d'entre eux à retourner à l'école, la plupart pour compléter leurs études secondaires.

C'est Rick Hein qui s'occupe de l'ensemble des activités destinées à ces jeunes pères, quelquefois avec l'aide d'une collaboratrice. Il accomplit l'essentiel de son travail sur une base individuelle, à l'occasion de rencontres informelles ou de communications téléphoniques. Ces interventions fréquentes consolident un lien de confiance avec chacun des pères et lui permettent d'être présent à ce qui se passe dans leur vie. La première rencontre a souvent lieu dans un restaurant, devant un café. L'échange peut porter sur des aspects du rôle de parent, mais si le jeune père traverse des difficultés sur le plan professionnel

ou légal, Rick Hein tentera de l'aider, notamment en l'informant des ressources disponibles dans la collectivité. Il sert en quelque sorte de modèle aux jeunes pères, car, selon lui, le fait d'être lui-même père et d'avoir déjà travaillé cinq ans avec des jeunes facilite sa tâche.

Ces rencontres individuelles sont complétées par des activités de groupe :

- Tous les lundis soirs de l'année scolaire, les pères jouent au hockey intérieur. Cette idée vient d'eux et ils sont 16 en moyenne à y participer. Cela leur donne l'occasion de rencontrer d'autres pères dans un environnement informel et agréable. L'exercice atténue leur stress et leur permet d'acquérir un esprit d'équipe et un esprit sportif.

- Deux fois par mois, c'est la rencontre du groupe de soutien. Conçue au départ comme une réunion informelle, la rencontre de groupe a évolué et donne lieu à des échanges mieux orientés, des activités planifiées (p. ex., la recherche d'emploi et des conférences). Une seule règle prévaut lors de ces rencontres : on n'y dénigre jamais les femmes.

Aux deux activités réservées aux jeunes pères, se greffe le programme Nobody's perfect (Y'a personne de parfait) qui s'adresse aux mères et aux pères. Étant donné que les deux tiers des pères participant au projet habitent avec la mère de leur enfant, ils sont fortement

incités à s'y présenter en couple.

En outre, les jeunes pères participent à une série d'activités familiales qui se déroulent tout au long de l'année dans le cadre du programme New Beginning : le réveillon de Noël, le barbecue de la fête des Pères, le souper de la Saint-Valentin, etc.

Le Young Fathers Program a atteint sa vitesse de croisière. L'an dernier seulement, Rick Hein a rencontré plus de 60 jeunes pères. Il communique avec 30 d'entre eux chaque semaine, alors que l'autre moitié se présente au local de façon ponctuelle.



## Un âge vénérable

Cette année, le Young Fathers Program célébrera ses sept ans, un âge exceptionnel pour un projet d'intervention auprès des pères. Cette longévité est en partie attribuable à la permanence et la stabilité de l'intervenant principal, Rick Hein, qui en est d'ailleurs conscient et qui s'estime privilégié. Parmi les autres facteurs qui ont favorisé la pérennité du projet, il faut également noter le fait que le Young Fathers Program cadre dans une structure plus large, et que la coordonnatrice de New Beginning a réussi à stabiliser le financement du projet, du moins jusqu'à maintenant.

## LE RECRUTEMENT

### La principale vertu, c'est la persévérance

De tous les projets recensés, le Young Fathers Program est l'un des rares pour qui le recrutement ne pose plus de problème.

« Les choses ont démarré lentement, mais nous avons toujours senti qu'il y avait de l'intérêt. Certains soirs, seulement deux pères se sont pointés. Il s'agissait donc de persister, de les appeler, de savoir comment ils allaient. Il faut pouvoir les convaincre de sortir de chez eux et faire en sorte qu'ils aient du

plaisir tout en apprenant quelque chose.

Il a fallu aussi surmonter certaines résistances. Ça a pris un certain temps pour que la collectivité embarque. Nous avons dû expliquer clairement aux jeunes pères que notre rôle consistait à les soutenir et non à les « dresser » comme certains membres de la collectivité le pensaient.

En fin de compte, la stratégie la plus efficace pour amener les premiers jeunes pères à participer s'est résumée à recourir aux jeunes mères de New Beginning. Ensuite, le programme a fait boule de neige : des pères participants ont attiré d'autres pères, des parents de jeunes pères qui ont entendu parler du programme ont téléphoné, les infirmières et les conseillers de l'école nous ont adressé des jeunes. »

## Tout est dans l'approche

« Ce projet donne une voix aux jeunes pères, un lieu où ils peuvent exprimer leurs soucis, leurs opinions, leurs sentiments. Seuls chez eux, ce serait plus difficile. »

« Les pères sont incités à participer, mais ils le font à leur rythme. Il n'y a pas d'exigence minimale. »

« Je discute de sujets dont ils veulent discuter. Je les aide à préciser leurs objectifs, à faire des choix. Je ne leur dis pas ce qu'il faut faire pour être un bon père. Je les aide à trouver leur propre définition du rôle de père, et cette définition ne vient pas de moi, mais d'eux. »

## Des échos du terrain: Les secrets de Rick Hein

-Il faut aider les pères à cerner leurs besoins et leurs soucis. On peut leur demander : « Que peut-on faire pour toi? As-tu des idées pour améliorer le programme? »

-Il faut leur montrer que l'on est là pour les soutenir, leur donner un coup de main, les aider à devenir des pères plus engagés.

-Il faut être ouvert aux idées novatrices et écouter ce que les autres ont à dire sans essayer de mettre ses propres idées de l'avant.

-Il faut être souple, en ce qui concerne particulièrement l'horaire. Plusieurs pères ne peuvent assister à une rencontre entre 9 heures et 17 heures.

-Il faut toujours avoir le souci de respecter les confidences de chaque parent dans un contexte d'intervention familiale.

-Il faut penser offrir des activités agréables; les activités récréatives attirent les jeunes pères et les hommes en général.



# LA CARTE D'IDENTITÉ

|   |  |
|---|--|
| <b>Nom du projet</b> New Beginnings - Young Fathers program |  |
| <b>Lieu</b>   | Abbotsford (Colombie-Britannique)  |
| <b>Type d'intervention</b>                                  | Soutien aux jeunes pères dans différentes sphères de leur vie  |
| <b>Début du projet</b>                                      | 1993   |
| <b>Cliantèle ciblée</b>                                     | Jeunes pères âgés de 15 à 25 ans à leur arrivée  |
| <b>Objectifs</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Créer un climat de respect où les jeunes pères pourront échanger entre eux en toute confiance;</li> <li>-Aider les pères à développer leurs propres compétences en agissant comme modèle;</li> <li>-Les aider à prendre en charge leur situation en renforçant leur capacité de se fixer des objectifs et de résoudre les problèmes;</li> <li>-Les soutenir dans l'atteinte de leurs objectifs de formation et de recherche d'emploi;</li> <li>-Leur fournir des informations sur les ressources de la collectivité;</li> <li>-Sensibiliser la collectivité à l'égard des jeunes pères.</li> </ul> |
| <b>Équipe</b>   | Trois personnes : un intervenant à plein temps, travaillant directement avec les pères, une coordonnatrice et une co-animatrice  |
| <b>Principaux partenaires</b>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Deux infirmières / -Une école secondaire</li> <li>-Une garderie / -Le Club Kiwanis</li> <li>-La Commission jeunesse d'Abbotsford</li> </ul>  |
| <b>Budget annuel et sources de financement</b>              | Une subvention de 35 000 \$ du Ministère de l'Enfance et de la Famille et de la Commission scolaire d'Abbotsford.  |
| <b>Personne-ressource et adresse</b>                        | <p>Rick Hein (intervenant responsable)<br/>           Abbotsford Community Services<br/>           2420 Montrose Street<br/>           Abbotsford (British Columbia). V2S 3S9<br/>           Téléphone : (604) 850-6984<br/>           Courriel : Rick_Hein@sd34.bc.ca</p>   |



## À propos de pérennité

« En raison de ressources limitées, la plupart des efforts de prévention et de promotion ont eu un caractère éphémère, ne durant que quelques années tout au plus. Bien que des programmes aient été fructueusement mis sur pied et documentés malgré ces contraintes, on considère unanimement que des efforts longitudinaux sont beaucoup plus susceptibles que les projets de courte durée de donner lieu à l'élaboration, au perfectionnement, à la mise en œuvre, à la surveillance, à l'évaluation et à la diffusion de programmes efficaces. »

*Bond, L.A., Wagner, B.M. (1988). Families in transitions: Primary prevention programs that work. Thousand Oaks: Sage Publications, p. 347.*

« Il faut dépasser le financement à la petite semaine relié exclusivement à une approche par projets pilotes de démonstration. Ces budgets sont nécessaires, surtout lorsqu'on doit évaluer les composantes et les effets d'un projet novateur. Cependant, le financement non récurrent, souvent arraché à des enveloppes budgétaires soumises à de nombreuses pressions, inscrit dès le point de départ la vulnérabilité, la discontinuité et la démobilité dans les projets prévention. »

*Groupe de travail pour les jeunes. (1991). Un Québec fou de ses enfants. Gouvernement du Québec : Ministère de la Santé et des Services Sociaux, p.63.*

« La continuité d'un programme est fonction de la stabilité du personnel et de la présence continue des activités du programme sur le territoire choisi. Elle favorise l'établissement de liens intimes entre les familles et les intervenants; elle facilite aussi grandement le suivi administratif et l'intégration des multiples facettes d'un même programme. Les interruptions de programmes (souvent dues à un soutien financier inadéquat) affaiblissent la composition des équipes : le départ de personnel puis en réembaucher sont des opérations qui contrecarrent l'établissement de relations de confiance et ternissent considérablement la réputation du projet aux yeux de la population et des intervenants. Par ailleurs, le découpage des projets sans égard à la nature des événements que vivent les personnes empêche que soient mises à contribution des ressources significatives présentes auprès de la personne dès le début de l'événement, ou dans divers milieux de vie (p. ex., école et famille, famille et services). »

*Groupe de travail pour les jeunes. (1991). Un Québec fou de ses enfants. Gouvernement du Québec : Ministère de la Santé et des Services Sociaux, p.58.*



Une équipe de promoteurs invite deux collectivités à expérimenter un modèle d'intervention communautaire et à le développer en fonction de leur réalité.

14

P R O S P È R E

## Quand chercheurs et intervenants s'accompagnent jusqu'au bout

108

Le projet ProsPÈRE naît en 1993 d'un croisement des milieux de la recherche et de l'intervention. Intégré à la programmation du Groupe de recherche et d'action sur la victimisation des enfants (GRAVE) de l'Université du Québec à Montréal, il donne suite à la recommandation suivante du rapport intitulé *Un Québec fou de ses enfants*, préconisant de « mettre sur pied un important programme national de promotion du rôle paternel en s'adressant directement aux pères, mais aussi aux institutions, et en s'associant à des partenaires du monde du travail et des groupes communautaires ».

Le comité promoteur de ProsPÈRE s'est formé d'abord autour d'un noyau de chercheurs et d'étudiants membres du

GRAVE, de chercheurs de l'Institut de recherche sur le développement social des jeunes (IRDS), de gestionnaires et d'intervenants des Centres jeunesse des Laurentides et du CLSC Jean-Olivier-Chénier. Des représentants des Directions de la santé publique de Montréal-Centre et des Laurentides, du CLSC Rosemont et d'un organisme communautaire de Montréal s'y sont joints par la suite. Ce comité a élaboré un modèle d'intervention communautaire visant à promouvoir l'engagement des pères auprès de leurs enfants de 0 à 5 ans, dans le but ultime d'améliorer le bien-être des tout-petits. Une telle association entre chercheurs et intervenants était encore inusitée à cette époque.

## Immerger un territoire en visant plusieurs cibles et au moyen de plusieurs stratégies d'action

L'approche de promotion de la santé vise plusieurs cibles et a recours à plusieurs stratégies d'intervention. Il s'agit d'une approche universelle qui cible l'ensemble de la population d'un territoire plutôt que les seuls individus à risque. Elle présente quatre caractéristiques qui, appliquées à l'engagement paternel, peuvent se résumer de la manière suivante :

Des objectifs : agir sur l'ensemble des facteurs qui influent de manière positive ou négative sur l'engagement paternel.

Des principes : créer des conditions incitant la population à prendre en charge l'amélioration du degré d'engagement paternel dans la collectivité.

De multiples cibles d'intervention : agir de façon simultanée à différents niveaux systémiques : 1) le père ou le substitut paternel; 2) le noyau familial; 3) les milieux de vie du père; 4) l'environnement global.

De multiples stratégies d'action : rejoindre l'ensemble de la population en recourant à des activités diversifiées cadrant dans une stratégie à plusieurs volets : 1) le renforcement du potentiel individuel; 2) l'aménagement du milieu de vie; 3) l'influence ou la sensibilisation de masse.

L'application du modèle s'est orientée vers deux territoires : un en milieu urbain, le quartier Rosemont, au cœur de Montréal, et un en milieu semi-urbain, la municipalité de Pointe-Calumet, dans la région des Laurentides. Plusieurs indicateurs révélaient une grande vulnérabilité sociale au sein de ces deux collectivités.

Le projet ProsPÈRE a pour objet que les collectivités intègrent les principes directeurs qu'il propose et suivent le déroulement de l'intervention sur leur territoire. Le comité promoteur est responsable de la recherche (études des besoins, évaluation de la mise en œuvre, évaluation des incidences, etc.), des efforts de financement, de la coordination des activités du projet avec celles des deux localités choisies, du transfert des résultats de recherche et de l'exercice de pressions sur les décideurs publics. Les collectivités sont chargées de planifier et d'établir un plan d'action qui tienne compte des caractéristiques de leur milieu.

La première année d'existence du projet a consisté à établir un consensus sur la philosophie et les objectifs d'action, à procéder à un examen détaillé de documents traitant de l'engagement paternel et des conditions de réussite des interventions, et à élaborer les principes directeurs du modèle d'intervention.

Au terme de la première année, le comité promoteur a été en mesure de

proposer aux deux collectivités une définition de l'engagement paternel et un cadre conceptuel de l'intervention fondée sur le modèle écologique (Bronfenbrenner, 1979). Selon ce modèle, pour qu'un programme d'intervention soit efficace, il doit viser une intervention qui tient compte de l'ensemble des conditions qui favorisent ou défavorisent l'atteinte du but visé. Concrètement, ce modèle a donné lieu à une intervention de type communautaire, dite par immersion du territoire, qui se fonde sur les concepts, les principes et les stratégies de l'approche de promotion de la santé.

### L'engagement paternel selon ProsPÈRE

L'engagement paternel s'exprime par une préoccupation et une participation continues du père biologique (ou de son substitut) à l'égard du bien-être physique et psychologique de son enfant.



## Mobilisation générale

La mise en œuvre d'un projet d'« immersion de la collectivité » est subordonnée à l'élaboration et l'application d'un plan d'action annuel qui relèvent d'un comité directeur local formé de représentants de divers secteurs d'activités de la collectivité ayant des mandats complémentaires.

La démarche de mise en œuvre du projet dans chacune des deux collectivités ciblées a suivi cinq étapes :

1. La mobilisation des partenaires par la constitution du comité directeur.
2. La recherche d'un consensus fondamental au sein du comité directeur sur les orientations du projet.
3. L'étude des besoins du milieu réalisée conjointement par les chercheurs et les représentants de la collectivité. Il s'agissait, en premier lieu, de faire en sorte que les représentants de la collectivité aient une vision concertée des problèmes et mettent en commun les ressources existantes, et, en deuxième lieu, de réaliser une étude des besoins plus systématique en collaboration avec les chercheurs du projet.
4. L'élaboration d'un plan d'action annuel comportant un ensemble d'activités concrètes destinées à favoriser l'engagement paternel, activités devant en principe viser de multiples cibles et recourir à différentes stratégies.
5. La réalisation des activités et le bilan de l'application du plan d'action annuel.

L'expérimentation du projet sur deux territoires très différents (quant aux contextes social et culturel et à la dynamique des ressources) permet de croire que les acquis de cette expérience pourront être généralisés et transférés. Il est intéressant de voir comment chacune des collectivités visées a perçu cette démarche et a mis en œuvre les deux projets : **Initiative Place-Ô-pères** à Pointe-Calumet et **CoopÈRE** à Rosemont.

Dans les deux collectivités, la première étape visant la recherche de partenaires a consisté à conclure une alliance avec un organisme d'exécution du projet sur le terrain. Dans le cadre du projet ProsPÈRE, ce sont les CLSC de chaque territoire qui se sont engagés à assumer cette responsabilité durant cinq ans. Ils avaient pour mandat de trouver des intervenants, des gestionnaires et des citoyens du milieu intéressés à promouvoir l'engagement paternel. Les personnes ciblées ont été invitées à une réunion d'information afin de vérifier si les principes directeurs du modèle d'intervention étaient applicables et d'élaborer des stratégies d'introduction dans la collectivité. Le modèle leur a été présenté comme un canevas que la collectivité aurait à étoffer par un contenu, ce qui a donné lieu à la formation des deux comités directeurs, un pour chaque territoire.

## Mettre l'évaluation au service de l'action

Le projet ProsPÈRE se démarque, notamment par ses activités de recherche. Les chercheurs suivent attentivement les deux projets depuis leurs débuts. Ils se sont chargés de l'analyse des milieux (analyse des services et des besoins des pères), et documenté et validé un outil de mesure du concept de l'engagement paternel. De plus, ils ont recueilli, auprès de 500 familles des deux collectivités, des données sur la représentation, les valeurs, les attitudes et les comportements de pères et de mères de jeunes enfants. Ils ont également évalué la mise en œuvre du projet dans les deux collectivités et dressé un bilan annuel du fonctionnement des activités (Ouellet, Turcotte, Desjardins, 2001<sup>35</sup>). L'évaluation des incidences du projet sur les familles et les services est présentement en cours.

La méthode de recherche retenue pour l'évaluation de la mise en œuvre est celle de l'étude de cas multiples. Cette stratégie de recherche est particulièrement appropriée lorsque le projet se déroule dans un contexte de vie réel où les chercheurs ne peuvent « manipuler » les processus étudiés. L'étude de cas est une stratégie qualitative à la fois rigoureuse et souple

qui favorise une collecte et une analyse des données en profondeur. La force de l'étude de cas a reposé sur deux facteurs : 1) elle a eu recours à un cadre théorique pour guider la collecte et l'analyse de ses données; 2) elle a fait appel à de multiples méthodes de collecte de données auprès de plusieurs sources d'information. Six variables ont été examinées aux cours de l'évaluation de la mise en œuvre des projets CooPÈRE et Initiative Place-Ô-Pères : 1) le modèle d'intervention proposé par les promoteurs; 2) l'environnement local (chacune des collectivités); 3) les caractéristiques des partenaires siégeant aux comités directeurs et des membres du comité promoteur intervenant dans les localités; 4) le modèle des acteurs (vision commune des problèmes que suscite l'engagement paternel et des solutions pour le favoriser); 5) les plans d'action appliqués dans chacune des collectivités; 6) les effets perçus par les acteurs sur le terrain et les facteurs qui provoquent ces effets. Les données ont été recueillies au cours d'entrevues semi-structurées, dans les documents produits par les promoteurs et les comités directeurs, ainsi qu'à partir de l'observation des participants et des fiches d'activités. Des sommaires provisoires des résultats de recherche établis en cours d'évaluation ont été présentés aux membres des comités

directeurs, sous forme de bulletins, pour qu'ils puissent formuler des observations connexes devant servir éventuellement à réajuster autant les projets que la méthode d'évaluation.

## Quatre conditions de réussite d'un partenariat entre les milieux de la recherche et de l'intervention

L'évaluation de cette expérience de partenariat entre les milieux de la recherche et de l'intervention démontre que le défi que représente ce type de partenariat peut être relevé en rassemblant les conditions suivantes :

- un consensus sur le cadre conceptuel de l'intervention (dans le présent cas, il s'agit de l'approche écologique);
- la présence d'attitudes indispensables chez les intervenants du projet : ouverture d'esprit, respect du savoir-faire des acteurs engagés sur le terrain, respect de la dynamique locale et du rythme de chacun, capacité de s'adapter aux contraintes de la recherche et de l'action;
- une entente de partenariat qui définit clairement le rôle de chacun;
- une communication continue des résultats de recherche aux intervenants et aux membres de la collectivité (Vallée et coll., 1997; Turcotte et Rose, 1997).



35 Ouellet, F., Turcotte, G. et Desjardins, N. (2001). *À Rosemont ça cooPÈRE. Analyse d'implantation d'un projet d'action intersectorielle sur la paternité*. Montréal : Direction de la Santé Publique de Montréal-Centre.

14<sup>a</sup>

I N I T I A T I V E P L A C E - Ô - P È R E S

# S'ancrer dans un milieu et s'intégrer à la vie quotidienne des pères

112

En 1994, des citoyens de Pointe-Calumet, une collectivité semi-urbaine des Laurentides, se sont mobilisés pour chercher des moyens de répondre aux besoins de la population. La création d'une Maison de la famille faisait alors partie des options envisagées.

C'est à ce moment que l'organisatrice communautaire du CLSC et membre du comité promoteur du projet ProSPÈRE a évalué le degré d'intérêt des membres de ce comité à participer à cette recherche-action sur l'engagement paternel. Cinq personnes ont accepté d'explorer cette possibilité et de participer au projet. L'Initiative Place-Ô-Pères venait de naître.

Le comité directeur chargé de mettre le projet en place au sein de la collectivité est alors constitué de neuf personnes : quatre citoyens de Pointe-Calumet déjà actifs dans la collectivité et cinq personnes issues d'organismes publics (CLSC, Centre jeunesse et Direction de la santé publique). Le CLSC a autorisé son organisatrice communautaire à consacrer deux jours de travail par semaine au projet, et comme elle travaillait déjà avec le groupe qui projetait la création de la Maison de la famille, le projet Initiative Place-Ô-Pères a été intégré à cette Maison. En cours de route, la coordonnatrice de la Maison de la famille a remplacé l'organisatrice communautaire du CLSC et a pris en charge la coordination du projet.

## Année 1 : Le temps de s'entendre et de prendre en main le projet

Le comité directeur local a consacré les dix premiers mois de ses activités à se familiariser avec le concept de l'engagement paternel, à établir un consensus sur ses orientations et sa philosophie d'action, et à saisir en détail le modèle d'intervention devant mener à l'élaboration d'un plan d'action. Certains chercheurs de l'équipe du projet ProSPÈRE ont alimenté cette réflexion et participé aux échanges. Simultanément à la familiarisation avec cette approche, d'autres chercheurs ont réalisé une analyse du milieu (services et besoins des pères) auprès des intervenants et des familles. Selon Diane

Grenier, la coordonnatrice du projet, ce long processus n'a pas été une perte de temps : « Cette étape a été importante parce qu'elle nous a confrontés à nos valeurs et à notre façon de faire. Avant de pouvoir parler d'un modèle d'intervention sur l'engagement paternel, il fallait nous-mêmes en avoir une idée claire et être à l'aise avec ce concept. »

Cette première année de familiarisation a donné lieu au dépôt d'un plan d'action fondé sur les caractéristiques de l'approche de promotion de la santé. Cette période a aussi servi à renforcer le sentiment d'appartenance des membres du comité directeur du projet et à promouvoir celui-ci dans la collectivité. À cette fin, un logo constituant l'image de marque du projet a été conçu et imprimé sur des tee-shirts.

### **Année 2 : Le temps de passer à l'action**

C'est durant la deuxième année du projet que les activités prévues au plan d'action ont été entreprises, notamment une démarche auprès des enfants pour connaître leur perception de la paternité. Les intervenants ont demandé aux élèves d'écoles primaires (250 enfants) d'exprimer la manière de concevoir un père en le dessinant. Des articles ont simultanément été publiés dans les journaux et le conseil municipal a été sensibilisé.

### **Années 3 à 6 : Continuité des activités**

Durant la troisième année, les activités se sont renforcées et des pères qui avaient participé aux groupes témoins ont décidé de former un comité des pères. Cette année, le projet a subi une baisse de financement et il manque de ressources humaines. Actuellement, il n'y a aucun intervenant masculin salarié dans l'équipe d'intervention. Ce manque d'argent et de personnel menace la continuité de certaines activités.

#### **Faire flèche de tout bois**

Les activités du projet visent les trois cibles d'intervention énoncées dans l'introduction du présent document (voir la p. 20) :

#### **Le père et sa famille :**

- un suivi individuel des pères en difficulté;
- un groupe d'échange et d'entraide entre pères (pas nécessairement ceux qui participent au suivi individuel);
- des activités conjointes pour les pères et leurs enfants;
- un groupe de mères;
- des rencontres mixtes autour d'un souper.

#### **Les milieux de vie des pères :**

Ces activités consistent essentiellement à offrir aux intervenants du milieu une formation concernant la mobilisation en faveur de l'engagement paternel.

#### **L'environnement global :**

- des chroniques dans le bulletin municipal;
- des jeux mettant en présence les pères et leurs enfants au cours de fêtes dans la municipalité;
- des kiosques d'information au centre commercial;
- une journée de sensibilisation de la collectivité;
- une exposition itinérante intitulée Dessine-moi un papa (cette exposition de dessins de jeunes enfants comprend aussi un jeu interactif et des suggestions pour favoriser l'adoption de toutes les aspects de l'engagement paternel). Un petit guide accompagne l'exposition. Une subvention gouvernementale a permis de la faire circuler dans tout le Québec comme un outil de sensibilisation à la paternité);
- des accroche-portes (sous la responsabilité de ProsPÈRE, des affiches cartonnées accrochées aux poignées de porte) exposaient quelques données de l'analyse du milieu menée auprès de 150 familles de la collectivité et visaient à sensibiliser la population à l'engagement paternel et à le favoriser tout en faisant connaître le projet. À huit reprises, durant l'année, ces affiches ont été accrochées à toutes les poignées de porte des résidences de la municipalité).

De manière générale, ces activités sont maintenant bien établies et la plupart se répètent d'une année à l'autre. En outre, de nouvelles activités sont mises en place en fonction des besoins exprimés par les pères et de leur participation.

De 30 à 45 pères sont rejoints chaque année grâce aux activités consacrées au père et à sa famille. Vingt-trois pères sont inscrits officiellement à la Petite Maison. Le comité des pères est animé par un noyau de sept ou huit pères et de 50 à 60 pères participent aux activités familiales; certains n'assistent qu'à ces activités.

Au cours de la dernière année, les hommes se sont donné pour mandat d'augmenter le nombre d'activités qui favorisent le plaisir d'être père (par exemple, des activités avec leurs enfants).

Le projet Initiative Place-Ô-Pères ne comprend pas de groupes de thérapie ou de croissance personnelle, mais cela n'empêche pas d'offrir de la documentation aux hommes et de leur proposer des films et des programmes d'activités.

### **Des échos du terrain: Les secrets de Diane Grenier**

-Il faut faire preuve de souplesse. Un plan d'action annuel, ce n'est pas un carcan, c'est un guide. On doit être capable d'y ajouter de nouvelles activités en fonction des occasions qui se présentent et des besoins ou désirs qu'expriment les hommes.

-Il faut toujours que l'objectif de l'intervention soit clair. On doit être en mesure d'observer ce qui se passe et de rester à l'écoute de ce que les pères vivent. Si une porte s'ouvre, on doit avoir assez de souplesse pour y entrer.

-Il faut être disponible et se trouver au bon endroit au bon moment.

-Il faut savoir laisser les rênes aux pères.

-Il faut intervenir dans l'action, de manière concrète, et susciter la solidarité et le plaisir entre les pères et leurs enfants.

-Il faut savoir dédramatiser.

-Il faut considérer les pères globalement, dans leur intégralité.

-Il faut, à titre d'intervenant, se défaire de ses préjugés à l'égard des hommes, croire en eux, les prendre tels qu'ils sont et ne pas leur imposer sa façon de faire.



## TOUT EST DANS L'APPROCHE

### Laisser les rênes aux pères

Les hommes ont pris les rênes du projet Initiative Place-Ô-Pères et le dirigent. Les intervenants n'imposent rien, ils respectent leur façon d'assumer leur paternité. Le fait de savoir intégrer dans un même projet des activités qui visent tantôt le père, tantôt ses milieux de vie ou la population en général, semble favoriser la mobilisation des pères. Selon les responsables du projet, les hommes ont souvent besoin de faire une démarche individuelle avant de participer à une activité de groupe. Par ailleurs, les activités de sensibilisation menées auprès de la population ont fait en sorte que les hommes se sont graduellement sentis à l'aise de demander de l'aide individuelle. « Ils savent qu'ils ont une place dans le projet, qu'ils y seront bien accueillis, qu'ils ne seront pas rejetés. Ici, ils ont le droit de donner un coup de poing sur la table, sans que l'on déduise forcément qu'ils sont violents. » De plus, le fait que le projet leur offre l'occasion à la fois d'exprimer librement leurs besoins et d'y trouver des réponses variées explique peut-être qu'un fort sentiment d'appartenance se soit installé au sein du groupe de pères.

### Rejoindre les pères là « où ça se passe »

L'intervention est souple et très diversifiée. Selon Diane Grenier, « c'est aux intervenants de s'ajuster à ce qui se passe, là où ça se passe. Les hommes

me disent souvent "avant de parler de nos problèmes, on doit établir une solidarité entre nous". C'est pourquoi les rencontres avec les hommes peuvent se faire autant au billard qu'à la Maison de la famille. Les intervenants vont là où sont les hommes, là où ils vivent, dans leur réalité. »

### Recruter les hommes là où ils sont

Le groupe de pères s'est donné comme mission de recruter d'autres pères et de rejoindre ceux qui éprouvent le plus de difficultés. Mais les stratégies de recrutement doivent être, elles aussi, très diversifiées. Diane raconte : « Je fréquente le comptoir de dépannage alimentaire et j'y fais beaucoup de contacts personnels. Je gagne la confiance de chacun. Je fais souvent de l'intervention de « parking ». L'été, je vais jouer au fer à cheval. Je fais la Guignolée avec les Chevaliers de Colomb. Le but est d'établir un contact personnalisé, de créer un lien de confiance. Le recrutement d'un groupe, ça se fait un par un. »

### Rejoindre tous les membres de la famille

Les responsables du projet croient que le système familial pourra fonctionner si tous les membres de la famille se sentent visés et s'ils entreprennent tous une démarche qui débouche sur une reconnaissance réelle du rôle du père. D'où l'importance, dans le cadre du projet, d'entreprendre des activités destinées non seulement aux pères

seuls ou aux pères accompagnés de leurs enfants, mais aussi aux mères et à l'ensemble de la famille, toujours en tenant compte des personnes dans leur intégrité et de leurs divers besoins.

### Miser sur les forces des personnes

« Si l'on veut que les gens aient le goût de réaliser quelque chose, il faut tabler sur ce qu'ils font de bien. »





# LA CARTE D'IDENTITÉ

**Nom du projet** Initiative Place-Ô-Pères

**Lieu** Pointe-Calumet (Québec)

**Type d'intervention** Intervention communautaire visant la promotion de l'engagement paternel auprès de plusieurs clientèles et à l'aide de multiples stratégies d'intervention

**Début du projet** 1994

**Clientèle ciblée** Les pères et leurs enfants; les mères et leurs enfants; les pères en difficulté; les intervenants et les intervenantes des organismes familiaux du milieu; la population en général. Avec les années, le projet cible particulièrement les pères en difficulté, en raison, notamment, d'une séparation, d'une perte d'emploi, d'une situation économique difficile, d'une garde partagée compliquée ou du désir de maintenir un lien avec leur enfant après une séparation.

**Objectifs**

- favoriser l'engagement des pères auprès de leurs enfants de 0 à 6 ans.
- promouvoir le plaisir d'être père.
- promouvoir l'importance du rôle des pères auprès de leurs enfants.

**Équipe** Une coordonnatrice, un animateur, un organisateur communautaire et une infirmière du CLSC, un parent du comité de parent de l'école des Primevères, un représentant du Comité d'action sociale, une chercheure de PROSPÈRE

**Principaux partenaires** Municipalité de Pointe-Calumet / CLSC J.O. Chénier / Les commerçants de la région / La Petite Maison de Pointe-Calumet / Journal régional L'Éveil

## Personne-ressource et adresse

Diane Grenier, coordonnatrice  
 La petite Maison de Pointe-Calumet  
 861, boul. Lachapelle  
 Pointe-Calumet (Québec) J0M 1G1  
 Téléphone : (450) 974-7556  
 Courriel : [petitemaison@qc.aira.com](mailto:petitemaison@qc.aira.com)



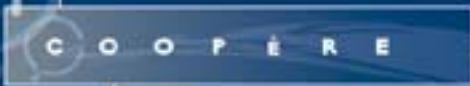
## À propos de la multiplicité des cibles et des stratégies

« De nombreux programmes communautaires de prévention sont destinés à améliorer le degré d'aptitude et de connaissance des personnes dans un domaine déterminé comme le rôle parental, la toxicomanie, la sociabilité et l'assertivité. En fait, on a constaté que la plupart des programmes de prévention ont tendance à être centrés sur la personne (Albee, 1996; Albee et Perry, 1995; Cowen, 1985). Il s'agit d'interventions importantes, mais qui tendent à faire abstraction de la nécessité d'instaurer une justice sociale et de répartir équitablement les ressources de la société. Nous définissons, analysons, cernons et traitons les problèmes humains comme s'ils ne se rapportaient tous qu'à la personne ou au microsystème (Ratcliffe et Wallack, 1985 et 1986). Au mieux, nous nous préoccupons du mésosystème; rarement du macrosystème (Prilleltensky, 1994b). À l'avenir, il faudrait fixer les priorités en équilibrant davantage les valeurs individuelles et collectives afin de répondre à des besoins différents. » (p. 90)

*Prilleltensky, I. et Nelson, G. (2000). Promoting child and family wellness : Priorities for psychological and social interventions. Journal of Community and Applied Social Psychology, (10), 85-105.*

« Au cours de la dernière décennie, on a de plus en plus estimé nécessaire de percevoir le fonctionnement humain selon une optique multisystémique à plusieurs niveaux. Cela signifie que pour comprendre et favoriser un fonctionnement adéquat des personnes, il est essentiel de reconnaître que celles-ci ne sont pas "isolées" et qu'elles font partie de hiérarchies au sein de systèmes qui se chevauchent : les systèmes dyadiques et familiaux, que l'on trouve dans les sous-cultures et les collectivités, lesquelles font elles-mêmes partie de systèmes sociaux, politiques et juridiques encore plus vastes et plus complexes. Étant donné l'état actuel de la recherche et des techniques de programmation, il est peu probable que l'on puisse tenir pleinement compte de toutes les variables applicables lorsque l'on conçoit un programme. Il est donc important de déterminer quelles sont les forces ou les influences qui se manifestent aux nombreux niveaux des systèmes et qui interagissent le plus fortement lorsque le fonctionnement des personnes est visé par quelque activité que ce soit. Par exemple, dans le cas d'un enfant dont les parents sont en train de divorcer, il est important, en plus du contexte familial, de tenir compte de l'attitude de la collectivité à l'égard du divorce, de l'orientation du système juridique en matière de divorce, du point de vue de l'autorité religieuse et de l'opinion changeante de la société dans son ensemble. Idéalement, un programme de prévention devrait cibler le plus grand nombre possible d'éléments pouvant avoir une incidence lorsque l'on cerne et cible des agents de changement, que l'on surveille la mise en œuvre des programmes et que l'on évalue leurs effets. Si, sur le plan pratique, les contraintes obligent à déployer des efforts plus réduits qu'exhaustifs, il est important que l'on soit tout au moins sensible et ouvert aux influences éventuelles des systèmes multiples. »

*Bond, L.A., Wagner, B.M. (1988). Families in transitions: Primary prevention programs that work. Thousand Oaks: Sage Publications, p.344.*



## Quand chacun met la main à la pâte

118

En 1995, un an après le démarrage du projet Initiative Place-O-Pères, le comité ProsPÈRE approche deux intervenantes du CLSC Rosemont afin de jauger l'intérêt de la collectivité à participer à un projet de recherche-action sur l'engagement paternel. Après avoir participé à quelques rencontres du comité, ces intervenantes ont fait des démarches formelles auprès de leur CLSC et obtenu qu'il assume la coordination du projet et les dégage une journée par semaine chacune pour accomplir cette tâche.

La mobilisation des ressources du quartier pouvant être intéressées à former un comité directeur du projet a alors débuté. À l'époque, les intervenantes du CLSC ont dû faire

preuve de diplomatie dans leur approche auprès des organismes communautaires, car des tensions régnaient entre ces organismes et le CLSC. Finalement, 13 intervenants issus des milieux communautaire, scolaire et municipal, du CLSC et de l'équipe de recherche décident de joindre leurs forces pour élaborer et mettre en place un projet d'intervention auprès des pères de leur milieu. Le projet CoopÈRE voit alors le jour sans pourtant avoir pignon sur rue en tant qu'organisme autonome. Il prend plutôt la forme d'un regroupement d'organismes de quartier qui, dans le cadre de leur mandat respectif, s'engagent à entreprendre des activités destinées directement aux pères d'enfants de moins de 6 ans ou visant à favoriser l'engagement

paternel.

Au début, il a été relativement difficile de faire connaître le projet dans tout le quartier, faute des fonds nécessaires pour réaliser des outils et mener des activités de sensibilisation de masse. Au cours des deux premières années, le projet a fonctionné presque sans argent. De plus, les intervenants des organismes communautaires qui y participaient ne voyaient pas leurs responsabilités habituelles s'alléger. Seules les deux coordonnatrices du CLSC pouvaient consacrer une partie de leur temps de travail au projet, bien qu'une journée par semaine s'avérait insuffisante pour faire face à la tâche. Malgré tout, les intervenants du projet CoopÈRE, en compagnie des chercheurs du comité

ProsPÈRE ont été en mesure d'analyser les besoins du quartier et de dresser un plan d'action.

### **Faire flèche de tout bois**

À l'instar du projet Initiative Place-Ô-Pères, le comité directeur de CooPÈRE a adopté le modèle écologique proposé par ProsPÈRE et établi un plan d'action global en tenant compte des différentes sphères de vie des pères. Ce plan a mis en place les activités suivantes à l'intention de trois cibles d'intervention déjà déterminées :

#### **Le père et sa famille :**

- Il s'agit d'un programme à deux volets dont le premier prévoit des activités de groupe s'adressant conjointement aux pères et à leurs enfants, et le deuxième à des groupes de discussion pour les pères.
- Père à père. Accompagnement individuel visant à répondre à des demandes de soutien de la part de pères en difficulté.
- Entre-pères. Rencontres thématiques concernant la réalité des pères.
- Papa cuisine. Cours de cuisine économique, nutritive et simplifiée.
- Sensibilisation à l'engagement paternel. Activité visant à valoriser le rôle des pères et à éliminer les idées préconçues sur leur non-engagement.
- Rencontres prénatales et retrouvailles. L'une des rencontres prénatales est consacrée à la réalité des pères en attente d'un bébé. Au cours de la période postnatale, une rencontre-

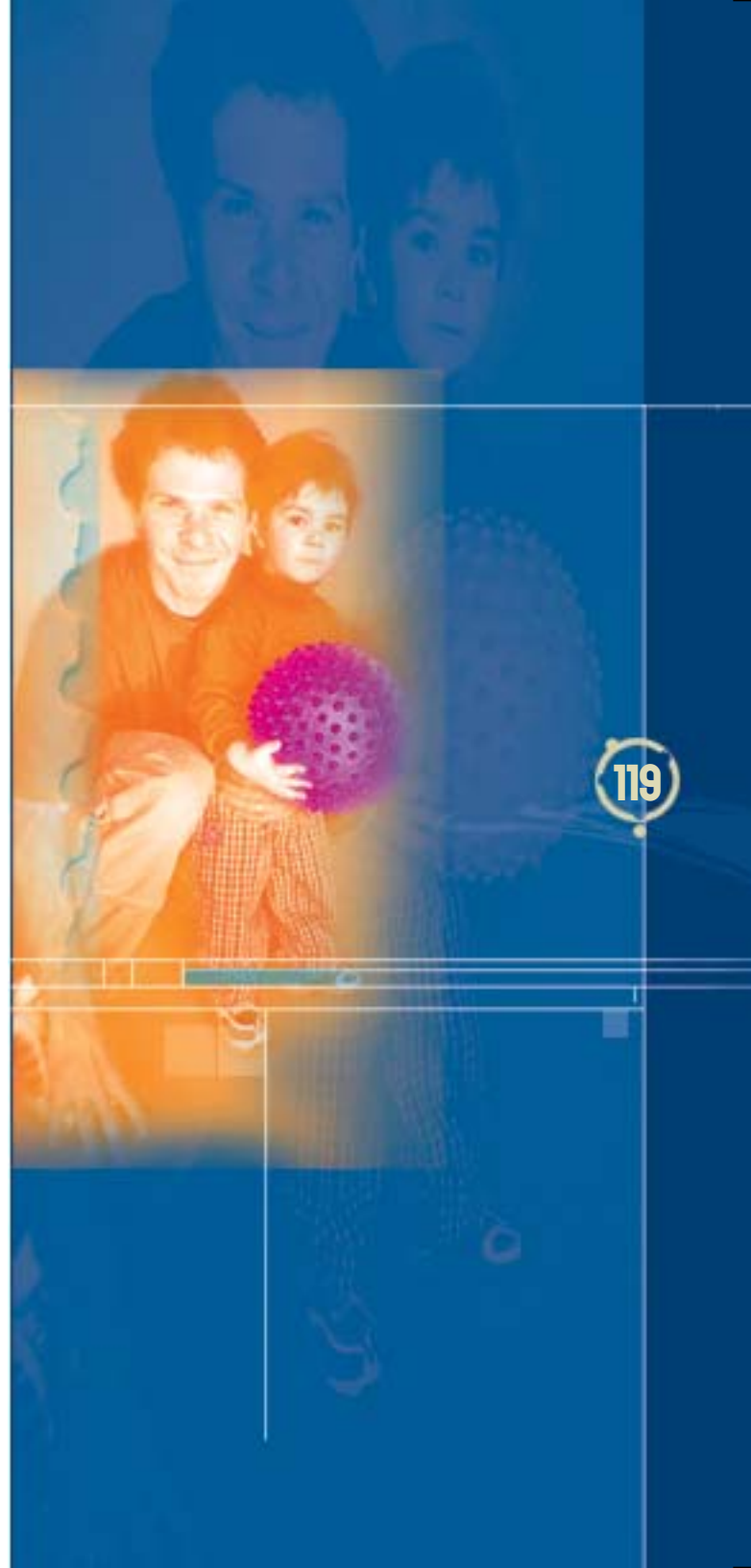
- retrouvailles est destinée à tous les couples qui ont participé à des rencontres prénatales et permet d'échanger sur la vie de parent.
- Rencontre spéciale père. Ajout d'une rencontre au programme Y'a personne de parfait qui s'adresse aux mères monoparentales afin de les sensibiliser à l'importance du rôle du père dans la famille.
  - Conte animé à la bibliothèque. Conte animé pour enfants à la bibliothèque du quartier. Le conte porte sur le thème du père.

#### **Les milieux de vie entourant les pères :**

- La parenthèse. Aménagement d'un local au sein d'un organisme communautaire où les pères peuvent se retrouver.
- Le parc d'hiver. Lieu de jeux pour parents et enfants.
- Formation sur l'engagement paternel. Formation destinée aux membres du comité CooPÈRE et à ses partenaires par le comité promoteur ProsPÈRE.

#### **L'environnement global :**

- Fête de la famille dans le cadre de la semaine de la famille. Activités sur le thème de la famille.
- Accroche-portes. Outil de sensibilisation rapportant des données de la recherche sur l'engagement paternel dans le quartier; distribué huit fois par année dans tous les foyers et à tous les organismes du quartier sous la responsabilité de l'équipe de recherche.
- Projection du film « Père pour la vie ».



Présentation publique du film suivie d'un échange.

- Articles dans le journal de Rosemont.
- Dépliants pour la semaine de la famille.

Distribués un peu partout dans le quartier, ils visent à faire connaître CooPÈRE et les activités organisées dans le cadre de la semaine de la famille.

### **Les défis de la participation, de la continuité et de la cohésion**

De 15 à 20 hommes en moyenne, dont un noyau de huit pères, participent aux activités qui visent directement les pères. Dans le cadre des rencontres prénatales, jusqu'à 200 pères par année sont rejoints; 250 personnes participent régulièrement à la fête de la famille. Toutes les familles et tous les organismes du quartier sont rejoints par différentes activités de sensibilisation de masse, dont les accroche-portes. L'équipe a constaté que les pères assistent davantage aux activités s'ils sont orientés par des intervenants de confiance ou par d'autres hommes qui connaissent le projet.

Certains facteurs font cependant obstacle à la participation régulière des pères au projet. Les activités sont offertes dans les locaux de divers organismes et ne sont donc pas regroupées au même endroit. En outre, elles sont offertes en tranches et non de manière continue (session de 12

semaines à l'automne et de 12 semaines à l'hiver), et elles se terminent tôt au printemps. Par ailleurs, le fait que les activités soient sous la responsabilité de différents organismes a pour conséquence que leur contenu et les modèles d'intervention sont peu connus des autres membres du projet, y compris des coordonnatrices. En outre, durant la dernière année seulement, il y a eu quatre changements d'intervenants masculins.

Aux dires des responsables, le projet manque donc encore de cohésion, d'uniformité et de stabilité. Les activités sont souvent juxtaposées et sont exécutées en parallèle. On envisage cependant d'embaucher un animateur qui assisterait à toutes les activités que chapeaute le projet afin de favoriser sa cohésion. Cet animateur serait aussi présent dans le quartier de façon à créer des liens avec les parents du milieu et à faciliter la participation des pères. Diane Rose, une des coordonnatrices de CooPÈRE, relate que « les premières années, c'était beaucoup plus sectaire, les intervenants n'échangeaient pas beaucoup. Mais avec le temps, il y a plus d'ouverture et plus d'échanges. On s'aperçoit qu'il peut y avoir un cheminement pour les pères. Le processus commence par des rencontres prénatales, passe par Père-à-père et À deux vitesses, puis par des causeries. Grâce à l'intervenant de CooPÈRE qui sera engagé l'an prochain, le lien et le suivi entre les activités pourront encore s'améliorer.

Elle souligne également qu'il n'est pas toujours facile de tenter d'agir à tous les niveaux en même temps : « Ça demande du temps, de l'énergie, des ressources humaines et financières, ce dont le projet ne dispose pas suffisamment. En revanche, la démarche de mise en œuvre du projet avec le comité promoteur ProsPÈRE ainsi que les échanges entre les partenaires sont deux éléments qui favorisent le maintien d'interventions fondées sur l'approche écologique. »

### **Une équipe multidisciplinaire incontournable**

Par ailleurs, le succès d'une intervention globale et complémentaire comme celle de CooPÈRE, implique presque nécessairement une démarche intersectorielle, menée par une équipe multidisciplinaire. En effet, le travail conjoint d'intervenants ayant des expertises diverses et des approches variées permet de créer cette compétence collective qui est quasi indispensable pour mener à bien un projet qui entend agir à la fois auprès des pères seuls, des pères avec leurs enfants, des mères, des intervenants du milieu, des institutions et de la population.

### **Intervenants et chercheurs : le temps de s'approprier...**

Diane Rose explique en outre : « La première année a servi à se familiariser avec la théorie qui sous-tend le modèle d'intervention. À ce moment-là, c'était

surtout les chercheurs de l'équipe de ProsPÈRE qui venaient nous présenter les recherches et la structure théorique du projet. Les gens qui étaient dans la pratique quotidienne trouvaient ça dur. Parallèlement, il nous a fallu acquérir un esprit de groupe. Cette démarche s'est avérée un peu ardue et les gens ont trouvé que l'on passait beaucoup de temps là-dessus; ils avaient hâte d'en arriver à un plan d'action. Mais, en fin de compte, je pense que toute cette préparation nous a permis de discerner la direction à prendre. Cela dit, c'est long un an pour des gens qui se situent vraiment dans le concret.

Au terme de la deuxième année, il y a eu un moment de crise entre l'équipe active sur le terrain et l'équipe de recherche. Cette dernière était soucieuse de réaliser l'évaluation et d'obtenir des subventions de recherche. Mais les gens du terrain devaient fonctionner dans ce cadre-là : ils ne disposaient pas d'argent supplémentaire et de temps. Il a fallu faire comprendre à l'équipe de recherche qu'elle devait mieux soutenir celle du terrain. Je dirais que ça a été la grande faiblesse du projet au départ, de ne pas prévoir suffisamment d'argent pour l'action sur le terrain. À partir du moment où tout le monde a constaté cette lacune, une personne a été mandatée pour faire une demande de subvention à Santé Canada afin de pouvoir réaliser les activités. »

## La recherche est utile aux intervenants

Elle relate en outre que « chaque année, les chercheurs responsables de l'évaluation d'implantation établissent un bilan annuel du fonctionnement des activités. Cela allège énormément la tâche des groupes. L'information tirée des résultats de recherche permet aux intervenants de prendre du recul et d'évaluer les éléments positifs et négatifs de leur travail. Ça permet d'évoluer, de s'améliorer et de réviser un peu le plan d'action. C'est encourageant. Lorsque que nous voyons ce bilan, nous sommes contents du travail réalisé. Les gens aussi sont contents du projet CooPÈRE. »

# LA CARTE D'IDENTITÉ

**Nom du projet** CoopÈRE

**Lieu** Montréal (Québec)

**Type d'intervention** Intervention communautaire de promotion de l'engagement paternel visant plusieurs cibles et recourant à des stratégies multiples d'intervention

**Début du projet** 1995

**Cliantèle ciblée** Tous les pères, les mères, les organismes et la population du quartier

**Objectifs**

- Sensibiliser les pères à l'importance qu'ils revêtent dans le développement de leurs enfants et au plaisir qu'ils peuvent retirer à s'engager auprès de leurs enfants.
- Sensibiliser les mères à faire confiance aux hommes dans le soin des enfants, à ne pas vouloir que tout soit fait à leur manière.
- Promouvoir l'importance de l'engagement paternel auprès des familles du quartier.
- Susciter, encourager et maintenir l'engagement des pères auprès des tout-petits.
- Sensibiliser les intervenants des organismes participants à l'importance que revêt la présence du père pour la famille, ainsi qu'au caractère essentiel des activités destinées à rejoindre les pères.
- Changer les pratiques des intervenants de façon à ce qu'ils tiennent compte autant des pères que des mères dans leurs actions auprès des familles.
- Élaborer un modèle d'intervention communautaire.

**Équipe** Bouffe-Action de Rosemont / CA-CLSC de Rosemont / Carrefour communautaire de Rosemont L'Entregens / Carrefour familial l'Intermède / Centre de ressources éducative et pédagogique CREP CSDM / Comité des jeunes de Rosemont / Direction de santé publique de Montréal-Centre / Université du Québec à Montréal (PROSPÈRE) / Services des sports, des loisirs et du développement social (SSLDS) Ville de Montréal / 8 intervenants contractuels, 5 masculins et 3 féminins

**Principaux partenaires** Pères participants à Coopère / Journal de Rosemont / Bibliothèque de Rosemont / Joujouthèque / Police du quartier 44 / Service de prévention des incendies de Montréal / Pompier de Rosemont / Scouts de Ste-Bibiane / Corporation de développement communautaire de Rosemont

**Budget annuel et sources de financement** Depuis 4 ans, le projet bénéficie d'un budget annuel de 25 000 \$. Au cours des deux premières années, le financement a été assuré par Santé Canada, et au cours des deux années suivantes, par la Régie régionale de la Santé et des Services sociaux de Montréal-Centre. Ce budget sert entièrement à supporter les frais liés aux activités offertes directement à la population ou à la mise au point d'outils de sensibilisation.

## Personne-ressource et adresse

Diane Rose ou Suzanne Audette, coordonnatrices. CLSC-CHSLD Rosemont  
3311, boulevard Saint-Joseph. Montréal (Québec) H1X 1W3  
Téléphone : (514) 524-3544, poste 1135. Courriel : gendron.rose@sympatico.ca



## À propos de l'évaluation

« L'engouement pour le jugement quantitatif, tout comme les résultats immédiats qu'il exige, entravent également l'accomplissement de progrès ordonnés au cours de l'exécution de programmes complexes. Donald Campbell, que beaucoup considèrent comme le doyen de l'évaluation de programmes, affirme qu'il faut instaurer une nouvelle norme et abandonner la pratique actuelle consistant à évaluer prématurément les programmes qui ne fonctionnent pas comme leurs responsables l'avaient prévu. Le principe qu'il propose consiste à ne pas évaluer un programme tant et aussi longtemps qu'il n'est pas satisfaisant. En ne préconisant pas la réalisation d'une évaluation formelle jusqu'à ce que le personnel du programme ait conclu que celui-ci a permis d'accomplir quelque chose de spécial que d'autres pourraient « emprunter », Campbell estime que cela permettrait d'accroître considérablement la quantité totale d'information utile et "empruntable".

Campbell cautionne entièrement une approche relative à l'utilisation de l'information qui constitue une prémisse fondamentale de ce livre : les jugements et les décisions devraient reposer sur la sagesse que l'on a acquise avec le temps. Aucune étude, aucune statistique, aucune constatation devraient motiver les décisions de financer ou non un projet, de l'abandonner ou de le reproduire. Toute appréciation de ce qui fonctionne doit se fonder sur une estimation de tous les éléments de preuve disponibles. Cela signifie de ne pas tabler seulement sur l'information quantitative et de tenir également compte de l'information qualitative, de ne pas tabler sur les évaluations réalisées par un tiers "objectif", mais sur les expériences d'intervenants dévoués, et de ne pas tabler sur des constatations isolées, mais sur une appréciation de la cohérence des conclusions avec d'autres connaissances. Faire preuve de bon sens, de prudence et d'intelligence en interprétant des constatations ne signifie pas qu'il faut manquer de rigueur en évaluant de l'information. L'utilisation de renseignements humains peut nous permettre d'en arriver à des conclusions plus adéquates pour fin d'orientation que des chiffres que l'on a manipulés de telle manière qu'ils dissimulent, somme toute, une ignorance fondamentale de ce qui s'est réellement produit. »

*Schorr, L.B. et D. Schorr. Within our reach Breaking the cycle of disadvantage. Anchor Books Double Day, New York, 1988, pp. 269-270.*

« La composante évaluative est essentielle à la réussite d'un programme. L'évaluation oblige les promoteurs à s'interroger sérieusement sur les objectifs, sur les moyens et les critères de leur atteinte. Elle permet d'améliorer non seulement les programmes, mais aussi la connaissance théorique des situations qui les ont commandés. L'évaluation des programmes permet également la constitution d'un "patrimoine" des pratiques préventives et donne accès à des informations stratégiquement nécessaires sur les effets à court terme [...] ». (p. 63)

*Groupe de travail pour les jeunes. (1991). Un Québec fou de ses enfants. Gouvernement du Québec : Ministère de la Santé et des Services Sociaux.*

### Pour en savoir plus sur l'évaluation de programmes :

*Rossi, P.H., Freeman, H.E. et Lipsey, M.W. (1999) Evaluation : A systematic approach. (6e édition). Thousand Oaks: Sage Publications.*

Et sur l'approche participative en évaluation :

*Direction de la santé de la population (1996). Guide d'évaluation de projet : une démarche participative. Ottawa : Santé Canada.*

