

PORTRAIT DE LA PLACE DES PÈRES IMMIGRANTS DANS VOTRE ORGANISATION



- ➔ Vous êtes-vous déjà demandé si vos services étaient inclusifs des pères immigrants ?
- ➔ Souhaitez-vous savoir comment mieux rejoindre, inclure et soutenir ces pères ?
- ➔ Si oui, cet outil s'adresse à vous !

MISE EN CONTEXTE

Il n'est pas rare que les organisations offrant des services aux familles se butent à des difficultés de mobilisation des *pères immigrants*¹ (voire des pères en général). Le bagage migratoire des pères représente souvent un défi pour ces organisations qui ne sont pas spécialisées en intervention auprès des familles immigrantes. Les organisations en immigration, quant à elles, n'ont pas le mandat spécifique d'intégrer la dimension de la paternité dans leur intervention.

Les pères immigrants, de leur côté, peuvent méconnaître les services qui leur sont destinés ou bien avoir des appréhensions à les utiliser. Ils vivent bien souvent une double invisibilité dans les services. Cet outil a été réfléchi à l'intersection de ces deux angles morts possibles : la paternité et l'immigration. Vous constaterez que certains éléments réfèrent à l'intervention auprès des pères en général, alors que d'autres concernent davantage l'intervention en contexte interculturel. C'est en intégrant ces deux aspects conjugués que votre organisation sera réellement inclusive des pères immigrants.

OBJECTIF

Cet outil a été conçu par le Regroupement pour la Valorisation de la Paternité en collaboration avec l'Institut universitaire SHERPA. Il vise à susciter une réflexion et un début de discussion au sein des organisations sur la façon dont elles accueillent, soutiennent et répondent aux besoins spécifiques des pères immigrants. Il permettra d'identifier ce que vous faites déjà, mais également ce que vous pourriez améliorer dans votre approche en vue de mieux soutenir les pères immigrants.

Les différentes activités permettront :

- ➔ de faire un état des lieux de vos pratiques d'inclusion des pères immigrants,
- ➔ d'approfondir la réflexion sur ces pratiques (individuelles et organisationnelles),
- ➔ d'identifier des cibles et des priorités d'action pour des pratiques plus inclusives des pères immigrants.

¹ Afin de faciliter la lecture, nous utilisons dans le présent document l'expression « pères immigrants », dans un sens large qui recouvre une grande diversité de profils et de parcours. Sans se limiter aux pères nés à l'extérieur du Canada, il est possible d'inclure dans cette appellation tout père dont l'adaptation de son rôle paternel est influencée par différents contextes socioculturels. Notez, qu'en intervention, cet usage peut être restrictif et perçu comme imposé. Nous sommes sensibles aux risques d'essentialisation ou de catégorisation d'une telle appellation et suggérons fortement aux intervenant(e)s de laisser les personnes concernées se définir de la façon qui leur convient.

STRUCTURE ET CONTENU

Cet outil est structuré autour de quatre dimensions importantes et complémentaires.

CONNAISSANCES

POSTURE
D'INTERVENTION

ACTIVITÉS

PRATIQUES
ORGANISATIONNELLES

Chacune des dimensions comporte quatre sections :

- ➔ Une section **QUESTIONNAIRE** qui vise à poser un constat préliminaire de sa pratique, comme intervenant(e) ou comme organisation, sur différents éléments d'une approche inclusive des pères en contexte migratoire.
- ➔ Une section **APPROFONDISSEMENT** qui permettra d'approfondir la réflexion avec des questions à développement en lien avec le thème.
- ➔ Une section **ACTIVITÉ COLLECTIVE** qui propose un exercice à réaliser en équipe de travail.
- ➔ Une section **POUR ALLER PLUS LOIN** qui présente quelques recommandations et des propositions d'actions concrètes qui peuvent être mises en œuvre pour aller plus loin.

USAGE SUGGÉRÉ

Cet outil peut être complété individuellement ou en équipe et il s'adresse autant aux intervenant(e)s qu'aux gestionnaires. Cependant, pour amorcer véritablement une démarche d'adaptation des pratiques, il est recommandé d'impliquer une personne de l'équipe de gestion dans la démarche afin d'avoir une idée plus réaliste des capacités et limitations de votre organisation.

Bonne réflexion !



AUTOportrait CONNAISSANCES

Quelles sont les connaissances fondamentales pour une intervention plus inclusive des pères immigrants ?

Cette partie de l'autoportrait vise à faire un état des lieux des connaissances (générales et spécifiques à votre milieu) en lien avec l'intervention auprès des pères immigrants. Le but est d'identifier les connaissances et informations que vous maîtrisez et appliquez dans votre pratique, tout comme celles que vous pourriez chercher à approfondir ou à développer afin d'améliorer votre approche pour mieux soutenir les pères immigrants.



? QUESTIONNAIRE

CONNAISSANCES

Encercler le niveau
sur une échelle de 1 à 4*

Je considère avoir une bonne connaissance :

De l'approche interculturelle en intervention.

1 2 3 4

Des principes de base d'intervention auprès des hommes et des pères.

1 2 3 4

De l'impact que peut avoir la migration sur les différentes sphères de la vie des pères (dynamiques familiales et conjugales, estime de soi, rôle du père, santé mentale, etc.).

1 2 3 4

Des éléments, d'ordre individuel, qui peuvent freiner les pères immigrants dans leur utilisation des services et leur demande d'aide (statut migratoire, expériences négatives entendues, méconnaissance, tabou de l'expression de la détresse, expérience de discrimination, etc.).

1 2 3 4

Des éléments, d'ordre organisationnel, qui peuvent freiner l'utilisation des services et la demande d'aide chez les pères immigrants (heures d'ouverture, offre de services, représentativité, etc.).

1 2 3 4

Dans mes interventions avec les pères immigrants, je me renseigne sur :

Le projet migratoire (motifs, prises de décision, membres de la famille impliqués, trajectoire, aspirations, etc.).

1 2 3 4

La situation prémigratoire (emploi, conditions de vie, niveau d'éducation, milieu rural ou urbain, statut social, etc.).

1 2 3 4

La situation à l'arrivée (seul ou en famille, statut, présence d'un réseau de soutien, défis et occasions, ou gains et pertes, etc.).

1 2 3 4

La connaissance des ressources et des institutions (santé, éducation, travail, système bancaire, etc.) et de leurs fonctionnements.

1 2 3 4

Les perceptions et les croyances du père lié aux rôles familiaux (son rôle de père, ses attentes envers la mère et les enfants, son propre modèle de père).

1 2 3 4

Les adaptations au rôle de père réalisées après l'arrivée dans le pays d'accueil.

1 2 3 4

Pour soutenir ma pratique, j'ai accès à des informations récoltées par mon organisation auprès des pères immigrants sur :

Leurs besoins.

1 2 3 4

Leurs intérêts, talents, passions, compétences.

1 2 3 4

* Échelle où 1 correspond à « Pas du tout d'accord »; 2 à « Plutôt en désaccord »; 3 à « Plutôt d'accord »; 4 à « Tout à fait d'accord »



APPROFONDISSEMENT

Individuellement ou en groupe, prolongez la réflexion à travers les questions suivantes.

Quel est votre niveau de connaissance des réalités des hommes et des pères immigrants de votre milieu (en ce qui a trait aux pays de provenance, statuts migratoires, profils particuliers, vulnérabilités, lieux fréquentés, etc.) ?
Comment pourriez-vous aller chercher plus d'information sur cette population ?

Si vous pensez aux pères immigrants que vous rencontrez dans votre pratique, quels sont les moments clés de leurs parcours qui posent plus de défis et impliquent plus de besoins (ex. : recherche d'emploi, séparation conjugale, naissance ou adolescence d'un enfant) ?

De quelle manière tenez-vous compte de ces connaissances pour avoir des interventions adaptées aux réalités et aux besoins des hommes et des pères immigrants de votre milieu ?



ACTIVITÉ COLLECTIVE

Proposez à votre équipe l'exercice suivant !

Pensez à un père en particulier, qui fréquente votre organisation. Reconstituez le parcours de ce père, tout en remplissant le tableau ci-dessous, afin de répondre aux questions suivantes. Portez une attention particulière aux perceptions : s'agit-il d'une information validée auprès du père immigrant ou perçue ?

- De quelles informations disposez-vous ?
- Quelles sont les informations qui méritent d'être approfondies ?

Vécu du père immigrant	
Conditions de vie et situation familiale dans le pays d'origine (ex. : revenus, niveau d'éducation, urbain/rural, réseau familial, social, etc.)	☐ INFORMATION À APPROFONDIR
Projet migratoire de sa famille (ex. : motifs, émotions suscitées par la migration dans la famille, projet commun ou porté par un seul membre, rêves, etc.)	☐ INFORMATION À APPROFONDIR
Parcours migratoire du pays d'origine au pays d'accueil (ex. : moyens nécessaires à la mise en œuvre du projet, trajet, conditions, etc.)	☐ INFORMATION À APPROFONDIR
Conditions de vie après l'immigration (ex. : gains et pertes matérielles et immatérielles, statut social, logement, soutien à la famille au pays d'origine, etc.)	☐ INFORMATION À APPROFONDIR
Impacts de la migration sur les différentes sphères de sa vie (ex. : dynamique familiale, changement des rôles de mère et de père, sphère personnelle, professionnelle, sociale, etc.)	☐ INFORMATION À APPROFONDIR
Leviers ou freins du père immigrant	
Ses forces (ex. : amour de sa famille, persévérance, résilience, mobilisation des ressources, débrouillardise, etc.)	☐ INFORMATION À APPROFONDIR
Ses intérêts, talents, passions (ex. : savoirs, expériences personnelles et professionnelles, artistiques, culturelles, sportives, etc.)	☐ INFORMATION À APPROFONDIR
Ses attentes et ses besoins (ex. : attentes à court terme, souhaits à long terme, besoins exprimés, besoins identifiés par les intervenant(e)s, etc.)	☐ INFORMATION À APPROFONDIR
Son niveau de connaissance du fonctionnement des ressources institutionnelles (ex. : travail, santé, scolaire, bancaire, communautaire, etc.)	☐ INFORMATION À APPROFONDIR
Les freins possibles à son utilisation des services (ex. : barrière linguistique, méconnaissance, méfiance, peur, expérience négative, etc.)	☐ INFORMATION À APPROFONDIR
Les leviers ou freins liés aux autres membres de sa famille.	☐ INFORMATION À APPROFONDIR

Moyens de récolter les informations à approfondir



POUR ALLER PLUS LOIN

Votre organisation souhaite-t-elle aller plus loin dans l'adaptation de ses pratiques ?

Voici quelques idées de pratiques gagnantes sur le plan des connaissances :

- Sonder les pères de votre organisation sur différentes thématiques afin de recueillir des informations qui vous permettraient de leur offrir des activités et services en lien avec leurs intérêts, leurs expertises, leurs désirs d'implication, leurs préférences, etc.
- Profiter de différentes occasions pour sonder les pères qui fréquentent ou pourraient fréquenter l'organisation. Par exemple, la collecte de l'information peut être prévue dans le cadre de rencontres individuelles, familiales ou collectives; à travers des questionnaires; lors d'activités qui offrent un contexte plus informel propice à l'échange.
- Permettre au père d'expliquer comment il donne du sens aux différentes facettes de sa vie; il sera toujours le mieux placé pour parler de ses valeurs et de ses croyances. Aucune personne intervenante, aussi informée et compétente soit-elle, n'est capable de comprendre en profondeur toutes les cultures. De plus, au sein d'un même milieu culturel, tous les pères ne partagent pas la même vision.

RESSOURCES

- Cohen-Émérique, M. (1993). L'approche interculturelle dans le processus d'aide, *Santé mentale au Québec*, vol. 18, n° 1, pp. 71-91. [En ligne : erudit.org/en/journals/smq/1993-v18-n1-smq1820/032248ar.pdf].
- Rachédi, L., & Taïbi, B. (Eds.). (2019). *L'intervention interculturelle*. Chenelière Éducation.
- *Intervenir auprès des hommes immigrants – Ai-je une approche adaptée?* [En ligne : hommes-immigrants.sherpa-recherche.com]. Outil de sensibilisation conçu par l'Institut universitaire SHERPA (CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal), en collaboration avec le Comité régional en santé et bien-être des hommes de Montréal (CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal).
- Bergheul, S., & Ramdé, J. (2022). *La paternité en contexte migratoire*. Presses de l'Université du Québec (PUQ).

BON À SAVOIR

- ➔ En plus de poser des questions sur les besoins, il est important de s'interroger sur les passions, les talents et le savoir-faire des pères qui fréquentent l'organisation. Il faut savoir que de nombreux pères immigrants vivent une déqualification professionnelle et une perte de statut social influant directement sur leur sentiment d'estime personnelle et leur identité masculine.
- ➔ Comme beaucoup d'hommes ont de la difficulté à exprimer leurs difficultés, la compréhension des savoirs et des forces des pères nous aidera à créer un lien de confiance et à mieux intervenir. L'approche orientée sur les solutions représente un outil d'intervention essentiel pour tout(e) intervenant(e) œuvrant auprès des hommes.
- ➔ Sachez qu'il peut prendre du temps pour établir un lien de confiance avec un père immigrant. Des questions trop abruptes ou une expérience traumatique, par exemple, peuvent provoquer une résistance chez plusieurs d'entre eux.



AUTOportrait

POSTURE D'INTERVENTION

Quels sont les éléments qui me permettent d'adopter une meilleure posture d'intervention ?

Cette partie de l'autoportrait vise à faire un état des lieux de votre posture d'intervention auprès des pères immigrants. Le but est d'identifier ce que vous faites déjà et ce que vous pourriez bonifier, pour créer un lien de confiance et mieux soutenir les pères immigrants dans vos interventions.

? QUESTIONNAIRE

APPROCHE ET POSTURES D'INTERVENTION	Encercler le niveau sur une échelle de 1 à 4*			
Je prends du recul, en dehors de mes interventions, pour examiner mes propres valeurs et croyances sur ce que je considère être un bon père.	1	2	3	4
Je trouve légitime qu'il existe une panoplie de visions du rôle de père et je recherche des points de rencontre entre ma vision et celle des pères auprès de qui j'interviens.	1	2	3	4
Je m'assure que mes attentes sont en phase avec les attentes du père auprès duquel j'interviens.	1	2	3	4
Je me pose des questions sur la façon dont je perçois les hommes de différents pays ou les dynamiques de genre dans ces pays (stéréotypes culturels, visions des rôles hommes/femmes).	1	2	3	4
J'utilise des approches informelles pour rencontrer les pères (conversations, relances téléphoniques / courriels individualisés).	1	2	3	4
Je privilégie une approche axée sur la recherche de solutions ou sur les forces du père immigrant.	1	2	3	4
J'aborde également le père lorsque j'interagis avec une famille ou m'intéresse à lui lors d'une rencontre avec le couple.	1	2	3	4
Je reconnais l'engagement des pères auprès de leurs enfants.	1	2	3	4
Je valorise la façon dont les pères immigrants s'adaptent au nouveau contexte.	1	2	3	4
Je respecte le rythme d'adaptation de chaque père, entre continuité et changement.	1	2	3	4
Je laisse le père choisir les aspects de son adaptation qu'il souhaite ajuster.	1	2	3	4
Je reconnais mes limites d'intervention et je connais des ressources spécialisées où référer le père en cas de vulnérabilités particulières (ex. : risques suicidaires, traumatismes, dépression, etc.).	1	2	3	4

* Échelle où 1 correspond à « Pas du tout d'accord »; 2 à « Plutôt en désaccord »; 3 à « Plutôt d'accord »; 4 à « Tout à fait d'accord »

Individuellement ou en groupe, prolongez la réflexion à travers les questions suivantes.

Comment vous sentez-vous quand vous intervenez auprès des hommes, des pères et des pères immigrants ?
Pouvez-vous identifier les émotions que cela suscite, des réactions physiologiques ou encore une attitude particulière ?

Qu'est-ce que vous trouvez le plus difficile dans l'intervention auprès de ces pères ?

En quoi êtes-vous le plus à l'aise dans l'intervention auprès de ces pères ?

Qu'apprenez-vous de ces pères ? (ex. : parcours, forces, connaissance personnelle, etc.)

Que vous apporte l'intervention auprès de ces pères, comment vous fait-elle grandir en tant qu'intervenant(e) ?



ACTIVITÉ COLLECTIVE

Proposez à votre équipe l'exercice suivant !

Une personne de l'équipe présente une situation d'intervention qu'elle a rencontrée avec un père de l'organisation et qui a posé un défi particulier. La personne explique de façon la plus objective possible le profil du père, le défi rencontré et les interventions qui ont été tentées.

Discutez ensuite des questions suivantes et remplissez la fiche qui suit.

Gardez en tête que l'intervention en contexte interculturel et de diversité de genre mérite une réflexion sur le long terme. Il n'est pas rare que des éléments de réponse surviennent au fil des rencontres et des expériences d'intervention. Vous pouvez toujours réitérer l'exercice suivant dans un certain intervalle de temps, par exemple six mois ou un an après, pour voir si votre lecture de la situation s'est modifiée.

1. Croyances et valeurs confrontées

Intervenant(e)	Père
Quelles pourraient être les valeurs et croyances de l'intervenant(e) qui sont mises à l'épreuve dans cette situation?	Quelles sont les croyances ou valeurs du père perçues par l'intervenant(e) dans l'interaction?

2. Attentes du père vs attentes de l'intervenant (e)

Attentes du père	Attentes de l'intervenant(e)
Quelles pourraient être les attentes du père vis-à-vis de l'intervenant(e)?	Quelles sont les attentes de l'intervenant(e) vis-à-vis du père?

3. Forces du père

Forces et ressources du père	Utilisation des forces et ressources en intervention?
Quelles sont les ressources internes et externes du père qui peuvent être mises à profit?	Comment ces forces peuvent-elles être utilisées par l'intervenant(e) pour aider le père à progresser?

4. Objectifs communs

Objectifs de l'intervenant(e)	Objectifs du père	Objectifs communs
Quels objectifs l'intervenant(e) souhaite-t-il (elle) atteindre dans cette intervention ?	Quels sont les objectifs du père dans cette démarche ?	Quels objectifs peuvent être définis ensemble pour avancer, ou reliés ?

5. Postures de l'intervenant(e)

Postures actuelles de l'intervenant(e)	Postures à maintenir ou renforcer
Comment se positionne l'intervenant(e) actuellement dans cette intervention ?	Quelles postures l'intervenant(e) doit-il (elle) renforcer ou ajuster pour favoriser la collaboration et l'efficacité de l'intervention ?

SYNTHÈSE FINALE – STRATÉGIES À ESSAYER

L'intervenant(e) résume les points clés issus de la discussion et identifie des actions concrètes à mettre en place.



POUR ALLER PLUS LOIN

Votre organisation souhaite-t-elle aller plus loin dans l'adaptation de ses pratiques ?

Voici quelques idées de pratiques gagnantes sur le plan d'intervention :

- Mettre en place des stratégies ou des modalités qui permettent de réfléchir individuellement et collectivement à sa posture en lien avec la paternité / les hommes / pères immigrants, et réfléchir à ses présupposés, à ses biais possibles (vision de la paternité uniquement centrée sur le modèle occidental, présupposé du caractère déficitaire des pères, etc.).
- Reconnaître l'engagement paternel des pères immigrants.
- Valoriser l'implication et l'engagement des pères immigrants.
- Centrer l'intervention sur des solutions et des activités concrètes.
- Expliquer au père les différents aspects de la démarche d'accompagnement et ce qui va suivre.
- Aborder avec prudence les événements traumatisants et garder à l'esprit les services auxquels vous pouvez référer les pères en cas de détresse.
- Faire preuve d'humilité culturelle et de désir de transparence en intervention, par exemple en prévenant la possibilité de faux pas et l'intérêt à apprendre des autres.
- Recourir à des cliniques transculturelles pour obtenir du soutien lors d'interventions complexes.
- Tenir un journal sur ses interventions et réflexions.



AUTOportrait ACTIVITÉS

Quels sont les éléments qui favorisent la présence et la participation des pères aux activités ?

Cette partie de l'autoportrait vise à faire un état des lieux de la place des pères immigrants dans vos activités et services. Le but est d'identifier ce que votre organisation fait déjà et ce qu'elle pourrait bonifier, pour mieux rejoindre et inclure les pères immigrants dans les activités.

? QUESTIONNAIRE

ACTIVITÉS ET SERVICES	Encercler le niveau sur une échelle de 1 à 4*			
Favoriser la participation des pères à nos activités est un objectif important pour notre organisation.	1	2	3	4
Nous arrivons à rejoindre des pères immigrants dans les activités que nous offrons.	1	2	3	4
Lorsque nous diffusons les invitations à participer à nos activités, nous nous assurons d'inviter les pères.	1	2	3	4
Nous consultons les pères sur les activités qui les intéressent.	1	2	3	4
Nous cherchons à offrir des activités qui intéressent les pères dans notre programmation.	1	2	3	4
Nous organisons des activités offertes spécifiquement aux pères (avec ou sans les enfants).	1	2	3	4
Nous proposons des activités qui permettent aux pères de mettre en valeur leurs savoir-faire, leurs forces, leurs compétences.	1	2	3	4
Nous offrons des activités informelles qui favorisent les liens avec les pères dans un contexte moins structuré et engageant.	1	2	3	4
Des activités qui permettent aux pères d'aborder différents aspects de leur paternité (dans leur pays d'origine et/ou leur pays d'accueil) sont parfois offertes dans notre organisation.	1	2	3	4
Nous nous assurons de mettre en place des activités qui permettent aux pères d'échanger et de réseauter entre eux.	1	2	3	4
Nos horaires facilitent la participation des pères à nos activités et services.	1	2	3	4
Nous avons mis en place des stratégies pour dépasser la barrière de la langue dans nos interventions et activités.	1	2	3	4
Des modalités de garde des enfants sont offertes pour favoriser la participation des pères à nos activités.	1	2	3	4

* Échelle où 1 correspond à « Pas du tout d'accord »; 2 à « Plutôt en désaccord »; 3 à « Plutôt d'accord »; 4 à « Tout à fait d'accord »



Individuellement ou en groupe, prolongez la réflexion à travers les questions suivantes.

Cette activité vise à brosser un portrait plus détaillé de la place des pères immigrants dans les activités de l'organisation et à faire un point sur ce qui fonctionne et ce qui pourrait être amélioré.

Quelles sont les activités qui fonctionnent le mieux auprès des pères ?

Quelles sont les activités qui attirent le moins les pères ?

Quelles sont, selon vous, les raisons qui freinent la présence et la participation des pères aux activités ?

Quelles sont, selon vous, les raisons qui favorisent la présence et la participation des pères aux activités ?

Est-ce que votre organisation a déjà mis sur pied des activités spécifiques aux hommes, aux pères ou aux pères immigrants ? Si oui, les pères sont-ils consultés, de façon formelle ou informelle ?

Sur quels sujets portent généralement les activités proposées aux pères ? Ces sujets concernent-ils davantage les forces ou les défis des pères immigrants ?



ACTIVITÉ COLLECTIVE

Proposez à votre équipe l'exercice suivant !

Objectif de l'activité : identifier, de façon collective, des questions à poser aux pères qui fréquentent l'organisation afin d'adapter les activités-services et de mieux les connaître.

Quelques mots-clés pour vous aider dans la démarche : sujets d'intérêt, disponibilités, conditions de participation, activité père(s)-enfant(s), passions à partager, expériences, compétences professionnelles ou personnelles, bénévolat.

Aidez-nous à créer les activités de demain pour les pères!

Q1

Q2

Q3

Q4

Q5

Q6



POUR ALLER PLUS LOIN

Votre organisation souhaite-t-elle aller plus loin dans l'adaptation de ses pratiques ?

Voici quelques idées de pratiques gagnantes sur le plan des activités :

- Privilégier des horaires où il y a plus de chances que les pères soient présents (soirée, fin de semaine, etc.).
- Valoriser les moments d'échange pères-enfants dans le cadre des activités.
- Offrir des activités d'échanges avec d'autres pères immigrants déjà bien adaptés à la réalité québécoise (ex. : jumelage interculturel ou groupe de discussion).
- Offrir des activités d'échange avec des pères d'origine québécoise pour aider à démystifier le contexte de la parentalité au Québec.
- Planifier des activités basées sur les passions, les savoir-faire et les talents des pères.
- Ne pas hésiter à proposer des activités de bénévolat ou à demander des services aux pères, en faisant appel à leurs compétences ou intérêts. Plusieurs pères immigrants ont à cœur l'entraide et ressentent le besoin de contribuer à la société.
- Proposer des activités où des pères peuvent transmettre leurs connaissances et héritage culturel à leurs enfants ou à d'autres enfants de la communauté.
- Choisir des noms/titres d'activités qui sont attrayants pour les pères (qui misent sur des aspects positifs plutôt que sur la problématique, qui mettent de l'avant ce que les pères peuvent en retirer plutôt que l'aide offerte).

BON À SAVOIR

- ➔ Souvent, la socialisation masculine fait qu'il est difficile pour les pères de s'engager dans des activités basées sur l'expression de leurs sentiments, en particulier dans les premières phases de l'accompagnement.
- ➔ Gardez en tête que le taux de présence à des activités spécifiques aux hommes ou aux pères ne doit pas nécessairement être comparé aux activités destinées aux mères. De rejoindre une nouvelle population cible peut prendre du temps et chaque petite victoire doit être célébrée comme une réussite !
- ➔ Pour de multiples raisons, il arrive que la mise sur pied d'activités spécifiques aux hommes crée des résistances au sein d'organisations. Il s'agit d'un sujet délicat pouvant toucher des cordes sensibles, notamment lorsque des intervenant(e)s sont témoins d'abus et/ou de violences familiales. Il n'en demeure pas moins que les hommes présentent eux aussi des facteurs de vulnérabilité et que l'adaptation des services à leurs besoins peut avoir des retombées positives à la fois sur eux et sur l'ensemble de la famille.



AUTO PORTRAIT PRATIQUES ORGANISATIONNELLES

Quelle est la place des pères dans notre culture et nos pratiques organisationnelles ?

Cette partie de l'autoportrait vise à faire un état des lieux de la place des pères immigrants dans votre culture et vos pratiques organisationnelles. Le but est d'identifier ce que votre organisation fait déjà et ce qu'elle pourrait faire de plus, pour que l'inclusion et le soutien des pères immigrants soient une préoccupation claire et partagée par tous et toutes.



? QUESTIONNAIRE

CULTURE ET PRATIQUES ORGANISATIONNELLES	Encercler le niveau sur une échelle de 1 à 4*			
S'intéresser à la question de la paternité fait partie de nos priorités.	1	2	3	4
Nous partageons au sein de l'organisation une vision commune de l'importance de soutenir les pères en contexte migratoire.	1	2	3	4
Nous avons des objectifs spécifiques pour les pères (ex. : dans notre programmation, nos services, notre plan d'action).	1	2	3	4
Nous avons des personnes-ressources pour aborder les questions de paternité en contexte migratoire parmi notre équipe ou nos partenaires.	1	2	3	4
Nous comptons, parmi le personnel, les bénévoles, le CA : des pères, des pères immigrants et/ou des personnes ayant un parcours migratoire (selon la nature de l'organisation).	1	2	3	4
Lors de réflexions en équipe sur des situations ou des cas, nous tenons compte de la spécificité du genre (ex. : masculinité, dynamiques de genre, paternité en contexte migratoire).	1	2	3	4
L'équipe a suivi des formations portant spécifiquement sur les pères en contexte migratoire.	1	2	3	4
L'équipe dispose d'outils pour soutenir l'intervention auprès de pères immigrants.	1	2	3	4
Nous connaissons et disposons d'une liste de ressources externes pour référer les pères ayant des besoins spécifiques.	1	2	3	4
Nous avons développé des partenariats ou nous nous concertons avec d'autres acteurs locaux afin d'assurer au besoin le transfert personnalisé d'un père à des ressources spécialisées ou entourant les enjeux de paternité et/ou d'intervention en contexte interculturel.	1	2	3	4
Nous recueillons de l'information sur les pères lorsqu'ils se présentent à l'organisation ou accompagnent un membre de leur famille (ex. : coordonnées, situations familiale et coparentale).	1	2	3	4
Dans nos outils de collecte de données (ex. : formulaires, système informatique, dossiers, outils), nous avons des espaces, des champs prévus pour collecter de l'information sur les pères.	1	2	3	4
Les espaces communs sont accueillants et invitants pour les pères immigrants.	1	2	3	4
Nos communications ciblant les parents sont inclusives de la diversité des pères immigrants.	1	2	3	4
Nous avons le réflexe d'amener la perspective des pères et/ou des personnes issues de l'immigration dans nos pratiques organisationnelles.	1	2	3	4
Nous avons des actions de valorisation de la coparentalité (ex. : site Web, campagne vidéo).	1	2	3	4

* Échelle où 1 correspond à « Pas du tout d'accord »; 2 à « Plutôt en désaccord »; 3 à « Plutôt d'accord »; 4 à « Tout à fait d'accord »



APPROFONDISSEMENT

Individuellement ou en groupe, prolongez la réflexion à travers les questions suivantes.

Quels obstacles internes ou externes freinent actuellement l'intégration de la question de la paternité dans nos services ?

Comment le personnel de votre organisation pourrait-il être mieux outillé dans l'intervention auprès des pères immigrants (ex. : formation, compétences, échanges, supervision, partenariat) ?

Est-ce qu'une personne ou plusieurs personnes seraient intéressées à devenir « porteur du dossier Paternité » dans votre organisation, et comment pouvons-nous soutenir cette personne ou ce groupe dans la prise en charge de ce dossier ?



ACTIVITÉ COLLECTIVE

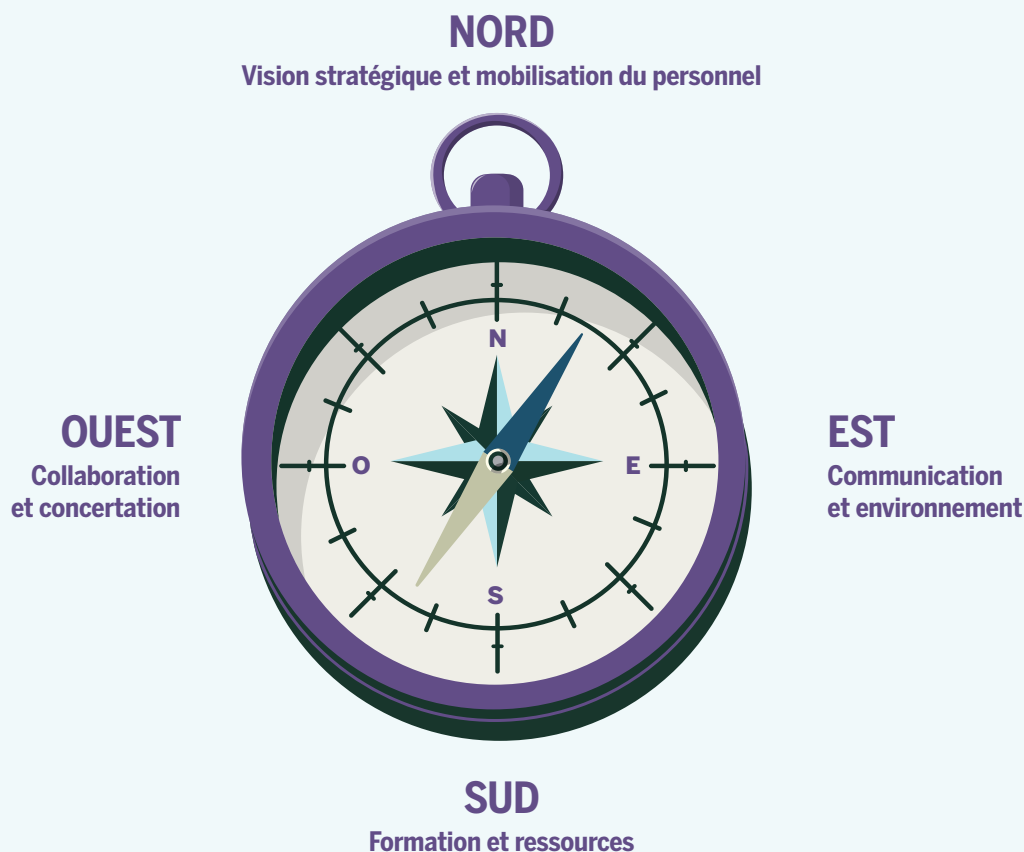
Proposez à votre équipe l'exercice suivant !

Activité : boussole de l'intégration des pères immigrants – évaluer et ajuster notre direction

Objectif : aider les participant(e)s à évaluer la direction actuelle de leur organisation pour l'intégration des pères immigrants et identifier les ajustements nécessaires, en utilisant la métaphore de la boussole pour visualiser les priorités et actions à entreprendre dans chaque domaine.

1. Introduction à l'activité et à la boussole

- ➔ Chaque point cardinal représente une dimension essentielle pour l'intégration des pères immigrants dans l'organisation.
- ➔ L'objectif de l'activité est que les participant(e)s **évaluent la direction** que leur organisation prend actuellement pour chaque axe en identifiant **les actions réalisées, les priorités identifiées et les domaines à renforcer**.



2. Réflexion sur chaque axe de la boussole

NORD	EST	SUD	OUEST
Constat Dans quelle mesure la vision stratégique de notre organisation prend-elle en compte les besoins des pères immigrants ? Évaluation L'engagement de l'équipe est-il suffisant pour avancer sur ce point, ou devons-nous renforcer cet aspect ?	Constat Quels types d'actions avons-nous mis en place pour favoriser une communication claire et un environnement accueillant pour les pères immigrants ? Évaluation Est-ce que nous avons suffisamment de mesures en place, ou devons-nous renforcer cet axe ?	Constat Quelles formations avons-nous reçues, de quelles ressources disposons-nous pour répondre aux besoins des pères immigrants ? Évaluation Y a-t-il un manque de ressources ou de formations spécifiques? Comment pouvons-nous améliorer cet aspect ?	Constat Avec quelles autres organisations ou services collaborons-nous pour soutenir les pères immigrants ? Évaluation Notre organisation est-elle assez connectée avec d'autres partenaires ? Devons-nous renforcer ces collaborations ?

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.



POUR ALLER PLUS LOIN

Votre organisation souhaite-t-elle aller plus loin dans l'adaptation de ses pratiques ?

Voici quelques idées de pratiques gagnantes sur le plan des pratiques organisationnelles :

- Tenir ses connaissances à jour sur les différentes thématiques entourant la paternité et l'immigration (actualité, webinaires et formation continue, nouvelle documentation, etc.).
- S'assurer d'avoir des visuels de pères issus de la diversité dans les communications ciblant les parents.
- Faire référence aux pères dans le rapport annuel de l'organisation et dans d'autres documents stratégiques (ex. : plan d'action, guide pour les nouveaux employé(e)s).
- Créer un comité de pères immigrants qui pourra contribuer de diverses façons (ex. : proposer des activités, recruter des pères, concevoir un projet, etc.).
- Consulter les personnes ayant un vécu migratoire ou des ressources développées par les personnes concernées (ex. : balados, émissions, contenu littéraire, etc.).
- Développer des espaces d'échange sur les défis d'intervention auprès des pères et/ou en contexte interculturel.
- Recourir à des interprètes, à des médiateur(-trice)s interculturel(le)s pour mieux intervenir auprès de populations allophones ou lors d'impasses reliées à la culture.
- Offrir à ses équipes des occasions de codéveloppement pour aborder des cas complexes.

BON À SAVOIR

- ➔ Il peut être très utile d'avoir un « porteur du dossier Paternité » ou un groupe de travail qui aura le mandat de soutenir les intervenant(e)s, de favoriser l'intégration des pères dans les services existants ou dans les activités à élaborer. Toutefois, ce type d'action peut être énergivore lorsque le mandat n'est pas suffisamment clair ou qu'une personne désignée se retrouve seule à faire avancer le dossier.

