

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

TENDRE VERS UNE SOCIÉTÉ PLUS INCLUSIVE DES PÈRES : LE RÔLE D'UN
ACTEUR COMMUNAUTAIRE NATIONAL DANS LE SOUTIEN AUX
ORGANISATIONS DE SERVICES ŒUVRANT AUPRÈS DE LA FAMILLE

THÈSE PRÉSENTÉE
COMME EXIGENCE PARTIELLE DU
DOCTORAT CONTINUUM D'ÉTUDES EN PSYCHOLOGIE
(PROFIL RECHERCHE)

PAR
FRANCIS COUTU

JUILLET 2024

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire, de cette thèse ou de cet essai a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire, de sa thèse ou de son essai.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire, cette thèse ou cet essai. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire, de cette thèse et de son essai requiert son autorisation.

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

DOCTORAT CONTINUUM D'ÉTUDES EN PSYCHOLOGIE
(PROFIL INTERVENTION/RECHERCHE) (Ph. D.)

Direction de recherche :

Lyson Marcoux
Université du Québec à Trois-Rivières

directrice de recherche

Jury d'évaluation :

Lyson Marcoux
Université du Québec à Trois-Rivières

directrice de recherche

Lyne Douville
Université du Québec à Trois-Rivières

présidente du jury

Annie Devault
Université du Québec en Outaouais

évaluatrice externe

Mara Santos da Silva
Université fédérale de Rio Grande, Brésil

évaluatrice externe

Thèse soutenue le [31/05/2024]

Sommaire

L'engagement paternel se caractérise par une multitude de facettes qu'un père peut employer pour être engagé auprès de son enfant (Regroupement pour la Valorisation de la Paternité – RVP, 2020). Au Québec, les recherches sur la paternité sont en effervescence depuis le début du millénaire (Baillargeon, 2008) et les politiques publiques mentionnant les pères sont plus nombreuses qu'il y a dix ans (Dubeau et al., 2014 ; RVP, 2019c). Malgré ce nouvel intérêt, les pères ne sont pas aussi présents que les mères dans les organisations de services œuvrant auprès des familles (Lavoie & Auger, 2023; Lavoie & Fontaine, 2016) et une majorité d'entre eux ressentent que leur rôle n'est pas autant valorisé que celui de la mère (RVP, 2019a). Depuis 1997, un organisme communautaire national, le Regroupement pour la Valorisation de la Paternité (RVP), porte la mission de « regrouper et mobiliser les acteurs sociaux du Québec concernés par la valorisation de la paternité afin de permettre l'intégration des réalités paternelles dans les politiques publiques et l'offre de services à la famille » (RVP, 2024). Cette thèse a pour objectif de décrire le rôle qu'un acteur communautaire national, le RVP, peut jouer dans la promotion de pratiques de soutien à la parentalité plus inclusives des pères par l'intermédiaire de deux questions de recherche. Premièrement, quelle perception les différentes personnes clés concernées par l'initiative du RVP, le Programme d'Adaptation des Pratiques aux réalités Paternelles (PAPPa), ont du contexte sociétal québécois quant aux besoins sociaux à combler, liés à la paternité ? Plus spécifiquement identifier leurs perceptions de la valorisation du rôle du père et de la coparentalité, de la prise en considération des pères et de la coparentalité dans les actions publiques et de la pertinence des actions de valorisation

du rôle paternel du RVP auprès d'organisations de services œuvrant auprès des familles. Secondement, quels besoins sociaux émergents et quelles nouvelles pistes de réponses organisationnelles se dégagent de leur perspective ? Pour obtenir des éléments de réponses à ces questions, une recherche évaluative de type qualitatif (Depover et al., 2011) où le chercheur prend une posture ethnographique (Anadòn, 2006) a été menée. La présente recherche se compose de 18 entretiens téléphoniques semi-structurés réalisés auprès de trois groupes de participants distincts. Les données indirectes résultent du premier groupe de cinq participants, ayant pris part à au moins un atelier s'adressant à des personnes intervenant auprès des pères, offert par le PAPPa et du deuxième groupe contenant également cinq participants considérés comme parties prenantes du RVP. Le troisième groupe de participants, composé de huit acteurs clés du mouvement de la promotion de l'engagement paternel au Québec, complète cette recherche. Les résultats, provenant d'une analyse thématique (Braun & Clarke, 2006), révèlent, d'une part, l'émergence d'un chef de file de la valorisation de la paternité au Québec : le RVP. D'autre part ce regroupement encourage et motive directement ou indirectement les acteurs à entreprendre différentes initiatives de promotion et de soutien à la paternité. Il agit dans un contexte d'actions marqué par des réalités organisationnelles fluctuantes à l'intérieur d'une société où les réalités maternelles et paternelles distinctes tendent à s'homogénéiser. Ces éléments sont, d'une part, contraints à l'intérieur des politiques publiques entourant le rôle de père, mais d'autre part, ils font évoluer ces dernières et ultimement font émerger de nouveaux enjeux en paternité. La discussion met en relation les principaux résultats avec ceux de la littérature scientifique autour de trois axes. Le premier souligne

l'importance de valoriser la participation des pères et des organisations se mobilisant autour de la paternité même si ce nombre est parfois en deçà des attentes. Le second aborde l'occasion de redéfinir le rôle de père conjointement à celui de mère pour une meilleure coparentalité et un partage des tâches domestiques plus équitable. Le troisième confirme l'idée selon laquelle les acteurs du mouvement de la valorisation de la paternité ont l'impression de répéter les mêmes messages, mais que cette répétition est nécessaire vu la perte d'acquis des dernières décennies. Les futures recherches dans le domaine pourraient recueillir la voix des pères concernant ces enjeux.

Mots-clés : organisations de services, politiques publiques, culture organisationnelle, engagement paternel, pères, paternité, famille, enfants et coparentalité.

Table des matières

Sommaire	iii
Table des matières.....	vi
Liste des tableaux	xi
Liste des figures	xii
Remerciements.....	xiii
Introduction	1
Problématique	5
Les pères et les services « famille »	6
L'apport des politiques publiques	10
Le congé de paternité : un point de départ.....	12
Un changement de mentalité ?	13
Ces organisations nationales qui prônent l'engagement paternel	15
Un fleuron québécois ?.....	17
Contexte théorique	19
Le rôle du père	20
Un portrait récent de l'évolution du rôle de père.....	21
La littérature scientifique et les pères	23
L'engagement paternel et la coparentalité	25
Les facettes de l'engagement paternel et parental	28
La coparentalité et l'approche coparentale	30
L'écosystème de services autour des enfants et de leurs parents.....	31

Les organisations de services s’adressant aux familles	31
Les centres locaux de services communautaires (CLSC).....	32
Les organismes communautaires	33
Les barrières à l’inclusion des pères dans les organisations de services	35
La culture organisationnelle.....	37
La culture organisationnelle du réseau de la Santé et des Services Sociaux	39
La culture organisationnelle des organismes communautaires.....	40
La culture organisationnelle dans les milieux où les pères travaillent.....	41
Les politiques publiques mentionnant la parentalité au masculin	43
Une initiative de transformation des cultures organisationnelles et d’adaptation des pratiques auprès des pères.....	48
Objectif de recherche	52
Questions spécifiques de recherche :	54
Méthode.....	56
Devis de recherche	57
Posture épistémologique	58
Participants.....	61
Participants d’ateliers du PAPPa	61
Parties prenantes du RVP.....	62
Acteurs clés du mouvement de la promotion de la paternité au Québec	63
Méthode de collecte de données	65
Entretiens semi-dirigés.....	65

Journal de bord.....	67
Déroulement.....	68
Recrutement des participants	68
Déroulement des entretiens.....	70
Cadre d'analyse.....	71
Analyse thématique.....	71
Considérations éthiques	75
Résultats	76
Émergence et croissance d'un leader en valorisation de la paternité.....	77
La progression institutionnelle du RVP	79
Fédérer la mobilisation et l'organisation du mouvement de la valorisation de la paternité.....	81
Un modèle d'innovation sociale	84
Quand croissance rime avec distance	85
La précarité des avancées.....	86
Initiatives des acteurs impulsées directement ou indirectement par le RVP	87
Les initiatives « paternité » des acteurs.....	88
Les adaptations de pratiques apportées par les acteurs pour inclure davantage les pères.....	90
Le travail de partenariat et de concertation autour de l'inclusion des pères.....	92
L'utilisation et le développement de projets de recherche portant sur la paternité	93
Contexte d'actions dans lequel le RVP agit.....	94
La volatilité des ressources financières et humaines des organisations.....	95
Les défis de partenariat des organisations	96

La fluctuation de la volonté des organisations.....	98
Les pères sous le regard de l’action publique	99
Le parcours du rôle de père à travers l’histoire récente du Québec	100
La place offerte et prise par les pères dans la société	101
L’ombre que porte le statut d’homme aux pères dans les médias	103
Les efforts d’adaptation du RVP aux réalités paternelles et maternelles.....	105
Tendre vers l’équité de genre et de rôle à travers un champ de mines	105
Les caractéristiques distinctes entre les pères et les mères	108
Le double tranchant de privilégier un vocabulaire inclusif	110
Accueillir les réalités paternelles diverses	111
Émergence de nouveaux enjeux en paternité.....	114
Les contextes de vulnérabilité vécus par les pères.....	114
Élargir l’offre de services à d’autres aspects de la paternité.....	115
Approfondir les connaissances sur certaines réalités paternelles	116
Faire en sorte que le RVP dépasse les frontières	117
Discussion	120
Le rôle qu’un acteur communautaire national peut jouer dans la promotion de pratiques de soutien à la parentalité plus inclusives des pères.....	121
Apprentissages qui se dégagent de cette étude	125
Ce n’est pas le nombre qui compte, c’est ce qu’on fait avec !.....	126
Si c’est ça être père aujourd’hui, moi, je préfère être comme avant !.....	130
Pourquoi avons-nous l’impression de toujours répéter les mêmes messages ?	133
Une recherche similaire?.....	136

Limites de la recherche	138
Conclusion	141
Références	146
Appendice A Canevas d'entretien : participants d'ateliers du PAPPa.....	157
Appendice B Canevas d'entretien : parties prenantes du RVP	161
Appendice C Canevas d'entretien : acteurs clés du mouvement de la paternité.....	164
Appendice D Formulaire d'information et lettre de consentement : acteurs clés du mouvement de la promotion de la paternité.....	167
Appendice E Certificat d'éthique.....	172

Liste des tableaux

Tableau

1	Mesures ciblant les pères provenant de trois documents gouvernementaux.....	46
2	Caractéristiques des participants	64
3	Évolution de la thématisation	78
4	Tableau synthèse des thèmes et sous-thèmes	118

Liste des figures

Figure

1	Facettes de l'engagement paternel	29
2	Principaux éléments du modèle logique du projet OCF-Paternité	51
3	Modèle intégrateur des résultats.....	124

Remerciements

Dans un premier temps, je tiens à remercier ma directrice de recherche, Lyson, qui a su être patiente de son premier « apôtre » et qui a dû s'adapter à un retournement d'orientation à mi-chemin du parcours. Je suis très reconnaissant qu'elle ait toujours montré une confiance en moi malgré les embûches. Je tiens aussi à remercier Carl qui a vu l'opportunité de saisir ce passionnant sujet pour lequel il m'a guidé à travers les étapes de la thèse. C'est par son implication que je me suis senti « adopté » par les personnes œuvrant dans le mouvement de la valorisation de la paternité.

Je veux également remercier les trois merveilleuses personnes qui complètent mon jury. Elles ont toutes accepté leur rôle à l'intérieur de brefs délais, ce qui me montre qu'elles ont à cœur le sujet abordé dans la thèse. Mes pensées se tournent aussi vers les personnes qui ont accepté de participer à cette recherche. Leur engagement et leur volonté de transmettre leurs expériences m'ont guidé et inspiré à travers mes nombreuses heures de rédaction.

Mes remerciements se tournent naturellement vers ma petite famille, dont ma conjointe Aurélie. Elle a vécu avec presque la même intensité toutes les étapes de mon long cheminement. Elle a offert toute l'aide qu'elle pouvait et c'est grâce à ses apports que j'ai gardé le cap et que j'ai pu respecter les échéanciers. Merci vraiment beaucoup ! C'est irremplaçable le rôle que tu occupes dans ma vie. Merci aussi à mon petit garçon,

Jack, qui a su être patient et compréhensif que son père devait s'absenter pour travailler sur sa thèse. Je suis fier de toi mon petit monsieur !

Je veux également transmettre mes remerciements à mes parents et à ma sœur qui revenaient toujours avec la question : « est-ce que c'est bientôt fini? ». Ce fut une longue épreuve! Je veux de plus souligner le soutien que m'ont offert mes nombreux amis qui ont été présents durant cette décennie et qui ont contribué chacun à leur façon à me garder motivé.

Introduction

La perspective de l'enfant est la première prise en compte dans les recherches portant sur l'engagement paternel (Devault et al., 2015). Or, le concept de l'engagement paternel est lui-même multidimensionnel et il ne confine pas les pères à l'unique rôle de pourvoyeur (Baillargeon, 2008). Ce concept place l'enfant au centre des actions entreprises pour soutenir les pères. Toutefois, qu'en est-il au Québec de l'adaptation des pratiques pour valoriser le rôle de père et soutenir l'engagement paternel ? Ce rôle a évolué si vite lors des dernières générations que les pères d'aujourd'hui peuvent difficilement s'appuyer sur le modèle de paternité de la génération précédente qui, elle-même, ne pouvait pas davantage se fier au modèle de leur propre père. Depuis les années 1990, on constate une intensification des actions de soutien à la parentalité déployées sur le terrain par les acteurs offrant des services à la famille. Cependant, les actions auprès des pères restent moins nombreuses que celles dédiées aux mères. Un constat similaire peut être fait quant au nombre de politiques publiques inclusives des réalités paternelles (Dulac, 1997; Pacaut et al., 2011). A-t-on lieu de croire que cette mouvance a créé des conditions pour que l'équité entre le rôle de père et celui de mère soit en voie d'être acquise ? De plus, viser cette équité des rôles parentaux contribue nécessairement à une plus grande équité entre les femmes et les hommes par le fait de tendre vers un partage plus équitable des tâches domestiques, de la charge mentale et donc de l'accès au marché du travail (Devault et al., 2015). Pourtant, en 2019, plus de la moitié des pères québécois ne percevaient

toujours pas que le rôle paternel était aussi valorisé socialement que celui de la mère (RVP, 2019a).

Durant les trois dernières décennies, différentes initiatives innovantes ont eu lieu sur le territoire québécois pour inclure davantage les pères dans les actions publiques auprès des enfants et des familles. Initialement, certaines de ces initiatives agissaient localement sans nécessairement connaître l'existence des autres. Toutefois, dès les années 1990, un groupe de chercheurs¹ portant sur la paternité, nommé Prospère, propose des initiatives de soutien à l'engagement du père dans certains quartiers où plusieurs familles sont sous le seuil de faible revenu (Ouellet et al., 2001). C'est par la suite qu'entre en jeu le Regroupement pour la Valorisation de la Paternité (RVP). Cette organisation se veut mobilisatrice des acteurs sociaux œuvrant auprès des pères autant en proposant des politiques publiques plus inclusives des pères qu'en soutenant une offre de service mieux adaptée.

L'objectif de cette recherche est de décrire le rôle que ce type d'organisation peut jouer dans l'inclusion des réalités paternelles à l'intérieur de l'écosystème de services aux enfants et aux familles. Cette description permettra d'avoir accès aux points de vue de ces acteurs concernant l'état de la valorisation du rôle de père, de la considération de ces derniers dans les actions publiques et dans les organisations de services leur étant destinés.

¹ Dans la thèse, le masculin est utilisé comme représentant des deux sexes, sans discrimination à l'égard des femmes et des hommes, et dans le seul but d'alléger le texte.

Cela mènera à une meilleure compréhension des besoins sociaux relatifs à l'inclusion des pères qui émerge des efforts d'une telle organisation et dégagera de possibles pistes de réponses pour les combler.

Le premier chapitre présentera les éléments de problématique concernant l'inclusion des pères dans les services et les politiques publiques. Ensuite, le chapitre du contexte théorique abordera notamment les aspects historiques du rôle de père, de même que de l'écosystème des services destinés aux enfants et à leurs parents. Il décrira les objectifs et questions spécifiques de recherche. La méthodologie employée dans cette étude sera par la suite détaillée puis, dans le chapitre suivant, les principaux résultats de celle-ci seront rapportés. Le dernier chapitre portera sur la discussion entre les résultats de cette recherche et ceux de la littérature scientifique. Ce chapitre abordera également les limites de l'étude. En dernier lieu, des potentielles pistes de réflexion sur les futures actions et recherches à déployer afin de soutenir les organisations de services œuvrant auprès des pères.

Problématique

Ce chapitre aborde différents éléments laissant croire que les pères ne sont pas sur un pied d'égalité avec les mères concernant l'organisation sociétale dédiée à leur parentalité. Dans un premier temps, la place des pères à l'intérieur des organisations de services œuvrant auprès des parents et de leurs enfants est discutée. Dans un second temps, l'encadrement offert par les politiques publiques est mis en lumière. Finalement, un tour d'horizon d'organisations qui ont comme mandat d'amenuiser cet écart.

Les pères et les services « famille »

Au Québec, les pères se retrouvent peu dans les organisations de services œuvrant auprès des familles. Selon l'enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants 0-5 ans, menée auprès de 14 900 parents, les pères fréquentent moins les organisations de services comme les centres locaux de services communautaires (CLSC) ou les organismes communautaires Famille (OCF) que les mères (Lavoie & Fontaine, 2016). Plus récemment, selon les résultats de l'enquête québécoise sur la parentalité joignant 19 100 parents ayant au moins un enfant entre 6 mois et 17 ans, les pères sont une fois de plus moins nombreux que les mères à prendre part à un service de soutien à la parentalité au cours d'une année (12,3 % contre 18,1 %) (Lavoie & Auger, 2023). Cette enquête corrobore une étude sondant 2000 pères québécois où 75 % de ces derniers rapportent

n'avoir jamais utilisé les services communautaires leur étant destinés (RVP, 2019a). Les obstacles les plus communs à l'utilisation des services sont : le manque de temps (69,2 %), les horaires qui ne conviennent pas (63,5 %), le manque d'information sur les services offerts (46,4 %) et la difficulté à concilier l'horaire de tous les enfants (42,6 %) (Lavoie & Fontaine, 2016).

En ce qui concerne l'utilisation des services destinés à la famille, une étude menée auprès de parents québécois présente des distinctions entre les mères et les pères concernant leur expérience de ces services (Lacharité et al., 2016). En effet, les analyses montrent une plus grande variété de thèmes rapportés par les mères lorsque questionnées sur leur expérience (p. ex., source de pression et de culpabilité), ce que les auteurs nomment la « densité thématique ». Ces chercheurs avancent la possibilité que ce constat provienne de la plus faible utilisation de ces services par les pères. Cela serait attribuable en partie aux organisations de services qui s'habituent plus aisément à l'absence des pères dans leurs services qu'à celle des mères (Lacharité et al., 2016). De plus, dans un sondage réalisé auprès de 2001 pères canadiens, 39 % d'entre eux affirment que les services destinés aux familles ne tiennent pas vraiment, ou pas du tout, compte de leur réalité particulière de pères (Léger Marketing, 2021a). D'autres résultats de l'enquête québécoise des parents d'enfants 0-5 ans présentent que 7 % des pères déclarent qu'ils ne se sentent pas considérés comme importants ou compétents devant les intervenants des services pour la famille qu'ils ont fréquentés (Lavoie & Fontaine, 2016). S'ajoute une autre étude où

53 % de pères considèrent que l'engagement du père n'est pas valorisé autant que celle de la mère dans la société québécoise (RVP, 2019a).

Pourtant les pères montrent souvent un désir de s'impliquer auprès de leurs enfants et cela est bénéfique pour ces derniers. Dans un sondage comptant 1000 pères québécois, 96 % d'entre eux estiment qu'il est extrêmement ou très important de s'engager auprès de leur(s) enfant(s) (Léger Marketing, 2017). À cet effet, l'engagement paternel contribue au développement cognitif de l'enfant, mais il est également corrélé positivement avec la santé mentale de la mère et le fonctionnement de la famille (Cano et al., 2019). Ces impacts sont connus depuis plusieurs décennies puisqu'en 2002, Allen et Daly recensaient que les pères jouaient un rôle important auprès de leur enfant quant à leur développement cognitif, émotionnel, social et de la santé physique.

Ces constats soulèvent une pertinente question. L'offre des organisations de services est-elle en adéquation avec les besoins des pères? Les organisations de services considèrent qu'il est difficile de recruter les pères et de maintenir leur engagement dans leurs activités (Devault et al., 2005). Dans une étude s'adressant à des organismes familiaux à travers le Canada, les difficultés de recrutement sont ressorties comme le principal obstacle de leurs interventions dirigées vers les pères (Forget et al., 2005). Les raisons évoquées le plus souvent se rattachent aux difficultés de recrutement, aux engagements liés au travail et au manque de temps des pères (Tully et al., 2018). Ces résultats sont cohérents avec ceux répertoriés en Angleterre où seulement 14,6 % des

participants aux programmes familiaux financés par le gouvernement sont des hommes (Lindsay et al., 2011). Les difficultés de recruter et d'engager les pères dans ces programmes gouvernementaux sont également mentionnées.

Un autre obstacle soulevé par des acteurs d'organismes familiaux proviendrait des pères eux-mêmes qui ne désireraient pas participer aux interventions leur étant destinées (Forget et al., 2005). Selon les résultats d'une étude réalisée en Australie, près d'un professionnel de la santé sur deux mentionne des raisons similaires pour expliquer l'absence des pères dans les services leur étant dédiés. Selon ces auteurs, les pères ne sont pas confortables de demander ou recevoir de l'aide concernant leur parentalité ou encore les pères ressentent que c'est le rôle de la mère d'éduquer un enfant (Tully et al., 2018). Toutefois, lorsque des pères expliquent pourquoi ils ne prennent pas part à ces services, ces mêmes raisons (les pères ne sont pas confortables de demander ou recevoir de l'aide concernant leur parentalité et/ou les pères ressentent que c'est le rôle de la mère d'éduquer un enfant) sont nommées par une minorité d'entre eux. Les deux raisons nommées principalement par ces pères sont les engagements liés au travail et le manque de temps. Cette différence entre les pères et les professionnels de la santé peut s'expliquer en partie par le fait que seulement le quart de ces derniers étaient considérés hautement compétents auprès des pères (Tully et al., 2018).

Le recrutement n'est pas l'unique frein des organisations. Une étude compilant 61 projets ciblant les pères au Canada rapporte que le budget alloué aux organisations était

insuffisant pour leurs besoins (62 % des projets avaient moins de 10 000 \$ par année) et dans plus de la moitié des cas (54 %), le budget n'était pas assuré sur plus d'un an (Devault et al., 2005). Ce constat abonde dans le même sens que l'évaluation d'un programme visant à rejoindre et accompagner les pères en situation de vulnérabilité qui mentionne que le financement souvent limité rend difficile la mise en place de celui-ci dans les organisations malgré ses effets positifs (Dubeau & Chénier, 2021).

Dans une revue systématique relevant 199 publications internationales à propos des programmes où des pères sont inclus (Panter-Brick et al., 2014), les auteurs identifient qu'un excellent point de départ pour engager les pères dans les services est de les inclure sans équivoque dès le départ au lieu de les marginaliser explicitement ou implicitement comme c'est le cas actuellement dans la majorité des services. Cette marginalisation proviendrait de la façon de concevoir, de donner ou encore d'évaluer ces programmes qui n'inciterait pas les pères à s'impliquer dans ces derniers (Panter-Brick et al., 2014).

L'apport des politiques publiques

Les politiques publiques encadrent une multitude d'éléments touchant directement la vie des pères comme la santé, les services sociaux, la famille et la justice. Par exemple, pour Gordon et al. (2012), elles pourraient permettre une sensibilisation accrue du public à l'unicité du rôle de père et une plus grande reconnaissance de son apport au développement de l'enfant. Globalement en Occident, les politiques publiques s'adressant aux pères ont tendance à cerner uniquement les congés parentaux et les modalités de garde

suivant un divorce au lieu de promouvoir des environnements familiaux plus synergiques (Panter-Brick et al., 2014). C'est d'ailleurs le cas des politiques publiques au Québec, puisque la mention du terme « père » est relativement timide. En 2014, une équipe de chercheurs a réalisé une analyse de 38 documents gouvernementaux pour conclure qu'il n'y a que deux mesures ciblées pour eux : celle du congé de paternité et une mesure à l'intérieur du plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes (Dubeau et al., 2014). Toutefois, le travail de représentation du Regroupement pour la Valorisation de la Paternité (RVP) a permis depuis d'inscrire la mention « père » à l'intérieur de quatre nouveaux documents (RVP, 2019c) : 1) le *Plan d'action ministériel en santé et bien-être des hommes 2017-2022* (Lavallée, 2017), 2) la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les hommes et les femmes 2022-2027* (Direction du développement de l'égalité et des affaires administratives & Secrétariat à la condition féminine, 2022), 3) la *Politique de la réussite éducative* (Gouvernement du Québec, 2017) et 4) la *Politique gouvernementale de prévention en santé* (Gouvernement du Québec, 2016).

Par ailleurs, il faut toutefois mentionner que les pères sont évidemment inclus dans le terme inclusif « parent » qui est largement utilisé dans les documents gouvernementaux. Cependant, Dubeau et al. (2014) croient que la mention genrée « père-mère » est appropriée, car elle permet aux pères d'être présents dans certains secteurs traditionnellement attribués aux mères. Cette idée de garder la spécificité des genres est également rapportée à l'international où des experts mettent en garde de ne pas homogénéiser les services, car les mères, les pères et les autres donneurs de soins

consultent ces derniers avec des attentes et des expériences distinctes (Panter-Brick et al., 2014). Threlfall et Kohl (2015) rappellent que lorsqu'il y a des inégalités dans l'appareil public, les organisations de services ne peuvent combler l'écart. Donc si les services sont conçus pour s'adresser davantage aux mères, même s'ils sont proposés aux deux parents, les organisations de services n'ont souvent pas les ressources pour les réadapter distinctement aux mères et aux pères.

Le congé de paternité : un point de départ

Un exemple concret d'une politique publique ayant eu des résultats positifs est la mise en place au Québec du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), en 2006. Ce régime prévoit un congé de cinq semaines exclusives aux pères qui s'ajoute au congé parental qui peut être pris (ou partagé) par l'un ou l'autre des parents (Gouvernement du Québec, 2020). Cette mesure a fait exploser le pourcentage de pères québécois qui profitent d'un congé, comparativement aux pères des autres provinces canadiennes. En 2021, c'est 76,6 % des pères du Québec qui ont reçu des prestations de congé parental comparativement à 29,9 % pour le reste du pays (Statistique Canada, 2023). Il est à noter que depuis le 17 mars 2019, le reste du Canada offre maintenant la prestation parentale partagée qui comme le RQAP possède des semaines réservées aux pères (Gouvernement du Canada, 2019).

L'importance d'une politique publique comme celle d'un congé de paternité se répercute positivement sur la vie des pères. En effet, les études tendent à démontrer que

le temps que le père passe avec son enfant se traduit par une augmentation de son engagement paternel (Brown et al., 2012). Pour le cas du Québec, la mise en place du congé de paternité s'est traduite par une augmentation hebdomadaire de 2,2 heures que le père passe seul avec son nouveau-né (Wray, 2020). Le temps passé seul avec son enfant n'est évidemment pas l'unique moyen pour un parent d'exercer sa parentalité. Il permet toutefois de créer des moments opportuns pour développer son engagement parental. Cependant, même une mesure comme un congé exclusif ne garantit pas une trajectoire constante de l'engagement paternel durant l'entièreté de la vie de l'enfant. Comme mentionné plus tôt, les politiques publiques pour les pères au Québec sont plutôt timides, surtout après la première année de vie de l'enfant.

Un changement de mentalité ?

Les politiques publiques offrent un cadre intéressant pour promouvoir certaines pratiques, cependant la culture organisationnelle peut avoir une plus grande influence sur la réalité du terrain. Par exemple, la Suède est le premier pays en 1974 à remplacer le congé de maternité, exclusif à la mère, par celui parental qui est partageable entre les deux parents (Haas & Hwang, 2019). Toutefois, les pères n'utilisent, en moyenne, que le quart de la durée maximale de ce congé. L'étude de Haas et Hwang (2019) a mis en lumière que malgré des politiques et normes sociales favorisant un partage équitable des responsabilités entre les parents, les employeurs des futurs pères suédois n'encouragent pas cette idéologie. En effet, même si les politiques publiques offrent aux pères un congé parental, les attentes des milieux de travail ne permettent pas réalistement une conciliation

famille-travail (CFT). Les employeurs ne tiennent pas pour acquis que les pères vont jouir du congé parental et cela se reflète dans l'organisation du travail où les employés sont jugés indispensables au fonctionnement global. Un père qui prend un congé parental dans ces conditions le fait souvent aux dépens de ses collègues qui constatent leur charge de travail augmenter. S'ajoute à cela un environnement de travail où il ne s'y trouve généralement aucun modèle prônant la prise de congé parental et la présence de préoccupations quant à la possibilité de manquer une promotion, voire de perdre leur emploi, ce qui a pour effet de créer un milieu restreignant pour l'exercice du rôle paternel (Haas & Hwang, 2019).

Cette situation est similaire au Québec. Dans un sondage réalisé auprès de 1000 entreprises ou organisations, 24 % d'entre elles croient que les pères ont davantage de difficultés à concilier famille et travail que les mères, alors que 21 % croient à l'opposé, c'est-à-dire que les mères ont plus de difficultés à concilier que les pères (Léger Marketing, 2021b). Dans un autre sondage effectué auprès de 1 042 pères en emploi, 42 % des répondants perçoivent que les pères de leur milieu de travail ont davantage de difficultés que les mères à concilier famille et travail contre 7 % qui croient l'inverse (SOM, 2022). Une explication entre ces différences de perception des pères provenant de ces deux études pourrait provenir des freins perçus lorsque vient le temps de demander des mesures de CFT. Les freins les plus communs chez les répondants sont : le fait que certaines mesures entraînent une diminution de leur revenu (42 %), suivi de la crainte du jugement de leur supérieur (23 %) et de l'importance des normes et des attentes du milieu

de travail (23 %). Le manque de soutien des supérieurs (17 %) et la crainte du jugement des collègues (15 %) sont également mentionnés (SOM, 2022). Ces différents éléments créent une culture organisationnelle où il est ardu de faire valoir sa paternité. À l'inverse, seulement 29 % de ces pères mentionnent qu'ils n'hésitent pas à utiliser les mesures de CFT disponibles (SOM, 2022).

Ces organisations nationales qui prônent l'engagement paternel

Considérant l'inadéquation entre l'adaptation des pratiques aux réalités paternelles dans les services destinés aux familles et les politiques publiques, des organisations nationales voulant améliorer la place des pères ont vu le jour. Une présentation non exhaustive de quelques organisations remplissant ce critère en Amérique du Nord suivra.

Aux États-Unis, la *National Responsible Fatherhood Clearinghouse* (NRFC, 2023) est un organisme fédéral qui a pour mission de mettre de l'avant un agenda politique prônant le rôle du père, ce qui vient agir directement ou indirectement sur les politiques publiques. La NRFC y parvient par l'intermédiaire des campagnes médiatiques promouvant la paternité, en rendant accessibles les recherches sur les pères et en produisant et soutenant de telles recherches. Malheureusement, les programmes de type « *responsible fatherhood educational programs* », que la NRFC soutient, ont de faibles effets significativement positifs chez les pères visés (Holmes et al., 2018). Ces programmes visent à enseigner aux pères des pratiques plus responsables concernant trois piliers : le soutien économique, l'engagement paternel et la coparentalité. Des effets

positifs sont observés chez les pères concernant les deux derniers piliers, mais celui du soutien économique n'est pas amélioré par le programme (Holmes et al., 2018). À la lumière de leurs résultats, les auteurs de cette méta-analyse concluent également qu'il y a une nécessité de produire davantage d'évaluation sur ce type de programmes américains.

Toujours aux États-Unis, l'organisation *National Fatherhood Initiative* (NFI, 2023) agit, pour sa part, sur le changement des mentalités dans les organisations. Elle fournit notamment un encadrement aux organisations de services qui veulent adapter leurs pratiques pour être plus inclusives aux réalités paternelles. La NFI offre également un vaste choix de programmes fondés sur des données probantes aux organisations de services qui peuvent ensuite les appliquer à leur réalité. Leur programme principal, le « 24:7 Dad® » a été évalué à plusieurs reprises (NFI, 2023). Des effets positifs chez les pères rejoints sont ressortis comme l'augmentation de l'efficacité parentale et de la confiance dans son rôle de parent (Lewin-Bizan, 2022).

Au Canada, à l'extérieur du Québec, l'organisation *Dad Central* s'adresse aux pères et aux travailleurs rejoignant les pères (Dad Central, 2023). La vision de l'organisation est de promouvoir que chaque enfant ait un père engagé, responsable et dévoué en aidant ces pères et travailleurs (Dad Central, 2023). L'organisation reconnaît toutefois son manque de ressources financières pour aider les pères autant qu'elle le voudrait (Dad Central, 2023). À la connaissance du chercheur, il n'existe aucune évaluation portant sur cette organisation en soi ou sur ses travaux.

Un fleuron québécois ?

Au Québec, c'est le Regroupement pour la Valorisation de la Paternité (RVP) qui prône l'engagement paternel au niveau national¹. Le RVP est un organisme communautaire Famille qui agit à travers la province depuis 1997 et qui a pour mission de « regrouper et mobiliser les acteurs sociaux du Québec concernés par la valorisation de la paternité afin de permettre l'intégration des réalités paternelles dans les politiques publiques et l'offre de services à la famille² » (RVP, 2024). Le RVP articule sa mission en misant sur quatre axes stratégiques : 1) production et diffusion de connaissances, 2) promotion et sensibilisation nationale, 3) mobilisation nationale et 4) enracinement dans la communauté du grand Montréal (RVP, 2024). La mise en place de services de soutien aux pères se manifeste majoritairement via son Programme d'Adaptation des Pratiques aux réalités Paternelles (PAPPa). Ce dernier repose sur trois pôles visant à transformer la culture des organisations de façon à adapter les pratiques auprès des pères et à les inclure davantage dans l'offre de services : les ateliers thématiques, les outils et l'accompagnement personnalisé. Le PAPPa a été évalué à quatre reprises depuis son implantation dont la plus récente évaluation portait sur ses activités de 2015 à 2019 (Lacharité et al., 2020).

¹ Le terme « national » peut porter à confusion lorsqu'il s'agit de parler du Québec. Il serait plus juste de parler de « provincial » pour faire référence à l'organisation des services au Québec. Cependant, ce sont les qualificatifs « national » ou « québécois » qui sont passés dans l'usage par opposition aux termes « fédéral » ou « canadien » qui désignent souvent ce qui concerne le reste du Canada.

² Citation tirée du site web du RVP, consulté au : <https://www.rvpaternite.org/a-propos-rvp/>.

En résumé, les pères québécois veulent s'impliquer auprès de leurs enfants. D'une part, les organisations de services œuvrant auprès des familles ne sont pas toujours bien outillées ou leur personnel n'est pas forcément bien formé pour accueillir les pères et répondre à leurs besoins. D'autre part, les politiques publiques promouvant l'engagement paternel sont peu nombreuses même si leur nombre a augmenté récemment. De plus, la CFT est souvent laborieuse pour une grande proportion des pères. Les organisations de services œuvrant auprès des familles doivent donc conjuguer avec ces différents obstacles pour rejoindre et engager les pères dans leurs services. Cela laisse place à la question : comment les organisations de services québécoises œuvrant auprès des familles sont-elles soutenues dans l'inclusion des pères et la prise en compte de l'engagement paternel ?

Contexte théorique

Le chapitre précédent présentait plusieurs aspects concernant l'organisation des services auprès des pères et de leurs enfants. Certains concepts étaient abordés pour appuyer les idées du chercheur sans être pour autant dépliés et conceptualisés. Ce chapitre explore ces concepts plus en profondeur. En premier lieu, un tour d'horizon du rôle du père pour lequel son évolution historique et scientifique est effectuée, suivi de celle du concept d'engagement paternel et de la coparentalité. En deuxième lieu, l'écosystème des organisations de services incluant celles du réseau public et du milieu communautaire de même que des politiques publiques abordant les pères est présenté. En troisième lieu, un portrait du Regroupement pour la Valorisation de la Paternité (RVP) et du Programme d'Adaptation des Pratiques aux réalités Paternelles (PAPPa) est décrit. Le chapitre se conclut par les objectifs de recherche de cette étude.

Le rôle du père

Cette section aborde les aspects sociaux et psychologiques de la paternité de même que le rôle du père dans l'histoire récente, notamment au Québec. Dans un premier temps, il sera question d'un survol de l'évolution du rôle paternel, puis celle du père comme objet de production scientifique. Cette section se conclut avec une portion qui explore un concept central du rôle du père : l'engagement paternel et les différentes facettes qui y sont associées de même que le concept de coparentalité.

Un portrait récent de l'évolution du rôle de père

Au Québec, il n'est pas rare d'entendre l'expression « agir en bon père de famille » qui est un sophisme, mais qui véhicule l'idée que ces agissements sont responsables, prudents et réfléchis (Gossage, 2016). Ces qualificatifs font partie de l'imaginaire associé au père, mais ils présupposent que ces derniers partagent nécessairement les mêmes valeurs. Gossage (2016) rapporte une synthèse de trois modèles de pères qui se sont succédé depuis la seconde moitié du XIX^e siècle en occident. Ces trois modèles sont : le *père pourvoyeur*, le *père éducateur* et le *nouveau père*. Au XIX^e et au début du XX^e siècle, le *père pourvoyeur*, également appelé le père traditionnel, consacre la majorité de son rôle à s'occuper du support matériel de sa famille par son travail à la ferme, à l'usine ou au bureau. Il se caractérise également par une réserve émotionnelle et par l'incarnation de l'autorité familiale en ayant le dernier mot sur la discipline (même s'il n'est pas nécessairement autoritaire). C'est donc la mère qui s'occupe des soins et de l'éducation aux enfants (Gossage, 2016).

À partir de l'époque d'entre-deux-guerres du XX^e siècle, un second modèle de père, celui d'*éducateur*, gagne en popularité (Gossage, 2016). C'est toujours lui qui a la responsabilité d'assurer la stabilité financière, mais il est plus disponible émotionnellement avec sa famille. Il s'occupe davantage de ses enfants vers dix ans où il assume l'éducation intellectuelle et morale. Il transmet des valeurs de sobriété, de rectitude et de responsabilité. Ce modèle de père apparaît à la suite de l'émergence d'une

classe moyenne supérieure qui possède plus de temps libres et qui en profite pour réaliser plus d'activités familiales (p. ex., sports, vacances, fêtes) (Gossage, 2016).

Le troisième modèle, celui du *nouveau père*, apparaît vers la fin du XX^e siècle (Gossage, 2016). Il émerge dans un nouveau contexte social où il y a de nouvelles mœurs en matière de sexualité, d'accès au divorce, de l'acceptation des unions libres et de la baisse des natalités. Pour les pères dans une union hétérosexuelle, le partage des tâches (pas nécessairement équitable) dès le jeune âge des enfants est maintenant commun alors que la mère assume quant à elle une partie du rôle de pourvoyeur. Le nouveau père désire jouer son rôle de parent et il s'implique dès la grossesse ainsi qu'à l'accouchement. La paternité est vécue de manières plus variées qu'auparavant avec des pères qui se retrouvent à la tête d'une famille monoparentale, dans une relation homoparentale ou encore comme père substitut ou adoptif à l'intérieur d'une famille recomposée (Gossage, 2016).

Les transformations sociales du rôle de père, nommées précédemment, ne sont pas étrangères à celles découlant du rôle de mère. Dans les cinquante dernières années, les femmes ont investi massivement le marché du travail et elles ont mis l'accent sur leur scolarisation de manière plus importante que les hommes (Pacaut et al., 2011). Ces changements se répercutent inévitablement sur les hommes, dont les pères, qui doivent s'investir davantage au domicile et dans leur parentalité. L'accès au marché du travail pour les mères est donc intimement lié à la présence accrue des pères auprès de leurs

enfants (Pacaut et al., 2011). Dans le contexte actuel, il faut aussi considérer l'accessibilité aux services de garde auxquels une grande proportion de parents se sont butés à un manque de places (Groleau & Aranibar Zeballos 2022).

La littérature scientifique et les pères

Le premier courant contemporain de recherches scientifiques sur les pères remonte aux années 1970 et au début des années 1980. Ce courant se caractérise par la démonstration des compétences des pères à prendre soin d'un enfant en jeune âge d'un point de vue comportemental, ce qui permet d'affirmer que ce ne sont pas uniquement les mères qui peuvent prendre soin des enfants (Dulac, 1997). Ce courant a insufflé un renouveau des mentalités qui montrait les capacités nourricières du père. Dans les années 1980, cela a toutefois eu comme effet indésirable que le père devait faire comme la mère pour affirmer sa parentalité puisque l'idée qu'il en ait une propre était farfelue (« le bon père agit comme la bonne mère ») (Dulac, 1997). Malgré cela, ces recherches ont permis de décroiser le père de son rôle de pourvoyeur.

Les années 1990 ont été marquées, d'une part, par l'affirmation de l'importance du père dans la vie de ses enfants, mais d'autre part, par la mise en avant-scène des conséquences de ses lacunes en tant que parents (Pacaut et al., 2011). Des ouvrages comme *Pères manquants, fils manqués* du psychanalyste Guy Corneau (1989) et le rapport *Un Québec fou de ses enfants* de Camil Bouchard (1991) soulignent les impacts négatifs de l'absence (ou la passivité) du père au lieu de mettre de l'avant ses apports (Pacaut et

al., 2011). Il importe de mentionner que toutefois, ce rapport est le premier document gouvernemental québécois à inclure l'engagement du père dans ses recommandations. Les études se concentrant sur les ruptures d'union et les pères divorcés sont de plus en plus nombreuses et elles dépeignent les pères négativement (Dulac, 1997). Cet angle de recherche n'est sûrement pas étranger au discours social de l'époque qui heurte les hommes en abordant l'aspect toxique de leur parentalité ou encore, en les décrivant autour de la thématique de la violence qu'ils peuvent causer, en les qualifiant de « père abuseur d'enfant », « pédophile », « violeur potentiel » et « batteur de femme » (Dulac, 1997). À travers cette mouvance, les retombées du rapport de Bouchard (1991) mènent à la création d'une première équipe québécoise de recherche dédiée à la paternité : Prospère (Baillargeon, 2008).

Ce n'est que dans les années 2000 que la paternité est abordée scientifiquement au-delà du rôle social, mais également comme étant un projet identitaire dans lequel le père peut se réaliser (Pacaut et al., 2011). À ce moment, le Québec se démarque par le nombre de chercheurs, hommes et femmes, consacrant leurs recherches à la paternité (Baillargeon, 2008). En 2005, Lacharité et Quéniart mentionnent que trois processus sociaux naissent de la problématisation de la parentalité des pères : 1) la paternité comme objet de connaissances scientifiques et de savoirs professionnels, 2) la paternité comme cibles politiques de l'État et de pratiques sociales et 3) les pères comme sujet d'une expérience distinctive – l'expérience paternelle. C'est d'ailleurs un peu dans le prolongement de ces trois processus sociaux que, presque vingt ans plus tard, se campe cette recherche.

L'engagement paternel et la coparentalité

Au Québec il existe une distinction entre l'emploi des termes « implication » et « engagement » du père. Le terme « engagement paternel » est celui qui est utilisé pour son caractère relationnel. Un père peut être impliqué dans le processus de grossesse de sa conjointe (en tant qu'acteur secondaire), mais il est engagé dans sa relation coparentale et auprès de son enfant. À cet effet, Dubeau et al. (2009) rapporte que cette distinction est nécessaire puisque la terminologie anglaise « *father involvement* » pourrait se traduire par implication ou engagement paternel.

À l'intérieur de la section précédente, l'importance du père auprès de ses enfants a été abordée brièvement, mais force est de constater que la littérature scientifique pointe vers un consensus unanime. Les apports aux enfants varient certes d'une étude à l'autre. En ce sens : l'engagement paternel joue un rôle central dans la manière dont les pères définissent leur rôle. À cet effet, Baillargeon (2008) mentionne que des pères critiquent l'emploi du terme engagement paternel puisqu'il présuppose que les pères ne s'engagent pas d'emblée alors que cela n'est jamais remis en question pour les mères. L'auteur ajoute toutefois que cette remarque ne vient que solidifier la croyance que la paternité est en effet vécue comme un engagement. Les définitions qui suivent aideront à mieux comprendre ce phénomène qui peut être déplié de plusieurs façons.

À l'international, l'engagement paternel a été décrit par Lamb et al. (1985) comme un concept se déclinant en trois composantes : 1) l'interaction, 2) l'accessibilité et 3) la

responsabilité. L'interaction représente le temps passé directement par le père avec son enfant que ce soit à travers des soins ou des activités. L'accessibilité se définit comme étant la disponibilité du père à l'égard de son enfant même s'il n'est pas directement en interaction avec ce dernier. La responsabilité est quant à elle la faculté du père de s'assurer que son enfant est pris en charge lorsqu'il en a besoin, par exemple en prévoyant un rendez-vous avec son pédiatre ou en préparant un repas pour sa journée au camp de jour. Pleck (2012), l'un des auteurs ayant contribué à l'élaboration de la définition précédente, souligne qu'au-delà de ces composantes, il y a quatre sources d'où provient l'engagement paternel. La première est la motivation du père à exercer son rôle, la seconde fait référence à ses aptitudes et sa confiance en tant que parent, la troisième est celle du soutien social (particulièrement celui de la mère) alors que la quatrième est l'absence de barrières institutionnelles et surtout celles issues de l'environnement de travail.

Au Québec, Ouellet et al. (2001) relatent la définition fournie par l'équipe Prospère, mentionnée dans la sous-section précédente : « l'engagement paternel s'exprime par une préoccupation et une participation continue du père biologique ou substitut à l'égard du bien-être physique, psychologique et social de son enfant » (p. 16). S'ajoutent à cette définition quatre dimensions éclairant la façon dont le père peut manifester son engagement. Il s'agit de la prise en charge des tâches et responsabilités relatives à l'enfant, la disponibilité et le soutien affectif de même que cognitif, les interactions père-enfant significatives et les évocations spontanées révélant l'importance de la relation (Ouellet et al., 2001). Dubeau et al. (2009) ajoutent à la définition précédente des nuances qui

élargissent les balises de l'engagement paternel et ils développent un questionnaire sur l'engagement paternel. Ces ajouts représentent six facettes du modèle de l'engagement paternel et parental définies dans la sous-section suivante.

Les quatre dimensions circonscrites par Prospère (Ouellet et al., 2001) pointent au-delà d'un engagement exclusivement direct entre le père et son enfant. Certes l'interaction joue un rôle prépondérant, mais elles permettent de considérer qu'un père peut être engagé lorsqu'il assure, par exemple, le soutien financier ou qu'il se rend disponible sans être en relation (Baillargeon, 2008). Cela mène au constat, qui servira de point de départ pour la définition retenue dans ce texte, c'est-à-dire, qu'il n'existe pas qu'un unique modèle de père, mais plutôt une pluralité de modèles. Baillargeon (2008) rappelle à cet effet que, socialement, certains comportements sont survalorisés (pensons au fait de bénéficier du congé de paternité ou d'aller aux rendez-vous médicaux de son enfant) ce qui nous pousse à croire que certains pères sont plus engagés que d'autres. Cependant, cela jette de l'ombre sur les pères qui exercent une paternité plus traditionnelle ou qui se retrouvent dans un contexte socio-économique plus difficile. Tous ces travaux sur l'engagement paternel montrent l'importance de concilier un modèle d'engagement qui reflète les réalités paternelles, mais plus largement, celles parentales pour mettre en évidence la diversité des réalités familiales et des façons de s'engager auprès de son enfant (Dubeau et al., 2009). La prochaine sous-section aborde donc ce modèle de l'engagement parental.

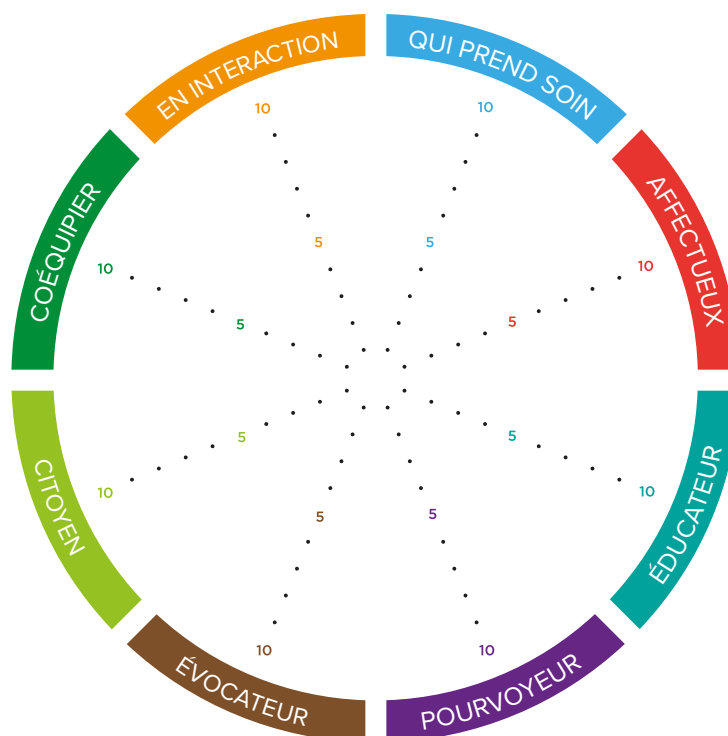
Les facettes de l'engagement paternel et parental

Le Programme d'Adaptation des Pratiques aux réalités Paternelles (PAPPA) adopte depuis plusieurs années un modèle d'engagement parental, appliqué à la situation des pères, basé sur plusieurs facettes de cet engagement (RVP, 2020). Ce modèle, qui compte huit facettes pour définir les façons dont un père (ou parent) peut s'engager, a subi quelques modifications au cours des années et il provient d'une adaptation du guide du formateur et du participant de la formation *Pères en mouvement/pratiques en changement*¹ (RVP, 2020). La Figure 1 (RVP, 2019b) présente le modèle à partir duquel les facettes seront ensuite présentées.

¹ Des essais préliminaires de cette formation ont été réalisés dès 1996 avant d'être déployée en 2001. Les concepteurs de cette dernière faisaient partie du groupe Prospère. La formation, offerte à des personnes intervenant auprès des pères, proposait quatre ateliers visant principalement la sensibilisation à l'engagement paternel et l'adaptation des pratiques aux réalités paternelles (Ouellet & Forget, 2003).

Figure 1

Facettes de l'engagement paternel (RVP, 2019b)



Dans un premier temps, mentionnons que ce modèle est circulaire pour éviter qu'il y ait une hiérarchisation des facettes. Cela relève du principe évoqué dans la sous-section précédente voulant qu'il y ait plusieurs façons de vivre sa paternité et qu'elles contribuent toutes à l'engagement du père. Les nombres allant de 1 à 10 servent à autoévaluer sa parentalité. Aucun parent n'est parfait et cela permet de mettre en valeur la complémentarité que les deux parents apportent à leur enfant. Toutefois, pour les définir, il faut bien commencer quelque part ! La facette *en interaction* représente le fait, pour le père, d'être présent auprès de son enfant autant par une action plus directe, comme jouer avec celui-ci, que de manière indirecte telle qu'être disponible s'il a besoin de lui. La

facette *qui prend soin* représente la portion de soins apportés à l'enfant (p. ex., le laver, le changer), mais également la prise en charge de sa santé comme l'accompagner à un rendez-vous médical. La facette *affectueux* se manifeste par des marques d'affection comme les câlins et les bisous, mais aussi par des gestes et des mots soutenant et encourageants. La facette *éducateur* se reflète dans le soutien à l'éducation tout comme par la transmission de ses valeurs et sa culture. La facette *pourvoyeur* est historiquement associée au fait que le père soutienne son enfant financièrement et matériellement, mais se caractérise aussi par la gestion budgétaire. La facette *évocateur* se présente lorsque l'enfant habite les pensées du père lorsqu'il n'est pas présent (p. ex., en montrant une photo de son enfant à ses collègues). La facette *citoyen* se caractérise par une implication sociale liée au bien-être de son enfant (p. ex., en étant l'entraîneur de l'équipe sportive de son enfant ou encore en étant un administrateur de la maison de la Famille de son quartier). La facette *coéquipier* représente la cohésion parentale, la coparentalité entre les deux parents qu'ils soient encore en couple ou non (RVP, 2020).

La coparentalité et l'approche coparentale

La coparentalité peut être simplement définie comme la présence de deux parents, biologiques ou non, et peu importe leur sexe, dans la vie d'un enfant (McHale & Sirotkin, 2019). Ces parents ont la responsabilité de prendre soin et d'assurer l'éducation de ce dernier. La coparentalité est davantage bénéfique pour l'enfant quand ses parents s'entendent sur une communication, une compréhension et une coordination familiale

cohérente (McHale & Sirotkin, 2019). De plus, lorsqu'un conflit se produit entre les parents, ces derniers tentent de le résoudre dans le meilleur intérêt de l'enfant.

L'approche coparentale, qui découle de la coparentalité, est une posture utilisée pour comprendre les réalités paternelles d'une façon à faire bénéficier tout l'écosystème familial (RVP, 2020). Ainsi, cette approche permet d'une part d'être inclusive des différentes réalités familiales et, d'autre part, elle considère le point de vue de tous les membres de la famille (RVP, 2020). L'enfant est donc placé au cœur des actions et efforts déployés.

L'écosystème de services autour des enfants et de leurs parents

Le paysage québécois regorge de variétés de services qui s'adressent aux enfants et aux parents. Cette section présente dans un premier temps les organisations qui offrent ces services. Dans un second temps, la culture organisationnelle sera définie et cadrée dans ces organisations de services. Enfin, une présentation des politiques publiques qui viennent régir tout l'écosystème des services se déployant autour des familles est exposée.

Les organisations de services s'adressant aux familles

Au Québec, les services offerts aux enfants et à la famille sont nombreux et sont proposés dans différents milieux. Les principaux milieux fréquentés par les parents pour recevoir ce type de services sont les centres locaux de services communautaires (CLSC) et les organismes communautaires (organismes communautaires Famille, haltes-

garderies, centres de ressources périnatales, maisons d'hébergement père-enfant) (Lavoie & Fontaine, 2016). On retrouve également les services offerts par les municipalités comme les bibliothèques, les centres de loisirs ou communautaires et les associations sportives (Lavoie & Auger, 2023). Les services offerts aux enfants et à la famille peuvent se subdiviser en plusieurs catégories : 1) les ateliers, cours ou conférences pour parents, 2) les activités parents-enfants, 3) les activités pour enfants, 4) les haltes-garderies ou haltes-répét, 5) les cuisines collectives, 6) les fêtes communautaires, 7) les joujouthèques ou comptoirs familiaux ainsi que 8) les consultations individuelles, conjugales ou familiales (Lavoie & Fontaine, 2016). Les paragraphes qui suivent présentent ces différents types d'organisations de même que les barrières limitant l'inclusion des pères dans ces services.

Les centres locaux de services communautaires (CLSC)

Les services offerts aux enfants et à leurs parents peuvent provenir de différents ministères ou établissements du réseau public (p. ex., le réseau scolaire ou de services éducatifs). Il est présenté ici uniquement les CLSC qui sont le point de services principal pour les parents dans les premières années de vie de leurs enfants. Les CLSC ont comme mission d'offrir des services de santé et de services sociaux courants de première ligne à la population du territoire desservi (Gouvernement du Québec, 2023a). En avril 2023, il y avait 166 CLSC répartis sur l'ensemble du territoire québécois (Gouvernement du Québec, 2023a). Parmi les services offerts dans la catégorie *famille, enfance et jeunesse*, il y a notamment les services de suivi de grossesse et celui du programme *Agir tôt* (Gouvernement du Québec, 2023b). Ce programme s'adresse aux enfants de 0 à 5 ans,

tout comme à leur famille. Il vise à permettre aux enfants de déployer leur plein potentiel en s'appuyant sur trois volets : 1) la surveillance (détecter des difficultés liées au développement), 2) le dépistage (brosser un portrait global de l'enfant) et 3) l'intervention (offrir des services en partenariat avec les parents pour le bon développement de l'enfant) (Gouvernement du Québec, 2023b).

Les organismes communautaires

Plusieurs organisations du milieu communautaire offrent des services aux enfants et aux parents, dont les pères. Lamoureux (2008) définit l'action communautaire selon trois balises : des initiatives issues des communautés qui visent à apporter une solution à un problème social ou à un besoin commun ; ces initiatives s'actualisent par des pratiques diverses qui portent des valeurs de justice sociale, de solidarité, de démocratie ou d'égalité entre les hommes et les femmes de même qu'entre les peuples ; et ces pratiques sont entreprises avec un souci d'éducation et de démocratie pour donner un pouvoir d'agir aux communautés. Les paragraphes suivants présentent trois types d'organisations communautaires regroupés sous une bannière nationale au Québec et qui s'adressent entre autres aux pères.

Un premier type d'organismes communautaires offrant des services aux enfants et aux parents sont les organismes communautaires Famille (OCF) qui s'adressent aux parents d'enfants de 0 à 17 ans. Les OCF, connus également sous le surnom de « maison de la Famille », sont regroupés nationalement sous la Fédération québécoise des

organismes communautaires Famille (FQOCF) qui comptent près de 260 organisations membres à travers le Québec (FQOCF, 2023). Ce réseau national, fondé en 1961, provient initialement des réunions de cuisine qui servaient à réunir les mères. L'approche des OCF est caractérisée par un accompagnement global et préventif auprès des familles qui s'appuient sur les principes de l'action communautaire. Les services offerts sont variés, allant du soutien à la parentalité, d'activités destinées aux enfants ou encore d'intégration à la communauté et de lutte à la pauvreté (FQOCF, 2023).

Un second type d'organismes communautaires offrant des services aux enfants et à leurs parents sont les centres de ressources périnatales (CRP) qui s'adressent aux parents dès la grossesse (ou préconception) jusqu'à deux ans de vie de l'enfant. Les CRP sont regroupés nationalement sous le Réseau des centres de ressources périnatales du Québec (RCRPQ) qui compte 28 centres situés dans la grande majorité des régions du Québec (RCRPQ, 2023). Le réseau est officiellement fondé depuis 1999. Il découle notamment des efforts de quatre groupes communautaires spécialisés en périnatalité qui avaient, trois années auparavant, proposé un projet de création de CRP en partenariat avec le ministère de la Santé et des Services Sociaux lors du Sommet sur l'économie et l'emploi de 1996 (RCRPQ, 2023). Les CRP visent à préparer, accompagner et soutenir les parents dans les transitions que leur fera vivre la parentalité en proposant plusieurs types de services (RCRPQ, 2023). Ces services peuvent être des groupes de pères ou de mères, des activités physiques prénatales ou postnatales, du soutien à l'allaitement, des services à domicile de répit ou encore des conférences sur des sujets variés.

Un troisième type d'organismes communautaires offrant des services aux enfants et à leur père sont les Maisons Oxygène (MO). Les MO sont regroupés nationalement sous le Réseau des Maisons Oxygène (RMO) qui comptent 22 maisons situées dans plusieurs régions du Québec (RMO, 2023). Le RMO s'est formé en 2013 pour donner suite au constat de la première MO qui a ouvert ses portes en 1989 (RMO, 2023). Ce constat est que le nombre de pères ayant besoin des services est largement supérieur aux moyens dont disposait cette MO ; la solution passait par l'ouverture d'autres organisations ayant la même mission. Les MO offrent notamment un service d'hébergement temporaire aux pères se retrouvant dans une situation psychosociale le nécessitant, dans le but qu'il puisse conserver ou consolider leur lien d'attachement avec leurs enfants. Outre l'hébergement, les MO offrent du soutien individuel, du matériel à l'exercice de la parentalité et à l'ancrage social (RMO, 2023). Ces services sont également offerts à l'extérieur des murs de l'organisme pour les pères qui n'ont pas besoin d'hébergement.

Les barrières à l'inclusion des pères dans les organisations de services

Le chapitre précédent mentionnait les difficultés de recruter et d'engager les pères dans les services destinés aux familles. Bateson et al. (2017) relèvent quatre catégories de barrières potentielles pour l'inclusion des pères par des professionnels de la santé en périnatalité : personnelle, organisationnelle, stratégique et sociétale. La barrière personnelle comporte plusieurs éléments, dont celui du genre des travailleurs de la santé qui est largement féminin. Cela peut créer la croyance, autant pour les pères que les travailleurs, que les milieux de soins sont conçus pour les mères et donc qu'ils ne

répondront pas aux besoins paternels. De plus, cette barrière contient les attitudes et les stéréotypes. Les messages véhiculés dans les médias concernant la paternité transmettent souvent l'idée que les mères sont plus compétentes que les pères, voire qu'elles doivent les superviser en présence de jeunes enfants. Ces stéréotypes peuvent être internalisés par les pères qui peuvent se sentir hésitant à s'inclure dans les rencontres avec les professionnels de la santé. De plus, cette hésitation du père peut transmettre le message à ces derniers que le père ne désire pas s'engager auprès de son enfant.

La barrière organisationnelle aborde le manque de formation et de supervision des professionnels de la santé concernant les réalités paternelles. Cette lacune se traduit notamment par une crainte d'être victime d'agressivité exprimée par les pères. À noter qu'il est tout à fait approprié de ne pas tolérer les abus verbaux ou physiques. Toutefois, lorsqu'il y a présence d'agressivité, les pères ne représentent pas nécessairement un risque pour les professionnels de la santé et cette dernière peut être dirigée vers la situation dans laquelle ils se retrouvent. À cet effet, Tremblay et al. (2016) rappellent que la demande d'aide chez les hommes est souvent tardive, donc plus susceptible d'être accompagnée d'agressivité, puisque ceux-ci rebutent à requérir à cette aide notamment à cause de l'orgueil « masculin » et de la socialisation masculine prônant la résolution personnelle des problèmes. Ces moments sont donc critiques puisqu'il pourrait ne pas y avoir de demandes subséquentes et des délais sur des listes d'attentes risquent de décourager les demandeurs (Tremblay et al., 2016).

La barrière stratégique se compose de restrictions liées à la charge de travail. D'une part, les professionnels de la santé dans les services périnataux manquent de temps pour les services aux mères et aux enfants donc d'ajouter les pères dans l'équation semble irréaliste. Pourtant à l'intérieur d'une méta-analyse, Pilkington et al. (2015) avancent que le soutien du partenaire permet à la mère atteinte de dépression postpartum de s'en remettre plus rapidement. De plus, comme mentionné précédemment, l'engagement du père auprès de son enfant est synonyme de plusieurs bienfaits dans son développement (Allen & Daly, 2002).

La dernière barrière, celle sociale, provient de la réticence de la mère à laisser le père s'engager dans la période périnatale. Par exemple, si la mère mentionne qu'elle préfère ne pas impliquer le père dans les rencontres avec les professionnels de la santé (p. ex., difficultés dans la relation conjugale, le père est présenté comme nocif pour la famille ou si la mère s'attribue la responsabilité de prendre en charge la parentalité), le réflexe de ceux-ci risque d'être le respect des souhaits de la mère sans jamais intervenir auprès du père (Bateson et al., 2017). Pourtant, ces situations sont toutes propices à une rencontre entre le professionnel et le père.

La culture organisationnelle

Le concept de culture organisationnelle est apparu au milieu de la décennie 1960, mais il avait déjà été abordé implicitement par les théoriciens de gestion organisationnelle avant son utilisation formelle (Bertrand, 1991). Ces théoriciens abordaient déjà les piliers

de la culture organisationnelle : les valeurs, les idéologies et les perceptions des organisations (Bertrand, 1991). À cet effet, Bertrand (1991) propose une définition de ce concept : « La culture organisationnelle est la perception et l'interprétation des valeurs d'une organisation que se donnent ses membres afin d'être en mesure de comprendre, d'apprendre et d'agir » (p. 7).

La culture organisationnelle en gestion repose sur trois niveaux (Bertrand, 1991). Le premier se base sur les valeurs organisationnelles qui comprennent les fondements de la culture de l'organisation (p. ex., valeurs, perceptions des rôles, relations de pouvoirs, frustrations). Le second niveau décrit les stratégies culturelles, il est qualifié d'intermédiaire puisqu'il établit des ponts entre les deux autres niveaux, notamment les idéologies de l'organisation. Le troisième niveau, celui des faits culturels, est le plus visible et tangible dans une organisation puisqu'il regroupe notamment les règles, les données, les coutumes et les traditions.

Le point d'intérêt de la culture organisationnelle est qu'elle influence indirectement et subtilement les agissements des individus (Beausoleil et al., 2015). Elle établit d'une part, une certaine stabilité. D'autre part elle exerce une emprise sur les attitudes et comportements des personnes faisant partie de l'organisation, il faut parfois la gérer, voire la transformer (Beausoleil et al., 2015). Cette thèse ne s'inscrit pas dans le domaine de la gestion, mais ce dernier permet d'établir un point de départ pour bien saisir la culture organisationnelle avant de se doter davantage d'un angle psychosocial. Les prochains

paragraphe résumant les aspects de la culture organisationnelle du réseau public, des organismes communautaires et celles des milieux d'emploi des parents, incluant les impacts potentiels sur eux.

La culture organisationnelle du réseau de la Santé et des Services Sociaux

Le réseau public, notamment celui de la Santé et des Services Sociaux (RSSS), a subi son lot de changements de structures et de culture organisationnelle au cours des dernières décennies. À cet effet, Grenier et al. (2014) proposent une lecture détaillée de ces changements. Lors de son déploiement dans les années 1970 et 1980, le RSSS se basait sur des valeurs de proximité des communautés et d'État providence, tout en employant des stratégies d'innovations sociales. Cela venait rompre avec la tradition de charité qui caractérisait le secteur privé. Au tournant des années 1990, la crise budgétaire et celle de la dénonciation de l'ampleur des tâches administratives qui réduit le temps d'intervention mènent à un remaniement de la vision du RSSS qui se verra attribuer des valeurs néolibérales. Les priorités économiques telles que les redditions de comptes, la standardisation du panier de services et une approche qui vise les populations jugées à risque remplacent progressivement les fondements sur lesquels le réseau s'était construit. C'est donc l'abandon de la gratuité, des services adaptés aux localités et d'une offre de services visant l'ensemble de la population. Cela place une plus grande responsabilité sur les individus, les familles et les organismes communautaires pour combler les vides créés par cette transition. La hausse constante des coûts en matière de santé ouvre également la porte au secteur privé. L'accent est alors accordé aux soins de santé au détriment de ceux

des services sociaux : le curatif est l'objectif primaire des services, ce qui relègue au second rang les aspects préventif et éducatif (Grenier et al., 2014). Tout cela sans mentionner les différentes réformes ministérielles desquelles ont découlé des fusions qui ont ébranlé les institutions.

La culture organisationnelle des organismes communautaires

Comme présenté précédemment, un autre type d'organisations offrant des services aux enfants et aux familles sont les organismes communautaires. Pour Guberman et al. (1994), les organisations communautaires prônent dans leur culture organisationnelle des valeurs d'autonomie et de créativité en plus de valeurs portées par le mouvement féministe comme la transformation sociale. Le mouvement communautaire québécois a également fait face à des changements. Dans les années 1960, ce dernier visait à réduire les injustices et les inégalités sociales en suscitant une mobilisation citoyenne (Bastien, 2013). Les actions localisées du mouvement ont mené à des innovations sociales comme les premières cliniques populaires de santé qui sont devenues les bases du modèle des CLSC. Avec les changements mentionnés dans le paragraphe précédent concernant la crise budgétaire à la fin des années 1980, le RSSS s'appuie de plus en plus sur les organismes communautaires pour substituer des services (voire les sous-traiter) qu'il offrait notamment aux populations avec un faible statut socio-économique (Bastien, 2013). Étant donné les soubresauts du réseau public, le mouvement communautaire a pris la direction de se définir indépendamment de l'État et plusieurs ententes qui officialisent leurs apports et leur financement ont vu le jour, dont une politique de reconnaissance en 2001 (Bourque

& Lachapelle, 2010). Quant aux façons d'agir sur la culture organisationnelle du milieu communautaire, St-Louis (2016) propose trois facteurs pour que cette dernière puisse être cohérente avec la pratique. Le premier est de choisir des orientations adaptées aux besoins de la population cible. Le second est de miser sur les ressources humaines de l'organisme autant en ce qui a trait au recrutement, à l'accompagnement qu'à la rétention du personnel. Le dernier est de favoriser la flexibilité pour répondre aux besoins des personnes fréquentant l'organisme, mais aussi pour ceux du personnel (St-Louis, 2016).

La culture organisationnelle dans les milieux où les pères travaillent

Pour les pères ayant un emploi, la culture organisationnelle vient affecter leur conciliation famille-travail (CFT). Dans une revue systémique couvrant 121 articles internationaux publiés entre 2008 et 2019, Ewald et al. (2020) mentionnent que l'absence de modèle de paternité dans les milieux de travail et le stigma associé à la demande de mesures de CFT de la part des pères sont la racine de quatre thèmes limitant l'accès à ces derniers à leur rôle parental. Le premier thème est celui des normes et idéaux genrés rapporté dans 97 % des articles de la recension. Celui-ci réfère aux attentes sociales où le père doit être au travail et la mère à la maison. Les disparités salariales en faveur des hommes sont également mentionnées comme renforçant ces normes. Le deuxième thème, présent à l'intérieur de 70 % des articles, est celui de l'échec des politiques sur le lieu de travail. La méconnaissance, la mécompréhension ou tout simplement l'absence de politiques entourant les mesures de CFT viennent restreindre l'utilisation de cette dernière. Le troisième thème, qui apparaît dans 80 % des articles, est celui des normes et attentes

du milieu de travail. Ici c'est l'employeur qui restreint directement l'utilisation de mesures de CFT aux pères de son organisation. Le quatrième thème est celui des classes sociales et de la flexibilité contenue à l'intérieur de 54 % des articles. Ce thème touche d'une part les pères ayant un faible revenu qui sont plus nombreux à occuper plusieurs emplois simultanément, ce qui vient limiter leurs possibilités de concilier la famille et le travail. D'autre part, les pères occupant des emplois avec un haut statut d'importance ont la pression de devoir faire primer leur vie professionnelle sur celle familiale (Ewald et al., 2020).

Une étude recueillant l'expérience des pères dans les firmes comptables en France (Garnier et al., 2023) partage plusieurs éléments similaires avec la revue systémique précédente tout en offrant le point de vue des principaux intéressés. Les pères travaillant dans ces firmes affirment qu'ils ont l'impression que les politiques de l'organisation favorisent la prise du congé de parentalité pour la mère en organisant mieux le départ de celles-ci tout en promouvant cette mesure. Toutefois, il est mentionné que les pères ont tendance à avertir plus tard que les mères leurs intentions de prise de congé de paternité. Les pères de cette étude (Garnier et al., 2023) ont exprimé leur désir à obtenir les mêmes accommodations que les mères pour pouvoir être autant présents dans la vie de leur enfant que leur conjointe.

Les politiques publiques mentionnant la parentalité au masculin

Toutes les organisations précédemment présentées sont sujettes aux politiques publiques concernant les pères. Du côté des CLSC et du réseau public, les politiques publiques soulignent par exemple des cibles d'actions qu'ils doivent atteindre. Pour leur part, les organismes communautaires peuvent bénéficier de financement additionnel selon des mesures annoncées par le gouvernement. Cette sous-section présente dans un premier temps un tour d'horizon de politiques publiques mentionnant les pères (parfois les hommes) puis dans un deuxième temps une présentation plus détaillée des mesures mentionnées dans le chapitre précédent concernant celles qui sont en place en 2023.

La première politique abordée ici l'est davantage pour montrer les changements de mentalité qui s'opéraient dans la société québécoise que pour son impact sur les organisations mentionnées précédemment. En effet, le 17 novembre 1977 marque la substitution du concept de *puissance paternelle* par celui d'*autorité parentale* à l'intérieur du Code civil québécois qui assoie le fait que la mère et le père peuvent prendre toutes les décisions nécessaires au bien-être de leur enfant (Morin, 2009). Deux décennies plus tard, la mention « père » ou « paternel » apparaît (uniquement) dans une mesure sur environ 35 mesures du document *Priorités nationales de santé publique 1997-2002*. La mesure 1.4 visait spécifiquement la valorisation du rôle de père : « que les programmes dans le domaine de la périnatalité et de la petite enfance incluent systématiquement un volet sur la valorisation du rôle de père et sur l'engagement de celui-ci » (Patry, 2003, p.68). Malheureusement, cette mesure ne bénéficiera jamais d'indicateurs servant à mesurer

l'atteinte de celle-ci et aucune statistique ne fut prélevée lors des deux dernières années (Patry, 2003). Le bilan se penchant à posteriori sur ces priorités nationales fait état qu'il y avait des activités diversifiées dans presque toutes les régions du Québec qui incluaient les pères dans les services périnataux. Ces activités visaient la sensibilisation, la formation, la création ou l'adaptation d'outils et d'activités rejoignant les pères (Patry, 2003). Cette mesure ne sera pas renouvelée lors de la mouture suivante, ce qui referme une porte pour les organisations voulant bénéficier de soutien financier ou politique pour développer ce genre d'activité.

Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), qui inclut le congé de paternité, entre en vigueur le 1^{er} janvier 2006. Ce régime résulte du désir du Québec de financer et de réguler ses propres mesures concernant les congés parentaux au lieu d'utiliser la mesure canadienne provenant du Régime de l'assurance-emploi (Gouvernement du Québec, 2020). Outre un congé exclusif au père, le Régime québécois se démarque également à l'époque par des conditions d'admissibilité plus larges et une plus grande souplesse dans la façon dont les prestations peuvent être prises (Gouvernement du Québec, 2020). L'élargissement des conditions d'admissibilités² du Régime québécois s'attaque à un problème du Régime canadien qui permet maintenant aux parents étudiants et aux travailleurs autonomes d'être admissibles, mais surtout aux mères elles-mêmes. Tremblay et al. (2015) rapportent qu'en 2005 seulement 40 % des mères canadiennes étaient

² Le RQAP requiert un revenu minimum de travail de 2000 \$ annuel alors que le Régime de l'assurance-emploi requiert minimalement 600 heures de travail pour la même période en 2006.

admissibles au Régime de l'assurance-emploi. Cela est dû notamment au fait qu'elles sont nombreuses à rester à la maison pour prendre soin d'enfants plus âgés ou qu'elles occupent des emplois contractuels ou à temps partiel (Tremblay et al., 2015). De plus, ces auteurs mentionnent que la mentalité sexiste de l'époque influence le gouvernement à ne même pas prélever de statistiques concernant les pères pour cette période. Concernant ce nouveau congé exclusif au père allant jusqu'à cinq semaines, il poursuit deux objectifs selon Baillargeon (2008). D'une part il invite les pères à se prévaloir d'un congé dans la période postnatale puisque les semaines ne peuvent être transférées à la mère et d'autre part, il montre aux milieux de travail l'importance que les pères prennent un congé durant cette période.

Le chapitre précédent énumérait en vrac les documents publics dans lesquels des mesures nommant les pères (ou la paternité) étaient présentes. Ces mesures sont maintenant présentées dans le Tableau 1. Notons que pour certaines d'entre elles, la mention du père apparaît uniquement dans leur descriptif. Les mots pères ou paternité sont d'abord mentionnés à l'intérieur du *Plan d'action ministériel en Santé et bien-être des hommes 2017-2022*³ (PAMSBEH) où cinq mesures visent les pères (Lavallée, 2017). Un autre document contenant des mentions est celui de la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les hommes et les femmes 2022-2027* (Direction du développement de

³ À noter qu'au moment d'écrire ces lignes, le plan d'action n'a pas encore été renouvelé, mais le ministère de la Santé et des Services Sociaux travaille à cet effet et l'actuel PAMSBEH a été renouvelé jusqu'en 2024. Par ailleurs, ce plan d'action était le premier à porter sur la santé et le bien-être des hommes au Québec.

l'égalité et des affaires administratives & Secrétariat à la condition féminine, 2022) où trois mesures nomment les pères ou la paternité. Un troisième document mentionnant les pères est celui de la *Politique de réussite éducative* (Gouvernement du Québec, 2017).

Tableau 1

Mesures ciblant les pères provenant de trois documents gouvernementaux

Documents gouvernementaux		Mesures
<i>Plan d'action ministériel en Santé et bien-être des hommes 2017-2022</i>	Action 1.1	Promouvoir, auprès des équipes régionales de santé publique, les bonnes pratiques de prévention, de concertation et d'intervention auprès des hommes et des pères. (p.15)
	Action 1.2	Sensibiliser les intervenants de première ligne aux réalités des hommes et des pères de milieux défavorisés, ainsi qu'à celles des aînés, des adolescents et des garçons afin de favoriser l'adaptation des activités de promotion-prévention et des services pour mieux les rejoindre. (p.15)
	Action 2.7	Consolider les organismes communautaires travaillant auprès des hommes et des pères, notamment pour les services généraux, les HASE (hommes abusés sexuellement durant l'enfance) et l'hébergement des pères en difficulté et de leurs enfants. (p.19)
	Action 3.3	Diffusion, au sein du RSSS (réseau de la Santé et des Services Sociaux) et auprès des partenaires, des résultats de recherche sur les réalités des hommes et des pères, ainsi que sur les services qui leur sont offerts. (p.23)

Tableau 1*Mesures ciblant les pères provenant de trois documents gouvernementaux (suite)*

Documents gouvernementaux		Mesures
<i>Plan d'action ministériel en Santé et bien-être des hommes 2017-2022</i>	Action 3.4	Déterminer les meilleures approches et actions appuyées sur des données probantes en vue « d'adapter les pratiques, les interventions et les services offerts dans le RSSS de façon à accueillir et à favoriser l'engagement des pères envers leur jeune enfant ». (p.24)
<i>Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les hommes et les femmes 2022-2027</i>	Objectif 3.2.1	Soutenir des initiatives structurantes favorisant un plus grand engagement des pères et une meilleure coparentalité. (p.48)
	Objectif 3.2.3	Encourager un meilleur partage du congé parental. (p.49)
	Objectif 3.2.4	Actualiser et diffuser les connaissances relatives à la coparentalité et aux différents aspects de la paternité au Québec. (p.49)
<i>Politique de la réussite éducative</i>	Orientation 7	Valoriser l'engagement parental et soutenir la relation qui unit les familles et les milieux éducatifs. (p.65)

Sans être exhaustive, cette liste dépeint certaines occasions que les organisations de services peuvent saisir pour adapter leurs pratiques aux réalités paternelles. Par exemple, en 2017, neuf Maisons Oxygène ont bénéficié d'un financement provenant du PAMSBEH ce qui leur a été bénéfique dans leur déploiement (Gagné et al., 2023). Les politiques publiques ne constituent pas les seules possibilités de progresser vers une parentalité plus égalitaire, mais plus elles y sont favorables, plus elles risquent d'entraîner les organisations en ce sens.

Une initiative de transformation des cultures organisationnelles et d'adaptation des pratiques auprès des pères

Les sections précédentes de ce chapitre ont présenté dans un premier temps l'évolution du rôle de père d'un point de vue social, scientifique et par l'intermédiaire d'un concept clé, celui de l'engagement paternel. Ensuite, un tour d'horizon des organisations de services œuvrant auprès des enfants et des familles, leur culture organisationnelle dans laquelle elles baignent, mais aussi des politiques publiques qui façonnent l'environnement dans lequel elles agissent a été réalisé. Pour naviguer à travers ces mouvances sociales dans le but de promouvoir des pratiques de soutien à la parentalité plus inclusives des pères, un acteur s'est levé depuis 1997 : le Regroupement pour la Valorisation de la Paternité (RVP).

Le chapitre précédent présentait certains éléments du RVP, dont sa mission, mais ce paragraphe en brosse un portrait plus global. Le RVP a été fondé en 1997 par deux hommes : Yvon Lemay qui travaillait comme intervenant d'un OCF du quartier montréalais Hochelaga-Maisonneuve et Manuel Prats également intervenant, mais pour le CLSC du même quartier (RVP, 2017). Cette année-là, ils organisent des activités, notamment la première édition de la Su-Père fête dans le quartier Hochelaga-Maisonneuve. L'année 2004 est marquée par la première subvention provenant de l'organisme *Centraide du Grand Montréal*, permettant ainsi au RVP de diversifier leurs activités. En 2007, la première Su-Père conférence a eu lieu au CLSC d'Hochelaga-Maisonneuve. Ce colloque invite des acteurs tous azimuts s'intéressant à la paternité ou à l'adaptation des pratiques aux réalités paternelles et elle a lieu annuellement depuis cette

année-là. À titre d'exemple, la 17^e édition qui a eu lieu en 2023 a rejoint 289 personnes (69 % sont des femmes) provenant de 91 organisations distinctes (provenant de huit secteurs d'activités principaux comme les OCF, les CRP, les institutions universitaires et le gouvernement) (RVP, 2023). En 2011, le RVP est reconnu comme OCF au niveau national par le ministère de la Famille ce qui lui permet de recevoir du financement additionnel (RVP, 2017). L'année 2013 est marquée par la première *Semaine Québécoise de la Paternité* qui est célébrée annuellement. Elle précède le dimanche de la fête des Pères et elle a comme objectif de sensibiliser la population à l'importance de l'engagement des pères dans les familles. D'un point de vue associatif, le RVP compte 167 organisations membres de son regroupement et ce nombre passe à plus de 250 s'il inclut les individus étant également membres (RVP, 2023).

Le Programme d'Adaptation des Pratiques aux réalités Paternelles (PAPPa) a lui aussi été mentionné dans le chapitre précédent et il sera à son tour présenté plus largement. En 2011, le projet PAPPa, à la suite d'un financement du ministère de la Famille (grâce au *Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes, 2011-2015*), est lancé par le RVP en collaboration avec le Centre d'études interdisciplinaires sur l'enfant et la famille (CEIDEF) de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) (RVP, 2020). Ce projet était originellement nommé OCF-Paternité puisqu'il mettait l'accent sur les OCF. Ce choix se basait sur deux raisons : 1) les organismes communautaires Famille (OCF) et leur principale fédération (FQOCF) désiraient continuer d'adapter leurs pratiques aux réalités paternelles et 2) la disponibilité d'un

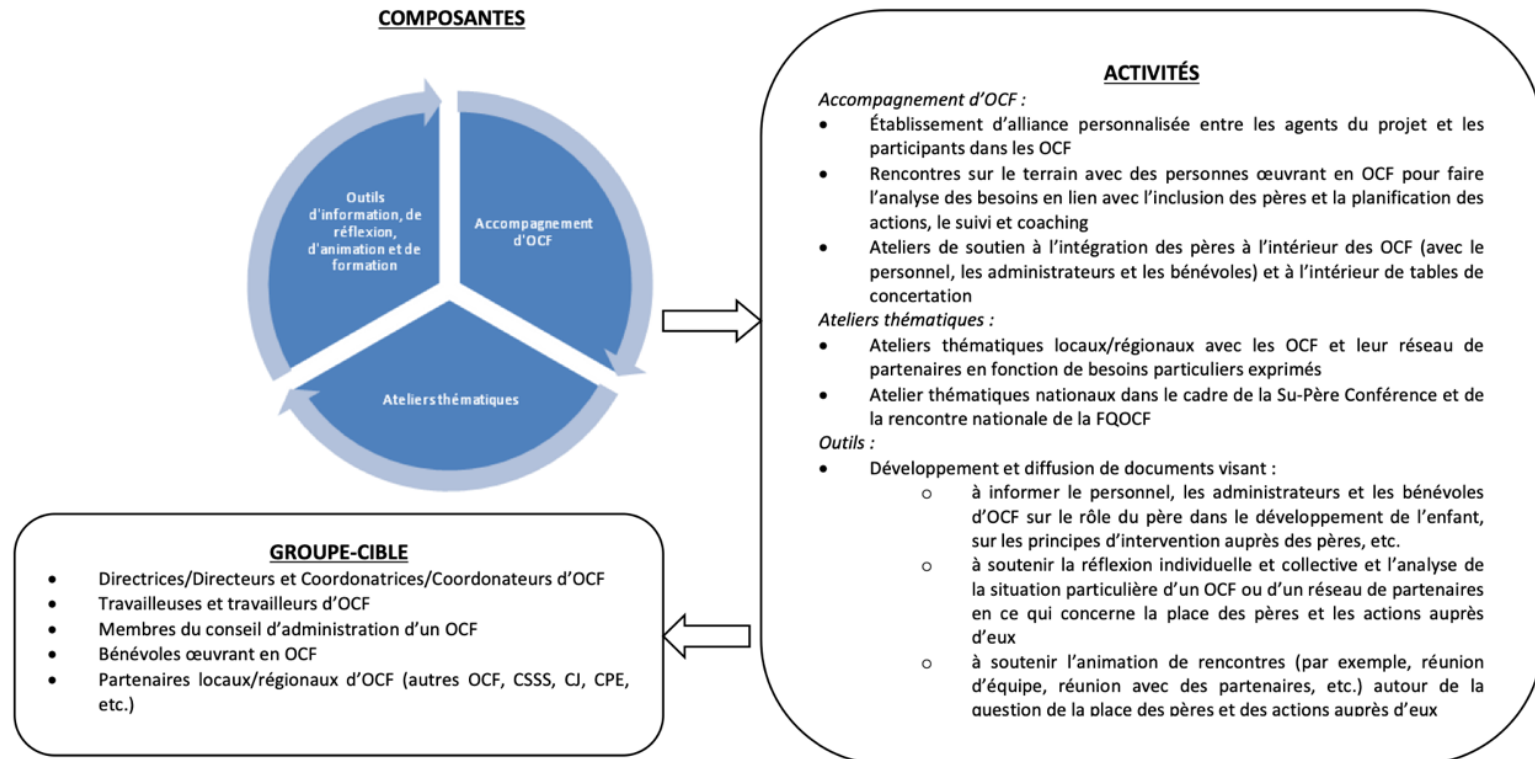
financement pour ce type d'organisations par le ministère de la Famille, ce qui a créé un contexte favorable à la mise en place du projet (Lacharité et al., 2015). À la suite d'une évaluation de son implantation en 2012 et d'une évaluation d'effets préliminaires en 2013, un rapport d'évaluation couvrant ses quatre premières années d'activités (2011-2015) est réalisé. Lors de cette période, le projet a rejoint 1231 personnes (72 % sont des femmes) provenant de 137 OCF (ce qui représente à ce moment-là plus de la moitié des OCF reconnus par le ministère) dans les 17 régions administratives du Québec (Lacharité et al., 2015). Cette évaluation met en lumière six constats concernant le projet OCF-Paternité :

- 1) le projet réussit très bien à agir sur les attitudes à l'égard des pères, ainsi que sur les habiletés d'intervention auprès d'eux ;
- 2) il stimule la mise en place d'activités auprès des pères ;
- 3) il accroît l'inclusion des pères dans les OCF, mais son action a un effet limité sur leur structure organisationnelle pour des raisons difficilement contrôlables ;
- 4) la stratégie de concertation régionale d'OCF semble avoir été profitable ;
- 5) le projet soutient la mise en place d'un réseau d'organisations de services autour des OCF ;
- et 6) le financement ciblé d'initiatives visant à adapter les pratiques aux réalités paternelles est essentiel à leur mise en place.

Par ailleurs, la Figure 2 présente les composantes, les activités et le groupe cible à la suite de cette démarche d'évaluation.

Figure 2

Principaux éléments du modèle logique du projet OCF-Paternité (Lacharité et al., 2015)



En 2017 OCF-paternité devient le PAPPa en voulant élargir ses secteurs d'activités, puisque d'autres acteurs sont intéressés par le programme (RVP, 2020). Une nouvelle démarche d'évaluation a lieu ensuite et cette fois-ci elle couvre la période de 2015 à 2019. Un élément en découlant est un modèle écosystémique en cinq points montrant les cibles que le PAPPa atteint (Lacharité et al., 2020). Au centre du modèle se retrouvent *les pères, la coparentalité et les enfants* qui représentent la cible à atteindre concernant les changements que le programme souhaite apporter. Ensuite, le PAPPa vise à *adapter les pratiques et inclure les pères* en intervenant sur différents secteurs et en employant des moyens adaptés pour ces derniers. Cette cible se répercute sur la suivante afin de *transformer la culture des organisations* en favorisant un changement de mentalité concernant les pères dans les organisations. Par la suite, ces répercussions du PAPPa permettent de *contribuer à un projet de société* où la coparentalité et l'égalité entre les femmes et les hommes dans la sphère familiale sont prônées. Finalement, le programme contribue à *renforcer la stratégie d'innovation du RVP* en s'inscrivant dans la mission et les valeurs de l'organisme. Par ailleurs, cette évaluation montrait que le PAPPa avait réalisé 60 ateliers durant une période de trois ans qui avaient rejoint 828 participants (Lacharité et al., 2020). À titre de comparaison, le PAPPa a réalisé 38 ateliers lors de son année 2022-2023 qui ont rejoint 766 participants (RVP, 2023).

Objectif de recherche

Les chapitres précédents ont présenté des informations convergentes vers certains constats. L'importance du père dans la vie de ses enfants est mentionnée depuis plusieurs

décennies, mais comment ces affirmations se sont-elles traduites ? Pour les pères eux-mêmes, leur fréquentation des organisations de services leur étant dédiés est faible comparativement aux mères. Cela s'explique par le fait que d'une part plus de la moitié des pères d'une étude récente mentionnaient ne pas ressentir que leur rôle est autant valorisé socialement que celui des mères (RVP, 2019a) et d'autre part plus d'un père sur trois d'un autre sondage ne se sentent pas suffisamment pris en compte dans les services destinés aux familles (Léger Marketing, 2021a). S'ajoute à cela l'accessibilité aux mesures de CFT qui est souvent plus ardu pour eux (SOM, 2022) tout comme l'absence de modèle de paternité sur les lieux de travail (Haas & Hwang, 2019; Ewald et al., 2020). De plus, le fait que l'image du rôle de père a évolué rapidement peut laisser place à une difficulté de s'identifier à un modèle alors que d'une part le père pourvoyeur fait toujours partie de l'imaginaire et que d'autre part, les attentes sociales envers les pères sont multiples (Devault et al., 2015). Donc avant même de jeter un regard sur les organisations de services ou les politiques publiques, il est plausible de se questionner : est-ce que les pères québécois se perçoivent autant « parent » que les mères ? Pour les organisations de services, spécifiquement en CLSC et dans les organismes communautaires qui s'adressant aux pères, leurs histoires influencent leurs capacités de leur faire une place. D'une part, le RSSS a vu son rôle dans l'État continuellement diminué surtout au niveau des services sociaux, ce qui est peu propice institutionnellement à l'accueil des pères. D'autre part, les organismes communautaires doivent conjuguer avec les changements du RSSS qui se répercutent dans les services qu'ils doivent offrir. De plus, considérant leur financement souvent limité, ils ont besoin de moyens financiers additionnels qui peuvent provenir de

politiques publiques pour développer et pérenniser des services. À l'extérieur du Québec, certaines organisations ont le rôle de promouvoir des aspects de la paternité. Les résultats de leurs actions semblent toutefois pointer qu'ils ont des effets davantage locaux que globaux. Le Québec se démarque par la présence du RVP qui participe transversalement aux discussions entre les acteurs des différents secteurs concernés par la paternité, ainsi que le PAPPa dont la stratégie d'innovation sociale unique se répercute sur ces secteurs. Les résultats des évaluations précédentes du PAPPa montrent, en effet, que le programme atteint cet objectif de transformation et d'adaptation des pratiques aux réalités paternelles (Lacharité et al., 2015; Lacharité et al., 2020). À la lumière de ces constats, l'objectif de cette recherche évaluative de type qualitatif est de décrire le rôle qu'un acteur communautaire national peut jouer dans la promotion de pratiques de soutien à la parentalité plus inclusives des pères.

Questions spécifiques de recherche :

- 1) Quelle perception les différentes personnes clés concernées par l'initiative du PAPPa ont-elles du contexte sociétal québécois quant à différents besoins sociaux à combler étant liés à la paternité, à savoir :
 - a. La valorisation du rôle du père et de la coparentalité ?
 - b. La prise en considération des pères et de la coparentalité dans les actions publiques ?
 - c. La pertinence des actions de valorisation du rôle paternel du RVP auprès d'organisations de services œuvrant auprès des familles ?

- 2) Quels besoins sociaux émergents et quelles nouvelles pistes de réponses organisationnelles se dégagent de leur perspective ?

Méthode

Ce chapitre présente la méthode utilisée pour réaliser cette étude. Les paramètres concernant l'utilisation de données secondaires seront présentés tout comme ceux se rapportant à la cueillette de données primaires propre à cette recherche.

Devis de recherche

En 2019, en tant qu'assistant de recherche, l'auteur du présent document a participé au recrutement et a réalisé l'entièreté des entretiens individuels auprès de participants d'ateliers offerts par le Programme d'Adaptation des Pratiques aux réalités Paternelles (PAPPa) et auprès de personnes étant identifiées comme parties prenantes de ce programme. Cela a été orchestré dans le cadre de l'évaluation 2015-2019 du PAPPa (Lacharité et al., 2020). Pour rappel, ce programme est une initiative du Regroupement pour la Valorisation de la Paternité (RVP). Or, dans le cadre de cette démarche d'évaluation, les informations que les personnes interviewées ont transmises dépassaient les frontières des questions auxquelles elles devaient répondre. Cela a inspiré le chercheur principal de l'évaluation à proposer à l'auteur de cette thèse de réorienter son projet doctoral pour que celui-ci puisse approfondir l'analyse des informations provenant de ces entretiens.

Le devis à l'intérieur duquel s'inscrit cette étude est celui de la recherche évaluative de type qualitatif (Depover et al., 2011) s'appuyant sur une perspective ethnographique (Anadòn, 2006). La recherche évaluative dépasse le simple diagnostic permettant la prise de décision, mais elle permet également de se doter d'un pouvoir d'agir sur la situation en engageant les acteurs du milieu (Depover et al., 2011). Par ailleurs, la posture épistémologique du chercheur invitait ce dernier à adopter une perspective ethnographique.

Posture épistémologique

Le but de cette étude est de décrire le rôle qu'un acteur communautaire national peut jouer dans la promotion de pratiques de soutien à la parentalité plus inclusives des pères. Puisque cette thèse reprend certaines données provenant de l'évaluation du PAPPa 2015-2019 (Lacharité et al., 2020) qui se voulait qualitative, il a été décidé de poursuivre dans la même veine. L'objectif de Lacharité et al. (2020) était de décrire les atouts du PAPPa par rapport aux besoins sociaux de la société québécoise en lien avec le bien-être des enfants et du soutien à leurs parents tout comme entre l'égalité homme-femme. Les participants de cette évaluation ont toutefois discuté d'enjeux liés au RVP, ce qui débordait du cadre de celle-ci. La présente étude vise donc à explorer ces aspects peu exploités à l'intérieur de l'évaluation tout en gardant une méthodologie similaire pour faciliter une utilisation conjointe des données provenant d'entretiens réalisés lors de l'évaluation du PAPPa 2015-2019.

Pour Charmillot (2021), une démarche de recherche se décline en quatre pôles : théorique, morphologique, technique et épistémologique. Le pôle théorique réfère à l'élaboration des questions de recherches de même que la construction des concepts. Le pôle morphologique aborde le type d'écriture choisi et le pôle technique est celui de la mise en œuvre de la démarche scientifique. Chacun de ces trois pôles ressort naturellement à la suite de l'écriture d'une recherche. Toutefois, le pôle qui est peut-être le plus important avant d'arriver à ce résultat est celui épistémologique. Ce dernier permet au chercheur de prendre position et de se doter d'une posture de recherche qui alimentera les trois autres pôles.

Comme mentionné au début de cette section, le parcours du chercheur à travers cette thèse remonte à 2019 où il était assistant de recherche pour la démarche d'évaluation du PAPPa 2015-2019 (Lacharité et al., 2020). À cette époque, il était néophyte en ce qui a trait à l'univers de la psychologie de la paternité. Cette démarche d'évaluation a créé des conditions qui lui ont permis d'assister à de nombreuses rencontres organisées par le RVP où il pouvait prendre part aux discussions. Ces rencontres portaient sur la démarche d'évaluation tout autant que sur l'organisation d'événements relevant de la mission de l'organisme ou sur ses activités courantes. Elles ont ainsi permis au chercheur de cette étude de côtoyer des personnes reconnues comme étant pionnières ou « porteuses de flambeau » dans le mouvement de la valorisation de la paternité au Québec. Il a même pu assister, en tant qu'aide technique du formateur, à une formation du PAPPa à l'hiver 2019 dans un organisme communautaire Famille (OCF). Il a continué d'assister à des rencontres

de travail bien après la fin de son mandat de l'évaluation et un contrat d'animation de groupe de discussion lui a été octroyé en 2021 dans le cadre d'un projet portant sur les pères ayant un enfant vivant avec un handicap.

Cette implication auprès du RVP et de personnes œuvrant dans des organisations de services a permis au chercheur de cette étude d'être approché par un centre de ressources périnatales (CRP) au printemps 2020 où il a été engagé pour réaliser l'élaboration d'un guide d'animation conçu pour inclure les pères à l'intérieur des rencontres prénatales (Coutu & Patry, 2021). Ce contrat lui a permis de continuer d'œuvrer pour ce CRP à la suite de la complétion du guide où il anime maintenant des rencontres prénatales, dont certaines sont réservées exclusivement aux futurs pères et coparents. Dans une optique plus personnelle, le chercheur est devenu père d'un garçon au printemps 2022. Cet événement renforce son rôle d'animateur puisqu'il peut maintenant puiser dans ses expériences personnelles en plus de celles que les parents, les personnes intervenantes et gestionnaires lui ont transmises depuis qu'il baigne dans le milieu de la parentalité.

Ce parcours dénote l'importance qu'a prise cette thématique dans sa vie personnelle et professionnelle, depuis 2019. Il teinte évidemment sa perception et ses façons de faire dans cette thèse, mais également son désir de faire vivre toutes ses expériences à d'autres personnes.

Étant donné ce parcours, la posture du chercheur s'inscrit dans une perspective ethnographique en recherche qualitative. Cette dernière se caractérise par une immersion du chercheur dans l'univers du sujet de l'étude (Anadòn, 2006). Cela crée un contexte où il est possible de s'imprégner des caractéristiques propres au milieu. De plus, cela situe le chercheur comme élément central à l'intérieur de son étude et le pousse à réfléchir à son influence sur la direction prise par cette dernière (Anadòn, 2006).

Participants

Au total, ce sont dix-huit entretiens individuels téléphoniques qui ont été réalisés d'abord dans la démarche d'évaluation du PAPPa 2015-2019 et, ensuite, pour cette présente étude. Les participants appartiennent à l'un de ces trois groupes : 1) cinq personnes ayant participé aux ateliers du PAPPa (démarche d'évaluation du PAPPa 2015-2019) ; 2) cinq personnes représentant des parties prenantes du PAPPa à l'intérieur du réseau du RVP (démarche d'évaluation du PAPPa 2015-2019) ; 3) huit personnes clés du mouvement de la promotion de la paternité au Québec (collecte de données propre à cette étude).

Participants d'ateliers du PAPPa

Le premier groupe contient des personnes ayant pris part à au moins un atelier offert par le PAPPa entre 2015 et 2019. Lors de la démarche d'évaluation du PAPPa, dix participants ont été interviewés. Pour la présente étude, cinq d'entre eux ont été sélectionnés pour l'apport qu'ils contribuent à l'objectif et aux questions de la thèse. Le

critère d'inclusion qui permettait à cette catégorie de participants de faire partie du corpus de cette étude est d'avoir contribué à au moins un des deux thèmes suivants de l'évaluation du PAPPa 2015-2019 : la description du contexte sociétal ou les besoins sociaux à approfondir. Ces deux catégories contiennent des éléments qui répondent aux questions de recherche de la présente étude.

Ces cinq participants retenus sur la base du critère énoncé plus haut se divisent ainsi : trois hommes et deux femmes provenant de cinq régions administratives différentes (Bas-Saint-Laurent, Estrie, Laval, Mauricie et Montréal). Parmi eux, trois sont des intervenants, une personne est à la direction d'un OCF tandis que l'autre participant est un professionnel du réseau de la santé et des services sociaux.

Parties prenantes du RVP

Une partie prenante (*stakeholder* en anglais) est une personne (ou un groupe) située à l'extérieur d'une organisation ou d'un programme et qui est intéressée ou se sent concernée par ce que celle-ci ou celui-ci produit (*Center for Disease Control and Prevention*, 2023). Concernant les entretiens réalisés auprès de cinq parties prenantes concernées par les travaux du RVP tirées de l'étude de Lacharité et al. (2020), l'entièreté de ces derniers ont été conservés pour la présente thèse. Le critère d'inclusion demeurerait le même que celui du groupe précédent soit d'avoir contribué à au moins un des deux thèmes suivants de l'évaluation du PAPPa 2015-2019 : la description du contexte sociétal

ou les besoins sociaux à approfondir. Cette fois-ci, l'entièreté de cette catégorie de participants remplissait le critère.

Parmi ces cinq personnes, trois sont des femmes. Une partie prenante est un cadre supérieur provenant du réseau public, une autre est un chercheur du milieu universitaire alors que les trois autres travaillent dans une organisation nationale partenaire du RVP dans le milieu communautaire. Le mandat professionnel de ces participants couvre un territoire régional ou national.

Acteurs clés du mouvement de la promotion de la paternité au Québec

Les deux groupes précédents contribuent à l'objectif de recherche de la présente étude, mais il était évident que leur apport n'était pas suffisant pour explorer en profondeur chacune des questions spécifiques de recherche. Il a donc été décidé d'ajouter un troisième groupe, original à cette étude, pour combler les éléments de réponse fournis par les deux premiers groupes. Ce troisième groupe est celui des acteurs clés du mouvement de la promotion de la paternité au Québec. Il s'apparente à celui des parties prenantes du RVP, mais en étant plus inclusif dans sa composition puisque des personnes ne connaissant pas directement le RVP aurait pu être éligibles. En effet, l'unique critère d'inclusion pour ce groupe était : être une personne qui joue un rôle clé, sur le plan national ou régional, dans l'implantation de conditions permettant aux organisations de services auprès des enfants et des familles d'adapter leur offre et leurs pratiques auprès des pères.

Pour ce troisième groupe, huit personnes ont été recrutées (sept hommes et une femme) dont une était un cadre supérieur provenant du réseau public et sept étaient des collaborateurs du RVP ou de son programme, le PAPPa ou du milieu des organismes communautaires. Leur travail couvrait soit un territoire régional ou l'ensemble du Québec. Le Tableau 2 résume les caractéristiques de l'ensemble des trois groupes de participants.

Tableau 2

Caractéristiques des participants

Groupe des participants	Sexe (H/F)	Statut ou milieu professionnel	Régions administratives
Participants d'ateliers du PAPPa*	3/2	Intervenants (3), Direction d'OCF (1) Professionnel (1)	Bas-St-Laurent, Mauricie, Estrie, Montréal, Laval
Parties prenantes du RVP**	2/3	Réseau public (1), Organismes communautaires (3), Milieu universitaire (1)	Couverture nationale (4), Régionale (1)
Acteurs clés du mouvement de la promotion de la paternité***	7/1	Réseau public (1), Organismes communautaires (7)	Couverture nationale (5), Régionale (3)
Total	12/6		

* Cinq participants sur les dix ayant participé à l'évaluation du PAPPa 2015-2019

** Cinq participants sur les cinq ayant participé à l'évaluation du PAPPa 2015-2019

*** Nouvelle collecte de données

Méthode de collecte de données

Pour continuer dans le terreau de l'évaluation 2015-2019 du PAPPa, l'entretien téléphonique individuel a été le mode privilégié pour la nouvelle collecte de données comme cela était le cas pour les deux premiers groupes de participants. Tous ces entretiens ont une structure semi-dirigée. De plus, le chercheur a tenu un journal de bord durant son processus de thèse.

Entretiens semi-dirigés

Pour Salah et Said Mehdi (2018), la recherche qualitative tend à permettre une compréhension du processus au lieu d'une explication des causes. Elle se veut inductive puisqu'elle permet au chercheur de saisir progressivement le phénomène étudié. Elle est de nature récursive puisque répéter les étapes de recherche, au besoin, offre un angle nouveau pour comprendre le processus. Finalement, elle privilégie une souplesse de la structure de recherche qui permet une adaptation face à la compréhension du processus qui est acquise (Salah & Said Mehdi, 2018).

L'entretien semi-dirigé se veut un outil de collecte de données qui s'inscrit congrûment dans la logique de la recherche qualitative décrite ci-haut. Il place le chercheur dans une posture où il est acteur de la construction du sens qu'il dégage du phénomène grâce aux propos fournis par les participants (Salah & Said Mehdi, 2018). Il devient donc nécessaire que le chercheur s'implique dans une conversation avec les participants où il reçoit et s'imprègne de l'expérience que ces derniers lui transmettent.

Cela mène ensuite à un travail de formulation de nouvelles questions ou encore à la reformulation de questions antérieures pour s'adapter à cette compréhension du phénomène qui émerge (Salah & Said Mehdi, 2018).

Pour le groupe de participants aux ateliers du PAPPa, les entretiens abordaient principalement leur expérience personnelle concernant leur participation aux ateliers du PAPPa de même que la relation qu'ils avaient avec le programme (voir Appendice A). Ils permettaient également de nommer les effets qu'ont eus ces ateliers sur leur organisation. Ce qui est pertinent pour l'analyse secondaire de ces données repose sur les besoins qui sont toujours présents ou qui ont émergé, en matière d'adaptation des pratiques aux réalités paternelles dans leur organisation, à la suite des ateliers du PAPPa.

Concernant le groupe des parties prenantes du RVP, l'entretien portait sur leur perception des efforts du RVP pour créer une société plus égalitaire entre les femmes et les hommes, et inclusive des pères dans les dispositifs de services aux familles et aux personnes (voir Appendice B). Il permettait également aux participants d'exprimer leur opinion quant aux besoins de la société québécoise relativement à l'engagement paternel. Ces différents aspects abordés constituent le cadre du canevas d'entretien semi-structuré pour la nouvelle collecte de données auprès des acteurs clés du mouvement de la promotion de la paternité (voir Appendice C). Ces entretiens se voulaient un prolongement et un approfondissement des résultats obtenus précédemment. L'entretien commençait par un portrait général de la personne participante via la question suivante : « *Comment*

décrivez-vous le parcours qui vous relie au mouvement de la paternité promouvant une offre de services plus inclusive des pères et une adaptation des pratiques auprès de ces derniers ? ». À la suite de certaines questions de relance, l'entretien abordait ensuite les thématiques suivantes selon ce qui se présentait le plus naturellement durant la discussion : 1) la place des pères dans la société québécoise, 2) leur opinion par rapport au travail du RVP dans l'adaptation des pratiques pour que les services étant destinés aux pères soient plus inclusifs.

Entre les entretiens, les éléments et thèmes marquants de ces derniers étaient discutés par l'équipe de recherche. Cela traçait des bases pour l'analyse à venir et permettait d'ajouter des sous-questions pour les prochains participants potentiels. Également, ce processus permettait de cibler ces derniers selon les aspects que désirait explorer l'équipe de recherche. Ce processus itératif (Paillé, 2007) explique pourquoi le recrutement s'est déroulé sur plus d'une année pour le troisième groupe.

Journal de bord

Un journal de bord a accompagné le chercheur de cette étude dans les diverses rencontres auxquelles il a pris part concernant les activités du RVP. Pour Baribeau (2005), l'une des utilisations possibles du journal de bord repose sur les notes que prend le chercheur. Celles-ci peuvent prendre la forme d'émotions, de réactions ou encore de questionnements qui surgissent durant le processus de la recherche. Lorsqu'un lien peut être tracé entre l'apport du journal et les analyses des entretiens, cet outil de collecte de

données assure une meilleure validité interne (Baribeau, 2005). De plus, il contribue à augmenter la validité externe du processus de recherche puisqu'il laisse des traces des réflexions, des choix et des valeurs du chercheur (Baribeau, 2005).

Dans le cas de cette étude, le journal de bord est venu alimenter, en premier lieu, les questions de recherche. Par la suite, il a servi à l'élaboration du canevas d'entretien auprès du troisième groupe de participants. Le journal accompagnait également le chercheur dans les différentes activités auxquelles il a pris part (conférences, colloques, animations) pour l'aider à mieux saisir le milieu de la psychologie de la paternité. Cette pratique a principalement contribué à la conceptualisation des thèmes provenant des résultats.

Déroulement

La façon dont s'est déroulé le recrutement et les entretiens auprès de chacun des groupes de participants est ici présentée. À travers les trois groupes, les entretiens se sont déroulés sur une période de deux ans et demi de 2019 à 2021. Par ailleurs, plusieurs éléments sont similaires entre les groupes, mais lorsque pertinents, les différences sont soulignées.

Recrutement des participants

Lors de l'évaluation du PAPPa 2015-2019, le processus de recrutement pour les participants d'ateliers et les parties prenantes étaient similaires. Dans les deux cas, une stratégie de recrutement raisonné a été utilisée (Letrilliart et al., 2009). De plus, un nombre

maximal de participants était visé pour respecter les contraintes financières et temporelles de l'évaluation et le recrutement a donc cessé lorsqu'il a été atteint. Pour les participants d'ateliers, l'équipe de recherche visait à recruter des participants représentant différentes régions administratives, occupant différents types d'emploi et provenant de secteurs divers. Ces personnes étaient ensuite contactées par téléphone pour sonder leur intérêt à participer à l'évaluation du programme. Concernant les parties prenantes, la même logique de recrutement s'est appliquée. Cependant, plutôt que de sélectionner uniquement des personnes ayant participé à des ateliers du PAPPa, les participants potentiels de ce groupe étaient approchés pour leur proximité avec le RVP et leur implication dans des initiatives de valorisation du rôle de père.

Pour le recrutement du nouveau groupe de participants, la stratégie retenue était celle de la technique « boule de neige ». Ce processus permet d'avoir accès à de nouvelles personnes par l'intermédiaire des participants, ce qui le rend dynamique (Noy, 2008). De plus, le mouvement créé entre les participants permet d'utiliser des réseaux sociaux naturels provenant d'individus gravitant autour d'une même problématique. Dans le cas de la présente recherche, les résultats de l'étude précédente de Lacharité et al. (2020) ont orienté l'équipe de chercheurs vers deux personnes qui devaient servir de point de départ pour la collecte de données. Étant connues de l'auteur de cette thèse, ces dernières ont été approchées directement et elles ont accepté de participer librement à l'entretien. À la fin de l'entretien, il leur était demandé de nommer d'autres participants potentiels répondant au critère d'inclusion de même que leurs coordonnées. L'équipe de recherche choisissait

ensuite parmi cette liste pour s'assurer d'une diversité dans les fonctions professionnelles de ceux-ci.

Déroulement des entretiens

Entre les trois groupes de participants, il y avait plusieurs similarités concernant le déroulement des entretiens. Le chercheur entrait d'abord en contact téléphonique avec les participants potentiels. Lors de cet appel, la nature de la participation, l'intérêt à participer de même que l'enregistrement de l'entretien étaient notamment discutés pour finalement convenir d'une date d'entretien lorsque la personne montrait un intérêt initial. Par la suite, le canevas respectif de l'entretien était transmis par courriel aux participants qui pouvaient donc le consulter et s'y préparer. Les participants recevaient également en fichiers joints la lettre d'information et le formulaire de consentement concernant leur participation à l'étude (différents selon le groupe auxquels ils appartiennent, voir Appendice D). Tous les participants devaient signer leur formulaire de consentement respectif avant l'entretien mentionnant qu'ils n'avaient aucune obligation de participer et qu'ils pouvaient se retirer à tout moment pendant l'entretien. Au début de chaque entretien, le chercheur confirmait le désir de participer des participants et il leur mentionnait que s'ils désiraient ne pas répondre à une question ils pouvaient le faire sans fournir aucune explication.

Concernant le premier groupe, celui des participants d'ateliers du PAPPa de 2015-2019, les entretiens ont été réalisés entre le 16 avril et le 6 mai 2019. Ils ont été effectués individuellement par téléphone et ont duré entre 30 et 50 minutes. Pour le second groupe,

celui des parties prenantes du RVP, les entretiens ont été réalisés entre le 18 avril et le 9 juillet 2019. Une fois de plus, les entretiens étaient individuels et via téléphone avec un temps de complétion allant de 30 à 70 minutes. Pour le troisième groupe, celui des acteurs clés du mouvement de la paternité au Québec, les entretiens se sont déroulés, individuellement par téléphone, entre le 7 octobre 2020 et le 8 décembre 2021 et sont d'une durée variant de 75 à 150 minutes.

Cadre d'analyse

Cette section aborde dans un premier temps le type d'analyse utilisé pour le corpus de données, soit le cadre d'analyse thématique de Braun et Clarke (2006). Celui-ci est découpé en plusieurs étapes qui permettent de comprendre le processus d'analyse emprunté par le chercheur. Ensuite, les considérations éthiques entourant les participants y sont présentées.

Analyse thématique

Pour l'ensemble du corpus de données, une analyse thématique a été effectuée. Cette dernière s'ancre dans une logique où des thèmes sont identifiés, rapportés et analysés (Braun & Clarke, 2006). L'angle poursuivi dans cette recherche est inductif puisque le chercheur a analysé les données de sorte qu'elles génèrent leur propre cadre théorique plutôt que de les inscrire dans un cadre préétabli. Pour leur part, les résultats qui découlent des analyses se veulent latents puisque le chercheur a tenté d'interpréter et de théoriser les données recueillies au lieu de simplement les décrire ou d'en faire le constat. Évidemment

il n'est pas possible d'enrayer les biais théoriques du chercheur qui ont nécessairement influencé l'interprétation des résultats.

Concernant la démarche d'analyse, celle-ci s'inspire du guide en six étapes proposées par Braun et Clarke (2006). Ces six étapes sont : 1) se familiariser avec ses données, 2) générer des codes initiaux, 3) chercher des thèmes, 4) passer en revue les thèmes, 5) définir et nommer les thèmes et 6) produire un rapport. Lors de la première étape, il est attendu que le chercheur s'imprègne des données, dans ce cas-ci des verbatim, notes d'entretien et journaux de bord. Pour y parvenir, le chercheur a procédé à la transcription de deux entretiens de la nouvelle collecte de données jugés centraux pour l'analyse par la richesse qu'ils pouvaient potentiellement apporter aux questions de recherche. Lors de l'évaluation du PAPPa 2015-2019 (Lacharité et al., 2020), le chercheur avait réalisé l'ensemble des transcriptions de notes d'entretiens et la codification provenant des données secondaires de la présente étude. Puisque cette démarche d'évaluation opérait avec des ressources financières et temporelles serrées, la transcription en verbatim n'avait pas été réalisée. Les notes d'entretiens contiennent donc des éléments verbaux rapportés par ces participants lors des entretiens et suivant une réécoute de celui-ci sans que le discours soit textuellement transcrit. Avant de débiter le processus de codification des données de la présente étude, le chercheur s'est assuré de relire chacun des verbatims et notes d'entretiens pour se remémorer les propos abordés surtout que la collecte s'est déroulée sur deux années et demie.

La seconde étape se définit par l'attribution de « code » qui respecte l'idée derrière les extraits d'entretiens et/ou qui est sous-jacent aux idées transmises par les participants. Ici, puisque l'angle poursuivi par le chercheur est inductif, le but était pour ce dernier de faire ressortir les éléments marquants des multiples extraits de verbatims et de notes d'entretiens. Ces codes sont donc très près des extraits originaux, mais le chercheur n'essaie pas encore de les inclure dans un ensemble plus grand qui correspondrait à un thème.

Lors de la troisième étape, les codes similaires sont regroupés pour tenter de créer une plus grande famille pour ces extraits : les thèmes préliminaires. Même si ces premiers thèmes risquent d'être modifiés au fur et à mesure que d'autres sont formés, l'exercice d'organisation initial des codes (et donc des extraits) met la table aux interprétations qui découleront de cet arrangement des données. Chaque thème préliminaire devra représenter une idée importante transmise par les participants et il est normal qu'initialement certains codes se retrouvent mis à l'écart, s'ils ne semblent pas s'inscrire dans un thème jusque-là défini. Contrairement à ce que suggèrent Braun et Clarke (2006), le chercheur a fluidement réalisé la seconde à la troisième étape plusieurs fois pour créer des thèmes préliminaires avant que le codage final soit terminé. Cela lui a permis de mieux s'appropriier les propos des participants, car il a travaillé son processus de théorisation en cours d'analyse du matériel.

Lors du passage en revue des thèmes, soit la quatrième étape, il importe d'évaluer la cohérence en termes de pertinence et de représentation des propos des participants aux thèmes préliminaires. Pour y parvenir, une carte thématique permet de représenter la relation entre ces thèmes préliminaires. Certains d'entre eux seront scindés, d'autres fusionnés afin que les données forment un tout de plus en plus cohérent. À cette étape, il est important de revisiter l'ensemble du corpus de données et d'ajuster les codes selon ce qui émerge de cette restructuration. Certains extraits s'aligneront davantage auprès de thèmes nouvellement créés alors que d'autres n'auront pas été identifiés correctement.

Lors de la cinquième étape vient le temps de nommer plus adéquatement chacun des thèmes et de former les sous-thèmes. Avant d'y parvenir, le chercheur doit s'assurer que les idées comprises dans chacun de ces thèmes ne soient ni trop diverses ni trop complexes. Pour identifier les thèmes, il ne suffit plus uniquement de paraphraser les extraits des participants, mais d'en capter leur « essence ». Pour chacun de ces thèmes, il devient donc nécessaire de créer des sous-thèmes qui montrent les nuances à l'intérieur de ces premiers. Pour le chercheur, la création de sous-thèmes s'est faite conjointement à ceux des thèmes. Elle aidait ce dernier à s'assurer que les idées contenues à l'intérieur d'un même thème ne soient pas trop éparses ou encore qu'elles s'harmonisent mieux avec un autre thème préliminaire.

La sixième et dernière étape est celle de la production d'un rapport qui est essentiellement le chapitre des résultats qui suit cette section. Le chercheur doit présenter

et « raconter » chacun des thèmes et sous-thèmes sélectionnés pour représenter son corpus de données.

Pour illustrer ce processus en six étapes, voici une brève description du parcours emprunté par les différents thèmes dans cette recherche. Au début de la thématisation, six thèmes préliminaires ont été créés. À la fin de celle-ci, six thèmes sont toujours présents (présentés dans le chapitre des résultats), mais certains représentent des idées différentes. Parmi les thèmes préliminaires, deux ont été fusionnés alors qu'un nouveau thème a émergé. Les thèmes qui sont demeurés sensiblement intacts ont été renommés et les sous-thèmes mieux circonscrits. Tout le processus de thématisation a été discuté et réfléchi avec deux autres chercheurs.

Considérations éthiques

Conformément à l'*Énoncé politique des trois conseils : éthique de la recherche avec des êtres humains* (Conseil de recherches en sciences humaines du Canada et al., 2022), une demande de certification éthique a été soumise à l'Université du Québec à Trois-Rivières afin de réaliser la recherche auprès des nouveaux participants, mais également pour l'utilisation secondaire des données. Cette demande a été transmise en août 2020 et le certificat obtenu en septembre 2020 (CER-20-268-07.18) (voir Appendice E). Une demande de renouvellement a été transmise en 2021, 2022 et 2023.

Résultats

Ce chapitre aborde les résultats découlant des entretiens auprès des trois groupes de participants. Ces résultats sont présentés comme un tout homogène puisque les nuances entre les groupes n'apportaient pas un éclairage nouveau. Par ailleurs, des extraits de verbatim d'entretiens sont ajoutés pour appuyer les propos. Ces derniers proviennent uniquement du troisième groupe de participants, celui des acteurs clés du mouvement de la promotion de la paternité, puisque pour les deux premiers groupes, uniquement des notes d'entretiens étaient disponibles. Des noms fictifs ont été attribués aux participants de ce troisième groupe. Avant la présentation détaillée des résultats, le Tableau 3 présente un résumé de la démarche de thématisation entreprise par le chercheur. Cela permet d'apprécier les changements que chacun des thèmes a subis à différentes étapes du processus. Les six thèmes finaux, se subdivisant chacun en plusieurs sous-thèmes, sont : *l'émergence et croissance d'un leader en valorisation de la paternité, initiatives des acteurs impulsées directement ou indirectement par le RVP, contexte d'actions dans lequel le RVP agit, les pères sous le regard de l'action publique, les efforts d'adaptation du RVP aux réalités paternelles et maternelles et l'émergence de nouveaux enjeux en paternité.*

Émergence et croissance d'un leader en valorisation de la paternité

Le premier thème comporte cinq sous-thèmes concernant directement le Regroupement pour la Valorisation de la Paternité (RVP). Ces sous-thèmes sont :

la progression institutionnelle du RVP, fédérer la mobilisation et l'organisation du mouvement de la valorisation de la paternité, un modèle d'innovation sociale, quand croissance rime avec distance et la précarité des avancées.

Tableau 3

Évolution de la thématization

Modifications			
	Thèmes préliminaires	Thèmes révisés	Thèmes finaux
Thèmes (nombre de sous-thèmes)	1. Rôles et défis du RVP (8)	1. Apports et défis du RVP (6)	1. Émergence et croissance d'un leader en valorisation de la paternité (5)
	2. Initiatives des acteurs (6)	2. Initiatives des acteurs (5)	2. Initiatives des acteurs impulsées directement ou indirectement par le RVP (4)
	3. Adaptation des pratiques des organisations de services (5)	3. Défis découlant des initiatives (3)	3. Contexte d'actions dans lequel le RVP agit (3)
	4. Les pères sur la place publique (5)	4. Les pères sur la place publique (5)	4. Les pères sous le regard de l'action publique (3)

Tableau 3*Évolution de la thématization (suite)*

	Modifications		
	Thèmes préliminaires	Thèmes révisés	Thèmes finaux
Thèmes (nombre de sous-thèmes)	5. Réalités paternelles et maternelles (6)	5. Réalités paternelles et maternelles (5)	5. Les efforts d'adaptation du RVP aux réalités paternelles et maternelles (4)
	6. Évolution de la paternité (5)	6. Enjeux à développer (4)	6. Émergence de nouveaux enjeux en paternité (4)

La progression institutionnelle du RVP

La progression du RVP auprès des acteurs concernés par la valorisation de la paternité est dénotée par les participants. La majorité de ces derniers constatent cette évolution entre le début et la fin de la décennie 2010. Pour les participants de tous les groupes, la croissance du RVP est attribuable à deux raisons : la présence de leaders dans l'organisation et le soutien du conseil d'administration. Cela est notable puisque, comme les participants le soulignent, il n'y avait pas de modèle préétabli pour une organisation de ce genre. C'est en effet la première fois qu'une organisation communautaire ayant pour mission de valoriser le rôle du père au niveau québécois voyait le jour. Le RVP a donc dû faire valoir sa pertinence auprès de plusieurs instances et des bailleurs de fonds pour croître, ayant un budget très limité au début de son existence.

[Le RVP] s'est entouré d'un conseil d'administration qui a évolué avec lui. Écoute, je me souviens encore du premier plan stratégique [réalisé] autour de 2010-2011 sur cinq ans. En deux ans c'était fait. Les [objectifs prévus sur] cinq ans [étaient atteints] en deux ou trois ans. Donc c'est un peu l'évolution du RVP. Donc je te dirais qu'il a fait des pas de géant [...]. Il a pris sa place, il a dû la créer aussi sa place, il n'y avait pas aucune case pour un groupe comme cela. (Florence¹)

Un autre aspect de la progression du RVP repose sur sa philosophie d'approche qui teinte son adaptation des pratiques. Cette philosophie sous-tend, d'une part, d'être continuellement sensible aux préoccupations de chacun des milieux (p. ex., les organismes communautaires Famille (OCF), les centres de ressources périnatales (CRP), le réseau de la santé et des services sociaux (RSSS), les haltes-garderies). Cela a permis au RVP d'intégrer et de développer de nouvelles connaissances lorsqu'un secteur avait des besoins qui dépassaient son expertise. En demeurant sensible aux réalités des milieux, le RVP, notamment par l'intermédiaire du PAPPa, a pu ajuster son accompagnement à celles-ci, un aspect souvent évoqué pour justifier l'appréciation de l'organisme par les participants. D'autre part, cette philosophie d'approche du RVP est de pouvoir s'adapter au contexte dans lequel il évolue. Cela est notable dans le chamboulement causé par la pandémie de COVID-19. En effet, des activités autrefois offertes en présence ont dû être réinventées pour s'adapter au mode à distance. Mais outre ce changement de modalité dans l'offre d'activités, un repositionnement de l'offre de services a aussi été nécessaire, car les besoins des autres organisations n'étaient plus les mêmes dans ce nouveau contexte de pandémie.

¹ Il s'agit de noms fictifs.

C'est de même qu'ont commencé les premières formations [du PAPPa], mais en cours de route [...], ils ont pogné des pères séparés et ils ne savaient pas quoi faire. Une autre fois c'était [des] pères immigrants [...]. Une autre fois c'étaient les sessions Cœur de pères [...]. Donc il y a eu un constant ajustement qui donnait une force aux interventions qui n'a pas lâché pendant un bout de temps et qui là est devenu une tout autre plateforme [...] ! Mais les enjeux rencontrés... Il y avait le respect de la diversité des milieux, la diversité des forces et des intérêts de ce que les gens voulaient développer. (Éric)

Un autre aspect soulevé par une minorité de participants est dans le choix de photos de pères mises en ligne. En effet, sur le site internet, de même que dans les publications du RVP, les images de pères choisies représentent davantage une couche de la société plus nantie, voire idéale. Il est toutefois noté que la diversité culturelle est bien représentée. Ces participants se demandent si ces images réussissent à rejoindre tous les types de pères, notamment ceux en contexte de pauvreté ou ayant des styles plus marginaux considérant que le regroupement tend à vouloir représenter tous les pères québécois.

Quand je dis, bon, l'image corporative [du RVP], ce n'est pas de mettre des photos de gens qui sont vulnérables sur le site, mais d'être plus inclusif sur les autres aspects de profil de pères qu'on peut avoir. Un gars avec une barbe, des tatous, un gars en habit, un gars bien habillé, un gars qui travaille après son char. Je ne sais pas. Qu'ils se reconnaissent un petit peu plus. Mais c'est bien, il y a une belle diversité au niveau des classes culturelles, ces choses-là. Mais ça reste que c'est juste, c'est un site internet. (Joel)

Fédérer la mobilisation et l'organisation du mouvement de la valorisation de la paternité

Le rôle du RVP le place au centre des actions en valorisation de la paternité au Québec. Premièrement, la vision dans laquelle s'inscrit la communauté d'acteurs mobilisés autour du père est importante. Cet angle « famille » dont elle se dote permet au

RVP et aux différentes organisations de ne pas se faire mettre des bâtons dans les roues (en se faisant dire par exemple qu'ils ne sont pas inclusifs) puisqu'ils placent l'enfant au cœur des préoccupations. À travers cela, le RVP porte le rôle de faire vivre cette communauté autour de cette vision. Aussi, la parité homme-femme est considérée par le RVP à l'intérieur de leurs actions. Même s'il s'agit d'une organisation qui promeut le rôle du père, la présence de femmes dans leur structure et leurs activités est importante.

Ce qui fait la force de notre mouvement à travers cela c'est toujours notre approche Famille. Il y existe des Tables de santé des Hommes, il existe aussi des regroupements et ça, c'est important, ça l'a sa place, mais au niveau de la promotion de la paternité, je pense que notre fer de lance c'est de rester Famille. Et tant qu'on va rester Famille, dans la Famille, le fer de lance c'est l'enfant. Et tant qu'on va rester Famille moi je pense qu'on va continuer d'avancer. (Éric)

Deuxièmement, la première vague d'ateliers du PAPPa (nommé OCF-paternité à l'époque), réalisée à partir de 2010, fut également mentionnée comme un point fort pour l'engouement autour de l'inclusion des pères à l'intérieur des OCF. Depuis ce temps, le RVP a continué de développer sa collaboration dans plusieurs autres secteurs, notamment le RSSS. De plus, le RVP tente systématiquement de proposer des projets aux différentes organisations au lieu d'attendre passivement que ces dernières demandent un coup de main. Cela permet d'impliquer continuellement les acteurs dans les actions de valorisation et d'inclusion du père.

Puis aussi, en lien avec le Regroupement pour la Valorisation de la Paternité, bien il a un rôle fédérateur important et unique. (Yan)

Les participants interviewés lors de l'évaluation du PAPPa 2015-2019 rapportaient que les ateliers offerts leur ont permis de développer de nouveaux apprentissages et d'être mieux outillés dans leurs interventions auprès des pères, de valoriser davantage la paternité dans leur milieu et d'avoir maintenant des espaces pour échanger en équipe sur le sujet. Cela a ultimement permis à ces milieux de développer de nouvelles activités tout en adaptant leurs pratiques d'intervention et leur environnement physique dans leur organisation pour mieux répondre aux besoins des pères. Ces aspects seront davantage détaillés à l'intérieur du thème : *initiatives des acteurs impulsées directement ou indirectement par le RVP*.

Troisièmement, le colloque annuel apparaît un apport du RVP. La *Su-père conférence* est un lieu qui permet de se retrouver « en gang » et de réfléchir aux pratiques de chacun selon les participants. L'événement rejoint systématiquement plusieurs centaines de personnes qui retournent ensuite dans leur milieu avec un nouveau souffle.

Après ça, la force du nombre, ça fait en sorte que ça l'a un impact au niveau des voix, d'avoir des porte-paroles, des figures [du RVP], qui peuvent aller cogner aux bonnes portes puis dire, regardez, la paternité est importante. Il y a eu 400 personnes qui se sont regroupées parce qu'elles croient en la valorisation du rôle du père. Ce n'est pas rien. Donc ça donne du poids au niveau politique. Moi, je trouve que d'avoir un acteur comme le RVP, c'est ça, c'est que ça permet, on le voit, il y a le PAPPa, bon, ça permet de retrouver les leaders dans chaque communauté, que ces leaders-là puissent être, comment dire, porte-paroles de la paternité puis faire en sorte que c'est ça, la paternité puisse se transformer ou du moins, avoir un écho au niveau de toutes les communautés au Québec. C'est magnifique. On le voit, ça même des résonances en Afrique. Ça même des résonances probablement prochainement dans les communautés autochtones. Après ça, en France. Ce n'est pas rien. (Maxime)

Un modèle d'innovation sociale

Les efforts du RVP de faire apparaître le mot « père » à plus d'endroits dans la société québécoise sont soulignés par les participants. Cela se traduit par des actions visant à occuper l'espace public à de multiples niveaux. Que ce soit en travaillant pour inclure davantage les pères dans les politiques publiques ou encore en menant des campagnes sociétales comme celle de la *Semaine Québécoise de la Paternité*, le RVP travaille sur plusieurs fronts parallèlement et simultanément. Cette stratégie d'action, selon les participants, fait en sorte que le modèle du RVP est considéré comme une innovation sociale qui se distingue des autres organisations dédiées à la paternité qui sont implantées dans le reste du Canada.

Moi, les efforts, c'est de poursuivre au niveau de la reconnaissance du rôle du père. Ça, c'est bien important. Je regardais dernièrement la Commission Laurent² avec le RVP, qu'ils ont réussi quand même quelque chose de beau, au niveau juste d'écrire le mot « père » dans leurs documents. C'est quand même bon. C'est quand même bien, ce qu'ils ont fait, de considérer également les hommes et les femmes, les pères et les mères. (Guillaume)

Fait qu'il y a comme vraiment quelque chose qui a été inventé. Puis en termes d'innovation sociale, il y a quelque chose de super intéressant qui a été créé, qui est original, [...] qui a vraiment une expertise assez unique. Des fois, je pense qu'il est quand même le fun de se le rappeler là. (Daniel)

Les participants notent que ces efforts ont diverses retombées. D'une part, cela donne une voix aux pères dans des sphères où ils n'étaient pas ou peu présents. D'autre part, cela

² La Commission spéciale sur les droits des enfants et la protection de la jeunesse sous la présidence de madame Régine Laurent a débuté le 30 mai 2019 et les constats et orientations ont été remis le 30 novembre 2020, donc, durant la collecte de données de la présente étude.

se reflète aussi sur le terrain où il y a de plus en plus de services exclusivement destinés aux pères ou qui les incluent.

D'aller cogner auprès des politiciens pour mettre de la pression et avoir une reconnaissance. Ça aussi, c'est magnifique. Je continuerais dans ce sens-là. J'ai observé puis je pense que le RVP en est beaucoup pour ça, il y a de plus en plus de services qui sont offerts aux pères. On le voit à partir de ce qui a été fait au niveau du regroupement des services qui sont offerts. On voit que les organisations font une place aux pères. (Maxime)

Quand croissance rime avec distance

Un enjeu qui guette une organisation en croissance est l'institutionnalisation de son approche et de ses services. À cet effet, certains participants soulignent une crainte quant à l'augmentation des mandats et des membres de l'équipe du RVP. Cela pourrait se transformer en des services moins personnalisés, moins proximaux des réalités des différents milieux. Même si ce changement de pratiques plus institutionnalisées ne se fait pas encore ressentir, les participants évoquent des expériences personnelles d'organisations qui ont suivi ce genre de trajectoire où l'aspect du contact humain s'est effrité.

Un autre enjeu, c'est la croissance. C'est qu'en augmentant le financement, on augmente la grosseur des équipes. Ça va être la gestion interne de tout ça parce que travailler à deux-trois, bien on est comme une petite famille, c'est le fun. À un moment donné, quand on est obligé de faire plus de gestion, bien ça devient un réel enjeu. Puis là, il faut bien s'entourer. (Yan)

Puisque le RVP a pignon sur rue à Montréal, des participants de régions plus éloignées se sentent plus distants de l'aura de paternité qui émane du RVP. Cela se traduit

par le fait que l'éloignement géographique entre leur organisation et le RVP rend l'accès à certains services plus difficiles ou plus coûteux. La conversion du présentiel au numérique de certains services, occasionnée par la pandémie, vient toutefois pallier un peu cet aspect puisque des ateliers de formation ou des webinaires sont maintenant davantage disponibles à distance. De plus, les participants mentionnent que les réalités paternelles ne sont pas les mêmes dans les régions plus éloignées comparativement à la région métropolitaine de Montréal. Dans les régions, le modèle plus traditionnel du père pourvoyeur est toujours bien présent tandis qu'à Montréal les pères semblent exprimer leur paternité de manière plus variée (ce qui sera abordé à nouveau dans le sous-thème : *Accueillir les réalités paternelles diverses*). Cela fait en sorte qu'il peut être plus difficile de rejoindre ces pères plus traditionnels en utilisant des messages qui s'adresseraient à d'autres modèles de pères.

À un moment donné, on a [demandé] pour qu'il vienne faire dans [notre région] la Su-Père Conférence. Ils sont moins juste Montréal qu'avant. Mais ils le sont quand même encore pas mal. Puis c'est ça. S'ils pouvaient un petit peu se promener avec la Su-Père Conférence, c'est quelque chose qui pourrait être intéressant [...]. (Guillaume)

La précarité des avancées

Un souci de la stabilité des gains de la reconnaissance du rôle du père dans les documents publics est soulevé par certains participants. En effet, au tournant du millénaire dernier, une mesure qui ciblait spécifiquement les pères dans les *Priorités nationales de santé publique 1997-2002* a été abandonnée lors de la nouvelle mouture. Puisque plusieurs avancées pour les pères se retrouvent à l'intérieur de documents gouvernementaux qui ont

une date d'échéance, il est possible qu'elles ne soient pas renouvelées à terme. Quelques participants notent donc qu'il ne faut rien tenir pour acquis.

Rien n'est jamais gagné parce qu'il y a plusieurs des mesures dont je viens de te parler qui sont dans des plans d'action qui durent cinq ans. Quand le plan d'action se termine, bien là, comment est-ce qu'il va être renouvelé ? De quelle façon ? Qu'est-ce qu'il va y avoir et tout ça ? Ça c'est toujours, ça peut être inquiétant. Pour le moment, on n'a pas de signes qui vont dans ce sens-là. Mais c'est sûr qu'il faut être très, très vigilant pour s'assurer que ces idées-là qui ont été semées puis qu'il y ait une construction qui se fasse, que ça se poursuive. (Daniel)

Une autre considération nommée est celle de la relève dans le secteur de la valorisation de la paternité. Même si le RVP ne peut pas recruter du personnel pour les organisations (ce qui sera exploré dans le sous-thème *la volatilité des ressources financières et humaines des organisations*), il peut influencer indirectement leur volonté quant au recrutement de ces prochains porteurs de flambeau. Malgré les succès actuels du RVP, il ne faudrait pas que le mouvement se cristallise avec les acteurs en place et que cette mouvance de la valorisation de la paternité cesse de progresser.

Maintenant, ça va être de garder ça vivant parce que ça ne peut pas être l'histoire d'une génération [...]. Ça va être de créer quelque chose qui s'inscrit dans le temps. Fait que ça, c'est un enjeu. Mais je pense qu'actuellement, le RVP a comme le vent dans les voiles, fait qu'il y a des outils pour pouvoir relever ce défi-là. (Yan)

Initiatives des acteurs impulsées directement ou indirectement par le RVP

Le second thème découlant de l'analyse contient quatre sous-thèmes et il porte sur les différentes actions valorisant la paternité qui découlent de manière directe ou indirecte des

actions du RVP. Les sous-thèmes sont : *les initiatives « paternité » des acteurs, les adaptations de pratiques apportées par les acteurs pour inclure davantage les pères, le travail de partenariat et de concertation autour de l'inclusion des pères ainsi que l'utilisation et le développement de projets de recherche portant sur la paternité.*

Les initiatives « paternité » des acteurs

Tous les participants ont mentionné des initiatives, qu'ils ont organisées ou auxquelles ils ont participé, où les pères étaient inclus. Cela représente des dizaines d'activités uniques variant d'événements familiaux, comme les fêtes de famille, aux activités pères-enfants (p. ex., sportives, musicales, scientifiques, de lecture, artistiques) ou encore des activités spécifiquement dédiées aux pères (p. ex., groupes de pères, soupers ou soirées entre pères, ateliers). Au-delà de ces activités, certains participants mentionnent avoir développé des outils. Parmi ceux-ci, certains sont destinés à l'intervention, c'est-à-dire aux personnes qui agissent auprès des pères, alors que d'autres outils s'adressent directement aux pères que ce soit sous la forme de livrets d'informations ou de capsules vidéo.

Nous autres ici, on a commencé, en tout cas j'ai commencé par faire des activités pères-enfants. J'ai commencé tranquillement avec le hockey. J'ai regardé mes feuilles puis ma première feuille est en 2011. Quand je dis une feuille, c'est une feuille de participants, une liste de participants. C'est saison 2011-2012. Là, on a eu hockey cosom. Qu'est-ce que j'avais à part ça ? Kin-Ball, ballon-balai. Toutes ces activités étaient pères-enfants. On a commencé comme ça. (Guillaume)

Pour certains participants, mettre en place ces initiatives a été rempli d'embûches. Par exemple, le fait que les activités rejoignent initialement peu de pères était parfois vu comme un échec par d'autres personnes de leur organisation. Pour d'autres participants, ce fut le partenariat avec d'autres organisations (ce qui sera exploré de nouveau dans le sous-thème *les défis de partenariat des organisations*), dans le but de développer ce genre d'initiatives, qui fut difficile puisque ces participants mentionnent que les partenaires n'avaient pas la même volonté qu'eux d'arriver à un résultat.

On a fini avec trois pères et de cette première expérience-là, moi je suis sorti de là emballé parce que c'était la première fois que j'étais allé pendant huit rencontres à jaser de ma paternité avec d'autres gars. Il y avait tout un émoi là-dedans et moi je disais : « on va en faire d'autres » et là l'animatrice et l'organisme disaient : « il y en a eu juste trois, est-ce que ça vaut la peine » ? [...] Et c'est de là que je dis à chaque fois qu'au départ ce n'est pas le nombre, c'est la valeur qu'on attribue à ce qu'on fait. Le nombre c'est souvent par rapport à des attentes qui viennent minimiser l'impact qu'on peut avoir parce que les trois gars qui ont participé, ils s'en rappellent encore. [...] C'est ce qui nous a amenés après la deuxième session, et la deuxième session on est arrivé à un autre problème, c'est qu'il y a eu douze inscriptions au lieu de cinq et on n'avait pas encore appris à doser les affaires et on n'avait pas mis de maximum et à douze on était trop. (Éric)

De plus, des participants avancent qu'ils avaient remarqué un manque à combler dans l'offre de services aux pères et aux parents. C'est donc de ce point de départ qu'ils ont voulu développer leurs initiatives. Aussi, le fait de transmettre aux autres organisations les pratiques qu'ils emploient fut nommé par certains participants. Cela se traduit notamment par un échange de retombées de leurs initiatives avec d'autres organisations des régions avoisinantes. Les participants ont donc fait voyager leurs bonnes pratiques à l'extérieur de leur organisation. Ce rayonnement se traduit souvent par une reconnaissance

de l'expertise « paternité » qu'ils ont développée, ce qui est reconnu par les autres acteurs et actrices du milieu.

On a fait le constat à ce moment-là qu'on avait refusé 165 pères cette année-là et on en avait accueilli 25. Là on a dit : « ça n'a pas de bon sens, il faut revirer cela ». L'équipe de l'époque disait : « écoute on ne fait pas de promotion de notre organisation, parce qu'imagine si on faisait de la promotion on en refuserait encore bien plus ». J'ai dit : « on va revirer les affaires de bord, on va faire de la promotion, mais on va faire de la promotion pour qu'il y ait d'autres organisations comme la nôtre ». (Florence)

Puis on s'est fait quand même une réputation au niveau d'autres organismes qui voyaient quand même qu'on le faisait, cet atelier-là. Et puis le changement qu'il y a eu, c'est que j'ai de plus en plus de pères qui appellent directement ici quand ils sont dans une situation en crise, genre sa femme est partie, ça fait deux semaines, il ne peut pas voir les enfants, elle est en centre, dans une maison pour les femmes. (Guillaume)

Les adaptations de pratiques apportées par les acteurs pour inclure davantage les pères

Les participants mentionnent unanimement avoir apporté ou bien avoir vu déployer des modifications dans leurs pratiques auprès des pères. Ces modifications proviennent souvent d'une réflexion partant de questions semblables à : « que faisons-nous pour rejoindre les pères ? » Cette question part également d'un principe souvent avancé par les participants, c'est-à-dire de ne pas mettre la responsabilité sur les pères lorsqu'ils sont absents des activités de l'organisation, mais de plutôt explorer ce que l'organisation peut faire différemment. Parmi les différents moyens utilisés avec succès par les organisations il y a notamment l'adaptation de la décoration des lieux de l'organisation pour que les pères sentent que c'est un espace qui leur est aussi dédié (p. ex., photos de pères sur les

murs, couleur de peinture moins « féminine ») ; l'offre d'horaires d'activités ou de rencontres de soir et de fin de semaine pour s'adapter à la réalité que beaucoup de pères travaillent le jour ; utiliser le mot « père » (ou « papa ») dans les publications au lieu du terme « parent » ; l'organisation d'activités dédiées spécifiquement aux pères (tel qu'illustré dans le sous-thème *les initiatives « paternité » des acteurs*) et la présence d'un intervenant masculin dans l'organisation, lorsque possible.

Le discours dans notre organisation à cette époque-là c'était que si les pères ne sont pas là, c'est parce que les pères ne sont pas responsables, parce que les pères ne veulent pas s'engager, c'est parce que les pères laissent tout à la mère et qu'ils profitent du bon temps, etc. Et nous, on a commencé à se dire : peut-être que si les pères ne sont pas là, c'est peut-être que nous n'avons pas le tour de les rejoindre, peut-être que nous avons un discours qui les éloigne au lieu de les approcher. (Éric)

En plus des moyens ciblés précédemment, les participants mentionnent des aspects de dynamiques avec les pères qui leur ont apporté des résultats positifs. Utiliser des stratégies différentes telles qu'employer une logique d'intervention basée sur une approche informelle au lieu de formelle, ne pas accepter les mères dans les activités pères-enfants, interpeller les pères directement dans les activités ouvertes aux parents au lieu de se contenter des réponses des mères et miser sur les forces du père au lieu de ce qu'il ne fait pas (ou ne fait pas bien). À travers ces moyens et ces dynamiques, un levier puissant pour inclure les pères dans les organisations provient du soutien de la direction de l'organisation. Lorsque cette dernière encourage cette inclusion, cela assure que des efforts seront déployés en continu à cet effet. À l'inverse, exclure les pères de mesures administratives (comme le fait de ne pouvoir ajouter leur nom sur un formulaire) restreint

leur accès à des services puisqu'ils sont invisibles statistiquement dans l'organisation. Également, pour certains participants, les formations sont une aide importante pour former aux réalités paternelles les employés d'une organisation à l'interne, mais aussi le personnel d'autres organisations avec lesquelles ils collaborent.

Au niveau du sport, papas-enfants, ça, ce qui est intéressant, c'est qu'on dirait que c'est un milieu très propice à l'intervention pour les hommes. Ils sont dans l'action, ils sont dans le ludique, ils ne sont pas menacés puis j'ai fait des grosses interventions assis sur le banc pendant une partie de hockey cosom plus qu'assis [dans les locaux de l'organisation]. C'est fou, autant de la violence envers les enfants que la discipline, les règles, comment instaurer des règles, ces choses-là. C'est un beau bassin, un, pour inviter les pères à partager un moment avec leurs enfants, mais aussi, on peut créer des liens plus facilement comme ça. C'est facile après d'aller vers les hommes. C'est pour ça que le sport papas-enfants, il est toujours très présent dans notre organisation. C'est la porte d'entrée, je te dirais. (Joel)

De ramener cela pour pouvoir l'intégrer dans toutes nos formations pour sortir de : tu sais, on donne une formation et on s'attend que tout le monde fasse le travail après. Mais ce n'est pas vrai cela. La formation il faut l'intégrer, faut rajouter jusqu'à tant que ça l'ait du sens. Dans le fond l'idée de base c'était : ce qu'on va offrir comme formation on va s'assurer que ça l'aille jusqu'à faire du sens et on va mettre les outils en place pour cela. [...] C'est comme ça qu'on peut arriver à donner un peu plus de sens à nos trucs et je te dirais que ça porte fruit. Ça fait juste un an qu'elle est là [la personne formatrice] et ça commence à porter fruit dans tout ce qu'on fait. (Florence)

Le travail de partenariat et de concertation autour de l'inclusion des pères

Le travail de partenariat entre organisations ou par l'intermédiaire des concertations est abordé par la plupart des participants et est considéré majoritairement comme étant une force et se déroulant bien. Toutefois, pour certains participants, ce travail avec des partenaires est à deux vitesses puisque certaines organisations ne déploient pas les mêmes

efforts. C'est le cas notamment lors de la participation à une table régionale (ce qui peut être mis en parallèle à ce qui a été abordé dans le sous-thème *les initiatives « paternité » des acteurs*). À l'inverse, pour la plupart, ces collaborations se déroulent bien et elles permettent de mettre en relation parfois des organisations semblables ou encore des organisations complémentaires à l'intérieur d'une région administrative (p. ex., OCF, municipalités, CLSC). Dans le cas de concertation, ces espaces de partage permettent d'échanger sur les pratiques organisationnelles qu'elles emploient auprès des pères (même si ces espaces ne se limitent pas uniquement à discuter de pratiques entourant les pères) ce qui a souvent pour effet de créer un réseau de services entourant les pères. Les intervenants sont plus aptes à se référer entre organisations, car ils connaissent davantage ce que chacune a à offrir.

Déjà que j'ai un lien avec l'école de métiers de ma région, donc tout ce qui est charpentier-menuiserie, que ça soit les toitures ou plomberie, électricité, c'est là que ça se passe. Fais que j'ai un lien avec les écoles, j'ai été faire des kiosques, je parle aux jeunes. Donc peut-être qu'avec le temps, là, ils savent que oui, j'accompagne les jeunes pères, que j'accompagne les gens sur différentes facettes de leur vie. Donc le lien s'est fait cette année. Ça a été long, mais ça s'est fait. Fais que j'ai une belle réceptivité de ça aussi. Fais que ça va être d'entretenir ça puis si on peut conscientiser les futurs entrepreneurs généraux à conciliation travail-famille, mais ça sera ça de fait. (Joel)

L'utilisation et le développement de projets de recherche portant sur la paternité

L'adaptation des pratiques repose pour plusieurs participants sur le développement de connaissances provenant des projets de recherche. D'une part, les résultats de recherche sont utiles pour développer des outils d'intervention. Cela permet d'adapter les résultats aux réalités des milieux dans lesquels ils seront utilisés. D'autre part, le développement

de connaissances met en lumière les besoins des pères dans différentes sphères, ce qui aligne les services en conséquence (p. ex., il est plus facile d'offrir un service lorsque les besoins sont connus). Aussi, il est mentionné que ce champ de recherche portant sur les pères est foisonnant dans les dernières décennies au Québec, avec de plus en plus de chercheurs et d'instituts de recherche s'intéressant au sujet.

Ça fait des années que tout ce chantier-là me hante un peu puis là, je suis content, on commence à avoir un petit peu des leviers là, vraiment des petites affaires. Mais là, c'est intéressant avec une organisation qui est spécialisée dans les réalités des personnes immigrantes. Puis donc, c'est intéressant, les questionnaires qu'on a. [...] Là, il va y avoir une recherche spécifique sur les hommes immigrants. C'est vraiment intéressant pour comprendre le rapport avec les services psychosociaux. (Daniel)

Puis mettons que c'est resté encore très, il n'y a pas eu grand-chose qui s'est développé, peut-être un petit peu aux États-Unis. Dans les Cross Cultural Studies, on a commencé un petit peu à parler un peu plus des pères. Il y a quelques auteurs qui ont commencé à développer quelques idées là-dessus, tant au niveau conceptuel qu'empirique. Mais je dirais qu'il y a eu un boom tout récemment. Depuis les deux-trois dernières années, tu as un boom incroyable au Québec. (Alexis)

Contexte d'actions dans lequel le RVP agit

Le troisième thème contient trois sous-thèmes reliés à l'environnement dans lequel les organisations agissent. Ces sous-thèmes sont : *la volatilité des ressources financières et humaines des organisations, les défis de partenariat des organisations et la fluctuation de la volonté des organisations.*

La volatilité des ressources financières et humaines des organisations

Le milieu dans lequel le RVP intervient est évidemment parsemé de certaines difficultés pour les organisations qui s’y trouvent. Dans un premier temps, les participants mentionnent qu’il y a un aspect qui découle directement du financement des organisations de services, notamment pour les organismes communautaires. Les montants permettant de mettre en place des initiatives « paternité » proviennent souvent de subventions non récurrentes, ce qui fait que plusieurs organisations ont dû abandonner ce volet, voire mettre à pied l’employé responsable du volet. Cela crée, à ce moment-là, un bris de service puisque souvent les pères concernés ne retrouveront pas ce genre d’activités dans d’autres organisations. La plupart des participants mentionnent aussi cet aspect de devoir toujours innover pour obtenir du financement. Cela pousse les organisations à développer de nouveaux projets sans réellement mener à terme ou consolider ceux qui sont déjà en place, ce qui nuit aussi à l’offre de services. Pour certains participants, cela relève parfois de décisions prises par la direction des organisations tel qu’abordé précédemment lors de la présentation du thème *initiatives des acteurs impulsées directement ou indirectement par le RVP* et qui sera davantage déplié dans le sous-thème *la fluctuation de la volonté des organisations*.

Mais il y avait quelque chose qui se faisait ici avec les pères. Il y avait une intervenante qui faisait des activités pères-enfants, cabanes d’oiseau, bandes dessinées. Il y avait un petit peu d’argent pour des projets pour les pères. Et au bout d’une année, les fonds, je ne sais pas de qui ça venait, mais au bout d’une année, il n’y avait plus de fonds. Ça fait que là, ç’a été complètement abandonné. L’intervenante, il n’y avait plus de sous pour l’engager. Fait que là, on a roulé comme ça. On n’avait pas de programme pour les pères ou de valorisation de la paternité. (Guillaume)

Est-ce qu'on peut ne pas innover, mais consolider, continuer à consolider puis aller plus loin dans le projet dans lequel on est ? [...] Voire même, le garder pareil s'il fonctionne ? Si on répond à un besoin, on répond à un besoin. On n'est pas obligé de toujours essayer une nouvelle offre de services juste pour le gouvernement. (Maxime)

Dans un deuxième temps, les participants soulignent le taux de roulement élevé des employés qui interviennent auprès des familles et donc des pères. Souvent les organisations reposent sur un porteur de dossier « paternité ». Ce faisant, le départ de cette personne rend difficile le transfert de connaissances des pratiques favorables et des bons coups réalisés. Cela est notamment dû au fait que les intervenants ne sont pas formés aux réalités paternelles dans leur cursus scolaire puisque ce genre de formation n'existe tout simplement pas. Ce sont des organisations comme le RVP qui comble ce besoin auprès des personnes intervenantes. Un autre aspect nommé par quelques participants est la possibilité qu'il n'y ait pas assez de relève de personnel qui s'intéresserait aux enjeux paternels. Cela serait causé par un haut taux de roulement couplé à une absence de formations formelles dans les institutions.

C'est sûr qu'ils ont vraiment réussi, comment je peux dire, à pérenniser les changements de culture organisationnelle puis pratiques. Je pense, par exemple, le milieu communautaire, il y a un taux de roulement énorme. Ce qui fait que tu formes des gens, ils partent, c'est à recommencer. [...] Mais là, souvent, c'est incarné dans un ou une leader. Il y a une personne qui portait ça. Et puis là, ça retombe. (Daniel)

Les défis de partenariat des organisations

Comme abordés précédemment, les participants expliquent les difficultés que le travail avec d'autres organisations peut engendrer. D'une part, les iniquités dans les efforts

fournis par chacun des membres lors des concertations minent la volonté de poursuivre le travail collectif. Sur le plan plus spécifique de partenariats, certains participants mentionnent que les nombreuses fusions et différentes structures du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) ont eu comme conséquences d'amenuiser les passerelles entre le milieu institutionnel et communautaire. De plus, le fait que les services du RSSS se centralisent à travers les fusions rend difficiles les partenariats avec le milieu communautaire puisque ce premier est de plus en plus éloigné des réalités des communautés. Pour un petit nombre de participants, les collaborations avec les organismes dédiés aux femmes sont difficiles même s'il semble exister un respect mutuel avec celui de la valorisation de la paternité (ce qui sera davantage approfondi dans le sous-thème *tendre vers l'équité de genre et de rôle à travers un champ de mines*). Enfin, pour une minorité de participants, il existe des conflits à l'intérieur du mouvement dédié aux hommes qui se distingue de celui dédié aux pères malgré leur complémentarité. Ceci a comme conséquence de complexifier le travail collectif puisque chacun de ces acteurs prêche pour leur paroisse au lieu de s'entraider.

Mais après ça, il y a tellement de tables de concertation puis de ci puis de ça. C'est difficile de faire vivre une concertation longtemps. La paternité, ce n'était pas dans les priorités de tout le monde. [Cela] fait qu'il y a eu vite un désengagement des organismes. On se retrouvait les deux seuls ou les trois seuls intervenants en paternité de notre région à être autour de la table. Ce n'était pas ça, l'objectif. (Joel)

On avait réussi à créer vraiment une réelle concertation. Il y avait les bons acteurs en place. Puis finalement, il y en a qui se sont revirés de bord puis ils ont essayé de tirer la couverture de leur bord. Puis là, bien il y en a qui ont fait ça d'un bord pour l'hébergement pour les pères. [Cela] fait qu'après ça, la violence

conjugale, ils ont fait ça de leur bord parce que là, ils ont vu que ça tirait. Puis là finalement, tout le monde s'est retrouvé avec son petit secteur de son bord. (Yan)

La fluctuation de la volonté des organisations

Un autre aspect abordé brièvement précédemment est la volonté qu'ont les organisations d'inclure les pères à l'intérieur de leurs murs. Certains participants mentionnent l'importance d'avoir le soutien de la direction de l'organisation et de ne pas faire reposer la portion d'intégration des pères sur un seul intervenant. Cela facilite aussi la rotation entre le départ et l'arrivée de nouvelles personnes travaillant pour l'organisation (comme rapporté dans le sous-thème *les défis de partenariat des organisations*), puisque la responsabilité de l'inclusion des pères ne se limite pas à une personne. Elle est incarnée dans la gouvernance de l'organisation. Un autre aspect découlant directement des ressources humaines est que le milieu des services destinés à la famille est majoritairement composé de femmes. Cela est vécu par quelques participants comme étant parfois un obstacle lorsqu'ils essaient de changer les pratiques pour être plus inclusifs des pères. Ils ont constaté des résistances venant de femmes qui se sentent moins à l'aise d'accueillir plus de pères ou qui ne veulent pas revoir l'offre de services.

La structure, elle n'avancera pas toute seule, elle ne changera pas toute seule. Ça prend des initiatives. Ça prend des gestionnaires. C'est bien beau d'être un intervenant impliqué militant, mais tout seul, on n'y arrive pas. Ça prend des gestionnaires qui portent ce dossier-là, qui croient en la cause, qui sont disponibles pour la cause aussi. Parce que tu as bien beau dire, oui, les pères, mais je n'ai pas le temps [...], car il y a tel enjeu puis il y a tel autre enjeu puis finalement, on ne s'en occupe jamais. (Alexis)

En outre, l'organisation de l'offre de services crée parfois des obstacles à l'inclusion des pères. Par exemple, quelques participants mentionnent que lorsqu'un service vise une dyade mère-enfant, il est difficile d'inclure un autre membre de la famille, car le service ne cible pas le père ou le partenaire de même que les autres enfants de la fratrie. C'est un obstacle qui est toutefois plus commun dans le milieu institutionnel. Un dernier élément mentionné par une minorité de participants appartient aux pères eux-mêmes. En effet, le recrutement plus difficile et la participation parfois plus faible des pères reposeraient sur la perception qu'ils sont moins intéressés à prendre part aux activités autour de la parentalité. Cela pourrait toutefois être attribuable aux réalités régionales qui diffèrent sur le territoire québécois.

Puis encore là, j'avais encore la même difficulté qu'auparavant, mettons, c'était le recrutement [des pères]. C'était encore un défi pour nous. Puis j'en parle avec des collègues [d'autres organisations], ça l'air d'être la même chose. Ça dépend peut-être des secteurs puis des façons de faire. [...] C'est qu'on a essayé plusieurs stratégies. Déjà au départ, quand je suis rentré en poste, j'ai envoyé des lettres personnalisées à chaque père, du moins à une liste de pères qu'on avait. Je les ai invités dans une micro-brasserie, on a discuté. Puis à chaque fois que je faisais ma programmation ou presque, idéalement, on essayait d'inclure les pères là-dedans. Ce qui fait qu'on se retrouvait souvent avec les mêmes pères, mais c'était difficile d'élargir notre spectre. Il fallait souvent, comment dire, les rappeler, quasiment les solliciter, tu vois ce que je veux dire. (Maxime)

Les pères sous le regard de l'action publique

Le quatrième thème, représenté par trois sous-thèmes, place les pères et la paternité d'un point de vue public. Les sous-thèmes sont : *le parcours du rôle de père à travers l'histoire récente du Québec, la place offerte et prise par les pères dans la société et l'ombre que porte le statut d'homme aux pères dans les médias.*

Le parcours du rôle de père à travers l'histoire récente du Québec

Pour aborder les enjeux actuels liés à la paternité, les participants ont relaté comment ils percevaient la valorisation du rôle du père des années 1970 à aujourd'hui. Un participant raconte par exemple que dans les années 1970, ils étaient, à sa connaissance, seulement trois hommes à travers le Québec à occuper son type d'emploi dans le secteur famille. Les attentes étaient alors qu'il devait incarner une figure d'autorité envers les enfants auprès desquels il intervenait. Pour un autre participant, les années 1980 représentent une époque où le père était comparé à une « seconde mère », c'est-à-dire qu'il devait copier ses agissements pour être un bon père. Ensuite, dans les années 1990, quelques initiatives ont vu le jour, mais elles étaient à leurs balbutiements. Le message véhiculé tournait autour de « les pères sont importants ». Selon les participants, cela allait de soi, mais cela n'avait jamais été crié haut et fort auparavant. Toutefois, au tournant du millénaire, le modèle de père pourvoyeur était toujours prédominant et il était peu commun de voir les pères exclusivement avec leurs enfants en public. Un dernier participant a, pour sa part, senti une hausse de la valorisation du rôle du père au milieu des années 2000 où il était nommé plus clairement que le père est un parent à part entière. À travers cette évolution, plusieurs préjugés envers les pères les caractérisaient négativement. De plus, la présence simultanée du mouvement féministe a jeté de l'ombre sur le mouvement de la valorisation de la paternité qui était souvent perçu en opposition à ce premier (ce qui sera davantage abordé dans le sous-thème *l'ombre que porte le statut d'homme aux pères dans les médias*).

Donc c'est dans ce temps-là où quand on parlait [des] pères, c'était généralement vraiment négatif. Un père, ça voulait dire violence conjugale, ça voulait dire agression sexuelle, ça voulait dire père absent. On était juste après les années '80 puis le livre de Guy Corneau, « Père manquant, fils manqué ». Donc on était là-dedans. (Daniel)

Quand je suis allé dans les médias en 1995 pour faire la promotion de nos groupes de pères, l'animateur me dit : « ok, il y a le mouvement des femmes et vous c'est pour les hommes ». Je lui dis : « non, il y a quelque chose que tu n'as pas compris. C'est le mouvement pour la valorisation de la place du père dans la famille et dans la famille, il y a aussi la mère. On n'est pas là pour « antagoniser » avec la mère aussi, on est là pour faire avec la mère, mais faire reconnaître notre place avec la mère. On n'est pas juste des secondes mères, mais on est aussi des parents à part entière qui ont à partager un équilibre avec la mère ». Et c'est pour te dire un peu la mentalité. (Éric)

La place offerte et prise par les pères dans la société

Des changements concernant la place du père sont perçus sur deux paliers par les participants : le palier national et les actions publiques. Certains participants mentionnent qu'il n'est plus absurde de présenter le père comme un acteur social positif lorsqu'ils échantent avec des décideurs publics. Ces participants ressentent qu'il y a une reconnaissance du rôle de père qui est maintenant considérée. L'ajout du congé de paternité en 2006 a encouragé l'engagement des pères auprès de leurs enfants même si les participants croient qu'il aurait été préférable qu'il soit rallongé lors de la réforme de l'assurance parentale en vigueur depuis janvier 2021. Le *Plan d'action ministérielle en Santé et bien-être des hommes 2017-2022* (PAMSBEH) est également mentionné comme une grande avancée qui a permis d'un côté du soutien financier pour les maisons d'hébergement pères-enfants et de l'autre des actions de recherches à l'intérieur du RSSS. Quelques participants ajoutent que le renouvellement de la politique de périnatalité échue

depuis 2018 et la réforme du droit de la famille sont d'autres enjeux politiques importants pour poursuivre l'inclusion des pères dans la sphère familiale. À noter qu'au moment de réaliser les entretiens, ces deux mesures n'avaient cependant pas été renouvelées. Comme abordé brièvement dans le sous-thème *un modèle d'innovation sociale*, plusieurs participants attribuent une partie de ces avancées au RVP qui a contribué directement et indirectement à ces succès.

Puisqu'on parle de changements, moi, j'ai senti beaucoup plus de sensibilité à la détresse des pères. Regarde, écoute, on a la Condition féminine, ça ne fait pas si longtemps que ça, qui subventionne des projets pour les pères. Avant ça, écoute, c'était séparé. C'était comme un contre l'autre ou presque. Mais là, la Condition féminine qui donne de l'argent pour des projets pour les pères, je veux dire, je trouve ça vraiment bien. Parce qu'il faut les aider, les pères. C'est comme, il y a eu une condamnation puis là maintenant, on parle de les aider. [Ça] fait que je trouve que c'est un beau changement qui a eu lieu. La reconnaissance des pères dans la famille puis de sa présence auprès des enfants, ça s'est beaucoup développé. (Guillaume)

Le RVP qui prenait plus d'espace, mais qui dans le fond, dans le plan d'action Santé et bien-être des hommes était un acteur bénévole parce que lui il n'a rien retiré [financièrement] de ce plan-là. Personnellement comme organisation ils n'ont rien retiré, mais socialement parlant il y a eu beaucoup de bénéfices. (Florence)

Sur le terrain, les changements se font à plusieurs égards. Plusieurs participants mentionnent l'augmentation de la présence des pères dans les services destinés à la famille. Il y a aussi de plus en plus de place laissée au père par la mère dans la cellule familiale, ce qui est relevé. D'ailleurs certains participants perçoivent un frein à l'engagement des pères lorsque la mère contrôle comment le père peut (ou doit) s'impliquer. Quelques participants mentionnent aussi constater davantage de pères qui

utilisent les congés parentaux, destinés aux deux parents, pour passer davantage de temps auprès de leurs jeunes enfants. De plus, il y a davantage de compréhension de la part des employeurs à cet égard, même s'il y a encore du travail à faire pour sensibiliser ces derniers aux réalités paternelles. Cela se traduit aussi par un changement dans la conception du rôle de père qui n'est plus restreinte au rôle de pourvoyeur.

C'est comme, le fait d'être présent, d'être là, c'est vraiment rendu la nouvelle norme sociale, la nouvelle référence. Ça ne veut pas dire que tout le monde est là quand on dit ça, mais c'est-à-dire que là, le modèle à atteindre quand même, c'est le père engagé. Donc c'est à quoi on se réfère, c'est ça. Les jeunes femmes veulent, désirent ardemment une parentalité beaucoup plus égalitaire. Les pères souhaitent s'engager dans la relation avec les enfants. Pour eux, ce n'est pas juste quelque chose qu'ils font parce que leur blonde leur dit de le faire. C'est quelque chose qui les rejoint. [Ça] fait que ça, la configuration sociétale a quand même beaucoup évolué de ce côté-là. Puis concrètement, dans le quotidien des jeunes familles, il y a vraiment une différence. Bien sûr, tous les pères n'auront pas un engagement uniforme. Il y en a qui sont plus engagés, il y en a qui sont moins engagés. Bien sûr, il y a encore des écarts sur la charge mentale, sur le partage des tâches et tout ça, mais au niveau des objectifs que l'on souhaite, donc ça, il y a vraiment, vraiment quelque chose qui a bougé. (Daniel)

Donc ça change. Je vois qu'il y a des choses qui changent parce que les groupes de pères que j'ai, les gars sont impliqués, ça fait des activités avec leur enfant. Puis je vois que mettons, moi, ma paternité versus les pères que je vois aujourd'hui, il y a des choses qui changent. Ils sont plus présents, ils prennent plus à cœur leur rôle de père. Puis la position de pourvoyeur est moins présente. On en a discuté beaucoup dans nos groupes de pères puis il y en a qui ont fait le choix de travailler à temps partiel, de ne pas avancer professionnellement pour être plus souvent avec les enfants, ces choses-là. [Ça] fait qu'il y a eu de belles discussions là-dessus aussi. (Joel)

L'ombre que porte le statut d'homme aux pères dans les médias

Tel qu'abordé dans le sous-thème, le *parcours du rôle de père à travers l'histoire récente du Québec*, le discours social véhiculé à propos des hommes, et donc des pères,

est généralement négatif depuis les années 1970. La majorité des participants mentionnent que la couverture médiatique d'événement comme la *Semaine Québécoise de la Paternité* vient briser cette tendance puisque le ton employé pour parler de cette semaine est positif. Toutefois, les participants ajoutent que la présence de discours extrémistes dans les médias vient contrebalancer les poussées d'une perception plus favorable des pères. Par exemple, l'utilisation de la terminologie « masculinité toxique » vient entacher la réputation sociale du rôle de père. Un souhait est formulé par certains participants d'avoir des propos plus nuancés où il est possible de parler de réalités masculines sans qu'elles soient identifiées à des aspects négatifs comme la violence ou la consommation. De plus, une minorité de participants mentionnent que le meilleur financement alloué aux organisations dédiées aux femmes victimes de violence, de même que celui, moindre, pour les hommes auteurs de comportements violents, ne contribue pas à diminuer le phénomène de la violence faite aux femmes, puisque ces services s'organisent surtout après les événements violents. Même si ceux-ci sont essentiels, le fait de consacrer davantage de sommes d'argent à la prévention de comportements violents, notamment en explorant les causes pour les prévenir, aurait des résultats davantage satisfaisants pour diminuer ce phénomène.

Après ça, la question de la pertinence, de l'utilité, on a vu la Semaine de la Paternité arriver, qui arrive dans le temps de la fête des Pères. Des fois, il y a des mères qui pourraient se dire, bien pourquoi eux autres ont une semaine de la paternité. Moi, je me dirais que c'est un peu comme le mouvement féministe des années '70. On a beaucoup parlé de féminité. On parle de masculinité, bien sûr qu'on en parle de la masculinité, mais si on veut que les pères jouent un rôle, bien il faut leur faire une place. (Maxime)

Parce que, actuellement, socialement, ce sont les besoins des femmes qui sont au cœur des préoccupations. Puis, bien sûr aussi, les besoins des enfants. Mais socialement, le discours qu'on entend le plus, ce sont les besoins des femmes. Et par la bande, il y a les besoins des enfants. [Ça] fait que par le père, il y a eu une opportunité en voulant répondre aux besoins des femmes, d'outiller le père pour qu'il soit un meilleur soutien à la femme, à la mère. Puis ça, ça a amené à nuancer l'approche auprès des pères en disant, mais là, si on veut mieux outiller le père, il faut mieux comprendre le père. Puis il faut être capable de répondre aux besoins du père. Finalement, le père, c'est un être humain, il a des besoins aussi. Puis chaque être humain a des besoins. [...] Puis ce n'est pas excuser le problème ou le comportement que de vouloir comprendre les causes. [...] Donc des comportements d'adaptation, ça peut être modifié si on comprend bien pourquoi ce comportement-là a été adopté. [Ça] fait que là, par l'intervention auprès des pères finalement, bien là, on commence à comprendre mieux la masculinité aussi, l'intervention auprès des hommes. [Ça] fait que c'est la porte d'entrée dans le fond pour pouvoir améliorer les relations hommes-femmes puis avoir un effet sur les comportements aussi. Mais au-delà des comportements, il faut comprendre les causes, les enjeux. Puis souvent, on s'arrête aux comportements de certains, mais comme je disais, dans les comportements qu'on va traiter sur la place publique, souvent, on va être dans les extrêmes. [...] Puis des fois, ce n'est pas du tout à cause de ce qu'on pense. Mais on n'en tient pas compte parce qu'on a un seul discours puis on donne la parole tout le temps aux mêmes acteurs ou actrices. (Yan)

Les efforts d'adaptation du RVP aux réalités paternelles et maternelles

Le cinquième thème regroupe quatre sous-thèmes entourant les obstacles potentiels qui jonchent la valorisation de la paternité. Les sous-thèmes regroupent des préoccupations telles que : *tendre vers l'équité de genre et de rôle à travers un champ de mines, les caractéristiques distinctes entre les pères et les mères, le double tranchant de privilégier un vocabulaire inclusif et accueillir les réalités paternelles diverses.*

Tendre vers l'équité de genre et de rôle à travers un champ de mines

Une volonté du mouvement de la valorisation de la paternité est de tendre vers une équité entre le rôle de mère et celui de père. Les participants mentionnent que même si

d'importants pas ont été pris dans cette direction, les pères ne se sentent pas considérés aussi importants que la mère dans leur rôle de parent. Ce genre d'iniquité se perçoit dans le système de justice. À titre d'exemple, quelques participants mentionnent que le père ne part pas sur un pied d'égalité lorsqu'il s'agit de faire valoir ses droits de garde à la suite d'une séparation. Il est aussi mentionné que lorsque les pères ne sont pas ou peu présents dans les politiques publiques, cela n'aide pas à atteindre l'équité entre les hommes et les femmes, car les organisations manquent de leviers pour les soutenir.

Tu as l'impression qu'on est sur le bord d'arriver à cette fameuse égalité-là, à cette fameuse reconnaissance à part entière du père. Écoute, il y a deux ans, j'avais le discours de l'importance de valoriser notre rôle [de père], car il ne l'était pas. La recherche qu'il y a eu en 2018, où il y a 53 % des pères qui disent qu'ils ne se sentent pas valorisés autant que la mère. Crime on n'est pas il y a quarante ans, c'est aujourd'hui cela. Des fois je me dis que je suis dépassé, car la réalité aujourd'hui a bien changé, mais quand tu vois ces résultats-là tu te dis : « oh tabarnouche il y a encore du travail à faire ». (Éric)

Fait que d'où l'importance de la valorisation de la paternité puis avec le temps, il y a une certaine valorisation qui se fait déjà. Je pense au niveau de la justice, on va plus analyser la situation des deux parents avant d'accorder la garde des enfants. Mais le père a quand même plus de démonstration à faire. Puis aussi, c'est que s'il n'y a pas de respect des ententes légales, le père n'a aucun recours. Autrement dit, la mère a encore beaucoup, beaucoup de pouvoir sur le soin des enfants puis les conséquences à la suite de rupture. (Yan)

C'est important dans une logique d'égalité hommes-femmes, dans une analyse de genres, de dire, oui, il faut soutenir les mères, mais si les pères ne sont pas soutenus, ne sont pas inscrits dans l'équation, bien là à ce moment-là, on n'atteindra pas nos objectifs. Si on veut réduire les inégalités au sein des familles, mais il faut aussi que les pères fassent partie de la stratégie. (Daniel)

Un point de tension dans un rapprochement de l'équité de rôle repose sur les rapports plus complexes entre le mouvement de la valorisation de la paternité et le mouvement féministe. Même si les deux partagent des visions communes, les participants ressentent que le mouvement féministe ne souhaite pas s'associer à un mouvement prônant des hommes, même si c'est dans un contexte d'équité des rôles à l'intérieur de la famille. Ces difficultés de collaboration sont relevées par les participants comme se déroulant dans la sphère informelle et non sur la place publique. Un enjeu discordant est que, dans une logique de services, les hommes (et par conséquent les pères) sont souvent perçus comme des personnes à responsabiliser alors que les femmes se battent pour atteindre leur égalité. Même si tous les participants s'entendent pour dire qu'il est primordial de se battre pour les droits des femmes, ils ne partagent pas cette vision dans laquelle est confiné l'homme. Cette position est parfois même difficile à assumer à l'intérieur du mouvement de la paternité qui ne se sent pas légitime à le défendre, notamment lors de vagues de féminicides. Puisque pour certaines personnes du mouvement, essayer de comprendre la souffrance que les hommes vivent serait de les excuser des actes violents commis. Même si les participants croient, au contraire, que comprendre la souffrance des hommes aiderait à prévenir la violence faite aux femmes, ils sont réticents à l'exposer publiquement par crainte que ces messages soient mésinterprétés par des groupes pro-hommes. Les participants pointent d'ailleurs des exemples où le RVP s'est dissocié de propos et d'opinions de groupes radicaux promouvant les pères (en opposition aux groupes de femmes) comme *Fathers for justice* et *Après rupture*. Un discours empreint de nuance est prôné par les participants lorsqu'ils abordent ces enjeux pères-mères.

On ne pourra jamais dire qu'on parle du droit des hommes ou des pères parce qu'on serait en contradiction ou en opposition avec le droit des femmes. On ne veut pas être en opposition avec les groupes de femmes, on n'y tient pas parce qu'on croit aussi à ce qu'elles font. Donc nous on va parler de réalité masculine, on va parler de nos réalités à nous et cela, ça nous appartient. C'est la seule chose sur laquelle on ne pourra pas éventuellement s'opposer. [...] Et ce qu'on visait, pour moi, je ne pense pas que ce soit quelque chose d'unanime, mais pour moi la notion d'égalité, on ne pourra jamais les groupes qui travaillent auprès des hommes et des pères être égal aux groupes des femmes. Pour moi c'est actuellement impensable dans la façon qu'on voit les choses plus d'un extrême à ce moment-ci. Par contre j'aimerais bien l'équité. (Florence)

Moi, quand j'étais à mon organisation, une des premières choses que j'ai faites, c'est vraiment de faire le tour des organismes pour femmes de ma région pour essayer de créer des ponts. Parce que moi, je trouvais qu'on travaillait vraiment pour le même système cible, le couple ou la famille puisqu'on devrait travailler ensemble. J'ai eu des contacts sympathiques, mais peu de collaboration parce que ça ne se faisait pas pour ces organismes-là de créer des alliances avec les organismes pour hommes. Parce que dans le fond, si je dis ça grossièrement, mais c'est un peu comme le loup dans la bergerie ou l'ennemi que tu laisses rentrer. Puis moi, je ne voyais vraiment pas ça comme ça. (Yan)

Les caractéristiques distinctes entre les pères et les mères

Peu importe que les différences perçues soient dues aux modes de socialisation, traditionnellement distincts selon les sexes, ou à la physiologie du corps humain, les participants mentionnent que, pour la plupart, les pères et les mères agissent différemment dans les services leur étant destinés. À titre d'exemple, les participants ont observé que les mères ont tendance à aller consoler leur enfant dans les activités lorsqu'il fait une chute. Alors que les pères vont s'assurer qu'il soit correct puis l'encourage à se remettre directement dans l'action. Cette dynamique où les deux parents ont un style parental différent est bénéfique. Selon les participants, ils ressentent parfois que la mère aimerait mieux que le père agisse comme elle le ferait. Un autre aspect que plusieurs participants

pointent concerne la demande d'aide différente selon les sexes. Les personnes œuvrant dans les services destinés à la famille reconnaissent plus aisément la demande d'aide des femmes qui est plus précise. Cette demande correspond davantage à celle enseignée lors du parcours scolaire. À l'inverse la demande des hommes est plus indirecte et se teinte parfois avec des émotions plus percutantes comme de la colère. Cela a comme conséquence que les personnes intervenantes ont souvent plus de difficultés à accueillir le besoin exprimé. Certains participants mentionnent notamment qu'une façon de favoriser la demande d'aide des hommes, donc des pères, serait de créer des espaces informels où le contexte est propice à échanger comme lors d'activités sportives pères-enfants (tel qu'abordé dans le sous-thème *les adaptations de pratiques apportées par les acteurs pour inclure davantage les pères*).

Le fait que les hommes, tu en vois encore qu'ils ont de la difficulté à demander de l'aide. Moi, je trouve que c'est ça qui est préoccupant puis c'est ça que j'ai essayé de faire aussi dans ma région via différents comités, de faire changer la perception des différents acteurs puis la société que oui, un homme, ç'a besoin d'aide. Oui, ç'a le droit de l'exprimer avec de la colère et de l'agressivité probablement. Mais ce n'est pas de ne pas l'aider. C'est de faire en sorte que les hommes finalement finissent par trouver ça normal que, OK, je ne vais pas bien, je vais appeler quelqu'un. Plutôt que d'essayer indéfiniment de persister à vouloir s'autoguérir. [...] Mais si un jour, on peut faire en sorte qu'un homme rentre quelque part puis que ça soit normal. Qu'ils soient acceptés puis que les gens trouvent ça normal d'offrir de l'aide aux hommes. Je trouve qu'on va avoir fait un grand pas. (Joel)

L'Association organisait une semaine nationale de prévention du suicide au mois de février. Fais qu'il y avait une campagne de prévention du suicide avec des affiches, tout ça. Puis on avait toujours l'impression que le problème du suicide, c'était un problème des femmes parce qu'elles utilisent plus les services. Les tentatives de suicide, il y en avait beaucoup commis par les femmes, tout ça. On ne parlait pas de la vulnérabilité au masculin. Les statistiques sont sorties puis

on disait, 80 % des suicides sont le fait des hommes. Quatre-vingts pour cent des suicides sont des hommes. [Ça] fait que ça, c'est les premiers chiffres qui ont aussi alarmé le gouvernement sur le problème de la détresse au masculin. (Yan)

Le double tranchant de privilégier un vocabulaire inclusif

La terminologie à utiliser lorsque des êtres humains sont ciblés à l'intérieur des services pose tout un casse-tête, selon les participants. La tendance à essayer d'être le plus inclusif possible des différentes réalités familiales, notamment portées par le courant LGBTQ2+, entraîne souvent l'absence du terme « père » lorsque les organisations publient à qui s'adressent leurs services. Ce dernier est couramment remplacé par l'utilisation de « l'autre parent ». En revanche, le terme « mère » reste toujours bien présent puisqu'elle accouche de l'enfant. Même si les participants s'accordent pour dire qu'il faut être inclusif des différentes réalités familiales, ils croient cependant que le fait de remplacer le terme « père » par « autre parent », a pour effet de ne plus rejoindre autant les pères. Cela crée alors une incongruence puisque si le père n'est plus rejoint par la terminologie, il est difficile d'avancer que cette terminologie est davantage inclusive. Une solution proposée par les participants est justement de nommer spécifiquement tous les types de parents pour être certains que chacun se sent concerné par les services.

Par ailleurs, quelques participants pointaient que parfois la logique de services destinée à la dyade mère-enfant est tellement présente dans les services à la famille qu'à l'intérieur d'un programme du RSSS, le nom choisi pour une direction était « mère-enfant » alors que le père (et les autres parents) faisait également partie des personnes

cibles de celui-ci. Un compromis fut réalisé pour ajouter un terme à cette direction maintenant nommée « mère-enfant-famille ».

Bien je peux comprendre avec les LGBTQ, je n'ai rien contre ça puis moi, je travaille avec l'être humain. [Ça] fait que c'est bien correct. Mais il y a des pères aussi qui sont là. C'est nos femmes qui sont enceintes puis qui accouchent, mais c'est parce que veut, veut pas, c'est ça, ça a pris un gars dans le décor quelque part. Puis se faire appeler « autre parent », je trouve ça un peu désolant. (Joel)

Mais si dans les formulaires, bien là, il y a juste les mères puis il n'y a pas les pères, bien là, ça ne sera pas bien inclusif. Dans le milieu, les stratégies, c'est censé être vers les mères. Donc à ce moment-là, d'un côté, l'objectif est louable d'être inclusif. Mais il faut vraiment à ce moment-là s'adresser, se questionner sur le résultat. Donc oui, OK, le vocabulaire est inclusif, mais que fait-il véritablement ? Est-ce qu'en pratique, on joint les deux ? Si on joint les deux, moi, je n'ai pas de problème, je ne suis pas dogmatique. Mais si on prend un angle inclusif puis le programme, la mesure ne rejoint pas les pères, bien je pense qu'on n'atteint pas l'objectif. D'une part, il y a toute cette réflexion-là sur l'inclusion qui pose des enjeux à plein de gens. Les gens qui écrivent les politiques publiques, c'est vraiment un enjeu de rédaction. Comment tenir compte de tout ça ? [...] Puis la réponse pour moi à la question, c'est de dire : « Est-ce que la politique inclusive rejoint effectivement les pères ? ». C'est ça, la question. Parce que là, si ça ne les rejoint pas, on ne peut pas dire qu'elle est inclusive, pour les pères. (Daniel)

Accueillir les réalités paternelles diverses

Ce dernier aspect ne repose pas sur la question de sexe et de genre, mais bien sûr les différences causées par une multitude de facteurs chez les pères. Selon les personnes œuvrant dans les services destinés à la famille, ces différences rendent ces groupes de pères plus difficiles à rejoindre. Les participants en abordent quelques-uns : les pères immigrants, les distinctions entre les milieux urbains et ruraux et la mentalité qui règnent dans les milieux traditionnellement masculins, mais il y en a plusieurs autres dont certains

seront mentionnés dans le sous-thème *les contextes de vulnérabilité vécus par les pères*. Les participants abordant la question des pères immigrants mentionnent évidemment qu'il y a le choc de culture pour ceux-ci. Ces pères se retrouvent dans un milieu où ils comprennent assez vite que certaines techniques d'encadrement de leurs enfants sont à proscrire en public, parce qu'elles ne sont pas socialement appropriées, telles qu'utiliser la claque ou crier après lui. Toutefois, ces pères ne sont pas outillés sur comment ils pourraient agir autrement. Cela crée souvent une peur de leur part à l'endroit du Directeur de la protection de la jeunesse (DPJ). En plus de cela, les personnes qui interviennent auprès d'eux dans les services destinés à la famille ont souvent des attentes par rapport au modèle de père québécois. Ceci les pousse à croire que ces pères ne sont pas engagés auprès de leurs enfants, puisqu'ils s'investissent différemment dans leur famille, étant souvent le pourvoyeur. Un autre défi soulevé par les participants pour rejoindre ces pères est que les familles immigrantes sont isolées. En ce sens ces familles se retrouvent souvent coupées de leur famille élargie. Le père se retrouve fréquemment à devoir jouer le rôle que la famille élargie aurait rempli en plus de ceux qu'il cumule déjà à travers ce changement de culture, ce qui n'est pas toujours bien intégré.

C'est parti du principe que ces pères-là sont impliqués parce qu'ils ont fait venir leur famille au Canada. Ils ont tout abandonné derrière, avec leur conjointe. Ils ont fait beaucoup de sacrifices pour que leurs enfants réussissent. Ils se voient souvent comme une génération sacrifiée. [Ça] fait que c'est tout un niveau d'implication qu'il faut reconnaître. Alors quand j'entends des intervenantes qui disent, oui [les pères immigrants] ne s'impliquent pas. Moi, ça me titille un peu parce que je me mets dans la peau d'un père immigrant qui sent qu'il a fait beaucoup, qu'il a sacrifié beaucoup pour sa famille. Et je pense qu'il faut partir absolument de ça pour vraiment créer un lien. C'est sûr qu'il y aura encore des ajustements à faire pour les couples immigrants dans l'adaptation de leur rôle

dans la famille. Mais ça prend du temps. Il faut y aller avec tact, avec sensibilité puis reconnaître tout le parcours qu'ils ont fait pour se rendre jusque-là où ils sont aujourd'hui. (Alexis)

Quant aux réalités des pères ruraux et ceux travaillant dans un milieu traditionnellement masculin, il y a des similitudes selon les participants. Premièrement, les participants œuvrant à l'extérieur des grands centres urbains ressentent que le modèle de père pourvoyeur est toujours bien présent dans leur région. Il devient alors difficile pour eux d'appliquer, auprès des pères qu'ils accompagnent, le modèle de père qui s'engage à différents niveaux prônés dans les grands centres urbains (partiellement abordé dans le sous-thème *la progression institutionnelle du RVP*). Par exemple, il est plus difficile de rejoindre les pères agriculteurs durant la saison estivale puisqu'ils travaillent constamment sur leur ferme. À l'intérieur des milieux traditionnellement masculins comme les usines, les participants mentionnent qu'il plane souvent une aura de virilité qui les empêche d'utiliser des mesures de conciliation famille-travail (CFT) de peur du jugement de leurs collègues ou du refus de leur patron.

Mais en fait, ce que j'ai observé, c'est que ça l'a des désavantages que ça ne soit pas formel [les mesures de conciliation famille-travail dans les milieux traditionnellement masculins], contrairement à beaucoup d'emplois occupés par des femmes qui ont des mesures formelles. Ça veut dire quoi ? Ça veut dire que ce que j'observais, c'est que les mères avaient davantage de mesures formelles, lesquelles elles pouvaient utiliser de façon claire. C'est connu, elles peuvent les utiliser, c'est valorisé. Les pères, ce n'est pas connu en majorité. Ils vont faire leurs demandes, mais il va peut-être y avoir des fois des jugements de valeur de la part des autres collègues de travail puis des fois de la part des patrons. C'est un peu dommage à ce niveau-là. (Maxime)

Émergence de nouveaux enjeux en paternité

Le sixième et dernier thème comporte quatre sous-thèmes représentant les chantiers qui pourraient être développés par le RVP. Ces sous-thèmes sont : *les contextes de vulnérabilité vécus par les pères, élargir l'offre de services à d'autres aspects de la paternité, approfondir les connaissances sur certaines réalités paternelles et faire dépasser les frontières au RVP.*

Les contextes de vulnérabilité vécus par les pères

Les participants mentionnent qu'il sera nécessaire de mettre en place davantage de services aux pères qui sont dans un contexte de vulnérabilité. Même si ces services existent parfois, ils sont peu nombreux sur le territoire québécois. Un autre élément avancé par quelques participants est le fait que les organisations qui offrent spécifiquement des services à des hommes ou des pères se consacrent majoritairement à des problématiques comme la violence conjugale, la toxicomanie ou les problématiques de santé mentale. Cela a comme conséquence qu'un père à la recherche d'aide ne s'identifiant pas à ces problématiques ne trouvera pas de réponse à ses besoins. Par ailleurs, la plupart des participants abordent que la séparation est souvent le moment où les pères auraient davantage besoin de services, cependant le fait que ces différents services sont souvent morcelés à travers des aspects légaux ou psychosociaux ne les aide pas à s'orienter. Les participants avancent de nouveau que la demande d'aide chez les hommes se manifeste différemment comparativement aux femmes. Ils soulignent qu'il faudrait continuer de développer nos pratiques d'interventions pour repérer les signaux, dans les cas de crises,

comme lors d'une rupture. Ensuite, une minorité de participants mentionnent qu'ils ont beaucoup d'échos de suicides chez les pères, alors que c'est un fait très peu discuté dans les médias. Ils croient que ce serait nécessaire que les ressources travaillant auprès des hommes et pères en difficulté s'allient pour arriver à mieux comprendre et prévenir le problème. Un dernier contexte de vulnérabilité nommé par certains participants concerne les jeunes pères (des adolescents ou de jeunes adultes qui deviennent pères). Certaines initiatives sur le terrain sont déployées, mais les participants croient qu'il est nécessaire de mieux accompagner ces pères qui souvent sont peu au courant de leurs droits en plus d'être pris au dépourvu dans le processus d'acceptation de leur parentalité à ce jeune âge.

Dans le fond, ce qu'on sous-estime vraiment [c'est] l'impact de la séparation sur les pères et sur les hommes. C'est vraiment quelque chose qui peut les déstabiliser, les mettre en état de crise puis entraîner un paquet de conséquences négatives, même pour eux et même pour les autres aussi. Et ça, c'est vraiment un enjeu qui est mal connu, qui est mal documenté. Et le problème, dans notre cellule de santé et des services sociaux, c'est qu'on fonctionne un peu par problématique. Et donc, on a les dépendances, toxico, itinérance, suicide et tout ça. Et la séparation n'est pas une problématique. Mais c'est quelque chose, c'est peut-être l'élément le plus transversal. [...] C'est comme partout et c'est nulle part. Puis pourtant, ça peut entraîner une souffrance, une détresse énorme chez les hommes, les amener à avoir des comportements agressifs, voire violents, les amener vers une exclusion sociale, couper leurs liens avec les enfants, faire qu'ils ne sont plus fonctionnels, qu'ils perdent leur job. C'est vraiment quelque chose qu'on sous-estime les effets. Et pourtant, il y a quand même beaucoup de séparations dans les couples au Québec. C'est vraiment majeur. (Daniel)

Élargir l'offre de services à d'autres aspects de la paternité

Une autre catégorie de services à développer concerne ceux qui s'adresseraient à tout type de pères. À ce sujet, quelques participants mentionnent qu'il y a, à leur connaissance, un manque de services offerts aux pères qui ont un enfant adolescent. La logique de

services pères-enfants se termine souvent lorsque les enfants ne sont plus d'âge d'être à l'école primaire. Il semble y avoir peu d'occasions pour que les pères puissent être avec leur enfant adolescent. Un autre service peu présent dans le système public selon quelques participants est celui dédié aux couples dans le but d'améliorer la relation conjugale et prévenir une séparation. Comme mentionné dans le sous-thème précédent, la séparation est souvent un moment de crise pour les pères et les participants croient donc que de leur offrir davantage de soutien en prévention à la rupture pourrait améliorer la situation. Un dernier aspect soulevé par certains participants est de continuer à travailler auprès des employeurs pour qu'ils acquièrent davantage de sensibilité aux réalités paternelles, dans un contexte de CFT.

Les ados, les pères, où est-ce qu'ils sont ? Qui s'adresse aux ados ? Où est-ce que le père est dans l'adolescence de l'enfant ? C'est quand même une période importante où il y a la sexualité qui se développe, l'autonomie. Les pères sont où là-dedans ? (Maxime)

Approfondir les connaissances sur certaines réalités paternelles

Au-delà d'offrir de nouveaux services, quelques participants mentionnent qu'il serait bénéfique de développer de nouvelles connaissances pour adapter nos pratiques à différents types de pères. Les pères immigrants (mentionnés précédemment dans le sous-thème *accueillir les réalités paternelles diverses*) de même que les pères autochtones causent parfois des maux de tête aux personnes qui interviennent auprès d'eux (lorsqu'ils sont présents dans les services destinés à la famille) puisque ces dernières sont peu au fait de leurs réalités et enjeux.

On en parle vraiment insuffisamment des hommes, des pères autochtones qui ont tout le temps des grands enjeux de détresse, de souffrance. Ça, ce sont des questions qui me préoccupent et il y a tellement à faire. [...] Je pense que là, en tout cas, c'est comme toutes les actions, il faut que ça vienne des communautés autochtones. On ne va pas aller leur dire quoi faire. Mais eux-mêmes, dans le fond, il faut qu'ils trouvent une façon d'identifier cet enjeu-là. Ils ont commencé dans certains cas, mais je pense qu'il faut nommer davantage puis donner des cibles et tout ça. (Daniel)

Faire en sorte que le RVP dépasse les frontières

Une autre idée que peu de participants abordent concerne le fait de faire voyager le concept du RVP à l'extérieur du Québec. Ces participants mentionnent d'ailleurs les efforts déployés par le RVP d'accompagner des organisations en Europe et en Afrique pour les aider à inclure davantage les pères. Toutefois, un pas de plus pourrait se faire pour exporter, par exemple, le concept du colloque annuel du RVP ailleurs qu'au Québec dans le but de créer une communauté internationale.

La Su-Père conférence, tu as 300 personnes de tout le Québec qui viennent jaser paternité. Hey quand même ! Et à travers cela c'est : comment se réinventer ? Ils réussissent tout le temps à se réinventer. [...] Peut-être qu'on serait rendu de faire de la Su-Père conférence, une espèce de Su-Père conférence internationale. Je pense que ça serait un des prochains steps. En tout cas, d'avoir une volonté entre les deux. (Florence)

Finalement, le Tableau 4 récapitule les six thèmes de même que les vingt-trois sous-thèmes des résultats. Le prochain chapitre abordera comment chacun des thèmes permet de répondre aux questions de recherche. De plus, il présentera une mise en relation de chacun de ces derniers et une comparaison des principaux sous-thèmes avec ce qui ressort de la littérature scientifique.

Tableau 4*Tableau synthèse des thèmes et sous-thèmes*

Thèmes	Sous-thèmes
Émergence d'un leader en valorisation de la paternité	La progression institutionnelle du RVP
	Fédérer la mobilisation et l'organisation du mouvement de la valorisation de la paternité
	Un modèle d'innovation sociale
	Quand croissance rime avec distance
Initiatives des acteurs impulsées directement ou indirectement par le RVP	La précarité des avancées
	Les initiatives « paternité » des acteurs
	Les adaptations de pratiques apportées par les acteurs pour inclure davantage les pères
	Le travail de partenariat et de concertation autour de l'inclusion des pères
Contexte d'actions dans lequel le RVP agit	L'utilisation et le développement de projets de recherche portant sur la paternité
	La volatilité des ressources financières et humaines des organisations
	Les défis de partenariat des organisations
Les pères sous le regard de l'action publique	La fluctuation de la volonté des organisations
	Le parcours du rôle de père à travers l'histoire récente du Québec
	La place offerte et prise par les pères dans la société

Tableau 4*Tableau synthèse des thèmes et sous-thèmes (suite)*

Thèmes	Sous-thèmes
Les pères sous le regard de l'action publique	L'ombre que porte le statut d'homme aux pères dans les médias
Les efforts d'adaptation du RVP aux réalités paternelles et maternelles	<p>Tendre vers l'équité de genre et de rôle à travers un champ de mines</p> <p>Les caractéristiques distinctes entre les pères et les mères</p> <p>Le double tranchant de privilégier un vocabulaire inclusif</p> <p>Accueillir les réalités paternelles diverses</p>
Émergence de nouveaux enjeux en paternité	<p>Les contextes de vulnérabilités vécus par les pères</p> <p>Élargir l'offre de services à d'autres aspects de la paternité</p> <p>Approfondir les connaissances sur certaines réalités paternelles</p> <p>Faire en sorte que le RVP dépasse les frontières</p>

Discussion

Le chapitre précédent présentait les résultats provenant des dix-huit entretiens de la recherche. Dans un premier temps, une association entre les questions de recherche et les thèmes découlant des résultats sera effectuée. Dans un second temps suivront des apprentissages qui découlent des entretiens et de ce qui est connu de la littérature scientifique. Enfin, les principales limites de la recherche seront présentées.

Le rôle qu'un acteur communautaire national peut jouer dans la promotion de pratiques de soutien à la parentalité plus inclusives des pères

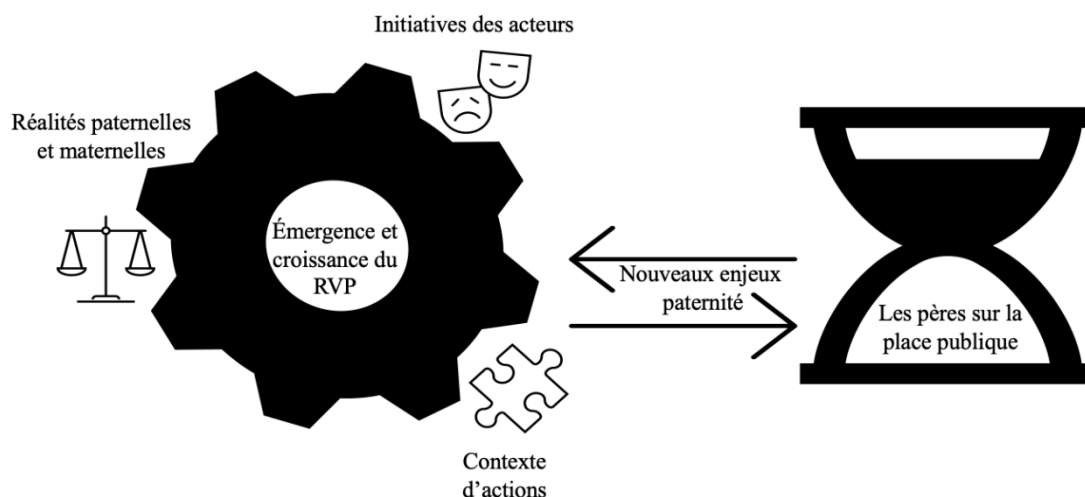
La première question de recherche portait sur la perception qu'ont différentes personnes concernées par l'initiative sociale du PAPPa du contexte sociétal québécois quant à différents besoins sociaux liés à la paternité, soit : *la valorisation du rôle de père et de la coparentalité, la prise en considération des pères et de la coparentalité dans les actions publiques et la pertinence des actions de valorisation du rôle paternel par le RVP auprès des organisations de services œuvrant auprès des familles*. Les thèmes *émergence et croissance d'un leader en valorisation de la paternité, initiatives des acteurs impulsées directement ou indirectement par le RVP et les pères sous le regard de l'action publique* constituent des éléments de réponses aux différents aspects de cette première question. En effet, la valorisation du rôle de père et de la paternité est mise en évidence par le thème *initiatives des acteurs impulsées directement ou indirectement par le RVP* qui montre le

nombre élevé de même que la variété des activités incluant les pères dans les organisations de services œuvrant auprès des familles. De plus, les actions d'adaptations des pratiques aux réalités paternelles ont été longuement énumérées tout comme les actions de concertation entourant la paternité et les différents projets de recherche portant sur ce sujet. La prise en considération des pères et de la coparentalité dans les actions publiques ressort du thème *les pères sous le regard de l'action publique*. Les participants rapportent que le RVP est certainement responsable de l'augmentation de la mention des termes « père » et « paternité » à l'intérieur des documents publics. De plus, les discours souvent négatifs dans les médias, dirigés vers les hommes et par conséquent les pères, compliquent les espaces de discussions publics, mais des événements comme la *Semaine Québécoise de la Paternité* et la Su-Père conférence, mises en place par le RVP, interrompent momentanément ces discours négatifs pour permettre des échanges plus constructifs. La pertinence des actions de valorisation du RVP auprès des organisations de services œuvrant auprès des familles se fait ressentir via le thème *émergence et croissance d'un leader en valorisation de la paternité*. En effet, les participants reconnaissent la progression de l'organisation comme modèle d'innovation sociale qui réussit à fédérer et organiser les actions de promotion et de soutien à la paternité et la coparentalité au Québec. Toutefois, les participants soulèvent une mise en garde concernant cette expansion du RVP qui ne doit pas remplacer ce qui le caractérise, c'est-à-dire, être une organisation connectée aux actions sur le terrain et qui s'adapte selon les réalités propres à chacune des catégories d'organisations de services collaborant avec elle.

La seconde question de recherche concernait les besoins sociaux émergents et les pistes de réponses organisationnelles pouvant y répondre. Sous le thème *émergence de nouveaux enjeux en paternité*, les participants mentionnaient plusieurs éléments qu'ils considéraient importants à continuer de développer. Outre les enjeux diversifiés (les pères immigrants, les pères autochtones, la conciliation famille-travail, les pères et leurs enfants à l'adolescence, les jeunes pères¹), la séparation ressortait comme un moment phare où les pères nécessitaient davantage de services, mais où il était complexe pour eux de savoir où et comment les obtenir dans ce moment de détresse. Tant qu'il n'y aura pas de formation scolaire adaptée aux réalités paternelles et masculines, il semblerait que la responsabilité d'organisation de ces types de services repose sur le RVP. La Figure 3 présente un résumé du regroupement des six thèmes issus des entretiens en plus de leurs interactions, par l'intermédiaire d'un modèle intégrateur.

¹ À cet effet, le RVP a engagé plusieurs nouvelles personnes dans son équipe entre le moment où les entretiens ont été réalisés et celui où ces lignes ont été écrites. Quatre nouveaux projets sont maintenant en cours : 1) prévention de la violence conjugale, 2) pères immigrants, 3) pères d'enfants ayant un handicap et 4) proche aide et coparentalité.

Figure 3

Modèle intégrateur des résultats

La mise en relation des éléments de réponses des participants peut mener à ce modèle intégrateur où les thèmes font ressortir l'aspect interactif de chaque élément. L'émergence et la croissance du RVP en tant que leader de la valorisation de la paternité (thème *émergence d'un leader en valorisation de la paternité*) se retrouvent au centre de la roue d'engrenage. Cela est justifié par le fait que les participants reconnaissent sa progression rapide, son rôle rassembleur parmi les acteurs offrant des services aux pères et à leurs enfants tout comme ses pratiques qui respectent les réalités des organisations. Ce thème se trouve également au centre de l'engrenage puisqu'il génère les initiatives des acteurs (thème *initiatives des acteurs impulsées directement ou indirectement par le RVP*), le contexte d'actions (thème *contexte d'actions dans lequel le RVP agit*) et les différentes réalités paternelles et maternelles (thème *les efforts d'adaptation du RVP aux réalités paternelles et maternelles*) figurant dans le paysage des services québécois. Ainsi, ces

trois thèmes désignent en partie l'écosystème des services offerts aux pères et à leurs enfants au Québec, tel que perçu par les participants. Le sablier quant à lui illustre un aspect temporel qui évolue grâce à l'action de cette roue, soit la perception des pères sur la place publique (thème *les pères sous le regard de l'action publique*). Les courants historiques, les rôles associés aux pères et l'image des hommes telle que projetée dans les médias affectent de part et d'autre l'écosystème de services qui réagit à cette mouvance et inversement. Cet effet de balancier fait émerger de nouveaux enjeux en paternité (thème *émergence de nouveaux enjeux en paternité*) tels qu'illustrés par les flèches entre la roue et le sablier. Pour finir, les organisations de services et les politiques publiques qui encadrent ces organisations doivent s'adapter à ses enjeux.

Apprentissages qui se dégagent de cette étude

À la lumière des éléments présentés dans la Figure 3, cette section expose des liens entre ces derniers et les connaissances scientifiques. Pour y parvenir, le chercheur a choisi trois axes de discussion qui recourent la plupart des résultats. Le point de départ de ces axes provient de questionnements et de constats entendus à travers les entretiens, mais également en côtoyant des personnes impliquées dans le mouvement de la promotion de la paternité. Cette présentation permettra un écho entre le chapitre précédent et les écrits scientifiques visant à répondre au constat sous la forme d'un apprentissage. Ces trois axes portent sur le recrutement et le financement des organisations de services (*ce n'est pas le nombre qui compte, c'est ce qu'on fait avec!*), sur le nœud qui existe entre le mouvement féministe et celui de la valorisation de la paternité (*si c'est ça être père aujourd'hui, moi*

je préfère être comme avant!) et sur la nécessité de répéter certaines informations concernant l'intervention auprès des pères (*pourquoi avons-nous l'impression de toujours répéter les mêmes messages?*). Par la suite, cette section se conclura avec les parallèles possibles entre une étude américaine et la présente étude.

Ce n'est pas le nombre qui compte, c'est ce qu'on fait avec !

Une discussion que le chercheur a eue avec un animateur de groupes de pères touchait le nombre de pères présents lors des rencontres. Cet animateur mentionnait que même si la taille des groupes était parfois petite, il ressentait l'importance que ces rencontres avaient pour les pères présents. Toutefois, d'un point de vue statistique, dans une logique de reddition de comptes, où la quantité prime sur la qualité, il est possible que ce genre d'activité rejoigne un nombre limité de participants. Cette réalité peut être considérée comme coûteuse pour une organisation telle que rapportée dans le sous-thème *les initiatives « paternité » des acteurs*. Concernant le recrutement des pères dans les activités, les participants de cette étude ont mentionné des constats contradictoires. D'une part, ils avancent dans le sous-thème *les adaptations de pratiques apportées par les acteurs pour inclure davantage les pères* les effets bénéfiques de ne plus faire reposer la responsabilité de l'absence des pères dans les activités leur étant destinés sur ces derniers. D'autre part, pour certains participants, à l'intérieur du sous-thème *la fluctuation de la volonté des organisations*, il semblerait que malgré leurs efforts, le recrutement de pères, surtout en milieu rural, demeure un obstacle. À cet effet, dans une étude visant à recruter des parents jugés difficiles à rejoindre, Tully et al. (2021) concluent que deux groupes

particulièrement ardu à rejoindre et à stimuler l'engagement sont les pères et les parents issus des milieux ruraux. De plus, un des moyens de recrutement utilisés par Tully et al. (2021), soit rejoindre les parents directement par téléphone ou courriel, représentait une technique efficace également utilisée par les participants de la présente recherche.

Outre la quantité et le recrutement des pères, les participants mentionnaient, à l'intérieur du sous-thème *approfondir les connaissances sur certaines réalités paternelles*, leur manque de connaissances quant à certains types de pères, notamment ceux autochtones. Ball (2012) rappelle que les hommes autochtones sont probablement la population la plus socialement exclue au Canada et que lorsque des pères métis ou provenant des Premières Nations, ayant un jeune enfant, s'expriment sur leur paternité, l'effet des interventions colonialistes teinte leur expérience (p. ex., l'absence de modèle de paternité, la pauvreté, l'abus de substance, la méfiance envers le système scolaire). La chercheuse rappelle aux praticiens de la santé que le processus de transition à la paternité peut prendre du temps et qu'il est donc souhaitable de faire preuve de patience et de persistance à l'intérieur des interventions auprès de ce groupe. Malheureusement, à l'intérieur d'une revue de la portée ciblant les programmes canadiens s'adressant aux populations autochtones au Canada depuis l'an 2000, aucun des treize programmes relevés n'inclut spécifiquement les pères (Toombs et al., 2021). Par ailleurs, même si les participants de la présente étude n'ont pas spécifiquement mentionné les réalités des pères homosexuels, ces dernières nécessitent d'ajuster notre point de vue de la parentalité. Traditionnellement, le rôle de donneur de soins est attribué à la mère, ce qui crée un biais

à priori lorsqu'il est question de définir les rôles notamment pour les pères gais (Carone & Lingardi, 2022). Pour que ces pères puissent se sentir concernés par les services destinés à la famille, une attention à leur réalité particulière devra être considérée.

Les contraintes financières des services destinés aux familles ont également été relevées. Des participants mentionnaient dans le sous-thème *la volatilité des ressources financières et humaines des organisations* que le financement accordé aux initiatives est souvent non récurrent, ce qui empêche de consolider celles-ci, surtout lorsque les statistiques sont timides comme précédemment souligné. Ces éléments corroborent les propos de Devault et al. (2015) voulant que le financement initial des organisations et de leurs initiatives soit souvent insuffisant, et ce même si des données probantes existent pour l'efficacité de ces initiatives (Dubeau & Chénier, 2021). Pour Grenier et al. (2014), la logique de services visant les populations jugées à risque, instaurée par le réseau québécois de la santé et des services sociaux, défavorise le financement d'initiatives visant les pères tout-venant. En revanche, cela favorise le financement des services s'adressant aux pères en contexte de vulnérabilité. Nul doute que cela est crucial, mais ces services sont souvent l'affaire d'organisations spécialisées dans ces contextes de vulnérabilité. Il en découle un accès à un soutien financier limité pour les autres organisations voulant adapter leurs pratiques ou leurs services aux pères fréquentant celles-ci. De plus, comme rapporté par les participants dans le sous-thème *les contextes de vulnérabilité vécus par les pères*, ce ne sont pas tous les hommes (dont les pères) qui vivent ou s'identifient à une problématique, comme la toxicomanie ou la violence. Ce faisant, les hommes ont

difficilement accès aux services quand ces derniers ciblent uniquement des contextes précis.

Un autre élément que cet animateur de groupes de pères relevait lorsqu'il participait à des concertations entourant la paternité est qu'il entendait souvent des remarques concernant l'absence d'individus ou d'organisations qui auraient dû être présents. À cela, il rétorquait qu'il a appris à travailler avec les acteurs présents au lieu de blâmer les absents. À cet effet, des participants de la présente étude rapportaient dans les sous-thèmes, *les défis de partenariat des organisations et le travail de partenariat et de concertation autour de l'inclusion des pères*, qu'il est difficile de développer un réseau de partenaires quand, d'une part, certaines organisations partenaires ne sont pas perçues aussi impliquées dans les projets de valorisation de la paternité ou que, d'autre part, les partenaires d'organismes impliqués perdent la personne-ressource sur laquelle le volet paternité reposait, lorsqu'elle n'est plus à l'emploi de l'organisation. L'implication des acteurs du réseau public était quant à elle expliquée de la part des participants par le fait que leurs efforts inconstants étaient teintés des différentes fusions et changements de structures. Ces propos corroborent avec l'étude de Grenier et al. (2014). Concernant le roulement de personnel, quelques participants soulignaient dans le sous-thème *la fluctuation de la volonté des organisations* qu'un moyen pour éviter une coupure de services est que les dossiers, comme la paternité, fassent partie de la culture de l'organisation plutôt que de reposer sur une unique personne. D'ailleurs, St-Louis (2016) suggérait de miser sur le personnel qui est souvent la ressource la plus importante dans un

organisme communautaire. Somme toute, la solution pourrait reposer sur une proposition de Devault et al. (2015) voulant que les recherches sur la paternité mettent l'accent sur les spécificités et les apports du père plutôt que sur ses carences comme c'était le cas dans les années 1990 (Pacaut et al., 2011). Le travail de partenariat et de concertation passe donc en premier lieu par la reconnaissance de ce que chacune des organisations apporte au lieu de ce qu'elles pourraient apporter.

Si c'est ça être père aujourd'hui, moi, je préfère être comme avant !

Le second axe de cette discussion provient d'un échange entre le chercheur et un intervenant travaillant avec des pères. Ce dernier avançait entendre un discours dans lequel des pères mentionnaient ne pas souhaiter être engagés dans leur paternité selon les nouveaux standards sociétaux s'il en découle la même pression sociale que celle entourant le rôle de mère. Cette affirmation n'est évidemment pas une généralité. Devault et al. (2015) de même que Léger Marketing (2017) rapportent que les pères ont le désir d'être engagés auprès de leurs enfants, ce qui est corroboré par les participants à l'intérieur du sous-thème *la place offerte et prise par les pères dans la société*. Cela n'empêche pas que la redéfinition du rôle de père passe également par la redéfinition du rôle de mère (Devault et al., 2015) à propos duquel des participants rappellent dans le sous-thème *la place offerte et prise par les pères dans la société* que les mères doivent apprendre à laisser davantage d'espace aux pères dans la cellule familiale. Dans le même ordre d'idées, Devault et al. (2015) mentionnent que les mères devraient encourager les pères à s'investir dans la

sphère familiale, ce qui créerait des conditions favorables pour qu'elles puissent s'investir davantage sur le marché du travail.

Cela mène à un nœud, autant nommé par les participants dans le sous-thème *tendre vers l'équité de genre et de rôle à travers un champ de mines* que par Devault et al., (2015), entre le mouvement de la valorisation du rôle de père et le mouvement féministe. Sur ce sujet, les participants rapportent que, fondamentalement, ces deux mouvements partagent des valeurs similaires d'équité entre les femmes et les hommes (donc des mères et des pères) où l'enfant est placé au cœur des actions. Or, dans la pratique, certains acteurs du mouvement féministe considèrent comme étant problématique le fait de s'afficher avec des organisations dédiées à la mise en œuvre d'action auprès des hommes/pères. Devant cette impasse entre le mouvement de la valorisation de la paternité et celui des femmes, Devault et al. (2015) proposent que malgré les différences et les émotions fortes que ces enjeux peuvent susciter, la solution passe par un dialogue ouvert entre les camps, contrairement au discours de « coulisse » qui se produit actuellement (comme mentionné par les participants dans le sous-thème *tendre vers l'équité de genre et de rôle à travers un champ de mines*).

Un élément rendant ardu ce rapprochement est lorsque le statut d'homme est entaché dans les médias comme c'était le cas dans les années 1990 (Dulac, 1997) ou, tel que rapporté par les participants dans le sous-thème *l'ombre que porte le statut d'homme aux pères dans les médias*, lorsque l'expression « masculinité toxique » est galvaudée.

Harrington (2021) souligne la réapparition de cette expression dans les écrits scientifiques féministes depuis 2016. À l'intérieur de ceux-ci la « masculinité toxique » est habituellement associée à la misogynie, l'homophobie et la violence. Toutefois cette expression, lorsque reprise dans les médias, est souvent attribuée à des groupes plutôt qu'à des caractéristiques individuelles (comme les hommes blancs aisés en position de pouvoir), ce qui peut entacher les hommes provenant de ces groupes qui n'expriment aucun comportement misogyne, homophobe ou violent (Harrington, 2021). De plus, par le passé, la paternité a même été présentée, par des hommes, comme un remède à la « masculinité toxique » (Harrington, 2021). À l'inverse, il est important de dénoncer et de se dissocier de discours pro-hommes comme souligné par les participants dans le sous-thème *tendre vers l'équité de genre et de rôle à travers un champ de mines*. Par exemple, le cas de l'influenceur Andrew Tate, utilisant une rhétorique misogyne, voire violente, pour assurer la « survie » de l'hégémonie masculine, a été étudié (Haslop et al., 2024). Pour les auteurs de l'étude, s'attaquer au discours de Tate revient à renforcer sa posture de rebelle auprès de son auditoire (majoritairement des garçons adolescents), ce qui n'améliore pas le climat social (Haslop et al., 2024). Cela est similaire aux propos des participants de la présente étude mentionnant que les discours sur la place publique se campent dans des extrêmes sans possibilité de dénouer l'impasse. Haslop et al. (2024) proposent pour leur part de déconstruire la crédibilité de l'interlocuteur plutôt que son discours.

La prémisse de cette sous-section, concernant le souhait de certains pères de ne pas vouloir ressentir la même pression sociale que celle que portent les mères, pourrait donc se résoudre par le dialogue. La redéfinition du rôle de père et parallèlement celui de mère est une occasion en or d'articuler le mouvement de la valorisation de la paternité avec celui des femmes dans le but de tendre vers cette équité des rôles parentaux où la pression sociale, la charge mentale et l'accès au marché du travail pourraient découler moins des normes sociales et appartenir davantage aux deux parents selon leurs besoins. Toutefois, des pièges comme l'utilisation de la terminologie « masculinité toxique » et la popularité de figures portant des messages de « l'importance » de l'hégémonie masculine viennent ralentir cette redéfinition conjointe.

Pourquoi avons-nous l'impression de toujours répéter les mêmes messages ?

Ce dernier axe de discussion aborde les propos d'une personne qui travaillait dans un organisme communautaire au niveau national et qui mentionnait qu'année après année les intervenants redemandaient l'atelier de « base » du PAPPa (auparavant nommé *Paternité 101*). Il est possible que ce retour continu à cet atelier thématique d'introduction à l'adaptation des pratiques aux réalités paternelles soit causé par un haut taux de roulement du personnel comme mentionné précédemment, mais il y a certainement d'autres raisons. Quelques participants mentionnaient dans le sous-thème, *le parcours du rôle de père à travers l'histoire récente du Québec*, qu'il était nécessaire dans les années 1990 de répéter encore que le père est important même si cela paraissait être une évidence pour ces derniers. Il est maintenant courant d'entendre, de lire ou de voir du

contenu lié à la paternité. Des participants avançaient dans le sous-thème, *le double tranchant de privilégier un vocabulaire inclusif*, que la présence du mot « père » n'est pas encore acquise dans les documents institutionnels. La volonté d'être de plus en plus inclusif dans le choix des mots et dénominations choisis pousse des organisations à ne plus vouloir employer le terme « père » croyant que cela pourrait exclure les personnes ne s'identifiant pas à ce rôle (p. ex., dans le cas d'un couple homoparental de deux mères ou envers des personnes ne se définissant pas selon la logique binaire « homme-femme »). Les participants ont nommé qu'il y avait eu un acquis, que maintenant le terme « père » était un automatisme dans les documents le concernant, mais le courant d'inclusivité est venu mettre en péril cette pratique. Pourtant, les participants martèlent qu'il est important de mentionner les termes genrés « père-mère » puisque le terme parent est encore trop souvent associé à la mère, ce qui exclut malheureusement le père. Une solution qui est proposée à cette impasse est de nommer chacun des termes associés à la parentalité pour faire apparaître ces différentes dénominations, au lieu d'essayer de toutes les inclure dans une appellation de type « autre parent » dénoncée par la littérature (Dubeau et al., 2014).

Cette volatilité des acquis en paternité n'est pas nouvelle, puisque des participants se remémoraient clairement dans le sous-thème, *la précarité des avancées*, qu'il y a plus de deux décennies, à l'intérieur des *Priorités nationales de santé publique 1997-2002*, l'unique mesure ciblant les pères n'avait pas été renouvelée et qu'à ce jour, plusieurs mentions des pères dans les documents gouvernementaux se retrouvent avec une possible date d'échéance, c'est-à-dire que le document couvre une période définie qui viendra

éventuellement à terme (RVP, 2019c). De plus, les mesures sociales imposées par la pandémie ont mis fin à certains services destinés aux pères, ce qui rappelle cette précarité des services leur étant dédiés (Chénier, 2022).

Pour revenir aux propos initiant cet axe de discussion, il semblerait que même si, aux yeux des personnes faisant partie du mouvement de la valorisation de la paternité, des constats sont continuellement répétés, cette répétition apparaît nécessaire puisque le contenu de ces constats n'est pas encore ancré dans l'opinion publique contrairement à ceux concernant les mères. Une solution pour asseoir ces connaissances vient de la part de participants mentionnant dans le sous-thème, *les caractéristiques distinctes entre les pères et les mères*, l'absence, dans le parcours scolaire régulier de diverses professions, de contenus concernant l'intervention auprès des hommes et des pères². Selon ces participants, le modèle actuel du cursus de formation des futurs intervenants les forme principalement à une intervention associée à des caractéristiques féminines, ce qui les prédispose à être moins bien préparés à accueillir la détresse au masculin, par exemple. Cela fait porter le fardeau de la formation sur des organisations, comme le RVP, qui doivent continuellement répéter les mêmes messages vu le taux de roulement des personnes et que ces dernières ne sont pas nécessairement formées en amont.

² Au moment d'écrire ces lignes, une formation en ligne abordant les réalités paternelles, portant spécifiquement sur la période périnatale, est en développement par la TÉLUQ et le RVP. Cependant, cette activité de formation n'est actuellement intégrée à aucun programme collégial ou universitaire dans le domaine de l'enfance et de la famille au Québec. Elle constitue une formation continue destinée aux professionnels en exercice.

Une recherche similaire?

À la connaissance du chercheur, aucune autre étude ne porte directement sur la description des apports d'une organisation nationale prônant la valorisation du rôle paternel. Toutefois, quelques études évaluent des programmes destinés aux pères, dont celle d'Obure et al. (2020). La comparaison ici est intéressante puisque cette recherche porte sur le programme *24:7 Dad*® chapeauté par le *National Fatherhood Initiative* (NFI). Pour rappel, le NFI est une organisation nationale aux États-Unis qui agit auprès d'organisations ou d'individus œuvrant auprès des pères pour les rendre plus inclusives des réalités paternelles (NFI, 2023). Cette organisation réalise ses actions en s'appuyant sur une demi-douzaine de programmes qu'elle a développés, dont le *24 :7 Dad*®.

L'étude d'Obure et al. (2020) portait sur la perception des animateurs et des personnes responsables des aspects administratifs dans leur implantation du *24 :7 Dad*® dans la région de Tampa Bay dans l'état de la Floride. Ces personnes, qui désiraient implanter *24 :7 Dad*® dans leur communauté, recevaient donc le matériel du programme créé par le NFI, mais elles étaient indépendantes de l'organisation nationale. Les personnes participantes ont mentionné deux éléments qui ont facilité l'implantation du *24 :7 Dad*® dans leur communauté (Obure et al., 2020). Le premier a été l'acceptation du NFI de revoir le format du matériel de leur programme pour s'adapter aux réalités des organisations. Cela s'est traduit par la transformation du livret des participants, destinés aux pères, en un PowerPoint et une conférence pour aider la faible littératie des pères de la région. L'horaire a également été revu pour que le programme soit offert en un plus petit nombre

de sessions, d'une durée plus longue et durant la fin de semaine. Les participants de cette présente étude ont rapporté dans les sous-thèmes *la progression institutionnelle du RVP* et *les adaptations de pratiques apportées par les acteurs pour inclure davantage les pères* des éléments similaires. D'une part, ils soulignaient les efforts du RVP de respecter les spécificités des milieux auprès desquels ils intervenaient et d'autre part les participants mentionnaient les adaptations d'horaire pour s'acclimater aux réalités des pères fréquentant leur organisation.

Le second élément favorisant l'implantation du programme *24 :7 Dad*® est lié au fait que ce programme était basé sur des données probantes (Obure et al., 2020). Tout comme discuté dans les sous-sections précédentes, le financement pour des programmes destinés aux pères est limité. Puisque le *24 :7 Dad*® a été évalué positivement à plusieurs reprises par le passé, les organisations de Tampa Bay ont réussi à obtenir le financement pour le mettre en place, même si des craintes demeuraient quant au renouvellement du financement à long terme (Obure et al., 2020).

Selon la perception des participants de l'étude d'Obure et al. (2020), les pères ayant pris part au programme *24 :7 Dad*® montrent de meilleures habiletés parentales. Ce qui est particulièrement intéressant c'est que les participants de l'étude ressentent un changement de paradigme quant à l'importance de la paternité dans leur communauté. Cela rejoint les propos des participants de la présente étude dans le sous-thème *un modèle d'innovation sociale* qui exposaient l'apparition de l'importance des pères dans la sphère

publique. Évidemment toutes les comparaisons de cette section ne doivent pas être décontextualisées. Le PAPPa ne repose pas sur un concept de clé en main comme l'est le 24 :7 Dad®, mais il est toutefois intéressant de constater que certains piliers clés de l'implantation de pratiques plus inclusives aux réalités paternelles sont semblables.

Limites de la recherche

Cette recherche comporte des limites qui rendent la généralisation des résultats difficile sans toutefois les invalider. Un aspect à prendre en compte est sans aucun doute l'évolution constante du contexte politique. Par exemple, deux politiques publiques concernant les pères ont été modifiées entre le moment où les entretiens ont été réalisés et celui où ce travail de recherche a été rédigé. Le RQAP a connu pour sa part quelques bonifications en 2020 et 2021 (notamment en promouvant le partage du congé parental entre les conjoints) (Mathieu, 2021) et une nouvelle *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes* (celle de 2022-2027 qui a succédé celle nommée « vers 2021 ») a pris place.

De plus, la pandémie mondiale de COVID-19 sévissait fortement lors des derniers entretiens, alors qu'elle ne faisait pas partie du paysage lors des premiers. Tous ces éléments de contexte mis ensemble font que les entretiens réalisés pour cette recherche et les résultats en découlant s'inscrivent et se limitent à un moment particulier dans le temps. Si les participants étaient sollicités de nouveau, leur discours sur les enjeux entourant la

promotion de la paternité risquerait sans doute d'être influencé par ces changements des dernières années.

En outre, le contexte québécois du mouvement de la valorisation de la paternité comporte son lot de spécificités. Il est ainsi improbable que des résultats similaires aient été obtenus si des acteurs concernés par *Dad Central* (par exemple) avaient été interviewés, ce qui rend la généralisation à d'autres contextes nationaux hasardeuse, car notre recension de la littérature scientifique n'a relevé aucune autre analyse semblable du rôle d'une organisation ayant la mission de promouvoir l'engagement paternel et l'inclusion des pères dans les services publics et communautaires sur leur territoire. Ainsi l'une des forces de la présente étude – son originalité – constitue également une source de limites dans la généralisation des résultats sur le plan international.

Un autre élément limitant cette recherche est la composition relativement homogène du troisième groupe de participants, celui des acteurs clés du mouvement de la promotion de la paternité au Québec (qui étaient spécifiquement recrutés pour cette étude). D'une part, sept participants sur huit provenaient d'organismes communautaires et, d'autre part, la même proportion était des hommes. Concernant la provenance des participants en regard des milieux, même si différents types d'organisations communautaires étaient représentés, il n'en demeure pas moins que le réseau public l'était peu. Cela peut être dû à la stratégie de recrutement de type « boule de neige » qui a favorisé l'émergence de suggestions de participants provenant de milieux professionnels similaires. Par ailleurs, la

proportion d'hommes et de femmes ayant pris part aux entretiens, considérant que le milieu des services aux familles et aux pères est représenté en grande partie par des femmes, peut être due à la taille de l'échantillon. En effet, il est probable de croire que si un nombre plus grand d'entretiens avait été réalisé, cet écart entre les deux sexes aurait diminué, voire renversé. Un dernier aspect concernant la composition du troisième groupe de participants concerne le refus de participer à la recherche d'une personne s'associant au courant « santé et bien-être des hommes ». Ce n'est pas le refus en soi qui constitue une limite, mais plutôt la raison avancée par cette personne qui mentionnait ne pas se sentir concernée par l'objet de cette recherche puisque son champ d'expertise relève des hommes et non des pères. Cette raison est tout à fait valable, mais gardons en tête que le dernier participant de l'étude mentionnait dans le sous-thème *les défis de partenariat des organisations* qu'il y avait eu des mésententes entre certains groupes (ce qui n'incluait pas le RVP) concernant le montage financier provenant du PAMSBEH 2017-2022. Or, cette recherche n'a pas été en mesure de recruter assez de personnes concernant cette situation pour bien comprendre son ampleur.

Conclusion

La présente étude avait comme objectif de décrire le rôle qu'un acteur communautaire national peut jouer dans la promotion de pratiques de soutien à la parentalité plus inclusives des pères. Les participants y sont parvenus en décrivant la place prépondérante du Regroupement pour la Valorisation de la Paternité (RVP) sur les initiatives des acteurs, le contexte d'action et les réalités paternelles et maternelles au Québec. Cette mouvance fait émerger de nouveaux enjeux de paternité qui influencent la place du père comme objet public. Un exemple concret de cette interaction est survenu lors de la fin de l'écriture de cette thèse. En effet, le 28 mars 2024, le nouveau *Plan d'action en périnatalité et petite enfance 2023-2028*, qui succède à la *Politique de périnatalité 2008-2018*, a été officiellement annoncé (MSSS, 2024). Ce dernier contient une section à l'intérieur de l'objectif 1.1 portant spécifiquement sur le père et le coparent. À l'intérieur de celle-ci, des études menées par le RVP sont citées à quelques reprises. Les actions du RVP ont donc influencé en partie l'écriture d'une nouvelle politique publique incluant spécifiquement les pères qui risquent de permettre un financement pour les organisations voulant inclure les pères et les coparents dans leurs outils tout en favorisant une adaptation de leur environnement pour les rejoindre et favoriser leur participation.

Les retombées de cette étude pour le milieu scientifique de la promotion et du soutien à la paternité et la coparentalité s'inscrivent dans ce qui est connu du domaine. À plusieurs égards, elle vient confirmer ce que les études précédentes ont mentionné. Les participants

ont abordé les difficultés de rejoindre les pères en milieux ruraux (Tully et al., 2021) et les difficultés de financement liées aux initiatives paternité (Devault et al., 2015; Dubeau & Chénier, 2021). De plus, ils ont souligné l'importance de connaître mieux certaines réalités paternelles, dont celles des pères autochtones (Ball, 2012; Toombs et al., 2021). Les participants ont également mentionné le désir de collaborer ouvertement avec le mouvement féministe dans cette redéfinition des rôles parentaux (Devault et al., 2015), mais ils notent que l'emploi dans les médias de la terminologie « masculinité toxique » complexifie les rapprochements (Harrington, 2021; Haslop et al., 2024). La peur de perdre certains acquis comme la mention « mère-père » a aussi été discutée (Dubeau et al., 2014). Cette étude s'inscrit donc dans la continuité des recherches entourant la promotion et la valorisation du rôle de père.

Les retombées de cette étude visant les organisations partageant une mission similaire au RVP à l'extérieur du Québec (comme celles énumérées dans le chapitre de la problématique) seront influencées par le contexte politique dans lequel elles interviennent. Tel qu'énuméré à l'intérieur de la section des limites de cette recherche, le milieu dans lequel agit une telle organisation est central pour ses possibilités d'opération. À la connaissance du chercheur, il n'existe pas d'autres études portant sur le rôle d'une organisation nationale quant à l'inclusion des pères dans les politiques publiques, les organisations de services et plus largement dans la société. Toutefois, la recherche d'Obure et al. (2020) trace certaines similarités avec la présente étude quant à des conditions favorables pour l'implantation d'un programme destiné aux pères, initié par

une organisation nationale, à l'intérieur d'une communauté. La flexibilité d'adapter le contenu aux réalités des organisations, autant les pères que les personnes intervenantes de même que de s'appuyer sur des données probantes ont fait partie du succès de l'implantation de ces programmes dans leur milieu respectif. De plus, des participants ont mentionné leur enthousiasme à ce que le modèle du RVP ou de son colloque, la Su-Père conférence, voyagent à l'étranger pour créer le même engouement dont nous jouissons au Québec. Ce partage de pratiques et d'expertises pourrait bénéficier à tout un chacun.

Pour les organisations de services œuvrant auprès des familles au Québec, les retombées concernent une meilleure connaissance de l'apport potentiel du RVP et du PAPPa à leur adaptation de pratiques aux réalités paternelles. Pour les organisations novices souhaitant effectuer cette transition, le fait de savoir qu'un acteur communautaire peut les aider dans ce processus et que d'autres organisations, potentiellement du même secteur d'activités, ont fait de même permet de construire un réseau de partenaires partageant une vision commune. Pour les organisations voulant poursuivre leur réflexion, un aspect qui semble crucial est d'asseoir cette volonté d'adaptation des pratiques à l'intérieur de la culture organisationnelle plutôt que de l'incarner uniquement à travers une personne qui a le mandat d'être une « intervenante paternité ». Cela peut créer des situations de volatilité où le départ de cette dernière revient à dire que l'organisation doit recommencer le processus d'adaptation des pratiques.

La présente recherche n'est en rien exhaustive sur les enjeux qu'elle aborde. Les critères d'inclusion des participants rendaient peu probables la présence d'autres secteurs d'activités comme les milieux de travail traditionnellement masculins qui n'ont pas eu de voix à l'intérieur des résultats alors qu'ils auraient pu nuancer ces derniers. Il en est de même pour le mouvement féministe où les propos recueillis ne couvraient qu'un côté de la médaille. Aller à la rencontre de ces acteurs serait pertinent dans le futur. Toutefois, dans une perspective de congruité avec les cibles du mouvement de la valorisation de la paternité, recueillir la voix des pères concernant leurs perceptions entourant le travail déployé sur le terrain et autour des politiques publiques constitue une piste primaire à documenter dans de futures recherches. À cet égard, Mitchell et Lashewicz (2019) proposent un cadre conceptuel de recherche sur les pères portant sur leur générativité, c'est-à-dire des études portant sur les besoins des enfants des générations à venir du point de vue du vécu paternel. Cette perspective s'inscrit parfaitement dans les efforts de recherches portant sur le père au Québec qui placent déjà l'enfant au cœur de leurs préoccupations.

Références

- Allen, S., & Daly, K. (2002). The effects of father involvement: A summary of the research evidence. *The FII-ONews*, 1, 1–11.
- Anadon, M. (2006). La recherche dite « qualitative » : de la dynamique de son évolution aux acquis indéniables et aux questionnements présents. *Recherches qualitatives*, 26(1), 5-31.
- Baillargeon, D. (2008). *L'engagement des pères : le rapport 2007-2008 sur la situation et les besoins des familles et des enfants*. Repéré le 16 novembre 2023 à https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/cfe_rapp_engagement-peres_web5.pdf
- Ball, J. (2012). 'We could be the turn-around generation': Harnessing Aboriginal fathers' potential to contribute to their children's well-being. *Paediatrics & Child Health*, 17(7), 373-375.
- Baribeau, C. (2005). L'instrumentation dans la collecte de données. *Recherches qualitatives*, 2, 98-114.
- Bastien, R. (2013). Autour du mouvement communautaire québécois et de la mobilisation citoyenne actuelle. *Vie sociale et traitements*, 1, 106-113.
- Bateson, K., Darwin, Z., Galdas, P., & Rosan, C. (2017). Engaging fathers: acknowledging the barriers. *Journal of Health Visiting*, 5(3), 126-132.
- Beausoleil, L., Gosselin, A., Bareil, C., Houle, L., Jobin, M., Benomar, N., & Normand, K. (2015). Le déploiement d'une culture d'amélioration continue. *Cahier de recherche*, 15(8), 2-25.
- Bertrand, Y. (1991). *Culture organisationnelle*. Presses de l'Université du Québec.
- Bouchard, C. (1991). *Un Québec fou de ses enfants*. Gouvernement du Québec.
- Bourque, D., & Lachapelle, R. (2010). *L'organisation communautaire en CSSS*. Presses de l'Université du Québec.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77–101.

- Brown, G. L., Mangelsdorf, S. C., & Neff, C. (2012). Father involvement, paternal sensitivity, and father-child attachment security in the first 3 years. *Journal of family psychology, 26*(3), 421–430. <https://doi.org/10.1037/a0027836>
- Cano, T., Perales, F., & Baxter, J. (2019). A matter of time: Father involvement and child cognitive outcomes. *Journal of Marriage and Family, 81*, 164–184. <https://doi.org/10.1111/jomf.12532>
- Carone, N., & Lingiardi, V. (2022). Untangling caregiving role from parent gender in coparenting research: Insights from gay two-father families. *Frontiers in psychology, 13*, 1-5.
- Center for Disease Control and Prevention. (2023). *Identifying and determining involvement of stakeholders*. Repéré le 6 novembre 2023 à <https://www.cdc.gov/std/Program/pupestd/Identifying%20and%20Determining%20Stakeholders.pdf>
- Charmillot, M. (2021). Définir une posture de recherche, entre constructivisme et positivisme. Dans F. Piron & É. Arsenault (Éds.), *Guide décolonisé et pluriversel de formation à la recherche en science sociales et humaines*. Éditions science et bien commun. <https://scienceetbiencommun.pressbooks.pub/projetthese/chapter/les-grands-debats-epistemologiques-occidentaux-attribue/>
- Chénier, C. (2022). *Étude évaluative du déploiement de Relais-Pères*, mémoire de maîtrise en psychoéducation, Université du Québec en Outaouais.
- Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada, & Instituts de recherche en santé du Canada. (2022). *Énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains*. Gouvernement du Canada.
- Corneau, G. (1989). *Pères manquant, fils manqués*. Éditions Albert Saint-Martin.
- Coutu, F., & Patry, N. (2021). *La coparentalité au cœur de la périnatalité, trousse d'accompagnement pour une meilleure inclusion des pères dans le cadre de rencontres de préparation à la naissance et à la parentalité*. Cible Famille Brandon.
- Dad Central. (2023). *About Dad Central*. Repéré le 6 novembre 2023 à <https://dadcentral.ca/about/>
- Depover, C., Karsenti, T., & Komis, V. (2011). La recherche évaluative. Dans T. Karsenti & L. Savoir-Zajc (Éds.), *La recherche en éducation : étapes et approches* (pp. 213-228). ERPI.

- Devault, A., Forget, G., & Dubeau, D. (2015). Conclusion Fathering: New Paths, Future Possibilities. Dans A. Devault, G. Forget, & D. Dubeau (Éds.), *Fathering: Promoting Positive Father Involvement* (pp. 243–255). University of Toronto Press.
- Devault, A., Gaudet, J., Bolte, C., & St-Denis, M. (2005). A Survey and Description of Projects That Support and Promote Fathering in Canada : Still Work to do to Reach Fathers in Their Real-Life Settings. *Canadian Journal of Community Mental Health*, 24(1), 5–17. <https://doi.org/10.7870/cjcmh-2005-0001>
- Direction du développement de l'égalité et des affaires administratives., & Secrétariat à la condition féminine. (2022). *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027*. Repéré le 21 novembre 2023 à <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/SCF/publications/plans-strategiques/Strategie-egalite-2022-2027.pdf>
- Dubeau, D., & Chénier, C. (2021). *Étude évaluative du déploiement du service Relais-Pères*. Repéré le 22 novembre 2023 à https://www.rvpaternite.org/wp-content/uploads/2021/05/relaisperes_etudesevaluatives_100521_web_d2.pdf
- Dubeau, D., Devault, A., & Paquette, D. (2009). L'engagement paternel, un concept aux multiples facettes. Dans D. Dubeau, A. Devault, & G. Forget (Éds.), *La paternité au XXIe siècle* (pp. 71-98). Presses de l'Université Laval.
- Dubeau, D., Pilon, F., & Théorêt, J. (2014). *Inscrire les pères à l'agenda des politiques publiques*. Repéré le 3 mai 2020 à https://www.rvpaternite.org/wp-content/uploads/2019/10/perespolitiquespubliques_complet_rvp2015.pdf
- Dulac, G. (1997). La configuration du champ de la paternité : politiques, acteurs et enjeux. *Lien social et Politiques*, 37, 133–143. doi : <https://doi.org/10.7202/005095ar>.
- Ewald, A., Gilbert, E., & Huppertz, K. (2020). Fathering and flexible working arrangements: A systematic interdisciplinary review. *Journal of Family Theory & Review*, 12 (1), 27-40.
- Fédération québécoise des organismes communautaires Famille. (2023). *À propos*. Repéré le 20 novembre 2023 à <https://fqocf.org/la-federation/a-propos/>
- Forget, G., Devault, A., Allen, S., Bader, E., & Jarvis, D. (2005). Les services destinés aux pères, une description et un regard sur l'évolution des pratiques canadiennes. *Enfances, Familles, Générations*, 3. <https://doi.org/10.7202/012538ar>
- Gagné, M., Dubeau, D., Dupuis, S., Fortin, C., Jomphe, B., & Lacharité, C. (2023). *Rendre visible la vulnérabilité des pères pour contrer l'exclusion sociale*. Repéré le

21 novembre 2023 à <https://carrefourfamilial.com/wp-content/uploads/RMO-Mémoire-Rendre-visible-la-vulnérabilité-des-pères-2023-06-30.pdf>

Garnier, C., Mangen, C., & Nortier, E. (2023). Men's experiences of paternity leaves in accounting firms. *Accounting Horizons*, 38(1), 79-93.

Gordon, D. M., Oliveros, A., Hawes, S. W., Iwamoto, D. K., & Rayford, B. S. (2012). Engaging fathers in child protection services: A review of factors and strategies across ecological systems. *Children and Youth Services Review*, 34(8), 1399–1417. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2012.03.021>

Gossage, P. (2016). Visages de la paternité au Québec : 1900-1960. *Revue d'histoire de l'Amérique française*, 70(1-2), 53–82. <https://doi.org/10.7202/1038289ar>

Gouvernement du Canada. (2019). *Prestation parentale partagée*. Repéré le 22 mai 2020 à <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/campagne/ameliorations-ae/prestation-parentale.html>

Gouvernement du Québec. (2016). *Politique gouvernementale de prévention en santé*. Repéré le 21 novembre 2023 à : <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2016/16-297-08W.pdf>

Gouvernement du Québec. (2017). *Politique de la réussite éducative*. Repéré le 21 novembre 2023 à https://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/PSG/politiques_orientations/politique_reussite_educative_10juillet_F_1.pdf

Gouvernement du Québec. (2020). *Régime québécois d'assurance parentale*. Repéré le 24 mai 2020 à <https://www.rqap.gouv.qc.ca/fr/travailleur-salarie/choix-du-regime-de-prestations>

Gouvernement du Québec. (2023a). *Centre local de services communautaire (CLSC)*. Repéré le 20 novembre 2023 à <https://www.quebec.ca/sante/systeme-et-services-de-sante/organisation-des-services/clsc#:~:text=Services%20offerts,orale%20d%27urgence%2C%20etc>

Gouvernement du Québec. (2023b). *Programme Agir tôt*. Repéré le 20 novembre 2023 à <https://www.msss.gouv.qc.ca/professionnels/jeunesse/programme-agir-tot/>

Grenier, J., Bourque, M., & St-Amour, N. (2014). *L'évolution des services sociaux du réseau de la santé et des services sociaux du Québec : la NGP ou le démentèlement progressif des services sociaux*. Repéré le 27 août 2019 à https://aqdr.org/wp-content/uploads/fds/fds_3NGP_20150105.pdf

- Groleau, A., & Aranibar Zeballos, D. (2022). *Enquête québécoise sur l'accessibilité et l'utilisation des services de garde 2021*. Repéré le 7 avril 2024 à <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/enquete-quebecoise-accessibilite-utilisation-services-garde-2021-portrait-statistique.pdf>
- Guberman, N., Fournier, D., Belleau, J., Beeman, J., & Gervais, L. (1994). Des questions sur la culture organisationnelle des organismes communautaires. *Nouvelles pratiques sociales*, 7(1), 45-62.
- Haas, L., & Hwang, C. P. (2019). Policy is not enough — the influence of the gendered workplace on fathers' use of parental leave in Sweden. *Community, Work & Family*, 22(1), 58–76. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1495616>
- Harrington, C. (2021). What is “toxic masculinity” and why does it matter? *Men and masculinities*, 24(2), 345-352.
- Haslop, C., Ringrose, J., Cambazoglu, I., & Milne, B. (2024). Mainstreaming the Manosphere's Misogyny Through Affective Homosocial Currencies: Exploring How Teen Boys Navigate the Andrew Tate Effect. *Social Media+ Society*, 10(1), 20563051241228811.
- Holmes, E. K., Hawkins, A. J., Egginton, B. M., Robbins, N., & Shafer, K. (2018). Final Evaluation Report: Do Responsible Fatherhood Programs Work? *A comprehensive meta-analytic study*. *Fatherhood Research and Practice Network*. Repéré le 6 novembre 2023 à https://fatherhood.gov/sites/default/files/resource_files/frpn_metaanalysis_fullreport_121418_v3_4.pdf
- Lacharité, C., & Quéniart, A. (2005). Introduction au numéro : Paternité : bilan et perspective. *Enfances, Familles, Générations*, 3. <https://doi.org/10.7202/012531ar>
- Lacharité, C., Coutu, F., Baker, M., Villeneuve, R., Ferland, L., Jalabert, N., & Mertilus, M. (2020). *Programme d'adaptation des pratiques aux réalités paternelles (PAPPA), Évaluation des activités du programme 2015-2019*. Regroupement pour la Valorisation de la Paternité.
- Lacharité, C., Ferland, L., Lambert, J. P., Bonin, M., & Villeneuve, R. (2015). *Le projet OCF-Paternité : rapport d'évaluation 2011-2015*. Regroupement pour la Valorisation de la Paternité.
- Lacharité, C., Pierce, T., Calile, S., Bergeron, V., Lévesque-Dion, M., & Baker, M. (2016). Le rapport aux services chez les mères et les pères de jeunes enfants. *Rapport de recherche présenté à l'organisme Avenir d'enfants*.

https://agirtot.org/media/488847/ipp-rapport-aux-services-chez-les-meres-et-les-peres-de-jeunes-enfants_final.pdf

Lamb, M. E., Pleck, J. H., Charnov, E. L., & Levine, J. A. (1985). Paternal behavior in humans. *American zoologist*, 25, 883–894.

Lamoureux, H. (2008). *La pratique de l'action communautaire*. Presses Université du Québec.

Lavallée, M. (2017). *Plan d'action ministériel en santé et bien-être des hommes 2017-2022*. Repéré le 22 août 2020 à <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2017/17-729-01W.pdf>

Lavoie, A., & Auger, A. (2023). *Être parent en 2022. Un portrait à partir de l'Équète québécoise sur la parentalité 2022*. Repéré le 16 octobre 2023 à <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/etre-parent-quebec-2022.pdf>

Lavoie, A. & Fontaine, C. (2016). *Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*. Institut de la statistique du Québec.

Léger Marketing. (2017). *Perception des pères québécois à l'égard de l'engagement paternel et de la conciliation famille et travail*. Repéré le 20 août 2023 à <https://www.rvpaternite.org/publications/les-peres-quebecois-plus-presents-que-jamais/>

Léger Marketing. (2021a). *Enquête auprès des pères d'enfants de moins de 18 ans*. Repréré le 20 août 2023 à <https://www.rvpaternite.org/publications/sondages-peres-quebecois-champions-canadiens/>

Léger Marketing. (2021b). *Les employeurs québécois et la conciliation famille-travail*. Repéré le 19 août 2023 à <https://www.rvpaternite.org/wp-content/uploads/2022/02/sondage2021-employeur-cft.pdf>

Letrilliart, L., Bourgeois, I., Vega, A., Cittée, J., & Lutsman, M. (2009). Un glossaire d'initiation à la recherche qualitative. *La revue française de médecine générale*, 20(77), 74-79.

Lewin-Bizan, S. (2022). *The effectiveness of National Fatherhood Initiative's 24/7 Dad[®] intervention in improving men's parental self-efficacy*. Repéré le 30 avril 2024 à https://135704.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/135704/Miscellaneous%20Documents/Lewin-Bizan-247Dad_evaluation_040722.pdf?hsCtaTracking=d295fb94-963d-4b5a-ac6d-c1d1bb2d5643%7Cce028091-62d1-42bc-8995-8edebbbcb1c3

- Lindsay, G., Strand, S., Cullen, M. A., Cullen, S., Band, S., Davis, H., Conlon, G., Barlow, J., & Evans, R. (2011). *Parenting early intervention programme evaluation*. Education Df.
- Mathieu, S. (2021). Du nouveau au Régime québécois d'assurance parentale. *Bulletin de liaison*, 46(1), 9-10.
- McHale, J. P., & Sirotkin, Y. S. (2019). Coparenting in diverse family systems. In *Handbook of parenting* (pp. 137-166). Routledge.
- Ministère de la Santé et des Services Sociaux du Québec. (2024). *Plan d'action en périnatalité et petite enfance 2023-2028*. Repéré le 15 avril 2024 à : <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2023/23-918-37W.pdf>
- Mitchell, J. L., & Lashewicz, B. (2019). Generative fathering: a framework for enriching understandings of fathers raising children who have disability diagnoses. *Journal of Family Studies*, 25(2), 184-198.
- Morin, S. (2009). Autorité parentale et patriarcat d'État au Canada. *Revue générale de droit*, 39(1), 127-201. <https://doi.org/10.7202/1026984ar>
- National Fatherhood Initiative. (2023). *How to succeed with NFI fatherhood programs*. Repéré le 4 novembre 2023 à <https://www.fatherhood.org/how-to-succeed-with-nfi-fatherhood-programs>
- National Responsible Fatherhood Clearinghouse. (2023). *About us*. Repéré le 4 novembre 2023 à <https://www.fatherhood.gov/about-us>
- Noy, C. (2008). Sampling knowledge : the hermenautics of snowball sampling in qualitative research. *International Journal of Social Research Methodology*, 11(4), 327–344.
- Obure, R., Salihu, H. M., Aggarwal, A., Turner, A. E., Berry, E., Austin, D. A., Wudil, U. J., Aliyu, M. H., & Wilson, R. E. (2020). Evaluation of an evidence-based and community-responsive fatherhood training program: Providers' perspective. *International Journal of Maternal and Child Health and AIDS*, 9(1), 64.
- Ouellet, F., & Forget, G. (2003). Pères en mouvement/Pratiques en changement : une formation pour favoriser le transfert des connaissances. *Reflets : Revue ontarioise d'intervention sociale et communautaire*, 9(2), 222-240. <https://doi.org/10.7202/011099ar>
- Ouellet, F., Turcotte, G., & Desjardins, N. (2001). *À Rosemont, ça CoopÈRE : analyse d'implantation d'un projet d'action intersectorielle sur la paternité*. Repéré le

17 novembre 2023 à <https://docplayer.fr/162173752-A-rosemont-analyse-d-implantation-d-un-projet-d-action-intersectorielle-sur-la-paternite-francine-ouellet-genevieve-turcotte-nicole-desjardins.html>

Pacaut, P., Gourdes-Vachon, I., & Tremblay, S. (2011). *Les pères du Québec, les soins et l'éducation de leurs jeunes enfants : évolution et données récentes*. Repéré le 16 novembre 2023 à <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/les-Peres-du-Qc.pdf>

Paillé, P. (2007). La méthodologie de recherche dans un contexte de recherche professionnalisante : douze devis méthodologique exemplaire. *Recherches qualitatives*, 27(2), 133-151.

Panter-Brick, C., Burgess, A., Eggerman, M., McAllister, F., Pruett, K., & F. Leckman, J. (2014). Practitioner Review : Engaging Fathers — Recommendations for a Game Change in Parenting Interventions Based on a Systematic Review of the Global Evidence. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 55(11), 1187–1212. <https://doi.org/10.1111/jcpp.12280>

Patry, P. (2003). *Priorités nationales de santé publique 1997-2002. Vers l'atteinte des résultats attendus : 5^e bilan*. Repéré le 28 août 2023 à <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2002/02-260-02.pdf>

Pilkington, P. D., Milne, L. C., Cairns, K. E., Lewis, J., & Whelan, T. A. (2015). Modifiable partner factors associated with perinatal depression and anxiety: a systematic review and meta-analysis. *Journal of affective disorders*, 178, 165-180.

Pleck, J. (2012). Integrating Father Involvement in Parenting Research. *Parenting*, 12(2-3), 243-253. <https://doi.org/10.1080/15295192.2012.683365>

Provost, M. A., Alain, M., Leroux, Y., & Lussier, Y. (2021). *Normes de présentation d'un travail de recherche*. (6^e éd.). SMG.

Regroupement pour la Valorisation de la Paternité. (2017). *Rapport annuel 2016-2017*. Repéré le 23 novembre 2023 à <https://www.rvpaternite.org/wp-content/uploads/2018/11/rapport-annuel-2016-2017-rvp.pdf>

Regroupement pour la Valorisation de la Paternité. (2019a). *La paternité au Québec : un état des lieux*. Repéré le 6 octobre 2023 à https://www.rvpaternite.org/wp-content/uploads/2019/09/rapport_complet_sondage2019_rvp_web.pdf

Regroupement pour la Valorisation de la Paternité. (2019b). *Les facettes de l'engagement parental*. Repéré le 16 août 2023 à <https://www.rvpaternite.org/wp-content/uploads/2019/05/facette-engagement-paternel-corrig-2019-web.pdf>

- Regroupement pour la Valorisation de la paternité. (2019c). *Des avancées significatives pour les pères québécois*. Repéré le 6 novembre 2023 à <https://www.rvpaternite.org/wp-content/uploads/2019/10/avances-pres-sqp2018-11x17.pdf>
- Regroupement pour la Valorisation de la Paternité. (2020). *Guide d'adaptation des pratiques aux réalités paternelles*. Regroupement pour la Valorisation de la Paternité.
- Regroupement pour la Valorisation de la Paternité. (2023). *Rapport annuel 2022/2023*. Repéré le 23 novembre 2023 à https://www.rvpaternite.org/wp-content/uploads/2023/06/RVP_RA2023_final_web.pdf
- Regroupement pour la Valorisation de la Paternité. (2024). *À propos*. Repéré le 24 avril 2024 à <https://www.rvpaternite.org/a-propos-rvp/>
- Réseau des Centres Ressources Périnatales du Québec. (2023). *Historique*. Repéré le 20 novembre 2023 à <https://www.rcrpq.com/le-rcrpq/>
- Réseau Maisons Oxygènes. (2023). *À propos*. Repéré le 20 novembre 2023 à <https://maisonsoxygene.ca/le-reseau/>
- Salah, A., & Said Mehdi, D. (2018). L'entretien de recherche dit « semi-directif ». *Dans les domaines des sciences humaines et sociales*. Repéré le 7 juillet 2023 à [http://dspace.univ-msila.dz:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/18349/L'entretien%20de%20recherche%20dit%20''semi-directif''%20Dans%20les%20domaines%20des%20sciences%20humaines%20et%20sociales.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.univ-msila.dz:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/18349/L%20entretien%20de%20recherche%20dit%20%27semi-directif%27%20Dans%20les%20domaines%20des%20sciences%20humaines%20et%20sociales.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- SOM. (2022). *Sondage sur la conciliation famille-travail auprès des pères en emploi*. Repéré le 19 août 2023 à <https://www.rvpaternite.org/wp-content/uploads/2022/02/sondage2022-cft-peres-en-emploi.pdf>
- Statistique Canada. (2023). *Congé parental, 1997 à 2022*. Repéré le 23 novembre 2023 à <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/14-28-0001/2023001/article/00009-fra.htm#:~:text=Alors%20qu%27en%20moyenne%2C%201,%27adoption%20d%27un%20enfant>.
- St-Louis, M. (2016). Entretenir une culture organisationnelle cohérente avec la pratique. *Cahier thématique sur les facteurs de réussite pour mieux rejoindre les familles isolées*, 3, 5-6.
- Threlfall, J. M., & Kohl, P. L. (2015). Addressing child support in fatherhood programs: Perspectives of fathers and service providers. *Family Relations*, 64(2), 291–304.

- Toombs, E., Dalicandro, L., Schmidt, F., & Mushquash, C. J. (2021). A scoping review of parenting programs for Indigenous people in Canada: What approaches are being applied in Indigenous communities?. *Canadian Journal of Community Mental Health, 40*(1), 81-104.
- Tremblay, D. G., Doucet, A., & McKay, L. (2015). Le congé parental et la politique familiale au Québec : une innovation sociale du monde francophone dans la mer anglophone de l'Amérique du Nord. *Les cahiers du CRISES*. Repéré le 22 août 2020 à https://crises.uqam.ca/wp-content/uploads/2018/10/CRISES_ET1501.pdf
- Tremblay, G., Beaudet, L., Bizot, D., Chamberland, L., Cloutier, R., de Montigny, F., Dupéré, S., Houle, J., Léveillé, S., Roy, B., Roy, V., Séguin, M., & Villeneuve, P. (2016). Perceptions des hommes québécois de leurs besoins psychosociaux et de santé ainsi que leur rapport aux services. *Rapport final, Québec Masculinités et Société*.
- Tully, L. A., Collins, D. A., Piotrowska, P. J., Mairet, K. S., Hawes, D. J., Moul, C., Lenroot, R.K., Frick, P.J., Anderson, V.A., Kimonis, E.R., & Dadds, M. R. (2018). Examining practitioner competencies, organizational support and barriers to engaging fathers in parenting interventions. *Child Psychiatry & Human Development, 49*, 109–122. <https://doi.org/10.1007/s10578-017-0733-0>
- Tully, L., Spyreli, E., Allen-Walker, V., Matvienko-Sikar, K., McHugh, S., Woodside, J., McKinley, M. C., Kearney, P. M., Dean, M., Hayes, C., Heary, C., & Kelly, C. (2021). Recruiting 'hard to reach' parents for health promotion research: experiences from a qualitative study. *BMC Research Notes, 14*, 1-7.
- Wray, D. (2020). Paternity Leave and Fathers' Responsibility: Evidence From a Natural Experiment in Canada. *Journal of Marriage and Family, 82*(2), 534–549. <https://doi.org/10.1111/jomf.12661>

Appendice A

Canevas d'entretien : participants d'ateliers du PAPPa

ÉVALUATION – PAPPa

ENTRETIEN — PARTICIPANTS AUX ATELIERS

PRÉAMBULE

Au cours des trois dernières années, le *Regroupement pour la valorisation de la paternité* (RVP) a déployé d'importants efforts pour accompagner des organisations — telles que des organismes communautaires Famille, des centres de ressources périnatales, des centres de la petite enfance et des haltes garderies communautaires — de même que des concertations locales et régionales dans l'adaptation de leurs pratiques aux réalités paternelles. C'est de cette dernière expression qu'est né l'acronyme PAPPa (Programme d'Adaptation des Pratiques aux réalités Paternelles). Le PAPPa regroupe un ensemble d'actions. Celles-ci reposent sur trois composantes ou axes. Il s'agit de :

- La réalisation d'ateliers thématiques ayant pour cible les intervenants et les gestionnaires dans les organisations ou concertations partout au Québec ;
- Un accompagnement personnalisé — de type *coaching* — avec ces dernières ;
- La production d'outils d'information et de sensibilisation aux réalités paternelles utilisés dans les deux premiers types d'action.

Le RVP, en collaboration avec le *Centre d'études interdisciplinaires sur le développement de l'enfant et la famille* (CEIDEF), procède actuellement à l'évaluation du PAPPa portant sur les activités ayant été mises en œuvre entre 2015 et 2018. Cette démarche d'évaluation se penche plus particulièrement sur les ateliers thématiques qui ont été offerts aux organisations et aux concertations. Diverses stratégies de collecte de données sont utilisées à cet égard. L'une de celles-ci est la réalisation d'entretiens téléphoniques avec des personnes qui ont participé à l'un ou à plusieurs des ateliers donnés par le RVP. C'est donc à ce titre que vous êtes invité à participer à cet entretien avec un membre de l'équipe d'évaluation.

Cet entretien vise à explorer votre expérience des ateliers :

- Votre motivation et vos intérêts de départ,
- Les éléments que vous en retirez pour votre propre pratique,
- Les impacts que les ateliers ont pu avoir sur leur organisation ou leur concertation,
- Les nouveaux besoins qui émergent dans la situation actuelle et le futur proche.

L'entretien, d'une durée de 30-60 minutes, sera enregistré sur un support audio numérique. Le contenu de celui-ci sera gardé confidentiel et seuls les membres de l'équipe du CEIDEF y auront accès. Ce contenu sera intégré à celui d'autres entretiens pour produire une analyse visant à dégager des thèmes récurrents et un portrait global de l'impact des ateliers du PAPPa. Des extraits de l'entretien avec vous pourraient être utilisés pour illustrer ces thèmes. Votre nom et le nom de votre organisme ne seront pas divulgués dans le rapport d'évaluation et les autres productions visant la diffusion des résultats.

Nous vous remercions d'avoir accepté de participer à cette démarche d'évaluation du PAPPa.

CANEVAS DE L'ENTRETIEN

Afin de vous préparer à l'entretien, veuillez prendre connaissance des sujets que nous souhaitons aborder avec vous et des questions qui en découlent. En particulier, la section intitulée « *L'impact des ateliers du RVP sur votre organisation [ou, s'il y a lieu, votre concertation]* » pourrait demander que vous consultiez préalablement certaines personnes autour de vous. Si c'est le cas, n'hésitez pas à le faire.

Vous et les ateliers du RVP ?

1. Le RVP indique que vous avez participé à certains ateliers qui ont été donnés à l'intérieur de votre organisme [ou d'une concertation locale/régionale dont vous étiez membre] entre 2015 et 2018.
2. Parlez-moi du rôle ou de la fonction que vous aviez dans votre organisme [et, s'il y a lieu, à l'intérieur de la concertation dont vous étiez membre] au moment où vous [ou les membres de votre organisme] avez suivi ces ateliers.
3. Parlez-moi brièvement de ce que vous vous rappelez des ateliers que vous [ou les membres de votre organisme] avez suivis : le ou les formateurs, la ou les thématiques, le groupe de participants, etc.

Votre expérience personnelle des ateliers du RVP

Si la personne [ou les membres de son organisme] n'a participé qu'à un seul atelier ou ne se rappelle qu'un seul d'entre eux, ne poser que la question #5 et passer à la section suivante.

4. Parmi les ateliers du RVP auxquels vous [ou les membres de votre organisme] avez participé, lequel semble avoir eu le plus d'impact sur vous et votre pratique [la pratique des membres de votre organisme] ?
5. Pour cet atelier,
 - Parlez-moi de ce qui vous a donné le goût d'y participer [ou de l'offrir aux membres de votre organisme] ; des besoins particuliers que vous [ou les membres de votre organisme] aviez et que vous pensiez que cet atelier pourrait y répondre ;
 - Parlez-moi de ce que vous [ou les membres de votre organisme] avez retiré de cet atelier ; de ce à quoi il vous a été utile dans le travail que vous [ou les membres de votre organisme] faites dans votre organisme [et, s'il y a lieu, dans la concertation à laquelle vous participiez].
6. Parlez-moi de ce que les autres ateliers que vous [ou les membres de votre organisme] avez suivis ont pu avoir comme impact additionnel sur vous et votre pratique [la pratique des membres de votre organisme].

L'impact des ateliers du RVP sur votre organisation [ou, s'il y a lieu, votre concertation]

7. Parlez-moi de ce que votre organisme [ou, s'il y a lieu, votre concertation] a décidé de mettre en place dans le prolongement du ou des ateliers auxquels vous avez participé : nouvelles façons de faire avec les pères, les mères ou les enfants, adaptation des

horaires ou de l'environnement, offre de nouvelles activités, engagement de nouveau personnel, formation de comités, etc.

8. Parlez-moi des besoins de votre organisation [ou, s'il y a lieu, de votre concertation] qui restent toujours présents ou qui ont émergé au cours de la dernière année en matière d'adaptation des pratiques aux réalités paternelles ; quels sont les défis particuliers que votre organisme [ou, s'il y a lieu, votre concertation] rencontre face à la place que les pères peuvent y avoir et au rôle du dispositif de services auprès d'eux ?

Conclusion

9. Nous sommes arrivés à la fin de l'entretien. Je retiens de celui-ci les éléments suivants :
 - *L'interviewer fait une brève récapitulation des sujets soulevés par la personne et lui demande de la valider et, au besoin, de la corriger.*
10. Avez-vous d'autres éléments que vous aimeriez ajouter ?
11. Lorsque le rapport d'évaluation sera terminé, nous vous en ferons parvenir un exemplaire en format PDF pour vous remercier de votre participation à cette démarche.
12. Si vous avez des questions ou des commentaires à propos de cet entretien ou de la démarche d'évaluation, vous pouvez les soumettre au responsable de l'étude, Carl Lacharité, par courriel (carl.lacharite@uqtr.ca) ou par téléphone (819-376-5011 #3560).

Appendice B

Canevas d'entretien : parties prenantes du RVP

ÉVALUATION – PAPPa

ENTRETIEN — PARTIES PRENANTES

PRÉAMBULE

Au cours des trois dernières années, le *Regroupement pour la valorisation de la paternité* (RVP) a déployé d'importants efforts pour accompagner des organisations — telles que des organismes communautaires Famille, des centres de ressources périnatales, des centres de la petite enfance et des haltes garderies communautaires — de même que des concertations locales et régionales dans l'adaptation de leurs pratiques aux réalités paternelles. C'est de cette dernière expression qu'est né l'acronyme PAPPa (Programme d'Adaptation des Pratiques aux réalités Paternelle). Le PAPPa regroupe un ensemble d'actions. Celles-ci reposent sur trois composantes ou axes. Il s'agit de :

- La réalisation d'ateliers thématiques ayant pour cible les intervenants et les gestionnaires dans les organisations ou concertations partout au Québec ;
- Un accompagnement personnalisé — de type *coaching* — avec ces dernières ;
- La production d'outils d'information et de sensibilisation aux réalités paternelles utilisés dans les deux premiers types d'action.

Cet entretien fait appel à votre compréhension des enjeux organisationnels et politiques qui caractérisent le mouvement social de soutien à l'engagement paternel à l'intérieur duquel s'inscrivent plus largement les actions du PAPPa. Nous vous interpellons donc dans votre rôle d'acteur engagé à l'intérieur de ce mouvement. Dès lors, en procédant à une série d'entretiens avec des parties prenantes, l'objectif général de ce volet de l'évaluation du PAPPa est de :

- *Construire une compréhension nuancée des défis et des besoins sociaux, actuels et à venir, qui sont sous-jacents à l'adaptation des pratiques aux réalités paternelles au Québec.*

Ce n'est donc pas à votre connaissance des particularités du PAPPa que nous souhaitons faire appel, mais plutôt à votre connaissance de la mission du RVP et des stratégies que cet organisme déploie pour donner corps à un projet de société particulier.

L'entretien, d'une durée de 30-60 minutes, sera enregistré sur un support audionumérique. Le contenu de celui-ci sera gardé confidentiel et seuls les membres de l'équipe de recherche du CEIDF y auront accès. Ce contenu sera intégré à celui d'autres entretiens pour produire une analyse visant à dégager des thèmes récurrents et un portrait global de l'impact des ateliers du PAPPa. Des extraits de l'entretien avec vous pourraient être utilisés pour illustrer ces thèmes. Votre nom et le nom de votre organisme ne seront pas divulgués dans le rapport d'évaluation et les autres productions visant la diffusion des résultats.

Nous vous remercions d'avoir accepté de participer à cette démarche d'évaluation du PAPPa.

CANEVAS DE L'ENTRETIEN

Afin de vous préparer à l'entretien, veuillez prendre connaissance des sujets que nous souhaitons aborder avec vous et des questions qui en découlent.

Qui êtes-vous ?

1. Comment décrivez-vous la place que vous occupez à l'intérieur du mouvement social de valorisation du rôle de père et de l'engagement paternel au Québec ?
2. Qu'est-ce qui vous relie au projet de société que le RVP soutient ?
3. Quelles fonction, expertise, compétence particulière ou quel point de vue particulier apportez-vous, à la hauteur de vos moyens, à ce projet de société ?

Votre opinion à propos du travail du RVP en matière d'adaptation des pratiques

4. Quelle opinion avez-vous à propos de la pertinence et de l'utilité des efforts que le RVP fait pour contribuer à transformer les pratiques actuelles à l'intérieur des organisations de services aux enfants et aux familles au Québec ?
5. À votre connaissance,
 - Quels défis particuliers le RVP réussit-il à relever à propos de cette transformation des pratiques au cours des dernières années ?
 - Quels défis réussit-il moins bien à relever à propos de cette transformation ?

Votre opinion à propos des besoins de la société québécoise reliés à l'engagement paternel

6. Au-delà des actions du RVP, sur quels aspects, à votre avis, faudrait-il mettre davantage d'efforts collectifs pour faire du dispositif de services aux enfants et aux familles un lieu plus inclusif des pères et du Québec une société plus égalitaire dans l'exercice du rôle de mère et de père ?
7. Y a-t-il de nouveaux aspects ou des aspects mal couverts actuellement qui mériteraient que le RVP s'y attarde ? Si oui, lesquels au juste ?

Conclusion

8. Nous sommes arrivés à la fin de l'entretien. Je retiens de celui-ci les éléments suivants :
 - *L'interviewer fait une brève récapitulation des sujets soulevés par la personne et lui demande de la valider et, au besoin, de la corriger.*
9. Avez-vous d'autres éléments que vous aimeriez ajouter ?
10. Lorsque le rapport d'évaluation sera terminé, nous vous en ferons parvenir un exemplaire en format PDF pour vous remercier de votre participation à cette démarche.
11. Si vous avez des questions ou des commentaires à propos de cet entretien ou de la démarche d'évaluation, vous pouvez les soumettre au responsable de l'étude, Carl Lacharité, par courriel (carl.lacharite@uqtr.ca) ou par téléphone (819-376-5011 #3560).

Appendice C

Canevas d'entretien : acteurs clés du mouvement de la promotion de la paternité

ENTRETIENS – Personnes clés

Objet : Tendre vers une société plus inclusive des pères : le rôle d'un acteur communautaire national dans le soutien aux organisations de services œuvrant auprès de la famille

CANEVAS DE L'ENTRETIEN

Qui êtes-vous ?

1. Comment décrivez-vous le parcours qui vous relie au mouvement de la paternité promouvant une offre de services plus inclusives des pères et une adaptation des pratiques auprès de ces derniers ?
 - Ou encore quelle place occupez-vous à l'intérieur du mouvement social de la valorisation du rôle de père et de l'engagement paternel au Québec ?
 - Ou encore quelles fonction, expertise, compétence particulière ou point de vue particulier apportez-vous, à la hauteur de vos moyens, à cette promotion ?

Votre opinion à propos des besoins de la société québécoise reliés à l'engagement paternel

2. Quelle perception avez-vous du contexte social québécois quant à la valorisation du rôle du père et de la coparentalité ? (Discours social, actions publiques...)
 - Avez-vous perçu un changement de ce contexte social à travers votre carrière ?
3. À court terme (d'ici deux ans), quels sont les enjeux de la paternité qui semblent les plus importants selon vous ?
4. À plus long terme (cinq ans et plus), sur quels autres aspects, à votre avis, faudrait-il mettre davantage d'efforts pour faire :
 - Du dispositif de services aux enfants et aux familles un lieu plus inclusif des pères et du Québec ?
 - Une société plus égalitaire dans l'exercice du rôle de mère et de père ?
5. Comment pourrions-nous y parvenir ?

Votre opinion à propos du travail du RVP et du PAPPa en matière d'adaptation des pratiques

6. Quelle opinion avez-vous à propos de la pertinence et de l'utilité d'un acteur national comme le RVP quant :
 - Aux actions de valorisation du rôle paternel auprès d'organisations de services œuvrant auprès des familles ?
 - Aux contributions à transformer les pratiques actuelles à l'intérieur des organisations œuvrant auprès des familles ?
7. À votre connaissance :
 - Quels défis particuliers le RVP et le PAPPa réussissent-ils à relever à propos de cette transformation des pratiques ?

- Quels défis réussit-il moins bien à relever à propos de cette transformation ?

Conclusion

8. Nous sommes arrivés à la fin de l'entretien. Je retiens de celui-ci les éléments suivants :
 - *L'interviewer fait une brève récapitulation des sujets soulevés par la personne et lui demande de la valider et, au besoin, de la corriger.*
9. Avez-vous d'autres éléments que vous aimeriez ajouter ?
10. Lorsque les résultats seront analysés et validés, nous vous en ferons parvenir un résumé en format PDF pour vous remercier de votre participation à cette démarche.
11. Si vous avez des questions ou des commentaires à propos de cet entretien ou de la démarche de recherche, vous pouvez les soumettre au responsable de l'étude, Francis Coutu, par courriel (francis.coutu@uqtr.ca).

Appendice D

Formulaire d'information et lettre de consentement : acteurs clés du mouvement de la promotion de la paternité

FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

Titre du projet de recherche :	Tendre vers une société plus inclusive des pères : le rôle d'un acteur communautaire national dans le soutien aux organisations de services œuvrant auprès de la famille
Mené par :	Francis Coutu, étudiant, département de psychologie, doctorat continuum d'études en psychologie – profil recherche, Université du Québec à Trois-Rivières
Sous la direction de :	Lyson Marcoux, département de psychologie, Université du Québec à Trois-Rivières, professeure
Membres de l'équipe de recherche :	Carl Lacharité, département de psychologie, Université du Québec à Trois-Rivières, professeur
Déclaration de conflit d'intérêts :	Aucun

Préambule

Votre participation à la recherche, qui vise à mieux comprendre le rôle qu'un acteur communautaire national peut jouer dans la promotion de pratiques de soutien à la parentalité plus inclusives des pères serait grandement appréciée. Cependant, avant d'accepter de participer à ce projet et de signer ce formulaire d'information et de consentement, veuillez prendre le temps de lire ce formulaire. Il vous aidera à comprendre ce qu'implique votre éventuelle participation à la recherche de sorte que vous puissiez prendre une décision éclairée à ce sujet.

Ce formulaire peut contenir des mots que vous ne comprenez pas. Nous vous invitons à poser toutes les questions que vous jugerez utiles au chercheur responsable de ce projet de recherche ou à un membre de son équipe de recherche. Sentez-vous libre de leur demander de vous expliquer tout mot ou renseignement qui n'est pas clair. Prenez tout le temps dont vous avez besoin pour lire et comprendre ce formulaire avant de prendre votre décision.

Objectif et résumé du projet de recherche

L'objectif de ce projet de recherche est de décrire le rôle d'un acteur communautaire national promouvant l'importance de la paternité, le Regroupement de la Valorisation de la Paternité (RVP), dans le soutien qu'il procure aux organisations de services dans le domaine de l'enfance et de la famille au Québec. Ce soutien aux organisations s'appuie sur le déploiement du Programme d'Adaptation des Pratiques aux réalités Paternelles (PAPPa) et vise l'adoption d'une offre de services plus inclusives des pères et l'adaptation de leurs pratiques auprès de ces derniers. Le projet se situe dans le prolongement de l'évaluation 2015-2019 du PAPPa (Lacharité & al., 2020) et s'inscrit dans un horizon macrosystémique de la valorisation de la paternité et de la coparentalité au Québec.

Nature et durée de votre participation

Votre participation à ce projet de recherche consiste à participer à un entretien individuel téléphonique d'une durée de 75 à 90 minutes. L'enregistrement audio de celui-ci et la prise de notes d'entretien sont nécessaires pour recueillir fidèlement vos propos.

Risques et inconvénients

Aucun risque n'est associé à votre participation. Le temps consacré au projet, soit environ 90 minutes, demeure le seul inconvénient.

Avantages ou bénéfices

La contribution à l'avancement des connaissances au sujet de la pertinence des acteurs communautaires nationaux dans la promotion de la paternité et le développement d'initiatives sociales visant celle-ci est le seul bénéfice prévu à votre participation.

Compensation ou incitatif

Aucune compensation d'ordre monétaire n'est accordée.

Confidentialité

Les données recueillies (enregistrement et notes d'entretien) par cette étude sont entièrement confidentielles et ne pourront en aucun cas mener à votre identification. Votre confidentialité sera assurée via l'utilisation d'un pseudonyme lors de la rédaction et une attention particulière sera portée à ne pas révéler votre lieu de travail ni votre région d'appartenance. Les résultats de la recherche, qui pourront être diffusés sous forme de thèse, de communications lors de congrès ou d'un article scientifique, ne permettront pas d'identifier les participants.

Les données recueillies seront conservées dans une base de données protégée par un mot de passe. Les seules personnes qui y auront accès seront les membres de l'équipe de recherche. Toutes ces personnes ont signé un engagement à la confidentialité. Cinq ans après le dépôt définitif de la thèse, les données seront effacées du disque dur externe, protégé par un mot de passe, sur lequel elles s'y trouveront et ne seront pas utilisées à d'autres fins que celles décrites dans le présent document.

Participation volontaire

Votre participation à cette étude se fait sur une base volontaire. Vous êtes entièrement libre de participer ou non, de refuser de répondre à certaines questions ou de vous retirer en tout temps sans préjudice et sans avoir à fournir d'explications.

Responsable de la recherche

Pour obtenir de plus amples renseignements ou pour toute question concernant ce projet de recherche, vous pouvez communiquer avec Francis Coutu au francis.coutu@uqtr.ca.

Surveillance des aspects éthique de la recherche

Cette recherche est approuvée par le comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'Université du Québec à Trois-Rivières et un certificat portant le numéro CER-20-268-07. 18 a été émis le 9 septembre 2020.

Pour toute question ou plainte d'ordre éthique concernant cette recherche, vous devez communiquer avec la secrétaire du comité d'éthique de la recherche de l'Université du Québec à Trois-Rivières, par téléphone (819) 376-5011, poste 2129 ou par courrier électronique CEREH@uqtr.ca.

CONSENTEMENT

Engagement de la chercheuse ou du chercheur

Moi, Francis Coutu, m'engage à procéder à cette étude conformément à toutes les normes éthiques qui s'appliquent aux projets comportant la participation de sujets humains.

Consentement du participant

Je, [nom du participant], confirme avoir lu et compris la lettre d'information au sujet du projet *tendre vers une société plus inclusive des pères : le rôle d'un acteur communautaire national dans le soutien aux organisations de services œuvrant auprès de la famille*. J'ai bien saisi les conditions, les risques et les bienfaits éventuels de ma participation. On a répondu à toutes mes questions à mon entière satisfaction. J'ai disposé de suffisamment de temps pour réfléchir à ma décision de participer ou non à cette recherche. Je comprends que ma participation est entièrement volontaire et que je peux décider de me retirer en tout temps, sans aucun préjudice. Je consens également à être enregistré lors de l'entretien téléphonique.

J'accepte donc librement de participer à ce projet de recherche

Résultats de la recherche

Un résumé des résultats sera envoyé aux participants qui le souhaitent. Ce résumé ne sera cependant pas disponible avant l'automne 2021.

Si votre adresse courriel venait à changer, il vous faudra en informer le chercheur.

Appendice E
Certificat d'éthique



CERTIFICAT D'ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE AVEC DES ÊTRES HUMAINS

En vertu du mandat qui lui a été confié par l'Université, le Comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains a analysé et approuvé pour certification éthique le protocole de recherche suivant :

Titre : **Tendre vers une société plus inclusive des pères: le rôle d'un acteur communautaire national dans le soutien aux organisations de services oeuvrant auprès de la famille**

Chercheur(s) : Francis Coutu
Département de psychologie

Organisme(s) : Aucun financement

N° DU CERTIFICAT : CER-20-268-07.18

PÉRIODE DE VALIDITÉ : Du 09 septembre 2020 au 09 septembre 2021

En acceptant le certificat éthique, le chercheur s'engage à :

- Aviser le CER par écrit des changements apportés à son protocole de recherche avant leur entrée en vigueur;
- Procéder au renouvellement annuel du certificat tant et aussi longtemps que la recherche ne sera pas terminée;
- Aviser par écrit le CER de l'abandon ou de l'interruption prématurée de la recherche;
- Faire parvenir par écrit au CER un rapport final dans le mois suivant la fin de la recherche.

Me Richard LeBlanc
Vice-président du comité

Fanny Longpré
Secrétaire du comité