



La paternité et nos services

Principaux obstacles rapportés et pistes d'action suggérées pour améliorer concrètement la place des pères dans nos services CLSC-CLQ, 25 octobre 2001

Introduction

À la demande des organisateurs, le Comité Père de la région de Québec a animé les échanges sur le thème : *Comment améliorer concrètement la place des pères dans nos services ?* Les participants à la réunion conjointe CLSC-CJQ (150 environ) étaient regroupés en équipe conjointe d'un même secteur (10 personnes). Les équipes ont été invitées à réfléchir plus spécifiquement sur une des 4 questions.

En pensant à votre travail quotidien auprès des familles, avez-vous des idées sur les obstacles à la place des pères dans nos services et sur les pistes d'amélioration à suggérer qui soient reliés aux dimensions suivantes :

- | | | | |
|----------|-----------------------------|----------|---------------------------|
| A | <i>à nos organisations?</i> | B | <i>aux intervenants ?</i> |
| C | <i>aux mères?</i> | D | <i>aux pères?</i> |

Ces faits saillants émergent des discussions en ateliers des intervenantes et intervenants lors de la rencontre conjointe CLSC-CLQ, 25 octobre 2001. Les personnes, ayant agi comme secrétaires d'ateliers, ont remis aux membres du Comité Père leurs notes manuscrites rendant compte des discussions en atelier.

Les thèmes émergents ont d'abord été regroupés¹ pour chaque question (A,B,C et D) (voir annexe). Puis, un deuxième niveau de regroupement (4 questions confondues) a permis de dégager les principaux obstacles à la place du père et les pistes d'amélioration suggérées par les intervenants. Ces éléments sont ordonnancés selon la fréquence de mention.

¹ Analyse par Francine Allard, DSPQ, Comité Père de la région de Québec

1. Principaux obstacles à la place du père rapportés par les intervenantes et intervenants

Philosophie des organisations et leurs priorités d'actions

La mère est le parent principal

Pour l'organisation, constitué en grande partie de femmes, la mère est le parent principal, ce qui se traduit par un langage et une conception des services orientés vers les mères. Ex : on accrédite la mère pour une famille d'accueil ou on dit que «c'est la mère qui a de la misère». Le modèle d'intervention plus féminin, plus patriarcal, plus centrée sur les émotions, alors que les pères sont plus souvent accessibles dans l'action. Nos convictions sont que les interventions ne se font pas sans la mère. Il s'agit d'une croyance culturelle: la mère est le pivot de la famille, c'est donc avec elle que se font plus rapidement les alliances. On doute de la volonté du père.

Peu de priorités d'actions pour interpeller le père

On constate peu ou pas de priorité d'approche pour intervenir vers les pères, ni d'objectifs, ni de services spécifiques pour eux. Malgré les obligations légales et les dispositions du code civil qui maintiennent en tout temps la responsabilité des deux parents, les organisations ne se donnent pas de priorités d'actions pour interpeller les pères.

Nos services peu accueillants pour les pères

Nos offres de services concernent davantage les mères

Nos offres de services concernent davantage les mères: la publicité, les salles d'accueil, les messages téléphoniques; les informations sont destinés aux mères; l'hébergement est non accessible aux pères: ex: Pavillon Angers

L'horaire de nos activités n'est pas adapté aux parents qui travaillent

L'horaire est un obstacle; la contrainte de l'horaire de l'intervenant versus horaire du père au travail; le père au travail est moins disponible. Les activités, ateliers ou rencontres ont lieu le jour;

Les appellations de certains programmes exclus les pères

Les appellations de certains programmes exclus les pères; ex: MDA ou maternité toxico; La façon de nommer les choses, certaines appellations et les messages qu'ils envoient: ex: Centre mère enfant et maternité toxico.

Pas de services spécifiques pour les pères

Pas de services spécifiques pour les pères; Peu de facilité de gardiennage; Peu de documentation spécifiques pour les pères

Autres

Prendre en considération deux milieux de vie exige plus de temps
Beaucoup d'employés femmes. Le sexe de l'intervenant

Les perceptions que les intervenants ont des pères

Le père absent

Pères absents, très absents. On remarque *la présence* de leur absence. Le père n'est pas présent, absent du milieu de vie de l'enfant, non reconnu, cumule souvent plusieurs facteurs d'abandon. Il y a aussi les pères absents, non reconnus, beaucoup de familles monoparentales.

Les hommes sont contrôlants

Les hommes sont contrôlants, ne veulent pas s'impliquer. On se demande : Le père est-il là pour brouiller les cartes ? On ne sait pas comment aller le chercher ? On le voit contrôlant ; Les pères arrivent plus tard, sont moins tolérants...

La façon de l'homme de demander de l'aide

L'homme lui-même, sa façon de demander de l'aide compte beaucoup : elle n'est pas facile à détecter. Les hommes demandent peu d'aide, croyant qu'ils peuvent régler ça tout seul. Ils ne voient pas les problèmes. Les pères demandent de l'efficacité.

Ils se cachent...

Le père se cache derrière le conflit parental ; se réfugie derrière ses échecs (ex-garde)
Le travail est prioritaire dans la vie des pères ; quelle valeur les pères accordent-ils à la paternité ?

Autres

Le père ne se sent pas concerné par ses enfants, les problèmes vécus par ses enfants.
Faible participation des pères aux groupes, ils ne se sentent peu à l'aise ;
Il y a une absence de réseau naturel d'aide entre les pères.

Notre approche et notre style d'intervention actuels

On est porté à travailler avec le parent volontaire

Les besoins sont davantage exprimés par les mères. La mère est plus facilement rejointe par réflexe, instinct, stéréotype. La mère peut parler en son nom, elle s'occupe du quotidien. Il y a une confusion entre l'intérêt de la mère et celui de l'enfant. La mère demande le service, on travaille plus avec le client qui a le malaise. On attend que les pères demandent de l'aide, plutôt qu'être proactifs à leur égard. Nous ne vérifions pas la disponibilité du père.. On est porté à travailler avec le parent volontaire. Le rythme de production ne nous permet pas de solliciter le parent désengagé; il est difficile de mobiliser le père.

Le père ? Ce n'est pas notre approche

Un des obstacles est notre approche. Le père ce n'est pas notre approche; nos approches sont liées à nos croyances. On ne donne pas assez de place au père, on insiste pas assez pour qu'il s'implique, ce le plus tôt possible. On a un langage plus adapté aux femmes, qui contient davantage une teneur émotive, qui rejoint moins les hommes. On inclut pas les pères dans nos attitudes. Pas d'approche familiale destinée aux deux parents. Le maternage est évalué, pas le paternage. Les outils d'évaluation sont à changer. On a des obligations

légales à l'évaluation, mais au CJQ, ça ne déborde pas ça. L'obligation n'atteint pas beaucoup le niveau de l'intervention.

Le père se tasse ou on le tasse !

On tasse le père. Le geste n'est pas conscient, plutôt lié à la croyance sociale que l'éducation serait une affaire de femmes, mais il a quand même des résultats; On a des préjugés : on fait affaire aux mères. Quand l'homme est présent, la femme le tasse, il faut être vigilant pour le seconder. Souvent on assiste à une valse de l'exclusion liée à une disqualification de la part de la mère, du père lui-même ou de la culture.

On veut avoir le père mais c'est inconnu, insécurisant.

On a pas de réflexe d'interpeller le père dans sa réalité d'homme et de père. On manque de connaissances sur « comment » aborder le père. On a de la difficulté à respecter le rythme du père dans son implication auprès de son enfant, souvent différent de celui de la mère.

On craint les réactions des hommes.

Dans certains cas, on a peur (ex : lors de situation de violence ou toxico) et on demande qu'il ne soit pas présent. On n'est mal à l'aise avec les réactions des hommes: agressivité, colère, hausse du ton. On a peur de la violence. Nous les craignons en rapport avec la violence ou les problèmes personnels.

On veut le modeler

On veut le modeler. Pour qu'il prenne sa place, on dit au père comment il doit faire, au lieu de le laisser explorer sa façon à lui (il s'agit d'une pseudo-place). Tu as de la place si tu fais comme moi. On a des attentes sur le rôle que le père doit jouer et comment il doit le jouer; on essaie de le modeler. On ne voit pas ce qu'ils font en tant que père.

Les intervenants pas convaincus du bien-fondé de l'implication du père pour l'enfant

Les intervenants manquent de convictions quant à l'importance du rôle du père pour l'enfant et de l'importance de son implication parentale.

Autres obstacles

Résistance des mères

Les mères, selon leur histoire personnelle, peuvent exercer ou non un contrôle excessif par rapport au père ; Il y a souvent des conflits parentaux non réglés ou des divergences dans la façon d'éduquer les enfants Les mères résistent à l'idée d'inclure davantage le père; elles préfèrent qu'on garde le père à distance, cela peut susciter de l'agressivité; elles résistent et veulent prendre leur place; elles se sont appropriées les soins de l'enfant pendant longtemps

Dans les changements de dynamiques familiales : Qui est le père ?

Avec l'évolution des mœurs, l'intervention est plus complexe. La mère perd sa place, le père passe et repart, les familles recomposées augmentent. On note un retrait au regard des familles reconstituée. Les problèmes que posent la garde légale ou les dispositions légales versus la garde. Le père considéré est celui qui est présent à la maison.

2. Pistes d'action suggérées pour améliorer la place du père dans nos services

Établir une politique en faveur du père dans nos organisations

Mettre en place une politique (incluant des priorités et des actions conjointes) favorisant l'implication des pères dans leur rôle de parent.

Développer une politique favorisant le travail avec les pères

Que l'organisation mette dans son plan d'action l'accessibilité aux pères

Rendre les services accueillants aux pères

Assouplir les horaires de travail pour offrir des plages horaires le soir.

Horaire ; Organiser des activités pré et post-natales le soir ; Attention à l'horaire des activités, Horaire et lieu plus adapté.

Interpeller autant le père que la mère

Lors de la prise de contact initial, des rendez-vous téléphoniques et des suivis réguliers ; lorsque les parents sont séparés, inviter les deux parents aux rencontres au sujet de leur enfant. Vérifier la disponibilité du père lors de la prise de rendez-vous.

Modifier l'appellation des services pour inclure mère et père (amendements à la loi)

Les appellations : intervention centrée sur les besoins des femmes ; Commencer par nommer les choses autrement, faire attention de la façon dont on nomme les choses ;

Offrir des activités spécifiques ou adaptées aux pères

Il n'y pas de programme pour les pères ; Développer de façon conjointe des groupes d'intervention auprès des pères (tenant compte des violents, des criminels...)

Augmenter le personnel masculin

Pour un meilleur équilibre des sexes entre les intervenants Beaucoup d'intervenants sont des femmes ; Plus d'hommes dans l'intervention

Sensibiliser à l'importance du rôle du père

Campagne *nationale* de promotion du rôle du père conjointement par les CLSC et CJ

Campagne de sensibilisation sur l'impact du désengagement parental ; Sensibiliser les intervenants, renforcer leurs convictions.

Sensibilisation des *pères* et des *mères* à l'importance du rôle du père et le faire tôt.

Aller vers les pères

Aller chercher les pères dans les endroits où ils se trouvent : emploi, loisirs..
Solliciter les organismes et les secteurs où les pères s'impliquent déjà; Solliciter les organismes communautaires qui interviennent auprès des hommes ; se concerter avec les ressources existantes

Intervenir pour favoriser l'implication des pères

Miser sur leur forces, valoriser leur rôle

Valoriser le rôle masculin dans l'intervention; Sensibiliser les pères à l'importance de leur rôle ; Mettre de l'avant, avec les pères, les principes d'*empowerment*. Leur redonner du pouvoir. Leur faire vivre une compétence. Renforcer la valeur des zones de compétences « naturelle » des pères (loisirs, sports..) ; Choisir des moyens avec lesquels ils sont à l'aise, miser sur leurs forces; Identifier haut et fort les points positifs des pères

Mettre l'accent sur le faire plutôt que sur les mots

Aller chercher le père dans ce qu'il est, dans ce qu'il aime auprès de l'enfant ; Faire des activités concrètes qui répondent aux goûts des pères; Proposer des actions du père avec l'enfant. Utiliser la famille paternelle (grands-parents) ; Reconnaître la différenciation des rôles ; Prendre en considération et utiliser davantage le côté « actions » des pères. Mettre l'accent sur le *faire* plus que sur les *mots*. Mieux comprendre l'homme derrière le père, le père, ne manifeste pas ses sentiments de la même façon que la mère (ex : pleurs), cela ne veut pas dire qu'il en n'a pas.

Changer nos façons de faire

Il faut revoir le départage des rôles parentaux et prendre conscience de la valeur des pères. Établir une relation avec les pères, les apprivoiser. Intervenir le plus tôt possible pour impliquer le père; Favoriser l'implication active du père tôt. Insister, et même exiger, qu'il soit présent S'adresser davantage au père. Insister et l'interpeller plus directement; Cibler davantage les pères qui consultent. Quand on téléphone ne plus demander de parler à la mère mais à l'un des parents. Changer notre langage.

Intervenir selon une approche familiale

Demeurer centré sur les besoins de l'enfant; Intervenir dans une approche familiale ; Inclure les pères dans les plans d'interventions. Recueillir des informations auprès des pères et des mères, plutôt que ces données concernant le père soient colligées dans la marge. Les outils d'évaluation devraient être améliorés pour mesurer l'engagement réel du père et ne pas se fier seulement à l'évaluation de la mère.

Soutenir une pratique en faveur du père

Que les organisations favorisent l'intervention auprès des pères

Réviser les priorités

Assurer un comité pour le suivi

Soutenir les intervenants à apprendre à s'adresser aux pères et à insister un peu.

Renforcer les techniques de communication et les attitudes pour inclure le père, pour les laisser s'exprimer, les valoriser. Adapter notre style d'intervention. Les impliquer tôt. Développer un réflexe d'aller vers les pères. Être conscient de nos inconforts, préjugés et stéréotypes. Acquérir des habiletés pour intervenir auprès d'eux.

Que les organisations établissent des lignes de conduite dans la pratique clinique et soutiennent la réflexion et l'ajustement de cette pratique.

Offrir aux intervenants des activités pour qu'ils poursuivent leurs réflexions, leurs questionnements, et qu'ils cheminent personnellement dans la place qu'ils accordent aux pères. Les activités suggérées sont :

- revenir régulièrement sur le rôle du père lors des réunions d'équipe,;
- tenir des discussions, discussions cliniques et PSI dans nos secteurs d'interventions pour faire ressortir les besoins de l'enfant en lien avec son père (développement) et dissocier les besoins de l'enfant du vécu de la mère ;
- poursuivre en CLSC les «comités pères» car ils influencent les différents intervenants à faire de la place aux père dans notre pratique. Ces comités devraient se développer en Centre jeunesse.

Aider l'ensemble des intervenants à mieux comprendre l'homme et ce qu'est un garçon.
Parmi les jeunes en difficultés, les petits garçons en difficulté constituent 80% de notre pratique.

3. Comment améliorer concrètement la place des pères dans nos services ?

1. Tableau-synthèse Principaux obstacles à la place du père dans nos organisations

Philosophie et priorités d'action des organisations	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La mère : parent principal ▪ Peu de priorité d'actions pour interpeller le père
L'organisation des services peu accueillants aux pères	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nos offres de services concernent davantage les mères ▪ L'horaire de travail peu adapté aux parents qui travaillent le jour ▪ Les appellations de certains programmes exclus les pères ▪ Peu de services spécifiques pour les pères
Perceptions des intervenants à l'égard des pères	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le père absent ▪ Les hommes sont contrôlants ▪ Leur façon de demander de l'aide : difficile à décoder ▪ Ils se cachent. Quelle valeur accordent-ils à leur paternité ?
L'intervention auprès des pères	<ul style="list-style-type: none"> ▪ On est porté à travailler avec le parent volontaire ▪ Le père ? Ce n'est pas notre approche ▪ Le père se tasse ou on le tasse ! ▪ On veut avoir le père, mais c'est inconnu et insécurisant ! ▪ On craint les réactions des hommes ▪ On veut le modeler ▪ On est peu convaincus du bien-fondé de l'implication du père pour l'enfant
Autres obstacles	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La résistance des mères ▪ Qui est le père ?

2. Tableau-synthèse

Principales pistes d'amélioration suggérées pour faire place aux pères dans nos organisations

Politique des organisations

- Mettre en place une politique favorisant l'implication des pères dans leur rôle de parent
- Développer une politique favorisant le travail avec les pères
- Identifier dans le plan d'action des organisations, la volonté d'une accessibilité aux pères

Rendre les services accueillants aux pères

- Assouplir les horaires pour offrir des plages le soir.
- Interpeller le père autant que la mère
- Modifier l'appellation de certains programmes pour inclure mères et pères
- Offrir des activités spécifiques pour les pères ou les adapter pour eux
- Augmenter le personnel masculin pour un meilleur équilibre entre les sexes parmi les intervenants

Sensibiliser à l'importance du rôle du père

- Sensibiliser les mères, les pères et les intervenants à l'importance du rôle du père et de son implication tôt dans la vie de l'enfant

Aller vers les pères

- Les chercher là où ils sont
- Concertation avec les ressources existantes et les organismes communautaires qui leur sont destinés

Intervenir auprès des pères

- Valoriser le rôle masculin, miser sur leurs points forts et leur faire vivre une compétence
- Mettre l'accent sur le faire plutôt que sur les mots, ou les émotions, reconnaître la différenciation des rôles
- Changer nos façons de faire, chercher à établir une relation avec les pères, les apprivoiser
- Intervenir dans une approche familiale, centrée sur les besoins de l'enfant, évaluer également l'engagement du père.

Soutien d'une pratique en faveur du père

- Que les organisations favorisent l'intervention auprès des pères et des hommes, établissent des lignes de conduite dans la pratique clinique et soutiennent des activités de réflexion et d'ajustement de pratique au sein des équipes. Notamment : le maintien des Comité pères en CLSC et leur développement en Centre -jeunesse
- Soutenir les intervenants à apprendre à s'adresser aux pères, à interpeller les hommes et à adapter leur style d'intervention

Annexe : Regroupement des discussions en ateliers selon les quatre questions

Atelier A

En pensant à votre travail quotidien auprès des familles, avez-vous des idées sur les obstacles à la place des pères dans nos services reliés à nos *Organisations* et sur les pistes d'amélioration à suggérer ?

Obstacles (A)

Philosophie

Pour l'organisation, constitué en grande partie de femmes, la mère est le parent principal, ce qui se traduit par un langage et une conception des services orientés vers les mères. Ex : on accrédite la mère pour une famille d'accueil ou on dit que « c'est la mère qui a de la misère ».

On constate peu ou pas de priorité d'approche, ni d'objectifs pour intervenir vers les pères, ni de services spécifiques pour eux.

Malgré les obligations légales et les dispositions du code civil qui maintiennent en tout temps la responsabilité des deux parents, les organisations ne se donnent pas de priorités d'actions pour interpeller les pères.

Organisation des services

Nos offres de services concernent davantage les mères : la publicité, les salles d'accueil, les messages téléphoniques, les informations sont destinés aux mères,

L'hébergement est non accessible aux pères : ex : Pavillon Angers

Les appellations de certains programmes les exclus; ex: MDA ou maternité toxico.

Les activités, ateliers ou rencontres ont lieu le jour;

Pas de services spécifiques pour les pères

Peu de facilité de gardiennage,

Peu de documentation spécifiques pour les pères

Pratiques d'intervention

On ne donne pas assez de place au père, on insiste pas assez pour qu'il s'implique, ce le plus tôt possible.

Pas de réflexe d'interpeller le père dans sa réalité d'homme et de père. Les intervenants sont portés à travailler avec le parent volontaire. Le rythme de production ne nous permet pas de solliciter le parent désengagé; il est difficile de mobiliser le père.

Souvent on assiste à une valse de l'exclusion liée à une disqualification de la part de la mère, du père lui-même ou de la culture de . Dans certains cas, on a peur, ex: lors de situation de violence ou toxico, on demande qu'il ne soit pas présent

On a des attentes sur le rôle que le père doit jouer et comment il doit le jouer; on essaie de le modeler. On ne voit pas ce qu'ils font en tant que père

Pas d'approche familiale destinée aux deux parents

Pistes d'amélioration (A)

Politique

Mettre en place une politique (priorités et actions conjointes) pour favoriser l'implication des pères dans leur rôle de parent.

Développer une politique favorisant le travail avec les pères

Sensibilisation

Campagne nationale de promotion du rôle du père conjointement par les CLSC et CJ

Campagne de sensibilisation sur l'impact du désengagement parental

Sensibilisation auprès de nos secteurs d'interventions par des discussions, discussions cliniques et PSI

Rejoindre les pères

Campagne de promotion pour rejoindre les pères ; que l'organisation mette dans son plan d'action l'accessibilité aux pères

Aller chercher les pères dans les endroits où ils se trouvent : emploi, loisirs..

Solliciter les organismes et les secteurs où les pères s'impliquent déjà; Solliciter les organismes communautaires qui interviennent auprès des hommes ; se concerter avec les ressources existantes

Intervenir auprès des pères

Que les organisations prévoient 1) la promotion de l'intervention auprès des pères, 2) l'établissement de lignes de conduite dans la pratique clinique et 3) favorise la réflexion et l'ajustement de notre pratique (réviser les priorités et assurer un comité pour le suivi..)

Que les organisations développent des outils (technique et formation) pour aider l'ensemble de ses intervenants à 1) mieux comprendre l'homme, 2) mieux l'interpeller et 3) mieux l'animer.

Poursuivre en CLSC les « comités pères » car ils influencent les différents intervenants à faire de la place aux pères dans notre pratique. Ces comités devraient se développer en Centre jeunesse

Différents moyens proposés globalement, dans l'organisation des services et dans l'intervention

Globalement

Intervenir le plus tôt possible pour impliquer le père; insister, et même exiger, qu'il soit présent

Changer notre langage;

Intervenir dans une approche familiale

Dans l'organisation des services

Organiser des activités pré et post-natales le soir

Développer de façon conjointe des groupes d'intervention auprès des pères (tenant compte des violents, des criminels...)

Dans l'intervention auprès des pères

Établir une relation avec les pères, les apprivoiser;

Choisir des moyens avec lesquels ils sont à l'aise, miser sur leurs forces;

Identifier haut et fort les points positifs des pères

Demeurer centré sur les besoins de l'enfant;

Faire des activités concrètes qui répondent aux goûts des pères;

Cibler davantage les pères qui consultent.

Atelier B

En pensant à votre travail quotidien auprès des familles, avez-vous des idées sur les obstacles à la place des pères dans nos services reliés aux *Intervenants* et sur les pistes d'amélioration à suggérer ?

Obstacles

Philosophie

Croyances culturelles que la mère est le pivot de la famille, c'est donc avec elle que se font plus rapidement les alliances. On doute de la volonté du père.

Le modèle d'intervention plus féminin, plus matriarcal, plus centrée sur les émotions, alors que les pères sont plus souvent accessibles dans l'action. Nos convictions sont que les interventions ne se font pas sans la mère.

Changements dans les configurations familiales

Avec l'évolution des mœurs, l'intervention est plus complexe. La mère perd sa place, le père passe et repart, les familles recomposées augmentent.

Organisation des services

Contrainte de l'horaire de l'intervenant versus horaire du père au travail; le père au travail est moins disponible.

Les intervenants

Les intervenants manquent de convictions quant à l'importance du rôle du père pour l'enfant et de l'importance de son implication parentale.

La mère est plus facilement rejointe par réflexe, instinct, stéréotype. La mère demande le service, on travaille plus avec le client qui a le malaise.

Les intervenants sont mal à l'aise avec les réactions des hommes: agressivité, colère, hausse du ton...; Ils ont peur de la violence

Les intervenants attendent que les pères demandent de l'aide, plutôt qu'être proactifs à leur égard. Ils manquent de connaissances sur « comment » aborder le père

Les intervenants ont de la difficulté à respecter le rythme du père dans son implication auprès de son enfant, souvent différent de celui de la mère

Confusion de l'intervenant entre l'intérêt de la mère et celui de l'enfant

Le sexe de l'intervenant

Pistes d'amélioration (B)

Organisation des services

Augmenter le staff masculin pour un meilleur équilibre des sexes entre les intervenants

Assouplir les horaires de travail pour offrir des plages horaires le soir.

Adapter les activités aux pères

Interpeller autant le père que la mère lors de la prise de contact initial, des rendez-vous

téléphoniques et des suivis réguliers ; lorsque les parents sont séparés, inviter les deux parents aux rencontres au sujet de leur enfant.

Pour les intervenants

Offrir aux intervenants des activités pour qu'ils poursuivent leurs réflexions, leurs questionnements, et qu'ils cheminent personnellement dans la place qu'ils accordent aux pères

Dans l'intervention

Aller chercher le père dans ce qu'il est, dans ce qu'il aime auprès de l'enfant
Prendre en considération et utiliser davantage le côté « actions » des pères.
Être conscient de nos inconforts, préjugés et stéréotypes

Atelier C

En pensant à votre travail quotidien auprès des familles, avez-vous des idées sur les obstacles à la place des pères dans nos services reliés aux *Mères* et sur les pistes d'amélioration à suggérer ?

Obstacles*Organisation de services*

La société a normalisé l'absence du père
Beaucoup d'intervenants sont des femmes
Horaire
Les appellations : intervention centrée sur les besoins des femmes
Il n'y a pas de programme pour les pères

Les mères

En fonction de l'histoire personnelle de la mère, elle peut exercer ou non un contrôle excessif par rapport au père.
La mère veut qu'on garde le père à distance, résistance de sa part
La mère prend sa place
Les besoins sont davantage exprimés par les mères.
Résistance de la mère à inclure davantage le père
Mère s'est appropriée les soins...pendant longtemps ..peut susciter de l'agressivité

Les pères

Le père se tasse ou on le tasse pères très absents
Les hommes sont contrôlants, ne veulent pas s'impliquer.
Il y a aussi les pères absents, non reconnus, beaucoup de familles monoparentales
Faible participation des pères aux groupes, se sentent peu à l'aise

Les parents

arrive que les parents ne s'entendent pas sur l'éducation des enfants
Conflits parentaux non réglés
Dispositions légales versus la garde

Les intervenants

Les intervenantes ont un langage plus adapté aux femmes, qui contient davantage une teneur émotive, qui rejoint moins les hommes.
Nous les craignons en rapport avec la violence ou les problèmes personnels (?)
Les intervenants ne vérifient pas la disponibilité du père
Dans leurs attitudes, les intervenants n'incluent pas les pères
La mère peut parler en son nom, elle s'occupe du quotidien

Pistes d'amélioration (C)

Organisation des services

Modifier l'appellation des services pour inclure mère et pères (amendements à la loi)
 Attention à l'horaire des activités,
 Vérifier la disponibilité du père lors de la prise de rendez-vous.

Sensibilisation des mères

Sensibilisation des mères à l'importance du rôle du père et le faire tôt.

Sensibilisation des intervenants et renforcement de leur potentiel

Renforcer les convictions des intervenants. Sensibilisation des intervenants à l'importance de l'implication du père et le faire tôt.

Dissocier les besoins de l'enfant du vécu de la mère

Faire ressortir les besoins de l'enfant en lien avec son père (développement)

Renforcer les techniques de communication et les attitudes pour inclure le père, pour les laisser s'exprimer, les valoriser. Adapter notre style d'intervention. Apprendre à s'adresser aux pères et à insister un peu. Les impliquer tôt. Développer un réflexe d'aller vers les pères

Sensibilisation des pères

Sensibilisation des pères à l'importance de leur rôle

Atelier D

En pensant à votre travail quotidien auprès des familles, avez-vous des idées sur les obstacles à la place des pères dans nos services reliés aux **Pères** et sur les pistes d'amélioration à suggérer ?

Obstacles

Organisation des services

Horaire est un obstacle

Appellations et messages que ça donne : Centre mère enfant et maternité toxico. La façon de nommer les choses (Mère-enfant)

Réadaptation : 2 milieux de vie=plus de temps

Beaucoup d'employés femmes.

Perception envers les pères

Perception de l'intervenant : le père est-il là pour brouiller les cartes ? Je ne sais pas comment aller le chercher ? On le voit contrôlant ; Les pères arrivent plus tard, sont moins tolérants...

Le père ne se sent pas concerné par ses enfants, les problèmes vécus par ses enfants

L'homme lui-même ; la façon de demander de l'aide par les pères compte beaucoup ; elle n'est pas facile à détecter. Ils demandent peu d'aide ; Croyant qu'ils peuvent régler ça tout seul ; Ne voit pas les problèmes ; Sentiment d'incompétence.

Le père demande de l'efficacité.

Le père se cache derrière le conflit parental ; se réfugie derrière ses échecs (ex-garde)

Le travail est prioritaire dans la vie des pères ; quelle valeur les pères accordent-ils à la paternité ?

Il y a une absence de réseau naturel d'aide entre les pères

Pratique envers les pères

On a des préjugés : on fait affaire aux mères. On tasse le père. Le geste n'est pas conscient, plutôt lié à la croyance sociale que l'éducation serait une affaire de femmes, mais il a quand même des résultats ; Un des obstacles est notre approche. Le père ce n'est pas notre approche, mais y croire et l'écouter. Nos approches sont liées à nos croyances.

On veut l'avoir mais c'est inconnu, insécurisant. On veut le modeler. Pour qu'il prenne sa place, on dit au père comment il doit faire, au lieu de le laisser explorer sa façon à lui (il s'agit d'une pseudo-place). Tu as de la place si tu fais comme moi. Quand l'homme est présent, la femme le tasse, il faut être vigilant pour le seconder.

Le maternage est évalué, pas le paternage. Les outils d'évaluation sont à changer. On a des obligations légales à l'évaluation, mais au CJQ, ça ne déborde pas ça. L'obligation n'atteint pas beaucoup le niveau de l'intervention.

Pratique envers modifications de la famille

Retrait versus famille reconstituée

ICBC, le père considéré est celui qui est présent à la maison

La garde légale

L'absence des pères

Père absent : la présence de leur absence ; Le père est pas présent ; Père absent du milieu de vie de l'enfant ; Père non-reconnu

Père cumulent souvent plusieurs facteurs d'abandon.

Pistes d'amélioration (D)*Organisation des services et lignes directrices accueillants pour les pères*

Plus d'hommes dans l'intervention.

Commencer par nommer les choses autrement, faire attention de la façon dont on nomme les choses

Augmenter l'accès pour les pères (Pavillon Angers, évaluation des capacités parentales..)

Horaire et lieu plus adapté

Évaluation des parents

Collecte de données auprès des pères et des mères, plutôt que les informations concernant le père soient colligées dans la marge.

Les outils d'évaluation à améliorer. Mesurer l'engagement réel du père et pourquoi ? Ne pas se fier seulement à l'évaluation de la mère

Pratique professionnelle

Reconnaître la différenciation des rôles.

Favoriser l'implication active du père tôt.

S'adresser davantage au père. Insister et l'interpeller plus directement ; Quand on téléphone ne plus demander de parler à la mère mais à l'un des parents.

Valoriser le rôle masculin dans l'intervention ; Mettre de l'avant, avec les pères, les principes d'empowerment. Leur redonner du pouvoir. Leur faire vivre une compétence. Renforcer la valeur des zones de compétences « naturelle » des pères (loisirs, sports..) ; Proposer des actions du père avec l'enfant.

Inclure les pères dans les plans d'interventions ; Utiliser la famille paternelle (grands-parents)

Mettre l'accent sur le *faire* plus que sur les *mots*.

Il faut revoir le départage des rôles parentaux et prendre conscience de la valeur des pères. Plus concrètement, on pourrait y revenir régulièrement là-dessus en équipe. Ramener de façon régulière les efforts, les actions concrètes quotidiennes en un point de l'ordre du jour: le bon coup.

Formation

Etre mieux habilité pour intervenir auprès des pères ; développer des stratégies pour aller les chercher.

Mieux comprendre l'homme derrière le père, le père, ne manifeste pas ses sentiments de la même façon que la mère (ex : pleurs), cela ne veut pas dire qu'il en n'a pas.

Développer une meilleure compréhension de ce qu'est un garçon. 8/10 jeunes en difficultés, la cible de notre intervention, sont précisément des petits garçons.
