

« *La paternité est en mouvement. Nous aussi, comme intervenants, nous devons suivre le mouvement et nous ajuster continuellement.* »

Intervenir auprès des pères...

Préoccupations et enjeux d'intervenants

Par Luc Ferland¹, organisateur communautaire, CLSC - CHSLD d'Autray
Avec la collaboration de Carl Lacharité, 2004

Introduction

L'intervention auprès des pères a fait des pas importants au Québec au cours des dernières années. La nécessité d'intervenir auprès des pères n'est plus à démontrer. La reconnaissance de la façon masculine de faire et de vivre la différence s'affirme de plus en plus. Elle se situe dans une mouvance sociale où les rôles des pères et des mères sont à se redéfinir.

Plusieurs universités et groupes de recherche ont mis la main à la pâte et réalisé différentes études portant sur les besoins des pères, l'inventaire des interventions en cours auprès des pères, l'approfondissement de certaines expériences et du spécifique de l'intervention auprès des hommes².

Le père est devenu, au même titre que la mère, un objet de connaissances scientifiques, mais aussi une cible de politiques et de pratiques sociales. Cette découverte du père repose principalement sur la reconnaissance de *la place du père dans le développement de l'enfant*. Depuis les 30 dernières années, une somme considérable de travaux ont exploité ce filon. Par contre, beaucoup moins d'attention a été portée à *la place du père dans les services à l'enfance et à la famille* (services de santé, sociaux, éducatifs, communautaires). (Lacharité, 2004)³

Annie Devault⁴ en fait mention dans L'omniprésence de Docteur maman où elle souligne la rareté des recherches sur les intervenants eux-mêmes : « ..., *il est intéressant en soi de recueillir le point de vue des intervenants sur l'intervention auprès des pères, puisqu'on l'a peu fait jusqu'à maintenant* ».

Qui sont les personnes qui interviennent auprès des pères ? Une récente étude⁵ vient d'être réalisée sur le sujet. Il s'agit d'une recherche qui met en valeur l'expérience des intervenants auprès des pères : la représentation qu'ils se font des pères, leurs préoccupations, les pratiques en cours, les facteurs de réussite et les difficultés rencontrées en lien avec leur pratique et le milieu dans lequel ils interviennent. Un portrait qui permet d'en dégager, toujours selon les intervenants, les principaux défis et enjeux de l'intervention auprès des pères de même que des recommandations pour l'améliorer et la renforcer.

Cette étude a été menée auprès de 130 intervenants de milieux institutionnels et communautaires de la région Lanaudière, qui ont suivi la formation « Pères en mouvement, pratiques en

changement »⁶ entre juin 2000 et janvier 2002. Elle porte sur la paternité en général sans couvrir les particularités des problématiques spécifiques de certains pères.

I. Au cœur des pratiques

Suite à la formation « Pères en mouvement... », des changements ont été observés chez les intervenants à l'égard des pères. Ils se manifestent de différentes façons : une plus grande sensibilité à la présence des pères dans leur milieu, une reconnaissance plus grande de leur importance, une façon différente d'intervenir, l'implication des pères dès le début d'une démarche, une importance égale accordée aux pères et aux mères, la recherche d'activités spécifiques pour les pères. Enfin, les intervenants ont fait également d'une plus grande confiance en eux pour intervenir auprès des pères.

À partir de l'expérience en cours, nous avons identifié, d'après les intervenants, quels sont les facteurs de réussite et les principales difficultés :

1. Les facteurs de réussite

Nous avons répertorié 16 facteurs de réussite. Sept touchent la pratique des intervenants et les neuf autres concernent le milieu, l'environnement dans lequel sont effectuées les interventions.

➤ En lien avec la pratique des intervenants

Nous avons regroupé les facteurs de réussite en sept points:

- Être attentif à leur présence
- Y croire
- Valoriser et renforcer leur rôle
- Les accueillir dans leurs différences
- Établir un lien de confiance
- Les impliquer dès le début de l'intervention
- S'impliquer personnellement comme intervenant.

□ Être attentif à la présence des pères

Être attentif à leur présence, disponible pour eux, être à l'écoute, empathique et compréhensif, sensible à leur vécu. Respecter leurs valeurs et leurs démarches, leur permettre de partager leurs observations, oser parler de paternité avec eux.

□ Y croire

Avoir une approche positive de la paternité, Croire au potentiel des pères. Il est essentiel de leur faire de la place pour que la mentalité change, que la société s'ouvre davantage à eux et que leur présence soit reconnue.

L'ouverture, l'intérêt, la motivation et la volonté des intervenants sont nécessaires. Il est important de se donner des moyens pour y arriver. Nos propre changement de perception des pères donne une ouverture différente pour les accueillir.

❑ **Valoriser et renforcer leur rôle**

Aller les chercher dans leur propre préoccupation, parler de leur rôle de père et les questionner, valider leur démarche. Redonner du pouvoir aux pères en leur démontrant combien ils sont importants dans la vie de leur enfant. Valoriser leur présence et leur rôle, leur façon d'être avec l'enfant et au sein de la famille.

❑ **Établir un lien de confiance**

Se mettre à leur niveau, vulgariser l'intervention, leur montrer que nous sommes là pour parler des choses simples de la vie. Gagner leur confiance, établir une bonne relation, Voir le père seul, lui parler de sa relation avec son enfant, de ce qui est positif et des bons coups réalisés. Avoir une approche adaptée pour eux.

❑ **Les impliquer dès le début de l'intervention**

Les responsabiliser face à la démarche pour qu'ils se sentent concernés, importants et ce, dès le début. Se doter de moyens pour les rejoindre individuellement.

❑ **Les accueillir dans leur différence**

Reconnaître la différence, l'accueillir, l'accepter et l'encourager, et ce, même si ce n'est pas comme le voudrait la conjointe. Transmettre l'information aux deux, accorder une importance égale aux pères et aux mères, l'important c'est l'enfant.

❑ **L'implication personnelle de l'intervenant**

Plusieurs intervenants masculins mentionnent que leur implication personnelle, soit en tant qu'homme soit en tant que père, est facteur de réussite. Le témoignage de leur vécu, de leur conviction personnelle et des valeurs qui leur sont chères sont un atout important.

➤ **En lien avec le milieu d'intervention**

Nous avons regroupé en neuf blocs les facteurs de réussite et les conditions facilitantes en lien avec le milieu de pratique des intervenants :

- La présence d'un comité de travail sur la valorisation du rôle de père
- Une programmation spécifique pour les pères
- La mise sur pied d'activités spécifiques pour les pères
- La présence d'autres pères
- La complicité des mères et des enfants
- L'organisation des ressources
- L'aménagement physique
- Le matériel disponible
- L'ouverture des coordonnateurs et des chefs de programme

□ **La présence d'un comité de travail**

Le comité peut prendre différentes formes, dépendamment de son lieu d'implantation et des objectifs poursuivis : un comité multidisciplinaire, avec des intervenants de différents programmes que nous retrouvons en établissement, un comité de pères que nous retrouvons dans des organismes communautaires, une table de concertation avec des organismes et des établissements que nous retrouvons dans des MRC.

Les activités de ces comités varient, mais elles ont en commun de supporter les intervenants, de favoriser l'intégration des pères dans les programmations en cours, de doter le milieu d'une programmation spécifique pour les pères et de favoriser la mise sur pied d'activités pour les pères.

□ **Une programmation spécifique pour les pères**

Une programmation spécifique pour les pères, que se soit dans les services existants ou par le développement de nouveaux services, est importante pour développer une intervention soutenue auprès des pères.

□ **La mise sur pied d'activités spécifiques pour les pères**

Les activités peuvent prendre différentes formes : que se soit avec les enfants à partir de l'école, d'un CPE, lors de rencontres de parents, d'activités pères/enfants, de visites à domicile, dans les cours prénataux, dans les sessions et les groupes d'entraide entre pères, lors de démarches pour faire valoir leurs droits. Il est important de les prendre là où ils sont.

□ **La présence d'autres pères**

C'est plus facile quand il y a d'autres pères et qu'ils se reconnaissent entre eux. Plus ils sont nombreux, plus il y a d'interventions de leur part. Par leur participation, ils s'apportent de la confiance entre eux.

□ **La complicité des mères et des enfants**

L'implication des enfants peut-être très motivante pour les pères. Il en est de même des mères lorsque la relation le permet entre le père et la mère.

❑ **L'organisation des ressources**

Un mandat clair pour les intervenants, une plus grande présence d'intervenants masculins, la possibilité d'échanges et de discussions entre les intervenants, la concertation du milieu, l'implication des organisateurs communautaires, la supervision hebdomadaire pour exprimer les difficultés et être orienté sont autant de conditions facilitantes exprimées par les intervenants.

❑ **L'aménagement physique**

Tenir compte des disponibilités des pères : la flexibilité d'horaire, l'élargissement des heures d'ouverture, la possibilité de travailler en soirée, l'aménagement de gardiennage en conséquence. Des locaux appropriés pour les activités, exemple : le prêt du gymnase le vendredi soir pour des activités pères-enfants

❑ **Le matériel disponible**

Le matériel est plutôt rare. Lorsque nous disposons d'outils pour intervenir, cela facilite grandement la tâche: vidéos, cassettes, textes de réflexion, documentation.

❑ **L'ouverture et l'implication des coordonnateurs et des chefs de programme**

La sensibilisation des gestionnaires et des chefs de programme des établissements, de même que des coordonnateurs d'organismes, est un atout précieux pour faire avancer la promotion de la paternité dans un milieu. Leur implication facilite la prise de décision et le support à apporter pour la reconnaissance de la place des pères. L'organisation des ressources, la libération des intervenants, les changements dans certaines pratiques, la compréhension des difficultés, l'ajout de ressources au besoin, le défraiement des coûts de formation, l'aménagement physique, l'achat de matériel sont des éléments aidants.

2. Les principales difficultés rencontrées

Les intervenants auprès des pères rencontrent également de nombreuses difficultés. Tout comme les facteurs de réussite, nous les avons regroupé en lien avec la pratique de l'intervenant et en lien avec le milieu dans lequel il intervient.

➤ **Les difficultés en lien avec la pratique des intervenants**

Les difficultés sont regroupées en six blocs :

- L'absence de repères pour les intervenants eux-mêmes
- Le peu d'implication de certains pères qui ne reconnaissent pas leur rôle
- La difficulté de rejoindre les pères, leur résistance et leur peur à s'impliquer dans une démarche

- Les difficultés particulières de certains pères
- Des outils inappropriés
- L'attitude de certains mères

❑ **L'absence de repères pour les intervenants eux-mêmes**

Le fossé des générations entre le père d'hier et celui d'aujourd'hui, l'impact des changements sociaux sur la paternité, les questionnements sur l'identité du père, la redéfinition de son rôle, l'absence de modèles ou plutôt la trop grande diversité de modèles, rendent difficile l'intervention auprès des pères. Les intervenants ne savent pas sur quelle base s'appuyer, quels repères se donner. Comment intervenir auprès des pères, comment définir un bon père, quelle place donnée à ses propres valeurs ? Autant de questions qui laissent les intervenants à eux-mêmes dans l'incertitude et souvent freinent leur intervention.

S'ajoute à ces réalités, la diversité des nouvelles situations des pères : le père substitut dans les familles recomposées, le père seul, le père qui voit ses enfants une fin de semaine sur deux, le père exclu.

❑ **Le peu d'implication de certains pères qui ne reconnaissent pas leur rôle**

Des pères ont un manque d'éveil à leur responsabilité, à leur rôle capital auprès des enfants. La place du père et son rôle ne sont pas valorisés. Certains pères ne prennent pas la place qui leur revient, se désengagent, manquent d'intérêt. Souvent ils se considèrent comme peu compétents, se sentent disqualifiés dans la façon de s'appliquer à leur responsabilité. Ils laissent la responsabilité à la mère qu'il considère plus apte. Ils ont alors tendance à investir en regard du rôle de pourvoyeur.

Ils ont de la difficulté à prendre leur place auprès des bébés et manquent de persistance dans l'éducation des enfants. Dans les situations de rupture, la difficulté pour le père de voir ses enfants l'entraîne à être peu présent ou absent.

❑ **La difficulté de rejoindre les pères, leur résistance et leur peur à s'impliquer dans une démarche**

Les pères sont difficiles à mobiliser, le recrutement est sans cesse à répéter. Souvent ils se sentent peu concernés par la démarche et par le fait même, peu motivés et intéressés. Ils sont très peu présents, les services en place ne semblent pas les rejoindre.

Leur résistance à s'investir dans le domaine de la relation d'aide ou une démarche psychosociale. Ils ont peur de parler de leurs problèmes, d'être jugés par les autres, de se faire reprocher de ne pas être adéquats. La difficulté des pères à communiquer, à parler de leurs émotions, s'ouvrir et discuter de ce qu'ils vivent, d'admettre qu'ils ont des difficultés parentales, posent souvent entrave à l'aide qu'on veut leur apporter.

La difficulté à les regrouper pour des échanges concernant la problématique familiale, entre autres, et à les intégrer dans des groupes sont autant de facteurs qui posent obstacle. Cette difficulté est

d'autant plus grande lorsqu'il s'agit de les maintenir au sein des activités et à les faire se sentir à l'aise quand ils sont en minorité dans un groupe, en présence des mères.

❑ **Les difficultés particulières de certains pères**

Parfois le père présente une problématique particulière qui vient ombrager son vécu de père : de multiples problématiques de violence physique, verbale et psychologique auprès de ses enfants et de la mère de ceux-ci, des problèmes d'alcool et de toxicomanie, des situations de pauvreté extrême, des contraintes légales, leur impuissance face à la justice.

Les ruptures difficiles, les crises et les conflits entre les pères et les mères, la relation toxique entre les « ex », les problèmes de communication avec la mère ou encore différentes problématiques familiales rendent parfois très difficiles l'intervention auprès des pères.

❑ **Des outils inappropriés**

La méconnaissance des besoins des pères, le manque d'outils pour établir un bon contact, trouver un langage approprié, les recruter, les mobiliser, favoriser leur participation aux activités, cheminer avec eux, aller chercher leur plein potentiel rendent parfois l'intervention difficile.

❑ **Certaines attitudes des mères**

Le premier contact est souvent avec la mère. Leur perception des pères, la façon dont elles voient le rôle du père et parfois une certaine compétition père-mère peuvent aussi faire obstacle à la valorisation du rôle de père.

Les points suivants apportés par des intervenantes présentent des difficultés pour intervenir auprès des pères: le contrôle des conjointes, la réticence des mères à laisser une place aux pères, la répartition des rôles entre le père et la mère, la discordance d'opinions et les conflits entre le père et la mère par rapport aux soins, à la discipline, à l'encadrement.

➤ **Les difficultés des intervenants en lien avec le milieu**

Nous les avons regroupés en cinq blocs :

- La non reconnaissance de la place du père
- La résistance de certains intervenants
- L'organisation des ressources humaines et matérielles
- L'absence d'intervenants masculins
- Le manque d'activités spécifiques pour les pères.

❑ **La non reconnaissance de la place du père**

La non reconnaissance du pouvoir de changement des pères dans leur façon d'éduquer les enfants, les préjugés et les stéréotypes à l'égard des pères, perçus comme pourvoyeurs, la difficulté de les

considérer à l'égalité des mères, comme interlocuteurs valables au sujet des enfants, renforcent le peu de place que la société leur fasse.

□ **Les résistances de certains intervenants**

Des intervenants masculins ont signalé la résistance de certains d'entre eux qui freinent l'intervention auprès des pères.

Il est fait mention également de la difficulté de rester pro-actif malgré les bâtons dans les roues, l'impression d'être là uniquement pour la mère. Le fait que les pères soient peu nombreux est moins motivant à faire des démarches particulières pour eux.

Des pères, membres de comités de pères dans des organismes communautaires du secteur famille, nous ont fait part des préoccupations suivantes qui donnent de la difficulté pour le recrutement : *« une timidité, un inconfort à partager son expérience, une peur de faire rire de soi à promouvoir le père, la peur d'être mal vu, mal perçu, qu'ils croient qu'on veut les changer, ».*

□ **L'organisation des ressources humaines et matérielles**

Les milieux présentent parfois d'importantes difficultés à l'intervention auprès des pères : le peu d'occasion de les voir, les horaires de jour, le manque de temps, le manque de disponibilité des intervenants pour travailler le soir, l'obligation de composer avec les ressources en place, les services offerts inadéquats, les services donnés majoritairement aux mères, les locaux peu invitants, le manque de documentation et de ressources humaines mandatées pour les pères, sont autant de points qui ne facilitent pas l'intervention auprès des pères.

□ **L'absence d'intervenants masculins**

Il est reconnu que les rencontres au masculin ont une portée différente que les rencontres mixtes. Mais le personnel est majoritairement féminin, parfois exclusivement féminin, avec une présence prédominante de pensées féminines. Il est difficile pour des pères de s'y sentir à l'aise, de trouver leur place et de se sentir pleinement concernés par la démarche.

□ **Le manque d'activités spécifiques pour les pères**

Les milieux offrent peu d'activités spécifiques pour les pères. L'absence d'activités spécifiques pour les pères entre eux, d'activités pères/enfants, de service de garde lorsque les pères viennent avec leurs enfants, ajoutent à la difficulté de les rejoindre.

II. Un mouvement qui s'organise

« Des comités où la paternité est la priorité, et non le 8^{ième} point à l'ordre du jour reporté à la prochaine rencontre »

De la motivation personnelle à l'organisation du milieu, un pas à faire !

Souvent l'intervention auprès des pères repose sur la volonté de personnes motivées et volontaires qui jouent un rôle important au niveau du dynamisme du milieu. Quand la préoccupation des pères reposent uniquement sur ces personnes, la continuité est en jeu.

Comme il ressort dans les facteurs de réussites, l'organisation des ressources, tant au niveau local, des établissements et des organismes, qu'au niveau des MRC et au niveau régional, joue un rôle primordial.

Elle est un moteur pour favoriser l'intégration de la dimension de la paternité dans un milieu. Elle favorise un changement de mentalité une vision à long terme.

Des établissements, des organismes communautaires, des MRC, l'ensemble de la région, se sont dotés de différents types d'organisations des ressources humaines. Il n'y a pas un modèle privilégié. Elles ont pris différentes formes d'un milieu à l'autre. À ce titre, ce n'est pas tant la structure qui importe, mais le dynamisme qui la sous-tend. Certains principes de base communs se dégagent de ces expériences.

Nous allons tenter d'en faire ressortir les forces et les avantages et de même que les limites et les contraintes qu'elles rencontrent. Nous verrons par la suite les conditions à maintenir et les orientations à développer pour assurer la continuité et renforcer le mouvement existant pour les pères.

1. L'organisations des ressources

Ainsi au niveau de certains établissements, nous retrouvons des comités de travail pour supporter et susciter la valorisation du rôle de père dans leur milieu. Ces comités composés de quatre à six personnes, regroupent des intervenants provenant de différentes disciplines et oeuvrant dans des programmes en lien avec les secteurs enfance, jeunesse, famille. Un conseiller clinique ou un chef de programme participe habituellement au groupe.

Tout en favorisant l'échange d'expériences et la circulation de l'information à l'ensemble des intervenants susceptibles de rencontrer et d'intervenir auprès des pères, généralement ces comités vise les objectifs suivants : assurer la formation, la sensibilisation et le support aux intervenants, doter l'établissement d'une programmation spécifique pour les pères, créer de nouveaux outils d'intervention, promouvoir l'importance de la paternité, susciter la collaboration et la concertation.

Du côté des organismes communautaires, ce sont surtout des organismes communautaires du secteur famille qui ont apporté des changements dans leur organisation pour favoriser l'intervention auprès des pères.

Dans ces organismes, un intervenant est mandaté pour intervenir auprès des pères. L'implication des pères y est priorisée. Elle se traduit par la formation de groupes de pères au sein de l'organisme. Ces derniers sont recrutés parmi des pères qui ont participé déjà à des activités au sein de l'organisme, à des groupes d'entraide entre pères.

Les objectifs de ces comités sont principalement de promouvoir la paternité dans le milieu par et avec des pères, leur donner une place spécifique au sein de l'organisme, doter l'organisme d'une programmation pour les pères, susciter des activités d'entraide entre pères, organiser des activités pères/enfants

Le comité des pères participe à la fois à l'élaboration d'un plan d'action et à la réalisation des activités. Ce sont des pères entre eux qui sont les acteurs privilégiés de la démarche. Le rôle de l'intervenant devient alors un rôle de support et d'accompagnement au comité plutôt qu'un rôle d'organisateur.

Dans d'autres organismes du secteur famille, ce sont les intervenants en place qui organisent des activités pour les pères. Ils ont le mandat, dans leur tâche, de réaliser des activités pour les pères, en lien avec la mission et les objectifs de l'organisme.

Les intervenants d'un même organisme ne sont pas assez nombreux pour se regrouper en comité, comme nous le retrouvons dans des établissements. Les intervenants, peu nombreux, sont regroupés avec le comité d'intervenants du CLSC ou encore en table intersectorielle avec d'autres organismes et établissements.

Dans plusieurs MRC, sans être constituées en table de concertation, il existe des collaborations entre des intervenants des CLSC et des organismes communautaires du secteur famille. Elles se traduisent par la réalisation de projets communs tels que la mise sur pied de la formation « Pères en mouvement... », la tenue d'une journée d'étude sur la famille, la promotion de la paternité à l'occasion de la fête des pères, l'animation commune des sessions d'entraide « Cœur de pères », la présence de membres du comité de pères aux rencontres des cours prénataux, le support de l'organisateur communautaire aux groupes de pères dans les organismes.

Dans une MRC, ce lien a pris la forme d'une table de concertation intersectorielle où organismes communautaires et établissements sont regroupés autour des objectifs suivants : créer des lieux d'échange, de réflexion et de support entre les intervenants de la MRC oeuvrant auprès des pères, sensibiliser d'autres intervenants de la MRC à l'importance du rôle du père, soutenir les initiatives locales des établissements ou des organismes en faveur de la paternité, réaliser des actions communes, connaître les ressources pour les pères et y référer au besoin, promouvoir l'importance de l'implication des pères dans la famille et au grand public.

Des personnes d'organismes et d'établissements différents participent à cette table. Ils ont également recruté un père qui siège à ce comité sous le chapeau de sa paternité. Des intervenants impliqués assurent un lien avec d'autres regroupements ou tables de concertation de leur milieu, susceptibles d'être concernés et intéressés par la paternité : table de la petite enfance, table jeunesse, table famille.

Dans une autre MRC, la collaboration prend forme par la participation d'un intervenant d'un organisme communautaire aux rencontres du comité des intervenants du CLSC.

Dans chaque MRC de la région, il y a un intervenant pivot qui porte, d'une façon particulière, la préoccupation de l'intervention auprès des pères. Le mandat de cette personne est d'assurer la circulation de l'information sur ce qui concerne les services et les activités pour les pères, de

susciter dans son milieu et ailleurs dans la MRC le développement de ressources et de nouvelles activités pour les pères, de favoriser la concertation entre les différentes ressources existantes dans la MRC et dans la région avec les autres MRC.

Pour ce faire, il existe une table régionale des intervenants auprès des pères. Sans être une table formellement nommée définie, des intervenants de la région se regroupe sur une base régulière. Elle est constituée à partir des paramètres suivants : au moins une personne par MRC, des intervenants du réseau communautaire et des établissements, des hommes et des femmes, des intervenants d'établissements et d'organismes régionaux et une personne de la direction régionale de la santé publique.

Les objectifs suivants motivent les participants à la tenue et au maintien de cette table : partager les expériences vécues dans les MRC, poursuivre la sensibilisation et la formation d'intervenants d'autres milieux, supporter les activités des comités locaux et dans les MRC, susciter la mise sur pied de nouvelles initiatives, spécialement dans les MRC où la promotion de la paternité est moins bien organisée, partager les outils existants et en développer de nouveaux, mettre à jour la documentation sur tout ce qui concerne les pères : articles, livres, recherches, analyses, vidéos, sites Internet, favoriser la promotion de la paternité dans la région.

La table regroupe actuellement des intervenants du réseau de la santé et du réseau des organismes communautaires du secteur famille et d'aide pour hommes.

2. Les forces et les avantages

La préoccupation doit aller au-delà des intervenants motivés. Pour en assurer la continuité et le développement, les établissements et organismes doivent se doter d'objectifs spécifiques et d'un programmation pour les père. L'existence des organisations confirme une forme de reconnaissance que l'on accorde à l'importance de la paternité dans les milieux.

L'organisation des ressources et la nomination d'intervenants se retrouvent particulièrement dans des organismes et établissements dont la mission implique plus directement l'importance d'intervenir auprès des pères.

Pour ce faire, dans les établissements et les organismes communautaires, l'existence de comités d'intervenants ou de pères est une des principales force sur laquelle s'appuyer pour développer l'intervention auprès des pères. Ces comités s'avèrent un excellent moyen pour garder vivante la préoccupation des pères dans le milieu.

Dans les établissements, les comités offrent aux intervenants un lieu de support et d'encouragement, un lieu de réflexion et d'initiatives. Il facilite la circulation de l'information entre les intervenants du comité et ceux des différents programmes susceptibles de rejoindre des pères. Ils permettent aux intervenants d'échanger sur leur pratiques en cours, d'analyser leur milieu et en développer de nouvelles initiatives pour les pères.

Les comités ouvrent à un éventail de possibilités. Ils permettent de passer à l'action, de poser des gestes concrets, d'apporter des changements dans les interventions. Il favorise l'organisation d'activités de sensibilisation pour les intervenants, la réalisation d'initiatives diverses dans le milieu, la production d'outils concrets et de matériels de promotion.

De par leur existence et leur rayonnement, ils interpellent l'ensemble des intervenants à être plus attentifs aux pères dans leurs interventions. Ils apportent souvent, une dimension humaine entre les intervenants qui sont pères eux-mêmes ou en lien avec le père de leurs enfants.

La pertinence des conseillers cliniques s'est fait sentir tout particulièrement dans la production d'outils, alors que la présence de chefs de programme officialise ledit comité, fait reconnaître son importance auprès d'autres gestionnaires, assure des liens avec les autres programmes de l'établissement et facilite les décisions administratives en lien avec les autres priorités de l'établissement.

Le témoignage d'intervenants préoccupés par la cause, mais qui n'ont pas de comités dans leur milieu, nous confirme l'importance et la pertinence d'un tel comité. Les changements de mentalité et de pratique dans un milieu ne peuvent être portés par des intervenants isolés. Les intervenants sont alors laissés à eux. Les nombreuses difficultés deviennent alors souvent des causes de démotivation.

Dans la plupart des organismes communautaires du secteur famille, il y a très peu d'intervenants masculins. Ce sont des intervenantes qui sont mandatées.

La présence de comités de pères favorise grandement l'appartenance des pères au sein de l'organisme. Elle vient faciliter la mobilisation des pères, stimuler la mise sur pied d'activités diversifiées et donner un rayonnement à la présence des pères dans la communauté.

Le recrutement des pères n'est jamais facile pour ces comités. L'implication et le leadership d'un père ou deux au sein de l'organisme sont souvent à l'origine de la naissance de ces comités. La participation de pères à des groupes d'entraide a permis également à des pères de développer une plus grande confiance en eux et d'oser s'impliquer avec d'autres pères. Les membres du comité s'encouragent entre eux.

En l'absence de ces comités, le fait d'avoir un intervenant mandaté demeure un premier pas important et nécessaire pour garder vivante la préoccupation des pères dans l'organisme et initier certaines activités.

Les tables de concertation et les collaborations apportent un lieu d'échange et de support aux intervenants isolés dans chacun de leur organisme respectif et assure un lien entre les comités locaux ou les intervenants mandatés, d'une ressource à l'autre, d'autant plus que dans une même MRC, une partie de la clientèle est la même.

Elles stimulent la poursuite d'initiatives pour les pères. Ces regroupements permettent de mettre à profit les forces et la complémentarité des ressources, suscitent des initiatives nouvelles et favorisent une cohésion dans le développement des ressources pour les pères.

Elle favorisent une certaine continuité, une stabilité malgré la mobilité des intervenants. Elles permettent aux intervenants de s'ouvrir à d'autres lieux et à d'autres types d'initiatives pour les pères et de se préoccuper de rejoindre d'autres milieux.

C'est un lieu propice pour identifier les besoins des intervenants du territoire et mettre sur pied des activités de sensibilisation et de formation offertes à l'ensemble des ressources œuvrant sur le territoire.

Enfin, au niveau régional, les personnes pivots de chaque MRC qui participent aux rencontres, apprécient cette possibilité de se rencontrer, d'échanger, de s'épauler mutuellement, de se partager des outils et de réfléchir ensemble. Au dire de plusieurs, ce regroupement est nécessaire pour soutenir et alimenter les comités locaux. Il devient une ressource à laquelle on peut se référer pour approfondir une dimension ou acquérir un nouvel outil. La possibilité de rejoindre des intervenants d'autres milieux, la poursuite de formation, la tenue d'une rencontre régionale, le développement de nouvelles activités font partie des préoccupations dans les rencontres régionale.

3. Les difficultés rencontrées

Malgré leurs avantages, ces comités demeurent fragiles.

Leur existence est encore précaire, parlons d'embryon. Leur remise en question est continuelle en période de coupures ou compressions budgétaires. Les démarches sont à poursuivre pour faire reconnaître leur importance et leur pertinence dans le milieu, ce qui génère une ambiance de démotivation et de désengagement parmi les intervenants qui y sont actifs.

Dans les établissements, souvent les participants aux comités ne sont pas dégagées des autres dossiers. Le comité s'ajoute à une charge de travail déjà bien remplie, d'où le peu de temps et de disponibilité des intervenants pour y participer et travailler à des projets concrets.

Il arrive également que le mandat des comités ne sont pas clairs. Promouvoir l'importance de la paternité peut demeurer vague et imprécis. D'où le danger, également pour le comité, de se diluer, faute d'interventions précises et mobilisatrices.

L'absence de mandat précis chez les intervenants fait en sorte que l'intervention auprès des pères demeure une préoccupation, une intention, mais il reste difficile de passer à l'action.

L'absence de comité fait en sorte que la dimension de la paternité repose sur le poids d'une seule personne. Les intervenants seuls, malgré leur motivation et leur grande volonté, trouvent difficile d'intervenir auprès des pères. La difficulté de rejoindre les pères, le manque d'outils pour poursuivre une démarche, le manque d'idées, l'impuissance, l'essoufflement et le peu d'encouragement font en sorte qu'ils se démobilisent et abandonnent l'intention d'intervenir.

Dans les organismes, le danger demeure pour les intervenantes, de vouloir guider et diriger les orientations du comité des pères plutôt que de les accompagner dans leur propre définition. Ces

derniers puisent leurs forces et leurs dynamismes dans le sens qu'il donne au comité et leur propre rythme.

L'arrivée des pères dans un organisme amène régulièrement certaines résistances. C'est un changement qui vient bousculer certaines habitudes. Il est donc important que la réflexion sur leur présence soit faite avec l'ensemble des participants de l'organisme : équipe de travail, comités divers, conseil d'administration, assemblée générale.

Certains intervenants d'organismes d'autres secteurs ont tenté de rejoindre les pères. Le manque d'outils adaptés à leur réalité, le manque d'un lieu de support et de ressourcement, la mission de l'organisme qui ne touche pas les pères en particulier, la préoccupation de rejoindre les pères qui repose sur une personne, font en sorte que, suite à quelques initiatives peu fructueuses, l'idée de rejoindre les pères s'est estompée.

Les collaborations ne sont pas toujours évidentes. Certains n'ont pas trouvé de points communs, d'autres ne s'en préoccupent tout simplement pas. Le niveau de ressources n'est pas le même et les attentes de chacun ne trouvent pas toujours une réponse.

Très peu de ressources sont allouées pour le renforcement des concertations des ressources entre pères dans les MRC et au niveau de la région. Le manque de temps et de disponibilité pose souvent un obstacle majeur. L'importance d'intervenir auprès des pères est de plus en plus reconnue, mais sans que soit alloué le temps nécessaire pour le faire. L'investissement en temps et énergie demeure acrobatique tout particulièrement pour les comités et la table régionale.

La mobilité des intervenants fragilise les tables de concertation et les projets de collaboration, car l'expérience est souvent à reprendre avec des nouvelles personnes. Quelques acteurs craignent que la table s'effrite par le départ de certaines personnes sensibilisées et motivées et qui ne sont pas nécessairement remplacées.

Dans la région, les collaborations actuelles se font presque uniquement entre les CLSC et les organismes du secteur famille. Le nombre d'organismes impliqués est très limité. Les secteurs sont sous représentés. L'impact des activités s'en ressent.

Les milieux rejoints se limitent principalement à certaines instances du réseau de la santé et des organismes communautaires. des autres ressources du milieu susceptibles de rejoindre les pères. Pour d'autres organismes, la question se pose davantage pour les pères rencontrés dans le cadre d'autres activités et services de l'organisme. La présence d'intervenants de ces organismes à la formation est un signe de la préoccupation de ces derniers pour les pères, une reconnaissance de leur présence et un souci de les rejoindre.

Par contre, y donner suite semble poser difficulté. Suite à la formation, l'interrogation demeure entière sur les moyens préconisés dans ces milieux pour intervenir de façon spécifique pour les pères. Souvent, après quelques tentatives, peu de résultat, la motivation s'amenuise. D'où l'importance pour l'organisme de prendre position et de reconnaître la dimension de la paternité dans ses priorités et son organisation.

Enfin, d'autres milieux ont été très peu ou tout simplement pas été rejoints : par exemple, le milieu scolaire, les centres de petites enfance, le monde municipal, les comités de sports et de loisirs, les milieux de travail. Ces organismes rencontrent les pères, dans des contextes particuliers. Y a-t-il lieu de développer une approche spécifique pour eux. Ces lieux n'ont pas de mandat d'intervention spécifique auprès des pères mais ces derniers fréquentent couramment ces lieux

4. Des conditions à maintenir et des orientations à poursuivre

Dans les établissements, la présence des comités, pour les avantages nommés précédemment, n'est pas remise en question. Au contraire, les préoccupations portent davantage sur leur consolidation et leur stabilité. Pour ce faire, les principales orientations à maintenir et à développer, qui découlent des expériences en cours, sont les suivantes :

- Que les comités soient composés d'intervenants de disciplines diversifiées provenant de différents programmes susceptibles de rejoindre des pères
- Dans la mesure du possible, avoir un équilibre entre les intervenants masculins et les intervenantes dans la composition du comité
- Renforcer l'implication des chefs de programme
- Faire reconnaître officiellement l'existence du comité dans les structures de l'établissement
- Que les intervenants soient officiellement mandatés et dégagés pour participer aux comités
- S'assurer de la présence d'un organisateur communautaire parmi les membres du comité
- Définir pour l'établissement des objectifs précis sur la paternité et en lien avec les différents programmes déjà en place ou à venir
- Garder en perspective la possibilité d'élargir à d'autres programmes, d'établir des collaborations et de participer à des concertations dans le milieu.

Au niveau des organismes communautaires, la présence d'un noyau de pères, sous forme de comité ou autre, est un atout précieux à maintenir et à développer pour donner une place plus grande aux pères. Elle apporte un rayonnement qui motive et dynamise le milieu

Il est important qu'un intervenant soit clairement identifié et mandaté pour intervenir auprès des pères, que ce dernier apporte un support au comité de pères, tout en respectant leur rythme et leur intérêt.

Il est important de rendre les lieux accueillants pour les pères et de signifier leur présence au sein de l'organisme dans les différents comités et les différents outils de promotion de l'organisme : revue, affiches, dépliants.

Étant donné le petit nombre d'intervenants d'un même organisme, toute forme de regroupements intersectoriels où les intervenants peuvent se regrouper avec des intervenants de d'autres milieux, est à renforcer. Ils offrent aux intervenants isolés un lieu d'échange, de support et de ressourcement.

Dans chaque MRC et au niveau régional, que ce soit sous forme de comités ou de tables de concertation, ces lieux s'avèrent privilégiés pour la motivation et le ressourcement des intervenants. Ils offrent une occasion de répondre à de nombreux besoins que rencontrent les intervenants isolés dans chacun de leur milieu : besoin d'information, de partage d'expériences, de connaître ce qui se fait ailleurs et de s'en inspirer lorsque c'est possible, de faire profiter les autres des expériences positives, de mettre les outils en commun, d'appuyer les initiatives locales.

La participation au comité et la réalisation des objectifs poursuivis exigent que des intervenants soient formellement dégagés pour participer à ces activités.

La présence de pères à l'intérieur de ces structures et de ce mode de fonctionnement est motivante. Leur participation est importante quoique difficile à susciter étant donné les horaires souvent et le contenu même des rencontres.

Des intervenants souhaitent également que cette table devienne un moyen pour rejoindre des intervenants d'autres secteurs. Il serait important de susciter une ouverture plus grande du côté d'autres organismes et établissements, tout particulièrement le milieu scolaire, les centres de la petite enfance, les municipalités, les policiers éducateurs, les milieux du travail, les syndicats.

III. Les défis et enjeux de l'intervention auprès des pères

Quels sont les principaux défis et enjeux de l'intervention auprès des pères qui se dégagent des préoccupations des intervenants, de la représentation qu'ils se font des pères, des facteurs de réussite et difficultés qu'ils rencontrent dans leur pratique et de l'organisation des ressources ?

Nous en avons retenus 12 : la connaissance des pères, les besoins d'outils pour intervenir, la conviction et la confiance en les hommes, une programmation et des activités spécifiques pour les pères, la présence d'intervenants masculins et le témoignage d'autres pères, le lien entre intervenants, la complicité de la mère et des enfants, la nécessité d'un milieu organisé sur le plan des ressources physiques et humaines, les dynamismes de changement, les besoins spécifiques des intervenantes, la provenance et la mobilité des intervenants et des pistes de recherche à approfondir.

1. La connaissance des pères

Les caractéristiques des pères sont diversifiées. Les thèmes qui reviennent le plus souvent sont les changements que vivent les pères, leur implication auprès des enfants, leur place dans la famille avec la mère, l'engagement dans leur rôle, l'ouverture qu'on leur laisse et qu'ils prennent et leurs qualités personnelles. Le premier défi pour le père est de prendre sa place.

Pour l'intervenant, il en ressort l'importance d'accorder une reconnaissance significative à la spécificité des pères, d'être au clair avec lui-même face à la représentation qu'il se fait des pères, de valider ses perceptions avec les pères rencontrés et d'évaluer s'il est en mesure, avec ses limites, d'aider le père qu'il rencontre⁹.

La connaissance de la réalité des pères est source de motivation et d'une sensibilité plus grande des intervenants à l'égard des pères. Les nombreuses difficultés rencontrées présentent souvent des obstacles pour les intervenants et entraînent leur démotivation, d'où l'importance de lieux de ressourcement pour stimuler l'intérêt et nourrir la motivation.

2. Des besoins d'outils pour intervenir

Il s'agit d'outils, de moyens, de pistes, de trucs, d'activités à faire, de matériels disponibles pour rejoindre les pères, cheminer avec eux et rendre le milieu plus favorable.

Le besoin se traduit également en terme d'attitudes et d'approches spécifiques à développer à l'égard des hommes, établir un lien de confiance avec les pères et favoriser leur implication dans une démarche. Les milieux offrent peu de support pour les intervenants impliqués et ils n'y retrouvent pas d'approche définie pour les pères.

Les besoins d'outils peuvent être regroupés sous quatre thèmes :

- Poursuivre la sensibilisation des intervenants
- Donner une place plus grande aux pères dans les services et l'environnement
- Développer de nouvelles approches et activités favorisant l'engagement paternel
- Se concerter entre les ressources du milieu.

3. Y croire et avoir confiance en les hommes

Les intervenants expriment combien la sensibilisation à la réalité des pères est importante, encore faut-il qu'ils y croient, qu'ils aient à cœur de valoriser et renforcer le rôle du père. La conviction de certains intervenants, leurs croyances ne sont pas toujours évidentes. Certains ont de la difficulté à faire confiance aux pères, à croire qu'ils ont un potentiel de changement. D'autres manquent de confiance en eux-mêmes, comme intervenants, dans leurs interventions auprès des pères.

Dans les organisations, il y a peu de flexibilité dans la mobilité du personnel. On doit faire avec les intervenants en place. Comment faire en sorte pour stimuler et alimenter la motivation des intervenants ? Comment concilier titres d'emploi et intérêts pour les pères ? Le défi est de continuer de motiver les nouveaux intervenants, nourrir la motivation d'intervenants déjà sensibilisés et de mettre à profit les intervenants motivés et intéressés.

4. Une programmation et des activités spécifiques pour les pères

Il est important de se doter, comme milieu, d'une programmation spécifique pour les pères. La reconnaissance de la place des pères, avec son programme et ses activités, devient alors réalité au cœur de l'établissement ou de l'organisme.

Les contenus de la programmation se retrouvent autour des six objectifs qui représentent pour la plupart des enjeux majeurs pour l'intervention auprès des pères :

- ❑ Sensibiliser et former les intervenants
- ❑ Faire le portrait de la place des pères dans les services existants et identifier des pistes d'intervention pour améliorer les services aux pères
- ❑ Développer de nouvelles ressources pour rejoindre les pères et répondre aux des besoins qu'ils énoncent.
- ❑ Mettre sur pied des activités de promotion et de sensibilisation de la paternité dans la communauté
- ❑ Voir à l'organisation des ressources humaines et matérielles dans le milieu
- ❑ Susciter des lieux d'échange et de concertation entre intervenants de différents milieux.

Les façons d'intervenir auprès des pères et de promouvoir la paternité sont variées. La diversité facilite la possibilité de rejoindre les pères, touche à plusieurs dimensions en lien avec la paternité et intensifie l'impact des interventions.

5. La présence d'intervenants masculins et le témoignage d'autres pères

Souvent les pères nous disent se sentir « dans un monde de femmes ». Ils n'y trouvent pas nécessairement leur place et ne s'y sentent pas d'appartenance. Comment créer un lieu où les pères se sentent à l'aise dans un milieu qui leur est familier.

Il est reconnu que l'échange entre pères, avec ou sans intervenants masculins, n'est pas le même qu'en présence de mères ou d'intervenantes. Il ne se dit pas les mêmes choses.

Dans certains milieux, un intervenant masculin est en disponibilité, pour intervenir au besoin. Certains postes, entre autres pour l'intervention auprès des pères dans le cadre des rencontres prénatales, sont de plus en plus affectés à des hommes.

Des intervenants masculins ont même fait part qu'ils considèrent leur implication personnelle comme un facteur de réussite de leur intervention. Le témoignage d'autres pères, lors d'intervention, peut aussi aider à jouer ce rôle.

Quelle place est accordée aux pères en tant que ressources ? Ils sont présents de façon plus significative dans les organismes communautaires, ont-ils une place plus grande à prendre au sein des établissements ? Si oui, comment donner accès à leur présence, comment les prendre en considération.

Dans les organismes communautaires du secteur famille, où on retrouve majoritairement des intervenantes, des regroupements de pères sont mis sur pied dans le but de donner une place aux pères et planifier des activités. Souvent ce sont des intervenantes qui accompagnent les groupes de pères. Le respect inconditionnel et le contexte qui permet de développer un lien de confiance significatif sont à la base.

Il existe aussi certaines expériences où la présence d'une intervenante est mise en évidence. Par exemple, les sessions « Cœur de pères »⁷, " Pères présents, enfants gagnants"⁸, sont animées par un intervenant masculin et une intervenante.

Il serait intéressant d'approfondir en quoi la présence d'intervenants masculins ou de pères est pertinente pour faciliter la participation des pères et leur implication. Dans quel contexte est-ce particulièrement important de prioriser la présence d'intervenants masculins, de pères entre eux? En quelle circonstance la présence d'intervenantes s'avère particulièrement positive?

Entre temps, le défi demeure entier d'avoir des figures masculines dans un monde d'intervenants majoritairement féminins. L'ambiance masculine ne va pas de soi, il est important que les milieux y soient sensibilisés et surtout posent des gestes concrets pour l'actualiser.

6. L'organisation des ressources humaines et matérielles

L'organisation des ressources humaines est à la base de l'intervention auprès des pères. Plusieurs dimensions en dépendent : la formation des intervenants, la gestion des ressources humaines, l'horaire, le temps alloué, la disponibilité des intervenants, les mandats spécifiques confiés à des intervenants, la réalisation des activités, la présence d'intervenants masculins, la mise sur pied et le support des comités tels que les comités de pères, les comités d'intervenants, les comités intersectoriels, le comité régional.

Le manque de disponibilité, la mobilité, les difficultés, le poids des changements à apporter, font en sorte que tant qu'elle repose sur les épaules d'intervenants en particulier, la valorisation des pères demeure très précaire et souvent vouée à s'estomper.

Selon les commentaires des intervenants, il y a beaucoup de démarches embryonnaires pour l'organisation des ressources humaines mais le défi reste entier pour y accorder une reconnaissance stable et continue.

Les comités d'intervenants sont particulièrement importants car ce sont eux qui supportent la place des pères dans les interventions et en assure la continuité. Ces comités en sont un lieu d'actualisation significatif.

La participation des chefs de programmes à ces comités est nécessaire. C'est dans ces comités que les orientations sont prises, que la programmation est élaborée et les activités planifiées. Les changements nécessitent l'assentiment des gestionnaires et touchent à un ensemble d'intervenants beaucoup plus large dans l'établissement.

Dans les organismes communautaires, le temps d'intervenants alloué, les fonds nécessaires et les orientations apportées dans l'organisme demandent aussi l'assentiment des administrateurs et des personnes responsables.

Du côté de l'organisation des ressources matérielles, nous retrouvons l'aménagement de l'horaire, la nécessité d'un local approprié pour les activités, des tables à langer accessibles, une ambiance où les pères se reconnaissent : revues, affiches, le matériel et outils pédagogiques : documentation de toutes sortes, livres, documentaires, films, des dépliants d'informations.

7. Le lien entre les intervenants

Il prend différentes formes. Il peut s'agir d'un temps d'arrêt et d'échange d'expériences pour prendre du recul, partager des outils, approfondir certaines dimensions de l'intervention auprès des pères.

Il peut s'agir également d'un lieu pour organiser le travail entre intervenants : comités de travail, comités d'intervenants pour la valorisation de la paternité dans les interventions, comités de pères dans certaines organismes communautaires du secteur famille. Le lien entre intervenants, tout en favorisant les échanges, permet l'élaboration d'une programmation et en facilite la réalisation.

Enfin, le lien entre intervenants favorise la concertation d'intervenants de différents milieux. Il permet aux intervenants impliqués dans la région de se connaître, de se soutenir mutuellement dans leurs initiatives et de se concerter dans certains projets communs. Dans ces concertations, il est important de tenir compte des forces différentes d'un milieu à l'autre et de la complémentarité des services aux pères. Elles sont un lieu de support et de motivation pour les intervenants isolés. On signale l'importance que les différentes concertations se rattachent à un lieu régional pour y trouver un support et ressourcement, de même que l'importance de se préoccuper dans ces lieux, de regrouper des intervenants de l'ensemble des instances susceptibles de rejoindre des pères.

Que ce soit au niveau des rencontres échange, des comités de travail ou des lieux de concertation, l'enjeu majeur demeure la disponibilité des ressources pour le faire. Dans les concertations, rejoindre des intervenants de milieux diversifiés où des pères sont présents, sans pour autant que l'organisme est la mission d'intervenir auprès d'eux, à titre d'exemple le milieu scolaire, le monde municipal, les centres de petite enfance, pose également un défi d'envergure.

8. La complicité des mères et des enfants

L'intervention auprès des pères passe aussi par l'influence de l'environnement dont les proches que le père côtoie et plus particulièrement ses enfants qui sont la raison d'être de sa paternité. Quoi de mieux qu'un enfant pour inviter son père à une activité? La reconnaissance de la place du père auprès de l'enfant et la valorisation de son rôle sont importants pour motiver sa présence.

La complicité de la mère, quand la relation le permet, peut également aider à rejoindre les pères et les impliquer dans une démarche. À l'inverse, certaines attitudes des mères créent la réaction contraire et éloignent le père.

9. Des dynamismes de changement

Dans certains milieux, un réel dynamisme de changement existe pour les pères. Il se caractérise par une plus grande sensibilité à la présence des pères, l'existence de comités, une reconnaissance plus grande de leur importance et de leur rôle dans la famille, une importance égale accordée aux pères et aux mères, la préoccupation d'impliquer les pères dès le début dans la démarche, une façon différente d'intervenir, la recherche d'activités spécifiques pour les pères et des intervenants plus confiants en eux-mêmes.

Cette réalité témoigne d'une ouverture à la reconnaissance de la spécificité des pères, que des efforts sont faits et des actions sont posées pour intervenir auprès des pères.

Le défi demeure de soutenir ces milieux, d'y alimenter la réflexion, d'y développer et supporter de nouvelles initiatives et d'en faire profiter d'autres. Nous sommes en projet d'innovation. Le « pas à pas » présenté dans la formation « Pères en mouvement... » est très d'actualité. Combien de fois avons-nous vu des intervenants ayant des attentes telles qu'ils n'étaient jamais satisfaits de leurs interventions et ne pouvaient apprécier la valeur du chemin parcouru ?

10. Intervenir en tant que femmes

Tout comme pour l'ensemble des intervenants, les points de vue et les perceptions entre les intervenantes sont diversifiés et peuvent être parfois contradictoires. Il n'existe pas un courant féminin. La différence avec les intervenants masculins ne nous est pas apparue évidente et se manifeste parfois dans la façon de dire plutôt que sur le contenu lui-même.

Nous avons retenu pour autant quelques traits où les intervenantes semblent se démarquer.

Dans les caractéristiques sur les pères, souvent les intervenantes ont eu des perceptions plus sévères à l'égard des pères. Elles font beaucoup plus référence à la présence à la mère dans la définition du rôle du père. Elles trouvent important de reconnaître la différence, l'accueillir, l'accepter, l'encourager et ce, même si ce n'est pas comme le voudrait la conjointe.

Pour les intervenantes, le facteur le plus signalé de l'absence des pères concerne la place de la mère : la mère prend toute la place, s'approprie tous les rôles, a de la difficulté à faire confiance, à consulter le père, à accepter que les choses soient faites différemment. Elles signalent la pression exercée par la mère, les conflits et les lois qui souvent sont en faveur de la garde pour la mère.

Plusieurs affirment que les pères préfèrent laisser cette tâche de s'occuper des enfants à la mère la considérant plus apte à le faire. Ils ont moins d'intérêt que les mères dans leur implication. Elles disent des pères également qu'ils continuent de déléguer à la mère ce qui touche aux émotions.

Parmi les difficultés pour intervenir auprès des pères, les intervenantes signalent le contrôle des conjointes, la réticence des mères à laisser une place aux pères, la répartition des rôles entre le père et la mère, les différences d'opinions et les conflits entre le père et la mère par rapport aux soins des enfants, la discipline, l'encadrement.

Des intervenantes posent des questions. Doit-on avoir une préparation spéciale en tant que femme pour intervenir auprès des hommes? Avons-nous un spécifique à respecter comme femme, une façon de faire précise en intervenant auprès des hommes, des types d'intervention à privilégier, des façons de faire différentes d'avec les femmes? Quelles sont les différences psychologiques homme/femme dans la façon d'appréhender la réalité ?

Certaines signalent que le fait d'être une femme comporte certaines difficultés. Elles s'interrogent si elles doivent intervenir différemment auprès d'eux, en tant que femmes. Plusieurs intervenantes en sont préoccupées pour valider et être plus confiantes dans leur intervention en tant que femmes.

Des intervenantes souhaitent plus d'outils en lien avec la condition masculine, des textes sur la façon de communiquer des hommes, des stratégies plus pointues pour favoriser l'ouverture chez les hommes plus ou moins volontaires ou réfractaires à la consultation et qui veulent que les problèmes se règlent vite.

Enfin, plusieurs intervenantes déplorent l'absence d'intervenants masculins dans leur milieu, et plus spécifiquement avec un mandat paternité.

11. La mobilité et la provenance des intervenants

Au moment de la passation du questionnaire, soit entre un an et deux ans après avoir suivi la formation « Pères en mouvement... », 25 % des intervenants n'occupaient plus le même poste. Ce chiffre ne peut aller qu'en augmentant. Le départ ou la non-disponibilité de ces derniers viennent mettre en cause alors les démarches encourues pour les pères.

Ce constat fait voir la précarité de l'intervention auprès des pères lorsqu'elle repose uniquement sur l'intérêt et la motivation d'intervenants. Cette mobilité rappelle l'importance de maintenir des activités de formation et de sensibilisation pour les nouveaux intervenants qui s'ajoutent.

Une démarche de base à poursuivre et qui pose également tout le défi de poursuivre d'autres formations pour permettre aux intervenants impliqués d'approfondir leur démarche et développer de nouvelles habiletés.

La majorité des intervenants rejoints se retrouvent dans des CLSC ou des organismes communautaires. Des intervenants d'autres établissements en nombre infime, ont également participé à la formation : centre de réadaptation, milieu scolaire, centre de la petite enfance, hôpital pédo-psychiatrique, centre jeunesse. Ces derniers représentent un potentiel beaucoup plus grand d'intervenants.

Le mode de recrutement des intervenants y est probablement pour quelque chose, étant organisé au départ par les CLSC et les organismes communautaires du secteur famille. Le type de formation peut également y être pour quelque chose. Répond-t-il moins aux préoccupations de ces intervenants qui voient le père dans des contextes différents?

Nous constatons également l'absence d'autres milieux à la formation : le monde municipal, le monde du travail et de l'emploi, le monde des loisirs et sports, etc.

Comment les rejoindre, approcher ces milieux, connaître davantage la réalité de ces intervenants, les contacts qu'ils ont avec les pères, leurs besoins particuliers, leur motivation, créer des liens avec d'autres milieux actifs ? Bâtir des outils pour y répondre. La démarche demeure entière, encore faut-il qu'une ressource soit dégagée pour le faire.

12. Des pistes de recherche à approfondir

Il ressort de notre étude, différentes pistes de réflexion qu'il serait intéressant d'approfondir. Trois d'entre elles attirent particulièrement notre attention :

- L'influence de l'expérience personnelle des intervenants
- La pertinence d'intervenant masculin.
- Intervenir auprès des pères en tant que femmes

➤ L'influence de l'expérience personnelle des intervenants

Les intervenants ne sont-ils pas tous et toutes des fils et des filles d'un père, et pour la plupart des pères et des mères ? En quoi l'expérience de chacun influence-t-elle sa perception et sa façon d'intervenir auprès des pères ? Certains intervenants masculins nous ont aussi mentionné le témoignage de leur expérience personnelle comme un facteur de réussite dans leur intervention. Tout un terrain à défricher pour mieux habiliter les intervenants dans leur rôle d'écoute et d'ouverture aux besoins des pères.

➤ La pertinence d'intervenants masculins

Nous avons mentionné dans les enjeux et défis, l'importance d'une figure masculine, que ce soit un intervenant masculin ou la présence de pères. L'importance de cet élément semble créer une forme d'unanimité. Des intervenants nous font même part de leur implication personnelle comme facteur de réussite. L'influence d'autres pères est aussi considérée comme facteur de réussite.

Des intervenantes confirment l'importance de la présence masculine en déplorant, de leur côté, l'absence de figure masculine dans leur entourage. D'autres signalent, également, que leur sexe pose certaines contraintes dans leur intervention.

Mais en quoi la présence de figure masculine est-elle si importante ? Y a-t-il des situations où la présence des intervenantes ou des deux est pertinente ? Tout un univers qu'il y aurait avantage à approfondir pour mieux définir les pistes à développer dans la planification des interventions et l'organisation des ressources pour maximiser l'intervention auprès des pères et remédier aux difficultés rencontrées.

➤ Intervenir auprès des pères en tant que femmes

La présente recherche ne nous a pas permis de voir une différence significative entre les intervenants masculins et des intervenantes. Par ailleurs nous avons pu identifier quand même quelques distinctions dans la façon de nommer la réalité, la référence à la mère en parlant du père et certaines caractéristiques apportées davantage par des intervenantes. Les intervenantes nous ont aussi fait part de préoccupations particulières et de besoins spécifiques de formation. Tous ces éléments nous portent à croire qu'il peut être pertinent de pousser plus loin cette réflexion, d'autant plus qu'à notre connaissance, il n'existe aucune étude sur la question.

IV. Recommandations

Pour que jamais ne cesse, l'avancée sur la paternité dans nos interventions et que l'implication des pères demeurent une priorité dans nos organismes »

Les différents points abordés dans les facteurs de réussite et les difficultés, de même que dans les enjeux et défis énumérés précédemment posent des conditions à respecter. Nous avons identifié certaines recommandations qui nous apparaissent des plus pertinentes à mettre de l'avant pour poursuivre et renforcer l'intervention auprès des pères.

Certaines sont au niveau local, c'est-à-dire en lien avec les établissements et les organismes communautaires. D'autres s'adressent au niveau de chaque MRC et au niveau de la région. Enfin certaines touchent les instances nationales. En voici un résumé.

1. Au niveau local

Nous recommandons à l'ensemble des intervenants de:

- ❑ Prendre le temps d'être au clair avec eux-même et avec les pères susceptibles d'être rejoints dans leurs interventions
- ❑ Être attentifs à reconnaître leurs forces et leurs limites
- ❑ Accepter le « pas à pas » de l'intervention auprès des pères qui en est encore à ses premiers balbutiements et persévérer devant les difficultés
- ❑ Prendre le temps de se doter d'un plan d'intervention qui tienne compte de la réalité des pères
- ❑ Identifier clairement des objectifs spécifiques pour les pères dans la programmation des organismes et des établissements
- ❑ Faire valoir leurs besoins dans les milieux au niveau de l'organisation des ressources nécessaires à l'intervention auprès des pères
- ❑ Prendre le temps d'explorer les outils existants
- ❑ Faire connaître les nouveaux outils expérimentés dans les différents milieux.

Nous recommandons aux membres des différents conseils d'administration de :

- ❑ Reconnaître l'importance de la place des pères dans les services
- ❑ Prioriser l'intervention auprès des pères dans leur milieu
- ❑ Dégager les ressources financières nécessaires.

Nous recommandons aux directeurs généraux et chefs de programme des établissements et aux coordonnateurs d'organismes communautaires de :

- ❑ Prendre des mesures concrètes pour s'assurer de la place des pères dans les interventions et les services du milieu
- ❑ Mandater officiellement des intervenants sur le dossier de la paternité
- ❑ Allouer le temps nécessaire aux intervenants pour la réalisation de leur mandat auprès des pères

- ❑ Faciliter le dégageant d'un intervenant dans la MRC, à titre de personne pivot pour la MRC et au niveau régional
- ❑ Veiller à ce que la dimension de la paternité soit portée par l'ensemble des intervenants susceptibles de rejoindre les pères
- ❑ Faciliter la sensibilisation et la formation de tous les intervenants concernés
- ❑ Favoriser des lieux d'échange et de partage d'expériences avec des intervenants d'autres milieux.

Nous recommandons aux directeurs généraux et aux chefs de programmes des établissements de:

- ❑ Mettre sur pied des comités de travail pluridisciplinaires pour la valorisation du rôle des pères dans les établissements
- ❑ Participer à ces comités pour mieux comprendre les enjeux et accompagner les intervenants dans leur cheminement
- ❑ Permettre que la préoccupation des pères soit portée par l'ensemble des différents programmes qui touchent les enfants et la famille
- ❑ Favoriser le lien entre les ressources de l'établissement et les différentes autres ressources du milieu.

Nous recommandons aux coordonnateurs d'organismes communautaires de :

- ❑ Favoriser l'implication des pères au niveau de la programmation et de la réalisation d'activités pour les pères
- ❑ Pour les organismes du secteur famille, initier et soutenir la formation de comités de pères
- ❑ Pour l'ensemble des organismes, faire en sorte que les intervenants se mettent en réseau avec d'autres organismes ou établissements pour briser l'isolement, soutenir la motivation et apporter un support aux intervenants impliqués auprès des pères
- ❑ Tenir à jour et faire ressortir les activités pour les pères dans les rapports d'activités
- ❑ Faciliter l'implication de pères au niveau des conseils d'administration.

2. Au niveau de chaque MRC

Nous recommandons aux différents acteurs de chaque MRC de:

- ❑ Envisager la possibilité que les intervenants impliqués auprès des pères puissent se rencontrer, collaborer et se concerter entre eux
- ❑ Explorer la possibilité d'impliquer et de regrouper des intervenants de différents milieux susceptibles d'intervenir auprès des pères.
- ❑ Faire valoir l'implication des pères dans les différentes sphères de la MRC
- ❑ Ouvrir les activités de formation et de ressourcement à l'ensemble des intervenants de la MRC
- ❑ Nommer une personne pivot dans la MRC pour participer à la démarche régionale.

3. Au niveau régional

Nous recommandons aux intervenants du comité régional de :

- ❑ Maintenir et poursuivre le développement du mandat du comité régional
- ❑ Se préoccuper de rejoindre des intervenants d'autres milieux tels que scolaire, centre de petite enfance, travail, sports et loisirs, municipal
- ❑ Tenir une journée d'étude dans la région pour valider les présentes recommandations et voir à leur actualisation.

Nous recommandons à l'Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux de Lanaudière et à la Direction de santé publique et d'évaluation de :

- ❑ Accorder une priorité aux recommandations sur la paternité et l'intervention auprès des pères identifiés dans le plan d'action régional concernant l'affectation d'une ressource à cet effet, la tenue d'événements régionaux, le soutien aux initiatives locales, la création d'outils et la formation des intervenants
- ❑ Reconnaître officiellement le comité régional pour porter ces différentes recommandations
- ❑ Assurer le financement du fonctionnement dudit comité
- ❑ Participer au comité régional des intervenants et en faciliter la réalisation des objectifs
- ❑ Apporter son support à des rencontres régionales ayant pour but d'échanger sur une expérience locale et approfondir certaines expertises communes.

4. Au niveau national

Nous recommandons :

- ❑ À l'institut national de santé publique d'inscrire la paternité dans une logique de santé publique, au niveau des déterminants de la santé, au même titre que la maternité, entre autres.
- ❑ Au ministère de la Santé et des Services sociaux que l'implication auprès des pères ne soit pas supportée uniquement dans les établissements du réseau mais dans l'ensemble des initiatives de la communauté.
- ❑ Au ministère de l'Emploi, de la Solidarité et de la Famille que des programmes de subventions spécifiques pour les pères soient accessibles pour soutenir les initiatives de ceux-ci dans les différents milieux.

- Pour les chercheurs intéressés par la paternité, d'explorer la possibilité d'approfondir les sujets suivants :
 - Intervenir auprès des pères en tant que femmes
 - L'influence de l'expérience personnelle des intervenants
 - La pertinence d'intervenants masculins.

Conclusion

Nous sommes dans une réalité qui bouge.

L'ensemble des données recueillies sont éloquentes sur la réflexion actuelle des intervenants à l'égard de la paternité. Elles dénotent un intérêt, une réelle vivacité pour mieux comprendre et intervenir auprès des pères. Elles donnent un bon aperçu du mouvement dans la région pour une plus grande place aux pères.

Au départ, les nombreuses préoccupations des intervenants nous apparaissent comme un levier au cœur de leur pratique et dénote une motivation et un intérêt pour les pères.

Il se vit des changements dans les milieux pour une plus grande place aux pères. Les pratiques en cours nous permettent d'en tirer certains facteurs de réussite et des difficultés rencontrées. Elles posent également les jalons d'une nécessaire organisation des ressources humaines, encore bien précaire et fragile.

Enfin, les défis et des enjeux qui en découlent nous amènent à définir une gamme de recommandations à mettre de l'avant pour poursuivre l'intervention auprès des pères et renforcer le mouvement actuel existant des pères.

Puisse cette réflexion inspirer chaque intervenant à poursuivre la réflexion et à y rajouter quelque chose d'eux-mêmes sur leur propre expérience auprès des pères. À ce titre, elle se veut davantage un livre d'ingrédients à consulter plutôt qu'un livre de recettes à utiliser.

1) Père de deux grandes filles, Luc Ferland s'implique dans un groupe de pères, à Cible Famille Brandon, un organisme communautaire du secteur famille, depuis 1995. Il y est co-auteur des sessions d'entraide « Cœur de pères » et « Coéquipiers père-mère ». Organisateur communautaire au CLSC - CHSLD D'Autray, il y anime un comité d'intervenants sur la valorisation des pères dans les interventions et supporte l'implantation d'activités pour les pères dans d'autres organismes du milieu. Son expérience l'a amené à donner la formation « Pères en mouvement, pratiques en changement » aux intervenants des six MRC de la région Lanaudière. Ce qui l'a conduit à la réalisation de la recherche « Intervenir auprès des pères... »