

*Regroupement pour la valorisation de la paternité  
Synthèse de la Communauté de savoirs et de pratiques  
Le 23 février 2018  
Hôtel Universel, 5000, rue Sherbrooke Est, Montréal*



*Mise en contexte de la Communauté de savoirs et de pratiques*

*Le 23 février 2018, le lendemain de la SU-PÈRE Conférence, s'est tenue la 15<sup>e</sup> Communauté de savoirs et de pratiques du regroupement pour la valorisation de la paternité, qui a réuni plus de 80 membres, représentant divers secteurs et diverses régions du Québec. L'objectif de la rencontre était de permettre aux participants et aux participantes de réfléchir collectivement aux enjeux liés à l'adaptation aux réalités paternelles des pratiques organisationnelles. La journée proposait une démarche de type expérientielle et participative, par l'entremise d'une activité de type « World Café », qui posait quatre principales questions :*

- 1. Quels sont les obstacles que vous rencontrez dans vos interventions auprès des pères?
  - a. Au niveau individuel (comme intervenant)?*
  - b. Comme organisation?*
  - c. Dans l'action intersectorielle?**
- 2. Quelles sont les adaptations qui vous paraissent nécessaires pour surmonter les obstacles identifiés*
- 3. Quelles sont les ressources qui vous paraissent nécessaires pour apporter ces modifications ?*
- 4. Quel accompagnement vous paraît utile pour y parvenir*

*Le présent document relate les principaux constats des participants lors de cette journée.*

## Obstacles à l'adaptation des pratiques

### Individuels

#### **Postures :**

- *Le réflexe de ne s'adresser uniquement qu'à la mère*
- *Les préjugés pouvant provenir de l'histoire personnelle ou professionnelle de l'intervenant*
- *L'importance du père qui n'est toujours pas reconnue par certains intervenants*
- *Une difficulté à reconnaître et accepter les différences hommes/femmes au niveau des comportements parentaux*

#### **Connaissances :**

- *Connaissances juridiques insuffisantes pour intervenir auprès des pères, particulièrement en situation de rupture, de garde partagée ou de protection de l'enfance*
- *Manque de compréhension des comportements et les modes de socialisation masculins de la part des intervenantes féminines. Par exemple : malaise et manque d'outils pour gérer la colère exprimée par certains pères (hommes), de la part des intervenantes féminines*
- *La méconnaissance des différences culturelles quant à la conception du genre ; les rôles qui y sont associés*

### Organisationnels

#### **Ressources et soutien :**

- *Le manque de budget et de personnel pour traiter plus spécifiquement de la question des pères*
- *Le manque d'espaces pour accueillir les pères lorsqu'il y a séparation et que les deux parents fréquentent un service*
- *Le manque de figures masculines au sein des organisations et la difficulté à les recruter ou à les engager envers la mission des organismes*
- *Le manque de connaissances ou de savoir-faire en matière de gestion et d'animation de groupes mixtes*
- *Les locaux et l'environnement d'accueil, souvent conçus/aménagés par des femmes et donc parfois peu « attirants » pour les pères*

### **Structure :**

- *L'absence du père ou ne pas le nommer spécifiquement dans les énoncés de mission, d'autant plus dans les organismes dédiés aux femmes ou aux mères*
- *Le roulement du personnel qui exige une sensibilisation constante et qui suscite la perte d'acquis en matière de valorisation de la paternité*
- *Les horaires de services qui sont parfois mal adaptés aux réalités paternelles (le manque de disponibilité les soirs et les fins de semaine)*
- *L'absence de démarches d'équipe pour penser l'inclusion des réalités paternelles (démarches surtout individuelles ?)*
- *La difficulté à tracer une limite : jusqu'où aller pour inclure les pères, par exemple, dans le cas de pères qui ont été reconnus ou qui sont réputés violents ?*

### **Culture organisationnelle :**

- *Une culture organisationnelle qui est souvent genrée*
- *Des gestionnaires qui sont parfois très loin du terrain et qui entretiennent les préjugés de leurs équipes ainsi que les pratiques discriminantes y étant associées, ne pouvant pas constater les changements quant à la présence et l'implication des pères*
- *Lenteur des changements organisationnels et rigidité des normes/pratiques/critères/trajectoires de services, etc.*

## **Intersectoriels ou sociétaux**

### **Postures :**

- *Un focus d'intervention qui demeure axé sur le curatif, qui rend difficile d'adapter des pratiques, de sensibiliser et de faire de la prévention. Une logique de court terme là où il faudrait pouvoir prendre son temps et être patient pour constater des changements réels.*
- *Dans le cas des familles immigrantes, un manque de patience vis-à-vis l'assimilation des valeurs québécoises en matière de coparentalité*
- *L'existence de résistances (voire tensions) entre les organismes destinés aux mères et ceux destinés aux pères*
- *Le manque de visibilité des pères et des messages qui les interpellent (médias, etc.) versus la visibilité accordée aux mères*
- *L'idée encore répandue e selon laquelle si on en donne plus aux hommes, on en donne conséquemment moins aux femmes*

### **Transfert et appropriation des connaissances :**

- *Une lecture de la réalité ou des réalités paternelles qui demeure complexe, difficile*
- *Un décalage entre ce que démontre la recherche et ce qui se fait dans la pratique*

### **Structure :**

- *Des barrières géographiques à l'accès aux services*
- *L'absence de certains acteurs-clés*
- *Le manque de communication entre les divers secteurs*

### **Ressources et soutien :**

- *Le manque de formation quant aux réalités paternelles et aux outils spécifiques d'intervention*
- *Le manque de ressources, de repères éthiques ou de règles pour inclure les pères dans le rapport entre les organisations*
- *La perte de confiance que peuvent vivre certains pères dans des actions intersectorielle, par exemple quant à des enjeux de confidentialité*
- *Le manque de continuum entre les services. On « échappe » parfois les pères en cours de route.*

### **Adaptations possibles**

#### **Au niveau des intervenants (individus)**

- *Se donner le temps nécessaire à créer des liens de confiance avec les pères ; miser sur de petits pas pour de petits résultats en continu plutôt que de viser trop gros et ne rien atteindre*
- *Partir d'un prétexte de non-intervention ; de la notion de plaisir*
- *Privilégier les activités et les actions à court terme, qui rejoignent davantage les pères*

**Offre de services aux pères :**

- Adapter les locaux aux goûts et besoins des pères ou de façon à les interpeler davantage (ex. afficher des témoignages de pères quant à leur parentalité, assurer une certaine neutralité des lieux)
- Rendre les espaces plus flexibles/modulables à des activités exclusivement paternelles
- Souligner ce qui se fait pour les pères, par exemple, dans les rapports annuels ; valoriser ce qui fonctionne bien auprès d'eux
- Favoriser l'embauche d'intervenants masculins, par exemple en appliquant des principes de discrimination positive en faveur des hommes
- Faire appel à des professionnels masculins pour l'aménagement des locaux
- Adapter l'offre de services aux réalités/besoins des pères, y compris ceux de familles recomposées et monoparentales
- Cibler ou créer les occasions dans lesquelles les pères peuvent s'investir. Par exemple, faire appel à des pères usagers pour animer des ateliers qui portent sur la paternité ou la coparentalité ou encore, faire appel à eux pour recruter davantage de pères au sein des activités offertes
- Sonder ce qui intéresse les pères pour mieux répondre à leurs besoins
- Jumeler deux activités pour créer davantage d'attrait pour les pères. Ex : « ping pong et sexologie »

**Communications auprès des pères :**

- Ajuster la présentation, la publicité, le langage et le visuel des organismes de façon à davantage rejoindre les pères dans les outils de communication
- Revoir l'appellation de certains programmes de façon à ce qu'elle soit plus attractive auprès des pères, les faire connaître et en promouvoir la plus-value
- Personnaliser le contact avec les pères : téléphone, textos, Facebook

**Structure des services aux pères :**

- Créer des partenariats avec d'autres organismes afin de favoriser l'adaptation des pratiques
- Favoriser des moments/espaces d'échange en équipe pour réfléchir et améliorer ses pratiques auprès des pères
- Diversifier les lieux d'intervention pour mieux rejoindre les pères : via les parcs et les activités sportives par exemple ou encore, via un accompagnement à domicile
- Développer un réflexe de coparentalité lors d'ouvertures de dossiers ; veiller à la présence des deux parents

### *Au niveau intersectoriel ou sociétal*

- *Mettre l'accent sur la diversité de la famille d'aujourd'hui et des rôles occupés par les parents*
- *Une valorisation du métier d'intervenant et du secteur de la famille auprès des étudiants masculins par l'entremise de modèles qui visiteraient les établissements scolaires*
- *Revoir la façon dont les ressources sont utilisées sur le terrain afin d'en optimiser la portion destinée aux pères et combler les trous*
- *Faire appel à des intervenants pivots*
- *Créer des bourses d'engagement pour les hommes qui s'investissent dans des milieux traditionnellement féminins*

### *Les ressources nécessaires*

#### **Infrastructures et outils de travail :**

- *Des organismes spécifiquement dédiés aux hommes et aux pères (ceux qui existent sont victimes de leur succès et ne peuvent plus tous répondre à la demande, ou pas dans toutes les régions).*
- *De l'espace supplémentaire au sein des organisations*
- *Des ressources humaines et financières supplémentaires*
- *Des lieux d'hébergement d'urgence pour hommes et plus généralement des lieux d'hébergement communautaire ouverts aux hommes*
- *Un financement de la mission globale des organismes plutôt que par projets*
- *De la formation qui s'offre en continuité pour assurer la pérennité des initiatives développées pour les pères (roulement du personnel)*
- *Un cadre et une structure qui favorisent la continuité*
- *Des ressources juridiques de proximité ; l'aide juridique*
- *Un bottin québécois des ressources pour les pères*
- *Davantage de ressources en ligne*
- *Des formations qui soient adaptées à différents publics : bénévoles, intervenants, gestionnaires, etc.*
- *Des porteurs de dossier qui possèdent une expertise en matière de paternité/coparentalité et qui puissent analyser les trajectoires/continuum de services destinés tels qu'ils s'offrent aux pères (Santé et bien-être des hommes*

### **Mobilisation :**

- *Des mesures sociétales de conciliation travail/famille (et études/famille), qui impliquent les syndicats et les grandes entreprises*
- *La multiplication des agents de mobilisation dont des ambassadrices féminines de l'importance de l'engagement paternel et de la valorisation de la paternité*
- *Des partenariats avec les corps policiers, la DPJ, les Centre jeunesse, les banques alimentaires, les CLSC, les associations culturelles*
- *L'implication et le témoignage de pères ayant bénéficié des services discutés*
- *Pour les pères immigrants : un service/programme de parrainage par des pères intégrés à la société québécoise (projet de type « hommes-relais » ou « pères-relais »)*

### **Connaissances :**

- *De la formation spécifique au sein des programmes d'éducation à l'enfance et d'intervention et de travail social, voire un certificat d'intervention auprès des hommes*
- *L'accès facile (vulgarisé) aux statistiques et les données de recherche les plus récentes en matière de paternité*
- *Davantage de groupes de recherche et de vulgarisation scientifique pour les gens du terrain/ les parents (ex. : coparentalité, psyché masculine, etc.)*
- *Les conseils de firmes publicitaires pour adapter le message et les communications des organismes, programmes, etc. aux pères*
- *Des groupes de co-développement pour favoriser le partage des savoirs et des pratiques entre organisations*
- *Une circulation du matériel de formation au sein du regroupement*
- *Une reconnaissance de la formation reçue*
- *Des études de cas*

### **L'accompagnement requis**

#### **Accompagnement des parents :**

- *De l'accompagnement aux pères vivant une séparation*
- *De l'accompagnement pour la période prénatale de la paternité*
- *De l'accompagnement à la coparentalité pour les mères, de façon à ce qu'elles puissent être davantage inclusives*
- *De l'accompagnement personnalisé auprès des pères, dans des projets de type Relais-Pères, afin de faciliter les processus de référence*

**Accompagnement des organisations :**

- *Supervision clinique*
- *La sensibilisation et la formation des avocats, les médiateurs familiaux et les policiers quant à la coparentalité et les réalités paternelles en général*
- *De l'accompagnement des ministères concernés, avec un engagement clair concernant l'implication paternelle, la coparentalité, les droits des pères, etc.*
- *Du coaching au changement de pratiques pour les gestionnaires*
- *Un soutien externe pour l'analyse des pratiques et des conseils quant aux adaptations à y apporter*
- *Au-delà des individus et des initiatives (projets), reconnaître l'excellence des organisations en matière d'adaptation des pratiques aux réalités paternelles ; encourager et valoriser les changements de culture organisationnelle*

**Formation de base des intervenant(e)s :**

- *De la formation académique sur l'intervention auprès des pères et en coparentalité*

**Formation des intervenants à des réalités spécifiques :**

- *De la formation quant aux pères vivant une séparation : ex. Pères séparés Inc.*
- *De la formation quant à la réalité des parents qui adoptent*
- *De la formation sur les réalités des pères homosexuels, transsexuels, polyamoureux, etc.*
- *De la formation sur les réalités des familles recomposées*