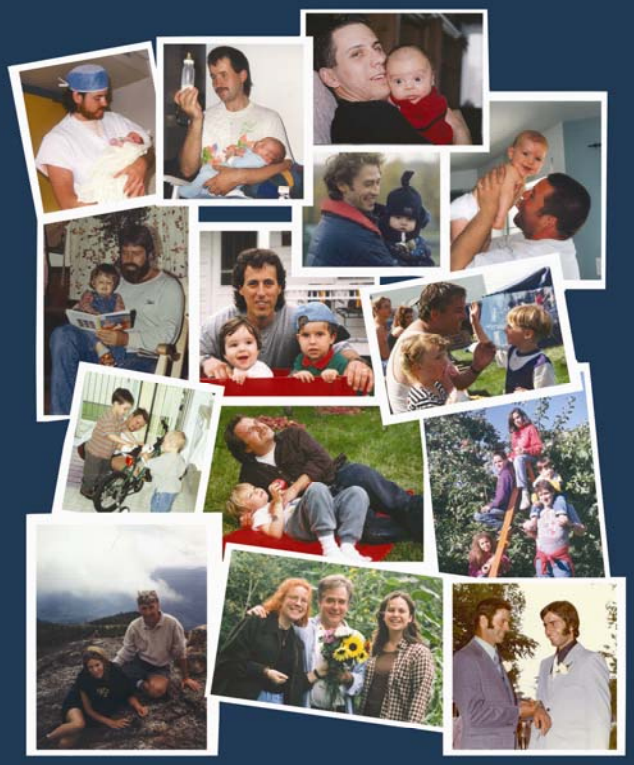
Projet de recherche
CLSC - CHSLD D'Autray

# Intervenir auprès des pères

## Préoccupations et enjeux



*« La paternité est en mouvement, nous aussi comme intervenants, nous devons poursuivre le mouvement, nous ajuster continuellement, éviter la démotivation. »*

*Luc Ferland, agent de recherche*
*Organisateur communautaire*
*CLSC - CHSLD D'Autray*

*Avec la collaboration de Carl Lacharité, Ph. D.*
*Professeur titulaire au département de psychologie, UQTR*
*Directeur du Groupe de recherche en développement de l'enfant et de la famille (GREDEF)*

CLSC - CHSLD d'Autray

# Intervenir auprès des pères…

Préoccupations et enjeux d'intervenants

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

Luc Ferland, agent de recherche
Organisateur communautaire
CLSC - CHSLD d'Autray

Avec la collaboration de Carl Lacharité, Ph.D.
Professeur titulaire au département de psychologie à
l'Université du Québec à Trois-Rivières
et directeur du Groupe de recherche en développement de l'enfant
et de la famille (GREDEF)

La réalisation de ce projet a été rendue possible grâce à une subvention conjointe du ministère de la Santé et des Services sociaux et de la Régie régionale de la santé et des services sociaux de Lanaudière dans le cadre du Programme de subventions en santé publique.

Membres du comité de pilotage:

Geneviève Ashby, Carrefour de la Santé et des Services sociaux de Matawinie
Muriel Ménard, Cible Famille Brandon
Roger Dubé, Centre d'aide pour Homme
Rose Lafortune et Yves Bourgeault, Centre de réadaptation Les Filandières
Yves Leclerc, CLSC Lamater
Benoit Lefrançois, CLSC-CHSLD Montcalm,
Christian Martin et Karine Bêty, CLSC-CHSLD Meilleur
Jean-Guy Jarry, CLSC Joliette
Lise Ouellet, Direction de santé publique et d'évaluation de Lanaudière.

Conception graphique : Alain Corriveau

© CLSC - CHSLD d'Autray
30, rue St-Gabriel
St-Gabriel-de-Brandon (Québec)
J0K 2N0

Il est possible de vous procurer ce document à vous adressant :

Téléphone : ( 450) 835-4707 poste 3411
Télécopieur : ( 450) 835-7217

Courriel : luc.ferland@ssss.gouv.qc.ca

ISBN : 2-9808548-0-8
Dépôt légal : Bibliothèque nationale du Québec, 2004
Dépôt légal : Bibliothèque nationale du Canada, 2004

**À mes deux filles,**
**Hélène et Éveline**

Pour vous en dire plus long
sur « mes affaires de pères »

# Remerciements

Cette recherche a été réalisée grâce à la précieuse collaboration de plusieurs personnes.

Merci à tous les intervenants, qui ont généreusement accepté de compléter le questionnaire de la recherche, pour toutes les informations qu'ils nous ont données.

Merci à Carl Lacharité pour sa disponibilité, son support, ses nombreux éclairages et sa grande simplicité, qu'il a si bien jumelés à la rigueur de la démarche.

Merci aux membres du comité de pilotage. Ils ont su concilier travail et disponibilité pour leur assiduité aux rencontres, le regard critique qu'ils ont porté sur le contenu, les nombreux avis qu'ils ont donnés tout au long de la démarche, de même que les apports particuliers de plusieurs d'entre eux pour la relecture des textes, les corrections et l'approfondissement de certains points.

Merci à Josée Melançon, Thérèse Dallaire et Gaston Gaudet pour leurs commentaires.

Merci à Jocelyne Brizard pour le secrétariat et la mise en page.

Merci à  Louise Bordeleau et Louise Noël de Tilly pour la correction.

Merci à Diane Tellier pour son support particulier au secrétariat et à la correction.

Un merci tout spécial à Jacques et Magdeleine Mathews, octogénaires de St-Gabriel, pour le travail de l'entrée des données, et toutes les bonnes discussions sur la paternité d'aujourd'hui qui semble beaucoup plus complexe que celle d'hier, au dire de M. Mathews lui-même père, grand-père, arrière grand-père et fils d'un père.

Merci à Alain Corriveau, directeur des services de première ligne du CLSC - CHSLD d'Autray pour avoir cru au projet et en avoir facilité la réalisation.

Merci à mes collègues qui m'ont épaulé tout au long du projet.

Luc Ferland

# Avertissements

La forme la plus courte du genre masculin utilisée dans ce document a pour but d'en faciliter la lecture. Elle a une valeur épicène, sauf pour le terme « intervenant ».

Pour éviter la confusion, le terme « intervenant » est utilisé pour signifier les intervenants masculins et féminins, sans distinction. Lorsqu'il s'agit des hommes intervenants nous utilisons l'expression « les intervenants masculins », tandis que pour les femmes intervenantes, le mot « intervenantes ».

Tout au long du texte, à moins de précisions autres, le mot formation signifie la formation « Pères en mouvement, pratiques en changement » qui est allégée également par l'expression « Pères en mouvement… ».

# Notes de l'auteur

**« Papa! Toi pis tes affaires de pères… »**

C'est d'abord à titre personnel que j'ai participé à des rencontres entre pères dans un organisme communautaire du secteur famille, Cible Famille Brandon. J'étais un père présent, mais qui doutait constamment de lui et qui ne manquait pas une occasion de se remettre en question. Je me sentais bien marginal, croyant que mon contexte d'homme divorcé était la source de tous ces questionnements.

J'ai découvert, en jasant avec d'autres pères qui vivaient des situations semblables à la mienne, combien je n'étais pas seul et que mon expérience avait un « nous ». Ce fût un grand étonnement de constater que des pères vivant en couple, avec la mère de leurs enfants, avaient des préoccupations et des interrogations semblables. Des pères qui voulaient prendre leur place, mais insécures dans leur manière de le faire.

Un dénominateur commun ressortait de notre vécu : le grand silence qui entoure notre expérience, un silence qui nous laisse à nous-même dans les difficultés et qui laisse place à toutes sortes d'attentes et de préjugés sur notre rôle de père. Parlons alors de la corvée d'être père plutôt que du plaisir de nos paternités.

C'est ainsi que je me suis intéressé à la paternité, assis avec d'autres pères, à partager nos expériences et à nous entraider. Au début, il est arrivé à l'occasion que mes filles participent avec moi à des activités pères/enfants. Un jour l'une d'entre elles m'a dit : « Papa, toi pis tes affaires de pères, ça nous concerne pas »; j'ai compris alors que mon rôle d'intervenant avait contaminé ma paternité.

Organisateur communautaire de métier, soucieux de partager cette expérience et d'en faire profiter d'autres, j'ai mis à profit mes habiletés d'intervenant pour la mise sur pied des sessions d'entraide « Cœur de pères » et la réalisation d'un guide d'animation. De plus, après quelques sessions, nous avons formé un comité de pères au sein de l'organisme pour poursuivre nos activités d'entraide entre pères et de promotion de la paternité.

Parallèlement à ces démarches, la direction du CLSC - CHSLD d'Autray a reconnu mon expertise et j'ai été libéré dans le cadre de mon travail pour animer un groupe d'intervenants sur la valorisation du rôle de père dans nos interventions au CLSC et pour apporter un support à l'implantation d'activités pour les pères dans d'autres organismes communautaires de la MRC.

C'est dans ce contexte que j'ai participé à l'animation d'une première session de la formation « Pères en mouvement, pratiques en changement » dans la MRC de D'Autray, avec la Direction de santé publique de Montréal-Centre, à titre de projet pilote.

Cette première session m'a permis de recevoir la formation et par la suite, grâce à la collaboration de la Direction de santé publique et une subvention de la Régie régionale de la santé et des services sociaux de

la région Lanaudière, il nous a été possible de la donner dans les six MRC de la région, avec le souci d'en assurer la continuité.

La présente recherche, rendue possible grâce à une seconde subvention de la Direction de santé publique de Lanaudière, fait partie de ce continuum.

Vous comprendrez qu'elle puisse être teintée de mon cœur de père et de l'intervenant terrain que je suis. À cet égard, je suis particulièrement reconnaissant à Carl Lacharité, qui a su m'accompagner et m'apporter des éclairages sur la recherche et ses exigences, tout au long de la démarche.

Il a été un « père moral » pour me guider dans chacune des étapes et il m'a surtout fait comprendre l'importance de garder ma couleur d'intervenant qui réfléchit, plutôt que de m'improviser chercheur.

Bonne lecture !

Luc Ferland

# Table des matières

**Remerciements** ..... **5**
**Avertissements** ..... **6**
**Notes de l'auteur** ..... **7**
**Table des matières** ..... **9**
**Avant-propos** ..... **13**
**Introduction** ..... **15**
**Objectifs et cadre conceptuel** ..... **19**
**Méthodologie** ..... **23**

**Chapitre I. La représentation que les intervenants se font des pères** ..... **26**

a) Présentation des résultat ..... 26
1. Caractéristiques du père d'aujourd'hui ..... 26
2. Les caractéristiques d'un bon père ..... 29
3. Les forces du père d'aujourd'hui ..... 31
4. Les raisons des pères absents ..... 33
5. Le défi du père d'aujourd'hui ..... 36
6. La loi et les pères ..... 38

b) Pistes de réflexion ..... 40
1. Des caractéristiques diversifiées ..... 40
2. Des caractéristiques communes ..... 42
3. La loi et l'implication des pères 44

c) Points d'intérêt ..... 45

**Chapitre II. Les préoccupations des intervenants face à la paternité** ..... **47**

a) Présentation des résultats ..... 48
1. Les attentes des intervenants lors de la formation ..... 48
2. Ce que les participants ont retiré de la formation ..... 49
3. Les attentes face à la présente recherche ..... 52

b) Pistes de réflexion ..... 55

c) Points d'intérêt ..... 58

.

**Chapitre III. Au cœur des pratiques** ..... **59**

a) Présentation des résultats ..... 60
1. Interventions auprès des pères avant la formation ..... 60
2. Portrait de la place des pères dans les différents milieux ..... 62

3. Pistes d'intervention souhaitées ..... 63
4. Des changements dans les pratiques ..... 65
5. Changements dans les milieux d'intervention ..... 68
6. Les facteurs de réussite et les conditions facilitantes ..... 69
7. Les principales difficultés rencontrées ..... 73

b) Pistes de réflexion ..... 78
1. La place des pères avant et pendant la formation ..... 78
2. Des changements dans les pratiques et les milieux ..... 80
3. Facteurs de réussite et difficultés ..... 82

c) Points d'intérêt ..... 87

**Chapitre IV. Un mouvement qui s'organise ..... 89**

A. **Besoins des intervenants ..... 90**

a) Présentation des résultats ..... 90
1 Ce qui manque aux intervenants pour intervenir auprès des pères ..... 90
2. Moyens de ressourcement utilisés depuis la formation ..... 92
3. Les formations souhaitées ..... 93
4. Les besoins soulevés en lien avec une rencontre régionale ..... 95

b) Pistes de réflexion ..... 96

**B. L'organisation des ressources humaines ..... 99**

Présentation des résultats et pistes de réflexion ..... 99
1. Au niveau des établissements ..... 99
2. Au niveau des organismes communautaires ..... 103
3. Au niveau des MRC ..... 106
4. Au niveau régional ..... 109

**C. Points d'intérêt ..... 112**

**Chapitre V. Défis, enjeux et recommandations ..... 115**

**A. Défis et enjeux ..... 116**

1. Connaissances des pères ..... 116
2. Des outils pour intervenir ..... 117
3. Y croire et faire confiance aux hommes ..... 118
4. Programmation et activités spécifiques pour les pères ..... 119
5. Liens entre les intervenants ..... 119
6. Présence d'intervenants masculins et témoignage d'autres pères ..... 120
7. L'organisation des ressources humaines et matérielles ..... 121

8. Complicité des mères et des enfants ..... 122
9. Le dynamisme de changement ..... 123
10. Intervenir en tant que femmes ..... 123
11. La mobilité et la provenance des intervenants ..... 125
12. Des pistes de recherche à approfondir ..... 126

**B. Recommandations ..... 127**

1. Au niveau local ..... 128
2. Au niveau de chaque MRC ..... 130
3. Au niveau régional ..... 131
4. Au niveau national ..... 133

**Conclusion ..... 135**
**Addenda : Quelques outils ..... 137**
**Tableaux ..... 145**
**Annexes ..... 163**
**Bibliographie ..... 199**

# Avant-propos

*« Mesdames et Messieurs, voici un père! »*

Même si de tout temps, des mères et des pères ont existé, ce n'est que tout récemment que le père a été découvert. Par « découvert », j'entends : entrer dans le monde des sciences et des pratiques sociales. 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 (Lacharité, 2004)[1]. 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). C'est à cette tâche qu'est consacrée la présente étude.

Les constats, en plus d'être riches et pertinents sur le plan du transfert et de la transposition dans la pratique, donnent un portrait tout à fait intéressant des représentations que des intervenants ont de la paternité et de l'inscription de celle-ci dans les pratiques institutionnelles actuelles. Les résultats de cette étude, lorsque nous les replaçons dans un contexte historique, montrent tout le chemin parcouru depuis une quinzaine d'années. Ils soulignent également le chemin qui reste à parcourir!

Il n'est pas si loin le temps où, lorsque des intervenants provenant de divers secteurs professionnels me parlaient des pères qu'ils côtoyaient, une image essentiellement négative de ces derniers émergeait. En particulier, trois éléments ressortaient de cette représentation des pères :

- *Une perspective totalisante* : les difficultés observées chez les pères définissent la totalité de leur identité parentale. La médaille est à ce point mince qu'elle n'a qu'un seul côté.

- *La transparence des figures paternelles* : même lorsqu'une figure paternelle est présente dans la vie d'une famille, les effets de cette présence sont relégués à l'arrière-scène ou sont conçus comme des éléments perturbateurs externes à la vie familiale.

- *Le soutien aux pères dans l'exercice de leur rôle est un luxe* : les tâches parentales associées aux responsabilités paternelles sont considérées comme étant moins complexes et moins importantes que celles associées aux responsabilités maternelles et, par conséquent, ne nécessitent pas autant de soutien. D'ailleurs, la majorité des pères vulnérables refusent le soutien qu'on leur offre. À quoi bon insister?

Je dois malheureusement avouer que ce type de perception existe encore aujourd'hui. Je le mentionne parce que c'est justement contre ce genre de préjugés que les intervenants de la région de Lanaudière tentent de lutter depuis les quatre dernières années. Le document que vous avez entre les mains est en quelque sorte un témoignage particulièrement détaillé et cohérent de cette lutte. En fait, il peut se lire comme une histoire, celle d'intervenantes et d'intervenants ayant réfléchi avec sérieux aux enjeux de leurs rapports aux pères. Vous y retrouverez des personnages, des intrigues, des obstacles, des pistes de solutions.

Se poser la question de la place des pères dans les services sociaux, sanitaires et communautaires aborde ce que j'ai appelé ailleurs *l'inscription institutionnelle des familles* (Lacharité et coll., à paraître)[2]. Ce

thème, en lui-même, est fascinant et il est probablement un pas essentiel pour aborder la situation sous l'autre angle – *l'inscription familiale des institutions* – et de se poser d'autres questions, toutes aussi intéressantes telles que : quelle est la place des services dans la vie des pères? Espérons que Luc Ferland et ses collaborateurs auront envie de mettre leur cœur et leur expertise à continuer de se poser de telles questions. J'aime bien le genre de réponses qu'ils nous offrent!

Carl Lacharité, Ph.D.
Professeur titulaire
Université du Québec à Trois-Rivières

**Références : Avant propos**

(1) Lacharité, C. (2004). La paternité : enjeux sociaux pour les psychologues. *Psychologie Québec, 21(2)*, 28-31.
(2) Lacharité, C., Desmet, S., Miron, J.-M., Demontigny, F., Larouche, H., Mailhot, L., Daneau, S. (à paraître). Les pratiques professionnelles envers les familles : Analyse d'activités de réflexion collective « qualifiante » auprès de praticiennes de divers secteurs de service. Dans C. Lacharité et G. Pronovost (sous la direction de), Comprendre les familles, vol. *7.* Ste-Foy

# Introduction

L'intervention auprès des pères a fait des pas importants au Québec ces 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.

De nombreuses initiatives pour la promotion de la paternité et le support aux pères ont vu le jour dans plusieurs régions du Québec : groupes de pères, interventions, études, formations, documentaires, concertations.

Des outils ont été créés et diffusés pour aider les intervenants auprès des pères[3].

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 hommes[4].

Plusieurs écrits font référence aux intervenants : les conditions de base et les attitudes requises pour animer des rencontres de pères[5], l'importance pour les intervenants d'être au clair avec leurs perceptions et leurs croyances vis-à-vis des pères[6], la pertinence pour les intervenants, de se reconnaître des points communs avec les pères qu'ils veulent aider[7], le manque de modèles pour les intervenants, leur diversité, la précarité des formations sur la paternité vu la grande mouvance des intervenants[8], l'ambivalence des intervenants à propos de l'implication générale et du rôle des pères, leur vision négative ou sexiste de la parentalité[9].

En fait plusieurs ouvrages tiennent des propos en lien avec l'intervention, mais très peu sur les intervenants eux-mêmes, leur perception des pères, leur préoccupation, leur expérience. Annie Devault[10] 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* ».

Il existe très peu d'étude sur ce sujet. En recueillant le point de vue d'intervenants sur les facteurs de réussite dans leur intervention auprès des pères, « Sur le terrain des pères »[11] nous en donne l'exemple. Il en est de même de la perception des besoins des pères par les intervenants que l'on retrouve dans « L'omniprésence de Docteur maman »[12].

Dans cette même foulée, la présente étude veut mettre en valeur l'expérience des intervenants auprès des pères. Qui sont les personnes qui interviennent auprès des pères: leurs perceptions des pères, leurs façons de voir la paternité, en quoi leur expérience personnelle vient influer sur la façon d'intervenir, leurs préoccupations face aux pères. Quels sont leurs besoins? Les besoins des intervenants masculins sont-ils les mêmes que ceux des intervenantes? Quels sont les facteurs de réussite et les difficultés des intervenants? L'organisation des ressources pour les pères est-elle

adéquate? Quels sont les enjeux et défis de l'intervention auprès des pères, les recommandations qui en découlent?

Autant de questions sur lesquelles il peut s'avérer fort intéressant d'entendre les propos des intervenants. C'est ce que nous voulons réaliser dans cette étude. Il s'agit d'une recherche-action qualitative, réalisée avec la contribution des participants à la formation «Pères en mouvement » donnée dans la région Lanaudière.

De juin 2000 à janvier 2002, 130 intervenants (tableau I) des six MRC de la région de Lanaudière, des hommes et des femmes oeuvrant majoritairement dans des établissements du réseau de la santé et dans des organismes communautaires, ont participé à la formation « Pères en mouvement, pratiques en changement ». Huit sessions ont été données, dont au moins une dans chaque MRC.

La formation « Pères en mouvement… » a apporté des changements. De nombreuses initiatives ont été réalisées dans les différentes MRC : des changements dans les programmes existants, le développement de nouveaux programmes pour les pères, des initiatives personnelles dans le cadre d'interventions individualisées, la mise sur pied de comités pour la valorisation du rôle de père, la formation de groupes de pères dans des organismes communautaires du secteur Famille, la réalisation d'activités de sensibilisation pour les intervenants, la mise sur pied de comités intersectoriels et des collaborations entre organismes et établissements de même MRC. Chaque MRC a identifié également une personne mandatée spécialement sur le dossier de la paternité. Au niveau régional, nous avons tenu quelques rencontres pour l'exploration de pistes d'interventions pour la région et la réalisation du présent projet de recherche.

Une avancée qui nous conduit où? Comment soutenir les intervenants au cœur de l'action et motiver leur persévérance sur le terrain? Comment donner suite à ce vaste chantier de sensibilisation et de valorisation de la paternité en cours dans la région de Lanaudière, et aussi dans plusieurs autres régions du Québec.

Cette étude témoigne de la vision actuelle des intervenants, de leur force, des limites qu'ils rencontrent et des orientations qu'ils entendent poursuivre et développer. À l'image de la formation « Pères en mouvement… », elle porte sur la paternité en général sans couvrir les particularités des problématiques spécifiques de certains pères.

De par son approche terrain et son originalité, nous souhaitons que cette recherche exploratoire contribue à consolider l'intervention auprès des pères dans notre région et dans d'autres régions du Québec, préoccupées par la paternité. Puisse-t-elle également contribuer à l'avancement des connaissances sur l'intervention auprès des pères et stimuler de nouvelles recherches plus exhaustives encore sur le sujet.

**Références : Introduction**

(3) À titre d'exemples, nous retrouvons des outils :

Pour des rencontres de pères :

- Thibodeau Colette et Beauchamp Denis, Pères présents, enfants gagnants
- Ferland Luc et Ménard Muriel, Les sessions d'entraide Cœur de Pères

Pour la formation d'intervenants :

- Forget Gilles et Ouellet Francine Pères en mouvement, pratiques en changement.

(4) Parmi ces études :

- Bolté Christine, Devault Annie, St-Denis Michèle, Gaudet Judith, Sur le Terrain des pères
- Dulac Germain, Aider les hommes... aussi
- Forget Gilles, Bouchard Camil, Bolté Christine, Grenier Diane, Présence de pères, Actes du premier symposium national sur la place et le rôle du père
- Arama Dominique, Inventaire des ressources et des projets d'interventions spécifiques à la paternité au Québec.

(5) Dans Pères Présents, enfant gagnants, p.19 et Les sessions d'entraide « Cœur de pères », p.19-21, il est question de conditions, d'attitudes requises pour animer les rencontres de pères.

(6) La formation Pères en mouvement, pratique en changement, p.20, nous rappelle l'importance pour les intervenants d'être au clair avec leurs perceptions et leurs croyances vis-à-vis des pères.

(7) Carl Lacharité dans une conférence sur « Rejoindre les pères », souligne la pertinence pour les intervenants, de se reconnaître des points communs avec les pères qu'ils veulent aider.

(8) Dans Présences de pères :

- Briand Ward, S'engager auprès des pères, p. 10, soulève le manque de modèles à suivre pour les intervenants auprès des pères
- William Marsiglio, Comprendre le contexte et les conséquences de l'engagement paternel, p. 11, dénombre au moins huit types d'intervenants qui ont une influence sur les pères
- Francine Allard et Marc Bergeron, Valoriser le rôle du père et promouvoir son engagement, p.72, nous font part de la précarité des formations sur la paternité, étant donné la grande mouvance des intervenants.

(9) Germain Dulac dans un article intitulé L'intervention auprès des pères : des défis pour les intervenants, des gains pour les hommes souligne combien les préjugés des différents acteurs, l'ambivalence des intervenants à propos de l'implication générale et du rôle des pères, leur vision négative ou sexiste de la parentalité peuvent être autant de freins provenant des intervenants à l'implantation de programme.

(10) Devault Annie, Gaudet Judith, Le soutien aux pères de famille biparentale : l'omniprésence de « docteur maman », 2003.

(11) Sur le terrain des pères, p. 126-133.

(12) Le soutien aux pères de famille biparentale, l'omniprésence de « docteur maman », p. 24.

# Objectifs et cadre conceptuel

Tous les intervenants interrogés sur leurs attentes face à cette recherche sont unanimes à souhaiter que cette dernière apporte des éclairages et des outils concrets pour leur intervention auprès des pères. Cette préoccupation nous suit tout au long de la démarche.

Nous entendons poursuivre les objectifs suivants :

- Connaître davantage les caractéristiques et les besoins des intervenants qui interviennent auprès des pères, en tenant compte de différentes variables tel que le sexe et le lieu de pratique

- Soutenir et alimenter le mouvement régional qui se développe en lien avec la valorisation du rôle des pères et la promotion de la paternité, en continuité avec la formation donnée dans la région « Pères en mouvement, pratiques en changement »

- Habiliter et outiller les intervenants des organismes et établissements de la région dans leurs efforts pour la valorisation du rôle des pères

  - Faire un bilan des changements survenus suite à la formation « Pères en mouvement… »
  - Soutenir les initiatives en place pour les pères et en susciter de nouvelles dans chaque MRC
  - Identifier et développer de nouvelles pistes de formation pour les intervenants oeuvrant auprès des pères

Pour ce faire, nous disposons d'informations recueillies chez des intervenants avant, pendant et après la formation « Pères en mouvement…». Vous trouverez dans la méthodologie les différents outils utilisés pour recueillir les propos des intervenants.

Chacune des dimensions abordées peut influer sur la façon de considérer la paternité et d'intervenir auprès des pères. Nous les avons regroupées en quatre thèmes qui composent les quatre premiers chapitres de la recherche:

I. La représentation que les intervenants se font des pères
II. Les préoccupations des intervenants face à la paternité
III. Les pratiques des intervenants
IV. Un mouvement qui s'organise, incluant les besoins des intervenants et l'organisation des ressources

Pour chacun des thèmes abordés, nous recueillons d'abord les propos des intervenants. Puis nous en dégageons des pistes de réflexion inspirées des informations reçues, tout en faisant ressortir certains points d'intérêt qui nous paraissent importants à soulever.

Dans le chapitre V, nous tentons de mettre en valeur les principaux enjeux et défis qui en découlent de même que des recommandations à mettre de l'avant pour soutenir et poursuivre le développement de l'intervention auprès des pères.

Voici en bref le contenu abordé dans chacun des chapitres.

**Chapitre I. La représentation que les intervenants se font des pères**

Dans cette première partie, nous explorons la perception des intervenants sur les pères, la représentation qu'ils s'en font. Un profil qui laisse place à la diversité. Les sujets abordés sont :

- Les caractéristiques du père d'aujourd'hui
- Les caractéristiques d'un bon père
- Les forces du père d'aujourd'hui
- Les raisons des pères absents
- Le défi du père d'aujourd'hui
- La loi et les pères

**Chapitre II. Les préoccupations des intervenants à l'égard des pères**

Nous entendons par préoccupation « ce qui tient à cœur les intervenants, leurs questionnements, leurs inquiétudes, ce qui touche leur sensibilité ». Nous abordons cette dimension à travers les sujets suivants :

- Les attentes des intervenants face à la formation
- Les attentes des intervenants face à la recherche
- Ce que les intervenants retirent de la formation

**Chapitre III. Au cœur des pratiques auprès des pères**

Ce thème vient mettre en valeur les pratiques actuelles des intervenants auprès des pères. La formation « Pères en mouvement… » a-t-elle favorisé des changements dans les pratiques, dans les milieux? Quels sont les facteurs de réussite que les intervenants tirent de leur expérience? Quelles sont les difficultés qu'ils ont rencontrées? Ce qu'il nous semble important de mettre en valeur? Pour approfondir ce point, nous avons développé les sujets suivants:

- Les types d'interventions auprès des pères avant la formation
- Le portrait et l'analyse de la place des pères dans les différents milieux lors des formations
- Les pistes d'intervention souhaitées lors des formations
- Les changements dans les pratiques
- Les changements dans les milieux d'intervention
- Les facteurs de réussite
- Les difficultés rencontrées

## Chapitre IV. L'intervention auprès des pères, un mouvement qui s'organise

Quels sont les besoins des intervenants? En lien avec les pratiques citées précédemment, que manque-t-il aux intervenants? Quels moyens prennent-ils pour s'améliorer? Pour ce faire, les sujets abordés sont :

- Besoins identifiés « Ce qui manque aux intervenants »
- Moyens de ressourcement utilisés depuis la formation
- Formations souhaitées
- Besoins soulevés en lien avec une rencontre régionale

Les milieux sont-ils dotés d'une organisation spécifique pour l'intervention auprès des pères ? Où en est rendu le développement, pour aller vers quelle direction ?

- Sur le plan local ( organismes ou établissements)
- Dans chaque MRC
- Pour l'ensemble de la région

## Chapitre V. Les enjeux et les défis des intervenants… Les recommandations qui en découlent

Dans cette dernière partie, nous tentons de mettre en évidence les principaux enjeux et défis que rencontrent les intervenants auprès des pères, à partir des différents thèmes traités dans les chapitres précédents. Nous les avons regroupés autour des thèmes suivants :

- Connaissance des pères
- Des outils pour intervenir
- Y croire et faire confiance aux hommes
- Programmation et activités spécifiques pour les pères
- Liens entre les intervenants
- Présence d'intervenants masculins et témoignage d'autres pères
- L'organisation des ressources humaines et matérielles
- Complicité des mères et des enfants
- Le dynamisme de changement
- Intervenir en tant que femmes
- La mobilité et la provenance des intervenants
- Des pistes de recherche à approfondir

Par la suite, nous avons identifié certaines recommandations à mettre de l'avant pour soutenir et renforcer l'intervention en cours auprès des pères, favoriser la continuité du mouvement existant et l'élargir à d'autres milieux et d'autres régions. Nous les avons regroupées au niveau de quatre paliers :

- Local ( organismes et établissements)
- MRC
- Régional
- National

En lien avec la préoccupation des intervenants de trouver des moyens concrets pour leurs interventions, vous trouvez, en addenda, la mise en valeur de certains outils existants et certaines pistes pour en inspirer de nouveaux.

# Méthodologie

Comme nous l'avons mentionné précédemment, la présente recherche a été menée auprès des 130 intervenants (tableau 1) qui ont participé à la formation « Pères en mouvement… » dans la région Lanaudière, de juin 2000 à janvier 2002.

Les données recueillies n'émanent pas d'une seule source d'information mais d'un ensemble de données recueillies avant, pendant et après la formation. Tout au long de l'étude, les différentes sources utilisées seront identifiées par l'expression « *source d'information* ».

Dès le début du projet, nous avons mis sur pied un groupe de travail pour nous accompagner dans les différentes étapes de la recherche. Il est composé de neuf personnes, parmi lesquelles se retrouvent : au moins une personne par MRC, des intervenants d'organismes communautaires et d'établissements, des intervenants masculins et féminins et une personne de la Direction de santé publique et d'évaluation. Un chercheur attitré a également accepté de se joindre au groupe et de collaborer à l'élaboration du contenu du projet.

Le mandat du comité était de nous donner des avis sur l'orientation des travaux, de faire le lien avec les intervenants de chaque MRC pour la cueillette d'informations, de soulever des pistes d'analyse, de valider le contenu et de collaborer à la diffusion et aux suivis. Le comité s'est réuni cinq fois tout au long de la démarche. Il arrive à l'occasion que le contenu apporté dans la recherche provienne de réflexions au sein du comité. Nous en ferons mention en précisant la *source d'information* «*Comité de pilotage* ».

Tout d'abord, 98 intervenants ont complété le formulaire d'inscription (annexe 1), utilisé lors de l'inscription à la formation. Quatre questions étaient posées aux intervenants dans le but de leur permettre d'amorcer une réflexion, d'une part, et de nous faire connaître leur expérience, d'autre part. Elles portaient sur les caractéristiques des pères d'aujourd'hui, les interventions en cours auprès des pères et les difficultés rencontrées, de même que les attentes face à la formation. Pour les fins de notre étude, ce questionnaire portera le titre de *source d'information « Formulaire d'inscription »*.

En fait, les données recueillies dans ce premier questionnaire sont à la base de la présente recherche. La compilation des résultats nous a amenés, entre autres, à l'élaboration d'un nouveau questionnaire (annexe 2) pour approfondir certaines dimensions abordées par les intervenants sur les pères. Ce même questionnaire permet de recueillir certaines informations sur les changements survenus suite à la formation et la continuité qui en découle. Parmi les 130 intervenants, le questionnaire a été remis (tableau 2) à 98 d'entre eux et, 68 (tableau 3) l'ont complété. Les résultats obtenus sont présentés dans la *source d'information* « *Questionnaire bilan* »

Pendant la formation, les intervenants avaient à compléter un questionnaire intitulé : « Analyse de la place des pères dans nos pratiques et organismes » (Annexe 3 ). Nous avons conservé une centaine de ces questionnaires. La compilation des résultats alimentera notre analyse des milieux

dans lesquels œuvrent les intervenants. Nous le retrouverons dans la source d'information « *Analyse de la place des pères »*

Lors de la formation, les intervenants ont identifié différentes pistes d'intervention (annexe 4) susceptibles de soutenir les pères et promouvoir la paternité dans leur milieu. Nous en ferons référence sous la *source d'information* « *Pistes d'interventions* ».

Lors de la formation, nous avons également fait la compilation des objectifs atteints par les participants et ce qu'ils retirent de la formation : (annexe 5) le questionnaire utilisé. Nous avons conservé quelques 70 réponses. Ces données seront particulièrement utiles pour identifier les préoccupations des intervenants, dans la *source d'information « Bilan de formation »*.

Au début de la démarche, une trentaine d'intervenants provenant d'organismes communautaires et d'établissements (tableau 4), qui ont suivi la formation « Pères en mouvement… », ont répondu à un questionnaire (annexe 6) sur leurs attentes face à la présente recherche. Nous retrouvons ces informations dans la *source d'information* « *Attentes des participants »*.

Enfin des intervenants de chaque MRC se sont rencontrés à quelques occasions sur une base régionale pour faire le point sur l'intervention auprès des pères dans la région, échanger de l'information et susciter de nouvelles initiatives. La présente recherche en est un exemple. Lors de ces rencontres, les intervenants ont beaucoup échangé sur leur pratique, les changements suite à la formation et les organisations qu'ils se donnent. Nous utiliserons ces informations, dans la *source d'information «Table régionale »*.

Tout au long de la présentation des résultats de chacun des chapitres, vous trouverez des textes en italiques, entre guillemets. Ce sont des expressions tirées de questionnaires complétés qui ont été retenues pour leur originalité ou encore parce qu'elles sont le reflet de la pensée de plusieurs intervenants.

Il n'a pas été possible, vu le nombre limité de participants et la diversité des moyens utilisés pour la cueillette des données, de mettre en évidence les informations reçues en lien avec l'âge des participants, leurs champs d'activités, le nombre d'années d'expérience. Occasionnellement nous faisons référence au sexe ou au lieu de provenance des intervenants.

Les moyens de recherche utilisés n'ont pu permettre d'aborder le thème de l'influence de l'expérience personnelle vécue par les intervenants, soit comme père ou mère, comme fils ou fille. Un tel point aurait demandé, à notre avis, des outils forts différents au niveau de la méthodologie, telle que l'entrevue en personne, avec un échantillonnage particulier. Les ressources financières nous obligeaient à nous limiter.

***« Quand j'interviens, j'arrive avec un bagage »***

## Chapitre I

# La représentation que les intervenants se font des pères

Qui sont les personnes qui interviennent auprès des pères ? Que pensent-elles des pères d'aujourd'hui, quelles images s'en font-elles? En quoi la représentation qu'elles se font des pères vient-elle influencer leur pratique ? Ne sont-elles pas elles-mêmes des fils et des filles d'un père, et, pour la plupart, des pères et des mères. Leur expérience influence-t-elle la perception qu'elles en ont ?

Certains auteurs nous ont fait part déjà de l'importance de cette dimension. Germain Dulac[13] soulève que la perception et les stéréotypes influencent les intervenants. La formation « Pères en mouvement… » [14] débute par un clin d'œil des participants sur leur propre vécu de fils et de filles. Elle nous rappelle l'importance d'être au clair avec ses perceptions et croyances vis-à-vis des pères comme premier principe de base à respecter pour intervenir auprès des pères. Pour Carl Lacharité [15], rejoindre les pères signifie également, comme intervenant, de se trouver des points de ressemblance avec eux ; sinon dans quelle mesure sommes-nous les bonnes personnes pour les aider? Enfin, Annie Devault [16] nous montre que la perception qu'ont les intervenants des besoins des pères peut différer de celle que les pères ont d'eux-mêmes.

Au cours du présent chapitre, nous allons poursuivre cette réflexion sur la représentation que se font les intervenants des pères. En quoi peut-elle interférer sur la façon d'intervenir. Dans un premier temps, nous identifions les principales caractéristiques que donnent les intervenants aux pères d'aujourd'hui (*source d'information « Formulaire d'inscription»).*

Nous approfondissons, par la suite, la perception des intervenants sur les aspects suivants : les caractéristiques d'un bon père, les forces des pères d'aujourd'hui, les raisons de l'absence de certains pères, les défis que les pères d'aujourd'hui ont à relever et le père face à la loi. (*source d'information « Questionnaire bilan »).*

Enfin, nous explorons, à partir des points essentiels qui s'en dégagent, les influences que ces données peuvent avoir sur l'intervention auprès des pères et des pistes d'intervention qu'on peut en tirer.

## a) Présentation des résultats

## 1. Les caractéristiques du père d'aujourd'hui

*« Il y a le père en transition qui se cherche et il y a celui qui se pousse, faute de modèle »*
Les intervenants décrivent ici leur perception des pères d'aujourd'hui. Nous avons regroupé les caractéristiques en six blocs :

- Les pères vivent un changement
- Les pères se questionnent
- Certains pères sont mal à l'aise
- Les pères sont plus impliqués, engagés, présents
- Des pères ne sont pas impliqués
- Autant de pères, autant de façon d'être pères

Vous trouverez dans le tableau 5, un aperçu des différents traits suivant le sexe et la provenance des intervenants.

### ➢ Les pères vivent un changement

*« Autrefois pourvoyeur, père détenteur de l'autorité et porteur d'interdits, aujourd'hui il essaie de trouver sa place comme partenaire, aidant, supportant, éducateur. Les valeurs sociales ont changé »*

Comme première caractéristique, la paternité est en mouvement, en changement, en mutation, en transformation, en évolution, en redéfinition. Certains iront jusqu'à parler de l'éclatement des rôles, marquée d'une volonté de différencier le rôle du père de celui de la mère. Il est fait mention également de changements occasionnés par les séparations dans le couple.

### ➢ Les pères se questionnent

**« Un papa occupé qui se questionne sur la place qu'il a au sein de la famille avec les enfants, qui veut prendre sa place sans savoir comment, sans outils »**

Les pères désirent de plus en plus s'impliquer mais se questionnent sur leur rôle, leur façon de faire. Ils se cherchent et trouvent difficile de prendre leur place, de s'affirmer. Leur rôle imprécis, mal défini, l'absence de modèle, l'éducation reçue de leur propre père, le fait de vouloir donner ce qu'ils n'ont pas reçu dans leur propre enfance, l'ambivalence entre l'homme rose, le père présent et le père pourvoyeur, sont autant de facteurs qui marquent cette quête d'identité.

Des intervenants masculins ajoutent la difficulté pour un père de trouver son identité propre et prendre sa place dans une société de plus en plus féminisée, avec des mesures d'interprétation davantage féminine.

### ➢ Certains pères se sentent mal à l'aise

*« Les demandes qui lui sont faites sont parfois opposées »*
*« La majorité semble ne pas savoir sur quel pied danser »*

Certains pères sont mal à l'aise dans leur rôle. Des intervenants masculins vont dire que les pères sont dépassés, submergés, envahis par leurs croyances, ne sachant pas départager l'instance père de l'instance personne et reconnaître leur rôle. Ils ont peur de ne pas être capables, doutent d'eux-mêmes, de leur rôle. Ils sont ambivalents, désorientés, sans repère ni modèle.

Du côté des intervenantes, on dira que les pères sont forcés à être polyvalents. On leur demande de faire des choses qu'ils n'ont jamais vues pour la plupart. Ils désirent s'impliquer dans l'éducation de leurs enfants mais ne savent pas trop comment. Ils sont souvent incompétents, démunis, inadaptés, inadéquats, dans leur rêve. Ils n'ont pas développé leur capacité relationnelle au plan émotif et ont souvent peu reçu à ce niveau durant leur enfance.

- **Les pères sont plus impliqués, engagés, présents**

*« De plus en plus de pères ont le goût d'être plus près de leurs enfants »*

Parmi les 184 caractéristiques relevées, 79, soit 42 % des réponses données, autant chez les intervenants masculins que féminins, soulignent l'implication des pères. Certains parleront d'une tendance vers un devenir, d'autres d'un fait acquis. Tout près de la moitié des réponses sont précédées d'un « plus »: « plus » impliqués, « plus » engagés, « plus » présents, « plus » sensibles, prennent « plus » leur place.

La qualité de présence du père, son rôle auprès de l'enfant et dans la famille, sa relation avec l'enfant, le partage des tâches et sa grande volonté de s'investir sont les principaux traits de cette caractéristique.

- **La qualité de présence du père**

Plus ouvert, prêt à s'impliquer davantage, responsable, engagé, présent, disponible, attentif, compréhensif, affectueux, démonstratif, communicatif, capable de complicité, capable d'exprimer ses sentiments ressentis aux enfants et à sa conjointe, plus authentique, moins cantonné dans un rôle.

- **Son rôle auprès de l'enfant et dans la famille**

Plus sensible à son rôle, plus présent à la maison, soucieux de prendre sa place plus qu'un simple pourvoyeur, il participe de façon plus active au sein de la cellule familiale, sur le plan éducatif, affectif et sur le plan scolaire. Il est préoccupé par le bien-être des tout-petits, donne plus de soins

aux bébés. Il donne l'amour et les valeurs auxquelles il croit, à ses enfants. Son rôle est aussi important que celui de la mère.

- **Sa relation avec ses enfants**

Le père est plus sensible à l'importance de son implication auprès de ses enfants. Il tient à avoir une relation avec ses enfants, plus de dialogue, un rôle significatif, à participer à des activités avec eux.

- **Le partage des tâches**

Le père a une meilleure implication dans le partage des tâches reliées, entre autres, aux exigences du travail des deux conjoints.

- **Sa grande volonté de s'investir**

Il a une volonté de s'investir, veut plus s'impliquer, recherche une plus grande affirmation de son rôle parental. Il est prêt à mettre les efforts nécessaires. Il est courageux de concilier famille, travail et vie amoureuse.

- **Les pères sont peu impliqués**

*« Manque de temps pour avoir l'espace nécessaire pour évoluer et grandir avec leurs enfants »*

À l'inverse du point précédent, un certain nombre d'intervenants, 19%, décrivent les pères comme peu ou pas impliqués. La mentalité change peu chez les pères d'aujourd'hui. Ils se caractérisent par leur implication au niveau financier, leur rôle de pourvoyeur, peu impliqués dans l'éducation. Ils sont très occupés, le travail et la productivité occupent une place prioritaire. Ils se caractérisent par l'image reçue de leur père. Certains sont absents, trop absents.

*« Ils sont souvent « tassés », oubliés au profit des mères »*

Plusieurs intervenantes caractérisent cette non-implication du père en lien avec la mère : Il continue à déléguer à la mère ce qui touche aux émotions, il laisse le grand rôle à la mère, il n'est pas indépendant de la femme, souvent invalide ou inadéquat à jouer le rôle complémentaire à celui de la mère.

- **La diversité contrastante des pères**

*« Il y a autant de pères différents, qu'il y a de pères »*
*« Tantôt impliqués, tantôt dépassés »*

Certains font ressortir des diversités contrastantes des pères d'aujourd'hui. Il y a différents types de pères : le père investi et le père désœuvré, le père responsable, affectueux et le père irresponsable, désintéressé ; certains s'impliquent de plus en plus et d'autres fuient de plus en plus ; certains sont très à l'aise avec les enfants, d'autres très mal à l'aise.

## 2. Les caractéristiques d'un bon père

*« Est-on en train de vouloir en faire des supers papas,*
*leur en demande-t-on trop? »*

Dans cette deuxième partie, nous avons voulu faire ressortir davantage l'image que les intervenants se font d'un bon père.

Pour l'ensemble des intervenants, les trois caractéristiques les plus significatives d'un bon père sont :

- La présence à l'enfant
- Les qualités de père
- L'engagement dans leur rôle

S'ajoutent également :

- Sa capacité d'amour
- Le modèle qu'il représente pour ses enfants.

Enfin des intervenantes mentionnent :

- L'attention que le père peut donner à sa propre personne
- Sa capacité de faire équipe avec la mère.

### ➢ La présence à l'enfant

*« Démontre de l'intérêt pour tout ce qui concerne ses enfants,*
*même pour des choses moins capitales »*

La présence du père à l'enfant est la caractéristique d'un bon père qui ressort le plus : un père capable d'une qualité de présence, à l'écoute, attentif aux besoins et ouvert au cheminement de son enfant; un père qui démontre de l'intérêt, capable de se rendre disponible, de s'impliquer dans les activités parentales et de prendre du temps avec son enfant.

### ➢ Les qualités de père

*« Qui a encore son côté d'enfant »*

Ce point couvre une énumération de qualités soulevées par l'un ou l'autre des intervenants pour désigner un bon père : responsable, engagé, respectueux, prévoyant, attentionné, actif, chaleureux, affectueux, réceptif, sensible, patient, supportant, dévoué, démonstratif, doux, de bonne humeur, ayant le sens de l'humour, vigilant, mature, capable de communiquer, d'empathie, de dire ses sentiments, respectueux de ses engagements, travaillant, qui ne croit pas qu'il est seul à avoir la vérité. Des intervenantes rajoutent : un père avec un cœur d'enfant, capable de s'amuser.

- **L'engagement dans son rôle**

*« Son souci de s'améliorer dans son rôle de père »*

Cette caractéristique couvre différentes dimensions d'un bon père, dans son rôle auprès de son enfant : un papa qui prend soin, assure le bien-être et la sécurité de ses enfants, s'amuse avec eux, les conseille, les guide, les encourage, les accompagne dans leurs apprentissages, agit au bon moment, conscient de son rôle d'éducateur; il transmet des valeurs, il est capable de sévérité; il essaie de répondre le mieux possible aux besoins tant affectifs que financiers de ses enfants; il est capable d'appliquer un cadre parental adéquat, d'apprendre aux enfants ce qu'il sait et le laisser choisir ses activités.

- **Sa capacité d'amour**

*« Qui accepte son enfant tel qu'il est »*

Cette caractéristique touche à l'accueil et à l'amour que le père porte à son enfant : un père qui aime ses enfants, qui manifeste son amour et qui fait son possible; un père capable d'amour profond, gratuit, qui sait donner et recevoir de l'affection, qui met son coté affectif en valeur.

- **Un modèle pour ses enfants**

*« Un modèle masculin complémentaire et différent de celui de la mère »*

Un père qui représente un modèle positif et un exemple pour les enfants, dans ses valeurs, sa façon de faire et d'être en relation. Un père respectueux qui s'affirme et qui ose exister dans sa différence d'avec la mère. Un père en qui l'enfant peut faire confiance.

- **L'attention à sa propre personne**

*« Capable de se remettre en question »*

Cette caractéristique est apportée pour des intervenantes. Elle concerne le père face à lui-même. L'attention qu'il porte à ses propres besoins, sa capacité de se remettre en question.

### ➢ L'habileté à faire équipe avec la mère

*« Capable de confiance mutuelle avec la mère »*

Ce point est également apporté par des intervenantes. Il concerne tout ce qui touche le partage avec la mère, des responsabilités parentales qui peut prendre différentes formes d'un intervenants à l'autre : aidant pour la mère, qui partage l'éducation, les soins, les tâches ménagères avec « sa conjointe », qui s'occupe spontanément de ses enfants « comme la mère ».

## 3. Les principales forces du père d'aujourd'hui

*« Le désir de s'impliquer, de s'investir dans la relation avec leurs enfants »*

Les principales forces du père d'aujourd'hui sont :

- La présence et l'implication auprès des enfants
- Les qualités des pères
- L'amour qu'ils portent à leur enfant
- Une plus grande conscience de leur rôle
- Les changements dans l'image du père
- L'importance de leur présence dans la famille
- L'ouverture des mères à leur laisser une place

### ➢ La présence et l'implication auprès des enfants

La présence et l'implication du père dans les différentes sphères de la vie de l'enfant est la force la plus mentionnée. Il participe activement à l'éducation des enfants avec la mère. Il prend une place plus importante dans le quotidien de l'enfant, engagé à différents niveaux : soins, développement affectif, relationnel, financier.

### ➢ Les qualités de pères

Plusieurs mettent l'accent sur le côté actif, travaillant du père. D'autres font ressortir le côté sensible, affectueux, communicatif comme force. Enfin certains font ressortir les valeurs profondes de certains pères.

### ➢ L'amour qu'ils portent à leur enfant

L'amour que les pères portent à leur enfant est signalé par bon nombre d'intervenants.

Les intervenants masculins nous parlent de leur volonté d'être présents, de leur désir de s'impliquer, de leur préoccupation à s'investir dans la relation avec leurs enfants.

Du côté des intervenantes, l'amour que le père porte à ses enfants, l'intérêt de sa présence au quotidien, sa volonté de s'investir, son désir de participer au cheminement de l'enfant sont des forces chez le père. Son questionnement et ses revendications pour prendre plus sa place, les démarches qu'il entreprend pour s'aider, sa ténacité à concilier tous ses rôles sociaux dans la folie de notre société sont aussi des forces qui lui sont reconnues.

- **Une plus grande conscience de leur rôle**

*« Ils cherchent plus à faire reconnaître leur rôle de père »*

Le fait que le père soit plus conscient de son rôle présente également une force aux yeux de plusieurs intervenants. Des intervenants masculins signalent la perception qu'ont les pères d'avoir un rôle à part entière dans l'éducation. Les intervenantes soulignent la prise de conscience de l'importance de leur rôle auprès des enfants et l'ouverture à toutes les facettes de la paternité.

- **Les changements dans l'image du père**

Pour des intervenants masculins, les pères ont une meilleure image que la génération précédente. Ils sont moins vus comme des pourvoyeurs, responsables de l'autorité. Ils sont mieux informés sur leur rôle et les besoins de l'enfant, plus tolérants. Ils voudraient faire mieux que leur propre père, dialoguer plus avec leurs jeunes. En contraste, un intervenant nous fera part que les forces du père d'aujourd'hui sont les mêmes que celles des pères d'autrefois : *«Comme pour nos pères : l'amour de ses enfants, le courage et le souci d'en prendre soin »*.

Pour des intervenantes, les pères expriment plus leur fierté. Ils veulent également se sortir du rôle traditionnel de pourvoyeur, une redéfinition du rôle est en cours, avec plus d'un modèle : pourvoyeur, éducateur, protecteur, qui prend soin. Alors qu'une intervenante émettra l'opinion contraire : *« Au Québec, le père est encore confiné au rôle traditionnel de pourvoyeur et protecteur »***.**

- **L'importance de leur présence dans la famille**

Enfin, les intervenants masculins affirment qu'ils sont plus conscients de l'importance de leur présence dans la famille, qu'ils s'engagent beaucoup plus dans la dynamique familiale, plus disposés à faire équipe et partager avec leur coéquipière.

- **L'ouverture à leur laisser une place**

Certaines intervenantes apportent comme force que l'entourage du père et, surtout sa conjointe, sont plus ouverts à lui laisser sa place, à lui laisser la possibilité d'expérimenter à sa manière et de participer à l'éducation des enfants autant que la mère, mais non comme une deuxième mère.

On signale également la possibilité qui s'ouvre de plus en plus aux pères de pouvoir prendre une place au sein des organismes communautaires famille.

## 4. Les raisons de l'absence de certains pères

*« Parfois ils sont présents, mais nous ne le remarquons pas »*

Les intervenants donnent huit raisons à la base de l'absence des pères :

- Le manque de modèles pour les pères
- La trop grande place de la mère
- Les problèmes personnels des pères
- Le manque de disponibilité
- Le sentiment de ne pas se sentir reconnu
- La distance dans les contextes de rupture
- La non-importance accordée à leur paternité
- L'incompétence de certains pères

### ➢ Le manque de modèles pour les pères

*« La mentalité où il a appris que c'est la femme qui éduque les enfants »*

Le manque de modèles est le facteur qui revient le plus souvent chez l'ensemble des intervenants. Le rôle traditionnel et le modèle des pères de leur enfance sont encore bien ancrés en eux.

Souvent les pères n'ont pas vécu de bons moments avec leur propre père. Ils n'ont pas d'exemples positifs de leur propre enfance, suite à la façon dont ils ont été élevés. Ils ont souvent peu connu leur père, quand ce n'est pas le modèle négatif d'un père abuseur ou absent qui les a marqués.

L'homme a appris que c'est la femme qui éduque les enfants. Il pense que cela appartient uniquement aux mères. Les préjugés et le rôle tabou aux yeux de certaines gens peuvent aussi être des facteurs d'absence.

### ➢ La trop grande place de la mère

*« La trop grande maternité de la mère »*

C'est le facteur le plus signalé par les intervenantes. La mère prend toute la place, met tout à sa charge, s'approprie tous les rôles et a de la difficulté à lui en laisser, à lui faire confiance, à le consulter, à accepter que les choses soient faites différemment. Elles signalent également le contrôle et la pression exercée par la mère. De plus les conflits et les lois sont souvent en faveur de la garde de l'enfant pour la mère.

Du côté des intervenants masculins, toute proportion gardée, ce facteur est beaucoup moins signalé. On en parle dans le sens de la super présence de la mère, le peu de place laissée aux pères et une mauvaise définition des rôles apportés par le mouvement féminin.

- **Les peurs et les difficultés personnelles**

Les peurs et les difficultés personnelles sont aussi des facteurs importants dans l'absence des pères. Les intervenants masculins soulignent davantage les peurs des pères : peur de souffrir, peur de perdre la place qui leur revient, peur de se sentir inadéquats, peur de ne pas savoir quoi faire, peur de se faire faire des reproches, peur de ne pas être à la hauteur. La détresse intérieure, la déception d'une vie relationnelle ratée, l'inconfort, les remises en question des hommes font aussi partie des difficultés personnelles qui incitent à l'absence.

Les intervenantes soulèvent les problèmes personnels suivants: toxicomanie, instabilité, pauvreté/pension alimentaire, violence, stress quotidien, mal de vivre, urgence de la survie, sentiment d'incompétence, d'impuissance, difficultés de communication, peur de ne pas faire comme il faut, d'être mal jugé, de l'engagement, le fait d'avoir échoué déjà et ne pas vouloir recommencer, le manque de confiance dans les ressources.

- **Le manque de temps et de disponibilité des pères**

*« Des horaires de fous »*

Le manque de temps et de disponibilité des pères, liés à l'organisation et aux exigences du travail qui continue trop souvent à traiter le père comme pourvoyeur seulement, à la nécessité socio-économique de la famille, à la difficulté de concilier travail/famille, aux obligations sociales, sont aussi retenus comme facteurs importants par un bon nombre d'intervenants.

- **Le sentiment de ne pas se sentir reconnu**

*« La sous-culture qui dit que les pères sont moins aptes pour s'occuper des enfants plus jeunes »*

Les pères ne se sentent pas valorisés, ni reconnus dans leur force. Ils manquent de support et d'encouragement, ont peu de place et de reconnaissance. Ils sont confrontés au stéréotype voulant que le père soit considéré comme moins important que la mère.

Certains intervenants affirment les exclure lors d'interventions en petite enfance.

- **La mise à l'écart dans le contexte de rupture**

*« Une diminution du sentiment de responsabilité de la part du père »*

Du côté des intervenants masculins, on souligne que la garde de l'enfant va plus souvent à la mère. On assiste alors à une diminution du sentiment de responsabilité de la part du père, quand il ne décroche pas complètement.

Les intervenantes parlent également de l'éloignement physique et du désinvestissement auprès de l'enfant lié au fait qu'ils se sentent dénigrés et mis à l'écart.

- **La paternité non reconnue comme une valeur importante pour le père**

*« Ils ne savent pas ce qu'ils manquent »*

Pour bon nombre d'intervenants, l'importance que les pères accordent au travail, les pressions sociales qui l'entourent et le manque d'intérêt sont souvent des causes qui engendrent l'absence des pères. Les intervenants masculins souligneront également l'égocentrisme de certains hommes, tandis que les intervenantes signalent l'ambivalence des hommes à prendre leur place de père.

- **Le manque de compétence de certains pères**

*« Le fait de ne pas savoir comment être présent et communiquer avec son enfant »*

Ces points sont également soulevés par des intervenants masculins et des intervenantes : le manque de connaissance, l'ignorance des besoins fondamentaux des enfants, le manque de compétence, la méconnaissance de leur rôle, l'incapacité de prendre leur place et le manque de confiance en eux. On signale aussi le manque de maturité, l'incapacité de prendre des responsabilités et des engagements et le désinvestissement des pères comme autres facteurs pouvant renforcer leur absence.

## 5. Les défis des pères d'aujourd'hui

Les quatre principaux défis à relever pour les pères d'aujourd'hui sont :

- Prendre sa place auprès de l'enfant
- Affirmer son rôle auprès de la mère
- L'équilibre travail/société/famille/paternité
- Prendre sa place dans un contexte de changement.

### ➢ Prendre sa place auprès de l'enfant

*« Prendre conscience qu'il a un rôle à jouer pour le bien-être de ses enfants »*

Prendre sa place dans le sens d'être là, s'affirmer, oser jouer son rôle, être plus impliqué et disponible malgré les obstacles et les stéréotypes, sortir du pattern du père pourvoyeur. C'est le défi le plus mentionné par l'ensemble des intervenants.

*« Choisir sa façon à lui d'être père »*

Être père à part entière, présent, suivre son enfant dans son développement, prendre sa part de responsabilité pour les soins et l'éducation de son enfant, comprendre qu'il a quelque chose de spécifique à apporter à ce dernier, complémentaire à la mère, donner de la sécurité à l'enfant, lui démontrer de la tendresse et de l'affection, combler plusieurs besoins émotionnels et physiques de l'enfant, s'investir au niveau scolaire.

Être habile pour le faire, se sentir compétent dans toutes les sphères de l'éducation, se sentir à la hauteur, être bien informé, accepter de sacrifier une partie de sa liberté.

En cas de divorce, prendre sa place et conserver le lien avec l'enfant, garder le peu de place qu'il a su prendre, qu'ils obtiennent davantage la garde des enfants lors de divorce.

### ➢ Affirmer son rôle auprès de la mère

*« Briser l'ancienne mentalité que le père est pourvoyeur et que la mère s'occupe des enfants »*

Ce point met en valeur le défi du père de faire à sa manière, différemment de la mère et de partager les responsabilités.

Prendre sa place à part entière avec la mère, prendre sa place en tant qu'homme, à sa manière, sans attendre que la femme la lui laisse. Se respecter comme père et faire comme il veut faire, sans se soumettre à un modèle féminin, aux pressions familiales ou sociales.

Ne pas avoir peur de s'affirmer auprès de la mère, de faire valoir ses forces et ses caractéristiques, d'accepter les différences et reconnaître leur importance, dans le respect de l'entourage féminin.

*« Se sentir valorisé, reconnu par la mère »*

Partager la responsabilité de parents dans l'harmonie avec la mère. En cas de rupture, se rappeler ses responsabilités alors qu'il doit se faire une nouvelle vie de couple.

Du côté des intervenantes, on ajoute le défi d'épauler sa conjointe dans l'éducation des enfants, de répondre aux attentes des femmes en pensant comme un homme, en agissant selon son senti.

- **Équilibre travail/société/famille/paternité**

*« Vivre sa relation père/enfant, en conciliant vie familiale/vie professionnelle(travail)/désirs personnels/modèles familiaux/vie d époux et ce, sans se remettre en question et sans culpabilité .»*

L'enjeu est de trouver un juste milieu, s'impliquer autant à l'intérieur de la maison qu'à l'extérieur, maintenir la priorité de la relation affective avec les enfants malgré les nombreuses pressions sociales, le mode de vie axé sur la production, la consommation et l'instabilité des familles.

Une intervenante pour sa part affirme que le défi est le même que celui d'une mère : concilier travail/famille.

- **Prendre sa place dans un contexte de changement**

*« Être le précurseur d'un nouveau rôle et modèle de demain »*

Ce point est surtout apporté par des intervenantes. Malgré l'absence de modèles, changer sa vision et sa perception, basculer certaines habitudes ancrées dans la société, s'approprier un modèle parental différent de celui reçu, oser prendre sa place dans un contexte social où l'on redéfinit le rôle de père et où la société n'est pas adaptée à une plus grande implication des pères.

Les intervenants masculins signalent, pour leur part, le défi pour les pères d'être ouverts à tout ce qui les entoure, de parler et d'échanger avec d'autres pour avoir des repères, de trouver leur place dans les services.

## 6. L'implication des pères et la loi

*« Beaucoup de travail à faire, mais un pas de fait »*

Comme nous l'avons vu précédemment à la partie 4, plusieurs facteurs favorisent ou non l'implication des pères. Qu'en est-il de l'aspect légal ? Quelles en sont la perception et la connaissance des intervenants ?

Dans l'ensemble, l'aspect légal chez les intervenants fait référence principalement à deux sujets: le contexte de rupture entre le père et la mère et la conciliation travail/famille. Comme vous pourrez le constater, les avis sont partagés.

- En situation de rupture

*« Plus facile pour la mère d'obtenir la garde des enfants »*

La majorité des intervenants affirme que la loi ne favorise pas l'implication des pères en situation de rupture.

Du côté des intervenants masculins, on dit que la loi avantage rarement le père. La tendance des jugements de garde d'enfants favorise davantage la mère, mieux vue pour l'éducation et la garde des enfants. Souvent, les ordonnances de cour réduisent le temps et l'implication des pères auprès des enfants. Par exemple : le partage de garde à une fin de semaine sur deux contribue à déresponsabiliser le père.

Certains disent que la loi est correcte : les jugements, lors d'un divorce, ne donnent plus automatiquement la garde à la mère, la médiation donne une plus grand place aux pères, elle donne la possibilité aux pères de prendre leur pleine responsabilité, la garde partagée est plus favorisée.

*« Être père, c'est plus que de seulement payer une pension »*

Plusieurs intervenantes affirment également que la loi et les juges favorisent la garde des enfants par la mère. À compétence égale, la garde est donnée à la mère. Les préjugés veulent que la mère soit considérée comme un meilleur parent, le père est vu comme un pourvoyeur, ce qui fait en sorte que c'est plus facile pour une mère d'obtenir la garde des enfants.

Dans ce sens, les lois peuvent nuire car elles limitent la présence du père à l'enfant. La garde "une fin de semaine sur deux" ne favorise pas beaucoup l'implication du père. Quelques-unes soulignent que la garde partagée est de plus en plus accessible, qu'il y a des changements importants devant les tribunaux, la garde des enfants est plus souvent qu'auparavant donnée aux pères.

- **Conciliation travail-famille**

*« Les normes du travail facilitent un peu plus l'implication du père à la maison »*

Très peu d'intervenants masculins ont souligné cet aspect et encore là, les opinions exprimées sont partagées. Pour certains, la loi ne donne pas suffisamment d'importance à la conciliation travail/famille, les mesures favorisant le congé des pères sont insuffisantes, par exemple une visite au médecin ou autre. Ce sont encore les mères qui sont vues comme ressources par excellence. Ce n'est pas seulement une question de loi mais aussi de mentalité.

A l'inverse, certains soulignent que la loi sur les normes du travail (les congés parentaux) facilite un peu plus l'implication des pères à la maison.

*« Les congés de paternité ne sont pas bien perçus par l'employeur »*

Du côté des intervenantes, bon nombre affirme qu'en général, les lois du travail ne favorisent pas les pères. Les droits d'absence dans les entreprises ne sont pas reconnus. Certains employeurs ne permettent pas les absences destinées aux soins des enfants, les congés de paternité ne sont pas bien perçus. Il y a peu de congés de paternité dans les petites entreprises. Les pères n'ont souvent que trois jours de congé pour une nouvelle naissance. Ils sont obligés de prendre congé à leur frais. Les congés parentaux sont pour les mères.

*« Le congé parental c'est bien, mais quand le père est soutien de famille, c'est pas évident. Les congés de paternité ne sont pas accessibles à toutes les classes de la société »*

Un aussi grand nombre d'intervenantes trouvent, à l'inverse, que la loi concernant la conciliation famille/travail est favorable aux pères. La possibilité d'avoir un congé parental est le principal point mentionné. S'y ajoutent la flexibilité de plus en plus possible dans les horaires de travail et la politique familiale qui considère de plus en plus la paternité.

### ➢ Autres considérations sur l'aspect légal

*« Les lois favorisent autant l'homme que la femme »*

Parmi les autres points soulevés, plusieurs insistent sur le fait que ce n'est pas la loi qui favorise ou non l'implication des pères mais davantage l'entourage du père et les perceptions sociales. La volonté des parents compte pour beaucoup. C'est dans la tête que le père hésite à être aussi présent que la mère. Souvent l'évocation de la loi permet de se justifier pour ne pas s'impliquer ou encore l'absence du père est plus facilement excusée que celle de la mère.

On signale enfin que la loi indique les attentes de la société face au père, oblige ce dernier à redéfinir sa paternité et qu'il faut éduquer les hommes et les femmes sur leurs droits et devoirs.

14 (20.5 %) intervenants n'ont pas répondu à la question, ou plutôt dix d'entre eux ont répondu par un point d'interrogation : deux intervenants masculins et huit intervenantes. C'est la question qui a reçu le moins de réponses dans cette première partie du questionnaire.

## b) Pistes de réflexion

Portraits de pères d'aujourd'hui :

*Un père qui se veut présent et impliqué,*
*Qui reconnaît l'importance de son rôle,*
*Et dont le défi est de prendre sa place*
*Avec plein d'obstacles qui le guettent,*
*Dû à l'absence de modèles, l'inexpérience, la trop grande place de la mère*
*Et une loi qui n'est pas évidente pour le soutenir*
*Un père peu présent et non disponible,*
*Qui ne reconnaît pas l'importance de son rôle*
*Et qui se démarque par son absence ou sa faible implication,*
*Qui se sent souvent mis à l'écart*
*Dû à son incompétence, ses problèmes personnels, la trop grande place de la mère*
*Et qui utilise la loi pour se justifier.*

Sans les reprendre un à un de façon détaillée, nous voulons mettre en valeur les principaux traits qui ressortent des différents thèmes. Par la suite, à partir du tableau 6, nous allons mettre en parallèle certains points communs, pertinents au niveau de la représentation que les intervenants se font des pères.

À quelques occasions nous faisons ressortir la distinction apportée par les intervenants masculins et les intervenantes. Souvent la différence est plus dans la manière de dire les choses. Difficile de connaître jusqu'où va la distinction du moins avec la méthode que nous avons utilisée où il y a peu de variation.

### 1. Des caractéristiques diversifiées

Les caractéristiques de pères sont nombreuses, diversifiées, parfois convergentes, parfois différentes, contrastantes même. La perception des pères n'est pas homogène. Les témoignages de certains intervenants rendent bien les divergences rencontrées :

*Deux sortes de pères : le père investi et le père désœuvré,*
*tantôt impliqué, tantôt dépassé.*
*Certains s'impliquent de plus en plus et d'autres fuient de plus en plus.*
*Il y a le père en transition qui se cherche et il y a celui qui se pousse, faute de modèle.*
*Très à l'aise ou très mal à l'aise avec les enfants.*

Le tableau 5 nous donne un aperçu des différentes caractéristiques des pères en tenant compte du sexe des intervenants et de leur lieu de provenance.

Un premier volet concerne davantage les changements au niveau de la paternité avec tous les questionnements et les malaises qui peuvent être engendrés. Un deuxième volet s'applique à

l'implication ou non des pères. Enfin, un troisième volet fait surtout ressortir la diversité des pères.

Ainsi, parmi les données les plus significatives, les changements dans la paternité d'aujourd'hui sont mentionnés par 20% des intervenants masculins alors que 2% seulement des intervenantes soulèvent ce point. Par contre, le pourcentage d'intervenantes qui souligne l'aspect du questionnement et des malaises en lien avec la paternité est légèrement plus élevé (28%) que du côté des intervenants masculins (24%).

8% des intervenants en établissement considèrent que le père est mal à l'aise dans son rôle, alors que 32% des intervenantes en établissement le considèrent. À l'inverse, 17% des intervenantes d'organismes et 50% des intervenants d'organismes considèrent que les pères sont mal à l'aise.

| | Int. masc. éta. | Int. masc. org. | Int. fém. éta. | Int. fém. org. |
|---|---|---|---|---|
| Mal à l'aise | 8% | 50% | 32% | 17% |

Un pourcentage plus élevé d'intervenantes (87%) trouvent les pères plus impliqués que les intervenants (71 %), mais en même temps, un pourcentage plus élevé d'intervenantes (44%) trouve également le père peu impliqué, 27% chez les intervenants masculins. Le pourcentage élevé chez les intervenantes peut s'expliquer par le fait que chaque intervenant pouvait donner plus d'une caractéristique.

Ces exemples nous permettent de voir que les caractéristiques des intervenants sur les pères peuvent être très diversifiées. Les pères sont-ils si différents ? Dans quelle proportion ? D'où proviennent ces perceptions ? Les types de pères qu'ils rencontrent et le contexte dans lequel ils se trouvent influencent-ils l'image que les intervenants se font des pères ? Leur propre expérience de fils ou de fille, de père ou de mère pour la plupart, vient-elle influencer également la représentation qu'ils se font des pères ? Leur environnement immédiat joue-t-il un rôle ?

Nos résultats ne nous permettent pas de répondre à toutes ces questions. Mais notre préoccupation, à ce stade-ci, se porte davantage sur la reconnaissance de cette diversité et l'importance pour les intervenants d'être conscients de leur propre perception. Ceci nous ramène au premier principe « être au clair avec soi-même » pour intervenir auprès des pères, mentionné dans la formation « Pères en mouvement… » (2) : être au clair avec soi-même et être au clair avec le père rencontré. L'image que l'intervenant se fait du père qu'il rencontre, est-elle la même que l'image que le père se fait de lui-même ? Vérifier la perception en vaut la peine. Annie Devault (4) nous le confirme.

À partir de quoi les intervenants portent-ils leur regard sur les pères ? L'image qu'ils se font d'un bon père, leurs attentes, leurs valeurs, leurs propres besoins, leurs idéaux, leurs manques sont autant de facteurs qui peuvent interagir sur la perception qu'ils se font de la paternité. Le nombre impressionnant de « plus », qui précédent les qualificatifs énumérés : engagés, présents, impliqués, pour le père d'aujourd'hui, définit le père d'autrefois à partir de la perception que nous en avons de ce qu'il n'était pas. Ce regard d'aujourd'hui est bien mauvais juge pour en reconnaître la valeur. Ce qui confirme l'importance de se mettre au clair et se questionner.

Les perceptions plus négatives ou plus obscures de certains intervenants nous ramènent aussi à la conférence de Carl Lacharité (3) sur le thème « Comment rejoindre les pères en milieu défavorisé » sur l'importance de se trouver des points de ressemblance avec les pères que nous voulons rejoindre ou encore de se questionner à savoir si nous sommes la bonne personne pour les aider.

C'est un danger qui guette les intervenants de vouloir en faire des pères à leur manière ou suivant leurs attentes, leurs perceptions d'un bon père. C'est d'ailleurs ce que nous avons voulu approfondir en demandant aux intervenants quelles étaient pour eux les caractéristiques d'un bon père. Aucun intervenant n'a signalé qu'un bon père pouvait être celui qui souhaite être lui-même, avec ses forces et ses limites.« *Veut-on en faire des super pères* » nous dira un intervenant.

L'image qu'on peut se faire d'un bon père peut facilement biaiser les perceptions du père présent, amener un jugement à partir d'une conception qui ne le représente pas, d'où l'importance encore une fois pour l'intervenant de se poser la question suivante : en quoi l'image qu'il se fait d'un bon père rejoint-elle l'image que le père se fait de lui-même ?

Ainsi cette définition du bon père, nous vous la présentons, d'une part, comme un danger, un piège qui nous guette, mais aussi comme une piste possible pour se remettre en question, ajuster les perceptions et se rapprocher du père que l'on veut rejoindre. Germain Dulac (1) insistera sur le fait que l'intervenant doit travailler sur lui-même pour faire en sorte que la perception négative et les stéréotypes à l'égard des hommes ne posent pas entrave à la valeur de son intervention.

## 2. Des caractéristiques communes

Nous avons exploré davantage la perception des intervenants sur les forces des pères, sur les raisons de l'absence de certains pères et sur les défis que doivent relever les pères d'aujourd'hui. À partir des thèmes communs qui s'en dégagent, nous tentons d'approfondir en quoi ces différentes dimensions peuvent être utiles à l'intervention auprès des pères.

Les changements dans l'image du père, les qualités de ce dernier, son implication, son intérêt pour ses enfants, la conscience de son rôle, son importance dans la famille sont les principales forces identifiées. Elles offrent un vaste éventail de composantes avec lesquelles nous pouvons nous guider pour accompagner les pères dans leur rôle.

D'après ces forces, lesquelles retrouvons-nous chez le père que nous rencontrons, quelles sont celles qui semblent absentes? Et lui, quelles forces se reconnaît-il ? Un sillon intéressant à explorer comme outil pour faire le portrait du père en présence et ajuster les perceptions avant de définir l'intervention.

Parmi les forces énumérées, il est mentionné « la place qu'on laisse au père », en parlant de sa coéquipière. Un facteur extérieur au père qui vient agir comme un levier sur ses propres forces. Les changements dans l'image du père et la reconnaissance de son importance dans la famille sont aussi des forces mentionnées qui ont une connotation avec l'environnement du père. Y a-t-il lieu de s'interroger à savoir si d'autres facteurs de ce type existent dans son entourage ?

Il semble donc que les forces des pères reposent sur deux niveaux différents : le père lui-même, en lien avec ses caractéristiques et son environnement, allant de son milieu proche, la famille, jusqu'à la mentalité de la société en général à l'égard des pères.

Ces deux niveaux se retrouvent également chez les pères absents. Certaines raisons tirent leur origine du père lui-même : la non-reconnaissance par ce dernier de l'importance de son rôle, les problèmes personnels, l'incompétence de certains pères. Pour d'autres, elles semblent davantage provenir de l'environnement dans lequel le père se trouve: le manque de modèles pour les pères, la trop grande place de la mère, le manque de disponibilité lié au travail, la distance et la mise à l'écart dans les contextes de rupture. Il va de soi que les causes de l'absence chevauchent souvent sur les deux niveaux.

Ce point nous amène à considérer l'importance d'agir sur les deux plans dans l'intervention: le père lui-même et son environnement. Il confirme d'ailleurs les stratégies d'intervention élaborées dans la formation « Pères en mouvement… » (Annexe 2).

D'après les intervenants, le principal défi du père d'aujourd'hui est de prendre sa place : prendre sa place dans un contexte de changement, prendre sa place auprès de l'enfant, prendre sa place différemment au côté de la mère, prendre sa place en conciliant famille/travail/paternité et trouver une place dans les services. Alors que tous les autres points interpellent le père à agir dans son entourage, ce dernier interpelle les ressources de son entourage : saurons-nous lui offrir une place dans les services pour qu'il puisse se retrouver ?

Dans le tableau 6, nous avons voulu mettre en parallèle les différentes composantes utilisées pour illustrer la représentation que se font les intervenants des pères. Cette comparaison nous ouvre à d'autres pistes de réflexion.

Que ce soit au niveau des caractéristiques du père d'aujourd'hui, la description d'un bon père, les forces des pères, les raisons de l'absence de certains et les défis du père d'aujourd'hui, les thèmes suivants sont communs à chacune des composantes : le changement que vivent les pères, son implication auprès des enfants, sa place dans la famille avec la mère, l'engagement dans son rôle, l'ouverture qu'on lui laisse et qu'il prend ainsi que ses qualités personnelles.

Chacun des thèmes présente un contraste. Le changement dans la réalité du père d'aujourd'hui peut être vu comme très positif mais le manque de modèles entraîne l'absence de certains pères. Les pères sont parfois très impliqués, parfois peu , voir non disponibles. Le père est plus présent dans la famille, mais confronté à une trop grande place occupée par la mère. Le père qui reconnaît l'importance de son rôle et celui qui ne le reconnaît pas, le père qui sent qu'on lui laisse une place et le père qui se sent mis à l'écart et enfin, le père avec ses qualités personnelles et le père avec son incompétence et ses problèmes personnels.
Le contraste entre les forces des pères et les motifs d'absence est étonnant. Les forces en présence renforcissent la place du père alors que les forces inexistantes entraînent son absence. Il est nommé absent à partie de forces qu'on ne lui reconnaît pas.

Le lien entre les forces des pères et les défis des pères sous le thème de prendre sa place, est également révélateur. Les forces identifiées, pour la plupart, sont reprises en terme de défis à relever : prendre sa place dans un contexte de changement en lien avec l'image du père qui change, prendre sa place auprès de l'enfant en lien avec l'importance de son implication, affirmer sa place auprès de la mère en lien avec l'importance de sa présence dans la famille. Les forces ne sont pas acquises mais se présentent également sous forme d'un mouvement et de défis à relever pour les maintenir et les développer davantage.

Vu sous cet angle, certaines caractéristiques, qui peuvent sembler négatives de prime abord, tel que le père peu impliqué, peu engagé, ne sont-elles pas le reflet des racines des pères, d'un passé qui a laissé sa trace et non d'une perspective que les pères veulent se donner ? En ce sens, serait-il utopique de croire qu'elles ne se posent pas comme des valeurs qui s'affrontent mais bien plutôt comme un objet d'avancé chez les pères, un axe à poursuivre pour l'évolution des pères.

En ce sens, elles peuvent devenir une piste fort intéressante également pour construire un outil qui puisse aider les intervenants à faire le portrait du père qu'ils rencontrent, à identifier ses forces, ses limites et à en dégager des pistes d'intervention concrètes pour soutenir les pères dans l'exercice de leur paternité, toujours en se rappelant qu'il s'agit de la perception des intervenants et qu'il sera important de valider auprès des pères eux-mêmes. Nous reprendrons ce point au chapitre des outils. Ce contenu présente un vaste potentiel d'éléments auxquels on peut se référer pour la confection d'outils pour l'intervention auprès des pères.

## 3. La loi et l'implication des pères

Le pourcentage d'absence de réponse ( 20.5 %) nous révèle que plusieurs intervenants sont peu au courant de l'aspect légal concernant les pères. Il semble que les intervenants qui ont répondu au questionnaire ont peu de vécu en lien direct avec la loi. Ceci peut s'expliquer en partie par la méconnaissance de l'aspect légal, la confusion que l'on retrouve dans certaines réponses entre la loi et la mentalité des juges qui l'appliquent et les points de vue contraires d'intervenants sur une même loi.

Il pourrait sûrement en être autrement de commentaires de certains types d'intervenants qui doivent se référer à la loi dans leurs interventions. Des intervenants des centres jeunesses, par exemple, de la protection de la jeunesse, du milieu de la justice, absents de la présente recherche, en auraient probablement une connaissance plus grande et différente.

Toujours est-il que l'interprétation que l'on fait de la loi révèle aussi les valeurs que nous portons. À ce titre, elles sont très partagées entre les intervenants. La loi favorise-t-elle l'implication des pères en situations de rupture également en lien avec la conciliation travail/famille ? Les avis sont très partagés et laissent sous-entendre une méconnaissance de cette dernière.

## c) Points d'intérêt

Le principal défi du père d'aujourd'hui : prendre sa place dans un contexte de changement…

Les données recueillies nous montrent que la représentation que les intervenants se font des pères est très variée, et même parfois divergente.

L'expérience personnelle de l'intervenant, la connaissance des pères, les attentes trop élevées, une image idéaliste, sont autant de facteurs qui peuvent influencer l'image que les intervenants se font des pères. De plus, il n'y a pas une seule manière d'être père.

À titre personnel, cette diversité est tout à fait légitime. Par contre, à titre d'intervenant, la représentation que se fait ce dernier des pères peut influencer la façon d'intervenir auprès d'eux.

Il est important que les intervenants soient conscients de leur perception et qu'ils prennent le temps de se mettre au clair avec eux-mêmes avant d'intervenir.

Il est important également de connaître la perception que les pères ont d'eux-mêmes pour être le plus près possible de leur réalité et de leurs besoins.

Les différentes caractéristiques des pères peuvent être un outil intéressant pour aider les intervenants à faire le portrait de leur perception et pour valider cette dernière auprès des pères. Cette démarche peut aussi amener les intervenants à identifier leurs forces et leurs limites et même à questionner la pertinence de leur présence.

Tout comme les pères ont peu de modèles sur lesquels s'appuyer, il en est de même pour les intervenants qui ont peu de repères pour guider leurs interventions.

Les perceptions variées que l'on retrouve sur les pères peuvent être un tremplin également pour intervenir. Les aspects positifs pouvant être considérés comme des pistes à renforcer tandis que les points négatifs peuvent être explorés comme des pistes à améliorer.

Enfin, il ressort de ce premier chapitre une méconnaissance des aspects légaux qu'il peut être avantageux d'approfondir pour faciliter et orienter l'intervention dans certaines situations.

**Références : Chapitre I**

(13) Dulac Germain, L'intervention auprès des pères : des défis pour les intervenants, des gains pour les hommes, P.R.I.S.M.E., été 1998, vol. 8, no 2, p.190-206.

(14) Forget Gilles, Ouellet Francine, Pères en mouvement, pratiques en changement ,Guide du formateur.

(15) Lacharité Carl, Conférence sur « Rejoindre les pères ».

(16) Devault Annie, Gaudet Judith, Le soutien aux pères de famille biparentale : l'omniprésence de « docteur maman ».

***« La clientèle masculine perturbe les intervenants, parce que les manières de faire et d'être des pères confrontent l'aidant, ébranlent ses valeurs et mettent en doute les connaissances acquises au cours de sa vie de praticien. » Dulac*** [17]

## Chapitre II

# Préoccupations des intervenants à l'égard des pères

Dans le présent chapitre, nous poursuivons notre connaissance des intervenants en identifiant les préoccupations et les questionnements qu'ils ont à l'égard des pères en tant qu'intervenants.

Pour ce faire, nous allons mettre en évidence les attentes des intervenants lors de la formation « Pères en mouvement » (*source d'information « Formulaire d'inscription »*), les objectifs atteints par les participants, ce qu'ils retirent de la formation. *(source d'information « Bilan de formation »)* et enfin les attentes exprimées face à la présente recherche *(source d'information « Attentes des participants » ).*

Puis, dans la partie sur les pistes de réflexion, nous voyons comment ces différents points traduisent les types de préoccupations des intervenants à l'égard des pères et certaines pistes à développer pour favoriser leurs interventions auprès de ces derniers.

## a) Présentation des résultats

### 1. Les attentes des intervenants lors de la formation

*« Apprendre davantage sur le phénomène du changement chez les pères »*

Les différentes attentes des participants pour la formation « Pères en mouvement… » se résument en six thèmes :

- Devenir plus conscients de la réalité des pères d'aujourd'hui
- Être mieux outillés
- Valoriser l'importance de la relation père/enfant
- Améliorer la relation père/mère
- Se donner un temps d'échange
- Créer des liens

#### ➢ Devenir plus conscients de la réalité des pères d'aujourd'hui

*« Ouvrir mes horizons sur les réalités de la paternité, voir différemment »*

Les intervenants veulent comprendre davantage l'impact des changements sociaux sur les pères, connaître l'historique du rôle masculin dans la famille**,** ce qu'ils vivent aujourd'hui, les enjeux et les conditions auxquels ils sont confrontés.

Où en sont rendus les pères du 21$^{ième}$ siècle? Que vivent-ils? Quels sont leurs besoins en tant que pères, hommes et conjoints? Quelle place veulent-ils? Les attentes de la collectivité à l'égard du rôle de père sont-elles en accord avec leurs valeurs masculines ? Quelles sont les raisons pour lesquelles les hommes consultent peu, les résistances qu'ils éprouvent lors des interventions.

#### ➢ Être mieux outillés

*« Comment ne pas oublier les pères, les impliquer dans le processus ? »*

Les intervenants veulent être mieux outillés pour intervenir auprès des pères, améliorer et valider leur pratique : mieux comprendre les pères, les rejoindre, échanger avec eux, les motiver, les mobiliser, les valoriser, capter leur intérêt, outiller les pères qui cherchent un nouvel éclairage, inciter une participation accrue des pères aux différentes activités, démarrer des groupes de pères, offrir un lieu de rencontres entre pères.

Ils cherchent à savoir comment adapter les services pour répondre vraiment aux besoins des pères, les impliquer dans les démarches, les intégrer dans des ateliers, susciter leur collaboration, éviter qu'ils décrochent, qu'ils jettent la serviette.

- **Valoriser l'importance de la relation père/enfant**

*« Briser le schème : tel père tel fils et devenir des pères en évolution. »*
*« Éviter mes gaucheries face à mes propres enfants. »*

Les intervenants veulent approfondir l'impact et l'importance du rôle du père, indispensable à l'équilibre et l'épanouissement de l'enfant ou du jeune, valoriser l'implication des pères dans la réussite éducative, l'aider à comprendre qu'il a sa place dans la société, trouver des solutions quant au respect des pères dans l'éducation des enfants.

Ils veulent intéresser les pères à développer et améliorer leur relation avec leur enfant, susciter et encourager l'engagement des pères dans l'accompagnement des jeunes.

- **Améliorer la relation père/mère**

*« Quelles places les mères laissent aux pères dans leur rôle de père?»*

Ce sont des intervenants masculins qui ont apporté les points qui suivent : comment intégrer et valoriser les pères dans un rôle parental actif, leur place par rapport à celle de la mère ; comment faire évoluer le processus de différenciation des rôles dans un contexte de coopération?

Des intervenantes d'organismes communautaires du secteur famille, fréquentés principalement par des mères, se questionnent sur la manière de s'y prendre pour sensibiliser les mères à l'importance de laisser une place aux pères et les intégrer au sein de l'organisme.

- **Se donner un temps d'échange et établir des liens**

*« Prendre un temps de recul sur nos interventions avec d'autres »*

Des intervenants espèrent participer à une réflexion commune, discuter et échanger sur le sujet avec d'autres intervenants, faire le plein d'énergie et trouver des pistes de solution.

Ils veulent également connaître des ressources d'aide, prendre connaissance de projets concrets qui intéressent les pères et qui portent fruit, entendre des témoignages. Certains souhaitent établir des liens avec d'autres associations.

## 2. Ce que les participants ont retiré de la formation

Nous avons regroupé autour de six thèmes, les objectifs atteints par les participants lors de la formation et ce qu'ils en retirent :

- Une prise de conscience et une perception différente de la paternité
- Un intérêt et une motivation plus grande à intervenir auprès des pères

- Une approche plus appropriée aux pères
- Des outils d'intervention
- Les échanges entre les participants
- Certains intervenants auraient souhaité une réflexion plus poussée.

### ➢ Une prise de conscience et une perception différente de la paternité

*« On ne part pas à zéro, il se fait déjà des choses pour les pères, ça donne le goût d'aller plus loin, de poursuivre la sensibilisation. »*

Plus de 50% des répondants ont fait mention de ce constat.

Les intervenants se disent plus sensibles à la présence des pères et à l'importance de leur rôle. Ils regardent différemment la réalité des pères, leurs bons coups et ils prennent conscience de leur présence dans l'organisme. À l'inverse, pour d'autres, c'est le constat qu'ils sont peu présents dans leur organisme.

Certains y ont vu également la possibilité d'être plus attentifs et disponibles au vécu des pères en modifiant leur accueil, leur approche et en leur donnant une place spécifique dans les interventions. La formation a permis une remise en question de leurs interventions, la reconnaissance de l'importance de certains et un changement dans leur façon de voir la place des pères.

Plusieurs ont réalisé qu'en général, il est difficile de rejoindre les pères, mais que peu de moyens sont pris pour tenter de le faire et répondre à leurs besoins. On leur accorde peu d'attention et peu de place.

### ➢ Un intérêt et une motivation plus grande à intervenir auprès des pères

*« Les intervenants sont-ils motivés à intervenir auprès des pères ? »*

La formation a été une occasion de stimuler la motivation à intervenir auprès des pères et de promouvoir le rôle de ce dernier dans son milieu. Plusieurs se sentent plus réceptifs à la réalité des pères d'aujourd'hui.

La formation a soulevé beaucoup d'intérêt sur la présence et l'importance du père, son rôle déterminant, sa place dans la famille, dans la société, ses besoins différents, son influence. Les pistes d'intervention sont plus claires, les concepts également.

Pour certains, l'expérience a même permis des clarifications personnelles.

### ➢ Une approche plus appropriée aux pères

*« Avoir en tête que les pères se sentent bien, rester vigilant »*
*«Ne pas lâcher, stratégie du pas à pas »*

C'est le point le plus soulevé. On pourrait le résumer par l'écoute des besoins des pères et une place pour y répondre dans le respect de leur spécificité.

- Être à l'écoute des besoins des pères
- Faire des activités pour les impliquer le plus possible
- Valoriser leur rôle dans les pratiques, une constante à maintenir dans les interventions
- Faire une place aux pères dans l'organisation
- Transformer l'approche faite aux pères, non pas inventer de nouveaux services mais les adapter et intégrer les pères dans les interventions
- Adapter le vocabulaire : ex., dans la publicité, remplacer le mot « parents » par « mères et pères » pour que les papas se sentent plus directement concernés
- Identifier des obstacles
- Les aider à prendre leur place en tant que pères, en acceptant qu'ils l'assument à leur manière
- Ne pas les changer, mais plutôt faire ressortir les qualités du père en eux.
- L'importance du rôle du père est à travailler dans tous les secteurs : emploi, famille, relation père/enfant.

- **Des outils d'intervention**

*« Même des petits détails peuvent avoir des effets positifs pour les pères »*

Un grand nombre d'intervenants ressortent de la formation avec des pistes, des moyens, des trucs, des outils pour rejoindre les pères, intervenir auprès d'eux et effectuer des changements dans leur milieu.

Un vocabulaire plus approprié, des références (livres, idées, documentaires), une meilleure connaissance des autres ressources et des alliés potentiels sur la question des pères font partie des moyens à mettre en valeur.

- **Les échanges entre les participants**

*« Content de constater que la promotion de la paternité est une réalité partagée par plus d'un milieu »*

Plusieurs ont souligné le partage entre les participants. D'entendre parler de la vision de d'autres types d'intervenants avec lesquels ils ne sont jamais en contact et de voir des actions concrètes qui y sont réalisées, a un effet motivant.

- **Une réflexion plus poussée**

*« Le fait de demeurer sensible à l'aspect de la place du père est déjà quelque chose. »*

Quelques participants auraient souhaité une réflexion plus poussée sur les modèles de référence de pères, les valeurs véhiculées par des hommes, les pères en milieux défavorisés et certaines pistes d'intervention plus concrètes, par exemple sur les sujets qui intéressent les pères, la façon de leur parler.

## 3. Les attentes face à la présente recherche

*« La paternité est en mouvement, nous aussi, comme intervenants, devons suivre le mouvement, nous ajuster continuellement, éviter la démotivation. »*

La grande majorité des intervenants rejoints se dit intéressée par la recherche et prête à participer à la démarche. Ils sont unanimes à souhaiter que la recherche apporte des éclairages précis sur la réalité des pères et des outils concrets pouvant les aider dans leur intervention auprès d'eux.

Nous avons regroupé les attentes exprimées autour de six thèmes:

- Promouvoir l'importance de la paternité
- Mieux connaître et comprendre les pères…et les hommes
- Mieux outiller les intervenants
- Donner une place plus grande aux pères dans les organismes et établissements
- Favoriser la relation père/mère dans le nouveau rôle du père
- Soutenir le mouvement existant pour les pères dans Lanaudière.

- **Promouvoir l'importance de la paternité**

*« Impliquer davantage les pères »*

Les intervenants souhaitent que la recherche soit un moyen pour promouvoir la paternité auprès des pères eux-mêmes et dans la population en général : les établissements, les organismes et le grand public.

Pour les pères, qu'elle puisse les sensibiliser à l'importance de leur implication auprès de leurs enfants et dans la famille, augmenter leur niveau de conscience de la responsabilité paternelle, valoriser leur tâche et les encourager à prendre la place qui leur revient.

- **Mieux connaître et comprendre les pères… et les hommes**

*« Connaître l'état des pères actuels, les irritants auxquels ils sont confrontés, la place qu'ils occupent et la place qu'ils aimeraient occuper »*

Les intervenants souhaitent également mieux comprendre la dynamique des pères : leurs besoins et leurs intérêts, leurs attentes, l'expression des sentiments du père envers son enfant. Ils désirent également mieux comprendre le spécifique dans l'intervention avec les hommes : pourquoi les pères sont-ils distants, résistants à demander de l'aide ? Comment parler ou animer quand nous nous trouvons devant un groupe d'hommes?

Des intervenantes ont amené des préoccupations en tant que femmes :

- Comment intervenir avec les hommes ?
- Avons-nous un spécifique à respecter comme femme, une façon de faire précise en intervenant auprès des hommes ?
- Quelles sont les différences psychologiques hommes/femmes dans leurs façons d'appréhender la réalité ?

➢ **Mieux outiller les intervenants**

*« Comme intervenants, sur quel modèle se baser nous-mêmes pour faire l'éducation des nouveaux rôles ? Les nouveaux rôles, quels sont- ils ? »*

De loin, l'attente la plus exprimée : des outils, des moyens, des pistes, des trucs !

Rejoindre les pères demeure la difficulté première. Comment les rejoindre, les recruter, mais surtout comment les toucher dans leurs préoccupations, d'une façon motivante, pour favoriser leur implication, les mobiliser, les intéresser, les faire bouger, maintenir le lien ? Comment amener les pères dans nos services, les amener à faire partie intégrante du suivi ?

Identifier certains besoins particuliers des groupes d'intervenants, faire ressortir les facteurs de succès des différentes expériences auprès des pères et les diffuser. Connaître les services et les droits des pères lors de la séparation du couple, entre autres.

*« Avons-nous un vocabulaire approprié »*

Plusieurs souhaitent des outils pour faire face à des problématiques particulières :

- Quoi faire face au désengagement de certains pères ?
- Intervenir lors de moments critiques, tel que la séparation
- Soutien aux pères en difficulté qui ont perdu contact avec leurs enfants
- La place du père dans les familles reconstituées, le rôle du « beau-père » ?
- Pères en milieu défavorisé, incarcérés, en réinsertion sociale ayant des problèmes de santé mentale
- Les difficultés des pères gais
- La détresse des hommes face à la pauvreté en 2003.

- **Donner une plus grande place aux pères dans nos milieux**

*« Développer l'art de considérer les pères dans les interventions »*

La recherche devrait aider les intervenants et les équipes de travail à intégrer la paternité dans les programmations et les plans d'intervention, offrir plus de services et augmenter la place des pères dans les milieux; faire en sorte que les pères soient autant concernés que les mères lorsqu'on intervient auprès des enfants.

D'autres pistes sont aussi à explorer pour donner une plus grande place aux pères dans les milieux :

- Comment faciliter l'accès aux services pour éviter les listes d'attente du système de santé actuel, qui sont en contradiction avec le besoin d'aide immédiat des hommes ?
- En CLSC, on intervient plus auprès des femmes et les intervenants sont majoritairement des femmes. Comment recruter des intervenants masculins ?
- Sensibiliser les décideurs, démontrer l'importance de reconnaître la priorité et de mettre des dollars pour les pères.
- Concerter les intervenants.
- Faire circuler de l'information sur les services existants.
- Établir des collaborations inter établissements, des prêts de services.

- **Favoriser la relation père/mère dans le nouveau rôle du père**

*« Qu'est-ce que le « mouvement des pères » produit dans le système famille ? »*

Les pères qui prennent leur place, ça fait bouger. Comment accompagner le père et la mère face à cette nouvelle réalité où le rôle du père change ? Comment concilier, favoriser l'équilibre entre le père et la mère dans ce contexte de changement ?

- **Soutenir le mouvement existant pour les pères dans Lanaudière**

*« Pour que jamais ne cesse l'avancé sur la paternité dans nos interventions et que l'implication des pères demeure une priorité pour nos organismes »*

Suite à la formation « Pères en mouvement...», les intervenants voient dans la recherche un moyen pour contribuer à la continuité du mouvement déjà amorcé pour les pères dans la région en favorisant les moyens suivants :

- Soutenir notre réflexion
- Alimenter les comités sur la valorisation du rôle du père
- Soutenir les expériences existantes
- Mettre en place des nouveaux groupes de travail et de soutien
- Poursuivre la sensibilisation des milieux (CLSC, MRC)

- Augmenter le nombre d'intervenants susceptibles d'accompagner des pères dans des sessions d'entraide.

## b) Pistes de réflexion

Quelles sont les préoccupations des intervenants face aux pères ?

À la base, le nombre élevé de participants à la formation « Pères en mouvement » révèle que non seulement les intervenants sont interpellés mais que les milieux qui les ont dégagés le sont également. Une réalité qui traduit une reconnaissance de la spécificité des pères, l'importance et la volonté de leur donner une place dans les interventions et le besoin de formation pour répondre aux questionnements et aux préoccupations que vivent les intervenants.

Nous avons regroupé dans le tableau 7 les préoccupations des intervenants communes à leurs attentes pour la formation « Pères en mouvement », à ce qu'ils en ont retiré et aux attentes qu'ils ont face à la présente recherche. Certaines des préoccupations sont constantes. Nous les retrouvons d'une étape à l'autre. Peut-on les considérer comme les plus importantes pour autant ? Difficile à dire car d'autres, apportées dans l'une ou l'autre des étapes, ne semblent pas de moindre importance pour autant.

Les préoccupations le plus souvent soulevées par les intervenants sont les suivantes :

- Connaissance de la réalité des pères
- Motivation et un intérêt plus grand pour intervenir auprès des pères
- Promotion de la paternité
- Meilleure approche et plus grande place aux pères
- Reconnaissance de l'intervention spécifique auprès des hommes
- Présence des outils
- Temps d'arrêt et d'échange avec d'autres, temps pour créer des liens

### ➢ Mieux connaître la réalité des pères

Il semble que cette préoccupation soit commune à chacune des étapes. Elle révèle que la connaissance de la paternité n'est pas acquise. Les intervenants se reconnaissent une démarche à parcourir pour mieux connaître la réalité des pères. Cette préoccupation met en valeur l'importance de poursuivre des activités de sensibilisation et de formation pour soutenir les intervenants.

La sensibilisation à la réalité des pères a amené des intervenants à être plus ouverts pour les pères, à modifier leur perception et leurs interventions. L'intérêt de certains les pousse à bonifier et approfondir leurs connaissances sur la paternité.

- **Une motivation et un intérêt plus grand pour intervenir auprès des pères et promouvoir la paternité**

Cette préoccupation est apparue chez les intervenants qui ont suivi la formation. L'intervention auprès des pères devient plus réaliste. La prise de conscience de la réalité des pères, l'apprivoisement de certains outils pour intervenir, le témoignage d'expériences réalisées sont autant d'éléments qui sont venus nourrir l'intérêt et la motivation.

Les intervenants sont plus sensibles au lien père/enfant et à promouvoir la paternité. Ils se préoccupent de donner une place aux pères dans leurs services, de développer une approche spécifique et de sensibiliser leur milieu à leur reconnaître une place.

Ce point dénote que la motivation des intervenants n'est pas acquise définitivement et qu'elle comporte certaines zones de fragilité que nous aurons l'occasion d'approfondir dans le prochain chapitre. Les obstacles peuvent entraîner un désengagement des intervenants face aux pères, ou tout au moins une résistance devant la difficulté d'intervenir. D'où l'importance de mettre en place des moyens permanents pour alimenter et nourrir l'intérêt et la motivation des intervenants.

- **Une approche plus appropriée et une plus grande place aux pères**

Cette préoccupation traduit l'importance que les intervenants accordent de plus en plus à la place des pères dans leurs interventions pour valoriser le rôle de ces derniers, renforcer le lien père/enfant et leur place au côté de la mère. Comment favoriser la relation, père/mère, faire évoluer le processus de différenciation des rôles dans un contexte de coopération ?

Comment intégrer les pères également dans une maison de la famille fréquentée principalement par des mères. Comment sensibiliser les mères qui fréquentent l'organisme à la place des pères ?

- **La reconnaissance de l'intervention spécifique auprès des hommes**

Cette préoccupation est portée par bon nombre d'intervenants. L'importance d'intervenir auprès des hommes de façon spécifique n'est plus à démontrer. Plusieurs en ont fait mention déjà, dont Germain Dulac [18].

Du côté des intervenantes, plusieurs se questionnent à savoir si elles doivent avoir une préparation spéciale en tant que femme pour intervenir auprès des hommes. Elles en sont préoccupées pour valider et être plus confiantes dans leur intervention.

Une piste peu explorée à notre connaissance et qui aurait sûrement avantage à l'être. Nous la développons dans l'identification des besoins de formation au chapitre 4.

- **Avoir des outils, des pistes, des trucs, des moyens**

Cette préoccupation d'avoir des outils est omniprésente dans chacune des différentes étapes. Les intervenants recherchent des outils pour rejoindre les pères, apporter des changements dans le milieu et adapter les services aux besoins des pères, intervenir auprès d'eux et les impliquer dans les démarches, mettre sur pied de nouvelles activités et connaître les expériences des autres ressources. Pour la plupart, ce n'est pas d'améliorer des outils, mais bien de les acquérir.

Une préoccupation qui traduit d'abord la nouveauté d'intervenir auprès des pères.

Une préoccupation qui traduit aussi cette volonté de dépasser le stade de la réflexion, de passer à l'action, de faire quelque chose pour les pères.

Une préoccupation qui peut traduire également une impuissance d'agir, une méconnaissance et une inaptitude à le faire. Comme si les bases de l'intervention habituelle, structurées à partir d'un problème à résoudre ne s'appliquaient pas de la même façon. La paternité n'est pas une problématique et ne peut être considérée de la sorte. Elle est une dimension importante de la vie à reconnaître et à valoriser, une question d'ouverture, de valeur et d'attitude. Les besoins d'outils peuvent être perçus comme le prolongement de cette importance que l'on veut accorder de plus en plus aux pères dans les interventions.

- **Un temps d'arrêt, un temps d'échange, un temps pour créer des liens**

La reconnaissance de la place des pères dans les interventions ne se fait pas de façon isolée et improvisée. Les intervenants soulignent l'importance de s'arrêter et de vouloir échanger avec d'autres. Nous en sommes encore à la phase exploratoire et chaque expérience terrain devient bénéfique.

On peut voir dans cette préoccupation la motivation des intervenants à poser des gestes, des actions concrètes pour les pères. Cela demande de s'arrêter avec d'autres et de développer des habilités pour le faire, d'où l'importance, entre autres, de se donner un encadrement et de poursuivre les activités de sensibilisation et de formation pour les intervenants.

Il se dessine également dans cette préoccupation le souci de créer des liens, de favoriser des lieux d'échange, d'établir des collaborations et des concertations pour susciter des actions et aussi les rendre plus efficaces pour la promotion de la paternité et le support aux pères dans différents milieux. L'intérêt de soutenir et d'assurer la continuité du mouvement existant pour les pères dans Lanaudière, suite à la formation « Pères en mouvement… », va dans ce sens.

## c) Points d'intérêt

Les préoccupations émises nous en font connaître davantage ce que vivent les intervenants auprès des pères.

Elles expriment un intérêt pour les pères, une volonté d'intervenir davantage et d'améliorer l'intervention auprès de ceux-ci.

Elles traduisent également des questionnements que vivent les intervenants, l'existence d'obstacles ou de difficultés qu'ils rencontrent.

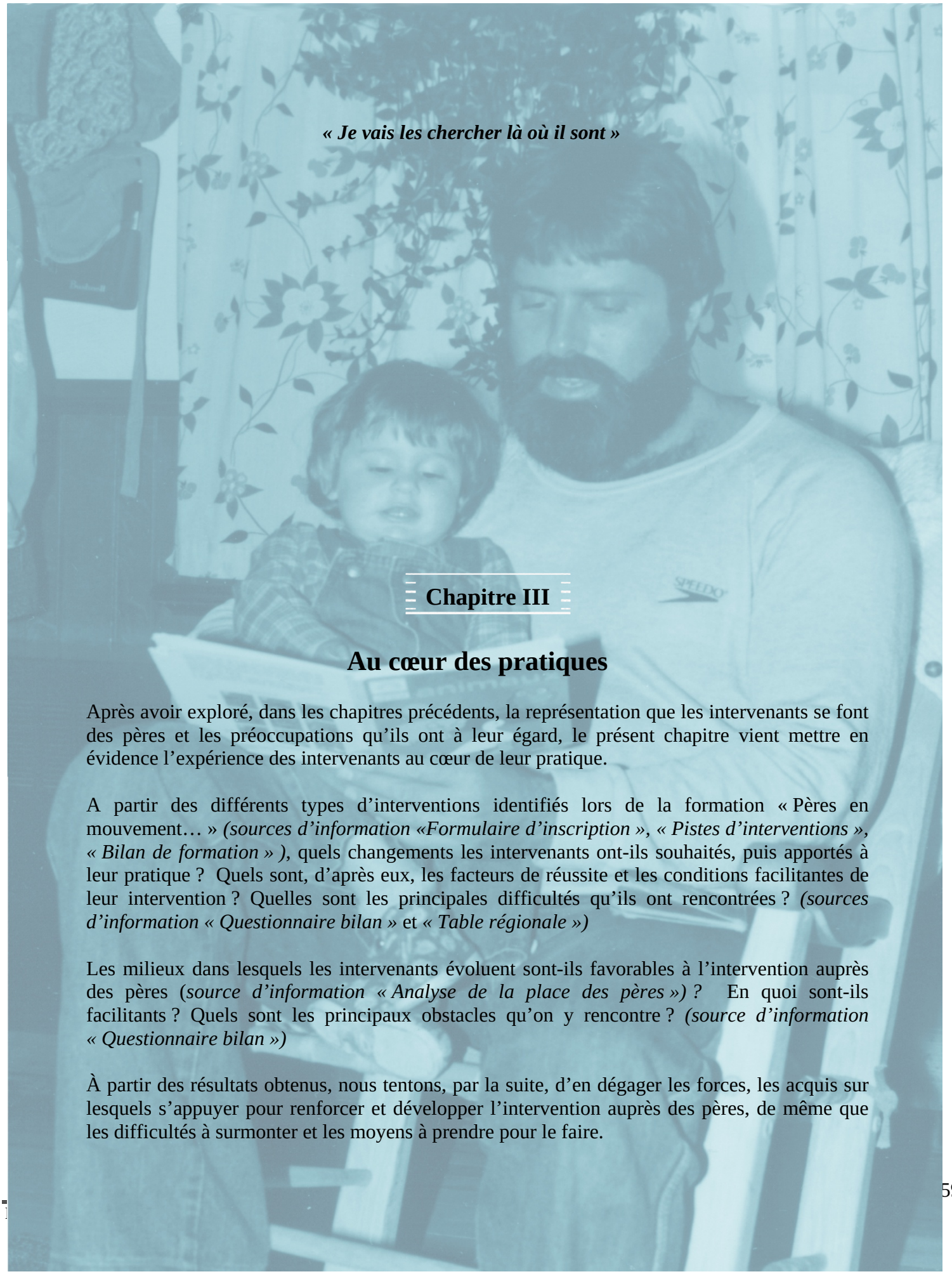
Une meilleure connaissance de la réalité des pères qui entraîne, entre autres, un intérêt plus grand pour ces derniers, une intervention spécifique, une approche appropriée avec des outils et une concertation des ressources sont les principaux éléments soulevés par les intervenants.

Les différentes dimensions soulevées peuvent être, en quelque sorte, des leviers sur lesquels agir pour renforcer l'intervention auprès des pères, motiver, rendre plus accessible et faciliter l'intervention auprès des pères.

**Références : Chapitre II**

(17) Dulac Germain, La perception que les intervenants ont des pères CEAF, Université Mc Gill

(18) Dulac Germain, Aider les hommes…Aussi



***« Je vais les chercher là où il sont »***

## Chapitre III

# Au cœur des pratiques

Après avoir exploré, dans les chapitres précédents, la représentation que les intervenants se font des pères et les préoccupations qu'ils ont à leur égard, le présent chapitre vient mettre en évidence l'expérience des intervenants au cœur de leur pratique.

A partir des différents types d'interventions identifiés lors de la formation « Pères en mouvement… » *(sources d'information «Formulaire d'inscription », « Pistes d'interventions », « Bilan de formation » )*, quels changements les intervenants ont-ils souhaités, puis apportés à leur pratique ? Quels sont, d'après eux, les facteurs de réussite et les conditions facilitantes de leur intervention ? Quelles sont les principales difficultés qu'ils ont rencontrées ? *(sources d'information « Questionnaire bilan »* et *« Table régionale »)*

Les milieux dans lesquels les intervenants évoluent sont-ils favorables à l'intervention auprès des pères (*source d'information « Analyse de la place des pères ») ?* En quoi sont-ils facilitants ? Quels sont les principaux obstacles qu'on y rencontre ? *(source d'information « Questionnaire bilan »)*

À partir des résultats obtenus, nous tentons, par la suite, d'en dégager les forces, les acquis sur lesquels s'appuyer pour renforcer et développer l'intervention auprès des pères, de même que les difficultés à surmonter et les moyens à prendre pour le faire.

## a) Présentation des résultats

### 1. Interventions auprès des pères avant la formation

Lors de l'inscription, nous avons demandé aux intervenants qui ont suivi la formation « Pères en mouvement… », s'ils intervenaient auprès des pères.

Une moyenne de 91% des intervenants, soit 86% des intervenants masculins et 94% des intervenantes ont affirmé intervenir, régulièrement ou à l'occasion, auprès des pères.

Le tableau ci-dessous en trace le portrait :

| Intervenants | Oui | À l'occasion | Total | Non | Total intervenants |
|---|---|---|---|---|---|
| **Masculins** | 29 (67.5%) | 8 (18.5% ) | 37 (86%) | 6 (14 %) | 43 |
| **Féminins** | 44 (81.5 %) | 7 (13%) | 51 (94 %) | 3 (6 %) | 54 |

Par la suite, nous avons regroupé les interventions en deux catégories : des interventions dans le cadre de services existants s'adressant à une clientèle plus large, dont les pères, et des interventions dans le cadre de programmes ou d'activités spécifiques pour les pères.

90.5% des interventions se retrouvent dans les services existants tandis que 9.5% des interventions sont des activités spécifiques pour les pères.

Le tableau ci-dessous donne les proportions des interventions réalisées dans l'une ou l'autre des catégories.

| Types d'intervention | Intervenants masculins 43 | Intervenantes : 54 | Total 97 |
|---|---|---|---|
| **Dans les services existants** | 38 ( 88.5%) | 50 (92.5%) | 88 (90.5%) |
| **Programmes spécifiques aux pères** | 5 (11.5%) | 4 (7.5%) | 9 (9.5%) |

### ➢ Interventions dans le cadre de services existants

Les interventions auprès des pères dans le cadre des services existants se retrouvent dans des programmes ou des activités en lien avec l'enfant, en lien avec la famille, en lien avec des problématiques particulières. Le père n'est pas ciblé spécifiquement, mais à titre de parent.

*« Un effort de sensibilisation et de conscientisation est souvent à faire pour inclure les pères »*

#### ❑ En lien avec l'enfant

Des pères sont rencontrés lors de problèmes de santé de leur enfant, lors de la première rencontre avec le jeune et ses parents, lors des rencontres d'évaluation de leur enfant, parfois relié à des difficultés de relations enfant-parent, des difficultés rencontrées avec leur adolescent ou encore lorsque leur enfant présente des problèmes de comportement.

Ils participent à des activités dans le cadre de programmes pour les enfants tel que Passe-Partout, cliniques de vaccination, ateliers de stimulation, ou des projets spéciaux comme par exemple le projet « Le plaisir de vivre l'école avec la famille ».

Dans les centres de la petite enfance, des contacts sont établis avec des pères lorsque ceux-ci viennent conduire ou chercher leur enfant. Ils sont informés de la journée de leur enfant.

#### ❑ En lien avec la famille

*« Implication dans nos démarches visant l'amélioration de la situation familiale »*

Les pères sont rejoints dans le cadre de programmes pour les parents: cours prénataux, visites postnatales, programmes OLO, NEGS (naître égaux et grandir en santé), interventions dans le milieu familial, suivis avec des familles vivant des difficultés particulières, groupes de parents, rencontres thématiques, groupes de parents d'enfants ayant des difficultés, thérapie familiale**.**

#### ❑ En lien avec diverses problématiques

*« J'accompagne souvent des jeunes pères dans des démarches d'emploi ou autres »*

Des pères sont également rencontrés en lien avec des problèmes particuliers:

- Des pères de milieux défavorisés
- Des pères au niveau du programme de santé mentale, parfois lors d'interventions de crise au moment de l'hospitalisation
- Des pères aux prises avec un dossier judiciaire
- Des pères qui ont des problèmes de toxicomanie
- Des nouveaux pères vivant des situations difficiles d'encadrement et manquant d'habileté parentale
- Des pères "chefs de famille monoparentale" avec peu ou pas de référence à leur passé ou leur propre expérience

- Des pères substituts dans des familles reconstituées
- Demande d'aide lors de contexte de séparation, lors de médiations entre des jeunes pères et des jeunes mères
- Des pères vivant des problèmes de violence et de négligence
- À l'intérieur d'un programme d'intervention spécifique en négligence
- Dans l'application de la loi de la Protection de la Jeunesse : procédures d'implication des parents dans les mesures légales
- Dans le cadre de la violence conjugale, familiale, au niveau de la violence et l'impact auprès des enfants
- Rencontres familiales avec problématique de violence.

Pour la problématique de violence, ce sont majoritairement des intervenants masculins qui interviennent, plus spécifiquement dans des organismes d'aide pour hommes vivant des problèmes de violence.

➢ **Des interventions spécifiques pour les pères**

Les interventions spécifiques pour les pères sont beaucoup moins nombreuses, 9.5% des intervenants en font. Ces interventions sont majoritairement des rencontres entre pères :

- Des rencontres de pères sur différents thèmes
- La session d'entraide « Cœur de Pères » ou d'autres groupes d'entraide entre pères
- Le support à des comités de pères
- Des articles de promotion dans des revues et les journaux locaux.

Ces activités sont surtout réalisées dans le cadre d'activités d'organismes communautaires du secteur famille.

Dans certains établissements, on signale une attention spéciale pour l'intégration du père dans les programmations et les plans d'intervention.

## 2. Portrait et analyse de la place des pères dans les différents milieux

Sous un autre angle, en complément aux informations du point précédent, nous avons fait un portrait de la réalité des milieux face aux pères, portrait tiré d'un questionnaire complété par les intervenants lors de la formation « Pères en mouvement… » (annexe 3).

Ce questionnaire porte sur la place que les pères occupent dans les services et les organismes, à partir de sept thèmes :

Thème 1 – Information aux parents
Thème 2 – Environnement et accueil des parents

Thème 3 – Visites à domicile
Thème 4 – Rencontres individuelles et activités de groupe avec les parents
Thème 5 – Rencontres individuelles et activités de groupe avec les pères
Thème 6 – Événements et activités spéciales (fêtes, sorties…)
Thème 7 – Place du père au sein de mon organisme ou établissement

Pour chacun des thèmes, nous avons fait ressortir des aspects favorables et des points à améliorer (tableau 8) pour l'intervention auprès des pères. Nous verrons en cours d'analyse, les contradictions que ce tableau fait ressortir.

## 3. Pistes d'intervention souhaitées

Tout au cours de la formation, les participants avaient à identifier différentes pistes d'intervention auprès des pères.

L'annexe 4 donne un compte-rendu des pistes identifiées dans les différents groupes, en lien avec les thèmes abordés.

À la fin de la formation, les intervenants avaient à choisir des pistes qu'ils entendaient mettre de l'avant dans leur pratique. Nous avons reconnu ces pistes comme des sources de changements souhaités par ces derniers. Elles touchent tantôt les pratiques de chacun, tantôt les milieux dans lesquels ils évoluent.

Nous les avons regroupées en quatre blocs:

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

### ➢ Poursuivre la sensibilisation des intervenants de leur milieu et de d'autres milieux

*« Continuer de promouvoir une notion, une image, une manière d'être positif, équilibré et sensible sur les pères »*

Cette piste se concrétise par différentes activités touchant la sensibilisation et la formation des intervenants ainsi que la promotion des ressources existantes dans d'autres milieux.

- Conscientiser les intervenants de son propre milieu qui n'ont pas suivi la formation, créer des outils à cet effet. En parler dans les équipes de travail.

- Organiser des activités de sensibilisation, par exemple, un dîner partage sur le thème de l'engagement paternel.

- Redonner la formation « Pères en mouvement… » aux intervenants d'établissements et du milieu communautaire qui n'ont pu la suivre.

- Élargir la sensibilisation, via des outils de promotion, pour atteindre des acteurs sociaux de d'autres milieux (organismes connexes, politiciens municipaux, intervenants du milieu scolaire, élèves du secondaire).

- Faire circuler de l'information sur ce qui se fait et les groupes de pères.

➢ **Donner une place plus grande aux pères dans les services et leur milieu**

*« Rendre l'environnement physique intéressant pour les pères »*
*« Changer le vocabulaire »*

Quels changements les intervenants veulent apporter dans leur milieu et les services existants pour donner une plus grande place aux pères dans leur intervention ?

❑ **Au niveau de l'organisation des services**

Intégrer l'intervention auprès des pères dans les programmations et les plans d'intervention, donner plus de place aux pères dans les réunions, mettre sur pied des comités d'intervenants pour les pères, leur assurer la supervision et le support.

❑ **Au niveau des services aux pères**

Offrir un meilleur service aux pères qui viennent chercher de l'aide, modifier et améliorer les interventions auprès des familles. Avoir en tête la place des pères, leur exprimer plus souvent l'importance de leur présence. Porter plus d'attention aux pères qui sont plus en retrait ou éloignés, par exemple à cause d'une rupture. Orienter les pères dans des activités déjà existantes. Adapter les services et programmes en cours pour les pères : les cours prénataux, le programme OLO, les rencontres de stimulation, NEGS, le programme de soutien aux jeunes parents et autres.

- **Au niveau de l'aménagement physique**

Inscrire le nom du père à l'ouverture d'un dossier famille, aménager les horaires, acheter des livres, mettre des affiches de promotion sur les murs, faire un dépliant pour présenter les services aux pères.

- **Développer de nouvelles activités favorisant l'engagement paternel**

*« Mettre sur pied des comités de pères »*

Dans ce point, nous retrouvons les pistes soulevées par les intervenants pour développer de nouveaux services et bâtir des projets spécifiques pour les pères et ainsi rejoindre un plus grand nombre d'entre eux :

- Donner des sessions « Cœur de pères »
- Animer des rencontres spécifiques pour les pères
- Organiser des activités père-enfant dans le milieu, à la garderie, à l'école, dans les maisons de la famille
- Promouvoir la paternité dans le cadre de la semaine québécoise des familles
- Approfondir d'autres outils spécialement pour les pères.

- **Se concerter entre les ressources du milieu**

*« Prendre le temps de reparler des pères »*

Des intervenants d'un même milieu priorisent de se concerter entre eux et avec les intervenants de milieux différents du réseau de la santé et des groupes communautaires pour faire des échanges, participer à des événements communs, travailler ensemble pour la participation et l'intégration des pères.

Plus spécifiquement, ils souhaitent une rencontre de suivi à la formation dans le cadre d'une journée spéciale sur les pères, pour faire un retour sur les répercussions dans les milieux de travail, les difficultés et les bons coups observés. De là, mettre sur pied un groupe intersectoriel permanent de réflexion et organiser d'autres rencontres avec plus d'organismes pour un meilleur échange.

## 4. Des changements dans les pratiques

*« Je vais les chercher là où ils sont »*

Une moyenne de 90% des intervenants nous ont affirmé qu'ils avaient fait des changements dans leur pratique auprès des pères, suite à la formation « Pères en mouvement… . », 92.5% des intervenants masculins et 88% des intervenantes.

Dans certains cas, la formation n'a pas apporté de changement, mais plutôt un renforcement des expériences déjà existantes.

Les changements exprimés sont regroupés autour de sept thèmes:

- Une plus grande sensibilité à la présence des pères
- Une reconnaissance plus grande de leur importance et de leur rôle dans la famille
- 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
- Une importance égale à accorder aux pères et aux mères
- Une plus grande confiance des intervenants en eux-mêmes.

### ➢ Une plus grande sensibilité à la présence des pères

*« On a remarqué que souvent ce sont les pères qui viennent au service de garde »*
*« Je les regarde différemment autour de moi »*

Les intervenants se disent plus sensibles à la présence des pères, plus attentifs à ce qu'ils vivent comme pères, comme hommes, comme travailleurs, plus préoccupés par les pères moins visibles, plus silencieux.

### ➢ Une reconnaissance plus grande de l'importance des pères et de leur rôle dans la famille

*« J'ai plus facilement le réflexe de rencontrer les pères des élèves référés »*

Les intervenants ont de plus en plus le réflexe de rencontrer les pères, de se préoccuper de leurs besoins, de les encourager dans leur implication, de valoriser leur rôle et d'approfondir avec eux différentes dimensions de leur paternité. Les pères sont plus considérés comme indispensables. L'accent est mis davantage sur l'importance de leur rôle et de leur responsabilité envers les enfants.

### ➢ La préoccupation d'impliquer les pères dès le début dans la démarche

« *Dans le cadre de l'éducation à la sexualité chez les pré-ados, je demande aux garçons de discuter avec leurs pères de leur puberté »*

Dans toute demande de services concernant les enfants, les intervenants se disent plus conscients d'impliquer le père dès le début de la démarche. On demande aux pères d'être présents à la rencontre où l'on fixe les objectifs du cheminement de l'enfant. Ils sont davantage sollicités afin qu'ils s'impliquent dans la démarche psychosociale, dans les différentes étapes du processus et les suivis des plans d'intervention. On tente de les impliquer plus rapidement également dans les situations où les parents sont séparés.

### ➢ Une façon différente d'intervenir

*« Je tente de laisser plus de place aux pères pour qu'ils s'expriment »*

La reconnaissance de la spécificité des pères est au cœur de ce point. Lorsqu'ils sont présents, un intérêt plus grand est porté aux pères présents. On parle plus souvent du rôle des pères, de sujets qui peuvent les toucher. On leur demande d'exprimer leurs points de vue, leurs inquiétudes. On discute avec eux du lien qu'ils ont avec leurs enfants, de leurs préoccupations. On relance les pères qui se retirent. Lors de rencontres avec des hommes, on s'informe à savoir s'ils ont des enfants.

On utilise un vocabulaire plus approprié dans les envois et les documents pour que le père se sente plus concerné.

Des intervenants masculins signalent également que leur propre implication et le témoignage de leur vécu d'homme et de père plutôt que d'intervenant, touchent les pères.

### ➢ La recherche d'activités spécifiques pour les pères

*« J'essaie d'inviter les papas aux sorties, aux réunions, plusieurs y participent »*

Les intervenants sont plus à l'affût d'activités spécifiques pouvant rejoindre les pères soit dans les services existants, soit par la mise sur pied de nouvelles activités pour les pères.

Dans les services existants, les intervenants essaient :

- De porter une attention particulière aux pères lors des contacts téléphoniques
- De s'adresser aux pères lorsqu'ils prennent contact avec la famille
- D'accorder une priorité aux pères dans les programmations existantes
- De s'ajuster lors de certaines interventions
- D'impliquer des pères dans les activités de l'organisme
- D'avoir plus de pères dans les groupes de parents.

De nouvelles activités sont mises sur pied :

- L'implantation de comités d'intervenants pour la valorisation des pères dans les pratiques
- Des plans d'interventions spécifiques pour les pères
- La sensibilisation des autres collègues sur la paternité et la condition masculine
- Des rencontres d'entraide sous différentes formes entre pères (session « Cœur de pères», samedi papas, ateliers, soirées thématiques)
- Des comités de pères dans des organismes du secteur famille
- Des rencontres spécialement pour les pères dans les cours prénataux, avec une ressource masculine et le témoignage de d'autres pères
- L'aménagement de lieux physiques (affiches de pères dans les locaux)
- Des dépliants, de la documentation disponible.

➢ **Une importance égale à accorder aux pères et aux mères**

*« J'invite les pères et les mères, au lieu d'inviter les parents »*

Ce point traduit la préoccupation de rejoindre autant le père que la mère. On s'adresse autant à l'un qu'à l'autre pour prendre contact avec la famille. Dans la mesure du possible, les rencontres à domicile sont organisées à un moment où les deux sont disponibles. Certains iront jusqu'à ne pas accepter de rencontre dans la famille, si le père n'est pas là.

Des outils sont préparés autant pour les pères que les mères, des sessions d'entraide, par exemple. Lors des rencontres, les points de discussion s'adressent aux deux parents et à l'occasion visent à favoriser l'échange entre eux sur les rôles, entre les façons de faire qui peuvent être différentes et bénéfiques pour l'enfant.

En l'absence du père lors des rencontres, on interpelle les mères à savoir ce que le père en penserait. Les mères sont incitées à prendre des moyens pour laisser plus de place aux pères. Aucune forme de dénigrement gratuit du père n'est acceptée.

➢ **Les intervenants sont plus confiants en eux-mêmes.**

*« Je me demandais si je devais faire une rencontre adressée aux pères dans mes groupes. Ça m'a confirmé l'importance de la réaliser »*

Enfin, plusieurs intervenants se sont sentis plus à l'aise et confirmés dans leur façon de faire, suite à la formation, dans leur approche et leur intervention auprès des pères. Le fait de mieux les comprendre facilite l'intervention également.

## 5. Des changements dans les milieux d'intervention

*« On questionne et on élabore davantage sur la paternité »*

Nous avons fait ressortir, dans le point précédent, différents changements vécus par les intervenants dans leur pratique suite à la formation. Mais qu'en est-il des milieux dans lesquels ils évoluent? Sont-ils plus favorables à l'intervention auprès des pères ?

Le tableau 9 nous donne un premier aperçu de ce qu'en pensent les intervenants. On constate que 56% des intervenants trouvent leur milieu plus favorable à l'intervention auprès des pères, alors que 35% trouve leur milieu moyennement favorable et un faible pourcentage de 9%, le trouve peu favorable.

*« On ne le confond plus avec le décor »*

Par la suite, les tableaux 10 et 11 nous donnent les principaux changements apportés dans les différents milieux suite à la formation. Ils mettent en parallèle les changements survenus dans les établissements et les organismes communautaires. Ils nous permettent d'identifier comment s'actualise l'intervention dans ces milieux, les caractéristiques qui s'en dégagent, les points de ressemblance et de différence.

## 6. Les facteurs de réussite et les conditions facilitantes

*« Donner aux pères la possibilité de prendre la parole »*
*« Avoir un réflexe papa »*

Les changements dans les pratiques, de même que les changements dans leur milieu ont permis aux intervenants d'expérimenter certaines interventions pour la valorisation du rôle de pères. Quoique brève, cette expérience pose déjà les jalons de facteurs de réussite et de conditions facilitantes pour intervenir auprès des pères. Quels sont-ils ?

Les points qui en ressortent nous offrent des balises sur lesquelles s'appuyer pour poursuivre le développement des interventions auprès des pères. Nous les retrouvons à deux niveaux : en lien avec la pratique de chaque intervenant et en lien avec le milieu dans lequel il se trouve.

### ➢ 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, passer par-dessus les jugements et les préjugés sur les hommes. Croire que les pères ont de l'intérêt et de l'ouverture. 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. Certains intervenants nous ont fait part, à titre d'exemple, que la formation « Pères en mouvement… » ou le fait d'avoir participé à une session d'entraide « Cœur de pères », ont été aidants en ce sens. Leur propre changement de perception des pères donne une ouverture différente pour les accueillir.

### ❑ Valoriser et renforcer leur rôle

*« Reconnaître l'importance des pères, prendre leur vision en considération. »*

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

*« Utiliser les mots du cœur »*

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, surtout si c'est la mère qui a initié la démarche pour consulter. 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**

*« Accorder une importance égale aux pères et aux mères»*

Ce point est apporté par des intervenantes. 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, 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**

*« Les pères doivent sentir qu'ils ont une place bien à eux »*

Nous avons regroupé en neuf blocs les facteurs de réussite et les conditions facilitantes mentionnés par les 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

Il est à noter que 29% des participants, un pourcentage égal entre les intervenants masculins et les intervenantes, n'a pas répondu à la question sur les facteurs de réussite.

- **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 des activités pour les pères.

La sensibilisation des équipes de travail et de l'ensemble des intervenants par ces comités favorisent le même but pour tous : l'écoute du vécu des pères, l'approche globale et l'ouverture possible face à de nouvelles idées pour impliquer davantage les pères.

- **Une programmation spécifique pour les pères**

*« La place du père priorisée »*

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.

Notre attitude au quotidien, lors de rencontres de pères, peut aussi jouer un rôle important. On peut profiter de plusieurs occasions, sans attendre des événements spéciaux, par exemple, lors des cliniques de vaccination ou des ateliers de stimulation, lors des rencontres à domicile après l'accouchement.

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

*« L'important est la détermination et la persévérance à développer ce type d'activités »*

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 est bonne entre le père et la mère.

- **L'organisation des ressources**

*« Se donner des moyens pour porter constamment cette préoccupation au sein de notre milieu de travail : programmation, sensibilisation, comité »*

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 ; alors, lorsque nous disposons d'outils pour intervenir, cela facilite grandement la tâche: vidéos, casettes, 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 aidant.

## 7. Les principales difficultés rencontrées

Nous avons recueilli les difficultés des intervenants à deux occasions : lors de l'inscription à la formation et lors de la passation du questionnaire. Tout comme pour les facteurs de réussite, nous vous présentons la synthèse de ces difficultés en lien avec la pratique des intervenants et en lien avec l'organisation du milieu.

### ➢ Les difficultés en lien avec la pratique des intervenants

*« Le leadership assuré par un trop petit nombre d'hommes »*

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

Enfin, deux intervenants nous ont fait part que les difficultés sont les mêmes quel que soit le sexe des parents. Trois intervenants masculins ont mentionné qu'ils ne rencontraient pas de difficultés.

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

*« Sur quels modèles se baser nous-mêmes ? »*

Les difficultés les plus soulevées! 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 et 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**

*« Plusieurs pensent que c'est la mère qui est la plus importante auprès des bébés »*

Les 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.

Leur manque de disponibilité lié au travail, la méconnaissance de leur rôle de père, leur absence dans la vie des jeunes et leur peu d'implication posent la difficulté de faire sentir aux pères leur importance. Ils laissent la responsabilité à la mère. Ils ont alors tendance à investir en regard du rôle de pourvoyeur.

Dans les situations de rupture, la difficulté pour le père de voir ses enfants l'entraîne à être peu présent ou absent. Certains pères lâchent prise également quand ça fait longtemps qu'ils n'ont pas eu de contact avec leur enfant et sont portés à abandonner leur rôle.

Du côté des intervenantes, on signale également que les pères ont moins d'intérêt que les mères dans leur implication. Ils sont ambivalents entre la vie de famille traditionnelle et leur vie de jeune garçon, portés à remettre la responsabilité parentale au système (garderie, aide extérieure ). Ils sont souvent moins réalistes que la mère face aux difficultés des enfants. Ils ont de la difficulté à prendre leur place auprès des bébés et manquent de persistance dans l'éducation des enfants. Plusieurs affirment que les pères préfèrent laisser cette tâche à la mère et la considèrent plus apte.

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

*« J'ai pas besoin d'ça »*
*« Ils sont souvent absents, même lorsqu'on essaie de tenir compte de leur disponibilité »*

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; un constat partagé par plusieurs intervenants de milieux différents.

Leur résistance à s'investir dans le domaine de la relation d'aide ou une démarche psychosociale pose la difficulté de débuter une démarche avec eux, de les impliquer dans les échanges et de maintenir leur participation par la suite. 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. Ils ont peur de parler de leurs problèmes, d'être jugés par les autres, de se faire reprocher de ne pas être adéquats.

Leur non-participation dans les différents ateliers organisés, 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.

*« Difficile d'établir un lien de confiance »*

Les intervenants masculins mentionnent que la faible estime de soi, l'isolement, la difficulté à accepter les remarques et leur désengagement face à l'adversité pose des limites à leurs interventions. Pour leur part, les intervenantes mentionnent la difficulté d'interagir avec des pères instables, souvent fuyants ou résistants, qui ne reconnaissent pas leurs problèmes.

Le peu d'implication de ces derniers, la pauvreté de leur éducation, la résistance des hommes à demander de l'aide, le manque de disponibilité lié au travail et à leur rôle de pourvoyeur et l'horaire des services non adapté semblent les causes de ces difficultés.

*« Ils ne savent pas être en relation, ils se prennent pour des chars d'assaut »*

Certains parleront plutôt de l'impossibilité de les rencontrer, du refus ou de la complexité du père à se rendre disponible, évoquant le manque de temps ou l'horaire trop chargé comme excuses. Ces derniers ne donnent pas suite aux appels ou encore se retirent de la maison lors des visites. Ils sont presque toujours absents lors des rencontres d'information.

- **Les difficultés particulières de certains pères**

*« Intéresser les pères les plus démunis et les moins impliqués à venir aux activités »*

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**

*« Les pères sont rapidement évacués du contexte quand ils sont trop dérangeants ou problématiques »*

La méconnaissance des besoins des pères, le manque d'outils pour établir un bon contact, les recruter, les mobiliser, les intéresser, aller chercher le plein potentiel de leur présence, rendent parfois l'intervention hasardeuse. Toutes les étapes de l'activité semblent poser des difficultés : trouver le langage approprié, favoriser la participation aux activités, provoquer certains changements dans la relation avec leur famille.

Les intervenants déplorent également le peu de moyens pour faire face aux différentes situations : les familles recomposées, monoparentales, les conflits entre le père et la mère dans les séparations.

*« Y a t-il lieu d'intervenir différemment avec eux? »*

Du côté des intervenantes, certaines signalent que le fait d'être une femme comporte certaines difficultés pour l'intervention. La collaboration n'est pas toujours facile. Elles s'interrogent à savoir si elles doivent intervenir différemment auprès d'eux.

- **Certaines attitudes des mères**

*« Des mamans qui disent que leur chum n'est pas intéressé, que c'est pas sa place »*

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 avons vu déjà certains facteurs favorables à l'intervention auprès des pères dans certains milieux. Qu'en est-il des obstacles que l'on peut retrouver dans ces mêmes milieux ?

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.

Il est à noter que 17 intervenants (25%) dont 12 (29%) intervenantes et 5 (18%) intervenants masculins n'ont pas répondu à la question.

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

*« Lors de nos rencontres, les pères restent à la maison avec les enfants pendant que les mères viennent faire du social »*

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

La culture du milieu scolaire et d'autres milieux a rarement fait place aux pères, les programmes et les documents sont plus orientés vers les mères.

#### ❑ Les résistances de certains intervenants

*« La participation du père quand c'est moi qui décide de son besoin »*

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 (ex. suivi NEGS, le père peu présent même si disponible). 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**

*« Difficile de les rejoindre car nos activités sont principalement de jour »*

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 mandatées pour les pères, sont autant de points qui ne facilitent pas l'intervention auprès des pères.

- **L'absence d'intervenants masculins**

*« Milieu à majorité féminin, donc on s'adresse plus naturellement à la mère pour des informations en cas de problèmes particuliers »*

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.

Lorsqu'il y a des intervenants masculins, ils sont minoritaires et souvent isolés.

- **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.

## b) Pistes de réflexion

Trois thèmes attirent principalement notre attention : la place des pères pour les intervenants avant et pendant la formation « Pères en mouvement… », les changements dans les pratiques et dans les milieux suite à la formation et enfin les facteurs de réussite et les difficultés rencontrées qui en découlent.

### 1. La place des pères avant et pendant la formation

Lors de l'inscription à la formation, un grand nombre de participants, 91% ont répondu par l'affirmative à la question « Intervenez-vous auprès des pères ? »

En regardant de plus près, on constate que la majorité des interventions reposent davantage sur les lieux possibles où les pères peuvent être présents et rencontrés, que sur des interventions auprès d'eux. Le père est rarement rencontré pour lui-même, mais pour un problème qui concerne son enfant, la famille ou encore une problématique particulière qu'il vit.

Les nombreuses contradictions qui ressortent du portrait de la place des pères dans les pratiques et les milieux ( tableau 8 ) vont dans le même sens. On se définit ouverts aux pères, tout comme dans la partie précédente, mais dans les faits il semble y avoir un écart.

Par exemple, on juge important d'informer le père lorsqu'il est là, mais très peu quand il est absent. Les démarches ne sont pas prises pour le rejoindre. L'accueil est aussi favorable au père et à la mère, mais les locaux le sont moins et ils sont souvent ignorés dans les dossiers.

Dans les visites à domicile, on s'informe de son existence ou non. S'il est présent on s'adresse à lui, mais souvent ils sont absents lors des visites. S'ils vivent ailleurs, très peu s'informe des coordonnées pour les rejoindre.

Lors des rencontres de parents, des efforts sont faits pour les impliquer, mais les pères participent très peu à ces activités. La volonté y est, mais le père n'y est pas. Plusieurs intervenants s'interrogent sur les causes de cette absence. Très peu d'activités sont organisées spécialement pour les pères entre eux ou avec leurs enfants.

Enfin, on remarque que de plus en plus de pères fréquentent les organismes et établissements, tout en étant très peu présents dans les instances décisionnelles. Les intervenants sont incités à intervenir auprès d'eux, par contre, il n'y a pas d'approche spécifique définie pour rejoindre les pères, peu d'intervenants mandatés et peu de support leur est donné.

C'est l'étape d'avant la formation. L'importance que l'on accorde aux pères semble optionnelle et très tributaire de l'intérêt, de la volonté et de la facilité de les rejoindre. Les intervenants en sont à leurs premiers balbutiements pour intervenir auprès des pères dans leur milieu. Ils s'adressent aux parents présents qui sont majoritairement des mères. Les pères sont très peu considérés dans les services pour leur spécificité.

A peine 9 % des interventions sont spécifiques aux pères et on les retrouvent principalement dans les organismes communautaires du secteur famille qui ont commencé à regrouper des pères.

Par contre, de plus en plus d'intervenants se questionnent sur la réalité des pères. Le nombre d'intervenants qui ont suivi la formation nous le confirme. Tout comme les pères qui ont à faire face à une période de changement, il en est de même pour les intervenants. « Pères en mouvement, pratiques en changement » [19], la formation porte bien son nom ! Les changements doivent s'appliquer non seulement dans l'intervention elle-même, mais aussi dans la perception que nous avons de l'intervention, où le père est placé au centre.

Ces constats ont amené les participants de la formation « Pères en mouvement… » , à identifier un ensemble de pistes d'intervention tout au long du déroulement de la session. L'annexe 4 nous

les présente. À la fin de la formation, ces derniers étaient invités à choisir certaines pistes qu'ils jugeaient prioritaires à mettre de l'avant dans leur milieu.

Les moyens priorisés couvrent quatre thèmes : poursuivre la sensibilisation des intervenants de son milieu et d'autres milieux, développer de nouvelles activités favorisant l'engagement paternel, donner une plus grande place aux pères dans les services et l'environnement, se concerter et se rencontrer à nouveau entre les ressources du milieu.

Ces différentes pistes tracent de grandes axes sur lesquelles on peut s'appuyer pour promouvoir et améliorer l'intervention auprès des pères dans les pratiques et les milieux. Nous voyons plus loin comment elles s'actualisent par des changements dans les pratiques. Nous les mettons à profit également plus loin dans l'addenda, pour inspirer la création d'outils.

## 2. Des changements dans les pratiques et les milieux

Lors de la passation du questionnaire bilan, 90% des intervenants ont affirmé avoir fait des changements dans leur pratique, une proportion plus élevée d'intervenants masculins 92.5%, pour 88% chez les intervenantes.

Les intervenantes trouvent leur milieu très favorable aux pères à 60.5%, tandis que le taux est à 50% chez les intervenants masculins. 91% des intervenants trouvent leur milieu très favorable ou moyennement favorable aux pères.

Enfin 9% des intervenants évaluent leur milieu comme peu favorable. On retrouve un pourcentage beaucoup plus élevé chez les intervenants masculins 14.5%, que chez les intervenantes, 5%.

Il nous apparaît intéressant de soulever quelques éléments qui s'en dégagent : un pourcentage plus élevé d'intervenants masculins ont apporté des changements dans leur pratique, le pourcentage des intervenants masculins trouvant leur milieu très favorable est plus faible de 10 % que celui des intervenantes et enfin un pourcentage plus élevé d'intervenants masculins trouvent leur milieu peu favorable à l'intervention auprès des pères.

S'agit-il tout simplement du hasard de contextes d'intervention ? Les préoccupations des intervenants masculins concernant l'intervention auprès des pères sont-elles plus grandes que celles des intervenantes? Les critères d'un milieu favorable sont-ils plus sévères, plus exigeants, chez les intervenants masculins ? Il est difficile d'y répondre. On ne peut que le constater pour le moment.

Nous avons réuni dans le tableau 13 les divers changements identifiés, les pistes d'interventions priorisées lors de la formation et les préoccupations des intervenants identifiées dans le chapitre précédent. Ce tableau nous permet de constater que les intervenants ont donné suite aux priorités qu'ils se sont fixées lors de la formation.

Comme nous l'avons déjà mentionné, les changements dans la pratique des intervenants suite à la formation sont regroupés autour de sept thèmes :

- Une plus grande sensibilité à la présence des pères
- Une reconnaissance plus grande de leur importance et de leur rôle dans la famille
- La préoccupation d'impliquer les pères dès le début dans la démarche
- Une façon différente d'intervenir
- Une importance égale accordée aux pères et aux mères
- La recherche d'activités spécifiques qui les intéressent
- La confiance des intervenants en eux-mêmes.

Il peut être intéressant de les prendre en considération pour guider et renforcer l'amélioration de nos interventions auprès des pères.

D'autres changements sont survenus, mais attribués cette fois-ci aux milieux dans lesquels les intervenants évoluent (tableau 10). De prime abord, il semble que ces changements sont plus fréquents dans les établissements que dans les organismes communautaires. En approfondissant davantage, on réalise que les intervenants d'organismes communautaires du secteur famille ont pratiquement tous identifié des changements dans leur milieu, mais il n'en est pas de même des représentants des autres organismes, qui représente 13% des répondants.

Le tableau 12 nous présente les pistes de changements en faisant ressortir les plus et les moins significatives que l'on trouve dans les établissements et les organismes communautaires. En quoi sont-elles communes ? En quoi sont-elles différents ?

Les nombreuses pistes de changement confirment d'abord l'intérêt des milieux pour les pères.

En considérant ces pistes de changement comme des forces au sein des établissements et des organismes pour favoriser l'intervention auprès des pères, nous pouvons constater, dans un premier temps, que certaines forces sont communes aux deux :

- Une plus grande préoccupation du milieu
- Programmation spécifique pour les pères
- Documentation, affiches, dépliants
- Concertation avec d'autres ressources
- Groupes de travail, soit comités d'intervenants pour les établissements, soit comités de pères pour les organismes

Alors que certaines pistes de changements sont très importantes dans les établissement et très peu dans des organismes communautaires :

- Changements dans les services existants
- Aménagements physiques
- Intervenants mandatés

À l'inverse, d'autres pistes sont très importantes dans les organismes communautaires et très peu dans les établissements :

- Implication des pères au sein de l'organisation des services
- Nouveaux services ou activités

Les forces de certains milieux sont à l'inverse les maillons faibles d'autres milieux. Ainsi par exemple, c'est un point fort dans des organismes d'impliquer des pères dans l'élaboration de la programmation et de développer de nouveaux services ou activités dans les organismes communautaires tandis que ce sont des maillons faibles dans les établissements. La présence de comités de pères dans des organismes est un atout important pour ce faire.

De leur côté, les établissements se démarquent par les changements dans les services existants, les aménagements physiques et la disponibilité croissante d'intervenants masculins.

Cette distinction dans les points forts et les points faibles offrent, en principe, une possibilité intéressante de complémentarité. Peut-on parler d'une invitation à la concertation, ou tout au moins de collaboration, dans la réalisation de certains projets ?

Il est à noter que dans les pistes de changements, les intervenants des CLSC veulent tout particulièrement se concerter avec les maisons de la famille de leur territoire et l'inverse est aussi vrai.

N'y aurait-il pas lieu d'élargir cette concertation à d'autres partenaires ? Des intervenants d'autres organismes et établissements ont participé à la formation. (tableau 1)

Pour certains organismes, le nombre limité de participants, leur mission qui n'est pas en lien direct avec la paternité et le peu de ressources humaines, expliquent leur faible taux de participation.

Par contre, le peu de participation de certains établissements, tel que le milieu scolaire, les centres jeunesse, questionnent davantage l'efficience de notre moyen pour les rejoindre. L'approche d'autres milieux demande-elle une façon différente de regrouper les intervenants ? Une adaptation du contenu de la formation ? Ces pistes demeurent à explorer.

Enfin, la création d'outils est un point faible commun aux deux, en ce sens qu'il est le type d'activité le moins réalisé.

L'impact de la formation semble évident. La préoccupation des intervenants à l'égard des pères semble beaucoup plus présente, un incontournable même, dans certains milieux. Bien des intervenants sont passés de l'intention à l'acte.

Mais les changements n'arrivent pas sans obstacles et difficultés. C'est ce que nous allons explorer dans la prochaine partie, en commençant par les facteurs de réussite que les intervenants ont identifiés dans leur expérience.

## 3. Facteurs de réussite et difficultés

À travers l'expérience des intervenants et les changements qu'ils ont connus, nous avons tenté d'identifier quels sont les principaux facteurs de réussite et les principales difficultés rencontrées.

Notre réflexion s'ajoute à celle de plusieurs auteurs qui ont déjà écrit sur des conditions et des principes de base à respecter dans les interventions auprès des pères [20].

Une série de facteurs de réussite ont été nommés dans « Sur le terrain des pères ».[21] Notre exploration vient renforcer certains points de ressemblance, parfois les nommer différemment ou en soulever de nouveaux, complémentaires à ceux déjà identifiés et qui peuvent ouvrir à d'autres perspectives à privilégier dans l'intervention auprès des pères.

Nous avons répertorié 17 facteurs de réussite. Huit 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 de l'intervenant :

- Y croire
- La sensibilisation et la formation des intervenants
- Être attentif à leur présence
- Établir un lien de confiance
- Les impliquer dès le début de l'intervention
- Valoriser et renforcer leur rôle
- Les accueillir dans leur différence
- L'implication personnelle de l'intervenant.

En lien avec le milieu et l'entourage :

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

Chacun des facteurs a son importance et peut varier suivant le type et le contexte d'intervention. En même temps, ils interagissent entre eux et favorisent l'émergence d'autres facteurs qui font en sorte que la place des pères devient de plus en plus présente.

Certains facteurs concernent l'intervenant personnellement: ses convictions, ses croyances, son expérience personnelle. D'autres touchent davantage ses habiletés d'intervenant : sa formation à

la réalité des pères, une approche appropriée, sa façon d'intervenir, l'implication des pères dès le début de l'intervention, ses attitudes à l'égard des pères, son ouverture, ses capacités à établir un lien de confiance.

L'influence de l'entourage du père peut aussi jouer un rôle important : ses enfants, la mère de ses enfants, la présence d'autres pères.

La présence de comités de travail d'intervenants dans des établissements pour promouvoir la valorisation du rôle des pères dans les interventions et de comités de pères dans des organismes communautaires sont des atouts précieux qui apportent un rayonnement sur la paternité dans les milieux et favorisent l'émergence d'autres facteurs de réussite tels que : une programmation spécifique pour les pères et la mise sur pied d'activités spécifiques pour les pères.

L'organisation des ressources, l'aménagement physique des lieux et un matériel approprié font en sorte que les pères y trouvent leur place. Ce sont aussi des facteurs importants.

Enfin, l'ouverture et l'implication des coordonnateurs et des chefs de programme des établissements et organismes communautaires sont importantes et nécessaires. Elles influencent grandement la faisabilité des autres facteurs.

Parmi les facteurs de réussites énumérés dans « Sur le terrain des pères » ( annexe 7 ), trois d'entre eux semblent recouper d'une façon particulière des facteurs identifiés dans la présente recherche. Le tableau ci-dessous nous le démontre :

| **Facteurs de réussite<br>« Sur le terrain des pères »** | **Facteurs de réussite dans la présente recherche** |
|---|---|
| Une approche adaptée à la réalité particulière des pères | Une approche appropriée<br>Être attentif à leur présence<br>Établir un lien de confiance<br>Les impliquer dès le début de l'intervention<br>Valoriser et renforcer leur rôle<br>Les accueillir dans leur différence |
| Un réseau de soutien aux intervenants | La présence d'un comité de travail sur la valorisation du rôle de pères dans les interventions |
| Un soutien organisationnel | L'ouverture des coordonnateurs et des chefs de programme<br>L'aménagement physique des lieux<br>Le matériel<br>L'organisation des ressources |

Certains autres facteurs s'entrecoupent, mais notre façon différente de les nommer vaut la peine de les distinguer : les comités de pères que nous retrouvons dans des organismes communautaires pour favoriser l'habilitation des pères, la programmation spécifique et la mise sur pied d'activités spécifiques pour les pères ajoutent une dimension importante à l'approche adaptée à la réalité particulière des pères.

Enfin, d'autres facteurs nous apparaissent différents et se veulent complémentaires à ceux déjà mentionnés :

L'implication personnelle et professionnelle de l'intervenant :

- Y croire
- La sensibilisation et la formation des intervenants
- L'implication personnelle de l'intervenant.

Le soutien de l'environnement :

- La présence d'autres pères
- La complicité de la mère et des enfants.

Difficile d'identifier les sources des différences entre ces facteurs. Le fait que les données d'analyse proviennent d'expériences sélectionnées dans « Sur le terrains des pères », alors que, dans la présente recherche, elles proviennent de divers intervenants, apporte peut-être cette touche de complémentarité.

Comme nous le verrons dans la partie sur les outils, les différents facteurs de réussite peuvent devenir un moyen pour évaluer une intervention, un service, une activité auprès des pères, en identifier les forces et les points à travailler.

Les intervenants auprès des pères rencontrent également de nombreuses difficultés. Elles sont de trois ordres.

Certaines difficultés concernent l'intervenant dans sa pratique : l'absence de repères pour les intervenants eux-mêmes et le manque d'outils appropriés.

D'autres sont attribuables au milieu dans lequel il intervient : la non reconnaissance de la place du père, la résistance de certains intervenants, des ressources humaines et matérielles pas toujours ajustées, l'absence d'intervenants masculins et le manque d'activités spécifiques pour les pères.

Enfin certaines difficultés relèvent des pères eux-mêmes et de leur environnement : le manque de conscience des pères sur l'importance de leur rôle et leur peu d'implication, la difficulté de les rejoindre, leur résistance et leur peur à s'impliquer dans une démarche, les difficultés particulières des pères et certaines attitudes des mères.

29 % des intervenants, d'un pourcentage égal d'intervenants masculins et d'intervenantes, n'ont pas répondu à la question sur les facteurs de réussite, tandis que 25% n'ont pas répondu à la question sur les difficultés, 29 % d'intervenantes et 18 % d'intervenants masculins.

Pourquoi un taux aussi élevé de non réponse ? Possiblement qu'un pourcentage d'intervenants n'intervient pas auprès des pères. Ces chiffres ne viennent-ils pas confirmer l'absence de repères pour évaluer le degré de réussite des interventions ? Pourquoi les intervenantes ont-elles moins répondu à la question sur les difficultés ? On peut émettre plusieurs hypothèses mais la question demeure.

En mettant en parallèle les facteurs de réussite et les difficultés rencontrées, certaines comparaisons sont intéressantes à faire.

| **Facteurs de réussite** | **Difficultés rencontrées** |
|---|---|
| Y croire | La résistances de certains intervenants |
| La sensibilisation et la formation des intervenants | L'absence de repères pour les intervenants eux-mêmes<br>Le manque d'outils appropriés |
| Une programmation spécifique pour les pères | La non reconnaissance de la place du père |
| Avoir une approche appropriée | La difficulté de rejoindre les pères, leur résistance et leur peur à s'impliquer dans une démarche<br><br>Les difficultés particulières de certains pères |
| L'implication personnelle de l'intervenant | L'absence d'intervenants masculins |
| La présence d'autres pères | Le manque de conscience des pères sur l'importance de leur rôle et leur peu d'implication |
| La mise sur pied d'activités pour les pères | Le manque d'activités spécifiques pour les pères. |
| La complicité de la mère et des enfants | Certaines attitudes des mères |
| L'aménagement physique des lieux | Des ressources matérielles pas toujours adéquates |
| Le matériel | Des ressources matérielles pas toujours adéquates |
| L'ouverture des coordonnateurs et des chefs de programme | |

| | |
|---|---|
| L'organisation des ressources | Des ressources humaines pas toujours ajustées |
| La présence d'un comité de travail | |

Les difficultés rencontrées contrastent avec les facteurs de réussite. Comme si les facteurs de réussite provenaient du fait d'avoir traversé ou résolu certaines difficultés. Cette lecture parallèle nous offre un tableau utile pour porter un regard sur des expériences auprès des pères. Le portrait des aspects positifs et des difficultés peut être utilisé pour identifier la valeur d'une expérience, ses forces, ses difficultés, en quoi a-t-elle rencontré les conditions de base de sa réussite, les difficultés sur lesquelles travailler.

## c) Points d'intérêt

Poursuivre la sensibilisation des intervenants, donner une plus grande place aux pères dans les services, développer de nouvelles activités pour les pères et se concerter entre ressources, ce sont les intentions des intervenants exprimées dans le cadre de la formation « Pères en mouvement… »

Ces intentions se sont actualisées dans des actions concrètes qui sont des signes de changement pour les pères et que nous retrouvons à deux niveaux : chez les intervenants et dans les milieux.

Chez les intervenants, on dénote une plus grande sensibilité à la présence des pères, une reconnaissance plus grande de leur importance, une façon différente d'intervenir, l'implication des pères dès le début de la démarche, une importance égale accordée aux pères et aux mères, la recherche d'activités spécifiques pour les pères. Enfin, les intervenants nous signalent une plus grande confiance en eux.

Dans les milieux, en général, on sent une plus grande préoccupation pour les pères qui tiennent une plus grande place. Des objectifs en lien avec les pères dans les services existants, une programmation spécifique pour les pères, l'implication des pères à la planification d'activités, un aménagement physique plus favorable aux pères, le matériel d'information et de promotion, la création d'outils, le développement de nouveaux services, des intervenants mandatés, la présence d'intervenants masculins, des groupes de travail, des comités de pères et la concertation des ressources sont autant d'indicateurs de changements apportés pour les pères.

Ces changements ne sont pas uniformes d'un milieu à l'autre. Ils permettent d'en dégager les forces et les points à améliorer, de même que la complémentarité entre les ressources, tout particulièrement entre les organismes communautaires et les établissements. C'est à travers ces différents points que nous pouvons voir le mouvement présent pour les pères, d'un milieu à l'autre.
De l'expérience en cours, nous avons voulu identifier ce qui nous semble les principaux facteurs de réussite et les difficultés rencontrées par les intervenants.

La conviction de l'intervenant, la sensibilisation et la formation des intervenants, une approche appropriée, l'implication personnelle de l'intervenant, une programmation spécifique pour les pères, la mise sur pied d'activités pour les pères, la présence d'autres pères, la complicité de la mère et des enfants, l'aménagement physique des lieux, le matériel adéquat, l'ouverture des coordonnateurs et des chefs de programme, l'organisation des ressources et la présence d'un comité de travail ou de pères, dépendamment des milieux, sont autant de facteurs signes de réussite pour l'intervention auprès des pères.

Du côté des difficultés rencontrées, on note la résistance de certains intervenants, l'absence de repères pour les intervenants eux-mêmes, le manque d'outils appropriés, la difficulté de rejoindre les pères, leur résistance et leur peur à s'impliquer dans une démarche, les difficultés particulières de certains pères, l'absence d'intervenants masculins, le manque de conscience des pères sur l'importance de leur rôle et leur peu d'implication, le manque d'activités spécifiques pour les pères, certaines attitudes des mères, des ressources matérielles pas toujours adéquates. Ces difficultés peuvent être perçues comme des obstacles mais aussi des aspects à insérer dans le cadre de programmation pour les pères.

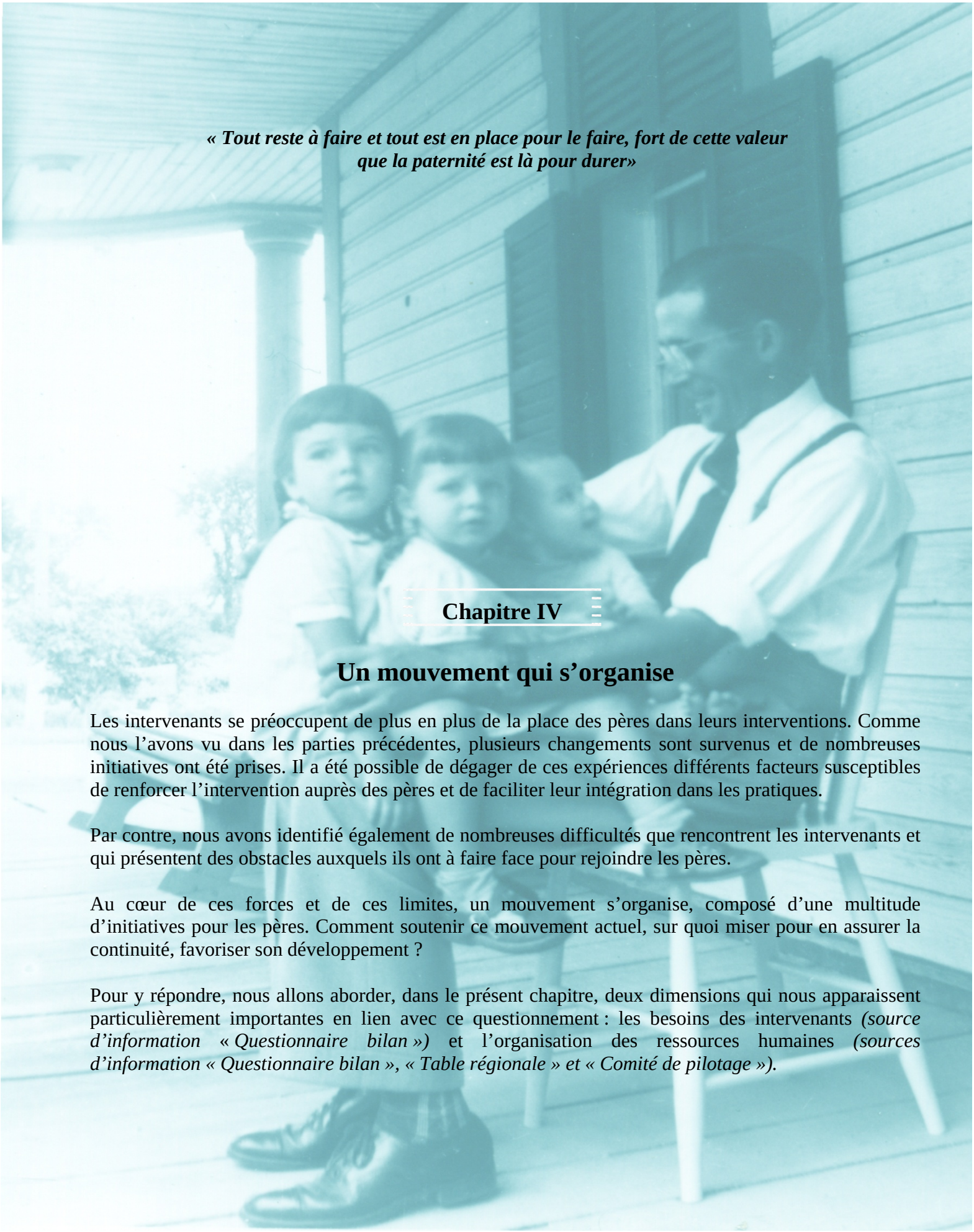
Sous cet angle, les facteurs de réussite et les difficultés rencontrées peuvent être considérées comme des points d'ancrage sur lesquels s'appuyer pour dynamiser et renforcer davantage « le pas à pas » de l'intervention auprès des pères.

**Références : Chapitre III**

(19) Forget Gilles, Ouellet Francine, Pères en mouvement, pratiques en changement , Guide du formateur.

(20) Les sessions « Pères présents, enfants gagnants » et « Cœur de pères » parlent de conditions des intervenants pour réussir ces types de rencontres préconisées auprès des pères. Dans « Pères en mouvement, pratiques en changement », une section est accordée à la manière d'intervenir auprès des pères et une série de principes de base y est présentée également.

(21) Bolté Christine, Devault Annie, Gaudet Judith, St-Denis Michèle, Sur le Terrain des Pères, Projets de soutien et de valorisation du rôle paternel.



***« Tout reste à faire et tout est en place pour le faire, fort de cette valeur que la paternité est là pour durer»***

## Chapitre IV

# Un mouvement qui s'organise

Les intervenants se préoccupent de plus en plus de la place des pères dans leurs interventions. Comme nous l'avons vu dans les parties précédentes, plusieurs changements sont survenus et de nombreuses initiatives ont été prises. Il a été possible de dégager de ces expériences différents facteurs susceptibles de renforcer l'intervention auprès des pères et de faciliter leur intégration dans les pratiques.

Par contre, nous avons identifié également de nombreuses difficultés que rencontrent les intervenants et qui présentent des obstacles auxquels ils ont à faire face pour rejoindre les pères.

Au cœur de ces forces et de ces limites, un mouvement s'organise, composé d'une multitude d'initiatives pour les pères. Comment soutenir ce mouvement actuel, sur quoi miser pour en assurer la continuité, favoriser son développement ?

Pour y répondre, nous allons aborder, dans le présent chapitre, deux dimensions qui nous apparaissent particulièrement importantes en lien avec ce questionnement : les besoins des intervenants *(source d'information « Questionnaire bilan »)* et l'organisation des ressources humaines *(sources d'information « Questionnaire bilan », « Table régionale » et « Comité de pilotage »).*

## A. Besoins des intervenants

La connaissance des besoins des intervenants peut nous offrir des pistes intéressantes pour soutenir l'intérêt et la motivation des intervenants tout en renforçant leurs habiletés. Elle peut à la fois renforcer certains facteurs de réussite et diminuer le niveau de certaines difficultés.

Suite aux changements dans leur pratique, quels sont les nouveaux besoins des intervenants ? Sont-ils les mêmes qu'au moment de suivre la formation ?

À partir de la synthèse des différents besoins identifiés, nous sommes en mesure de voir s'il y a évolution dans les besoins exprimés par les intervenants et d'explorer les mesures à prendre pour renforcer le mouvement existant.

### a) Présentation des résultats

Nous allons explorer ce questionnement à partir des quatre thèmes suivants :

- Ce qui manque le plus aux intervenants pour intervenir auprès des pères
- Les moyens de ressourcement utilisés depuis la formation
- Les formations souhaitées
- Les besoins soulevés en lien avec une rencontre régionale.

### 1. Ce qui manque aux intervenants pour intervenir auprès des pères

*« Des pères… ! »*

Les intervenants nous ont fait part qu'il leur manque principalement :

- Des outils et des moyens
- Des ressources humaines et organisationnelles
- La présence de pères
- De la confiance en eux
- Des connaissances des pères
- Une présence masculine.

Il est à noter que 17 % des intervenants n'ont pas répondu à la question.

- **Des outils, des moyens**

*« En tant que femme, quelles sont les différences dans l'intervention sur le plan masculin »*

Les principaux manques exprimés, pour l'ensemble des intervenants, sont le manque de moyens et d'outils d'animation pour rejoindre les pères, aller les chercher là où ils sont, les aborder pour les impliquer davantage, briser les préjugés, les toucher dans leur intérêt, les accompagner en cas de rupture et avoir plus de visibilité. Des outils pour améliorer concrètement la place des pères dans les services.

En lien avec la condition masculine, des intervenantes veulent avoir des textes sur la façon de communiquer des hommes, des stratégies plus pointues pour favoriser l'ouverture chez les hommes, des techniques d'intervention à privilégier auprès d'eux, des façons de faire différentes d'avec les femmes.

- **Des ressources humaines et organisationnelles**

*« Les rôles sont inversés : la non-disponibilité des pères ou la nôtre ? »*

Du côté des ressources humaines et matérielles, on signale le manque de temps et de disponibilité des intervenants pour les rejoindre en fonction de leur horaire, le manque de ressources en soirée. Il manque souvent un plan d'action en milieu de travail pour mieux impliquer les papas et une structure organisationnelle mieux ajustée à leur réalité allant de leur présence dans les dossiers, aux heures d'ouverture de l'établissement et aux types d'activités qui les intéressent. Il manque de lieux de rencontre également où ils peuvent s'identifier entre pères.

- **La présence de pères**

Plusieurs ont mentionné le manque de pères, d'occasions de les rencontrer et d'intervenir auprès d'eux. On déplore le peu de pères dans les groupes. Un plus grand nombre viendrait enrichir le partage du vécu et l'entraide.

- **Pour les intervenants, de la confiance en eux et aux pères**

*« Le sentiment positif que les pères peuvent apporter quelque chose d'important »*

Plusieurs intervenants nous ont fait part de leur manque de confiance en eux-mêmes à l'égard des pères. Ils manquent aussi d'assurance par rapport à la violence, au langage, à la frustration des pères.

Ils manquent également de confiance envers les pères eux-mêmes, peu confiants du positif que ces derniers peuvent apporter.

- **Des connaissances des pères**

*« Il me semble que si j'avais des enfants…. »*

Une meilleure connaissance des pères, un approfondissement de la session « Père en mouvement… » pour une continuité.

Des connaissances sur la perception que les pères ont d'eux-mêmes, sur les pères plus âgés, les pères en lien avec le cheminement scolaire des enfants, des connaissances sur les aspects légaux et des informations légales sur les droits des pères.

Des intervenants masculins signalent également qu'il manque de promotion auprès des mères.

- **Des échanges entre intervenants**

*« S'en parler plus fréquemment pour être plus sensibilisés »*

Des échanges entre intervenants sur la notion de père, sa place, son rôle et sur les actions en place pour eux dans différents milieux.

- **Une présence masculine**

*« Il me manque un pénis »*

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

## 2. Moyens de ressourcement utilisés depuis la formation

*« Je porte attention à ce qui se fait pour cibler et rejoindre les pères »*

69 % des répondants ont utilisé des moyens de ressourcement. 74% des intervenants masculins et 66 % des intervenantes. Les principaux moyens utilisés sont :

- Des échanges entre intervenants
- La participation à des activités de sensibilisation
- Des rencontres de personnes ressources
- L'usage de documentation diversifiée.

- **Des échanges entre intervenants**

*« Faire partie d'un conseil d'administration d'organisme m'a permis de voir les belles choses qui se font »*

Parmi les moyens cités, nous retrouvons la participation aux comités d'intervenants du CLSC sur la valorisation des pères dans les interventions, les discussions d'équipe et les rencontres d'échange entre des intervenants du CLSC et de la MRC. Ces moyens ont en commun qu'ils permettent d'échanger et d'approfondir certains aspects de la paternité et les façons de faire avec les pères.

- **Des rencontres avec des personnes-ressources**

Les rencontres mentionnées sont de différents types : des conférences avec des personnes-ressources ayant développé une compétence particulière sur le sujet**,** la formation d'animateurs à des sessions d'entraide, ex. « Cœur de pères », l'implication personnelle de l'intervenant à la session « Cœur de pères », des cours en bioéthique et relation d'aide, et la participation à des colloques ou journées d'étude.

- **La participation à des activités de sensibilisation**

*« Sensibilisation pour garder mon intérêt et mon souci des pères bien présents »*

Il peut s'agir d'activités de sensibilisation entre intervenants (dîners causeries, concours d'affiches, rencontres de sensibilisation), mais aussi d'écoute des besoins des pères dans différentes rencontres familiales et lors de rencontres entre pères.

- **L'usage de documentations diversifiées**

C'est le moyen le plus utilisé par les intervenants :

- Lectures : livres, textes, articles de journaux, revues, recherches, études, bandes dessinées
- Émissions de TV sur la paternité, films, documentaires
- Internet.

## 3. Les formations souhaitées

*« Intervenants en ressourcement, pratiques en changement »*

Les sujets de formation les plus mentionnés sont :

- Une meilleure connaissance des pères
- Des outils d'intervention auprès des hommes
- La connaissance d'expériences d'autres intervenants.

D'autres sujets plus diversifiés ont également été soulevés par des intervenants.

30 % des intervenants masculins et 37 % des intervenantes, soit 34 % des intervenants ont inscrit un point d'interrogation ou n'ont pas répondu à la question.

- **Une meilleure connaissance des pères**

*« Le témoignage des pères eux-mêmes »*

Plusieurs intervenants aimeraient approfondir leur connaissance sur les pères, non pas une connaissance théorique, mais une connaissance pratique à partir du vécu des pères. Ils souhaiteraient rencontrer des pères « ordinaires », connaître leur motivation, leur intérêt. Y a-t-il une différence entre les pères qui participent aux rencontres du communautaire et ceux qui participent à des activités sportives tel que le soccer, le hockey. Les intervenants aimeraient voir des simulations de rencontres entre pères, des mises en situations et des jeux de rôles, visionner des cassettes de père en action.

Les intervenants veulent aussi connaître ce que les pères attendent des services, ce qu'ils apprécient et les recommandations qu'ils aimeraient faire.

Enfin, certains intervenants aimeraient explorer davantage des sujets déjà abordés lors de conférences ou sessions de formation, tels que l'importance et la valorisation du rôle de père, la relation du père avec son enfant et les façons de les rejoindre.

- **Des outils d'intervention auprès des hommes**

*« Mieux comprendre la psychologie masculine pour mieux intervenir »*

Des outils sur l'approche terrain seraient utiles pour rejoindre les pères là où ils sont et leur donner le goût de s'impliquer auprès des enfants malgré le stress, le travail, les tâches ménagères.

Des outils sur l'intervention spécifique auprès de la clientèle masculine et sur les hommes en détresse seraient également nécessaires, pour aller plus en profondeur sur les techniques d'intervention à privilégier auprès des hommes et les différences à préconiser en tant qu'intervenantes.

- **Des partages d'expériences entre intervenants**

*« J'ai beaucoup apprécié un dîner entre employés au CLSC où on a discuté sur la paternité : certains thèmes pourraient y être ajoutés, ex. divorce, travail »*

Des rencontres-échanges entre intervenants de même organisme et d'organismes différents sont souhaitées pour les intervenants pour partager sur les bons coups, les difficultés, échanger sur les clientèles communes, connaître différentes actions qui se font ailleurs, réfléchir sur différents sujets qui pourraient intéresser les pères, par exemple, le père en lien avec son enfant à l'école.

- **Autres sujets de formation**

Parmi les autres thèmes, l'aspect légal et la connaissance des droits des pères, plus spécialement en situation de rupture, sont les plus nommés. Nous retrouvons également :

- L'aliénation parentale
- La vie au jour le jour, un jour à la fois.
- Une série de formation en relation d'aide
- Père et beau-père dans la réalité des familles d'aujourd'hui
- Que faire en cas de rupture pour favoriser les contacts avec son enfant ?
- Vivre la session « Cœur de pères » au complet.

Les thèmes suivants sont plus spécifiquement apportés par des intervenantes

- Outil pour sensibiliser les mères au rôle des pères
- Comment parler aux mères pour impliquer les pères ?

## 4. Les besoins soulevés en lien avec une rencontre régionale

79% des répondants ont exprimé un intérêt pour participer à une rencontre régionale : 89% des intervenants masculins et 75% des intervenantes. Les intervenants se disent intéressés pour les motifs suivants :

- Approfondir et donner suite à la formation « Pères en mouvement… »
- Connaître de nouveaux outils pour une approche terrain et rejoindre les pères là où ils sont
- Connaître les intervenants impliqués dans la région et partager les expériences vécues en lien avec les réussites dans les interventions, les avancées récentes pour les pères, les outils utilisés.

Les intervenants aimeraient y voir aborder les sujets suivants : la réalité des pères, l'intervention auprès des pères et la diversité des types de pères.

*« Des témoignages de pères ordinaires »*

- **La réalité des pères**

  - Être père : un rôle ou un état
  - Les préoccupations des pères des années 2000
  - Le dialogue pères-fils
  - L'aspect légal, les droits des pères
  - Les pères et le cheminement scolaire
  - Paternité et allaitement.

- **L'intervention auprès des pères**

  - Des actions posées dans d'autres régions
  - L'intégration des pères qui vivent des difficultés (l'inaptitude parentale, violence, toxicomanie, manipulation) dans les plans d'intervention
  - Comment amener les intervenants psychosociaux à inclure les pères dans leurs interventions ?
  - Comment faciliter la communication entre les femmes intervenantes et les pères ?

- **La diversité des types de pères**

- Comment favoriser les contacts des enfants en cas de rupture ?
- La réalité de pères et beaux-pères dans les familles recomposées
- Les pères gais
- Les pères monoparentaux
- Comment déjouer l'aliénation parentale ?

## b) Pistes de réflexion

Nous avons regroupé les besoins des intervenants en deux blocs : les besoins en lien avec leur rôle d'intervenant et les besoins en lien avec le milieu dans lequel ils interviennent.

Les besoins en lien avec leur rôle d'intervenant :

- Plus de sensibilisation et de connaissance sur la réalité des pères, la diversité des contextes dans lesquels ils exercent leur paternité et certaines problématiques particulières qu'ils vivent
- Des outils, des moyens, pour les rejoindre et cheminer avec eux
- Une approche adéquate et spécifique aux hommes
- Plus de confiance en eux-mêmes comme intervenants
- Une plus grande confiance aux pères
- Un suivi à la formation.

Les besoins en lien avec le milieu dans lequel ils interviennent :

- La présence de pères
- La présence d'intervenants masculins
- Des échanges et partages d'expériences avec d'autres intervenants sur de récentes avancées pour les pères
- L'organisation des ressources humaines et matérielles : le manque de temps et de ressources humaines, d'intervenants mandatés, l'absence de

plan d'action et d'activités spécifiques pour les pères, le manque de lieux de rencontres pour ces derniers, la tenue de dossiers
- Disponibilité de documentations diversifiées.

Depuis la formation, les intervenants se sont donnés quatre moyens de ressourcement. Certains moyens visent à les sensibiliser davantage, d'autres à approfondir leur connaissance et à améliorer leur intervention. Ces moyens aident les intervenants à répondre aux principaux besoins vécus en lien avec leur pratique. L'existence même de ces moyens confirme l'existence d'intervenants actifs pour la cause des pères.

Nous verrons dans la partie suivante les moyens qu'ils se donnent pour répondre aux besoins exprimés en lien avec le milieu dans lequel ils interviennent.

En faisant la compilation des données, deux autres constats nous sont apparus : les besoins spécifiques des intervenantes et le taux élevé de non réponse.

Du côté des intervenants masculins, les besoins de formation sont là mais ne semblent pas se distinguer de ceux des intervenantes. Par contre, du côté des intervenantes, certaines se questionnent, en tant que femmes, sur leur intervention auprès des pères. Elles souhaitent avoir des techniques d'intervention à privilégier auprès des hommes, des façons de faire différentes d'avec les femmes, 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.

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

Enfin, parmi les formations souhaitées, elles veulent avoir des outils pour sensibiliser les mères au rôle du père, sur la façon de parler aux mères pour impliquer les pères ? Jusqu'à quel point ces besoins spécifiques sont-ils d'un intérêt général pour les intervenantes ? Ils ont été soulevés à quelques occasions par des intervenantes lors de rencontres suivies suite à la formation. Ça semble une réalité bien vivante.

Par contre, à notre connaissance, la littérature en fait très peu mention. Est-ce parce que le statut de professionnel fait rarement une distinction de sexe. Le fait d'interagir sur une dimension importante de la vie et non sur une problématique invite-il à cette distinction? Difficile de répondre. Il n'en reste pas moins que la question se pose au niveau d'outils à se donner : est-ce pertinent d'envisager des champs de formation spécifiques pour les intervenantes ?

Comme autre constat, nous retrouvons dans cette partie de questionnaire le plus haut taux d'absence de réponses. Le tableau qui suit nous le démontre.

| Questions sans réponse | « Ce qui vous manque » | Ressourcement depuis la formation | Formations souhaitées |
|---|---|---|---|
| **Intervenants masculins** | 18.5 % | 26 % | 30 % |
| **Intervenantes** | 14.5 % | 34 % | 37 % |
| **Total** | 17.5% | 31 % | 34 % |

Le taux d'absence est plus élevé chez les intervenantes pour les activités de ressourcement et les formations souhaitées alors qu'il l'est davantage pour les intervenants masculins sur la question de ce qui leur manque.

Les motifs sont difficiles à trouver : des intervenants qui n'ont pas besoin de ressourcement et de formation, qui ne manquent de rien. C'est peu probable. Par contre, nous sommes à la fin d'un questionnaire assez long à compléter : le manque de temps et l'essoufflement sont peut-être en cause. Il arrive souvent aussi que les besoins de formation sont définis à partir de la consultation d'un syllabus, de la suggestion d'un contenu, d'une référence de collègues. La question directe, telle que posée dans le questionnaire, n'a peut-être pas inspiré les répondants.

Enfin, on peut se demander si ces pourcentages ne sont pas un reflet de la pratique des intervenants auprès des pères. Pour les intervenants qui interviennent peu et qui ne sont pas dans la possibilité de le faire, les besoins de ressourcement et de formation sont peu présents, de même que l'intérêt pour une rencontre avec d'autres intervenants. Quelques 20 à 25 % des répondants seraient dans cette situation.  Hypothétique mais vraisemblable .

Ce constat laisse présumer que le nombre des intervenants actifs auprès des pères est encore plus limité. La formation doit en tenir compte pour les accompagner dans leur démarche et leur permettre d'aller plus loin.

Par contre, l'étape de sensibilisation initiale ne peut être considérée comme un acquis vu la mobilité de plusieurs, les contextes d'intervention difficiles et la démotivation de plusieurs intervenants. La sensibilisation est à poursuivre également pour les autres milieux.

Ce contexte met en valeur également l'importance accordée à l'organisation des ressources humaines que nous abordons dans la partie suivante pour le support, la formation et l'encadrement.

## B. L'organisation des ressources humaines

Comme nous l'avons vu précédemment, que ce soit au niveau des changements dans les pratiques et les milieux, des facteurs de réussite, des difficultés, des manques et des besoins des intervenants, l'organisation des ressources joue un rôle prédominant.

Plusieurs dimensions ont été abordées sous la notion d'organisation des ressources : l'aménagement physique des lieux, les ressources humaines et matérielles, les horaires de travail, une programmation spécifique pour les pères.

Nous allons tenter, à ce stade-ci, de mettre l'accent sur les structures en place pour l'organisation de ces mêmes ressources. Des milieux, des établissements, des organismes, des MRC, se sont dotés de différents types d'organisations des ressources humaines pour soutenir et renforcer les interventions auprès des pères. Quelles sont ces organisations dans les établissements, dans les organismes communautaires? Sont-elles différentes et en quoi le sont-elles ? Qu'en est-il au niveau de chaque MRC ? Au niveau de l'ensemble de la région de Lanaudière?

A partir de la description des structures existantes, nous allons faire ressortir, selon les intervenants, les points forts et les avantages, les limites et les désavantages, de même que les conditions à maintenir et les orientations à développer. Dans les pistes de réflexion nous allons dégager, à partir des forces existantes, des perspectives à se donner pour assurer la continuité et renforcer le mouvement existant pour les pères.

**Présentation des résultats et pistes de réflexion**

*« Sources d'information « Questionnaire bilan » , « Table régionale » et « Comité de pilotage »*

*« Doit-on créer une instance propre à la paternité ou insérer la paternité dans les comités déjà existants. »*

## 1. Au niveau des établissements

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

Suite à la formation « Pères en mouvement… », cinq établissements ont mis sur pied des comités de travail pour supporter et susciter la valorisation du rôle de père dans leur milieu. Ces comités sont nés de la volonté d'intervenants qui ont participé à la formation.
Ces comités sont généralement formés de quatre à six intervenants provenant de différentes disciplines et oeuvrant dans des programmes en lien avec les secteurs enfance, jeunesse, famille. La composition de ces comités a pour but de regrouper des intervenants de différents programmes, de favoriser l'échange d'expériences et de faciliter la circulation de l'information à l'ensemble des intervenants susceptibles de rencontrer et d'intervenir auprès des pères. Un conseiller clinique ou un chef de programme participe habituellement au groupe.

Les objectifs de ces comités se retrouvent parmi les suivants :

- Assurer la formation, la sensibilisation et le support aux intervenants

    - Garder la motivation chez les intervenants
    - Soutenir les initiatives pour les pères
    - Sensibiliser et former les intervenants
    - Créer un lieu d'échange et de réflexion entre les intervenants
    - Permettre la circulation de l'information

- Doter l'établissement d'une programmation spécifique pour les pères

    - Faire le portrait de la place faite aux pères dans l'établissement et identifier des pistes d'intervention à développer
    - Se doter d'une programmation spécifique pour les pères
    - Développer des services pour les pères, soit à partir des services existants, soit par la mise sur pied de nouveaux services

- Créer de nouveaux outils d'intervention

    - Des moyens pour rendre le milieu plus accueillant pour les pères

- Promouvoir l'importance de la paternité

    - Enraciner la préoccupation de la place des pères dans les interventions
    - Faire la promotion de la paternité dans la population

- Susciter la collaboration et la concertation

    - Favoriser l'information sur les ressources existantes entre intervenants
    - Se concerter avec d'autres ressources du milieu.

➢ **Les points forts et les avantages**

*« Au-delà des vœux pieux »*

De l'avis de plusieurs intervenants impliqués, ces comités permettent d'assurer une continuité suite à la formation. L'intervention auprès des pères n'est pas acquise dans les établissements. Quand la préoccupation est laissée à tous et à chacun, souvent elle s'estompe dans le temps.

Ces comités d'intervenants sont un moteur pour favoriser l'intégration de la dimension de la paternité dans un milieu. Il favorise un changement de mentalité et accorde une place à l'importance de la paternité dans les milieux. Il suscite un dynamisme à l'interne et favorise une vision à long terme.

Certains intervenants sont motivés. La préoccupation doit aller au-delà des intervenants qui y croient cependant. Elle doit s'articuler dans les objectifs des établissements, dans le cadre de la réalisation de leur mission. L'existence même du comité permet à des intervenants convaincus et plus sensibilisés d'en faire profiter leur milieu.

Le comité permet 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. Il ouvre à un éventail de possibilités.

Il oblige également à nommer des personnes attitrées, à donner à des intervenants des mandats plus précis pour réfléchir sur la question et s'impliquer auprès des pères.

Ce comité offre un lieu de support et d'encouragement, un lieu de réflexion et d'initiatives. Il permet aux intervenants de se soutenir entre eux, d'échanger sur leurs craintes et leurs inquiétudes. Il crée des liens et brise l'isolement.

De par son existence même et son rayonnement, il interpelle constamment les intervenants à être attentifs aux pères dans leurs interventions. Le comité apporte, souvent, une dimension humaine entre les intervenants qui sont pères eux-mêmes ou en lien avec le père de leurs enfants.

Il facilite la multiplication de l'information entre les intervenants du comité et ceux des différents programmes susceptibles de rejoindre des pères.

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. Lentement, la préoccupation de la paternité s'estompe dans le milieu ou encore se confine à des lieux d'interventions très précis, là où se retrouve un intervenant motivé.

Les intervenants sont alors laissés à eux. Les nombreuses difficultés mentionnées dans le chapitre précédent deviennent souvent alors cause de démotivation. La mobilité des intervenants peut aussi poser obstacle à la continuité.

Comme nous le verrons plus loin, ce comité épaule également la personne pivot dans la MRC pour partager l'information et stimuler de nouvelles initiatives dans le milieu. L'absence d'un tel comité rend d'autant plus difficile le rôle de personne pivot qui n'a pas de réseau de référence dans son milieu pour la circulation de l'information. À titre d'exemple, il n'existe pas de comité dans les deux MRC qui ont le taux de participation le plus faible pour compléter le questionnaire de la présente recherche.

Ces comités s'avèrent un excellent moyen pour garder vivante la préoccupation des pères dans les interventions.

### ➢ Les difficultés et les limites

Malgré leurs avantages, ces comités demeurent fragiles.

Les personnes qui les composent ne sont pas dégagées des autres dossiers qui les occupent également. 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.

Leur existence est encore précaire. 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.

Il est difficile de les considérer comme des forces acquises pour l'avancement de la paternité dans les milieux. Parlons plutôt d'embryon. Ils sont encore tributaires de la motivation des personnes qui les composent.

Il arrive également que le mandat du comité ne soit pas clair. 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.

Enfin il est intéressant que le comité soit mixte, intervenants masculins et intervenantes, afin de connaître le points de vue de l'ensemble. Certains comités connaissent des déséquilibres d'un côté comme de l'autre : pour un comité, une majorité d'intervenantes et l'inverse, pour un autre.

### ➢ Des conditions à maintenir et des orientations à poursuivre

Les observations qui semblent faciliter davantage l'existence de ces comités et leur impact dans le milieu, sont les suivantes : des intervenants motivés, la participation de ces derniers à la session de formation « Pères en mouvement… » ou à des activités de sensibilisation, la présence d'un organisateur communautaire, la participation de chefs de programme ou d'un conseiller clinique.

Il est à noter que dans presque tous les établissements CLSC qui ont mis sur pied un comité, des organisateurs communautaires ont soutenu la démarche. Dans les deux CLSC où il n'y avait pas d'organisateur communautaire au niveau du suivi, la mise sur pied d'un comité d'intervenants est plus lente.

La participation de chefs de programme est d'autant plus importante que certains changements concernant l'organisation des ressources et l'aménagement physique sont nécessaires. Leur

présence est un atout précieux pour en faciliter l'application. Elle peut aider, également, à assurer la continuité du comité.
L'existence de ces comités n'est pas remise en question. Au contraire, le questionnement porte 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 :

- Maintenir et renforcer les comités existants
- 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.

## 2. Au niveau des organismes communautaires

Ce sont surtout les organismes communautaires du secteur famille qui portent la préoccupation de mettre en place des services et d'organiser des activités spécifiques pour les pères. Ils ont également mandaté des intervenants pour intervenir auprès des pères.

Dans la plupart de ces organismes, il y a très peu d'intervenants masculins. Ce sont des intervenantes qui sont mandatées.

Les intervenants d'un même organisme ne sont pas assez nombreux pour se regrouper en comité, comme nous le retrouvons dans des établissements. Dans certaines MRC, les intervenants, peu nombreux, sont regroupés avec le comité d'intervenants du CLSC ou encore en table intersectorielle avec d'autres organismes et établissements. Nous approfondirons ce fonctionnement dans le point suivant « au niveau de la MRC ».

L'implication des pères est une approche privilégiée dans plusieurs organismes. 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 et ils sont sensibles aux valeurs de l'organisme.

Les objectifs de ces comités de pères sont principalement de :

- Impliquer des pères au sein de l'organisme et leur donner une place spécifique
- Doter l'organisme d'une programmation pour les pères
- Susciter des activités d'entraide entre pères
- Organiser des activités pères/enfants
- Faire la promotion de la paternité dans le milieu.

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.

Des intervenants d'organismes de d'autres secteurs ont également suivi la formation. Les pères sont présents par le biais d'une autre mission, souvent d'une problématique qui les concerne en tant que personne. Dans ces organismes, les orientations à prendre et les moyens à se donner pour rejoindre les pères semblent beaucoup plus difficiles à trouver. L'intérêt pour la paternité relève davantage de la motivation personnelle de certains intervenants que d'une priorité retenue par l'organisme.

### ➢ Les points forts et les avantages

La préoccupation de rejoindre les pères et de leur donner une reconnaissance spécifique est souvent la première étape avant la réalisation d'activités pour les pères. Cette préoccupation se traduit par un mandat donner à un intervenant en particulier pour s'occuper de cette dimension.

L'implication des pères, au sein d'un comité pour la programmation et la réalisation des activités, favorise un lieu d'appartenance pour les pères au sein de l'organisme, facilite la mobilisation des pères, stimule la mise sur pied d'activités diversifiées et donne un rayonnement de la présence des pères dans l'organisme. L'existence de ce comité assure la continuité de l'intervention auprès des pères, d'une activité à l'autre.

L'engagement 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.

Le recrutement des pères n'est jamais facile, mais continuel. Chaque père est important pour ce qu'il est. Les attentes sont davantage d'aller plus à fond avec les pères présents que le nombre de pères rejoints.

En l'absence d'un comité de pères, 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 difficultés et les limites**

Ce n'est pas facile de rejoindre les pères.

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.

La majorité des intervenantes au sein des organismes du secteur famille, en l'absence de comité de pères, fait en sorte que les pères identifient davantage ces lieux aux mères.

Certains principes sont à la base de l'intervention auprès des pères. Souvent, on s'en préoccupe peu ou on sous-estime leur importance. Le désir d'obtenir des résultats le plus rapidement possible fait en sorte que l'on néglige certaines dimensions importantes. Des résultats peu satisfaisants en ressortent.

Pour les intervenants, le danger demeure de vouloir guider et diriger les orientations du comité des pères plutôt que de les accompagner dans leur propre définition. Ces derniers prennent leurs forces et leurs valeurs lorsqu'ils partent de leurs besoins et leurs intérêts. Ils donnent leur propre sens au comité et découvrent leur propre rythme. Pour ce faire, ils ont besoin d'être soutenus et accompagnés.

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, suite à la formation, des initiatives dans leur milieu pour 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.

- **Des conditions à maintenir et des orientations à développer**

L'importance pour l'organisme de décider d'intervenir auprès des pères, de donner un mandat clair à certains intervenants, de solliciter la présence et l'implication de pères au sein d'un comité ou d'un groupe de travail, de soutenir ces mêmes pères, de respecter leur rythme et leur réalité, sont des conditions de base à privilégier pour renforcer l'intervention auprès des pères.

Étant donné le petit nombre d'intervenants d'un même organisme, toute forme de regroupements intersectoriels où les intervenants peuvent se regrouper devient un atout précieux. Il offre aux intervenants isolés un lieu d'échange, de support et de ressourcement.

Que ce soit parmi les membres du conseil d'administration, dans les comités de travail, parmi l'équipe de travail, dans des projets spéciaux, il est important de signifier la présence des pères au sein de l'organisme. Des articles touchant la paternité dans la revue de l'organisme, des affiches de pères sur les murs, sont d'autres moyens pour rendre les lieux accueillants pour les pères.

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.

## 3. Au niveau de chaque MRC

Dans chaque MRC de la région Lanaudière, il y a un intervenant pivot qui porte, d'une façon particulière, la préoccupation de l'intervention auprès des pères. Dépendamment des intervenants et des milieux, le mandat peut s'étendre à un ensemble de ressources du milieu ou se limiter à l'organisme ou à l'établissement dont il fait partie. Ils sont habituellement des intervenants en CLSC ou des intervenants d'organismes ou d'établissements à mandat régional.

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.

Dans une MRC, ce lien a pris la forme d'une table de concertation intersectorielle où organismes communautaires et établissements se regroupent et explorent les objectifs et les activités à mettre de l'avant dans la MRC. Les principaux objectifs sont :

- Créer des lieux d'échange, d'information, 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 pouvoir 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.

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

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.

### ➢ Les points forts et les avantages

La personne pivot devient une référence pour les autres intervenants du milieu. En ce sens elle apporte un certain support aux intervenants qui s'y réfèrent. Cette personne, sans être représentative de toutes les initiatives existantes dans sa MRC, assure pour autant un lien avec les autres MRC et le regroupement régional.

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.

Les tables de concertation stimulent la poursuite d'initiatives pour les pères. De leur côté, les collaborations spéciales apportent un dynamisme à la réalisation concrète d'activités.

Ces regroupements rassemblent des personnes motivées et prêtes à s'épauler, permettent de mettre à profit leurs forces et la complémentarité des ressources, suscitent des initiatives nouvelles et favorisent une cohésion dans le développement des ressources pour les pères.

Les tables de concertation favorisent une certaine continuité, une stabilité malgré la mobilité des intervenants. Elles ne remplacent pas les structures internes locales mais se veulent plutôt en être le prolongement. Leur rôle est complémentaire.

Elles permettent également 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.

- **Les limites et les désavantages**

Sans comité local ou concertation, la personne pivot ne peut se référer à personne et le cheminement continu devient presque impossible.

Les collaborations ne sont pas toujours évidentes. Certains n'ont pas trouvé de points communs, d'autres ne s'en préoccupent tout simplement pas.

Très peu de ressources sont allouées pour le renforcement de ces concertations. Le manque de temps et de disponibilité pose souvent un obstacle majeur. Les intervenants impliqués ne sont pas dégagés et, souvent, n'ont pas la possibilité d'aller au bout des idées qu'ils portent.

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.

Les collaborations se font pratiquement uniquement entre les CLSC et les organismes du secteur famille. Le nombre d'organismes impliqués est très limité dans les tables de concertation. Les secteurs sont sous représentés. L'impact des activités s'en ressent.

La concertation entre organismes et établissements n'est pas toujours évidente. Le niveau de ressources n'est pas le même et les attentes de chacun ne trouvent pas toujours une réponse.

- **Des conditions à maintenir et des orientations à développer**

La volonté des personnes et la participation sur une base volontaire jouent un rôle important au niveau du dynamisme de la table.

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

Des points communs, les activités qui rallient tout le monde, sont à la base de l'intérêt à poursuivre ces rassemblements.

Il serait important de susciter une ouverture plus grande du côté d'autres organismes et établissements, tout particulièrement le milieu scolaire et les centres de la petite enfance.

Il serait intéressant d'explorer également d'autres types de milieu tels que les municipalités, les policiers éducateurs, les milieux du travail, les syndicats.

La présence de pères à l'intérieur de ces structures et de ce mode de fonctionnement est motivante. Leur participation est importante. Elle est à susciter et à maintenir.

## 4. Au niveau régional

*« Trouver une façon de nous garder en contact, de maintenir la communication entre nous, poursuivre la sensibilisation et nourrir notre motivation »*

Suite à la formation « Pères en mouvement… », les intervenants qui ont participé à la mise sur pied de la formation dans leur milieu ont été regroupés pour partager leurs expériences dans chaque MRC et pour explorer des orientations possibles à donner dans la région pour poursuivre le mouvement existant. 27 intervenants ont participé à cette première rencontre.

Les participants ont convenu des objectifs suivants :

- 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.

Au niveau de sa composition, on s'entend sur les 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.

La table regroupe actuellement des intervenants du réseau de la santé, particulièrement des CLSC et des Filandières, d'un centre de réadaptation pour des jeunes qui ont un handicap intellectuel, et du réseau des organismes communautaires, surtout du secteur famille et de CAHO, un organisme régional qui vient en aide aux hommes.

Au cours de la dernière année, le comité a prioritairement apporté sa contribution au présent projet de recherche, en donnant des avis sur les orientations de la recherche, en faisant le lien avec les intervenants des MRC pour la cueillette d'information et en validant le contenu. Au travers des rencontres, les membres du comité ont régulièrement partagé sur leurs expériences et les moyens qu'ils utilisent.

Le comité explore également les moyens de diffusion de la présente recherche pour rejoindre les intervenants et susciter une réflexion avec eux.

Sur le plan régional, la paternité fait également partie des priorités régionales de la direction régionale de la santé publique, qui a financé au cours des dernières années la formation « Pères en mouvement… » dans chaque MRC, de même que la formation d'animateurs et d'animatrices pour la session d'entraide « Cœur de pères » dans l'ensemble de la région Lanaudière.

Au moment d'écrire ces lignes, dans le cadre du plan d'action régional, la direction régionale de la santé publique prévoit des actions visant la promotion de la paternité : entre autres, la poursuite de la formation des intervenants et le support au mouvement existant dans l'ensemble de la région.

- **Les points forts et les avantages**

Pour des intervenants, le besoin et la volonté sont là.

Le nombre de participants à la première rencontre démontre un intérêt certain à donner suite à la formation, tout en assurant un lien entre les MRC. Les orientations données au niveau des objectifs démontrent en quoi ce lien peut être important et utile pour l'ensemble des intervenants et la promotion de la paternité dans la région.

Les personnes pivots de chaque MRC 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.

Il permet de mettre les intervenants en contact et de nourrir certaines perspectives face à l'avenir que ce soit pour rejoindre des intervenants d'autres milieux, la poursuite de formation, la tenue d'une rencontre régionale, le développement de nouvelles activités.

La composition actuelle du comité est appréciée de par la variété d'intervenants qu'on y retrouve, le sexe des participants, l'ensemble des milieux rejoints. On y retrouve également une diversité de situations et de points de vue différents.

Les intervenants reçoivent l'autorisation de participer à ces rencontres. Les gestionnaires de plusieurs milieux semblent plus sensibles à l'importance d'accorder une attention spéciale aux pères dans les interventions.

### ➢ Les limites et les désavantages

Le peu de disponibilité et le manque de temps des intervenants reviennent encore comme éléments majeurs qui posent obstacle au cheminement de la table régionale.

L'importance d'intervenir auprès des pères est de plus en plus reconnue, mais sans que soit allouer le temps nécessaire pour le faire. L'investissement en temps et énergie demeure acrobatique tout particulièrement pour les comités et la table régionale.

La réalisation concrète des objectifs de la table est d'autant plus compromise que les intervenants n'ont pas de temps à y consacrer.

La table actuelle a peu de lien avec l'ensemble des autres ressources du milieu susceptibles de rejoindre les pères. Plusieurs intervenants d'organismes ou d'établissements, qui ont participé à la formation, ne se retrouvent pas autour de la table. Les milieux rejoints se limitent principalement à certaines instances du réseau de la santé et des organismes communautaires.

Le rôle de la personne pivot prend tout son sens en lien avec les comités et les intervenants impliqués et identifiés de la MRC qu'elle représente. Par contre dans certaines MRC, où il n'y a pas de comités locaux ou de tables de concertation, il devient pratiquement impossible de jouer ce rôle, sinon que de véhiculer l'information dans son environnement immédiat.

### ➢ Des conditions à maintenir et des orientations à développer

Ce lieu régional, qu'il prenne la forme de comité ou de table de concertation, s'avère un lieu privilégié de motivation et de ressourcement pour les intervenants.

Les intervenants qui y participent considèrent important de garder ce lien entre les intervenants des différentes MRC. Il offre 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.

Un lieu à maintenir également pour la réalisation d'actions régionales avec une portée dans chaque MRC comme, par exemple, des activités de sensibilisation et de formation à teneur régionale.

À un autre niveau la majorité des intervenants interviewés, dans la présente recherche, se disent intéressés à participer à une rencontre régionale. Les raisons qui les motivent, sont l'importance de donner suite à la formation « Pères en mouvement… », connaître de nouveaux outils pour une approche terrain et rejoindre les pères là où ils sont et rencontrer d'autres intervenants impliqués dans la région pour partager les expériences vécues, les forces, les outils, la façon de contrer certaines difficultés.

Des intervenants souhaitent également que cette table devienne un moyen pour rejoindre des intervenants d'autres secteurs sur le plan régional et inspirer des démarches similaires sur le plan local.

## C. Points d'intérêt

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

Dans la présentation des résultats concernant l'organisation des ressources, que ce soit au niveau local, MRC, régional, nous avons dégagé comme pistes de réflexion les points forts et les avantages des ressources en place, les difficultés et les limites, de même que les conditions à maintenir et les orientations à poursuivre.

Nous vous rappelons ici quelques constats. Des intervenants ont fait valoir l'importance que le milieu soit doté d'une organisation pour soutenir l'intervention auprès des pères. Cette organisation est importante au niveau local pour identifier et supporter des initiatives, soutenir la motivation, au niveau MRC où elle permet à des intervenants isolés de se regrouper et de réaliser des projets en collaboration et au niveau régional qui répond à des besoins régionaux. Elle apporte un support à la personne pivot dans une implication et favorise le développement d'organisation dans d'autres secteurs. Elles sont complémentaires les unes aux autres.

Les intervenants impliqués sont pluridisciplinaires mais l'apport particulier apporté par les organisateurs communautaires est un atout précieux au niveau de la concertation des ressources.

L'existence de ces organisations confirme une forme de reconnaissance que l'on accorde à l'importance de la paternité dans ces milieux mais tous déplorent, en même temps, le peu de temps et de ressources qui y sont spécifiquement alloués. Est-ce possible d'envisager qu'éventuellement le mot reconnaissance soit une connotation en terme de disponibilité d'horaire et de dollars pour des ressources ?

L'implication des pères dans des organismes communautaires favorise grandement la réalisation d'activités pour les pères dans ces organismes. Elle apporte également un rayonnement qui motive et dynamise d'autres 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. Il semble plus facile de reconnaître l'importance d'être sensible à la réalité des 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.

Des intervenants de certains milieux ont participé en petit nombre à la formation. Ils n'ont pas donné suite aux démarches de suivis: le milieu scolaire, les centres de la petite enfance, les centres jeunesse et des organismes communautaires d'autres secteurs. Ces organismes rencontrent des gens, dans des contextes particuliers. Y a-t-il lieu de développer une approche spécifique pour eux ou encore de tenir davantage compte des intérêts qu'ils portent dans les regroupements en cours ?

Enfin, d'autres milieux n'ont tout simplement pas été rejoints : par exemple, le monde municipal, les comités de sports et de loisirs, les milieux de travail. Ces lieux n'ont pas de mandat d'intervention spécifique auprès des pères mais ces derniers fréquentent couramment ces lieux. N'y aurait-il pas intérêt à y promouvoir la valorisation du rôle des pères ?

Est-ce possible que l'on puisse, au niveau régional, envisager la possibilité de rejoindre des acteurs de ces milieux et élargir l'éventail des participants à ces organismes en y adaptant les outils ?

Enfin, l'organisation des ressources passe aussi par la réponse au besoin de formation des intervenants en place.  Parmi ces besoins, les plus exprimés sont : la connaissance de la réalité des pères, la diversité des contextes dans lesquels ils exercent leur paternité et certaines problématiques particulières qu'ils vivent, des outils, des moyens pour les rejoindre et cheminer avec eux, une approche adéquate et spécifique aux hommes, une documentation diversifiée et des échanges et partages d'expériences d'autres intervenants sur des expériences en cours.

Des intervenantes se questionnent en tant que femmes dans leur intervention auprès des pères. Elles souhaitent avoir des techniques d'intervention à privilégier auprès des hommes, des façons de faire différentes d'avec les femmes.

Enfin, l'étape de sensibilisation initiale par la formation « Pères en mouvement… » ne peut être considérée comme un acquis, étant donné la mobilité des intervenants, les contextes difficiles d'intervention et la démotivation de plusieurs intervenants. La sensibilisation est à poursuivre également pour les autres milieux.

***« 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 »***

## Chapitre V

# Enjeux, défis et recommandations

La représentation que les intervenants se font des pères, leurs préoccupations, le contexte dans lequel ils interviennent, les types d'intervention, les facteurs de réussite, les difficultés, leurs besoins de ressourcement et l'organisation des ressources dans les quelles ils évoluent, sont autant de facteurs qui interagissent dans le cadre de l'intervention auprès des pères.

Dans le présent chapitre, nous allons tenter de faire ressortir les principaux défis et enjeux qui découlent de ces points.

Par la suite, nous mettrons en évidence les recommandations qui nous apparaissent les plus importantes pour poursuivre et améliorer l'intervention auprès des pères.

## A. Défis et enjeux

Pour ce faire, nous avons mis en parallèle dans le tableau 14, différents points des chapitres II, III, IV, qui concernent directement l'intervention auprès des pères : les préoccupations des intervenants (chapitre II), les facteurs de réussite et les difficultés rencontrées (chapitre III) et les besoins exprimés (chapitre IV).

Plusieurs thèmes y sont communs: la connaissance des pères, des outils pour intervenir, y croire et faire confiance aux 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 et la nécessité d'un milieu organisé sur le plan des ressources physiques et humaines.

D'autres points communs ressortent également d'un chapitre à l'autre : les dynamismes de changement, les besoins spécifiques des intervenantes, la provenance et la mobilité des intervenants et les pistes de recherche à approfondir.

Le parallèle entre ces différents points dénote une cohérence et une justesse dans la perception des intervenants face à l'idée d'intervenir auprès des pères. Leur constance nous les fait reconnaître comme des dimensions importantes de l'intervention auprès des pères.

Nous avons identifié, pour chacun de ces points, les nombreux défis et enjeux qui en découlent.

### 1. La connaissance des pères

Le premier point du tableau 14 nous fait voir que le thème qui a fait l'objet du chapitre I, axé sur la connaissance de la réalité des pères, revient en prédominance également dans les autres chapitres.

Dans le chapitre I, nous avons vu déjà combien 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 rencontre.

Le tableau 14 nous montre l'intérêt des intervenants d'avoir une connaissance théorique mais aussi pratique, par des témoignages. Les points remettent en valeur l'importance de traduire la spécificité des pères en terme de programmations, de plans d'intervention et d'activités spécifiques pour les pères. Les pères eux-mêmes sont porteurs de changement ; il est important de faire appel à leurs forces.

On soulève également l'importance de poursuivre la sensibilisation sur la réalité des pères. 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 résistances des pères à s'impliquer présentent souvent des difficultés pour les intervenants et entraînent leur démotivation, d'où l'importance de lieux de ressourcement pour garder l'intérêt.

On a mentionné déjà que l'absence de modèles pose des difficultés aux pères. Il en est de même de l'absence de repères pour les intervenants eux-mêmes, d'où l'importance pour ces derniers d'avoir des lieux d'échange, de support et de formation pour renforcer leur intervention.

La connaissance de la réalité des pères est un enjeu crucial car elle a une influence sur l'ensemble des autres points communs qui ressortent. Parfois, elle en est la cause.

## 2. Des outils pour intervenir

Les besoins d'outils sont constants. Nous les retrouvons dans les attentes face à la formation, les attentes pour la présente recherche, les préoccupations des intervenants. Les outils reçus sont un élément satisfaisant de la formation. Le manque d'outils fait partie des difficultés alors que des outils appropriés sont nommés comme un facteur de réussite important. Les besoins de rencontre entre intervenants et les besoins de formation sont aussi souvent en lien avec l'acquisition de nouveaux outils. Tout au long des formations, les intervenants nous ont interpellés régulièrement pour avoir des expériences concrètes.

Il s'agit d'outils, de moyens, de pistes, de trucs, d'activités à faire, de matériels disponibles, tantôt pour rejoindre les pères, c'est le besoin le plus exprimé, mais également pour cheminer avec eux et leur 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.

Le besoin d'outils ne traduit-il pas la nouveauté de l'intervention auprès des pères ? La culture de l'intervention auprès des pères est en train de se développer mais il y a encore peu d'expériences visibles auxquelles se référer.

« À partir de quoi ?» intervenir auprès des pères est aussi un facteur important. À l'inverse d'une problématique où l'intervention est posée en fonction d'un diagnostic, l'intervention auprès des pères repose sur la perception de l'intervenant et les valeurs inspirées de son expérience personnelle. Les milieux offrent peu de support pour les intervenants impliqués et ils n'y retrouvent pas d'approche définie pour les pères.

Ces considérants rappellent l'importance pour les milieux de reconnaître l'intervention pour les pères, de se doter d'une programmation spécifique pour les rejoindre et de voir à l'organisation des ressources pour ce faire. Ces points font partie des enjeux que nous traitons plus loin.

Chacun des chapitres de la présente recherche nous donne plusieurs outils qui peuvent être utiles pour intervenir auprès des pères. Dans le premier chapitre, des outils pour la connaissance des pères et se mettre au clair avec soi-même. Dans le deuxième chapitre, des outils pour orienter les sens des interventions auprès des pères, à partir des préoccupations des intervenants qui donnent un axe possible à l'intervention, une perspective à poursuivre. Des outils pour tout ce qui touche la pratique en cours auprès des pères : un vaste potentiel de pistes et de lieux d'interventions en lien avec les facteurs de réussite et les difficultés se retrouvent dans le troisième chapitre. Enfin des outils sur les besoins de formation des intervenants et l'organisation des ressources à consolider et à développer se retrouvent dans le quatrième chapitre

Nous y revenons dans l'addenda à la fin de la présente recherche.

## 3. Y croire et faire confiance aux hommes

Cette dimension est constante dans le tableau 14. Les intervenants expriment combien la sensibilisation à la réalité des pères est importante pour les intéresser et les motiver à intervenir auprès d'eux et leur donner une plus grande place dans les services et l'environnement.

Encore faut-il que les intervenants 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.

Le fait aussi que les pères soient peu nombreux est peu motivant pour susciter des démarches particulières auprès d'eux. L'incapacité de les rejoindre, la résistance de certains intervenants, l'impression souvent d'être dans des programmes uniquement pour la mère, sont autant de facteurs qui démobilisent les intervenants. Pour des intervenants-pères, membres de comité de pères, la peur d'être mal vu, mal perçu, que les autres pères croient qu'ils veulent les changer amènent aussi certaines réserves.

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 ? La réponse n'est pas évidente. 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

Nous l'avons mentionnée tantôt : au cœur de cet enjeu, nous retrouvons la reconnaissance de la spécificité d'intervenir auprès des pères. Souvent, dans un premier temps, cette préoccupation est portée par quelques intervenants sensibilisés, motivés à faire quelque chose pour les pères.

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, d'où l'importance de l'organisation des ressources, comme nous allons le voir plus loin. 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 changements survenus suite à la formation et les différents types d'intervention mis de l'avant nous donnent un bon aperçu des éléments que nous pouvons retrouver dans l'élaboration d'une programmation, d'un plan d'action et des activités qui en découlent.

Ils s'inscrivent, soit dans les services existants pour les rendre plus accessibles et adaptés à la réalité des pères, soit par le développement de nouvelles ressources, services ou activités, spécifiques pour les pères.

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.

Au cœur de l'intervention, les défis et les enjeux sont souvent de garder une vision d'ensemble de la réalité des pères. Les façons d'intervenir auprès des pères et de promouvoir la paternité sont variées. Le danger est de s'arrêter à un volet, alors que la diversité permet d'explorer plusieurs volets et facilite la possibilité de rejoindre les pères. Le chapitre III nous a démontré, également, que les établissements et les organismes ont des forces communes mais aussi des forces complémentaires qu'il peut être fort pertinent de mettre à profit.

## 5. Le lien entre les intervenants

Le lien entre intervenants fait partie également des thèmes communs que l'on retrouve dans le tableau 14. Il peut prendre différents sens en rapport avec les besoins que vivent les intervenants.

Il peut s'agir d'un temps d'arrêt, pour prendre du recul, approfondir certaines dimensions de l'intervention auprès des pères et partager sur les expériences vécues.

Il peut s'agir également d'un lieu pour organiser le travail entre intervenants. Il se nomme alors soit : comités de travail, comités 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 grandement la réalisation. Il est à la base de l'organisation des ressources, indispensables comme nous l'avons vu au chapitre IV, pour assurer la continuité et poursuivre le développement du mouvement actuel pour les pères.

Enfin, le lien entre intervenants porte toute la dimension du contact et de 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.

Deux enjeux majeurs en ressortent : faire reconnaître dans les milieux l'importance de ce lien avec des intervenants de son propre milieu et d'autres milieux et faire en sorte que les intervenants soient dégagés pour y donner suite. Souvent, le besoin est reconnu et pris en considération, sans pour autant qu'on y alloue la disponibilité pour le faire au niveau de l'organisation du travail.

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

L'importance d'intervenants masculins est un autre point commun soulevé dans le tableau 14. Ce point fait référence à l'importance d'une identification masculine pour les pères. 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.

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.

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

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.

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.

Il existe aussi certaines expériences où la présence d'une intervenante s'est avérée positive. Par exemple, les sessions « Cœur de pères » [22]," Pères présents, enfants gagnants "[23], sont animées par un intervenant masculin et une intervenante. Le respect inconditionnel et le contexte qui permet de développer un lien de confiance significatif sont à la base. Dans plusieurs organismes du secteur famille, ce sont des intervenantes qui accompagnent les groupes de pères.

Ce sont des pères également qui sont à l'origine de la session « Coéquipiers père-mère » [24] où des pères et des mères se rencontrent pour échanger, partager leurs couleurs différentes et explorer comment faire ensemble. La présence d'un père et d'une mère est pertinente pour animer cette session. Elle facilite l'expression égale des pères et des mères.

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. Nous le vivons, l'expérience nous le confirme, le climat de confiance, l'appartenance, la facilité à s'exprimer entre pairs, mais encore? Dans quel contexte est-ce particulièrement important de prioriser la présence d'intervenants masculins, de pères entre eux? À partir de quels critères? 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. Un des défis de l'organisation des ressources.

## 7. L'organisation des ressources humaines et matérielles

### ➢ L'organisation des ressources humaines

Germain Dulac [25] le soulève et nous l'avons vu déjà amplement dans le chapitre IV, l'intervention auprès des pères demande une organisation des ressources humaines et un soutien administratif.

Plusieurs points en dépendent : 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.

Ces comités sont d'autant plus importants que se sont eux qui supportent ,sur une base continue, la place des pères dans les interventions. Le tableau 15 fait le parallèle entre les objectifs de ces comités et les dimensions importantes de l'intervention auprès des pères sur lesquelles reposent des défis importants. En le consultant, on peut se rendre compte que la majorité des points identifiés comme dimensions importantes pour l'intervention auprès des pères se retrouvent dans les objectifs de ces comités. Ces comités en sont un lieu d'actualisation significatif.

Et 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.

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

Comme nous l'avons mentionné, 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. Pour 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.

- **L'organisation des ressources matérielles**

L'organisation du milieu comprend également les ressources matérielles et l'aménagement physique :

- Un horaire convenable
- Un local approprié pour les activités
- Des tables à langer accessibles
- Ambiance où les pères se reconnaissent : revues, affiches
- Matériel et outils pédagogiques : documentation de toutes sortes, livres, documentaires, films
- Dépliants d'informations

Ces éléments ont déjà été signalés comme des outils importants.

## 8. Complicité des mères et des enfants

L'intervention auprès des pères peut aussi passer 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 ?

La complicité de la mère, quand c'est possible, peut aider à rejoindre les pères et les impliquer dans une démarche. Tout comme à l'inverse, certaines attitudes des mères créent la réaction contraire et éloignent le père.

Dans les causes de l'absence des pères, il est fait mention de la trop grande place de la mère et de la mise à l'écart du père. De plus, la reconnaissance donnée au père, sa place auprès de l'enfant et la valorisation de son rôle sont importants pour motiver sa présence.

De façon plus globale, ce point souligne l'importance de tenir compte de l'environnement et des proches dans l'intervention auprès des pères. La connaissance de la loi en fait partie. Dans le chapitre I, nous avons vu qu'elle est peu connue des intervenants.

## 9. Des dynamismes de changement

La formation a généré beaucoup d'intérêts chez les intervenants et susciter des dynamismes de changement dans plusieurs milieux. Aux dires même des intervenants, ces changements se caractérisent par une plus grande sensibilité à la présence des pères, 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.

Sans en faire une évaluation rigoureuse, nous pouvons avancer que ces nombreux changements laissent entendre une réelle ouverture à la reconnaissance de la spécificité des pères. Ils confirment, également, que des efforts sont faits et des actions sont posées pour intervenir auprès des pères. Nous l'avons déjà mentionné.

Nous reprenons ce point pour mettre en valeur la force de certains milieux, où un réel potentiel de changement et un dynamisme pour les pères existent. 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 l'avons vu déjà, certains milieux se sont donnés des moyens mais le chemin parcouru demeure embryonnaire, d'où l'importance, à notre avis, de demeurer vigilants et de garder à l'esprit que nous sommes en projet d'innovation. Pour ce faire, le « pas à pas » présenté dans la formation « Pères en mouvement… » ( annexe 8 ) 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

Notre méthode de recherche ne nous permet pas d'en arriver à des constats évidents de différences entre les intervenants masculins et les intervenantes. Nous ne sommes pas en mesure pour autant d'affirmer qu'il n'existe pas de différences. Mais les données recueillies, mises en parallèle, ne nous donnent pas assez d'information pour être traitées ainsi. Par contre, il est arrivé à l'occasion d'identifier certaines particularités.

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. Parfois la différence s'exprime 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.

Souvent, les intervenantes ont des perceptions beaucoup plus sévères à l'égard des pères. Elles diront qu'ils sont souvent incompétents, démunis, inadaptés, inadéquats, dans leurs rêves. Ils sont souvent moins réalistes que la mère face aux difficultés des enfants. Ils ont de la difficulté à prendre leur place auprès des bébés et manquent de persistance dans l'éducation des enfants. Ils n'ont pas développé leur capacité relationnelle au plan émotif et ont souvent peu reçu à ce niveau durant l'enfance. Elles soulèvent les problèmes personnels : toxicomanie, instabilité, pauvreté/pension alimentaire, violence, le stress quotidien, le mal de vivre, l'urgence de la survie, le sentiment d'incompétence, d'impuissance, les difficultés de communication, la peur de ne pas faire comme il faut, d'être mal jugé, de l'engagement, le fait d'avoir échoué déjà et ne pas vouloir recommencer, le manque de confiance dans les ressources.

À la différence des intervenants masculins, les intervenantes font beaucoup référence à la présence de la mère dans leurs réponses au questionnaire.

Ainsi, parmi les forces des pères d'aujourd'hui, certaines intervenantes amènent la dimension que les conjointes sont plus ouvertes à laisser une place aux pères, à leur laisser la possibilité d'expérimenter à leur manière. 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.

Elles ajoutent que le père a aussi comme défi d'épauler sa conjointe dans l'éducation des enfants, de répondre aux attentes des femmes en pensant comme un homme, en agissant selon son senti.

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.

Doit-on avoir une préparation spéciale en tant que femme pour intervenir auprès des hommes? Des intervenantes ont souligné la question. 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 :

- Comment intervenir avec les 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 ?

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

Nous nous référons ici aux renseignements obtenus lors de la distribution des questionnaires (tableau 2 ). Au moment de la passation du questionnaire, soit entre un an et deux ans après la formation, 25 % des intervenants qui ont suivi la formation « Pères en mouvement… », n'occupaient plus le même poste. Comme l'a souligné déjà Francine Allard [26], ce pourcentage démontre une mobilité importante au niveau des intervenants. Ce chiffre ne peut aller qu'en augmentant.

Ce constat fait voir la précarité de l'intervention auprès des pères lorsqu'elle repose uniquement sur l'intérêt et la motivation d'intervenants. Le départ ou la non-disponibilité de ces derniers viennent mettre en cause alors les démarches encourues pour les pères, d'où l'importance, encore une fois, que le milieu soit structuré pour supporter l'intervention.

Cette mobilité rappelle l'importance de maintenir des activités de formation et de sensibilisation pour les nouveaux intervenants qui s'ajoutent. D'ailleurs la formation « Pères en mouvement… », donnée dans chaque MRC, a regroupé un noyau d'intervenants, mais le potentiel est beaucoup plus vaste. À titre d'exemple, la session a été donnée à deux reprises dans la MRC de D'Autray, 38 intervenants y ont participé.

Dans plusieurs MRC, des personnes qui ont suivi la formation, ont organisé sous différentes formes, des activités de formation et de sensibilisation pour les autres intervenants de leur milieu. 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. Nous retrouvons ce point dans le chapitre IV.

La majorité des intervenants rejoints se retrouvent dans des CLSC ou des organismes communautaires du secteur famille et centres d'aide d'hommes.

Des intervenants d'autres établissements ( tableau 1), en nombre infime, ont également participé à la formation : centre de réadaptation, milieu scolaire, centre de la petite enfance, hôpital

pédopsychiatrique, 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 plus particuliers ?

Il en est de même pour des intervenants d'organismes communautaires. Des intervenants de maisons de jeunes, d'une association de travail de rue, d'une maison d'hébergement pour 18-30 ans, de centres de toxicomanie, du centre résidentiel communautaire ont également suivi la formation, mais n'ont pas participé à la démarche par la suite.

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. Marsiglio William [27] nous parle d'une grande variété d'intervenants qui ont une influence sur les pères.

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

La présente recherche fait ressortir de multiples pistes qu'il y aurait tout avantage à étudier plus en profondeur. Trois d'entre elles attirent particulièrement notre attention :

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

### ➢ Intervenir auprès des pères en tant que femmes

Tout au long de la cueillette d'informations, nous avons tenté de voir la différence entre le contenu apporté par des intervenants masculins et des intervenantes. Les résultats obtenus, trop limités dans cette perspective, ne nous permettent pas de conclure. Il s'avère pourtant qu'il y a quelques distinctions, comme nous l'avons mentionné précédemment, 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 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 poussée sur la question, pour mieux comprendre la différenciation, s'il y en a une, et mettre sur pied des formations plus spécifiques pour elles.

- **L'influence de l'expérience personnelle des intervenants**

Un second thème, que nous avons nommé mais très peu approfondi, est 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 ? Au début de la formation « Pères en mouvement… » [28], le clin d'œil sur cette réalité éveillait pleins d'émotions, de commentaires, de vitalité, de réactions.

Certains intervenants nous ont parlé de ce moment comme un point fort de la formation, d'autres ont été dérangés. En quoi l'expérience de chacun influence-t-elle sa perception et son intervention 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**

Enfin, 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 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 certaine contrainte 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.

## B. Recommandations

*"Quand une porte te résiste …C'est peut-être que tu ne l'ouvres pas du bon coté !"*
*(Auteur inconnu)*

Les recommandations s'inspirent tantôt de la réflexion sur les défis et les enjeux identifiés dans la partie précédente, tantôt des points qui ressortent de façon évidente dans les chapitres précédents.

Nous les avons regroupées suivant les personnes et les instances concernées. Certaines sont au niveau local, c'est-à-dire en lien avec chaque établissement et chaque organisme communautaire,

alors que d'autres s'adressent au niveau de chaque MRC, puis à l'ensemble de la région. Enfin, quelques-unes ciblent des instances nationales.

## 1. Au niveau local

- **Pour les membres des conseils d'administration des établissements et des organismes communautaires**

- Considérant l'importance de reconnaître la paternité dans sa spécificité ;
- Considérant que des mesures doivent être prises à cet égard ;
- Considérant que les conseils d'administration décident des grandes orientations de leur milieu ;
- Considérant que l'intervention auprès des pères passent aussi par une organisation des ressources humaines et matérielles ;

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.

- **Pour les directeurs généraux, les chefs de programme des établissements et les coordonnateurs d'organismes**

- Considérant qu'il est important d'officialiser l'intervention auprès des pères pour en assurer le développement et la continuité dans les différents milieux ;
- Considérant la mobilité des intervenants et la multitude de changements que peut apporter l'intervention auprès des pères dans un milieu ;
- Considérant qu'il est important que la préoccupation de l'intervention auprès des pères ne soit pas portée uniquement par quelques intervenants intéressés ;
- Considérant la disponibilité et le temps nécessaire pour la planification et la réalisation d'activités avec les pères ;
- Considérant qu'il est important d'adapter le plus possible le milieu à la réalité des pères ;

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 dégagement 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.

- **Pour l'ensemble des intervenants**

- Considérant que l'expérience personnelle peut influencer l'intervenant dans ses perceptions des pères ;
- Considérant que les intervenants ne sont pas à l'abri des préjugés à l'égard des pères
- Considérant les propres valeurs des intervenants ;
- Considérant que l'intervention auprès des pères est un phénomène encore relativement nouveau ;
- Considérant que la difficulté de rejoindre les pères est constante et que les expériences pour le faire sont encore nouvelles ;
- Considérant les multiples résistances et difficultés rencontrées auprès des pères eux-mêmes, par certains intervenants et par l'organisation du milieu ;
- Considérant les besoins d'outils exprimés à maintes reprises dans les différentes phases de la présente recherche ;.
- Considérant combien les intervenants nous ont demandé des exemples pratiques tout au long de la formation ;

Nous recommandons aux 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.

## 2. Au niveau de chaque MRC

- **Pour l'ensemble des acteurs, intervenants et gestionnaires d'une même MRC :**

- Considérant que la paternité est l'apanage de toute une communauté ;

- Considérant le vaste potentiel d'organismes et d'établissements susceptibles de rencontrer les pères dans une même MRC ;
- Considérant la complémentarité des services d'une ressource à l'autre ;
- Considérant les nombreuses possibilités de collaboration et de projets communs pour les pères ;
- Considérant l'isolement et le besoin de support de certains intervenants seuls dans leur milieu ;

Nous recommandons aux différents acteurs de chaque MRC de:

- Envisager la possibilité que les intervenants impliqués auprès des pères puissent se rencontrer, mettre en commun leurs initiatives, partager leurs préoccupations, se supporter mutuellement dans leurs initiatives auprès des pères, collaborer et développer des actions communes

- Explorer la possibilité d'impliquer et de regrouper des intervenants d'autres milieux touchant, entre autres, le réseau de la santé, les organismes communautaires, les centres de petite enfance, le milieu scolaire, le marché du travail, les organisations de loisirs et sports et les communautés paroissiales

- 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 pour rejoindre des intervenants d'autres milieux et permettre à des intervenants isolés d'en bénéficier

- Nommer une personne pivot dans la MRC, ayant la préoccupation de connaître les initiatives pour les pères dans la MRC, de regrouper les intervenants des différents milieux de la MRC et de participer à la démarche régionale.

## 3. Au niveau régional

### ➢ Aux intervenants qui composent le comité régional

- Considérant les multiples initiatives réalisées dans les différentes MRC de la région ;
- Considérant l'avantage de connaître et de mettre à profit les expériences et les expertises de chaque MRC ;
- Considérant le support mutuel que les MRC peuvent s'apporter entre elles ;
- Considérant les objectifs communs à poursuivre pour la promotion de la paternité et l'intervention auprès des pères ;
- Considérant le temps nécessaire à donner pour une telle démarche ;
- Considérant que la présente recherche offre des pistes de réflexion intéressantes pour soutenir l'intervention auprès des pères et à plus d'un niveau ;

Nous recommandons aux intervenants du comité régional de :

- Maintenir et poursuivre le développement du mandat du comité régional, suivant les objectifs définis dans le chapitre IV

- Se préoccuper de rejoindre des intervenants d'autres milieux tels que scolaire, centre de petite enfance, travail, sports et loisirs, municipal

- Suite au dépôt de la présente recherche, tenir une journée d'étude dans Lanaudière, pour valider les recommandations et voir à leur actualisation.

➢ **Pour l'Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux de Lanaudière et la Direction de santé publique et d'évaluation**

- Considérant que la dimension de la paternité touche à l'ensemble de la région ;
- Considérant le support nécessaire au niveau régional pour soutenir les initiatives dans chacune des MRC, augmenter les activités de promotion et maintenir à jour la formation des intervenants ;
- Considérant que la paternité s'inscrit dans les priorités régionales de la santé et des services sociaux ;
- Considérant que l'Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux de Lanaudière est l'instance privilégiée pour le développement des ressources sur le plan régional ;

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. À titre d'exemples en cours : les intervenants auprès des pères dans les cours prénataux, les animateurs de la session « Cœur de pères » ou d'autres sessions d'entraide dans la région.

## 4. Au niveau national

- **Pour différentes instances nationales**

- Considérant que les préoccupations à l'égard de la paternité se retrouvent dans l'ensemble du Québec ;
- Considérant que certaines politiques globales peuvent avoir une influence au niveau local ou régional ;
- Considérant que plusieurs dimensions soulevées ne peuvent être traitées uniquement sur une base locale et régionale ;

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**

- Considérant l'intérêt pour les intervenants d'en connaître davantage sur l'intervention auprès des pères ;
- Considérant que ces mêmes connaissances alimentent des idées d'intervention et nourrissent la motivation ;
- Considérant les limites de la présente recherche ;
- Considérant que les sujets ressortent de la recherche actuelle ;

Nous recommandons aux 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.

**Références : Chapitre V**

(22) Ferland Luc, Ménard Muriel, Les sessions d'entraide « Cœur de pères », Guide d'animation, p.19-21.

(23) Beauchamp Denis, Thibaudeau Colette, Pères présents, enfants gagnants, Guide à l'intention des intervenants , p.19.

(24) Ferland Luc, Ménard Muriel, Session d'entraide Coéquipiers père-mère, Guide d'animation, p.13.

(25) Dulac Germain, L'intervention auprès des pères : des défis pour les intervenants, des gains pour les hommes ,P.R.I.S.M.E., été 1998, vol. 8, no 2, p.190-206.

(26) Allard Francine, Bergeron Marc, Valoriser le rôle du père et promouvoir son engagement dans Présences de Pères, p.72.

(27) Marsiglio William, Comprendre le contexte et les conséquences de l'engagement paternel, dans Présences de Pères, p.11.

(28) Forget Gilles, Ouellet Francine, Pères en mouvement, pratiques en changement , Guide du formateur, p.20.

# Conclusion

Il est intéressant de constater combien l'ensemble des données recueillies sont éloquentes sur la pensée actuelle des intervenants à l'égard de la paternité. Elles dénotent un intérêt, une qualité de réflexion et une réelle vivacité à essayer de mieux comprendre et intervenir auprès des pères.

Notre étude a été réalisée à partir des intervenants qui ont suivi la formation « Pères en mouvement… ». Cette formation n'est pas l'unique moyen pour favoriser l'implication auprès des pères mais dans notre région, avec tous les dynamismes qu'elle a suscités, nous pouvons affirmer que c'est un moyen qui s'est avéré fort utile et efficace. Nous sommes dans une réalité qui bouge.

Suite à cette formation et aux multiples initiatives expérimentées auprès des pères dans différents milieux, cette recherche se veut un temps d'arrêt pour nous donner un nouveau portrait de cette réalité. Elle vient confirmer plusieurs aspects que certains auteurs ont déjà soulevés, tout en leur donnant vie dans un contexte différent.

Elle donne un nouveau portrait de la perception et des préoccupations que les intervenants ont à l'égard des pères. Elle donne également les grandes lignes de la pratique actuelle des intervenants, des tendances vers lesquelles elle s'oriente et un bon aperçu du mouvement dans la région pour une plus grande place aux pères.

Tout au long de la démarche, la perception des intervenants et la connaissance qu'ils ont des pères ont marqué l'importance pour les intervenants d'être au clair avec eux-même et de valider leurs perceptions.

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

La pratique des intervenants fait voir qu'il se vit des changements dans les milieux pour reconnaître une plus grande place aux pères. Des actions concrètes font découvrir les facteurs de réussite de même que les difficultés rencontrées pour intervenir auprès des pères.

De ces expériences naissent de nouveaux besoins de formation et de ressourcement. Elles posent aussi les jalons de la nécessité d'une nouvelle organisation des ressources humaines, encore bien précaire et fragile.

Il en ressort un nouveau tableau des défis et des enjeux que rencontrent les intervenants, de même que les recommandations qui nous apparaissent les plus importantes à mettre de l'avant pour renforcer le mouvement existant auprès des pères et le développer davantage.

Enfin, dans chacun des chapitres, nous retrouvons de nombreux éléments pouvant être utilisés pour la création de nouveaux outils. Dans la foulée de la préoccupation des intervenants d'avoir des outils, nous vous présentons, en addenda, certains outils déjà existants et différentes pistes et contenus possibles pouvant alimenter la création de nouveaux outils.

En terminant, puisse la présente recherche venir renforcer, chez le lecteur, le goût d'intervenir auprès des pères et que tous les intervenants qui la liront, y rajoutent à leur tour, 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.

Puisse-t-elle également inspirer le cheminement dans d'autres régions et stimuler d'autres recherches sur la paternité !

Pour notre part, aux défis déjà énumérés s'en ajoute un nouveau et non le moindre, celui de donner suite aux recommandations mentionnées dans la présente recherche, avec en toile de fond, cette préoccupation particulière de rejoindre des intervenants d'autres milieux.

# Addenda

# Quelques outils

Les besoins d'outils sont multiples. Une préoccupation majeure, omniprésente chez les intervenants. Elle se confirme autant dans les attentes face à la présente recherche que lors de l'inscription à la session de formation « Pères en mouvement… ».

Il peut s'agir de moyens, de trucs, d'idées, d'activités pour rejoindre les pères, cheminer avec eux, établir la confiance, trouver quoi faire. Nous retrouvons un dénominateur commun à l'expression diversifiée de ce besoin : quelque chose de concret, de palpable.

Dans cette partie, nous n'avons pas la prétention de vouloir répondre à tous ces besoins. Sans en faire une étude exhaustive, nous avons identifié certains outils existants et exploré différentes pistes qui peuvent découler de la présente recherche, dans le but d'inspirer votre démarche et stimuler la création de vos propres outils dans vos milieux.

Pour ce faire, nous avons utilisé les quatre pistes d'intervention souhaitées par les intervenants lors de la formation « Pères en mouvement…» que nous retrouvons au chapitre III :

- 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.

Pour chacun de ces points, nous allons vous présenter certains outils déjà existants, faire ressortir certaines pistes que l'on peut tirer de la présente recherche et enfin vous présenter quelques outils que nous avons adaptés. À la base, chaque chapitre présente un riche potentiel pour la confection d'outils, ne serait-ce les multiples synthèses et tableaux qui peuvent être adaptés aux différents milieux.

## 1. Poursuivre la sensibilisation des intervenants

Cette piste vise la sensibilisation à la réalité des pères d'aujourd'hui et l'importance pour chacun des intervenants d'être au clair avec lui-même.

Elle vise également l'approfondissement de certains thèmes qui touchent à la paternité. Le chapitre quatre, sur les besoins des intervenants, nous donne également une gamme de sujets que les intervenants souhaitent approfondir.

- **Parmi les outils existants :**

La formation « Pères en mouvement… » demeure un outil privilégié pour sensibiliser les intervenants à la réalité des pères d'aujourd'hui.

Entre autres, nous retrouvons un tableau intitulé « Différentes dimensions de l'engagement paternel » (annexe 8). Ce tableau donne différentes dimensions de l'engagement paternel. Un excellent outil qui peut nous aider à faire un portrait des forces d'un père et voir avec lui les points à améliorer pour renforcer son rôle auprès des enfants. Nous avons également utilisé cet outil avec des mères pour les aider à mieux voir la place du père de leur enfant, au-delà des attentes.

Dans un établissement de la région, le Carrefour de la santé et des services sociaux de la Matawinie, les intervenants ont fait une fiche de quatre pouces par six pouces, plastifiée, couleur, avec une brève explication de chacune des dimensions. Elle est remise, style aide-mémoire, à chaque intervenant susceptible de rejoindre des pères dans ses interventions.

Les documentaires sur la paternité : « Père pour la vie » [29] et « Pères enjeux » [30], peuvent être d'excellents outils pour alimenter la réflexion autour de la paternité et sensibiliser les intervenants sur différentes facettes qui touchent les pères d'aujourd'hui.

Un événement qui donne l'occasion de s'arrêter sur sa propre expérience peut être un temps de sensibilisation pour les intervenants à être plus attentifs aux pères qu'ils croisent. À titre d'exemples : une simple exposition de photos signifiant l'importance de la relation pères/enfants, entre les intervenants d'un même milieu, un dîner communautaire avec échanges entre intervenants.

Pour être au clair avec soi-même, Carl Lacharité [31], lors d'une conférence, nous a présenté l'exercice suivant : lors d'une intervention, l'intervenant est invité à se trouver cinq points communs avec le père qu'il veut rejoindre. Une expérience où le mot rejoindre ne signifie pas uniquement recruter, rassembler, mais bien se rapprocher et partager. Les résultats peuvent être très significatifs. Ils peuvent permettre de prendre conscience de notre ouverture face au père que nous voulons aider, voir les aspects à travailler pour améliorer notre réception et à la limite évaluer si nous sommes vraiment la bonne personne pour aider ce type de père.

- **Pistes pour la création de nouveaux outils**

Le chapitre I nous offre un vaste éventail de moyens pour favoriser la connaissance des pères. Les caractéristiques des pères, les forces à valoriser, les défis qui les attendent les motifs des pères absents. Ces différentes dimensions peuvent être utilisées pour la création d'un outil visant, à un intervenant, de faire le portrait des pères qu'il rencontre en lien avec le portrait que le père se fait de lui-même, de clarifier sa perception avec celle que le père a de lui-même, et d'ajuster son intervention.

Les différentes préoccupations des intervenants, énumérées au chapitre II, nous présentent des dimensions importantes à prendre en considération pour l'intervention auprès des pères : mieux les

connaître, être motivé pour le faire, reconnaître l'intervention spécifique auprès des hommes, avoir des outils, créer des liens et se donner des temps d'arrêt et d'échange avec d'autres. Ces préoccupations nous donnent également des pistes intéressantes au niveau de la création d'outils pour la formation des intervenants.

## 2. Donner une place plus grande aux pères dans les services et l'environnement

Ce point touche des outils pour aider l'intervenant à donner une plus grande place aux pères dans les services existants et rendre le milieu plus favorable aux pères. Il concerne plus particulièrement l'organisation des ressources, les services aux pères et l'aménagement physique.

- **Parmi les outils existants :**

L'analyse de la place des pères ( annexe 9) est un outil intéressant pour faire le portrait de la place des pères dans les interventions et dans le milieu. Cette grille nous donne un bon aperçu des points forts et des points à travailler. Ces derniers peuvent être d'une grande utilité pour sensibiliser les intervenants à la réalité de leur milieu. La synthèse qui s'en dégage peut servir à établir les priorités d'une programmation pour une plus grande place aux pères dans les services et le milieu.

Les cibles et stratégies que nous retrouvons dans la formation « Pères en mouvement… » (annexe 10) nous rappellent d'abord que plusieurs cibles sont possibles pour renforcer l'engagement paternel : le père lui-même, les proches, la mère et les enfants, le milieu immédiat et ses ressources et l'environnement.

Plusieurs stratégies peuvent également être utilisées dépendamment de la cible visée et de l'objectif poursuivi : le renforcement individuel, l'aménagement du milieu ou l'influence. Nous retrouvons la description de ces stratégies à la fin de la présentation de l'outil, en annexe 10.

- **Pistes pour la création de nouveaux outils**

Les types d'intervention mis en valeur depuis la formation dans les organismes et établissements peuvent donner des pistes intéressantes pour développer d'autres interventions auprès des pères.

Les points qui y sont mentionnés permettent de porter un regard sur l'ensemble des volets qui touchent le renforcement de l'intervention auprès des pères, de faire un bilan de la situation actuelle, forces et limites, et de déterminer de nouveaux objectifs et des activités à mettre de l'avant pour améliorer la place des pères dans les services et le milieu. (annexe 11)

## 3. Développer une nouvelle approche et des activités favorisant l'engagement paternel

Nous retrouvons dans ce point, des outils concernant l'approche spécifique auprès des pères et des moyens mis de l'avant par les intervenants pour développer de nouvelles activités ou de nouveaux services spécialement pour les pères.

### ➢ Parmi les outils existants

Concernant l'approche auprès des pères, dans « Pères en mouvement… », les deux tableaux « Pères à sa manière » et Pères pas à pas » (annexe 13) nous offrent d'excellentes pistes de réflexion sur la façon d'aborder les pères.

On retrouve également dans « Pères en mouvement… » les principes de base à respecter pour l'intervention auprès des hommes (Annexe 13).

La réalisation de nouvelles activités pour les pères passent également par un ajustement des programmes déjà existants concernant la périnatalité, la petite enfance, la jeunesse, la famille. Dans chacun de ces programmes, il est possible de faire le portrait de la place des pères et d'y intégrer des objectifs spécifiques pour ces derniers.

Pour rejoindre des pères, il existe également différentes sessions déjà structurées qu'il est possible d'adapter suivant les objectifs poursuivis : « Pères présents, enfants gagnants » [32], les sessions d'entraide « Cœur de pères » [33] les sessions d'entraide « Coéquipiers père-mère ».[34] Ces sessions permettent de rejoindre les pères dans leur spécificité et de favoriser l'entraide.

### ➢ Pistes pour la création de nouveaux outils

Les exemples qui suivent démontrent également combien l'intervention auprès des pères peut se traduire par des gestes simples où l'important est avant tout d'être attentif à la présence des pères.

**Exemple 1 :** ***Bonjour le nouveau papa, comment ça va ?***

*Paulette est infirmière en périnatalité. Elle a suivi la formation « Pères en mouvement... » . Lors d'une rencontre sur le suivi, fière de son coup, elle nous raconte : « D'habitude, quand j'appelle les parents après la naissance, je parle toujours à la mère. Si c'est le père qui me répond, je lui demande de me passer la mère, après tout c'est elle qui a les signes vitaux à vérifier! Mais voilà, la formation m'a fait réfléchir et depuis, quand c'est le père qui répond, je m'adresse d'abord à lui : « Bonjour le nouveau papa, comment ça va? L'accouchement ça a été comment pour toi ? Ça se passe comment tes premières journées ? As-tu pu prendre congé ? » Et la conversation s'engage…*

*Paulette nous a partagé tout son étonnement à entendre ce que les pères ont à dire et comment ça leur tient à cœur. La glace est plus facile à briser quand le père a déjà participé aux cours prénataux. Pour les autres, il y a d'autres moyens à trouver, nous dit-elle.*

Une initiative qui ne demande pas un plan d'intervention très élaboré. Le père se sent reconnu et valorisé.

**Exemple 2 :** ***J'ai osé faire les premiers pas !***

*Linda est agente de relations humaines. Elle participe au programme OLO (œufs, lait, oranges) qui s'adresse à des familles de milieux défavorisés. Elle rencontre les parents à domicile. Un beau matin, elle entre dans mon bureau, toute enthousiaste. « Toi avec tes histoires de pères, je veux te partager une expérience. Je viens de rencontrer une famille qui fait partie du programme OLO. Quand je suis arrivée dans la maison, la mère et le père m'ont saluée. Puis je me suis assis dans la cuisine avec la mère, pendant que le père lui est parti dans le salon! À date, rien de bien excitant, copie conforme d'un modèle que je connais bien.*

*Avant je trouvais le père irresponsable de ne pas s'avancer pour participer à la rencontre. Cette fois-ci, au lieu de le juger, j'ai osé faire les premiers pas ! Je suis allée le retrouver dans le salon et lui ai dit : « Monsieur ça ne vous tente pas de venir vous asseoir avec nous, c'est votre enfant aussi. » Il s'est fait un peu hésitant, mais il est venu. Dans sa réaction, j'ai compris qu'il ne voulait pas déranger, qu'il se disait moins important que la mère, qu'il se sentait peu concerné, qu'il avait peur d'être jugé, que c'était une affaire de femmes…*

*Une fois avec nous, il avait plein d'affaires à dire. J'ai trouvé qu'il était plus impliqué que la mère sur certains aspects, que même plusieurs points de notre rencontre allaient reposer sur lui. En d'autres temps, il serait resté dans le salon, listé parmi les pères non-impliqués ».* Elle était toute fière du geste qu'elle venait de poser. *« C'est vos histoires de pères qui m'ont fait agir de la sorte »*

Dans la même foulée, des intervenants du CLSC Lamater ont aussi préparé un aide-mémoire (annexe 15) pour les intervenants, question de garder l'œil ouvert lors de rencontres de pères.

Comme autres outils, les facteurs de réussite et les difficultés d'intervention nommés au chapitre III donnent des pistes intéressantes. Autant les facteurs de réussite peuvent aider à voir les forces à promouvoir dans les interventions, autant les difficultés peuvent permettent de mieux cerner ce qui pose problème.

Les facteurs de réussite en lien avec les intervenants peuvent aider pour les interventions individuelles tandis que les facteurs en lien avec le milieu permettent de faire le point sur les forces du milieu et les points à améliorer. Il en est de même des difficultés en lien avec la pratique des intervenants et les difficultés en lien avec le milieu, qui peuvent être fort utiles pour identifier les pistes sur lesquelles travailler. (annexe 15 et 16)

## 3. Se concerter entre les ressources du milieu

Le chapitre IV trace un tableau assez précis des types de regroupements et de concertations existants dans la région, de même que les avantages et les limites que nous y retrouvons.

Nous n'avons pas voulu présenter un modèle précis de concertation pour une MRC. Ce n'est pas tant la structure qui importe dans un premier temps, mais le dynamisme qui la sous-tend. D'une MRC à l'autre, elle a pris des formes différentes au cours des dernières années. Notre préoccupation demeure de renforcer le mouvement existant.

Certains principes de base se dégagent des expériences en cours :

- Il est important de tenir compte des forces différentes d'un milieu à l'autre et de la complémentarité des services aux pères

- Pour les ressources isolées, se rappeler que la concertation est un lieu de support et de motivation

- Que les objectifs des lieux de concertation s'inspirent, entre autres, des forces et des limites identifiées dans son milieu

- Il est important que ces différents lieux de concertation se rattachent à un lieu régional pour y trouver un support et s'y ressourcer

- Que les lieux de concertation se préoccupent de regrouper des intervenants de l'ensemble des instances susceptibles de rejoindre des pères.

On peut s'inspirer du tableau 12 sur la complémentarité entre les différentes ressources pour approfondir l'analyse du milieu et favoriser la complémentarité.

## En guise de conclusion

La liste pourrait s'allonger. Comme nous en avons fait mention précédemment, le but n'est de faire un inventaire exhaustif des outils existants pour les pères mais bien de donner quelques pistes d'intervention pour inspirer votre propre démarche.

Chaque expérience nous amène à développer de nouveaux moyens. L'outil le plus pertinent demeure celui avec lequel on se sent à l'aise et qui est adapté à la réalité des pères rencontrés.

Place à la créativité !

**Références : Addenda, quelques outils**

(29) Vidéo « Père pour la vie », Office national du film, 1997.

(30) Vidéo « Pères enjeux », Groupe de promotion de la paternité des Laurentides, 2003.

(31) Lacharité Carl, Conférence sur « Rejoindre les pères », CLSC - CHSLD d'Autray Berthierville, juin 2002.

(32) Beauchamp Denis, Thibaudeau Colette, Pères présents, enfants gagnants, Guide à l'intention des intervenants.

(33) Ferland Luc, Ménard Muriel, Les sessions d'entraide « Cœur de pères », Guide d'animation.

(34) Ferland Luc, Ménard Muriel, Session d'entraide Coéquipiers père-mère, Guide d'animation.

# Tableaux

Tableau 1. Participants à la formation « Pères en mouvement… » dans la région Lanaudière : provenance et sexe……..146

Tableau 2. Questionnaires complétés……...148

Tableau 3. Questionnaires reçus……148

Tableau 4. Questionnaire sur les attentes des intervenants face à la recherche en lien avec le lieu de provenance des intervenants……...……149

Tableau 5. Caractéristiques des pères d'après les intervenants…….149

Tableau 6. Parallèle entre les différentes composantes sur la représentation que se font les intervenants des pères……..150

Tableau 7. Préoccupations des intervenants……...151

Tableau 8. Synthèse de l'analyse de la place des pères dans les organismes et établissements……...152

Tableau 9. Les intervenants trouvent-ils leur milieu favorable à l'intervention auprès des pères ?…….153

Tableau 10. Changements survenus dans les milieux, en tenant compte du lieu de provenance des intervenants……154

Tableau 11. Synthèse des changements survenus dans les organismes et établissements depuis la formation……..155

Tableau 12. Comparaison des pistes de changement dans les établissements et les organismes…….157

Tableau 13. Priorités d'intervention et changements identifiés……..158

Tableau 14. Parallèle entre différents points communs d'un chapitre à l'autre..159

Tableau 15. Parallèle entre les objectifs des comités et les dimensions importantes de l'intervention auprès des pères……...161

**Tableau 1. Participants à la formation « Pères en mouvement… » dans la région de Lanaudière : provenance et sexe**

| MRC<br><br>Description | Assomption | D'Autray | Des Moulins | Joliette | Matawinie | Montcalm | Org. Établ. Rég. | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Intervenants masculins CLSC** | 5 | 7 | 2 | 5 | 2 | 2 | | 23 |
| **Intervenants masculins autres établissements** | | 1 | | | 2 | | 6 | 9 |
| **Total intervenants masculins établissements** | 5 | 8 | 2 | 5 | 4 | 2 | 6 | 32 |
| **Intervenants masculins organismes famille** | 2 | 5 | | 1 | 1 | 2 | | 11 |
| **Intervenants masculins autres organismes** | 1 | | 1 | 3 | | | 7 | 12 |
| **Total intervenants masculins communautaires** | 3 | 5 | 1 | 4 | 1 | 2 | 7 | 23 |
| **Total intervenants masculins** | 8 | 13 | 3 | 9 | 5 | 4 | 13 | 55 |
| **Intervenantes CLSC** | 5 | 15 | 4 | 3 | 5 | 7 | | 39 |
| **Intervenantes autres établissements** | 2 | | | | | | 4 | 6 |
| **Total intervenantes établissements** | 7 | 15 | 4 | 3 | 5 | 7 | 4 | 45 |

**Tableau 1. Participants à la formation « Pères en mouvement… » (suite)**

| MRC Description | Assomption | D'Autray | Des Moulins | Joliette | Matawinie | Montcalm | Org. Établ. Rég. | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Intervenantes organismes famille** | 2 | 5 | 1 | 3 | 2 | 4 | | 17 |
| **Intervenantes autres organismes** | 3 | 5 | 3 | 1 | | | 1 | 13 |
| **Total intervenantes organismes communautaires** | 5 | 10 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 30 |
| **Total intervenantes** | 12 | 25 | 8 | 7 | 7 | 11 | 5 | 75 |
| **Total intervenants masc. intervenantes** | 20 | 38 | 11 | 16 | 12 | 15 | 18 | 130 |

Éta. : établissement org. : organisme

## Tableau 2. Questionnaires distribués et reçus

| Description | Assomption | D'Autray | Des Moulins | Joliette | Matawinie | Montcalm | *Région* | *Total* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Personnes ayant suivi la formation** | 20 | 38 | 12 | 20 | 12 | 16 | 12 | 130 |
| **Questionnaires remis** | 15 | 32 | 7 | 12 | 11 | 12 | 9 | 98 (75%) |
| **Questionnaires reçus** | 10 | 27 | 5 | 8 | 9 | 7 | 2 | 68 (71%) |
| **Questionnaires non distribués ou non complétés** | 10 | 11 | 7 | 12 | 3 | 9 | 10 | 62 |
| **Motif Changements (1)** | 3 | 4 | 5 | 6 | | 4 | 1 | 23 |
| **Absents (2 )** | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | | 2 | 11 |
| **Non-disponibles** | 5 | 5 | 1 | 3 | 2 | 5 | 7 | 27 |

(1) changements : de lieu de travail, de poste, d'emploi, à la retraite
(2) absents : vacances, maladies, congés prolongés

## Tableau 3. Questionnaires reçus

| Intervenants | | % | Établissements | % | Organismes | % |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Intervenants masculins** | 27 | 40 | 18 | 67 | 9 | 33 |
| **Intervenantes** | 41 | 60 | 25 | 61 | 16 | 39 |
| **Total** | 68 | 100 | 43 | 63 | 25 | 37 |

**Tableau 4. Questionnaire sur les attentes des intervenants face à la recherche, en lien avec le lieu de provenance des intervenants**

| Provenance | Infirmiers | Agents de relation humaine | Autres intervenants | Total |
|---|---|---|---|---|
| **Établissements** | 3 | 10 | 7 | 20 |
| **Organismes communautaires** | | | 10 | 10 |

**Tableau 5. Caractéristiques des pères d'après les intervenants**

| Caractéristiques | Int. masc. établ. | *Int. masc. org. | Total int. masc. | % int. masc. | Int. fém. établ. | Int. fém. org. | Tot int. fém. | % int. fém. | Total intervenants | % total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Total intervenants** | 26 | 18 | 44 | 45% | 31 | 23 | 54 | 55% | 98 | 100% |
| **Changement mutation** | 6 | 3 | 9 | 20% | | 1 | 1 | 2% | 10 | 9% |
| **Questionnement** | 6 | 5 | 11 | 24% | 10 | 6 | 16 | 28% | 27 | 14% |
| **Mal à l'aise** | 2 | 9 | 11 | 24% | 10 | 4 | 14 | 26% | 25 | 12% |
| **Plus impliqués** | 15 | 17 | 32 | 71% | 35 | 12 | 47 | 87% | 79 | 42% |
| **Peu impliqués** | 6 | 6 | 12 | 27% | 13 | 11 | 24 | 44% | 36 | 19% |
| **Diversifiés** | 2 | 0 | 2 | 4% | 4 | 1 | 5 | 9% | 7 | 4% |
| **Total des caractéristiques** | 37 | 40 | 77 | | 73 | 33 | 107 | | 184 | 100% |

*Int. : intervenants *établ. : établissements *Org. : organismes

**Tableau 6. Parallèle entre les différentes composantes de la représentation que se font les intervenants des pères**

| Caractéristiques du père d'aujourd'hui | Forces | Caractéristiques d'un bon père | Raisons de son absence | Défis du père d'aujourd'hui |
|---|---|---|---|---|
| En changement, en mutation, en questionnement, avec certains malaises | L'image du père qui change | Le modèle qu'il représente pour ses enfants | Le manque de modèle | Prendre sa place dans un contexte de changement |
| Les pères sont plus impliqués, présents, engagés | L'importance de son implication et de l'intérêt qu'il porte à ses enfants | La présence à l'enfant | Faible implication qui va jusqu'à l'absence<br>Le manque de disponibilité lié au travail | Prendre sa place auprès de ses enfants<br><br>L'équilibre paternité/famille/ travail |
| Partage des tâches | L'importance de sa présence dans la famille | La capacité de faire équipe avec la mère | La trop grande place de la mère | Affirmer sa place auprès de la mère |
| Grande volonté de s'investir | Plus conscient de leur rôle | L'engagement dans leur rôle | La non reconnaissance de l'importance de sa paternité par le père lui-même | Prendre sa place |
| Peu impliqués | L'ouverture à leur laisser de la place | | Se sent mis à l'écart<br>La distance en cas de rupture | Prendre sa place dans un contexte de rupture |
| Les grandes diversités de père | Ses qualités personnelles | Ses qualités de père<br>Sa capacité d'amour<br>L'attention qu'il porte à sa personne | Ses problèmes personnels, son incompétence | |

## Tableau 7. Préoccupations des intervenants

| Les attentes des participants face à la formation "Pères en mouvement" | Les objectifs atteints lors de la formation en lien avec les attentes | Ce que les intervenants retirent le plus de la formation | Les attentes face à la présente recherche |
|---|---|---|---|
| Devenir plus conscient de la réalité des pères d'aujourd'hui | Une prise de conscience et un changement de perception | Une prise de conscience et une ouverture d'esprit | Mieux connaître et comprendre les pères… et les hommes |
| | Une motivation plus grande à intervenir auprès des pères | Un intérêt plus grand pour les pères | Promouvoir l'importance de la paternité |
| Être mieux outillés | Des outils d'intervention | Des outils d'intervention | Mieux outiller les intervenants |
| Valoriser l'importance de la place des pères | | Une meilleure approche aux pères | Donner une place plus grande aux pères dans les milieux |
| Favoriser la relation père/enfant | | | |
| Améliorer la relation père/mère | | | Accompagner le couple dans le nouveau rôle du père |
| Se donner un temps d'échange | | Les échanges entre les participants | Soutenir le mouvement existant pour les pères dans Lanaudière |

**Tableau 8. Synthèse de l'analyse de la place des pères dans les organismes et les établissements**

| Thèmes | Aspects positifs | Points à améliorer |
|---|---|---|
| **Information aux parents** | Dans une bonne majorité, l'information écrite s'adresse autant au père et à la mère | L'information verbale est transmise aux pères dans 50 % des cas; quand le père ne demeure pas au même domicile, elle ne lui est presque jamais envoyée |
| **Environnement et accueil des parents** | L'accueil est presque aussi favorable aux pères et aux mères | Les locaux sont moins invitants pour les pères; il y a moins d'information sur les pères que sur les mères dans les dossiers |
| **Visites à domicile** | On s'informe régulièrement de la présence d'une figure paternelle si la mère est seule; lors des visites, si le père est présent, on s'adresse autant à lui qu'à la mère | Dans bien des cas, les visites ne sont pas organisées quand le père est là; on demande rarement les coordonnées pour rejoindre le père si les deux parents ne sont pas ensemble |
| **Rencontres individuelles et activités de groupe avec les parents** | Les intervenants font des efforts pour impliquer les pères dans les interventions et le suivi; ils favorisent des échanges sur leur rôle lorsqu'ils sont présents | Les pères participent peu aux rencontres et aux activités de groupe qui s'adressent aux parents |
| **Rencontres individuelles et activités de groupe avec les pères** | De plus en plus d'intervenants cherchent à découvrir les raisons de la non-participation des pères à leurs activités | Il y a peu d'activités avec les pères et encore moins pour les pères avec leurs enfants; on expérimente peu d'activités pour eux; très peu d'évaluations sont faites à cet effet |
| **Événements et activités spéciales** | Les deux parents sont invités à participer; les pères sont mis à contribution dans plus de 50 % des occasions | Les activités spéciales pour les pères sont rares |
| **Place du père au sein de l'organisme ou l'établissement** | De plus en plus de pères sont présents; les intervenants sont de plus en plus incités à les impliquer | Très peu d'approches spécifiques pour rejoindre les pères; peu d'intervenants mandatés; peu de support à ces derniers; les pères sont peu présents dans les instances décisionnelles |

**Tableau 9. Les intervenants trouvent-ils leur milieu favorable à l'intervention auprès des pères ?**

| Intervenants : Provenance et sexe | Total | Beaucoup | Moyennement | Peu |
|---|---|---|---|---|
| **Intervenants masculins établissements** | 15 | 8 (53%) | 7 (47%) | |
| **Intervenants masculins organismes** | 10 | 5 (50%) | 3 (30%) | 2 (20%) |
| **Intervenants masculins milieux scolaires** | 3 | 1 (33.5 %) | | 2 (66.5%) |
| **Total intervenants masculins** | 28 | 14 (50%) | 10 (35.5%) | 4 (14.5%) |
| **Intervenantes établissements** | 24 | 14 (58.5%) | 9 (37.5%) | 1 (4%) |
| **Intervenantes organismes** | 14 | 9 (64.5 %) | 4 (28.5%) | 1 (7%) |
| **Total intervenantes** | 38 | 23 (60.5%) | 13 (34.5%) | 2 (5%) |
| **Total de l'ensemble des intervenants** | 66 | 37 (56%) | 23 (35%) | 6 (9%) |

**Tableau 10. Changements survenus dans les milieux, en tenant comte du lieu de provenance des intervenants**

| Changements | Dans les organismes 25 intervenants. | Dans les établissements 43 intervenants | Total 68 intervenants |
|---|---|---|---|
| **Une plus grande préoccupation pour les pères** | 18 (72%) | 39 (90%) | 57 (84%) |
| **Changements dans les services existants** | 4 (16%) | 18 (41%) | 22 (32%) |
| **Programmation spécifique pour les pères** | 10 (40%) | 14 (32%) | 24 (35%) |
| **Implication des pères** | 6 (24%) | 4 (9%) | 10 (15 %) |
| **Création d'outils** | 2 (8%) | 7 (16%) | 9 (13%) |
| **Aménagements physiques** | 3 (12%) | 13 (30%) | 16 (23.5%) |
| **Documentation, affiches dépliants** (1) | 35 | 48 | 83 |
| **Disponibilité d'intervenants masculins** | 5 (20%) | 18 (42%) | 23 (34%) |
| **Nouveaux services ou activités** | 7 (28%) | 6 (14%) | 13 (19%) |
| **Intervenants mandatés** | 5 (20%) | 12 (28%) | 17 (25%) |
| **Groupes de travail d'intervenants** | 5 (20%) | 25 (58 %) | 30 (44%) |
| **Concertation avec d'autres ressources** | 8 (32%) | 16 (37%) | 24 (35%) |
| **Total** | 108 (33%) | 220 (67%) | 328 (100%) |

(1) Le regroupement de plusieurs items dans un même point ne permet pas d'en évaluer le pourcentage

**Tableau 11. Synthèse des changements survenus dans les organismes et établissements depuis la formation**

| Changements | Établissements | Organismes |
|---|---|---|
| **Plus grande préoccupation des intervenants à l'égard des pères** | • Nouvelle vision dans l'intervention<br>• Suivi de la formation dans le milieu<br>• Comités pour les pères<br>• Objectif paternité dans toutes les unités de travail<br>• Insistance sur la présence des pères<br>• Nouvelles techniques d'intervention<br>• Formation d'un comité d'intervenants sur la valorisation du rôle des pères | • Préoccupation déjà existante<br>• Effort pour les recruter<br>• Présence de comités de pères<br>• Session « Cœur de pères »<br>• Rencontres entre pères |
| **Sensibilisation des intervenants** | • Activités de sensibilisation des intervenants<br>• Dîner causerie<br>• Présentation de photos d'enfants entre intervenants<br>• Conférences | |
| **Changements dans les services existants** | • Réflexion sur comment les intégrer<br>• Questionnement des programmes sur la place du père<br>• Souci de rejoindre les pères dans différents programmes : OLO, NEGS<br>• Le père mentionné dans la diffusion des communiqués<br>• Rencontre des pères dans les cours prénataux<br>• En périnatalité, on réclame davantage leur présence<br>• Lors de rencontres individuelles<br>• Consentement des pères pour intervenir auprès de leur enfant<br>• Leur transmet plus d'informations | • Modification dans le vocabulaire pour que le père se sente plus concerné<br>• Ouverture le soir |
| **Programmation spécifique pour les pères** | • Programmation de comités pour la valorisation du rôle de pères dans les interventions<br>• Rencontres entre pères<br>• Implication dans des sessions d'entraide | • La mise sur pied des sessions « Cœur de pères »<br>• Programmation du comité des pères |
| **Implication des pères à l'élaboration de la programmation** | • Pour la préparation des rencontres de pères dans les cours prénataux<br>• Accompagnement de comités de pères dans des organismes famille | • Comités de pères impliqués à l'élaboration et à la réalisation de la programmation pour les |

| | | |
|---|---|---|
| | | pères dans l'organisme<br>• Lors d'événements spéciaux : fête des pères, semaine de la famille |
| **Création d'outils** | • Fiche plastifiée sur l'engagement paternel<br>• Affiches de promotion<br>• Démarche d'animation dans les cours prénataux<br>• Aide-mémoire sur des démarches à suivre auprès des pères<br>• Bottins avec le nom des pères | • Édition de Mieux vivre avec son enfant 2003-2004<br>• Session d'entraide Coéquipiers père-mère<br>• Émissions de T.V. communautaire pour promouvoir les activités |
| **Aménagements physiques** | • Table à langer dans les toilettes des hommes<br>• Salles d'attente aménagées, revues<br>• Affiches<br>• Jeux pour enfants | • Salle d'attente aménagée<br>• Gymnase pour des activités pères-enfants<br>• Affiches |
| **Documentations, dépliants, affiches** | • Dépliants pour les ressources pour les pères<br>• Dépliants de sensibilisation « Attends que ton père arrive » | • Dépliants sur les services pour les pères dans l'organisme |
| **Disponibilité d'intervenants masculins au besoin** | • Préoccupation dans le milieu<br>• Des intervenants sont volontaires<br>• Présence d'intervenants masculins dans les rencontres de groupe | • Souci d'équilibrer l'équipe des intervenants |
| **Nouvelles activités pour les pères** | • Activités pour les pères<br>• Soirée des pères dans les cours prénataux<br>• Accompagnement de différents comités de pères dans les maisons de la famille du territoire<br>• Animation de sessions « Cœur de pères »<br>• Organisation d'une soirée avec les pères et une personne-ressource | • Activités pères-enfants<br>• Café rencontre<br>• Soirées entre pères<br>• Concours pour les papas<br>• Soupers parents/ados<br>• Groupes de pères<br>• Sessions d'entraide |
| **Intervenants spécifiquement mandatés** | • Membres des comités pour la valorisation du rôle de père<br>• Assignation sexuée pour les cours prénataux<br>• Intervenants pivot dans chaque MRC | • Implication dans les comités |
| **Comité groupes de travail** | • Création de comités sur la valorisation du rôle de pères | • Comités de pères |
| **Concertation avec d'autres** | • Table de concertation sur la paternité dans la MRC | • Comité de promotion intersectoriel dans la MRC |

| | | |
|---|---|---|
| **ressources du milieu** | • Collaboration avec les maisons de la famille :<br>- Rencontres pré et postnatales<br>- Promotion d'activités<br>- Animation de rencontres de pères<br>- Support aux comités des pères | • Collaboration avec le CLSC<br>• Collaboration avec d'autres organismes |

**Tableau 12. Comparaison des pistes de changement dans les établissements et les organismes**

| **Établissements**<br>**Les changements les plus significatifs** | **Organismes**<br>**Les changements les plus significatifs** |
|---|---|
| Une plus grande préoccupation du milieu | Une plus grande préoccupation du milieu |
| Programmation spécifique pour les pères | Programmation spécifique pour les pères |
| Documentation, affiches, dépliants | Documentation, affiches, dépliants |
| Concertation avec d'autres ressources | Concertation avec d'autres ressources |
| **Établissements**<br>**Les changements les moins significatifs** | **Organismes**<br>**Les changements les plus significatifs** |
| Implication des pères | Implication des pères |
| Nouveaux services ou activités | Nouveaux services ou activités |
| **Établissements**<br>**Les changements les plus significatifs** | **Organismes**<br>**Les changements les moins significatifs** |
| Changements dans les services existants | Changements dans les services existants |
| Aménagements physiques | Aménagements physiques |
| Intervenants mandatés | Intervenants mandatés |
| Groupes de travail d'intervenants | Groupes de travail d'intervenants |
| **Établissements**<br>**Les changements les moins significatifs** | **Organismes**<br>**Les changements les moins significatifs** |
| Création d'outils | Création d'outils |

## Tableau 13. Priorités d'intervention et changements identifiés

| Préoccupations des intervenants | Pistes priorisées lors de la formation | Changements identifiés |
|---|---|---|
| Mieux connaître la réalité des pères | Poursuivre la sensibilisation des intervenants | Une plus grande sensibilité à la présence des pères<br><br>Une reconnaissance plus grande de leur importance |
| Une motivation et un intérêt plus grand pour intervenir auprès des pères et promouvoir la paternité | | Les intervenants sont plus confiants dans leur rôle |
| Une meilleure approche et une plus grande place aux pères | Donner une plus grande place aux pères | Impliquer le père dès le début de la démarche<br><br>Une importance égale accordée aux pères et aux mères<br><br>Une façon différente d'intervenir |
| La reconnaissance de l'intervention spécifique auprès des hommes | Développer de nouvelles activités pour les pères | La recherche d'activités spécifiques pour les pères |
| Avoir des outils | | |
| Un temps d'arrêt et d'échange, un temps pour créer des liens | Se concerter entre les ressources du milieu | ( *nous retrouvons ce volet au point suivant dans les changements dans le milieu*) |

## Tableau 14. Parallèle entre différents points communs d'un chapitre à l'autre

| Préoccupations des intervenants | Facteurs de réussite | Difficultés rencontrées | Besoins exprimés |
|---|---|---|---|
| Mieux connaître la réalité des pères<br><br>Favoriser la relation père-enfant | Sensibilité aux pères | L'absence de repères<br><br>Le manque de conscience des pères eux-mêmes<br><br>Leur résistance et peur à s'impliquer dans une démarche<br><br>Difficultés particulières de certains pères | Plus grande connaissance de la réalité des pères<br><br>La diversité des contextes dans lesquels ils exercent leur paternité<br><br>Problématiques particulières que vivent certains pères |
| Avoir des outils, des pistes, des trucs, de moyens pour les rejoindre et cheminer avec eux | Une approche spécifique et adéquate<br>Lien de confiance<br><br>Matériel disponible | Outils inappropriés<br><br>Difficultés à les rejoindre<br><br>Difficultés à établir un lien de confiance | Des outils d'intervention |
| L'éveil d'une motivation, d'un intérêt, le souci d'une plus grande place aux pères dans les interventions et dans les milieux | Y croire<br><br>Valoriser et renforcer le rôle de père | Certaines résistances d'intervenants | Manque de confiance aux pères<br><br>Manque de confiance en eux |
| Un temps d'arrêt et d'échange, un temps pour créer des liens.<br><br>Soutenir et assurer la continuité du mouvement existant pour les pères, suite à la formation | Comité de travail<br><br>Comité de pères<br><br>Lieu d'échange et discussion entre intervenants | | Échange et partage d'expériences<br><br>Connaissance des intervenants impliqués dans la région |
| La reconnaissance de la spécificité d'intervenir auprès des hommes | Programmation spécifique<br><br>Activités spécifiques | La non-reconnaissance de la place du père<br><br>Le manque d'activités spécifiques pour les pères | Plan d'action spécifique<br><br>Activités spécifiques |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | La présence d'autres pères<br><br>Comité de pères<br><br>Implication personnelle d'intervenants masculins | L'absence d'intervenants masculins et mandatés | La présence d'intervenants masculins<br><br>Le manque de pères |
| | L'ouverture et la présence des chefs de programme<br><br>L'organisation des ressources<br><br>L'aménagement physique | Carences au niveau de l'organisation des ressources humaines et matérielles | L'organisation des ressources :<br>- le manque de ressources humaines<br>- le manque de lieu de rencontre |
| Améliorer le lien père-mère | Complicité des enfants et des mères | Certaines attitudes des mères | |

**Tableau 15. Parallèle entre les objectifs des comités et les dimensions importantes de l'intervention auprès des pères**

| Objectifs des comités | Dimensions importantes de l'intervention auprès des pères |
|---|---|
| Garder la motivation chez les intervenants | Y croire et faire confiance aux hommes |
| Sensibiliser et former les intervenants | La connaissance des pères |
| Enraciner la préoccupation de la place des pères dans les interventions<br>Soutenir les initiatives pour les pères<br>Créer un lieu d'échange et de réflexion entre intervenants<br>Rendre le milieu plus accueillant pour les pères | La nécessité d'un milieu organisé sur le plan des ressources physiques et humaines |
| Dresser le portrait de la place faite aux pères dans l'établissement et identifier des pistes d'intervention pour aller plus loin. Se doter d'une programmation spécifique pour les pères soit à partir des services déjà existants, soit par le développement de nouveaux services | Une programmation et des activités spécifiques pour les pères |
| Créer de nouveaux outils d'intervention | Des outils pour intervenir |
| Se concerter avec d'autres ressources du milieu<br>Favoriser l'information sur les ressources existantes entre intervenants | Le besoin d'échange entre intervenants<br><br>Se concerter avec les ressources du milieu |
| Promouvoir l'importance de la paternité dans la population | |
| | La présence d'intervenants masculins et le témoignage d'autres pères<br><br>La complicité de la mère et des enfants quand c'est possible |

# Annexes


Annexe 1. Formulaire d'inscription……164

Annexe 2. Questionnaire pour le projet de recherche sur les besoins des intervenants auprès des pères…….165

Annexe 3. Analyse de la place des pères dans les pratiques et organismes…….170

Annexe 4. Pères « pas à pas » dans Lanaudière……..173

Annexe 5. Évaluation de la formation « Pères en mouvement… » ...…180

Annexe 6. Projet de recherche sur les besoins des intervenants auprès des pères…….…181

Annexe 7. Liste des facteurs de réussite identifiés dans « Sur le terrain des pères »……182

Annexe 8. Différentes dimensions de l'engagement paternel……183

Annexe 9 Analyse de la place des pères dans nos pratiques et organismes ……...185

Annexe 10 Cibles et stratégies d'intervention à l'égard de l'engagement paternel…….……..189

Annexe 11 Pistes d'intervention pour une plus grande place aux pères……..192

Annexe 12 Point de vue d'intervenants sur l'engagement paternel……193

Annexe 13 Principes de base pour l'intervention auprès des hommes...194

Annexe 14 Aide-mémoire pour les intervenants relativement aux rôles des pères……195

Annexe 15 Pistes d'amélioration dans l'intervention individuelle……...196

Annexe 16 Pistes d'amélioration en lien avec le milieu ……..197

**Annexe 1.**

**PÈRES EN MOUVEMENT, PRATIQUES EN CHANGEMENT**

**Formulaire d'inscription**

MRC _____ Date : _____

Nom :_____

Nom de votre organisme ou établissement : _____

Adresse : _____

_____Code postal : _____

Téléphone : _____ Télécopieur : _____

Adresse électronique : _____

Poste occupé : _____ Nombre d'années : _____

Quelles sont, d'après vous, les caractéristiques du père d'aujourd'hui?
_____
_____
_____

Intervenez-vous actuellement auprès des pères? Si oui, comment? dans quelles circonstances?
_____
_____
_____

Quelles sont les principales difficultés que vous rencontrez?
_____
_____
_____

Quelles sont vos attentes pour la formation « Pères en mouvement, pratiques en changement »?
_____
_____
_____

À retourner à **……**

**Annexe 2.**

## Questionnaire pour le projet de recherche sur les besoins des intervenants auprès des pères

**Quelques consignes pour les personnes pivots :**

- Le questionnaire est remis à toutes les personnes qui ont suivi la formation « Pères en mouvement, pratiques en changement. »

- Vous avez la liste de ces personnes pour chacune de vos MRC, de même que les coordonnées pour les rejoindre.

- En remettant le questionnaire, inviter les gens à lire la lettre d'introduction qui explique le projet tout en signalant de prévoir environ 30 minutes pour y répondre.

- Une fois le questionnaire remis, nous vous invitons à faire une relance auprès des répondants pour les motiver à répondre.

- Date de retour pour les formulaires complétés : le 20 juin.

- Dans la mesure du possible, identifier :
  - Le nombre de questionnaires remis : _____
  - Le nombre de questionnaires non-remis_____
    - Les motifs :
      - ❑ Déménagement
      - ❑ Changement de secteur de travail

      Autres _____

- Le nombre de refus de répondre au questionnaire :_____
  - Les motifs :

❑ Manque de disponibilité
❑ Ne voit pas l'utilité
❑ Autres_____
_____

Merci de votre précieuse collaboration !
Luc Ferland

**À tous les intervenants qui ont participé à la formation**

**« Pères en mouvement, pratiques en changement »**

**Objet : Projet de recherche sur les besoins des intervenants auprès des pères**

Bonjour

Quelques 130 intervenants ont participé aux huit sessions de formation « Pères en mouvement, pratiques en changement », données dans Lanaudière de juin 2000 à juin 2002.

En continuité à cette formation, le CLSC - CHSLD d'Autray a présenté un projet de recherche sur les besoins des intervenants auprès des pères dans la région, dans le cadre du programme de subvention en santé publique.

De nombreuses initiatives ont vu le jour pour les pères dans la région. En quoi nos façons d'intervenir ont-elles changé ? Nos milieux de travail sont-ils plus favorables à la cause des pères ? Quelles sont les prochaines étapes à franchir pour renforcer la valorisation du rôle des pères dans nos interventions ?

Le projet a pour but d'appuyer le mouvement régional pour la promotion de la paternité et d'outiller les intervenants pour soutenir les initiatives en place pour les pères et en susciter de nouvelles dans chaque MRC.

Carl Lacharité, psychologue et professeur agrégé à l'UQTR, a accepté d'agir à titre de consultant et Lise Ouellet, de la Direction régionale de la santé publique à titre de soutien au déroulement du projet. Un comité de pilotage a également été mis en place pour donner des avis sur les orientations et contribuer à la réalisation du projet.

Ce comité est formé d'une personne par MRC, désignée comme personne pivot dans chaque MRC, pour assurer la continuité de la démarche auprès des pères. Les personnes suivantes en font partie : Benoît Lefrançois, MRC de Montcalm, Geneviève Hashby, MRC de la Matawinie, Yves Leclerc, MRC des Moulins, Roger Dubé, MRC de Joliette, Christian Martin, MRC de L'Assomption, Muriel Ménard, MRC de D'Autray et Yves Bourgeault, pour les organismes régionaux.

Ces personnes sollicitent votre collaboration afin de répondre à un questionnaire pour obtenir des informations complémentaires pertinentes à la recherche.

Il faut prévoir environ trente minutes pour répondre au questionnaire. En le complétant, vous nous indiquez votre consentement à répondre à ce dernier. Nous tenons à vous assurer de la confidentialité des informations recueillies.

Merci à l'avance de votre précieuse collaboration et au plaisir de vous rencontrer lors de la diffusion des résultats.
Luc Ferland, responsable de la recherche, CLSC - CHSLD d'Autray

## Recherche sur les besoins des intervenants auprès de pères

# Questionnaire

Merci de prendre le temps de répondre à ce questionnaire. Votre contribution permettra de mieux connaître les besoins des intervenants auprès des pères, de les outiller et d'identifier les prochaines étapes à franchir dans la région pour poursuivre la valorisation du rôle de père, en continuité avec la formation « Pères en mouvement, pratiques en changement ».

Nom de l'organisation pour laquelle vous travaillez : _____
Votre titre d'emploi actuel : _____ Votre clientèle : _____
Votre nombre d'années d'expérience : _____Votre sexe :Masc. _____Fém. _____

### 1) Concernant votre perception du père d'aujourd'hui

Selon vous, compte-tenu de votre expérience personnelle et professionnelle :

1.1 Quelles sont les principales forces du père d'aujourd'hui ? _____
_____
_____

1.2 Quelles sont les caractéristiques d'un bon père ? _____
_____
_____

1.3 Toujours selon vous, quelles sont les raisons qui expliquent l'absence de certains pères auprès de leur enfant ? _____
_____
_____

1.4 En quoi les lois favorisent ou non l'implication des pères auprès de leur enfant ?
_____
_____

1.5 Quel est <u>le principal défi</u> du père d'aujourd'hui ? _____
_____

## 2) Concernant votre pratique

2.1 Depuis la formation « Pères en mouvement… », avez-vous apporté des changements à votre pratique auprès des pères? Oui ____ Non____ Si oui lesquels ?

_____

_____

_____

2.2 Quel est le principal facteur de réussite dans vos interventions auprès des pères ?

_____

_____

2.3 Quelle est la plus grande difficulté que vous rencontrez ?

_____

_____

_____

2.4 Depuis la formation « Pères en mouvement… » avez-vous utilisé d'autres moyens de ressourcement: lectures, conférences, autres formations, rencontres? Oui ____ Non ____ Si oui lesquels ? _____

_____

_____

2.5 Qu'est-ce qui vous manque le plus pour intervenir auprès des pères ?

_____

_____

_____

2.6 À quel genre de formation souhaiteriez-vous participer pour faciliter vos interventions auprès des pères ? _____

_____

_____

## 3) Concernant votre milieu d'intervention

3.1 Depuis la formation, « Pères en mouvement… », votre milieu de travail est-il plus sensible et favorable à promouvoir l'intervention auprès des pères ?

Beaucoup_____ Moyennement_____ peu_____

3.2 Cochez et précisez les changements survenus (s'il y a lieu):

- ❑ Plus grande préoccupation des intervenants à l'égard des pères :_____

_____

- ❑ Changements dans les services existants _____
- ❑ Programmation spécifique pour les pères : _____
- ❑ Implication des pères à l'élaboration de la programmation : _____
- ❑ Création d'outils : _____
- ❑ Aménagement physique? tables à langer dans les toilette des hommes :_____
- ❑ Salle d'attente aménagée : _____ Jeux pour enfants : _____
- ❑ Documentation : _____Dépliants : _____ Affiches :_____
- ❑ Disponibilité d'intervenants masculins au besoin : _____
- ❑ Nouveaux services ou nouvelles activités : _____
- ❑ Intervenants spécifiquement mandatés : _____
- ❑ Comité, groupe de travail d'intervenants : _____
- ❑ Concertation avec d'autres ressources du milieu : _____
- ❑ Autres : _____

3.3 Quelles sont les conditions facilitant une plus grande intervention auprès des pères dans votre milieu de travail ? _____

_____

3.4 Quel est le principal obstacle à la valorisation du rôle des pères dans votre milieu de travail?

_____

_____

3.5 Si nous avions l'opportunité d'organiser une rencontre régionale sur la paternité, entre autres pour la diffusion des résultats de cette recherche, seriez-vous intéressés à y participer ?

Oui _____non_____ Quels autres sujets aimeriez-vous y voir aborder ?

_____

_____

Merci de votre précieuse collaboration !

S.V.P. remettre le questionnaire complété à la personne pivot de votre MRC

**Annexe 3.**

## Analyse de la place des pères dans les pratiques et organismes

Ce questionnaire nous donne un portrait de la réalité des milieux face aux pères. Il a été complété par les intervenants lors de la formation « Pères en mouvement… »(1). Nous retrouvons la version originale à l'annexe 9.

Ce questionnaire nous invite à nous arrêter et à faire le point sur la place que les pères occupent dans nos services et organismes, à partir de sept thèmes :

Thème 1 – Information aux parents
Thème 2 – Environnement et accueil des parents
Thème 3 – Visites à domicile
Thème 4 – Rencontres individuelles et activités de groupe avec les parents
Thème 5 – Rencontres individuelles et activités de groupe avec les pères
Thème 6 – Événements et activités spéciales (fêtes, sorties…)
Thème 7 – Place du père au sein de mon organisme ou établissement

| **Questions** | **Éléments** | | |
|---|---|---|---|
| | **Oui** | **Non** | **N/A** |
| **Thème 1 – Information aux parents** | **%** | **%** | **%** |
| 1.1 L'information écrite s'adresse autant aux pères qu'aux mères | 75 | 16 | 9 |
| 1.2 L'information verbale est transmise autant aux pères qu'aux mères | 52 | 35 | 13 |
| 1.3 Lorsque le père ne demeure pas au même domicile, on lui fait parvenir directement l'information | 6 | 62 | 32 |
| **Total (1)** | **45** | **37** | **18** |
| **Thème 2 – Environnement et accueil des parents** | | | |
| 2.1 Nos locaux sont aussi invitants pour les pères que pour les mères (revues, affiches…) | 54 | 27 | 19 |
| 2.2 Lors de l'arrivée de parents dans nos locaux, le personnel s'adresse autant au père qu'à la mère | 73 | 14 | 13 |
| 2.3 Dans nos dossiers, nous avons des informations autant sur les pères que sur les mères | 48 | 37 | 15 |
| **Total (2)** | **58** | **26** | **16** |
| **Thème 3 – Visites à domicile** | | | |
| 3.1 Si des rencontres ont lieu à domicile, celles-ci sont organisées au moment où les deux parents sont disponibles | 37 | 28 | 36 |
| 3.2 Lorsque la mère vit seule avec ses enfants, on s'informe activement à savoir s'il existe une figure paternelle dans la vie de l'enfant | 57 | 14 | 29 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 3.3 Lorsque le père est présent, on s'adresse autant à l'un et l'autre parent | 70 | 5 | 25 |
| 3.4 Si les parents ne vivent pas ensemble, on demande régulièrement les coordonnées du père de l'enfant pour pouvoir le rejoindre directement | 23 | 45 | 32 |
| **Total (3)** | **47** | **23** | **30** |
| **Thème 4 – Rencontres individuelles et activités de groupe avec les parents** | | | |
| 4.1 Les pères participent régulièrement aux rencontres (y compris les services tels que clinique de vaccination) qui s'adressent aux parents | 26 | 59 | 14 |
| 4.2 Je fais tous les efforts pour que les pères soient aussi impliqués que les mères dans les interventions qui concernent leur enfant : évaluation, recherche de solutions, mise à contribution des ressources | 69 | 22 | 9 |
| 4.3 Nous avons des activités qui favorisent des échanges entre les parents sur des questions concernant leur rôle ou leurs rapports avec leur enfant | 66 | 21 | 13 |
| 4.4 Comme intervenant, j'encourage et je compte sur la participation des pères aux rencontres et activités avec les parents | 80 | 8 | 12 |
| 4.5 Les pères participent régulièrement aux activités de groupe qui s'adressent aux parents | 31 | 54 | 15 |
| 4.6 Lorsqu'un suivi auprès des parents est nécessaire, j'implique les deux parents | 72 | 10 | 19 |
| **Total (4)** | **58** | **29** | **14** |
| **Thème 5 – Rencontres individuelles et activités de groupe avec les pères** | | | |
| 5.1 Nous avons des activités particulières avec les pères : groupe d'entraide, éducation ou développement des compétences | 33 | 50 | 17 |
| 5.2 Nous avons des activités qui impliquent les pères et leurs enfants : jeux, sorties, ateliers… | 18 | 58 | 24 |
| 5.3 Nous expérimentons régulièrement des activités nouvelles avec les pères | 12 | 66 | 23 |
| 5.4 Dans nos activités avec les pères, nous cherchons à développer toutes les dimensions du parentage (communiquer, prendre soin de l'enfant, jouer, consoler, organiser…) | 39 | 32 | 29 |
| 5.5 Lorsque des pères ne participent pas à nos activités, nous cherchons à en découvrir les raisons | 42 | 28 | 30 |
| 5.6 Nous évaluons régulièrement nos activités avec les pères | 20 | 42 | 38 |
| **Total (5)** | **27** | **46** | **27** |

| **Thème 6 – Événements et activités spéciales (fêtes, sorties…)** | | | |
|---|---|---|---|
| 6.1 Les deux parents sont invités à participer aux événements et activités spéciales offerts aux familles | 54 | 4 | 42 |
| 6.2 Lors d'activités spéciales ou de sorties avec les enfants, les pères sont sollicités à participer et à accompagner les enfants | 38 | 11 | 51 |
| 6.3 Lors d'activités spéciales, les ressources des pères sont mises à contribution | 25 | 21 | 54 |
| 6.4 Nous faisons des activités spéciales avec les pères et pour les pères : fête des pères, concours… | 9 | 40 | 51 |
| **Total (6)** | **32** | **19** | **50** |

| **Thème 7 – Place du père au sein de mon organisme ou établissement** | | | |
|---|---|---|---|
| 7.1 Il y a dans mon organisme ou établissement une priorité accordée aux pères | 30 | 64 | 7 |
| 7.2 Je vois de plus en plus d'hommes fréquenter mon organisme ou établissement | 61 | 28 | 11 |
| 7.3 Parmi ma clientèle, il y a des pères | 87 | 9 | 4 |
| 7.4 Mon organisme ou établissement m'incite à impliquer les pères dans le cadre de mes interventions auprès de la famille | 63 | 25 | 12 |
| 7.5 Mon organisme ou établissement a une approche pour rejoindre les pères qui est différente de celle qui est utilisée pour les mères | 15 | 76 | 9 |
| 7.6 Dans mon organisme ou établissement, j'ai accès à de l'information sur les pères | 62 | 29 | 9 |
| 7.7 Dans mon organisme ou établissement, lorsque nous avons des questions qui concernent les pères, il y a un intervenant masculin à qui nous pouvons nous référer | 34 | 42 | 23 |
| 7.8 Dans mon organisme ou établissement, il y a des intervenants qui ont le mandat de travailler spécifiquement sur l'engagement paternel | 28 | 64 | 8 |
| 7.9 Mon organisme ou établissement offre du soutien aux intervenants qui veulent travailler sur l'engagement paternel | 36 | 45 | 19 |
| 7.10 Les pères participent aux instances décisionnelles de notre organisme ou établissement | 29 | 40 | 31 |
| 7.11 Mon organisme ou établissement fait des efforts pour favoriser la participation des pères aux instances décisionnelles | 25 | 43 | 31 |
| **Total (7)** | **43** | **43** | **15** |

*Les pourcentages soulignés dénotent un écart significatif

(1) Pères en mouvement, pratiques en changement, guide du formateur, p.51-53.

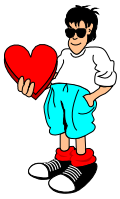
**Annexe 4.**

## Pères « pas à pas » dans Lanaudière !

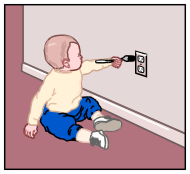
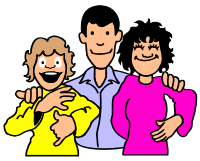
**Pères en mouvement, pratiques en changement**
**Synthèse des pistes d'intervention pour la valorisation du rôle et de la place des pères**

Pistes suggérées par les intervenants des huit groupes qui ont participé à la formation. Les points suivis d'un astérisque sont à connotation intersectorielle.

**Pistes d'intervention des organismes et des établissements :**

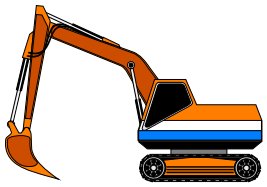
| Cibles d'intervention | Stratégies d'intervention | Pistes d'intervention |
|---|---|---|
| **Le père lui-même** | **Renforcement individuel**  | • Faire la promotion et organiser la session d'entraide « Cœur de pères »<br>- Organismes-établissements *<br>- Avec l'école *<br>- Dans le cadre du programme PAPFC<br>- Remettre des inscriptions pour la session lors des cours prénataux *<br><br>• Développer une ressource pour les pères en continuité aux cours prénataux *<br><br>• Mettre sur pied dans la MRC<br>- Des groupes d'entraide entre pères<br>- Des rencontres entre pères<br>- Des rencontres entre hommes<br><br>• Activités inter organismes pour les pères : centre de la petite enfance, maison de la famille, CLSC, etc *<br><br>• Orienter, référer les pères dans les activités déjà existantes *<br><br>• Renforcer le suivi individuel dans les entrevues<br><br>• Donner davantage de place aux pères dans les interventions<br><br>• Approfondir la dimension de la paternité dans les rencontres d'hommes déjà existantes |

| | | |
|---|---|---|
| | | • . Outiller davantage les hommes : tâches ménagères, soins de santé. éducation*<br>• Être attentif aux besoins et à la présence des pères*<br>• Inviter les pères à décider de ce qu'ils veulent |
| | **Rôle d'influence** | • Soirées thématiques. Ex. avec le film « Père pour la vie »<br>• Journée spéciale du père<br>- Souligner la fête des pères<br>- Mettre la priorité sur « la place des pères » dans l'organisation d'activités<br>- Promouvoir l'importance de la paternité et organiser des activités pour les pères dans le cadre de la semaine québécoise des familles*<br>• Éduquer les jeunes à l'école sur leur futur rôle de pères *<br>• Conférences sur le rôle de pères avec des personnes ressources (Germain Dulac, Carl Lacharité, ..... ) *<br>• Moyens spécifiques pour rejoindre les pères<br>- Mettre la publicité là où se trouvent les pères<br>- Créer un petit noyau à partir "du bouche à oreille" |
| **La famille**<br> | **Renforcement individuel**<br> | • Activités pères-enfants :<br>- Pères-fils : activités sportives, autres<br>- Olympiades pères-enfants*<br>- Atelier pères-enfants avec l'école *<br>- Activités pères-enfants à partir des structures municipales déjà existantes : loisirs, sports *<br>• Rencontres pères et mères sur différents thèmes :<br>- Organiser la session coéquipiers pères\mères, pas toujours facile<br>- Rencontres sur le partage des rôles<br>- Renforcer le lien entre pères et mères : co-thérapie, médiation<br>• La porte d'entrée est souvent la mère : améliorer |

| | | |
|---|---|---|
|  | <br> <br> <br>  | notre écoute et notre intervention spécifique des pères :<br>- Demander à rencontrer le père dans des entrevues touchant un problème familial<br>- Avoir plus de préoccupations pour les pères dans le programme NEGS qui rejoint surtout les mères<br>- Mettre sur pied un atelier DIP avec les pères<br>- Intégrer des activités pour les pères dans le programme OLO, entre autres, concernant les attentes des mères face aux rôles du père<br>- Intégrer une rencontre sur les pères dans les groupes de parents : « j'apprends »<br>- Groupe « Pace », rajouter une rencontre pour les pères<br>- Lorsque le jeune est expulsé de l'école, que la rencontre des deux parents soit obligatoire<br>- Revoir le contenu des cours prénataux et postnataux en développant des rencontres spécifiques pour les pères<br>- Tenir compte de la disponibilité du père lors de nos visites à domicile. Solliciter l'importance et la participation des pères lors de nos rencontres<br><br>• Rencontres pères-ados<br><br>• Rejoindre les pères par leurs jeunes à l'école *<br><br>• Lettre d'accompagnement aux pères lors de la remise du livre : « Mieux vivre avec son enfant » |
| | **Rôle d'influence** | • Amener la thématique à la Table de la petite enfance*<br><br>• Lors du colloque des Centres de la petite enfance à La Plaine, promouvoir un atelier sur le rôle du père*<br><br>• Valoriser les valeurs familiales dans toutes les diversités du rôle parental *<br><br>• Conscientiser les femmes à laisser plus de place aux hommes, et à la manière qu'ils voudront bien la prendre * |

| | | |
|---|---|---|
| | | • Inviter, en précisant le père et la mère, aux rencontres de parents *<br><br>• Brochure de la famille avec une nouvelle image du père<br><br>• Présenter des vidéos sur les pères dans les salles d'attente, particulièrement durant les périodes de vaccination * |

| | | |
|---|---|---|
| **Le milieu de vie**<br> | **Renforcement individuel** | • Mettre sur pied un comité des pères dans des organismes :<br>- Renforcer, soutenir les regroupements de pères existants<br>- Être attentif aux initiatives du milieu *<br><br>• Poursuivre une formation continue touchant l'intervention auprès des pères :<br>- Faire un retour dans six mois sur les répercussions dans nos milieux de travail<br><br>• Sensibiliser les autres intervenants et intervenantes de nos milieux de travail à la valorisation du rôle de père :<br><br>- Partager le contenu de la formation avec les autres intervenants de mon milieu<br>- Dîner ayant comme thème « les pères », dans notre milieu de travail<br>- Rendre disponible cette formation à d'autres intervenants dans le CLSC et les milieux communautaires *<br><br>• Créer un comité à l'interne pour développer l'implication des pères dans nos services et organismes :<br><br>- Susciter la réflexion pour favoriser l'intervention auprès des pères, réviser notre façon d'approcher les pères<br>- Vérifier la place des pères dans nos services ou organismes: identifier les points forts et les points à améliorer<br>- Se questionner comme responsable clinique sur la façon de promouvoir l'engagement paternel<br>- Travailler à ce que les intervenants mettent quelque chose en place dans leur milieu<br>- Intégrer des objectifs spécifiques pour les pères dans les programmes déjà existants.<br>- Établir des consensus en équipe sur l'intervention auprès des pères<br>- Se doter d'une approche spécifique |

| | | |
|---|---|---|
| | **Rôle d'influence** | • Sensibiliser et outiller d'autres organismes du milieu à l'importance du rôle de pères *<br><br>• Participer avec Carrefour familial, au colloque sur l'importance du rôle de père, en mai 2002, lors de la semaine de la famille *<br><br>• Vendre l'importance d'intervenir auprès des pères en lien avec le document du ministère : « Allons à l'essentiel », auprès des cadres du CLSC<br><br>• Conscientiser la direction générale et l'équipe de direction des établissements visés |
|  | **Organisation Aménagement physique**<br> | • Mettre une place pour le nom du père dans les formulaires<br><br>• Ouvrir le dossier principal famille au nom du père<br><br>• Se doter de documentation sur les pères<br>- guide d'animation, la brochure « un papa, c'est important », livres<br><br>• Horaire flexible accessible aux pères<br>- Disponibilité le soir<br><br>• Embauche d'intervenants masculins :<br>- Offrir la disponibilité d'intervenants masculins ou féminins, suivant la problématique<br>- Intervenant masculin aux cours prénataux<br>- Assignation sexuée<br>- Embaucher un homme à la réception<br>- Animateur homme pour des activités<br><br>• Donner des services spécifiques pour les hommes : ex. : clinique de dépistage du cancer de la prostate<br><br>• Rendre nos locaux plus accueillants pour les hommes :<br>- Affiches, dépliants, revues pour les pères<br>- Installer des jeux dans les salles d'attente<br>- Table à langer dans les toilettes des hommes ou mixtes |

| | | |
|---|---|---|
| | | • Être sensible à la présence de pères au conseil d'administration<br><br>• Que le conseil municipal mette l'accent sur l'importance des pères *<br>- Conseiller municipal à la famille<br><br>• S'associer, créer un comité avec des intervenants du réseau et d'organismes pour susciter l'implication des pères dans la MRC *<br>- Faire circuler l'information entre nous*<br>- Favoriser les références *<br>- Développer des projets en collaboration *<br>- Rencontres entre intervenants de différents milieux pour se connaître et créer des liens *<br>- Inviter les intervenants du CLSC à participer à des activités du communautaire* |
| **L'environnement global** | **Rôle d'influence** | • Mettre sur pied des activités pour sensibiliser les milieux de travail à la réalité du père *<br><br>• Travailler aux changements de mentalité<br>- Vocabulaire spécifique et adéquat<br>- Lettre invitant le père et la mère<br><br>• Questionnement du CLSC pour rendre l'environnement plus favorable aux pères<br><br>• Communication dans les journaux *<br>- Publicité sur les pères dans les différents journaux locaux<br>- Publication des services via les médias avec insistance au niveau des pères<br>- Chronique hebdomadaire dans les médias<br><br>• Faire venir des conférenciers pour l'ensemble de la population sur un point ou l'autre touchant la paternité |

**Annexe 5.**

## Pères en mouvement, pratiques en changement

### Évaluation générale de la formation

Ai-je atteint mes objectifs?

_____
_____
_____

Ce que je retire le plus de la formation:

_____
_____
_____
_____

Ai-je l'intention de donner suite aux pistes d'action identifiées? Lesquelles en priorité ?

_____
_____
_____

Si oui, quels moyens j'entends prendre? :

_____
_____
_____

Suites à donner dans la MRC :

_____
_____
_____

Commentaires généraux :

_____
_____
_____
_____

Recommandations pour améliorer la formation :

_____
_____
_____

## Annexe 6

### Projet de recherche sur les besoins des intervenants auprès des pères
### Attentes des participants

Suite à la formation « Pères en mouvement, pratiques en changement », nous sommes à réaliser un projet de recherche portant sur les besoins des intervenants auprès des pères.

Par ce projet, nous souhaitons :

- Poursuivre la réflexion et la sensibilisation sur l'importance de la valorisation du rôle des pères dans nos interventions dans la région Lanaudière
- Appuyer le mouvement régional sur la promotion de la paternité, en continuité à la formation « Pères en mouvement… »
- Habiliter les intervenants dans le but de soutenir les initiatives en place pour les pères et en susciter de nouvelles dans chaque MRC
- Identifier et développer de nouvelles pistes de formation pour les intervenants.

Dans le but de nous guider dans cette recherche, auriez-vous l'amabilité de répondre aux questions suivantes. Merci de votre collaboration!

Établissement _____Organisme communautaire _____; H_____ F_____

Titre d'emploi : _____ Clientèle _____

Croyez-vous que ce projet peut vous être utile ? oui _____ + ou -_____ non _____

_____

Les résultats de la recherche devraient être utilisés à quelles fins ?

_____

_____

D'après vous, quels objectifs devraient-on poursuivre dans cette recherche ?

_____

Y a-t-il des thèmes particuliers que vous aimeriez voir approfondir ? Lesquels ?

_____

_____

Seriez-vous prêts à y collaborer soit en complétant un petit questionnaire, une entrevue ou en participant à un «focus » groupe : oui _____ non _____

_____

_____

Autres commentaires :

_____

**Annexe 7.**

## Liste des facteurs de réussite identifiés dans « Sur le terrain des pères » (1)

- Un cadre conceptuel clairement défini
- Une intervention qui tire parti des transitions
- Une stratégie de recrutement efficace
- Une approche adaptée à la réalité particulière des pères
- Une intervention qui favorise l'habilitation des pères
- La présence d'un leader fort et reconnu
- L'intégration d'activités dans des milieux de vie des pères
- L'intensité des interventions auprès des pères plus vulnérables
- Des activités de sensibilisation de masse
- Des activités de pression politique
- La multiplicité des cibles visées et des stratégies d'action
- Un soutien organisationnel
- Un réseau de soutien aux intervenants
- Un partenariat de qualité
- La stabilité et la diversité du financement
- Un évaluation rigoureuse

(1) Bolté Christine, Devault Annie, Gaudet Judith, St-Denis Michèle, Sur le Terrain des Pères, Projets de soutien et de valorisation du rôle paternel, p.126-132.

**Annexe 8.**

## Différentes dimensions de l'engagement paternel

L'outil que nous vous présentons est tiré du Guide de formation « Pères en mouvement, pratiques en changement »(1). Ces dimensions sont une invitation à découvrir différentes facettes du rôle de père . Elles ne visent pas à définir de nouvelles normes de ce qu'est un bon père ou un père présent et engagé. Un père n'a pas besoin de répondre à toutes les dimensions ci-dessous pour être un père engagé.

| Dimensions | Description | Exemples |
|---|---|---|
| **Un père en interaction** | Une présence à l'enfant:<br>Quantité de temps passé en interaction directe avec l'enfant ou tout simplement être disponible et accessible | ❑ Jouer dehors<br>❑ Magasiner<br>❑ Habiller l'enfant<br>❑ Parler avec lui de ses activités<br>❑ Répondre aux questions |
| **Un père qui prend soin** | Des tâches quotidiennes à partager qui favorisent le bien-être de l'enfant | ❑ Nourrir l'enfant<br>❑ Donner le bain<br>❑ Visite chez le médecin<br>❑ Aide au devoir<br>❑ Soutien dans les moments difficiles<br>❑ Écouter et conseiller |
| **Un père affectueux** | Des gestes et des mots qui rassurent, sécurisent et encouragent : attention et affection portées à l'enfant par la communication, les marques d'affection, le soutien à l'autonomie, le fait de sourire, de caresser, de rassurer et de jouer avec l'enfant<br>Il aide au développement de l'estime de soi | ❑ Prendre le temps de communiquer avec lui : de l'écouter, lui parler, lui sourire<br>❑ Prendre l'enfant dans ses bras<br>❑ Pratiquer des sports de contacts (amicaux)<br>❑ Le border<br>❑ Offrir une sécurité à l'enfant |

| Dimensions | Description | Exemples |
|---|---|---|
| **Un père responsable** | Des tâches pour le bien-être, le développement et l'éducation de l'enfant : planification et organisation de la vie, valeurs véhiculées, soutien à la vie sociale et morale de l'enfant. | ❑ Réserver la gardienne<br>❑ Établir des règles de comportement<br>❑ Suivre le carnet de santé<br>❑ Suivre le développement de l'enfant et le soutenir : réussite scolaire, santé, socialisation<br>❑ Aller à la remise des bulletins scolaires |
| **Un père pourvoyeur** | Un soutien financier pour les besoins de l'enfant. | ❑ Travailler pour subvenir aux besoins de la famille<br>❑ Un toit à son enfant<br>❑ Payer sa pension alimentaire<br>❑ Achat de nourriture, livres et vêtements<br>❑ Soutien financier à des activités de loisirs |
| **Un père évocateur** | Des pensées tournées vers l'enfant : le fait de penser à l'enfant alors qu'il n'est pas là. | ❑ Regarder des photos de son enfant<br>❑ Parler de son enfant à des amis<br>❑ Se souvenir de lui lorsqu'il était plus jeune<br>❑ Penser à l'enfant en cherchant des solutions aux difficultés qu'il rencontre |

(1) Forget Gilles, Ouellet Francine, Pères en mouvement, pratiques en changement , Guide du formateur, p. 31-32.

## Annexe 9. Analyse de la place des pères dans nos pratiques et organismes (1)

Questionnaire inspiré de celui inscrit dans Levine J.A., Murphy D.T., Wilson S. « Getting Men Involved : Strategies for Early Childhood Programs », Scholastic, 1993.

Ce questionnaire nous invite à nous arrêter et à faire le point sur la place que les pères occupent dans nos services et organismes. Les questions sont regroupées en sept thèmes :

Thème 1 – Information aux parents
Thème 2 – Environnement et accueil des parents
Thème 3 – Visites à domicile
Thème 4 – Rencontres individuelles et activités de groupe avec les parents
Thème 5 – Rencontres individuelles et activités de groupe avec les pères
Thème 6 – Événements et activités spéciales (fêtes, sorties…)
Thème 7 – Place du père au sein de mon organisme ou établissement

1. Répondre aux questions qui s'appliquent à votre situation.
2. Après avoir répondu au questionnaire et, si le temps le permet, répondre à la question : « Globalement, êtes-vous satisfait de la place réservée aux pères dans vos services ou organismes ? »
3. Compléter la feuille synthèse à la fin.

Pour chacun des éléments ci-dessous :

A) Indiquez par un crochet (✓) si, selon vous, cet élément se retrouve de façon générale (oui ou non) dans vos services ou au sein de votre organisme.
B) Si cette question ne s'applique pas à votre situation, cochez la case N/A (non applicable).

| Questions | Éléments | | |
|---|---|---|---|
| | **Oui** | **Non** | **N/A** |
| **Thème 1 – Information aux parents** | | | |
| 1.1 L'information écrite s'adresse autant aux pères qu'aux mères | | | |
| 1.2 L'information verbale est transmise autant aux pères qu'aux mères | | | |
| 1.3 Lorsque le père ne demeure pas au même domicile, on lui fait parvenir directement l'information | | | |
| **Total (3)** | | | |
| **Thème 2 – Environnement et accueil des parents** | | | |
| 2.1 Nos locaux sont aussi invitants pour les pères que pour les mères (revues, affiches…) | | | |
| 2.2 Lors de l'arrivée de parents dans nos locaux, le personnel s'adresse autant au père qu'à la mère | | | |
| 2.3 Dans nos dossiers, nous avons des informations autant sur les pères que sur les mères | | | |
| **Total (3)** | | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Thème 3 – Visites à domicile** | | | |
| 3.1 Si des rencontres ont lieu à domicile, celles-ci sont organisées au moment où les deux parents sont disponibles | | | |
| 3.2 Lorsque la mère vit seule avec ses enfants, on s'informe activement à savoir s'il existe une figure paternelle dans la vie de l'enfant | | | |
| 3.3 Lorsque le père est présent, on s'adresse autant à l'un et l'autre parent | | | |
| 3.4 Si les parents ne vivent pas ensemble, on demande régulièrement les coordonnées du père pour pouvoir le rejoindre directement | | | |
| **Total (4)** | | | |
| **Thème 4 –Rencontres individuelles et activités de groupe avec les parents** | | | |
| 4.1 Les pères participent régulièrement aux rencontres (y compris les services tels que clinique de vaccination) qui s'adressent aux parents | | | |
| 4.2 Je fais tous les efforts pour que les pères soient aussi impliqués que les mères dans les interventions qui concernent leur enfant : évaluation, recherche de solutions, mise à contribution des ressources | | | |
| 4.3 Nous avons des activités qui favorisent des échanges entre les parents sur des questions concernant leur rôle ou leurs rapports avec leur enfant | | | |
| 4.4 Comme intervenant, j'encourage et je compte sur la participation des pères aux rencontres et activités avec les parents | | | |
| 4.5 Les pères participent régulièrement aux activités de groupe qui s'adressent aux parents | | | |
| 4.6 Lorsqu'un suivi auprès des parents est nécessaire, j'implique les deux parents | | | |
| **Total (6)** | | | |
| **Thème 5 –Rencontres individuelles et activités de groupe avec les pères** | | | |
| 5.1 Nous avons des activités particulières avec les pères : groupes d'entraide, éducation ou développement des compétences | | | |
| 5.2 Nous avons des activités qui impliquent les pères et leurs enfants : jeux, sorties, ateliers… | | | |
| 5.3 Nous expérimentons régulièrement des activités nouvelles avec les pères | | | |
| 5.4 Dans nos activités avec les pères, nous cherchons à développer toutes les dimensions du parentage (communiquer, prendre soin de l'enfant, jouer, consoler, organiser…) | | | |
| 5.5 Lorsque des pères ne participent pas à nos activités, nous cherchons à en découvrir les raisons | | | |
| 5.6 Nous évaluons régulièrement nos activités avec les pères | | | |
| **Total (6)** | | | |
| | | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Thème 6 – Événements et activités spéciales (fêtes, sorties…)** | | | |
| 6.1 Les deux parents sont invités à participer aux événements et activités spéciales offerts aux familles | | | |
| 6.2 Lors d'activités spéciales ou de sorties avec les enfants, les pères sont sollicités à participer et à accompagner les enfants | | | |
| 6.3 Lors d'activités spéciales, les ressources des pères sont mises à contribution | | | |
| 6.4 Nous faisons des activités spéciales avec les pères et pour les pères : fête des pères, concours… | | | |
| **Total (4)** | | | |
| **Thème 7 – Place du père au sein de mon organisme ou établissement** | | | |
| 7.1 Il y a dans mon organisme ou établissement une priorité accordée aux pères | | | |
| 7.2 Je vois de plus en plus d'hommes fréquenter mon organisme ou établissement | | | |
| 7.3 Parmi ma clientèle, il y a des pères | | | |
| 7.4 Mon organisme ou établissement m'incite à impliquer les pères dans le cadre de mes interventions auprès de la famille | | | |
| 7.5 Mon organisme ou établissement a une approche pour rejoindre les pères qui est différente de celle qui est utilisée pour les mères | | | |
| 7.6 Dans mon organisme ou établissement, j'ai accès à de l'information sur les pères | | | |
| 7.7 Dans mon organisme ou établissement, lorsque nous avons des questions qui concernent les pères, il y a un intervenant masculin à qui nous pouvons nous référer | | | |
| 7.8 Dans mon organisme ou établissement, il y a des intervenants qui ont le mandat de travailler spécifiquement sur l'engagement paternel | | | |
| 7.9 Mon organisme ou établissement offre du soutien aux intervenants qui veulent travailler sur l'engagement paternel | | | |
| 7.10 Les pères participent aux instances décisionnelles de notre organisme ou établissement | | | |
| 7.11 Mon organisme ou établissement fait des efforts pour favoriser la participation des pères aux instances décisionnelles | | | |
| **Total (11)** | | | |
| **Grand total (37)** | | | |

## Feed-back au groupe sur les réponses au questionnaire

1. Globalement, y a-t-il des thèmes qui représentent des acquis et d'autres des aspects à développer ?

| THÈMES QUI REPRÉSENTENT DES ACQUIS | THÈMES QUI REPRÉSENTENT DES ASPECTS À DÉVELOPPER |
|---|---|
| Aucun | Aucun |
| 1. _____ | 1. _____ |
| 2. _____ | 2. _____ |
| 3. _____ | 3. _____ |
| 4. _____ | 4. _____ |

2. En vous référant aux constats des feuilles de compilation, nommez un acquis et un point à développer pour chacun des thèmes. Il se peut que pour un thème donné vous n'ayez pas de point particulier (acquis ou point à développer).À ce moment, passez au suivant.

| | THÈMES | ACQUIS | POINT À DÉVELOPPER |
|---|---|---|---|
| 1. | Information aux parents | _____ | _____ |
| 2. | Environnement et accueil des parents | _____ | _____ |
| 3. | Visites à domicile activités de groupe avec les parents | _____ | _____ |
| 5. | Rencontres individuelles et activités de groupe avec les pères | _____ | _____ |
| 6. | Événements et activités spéciales (fêtes, sorties…) | _____ | _____ |
| 7. | Place du père au sein de mon organisme ou établissement | _____ | _____ |

(1) Forget Gilles, Ouellet Francine, Pères en mouvement, pratiques en changement , Guide du formateur, p. 50-53, 58.

## Annexe 10

**Cibles et les stratégies d'intervention pour la promotion de l'engagement paternel** (1)

| Choix d'une cible | Choix d'une stratégie | Exemples |
|---|---|---|
| **Pères ou figures paternelles**<br><br>▪Sentiment de compétence comme parent<br>▪Connaissances et habiletés parentales<br>▪Représentations du rôle paternel<br>▪Attitudes à l'égard du travail<br>▪Rapports aux services publics<br>▪Estime de soi, syndromes dépressifs, anxiété | ❑ Influence<br><br>❑ Renforcement du potentiel individuel | ➢ Conférences, rencontres d'information, consultations individuelles, campagnes médiatiques<br><br>➢ Groupes d'éducation parentale spécifiques aux pères |
| **Famille**<br>**(conjointe, enfants, ex-conjointe)**<br><br>▪Attitudes, croyances des conjointes à l'égard de l'engagement paternel et du partage des responsabilités familiales<br>▪Tempérament de l'enfant<br>▪Modalités de garde des enfants (divorce)<br>▪Qualité de la relation entre conjoints ou ex-conjoints (habiletés de communication et capacité de coopération)<br>▪Qualité des conduites parentales de la conjointe<br>▪Soutien offert par la conjointe ou l'ex-conjointe | ❑ Influence<br><br>❑ Renforcement du potentiel individuel | ➢ Brochures aux parents<br><br>➢ Série de rencontres avec les conjointes |

| Choix d'une cible | Choix d'une stratégie | Exemples |
|---|---|---|
| **Milieux de vie (famille, école, milieu de travail, voisinage, …)**<br><br>▪ Soutien à l'engagement paternel dans les services et ressources<br>▪ Soutien à l'intégration à l'emploi<br>▪ Attitudes, croyances, pratiques relatives au rôle paternel chez les amis et les parents<br>▪ Possibilités de contacts et d'échanges dans la communauté | ❑ Influence | ➢ Forum réunissant des représentants de services et organismes |
| ▪ Attitudes et pratiques des intervenants à l'égard du soutien à l'engagement paternel<br>▪ Qualité de l'environnement physique (lieux de rassemblement, terrain de jeux)<br>▪ Accès aux services | ❑ Renforcement du potentiel individuel | ➢ Programmes de formation aux intervenants |
| ▪ Condition d'exercice de l'emploi | ❑ Aménagement du milieu | ➢ Recrutement de personnel masculin dans les services aux familles |
| **Environnement global (décideurs, communauté en général)**<br><br>▪ Chômage et sous-emplois<br>▪ Pauvreté<br>▪ Mesures d'aide à l'intégration à l'emploi<br>▪ Politiques de conciliation travail/responsabilités familiales<br>▪ Pratiques juridiques relatives à la garde des enfants et aux droits de visite<br>▪ Politiques d'aide sociale<br>▪ Médias : images, modèles véhiculés sur le rôle paternel<br>▪ Sur-responsabilisation des mères<br>▪Définition sociétale du succès | ❑ Influence | ➢ Lobbying auprès des décideurs pour une amélioration des politiques de conciliation travail-responsabilités familiales |

## Stratégies d'intervention pour un regroupement local à l'égard de la paternité (1)

**Influence** Ensemble d'activités de sensibilisation allant de la diffusion d'informations à des efforts plus structurés de persuasion visant à renforcer les attitudes et les connaissances d'une personne, d'un groupe, de décideurs ou d'une communauté à l'égard du rôle paternel et du soutien à l'engagement paternel.

**Renforcement du potentiel individuel**

Activités visant à accroître les habiletés du père ou des personnes significatives (conjointes, amis, parents, intervenants) afin que les pères se sentent plus compétents comme hommes et comme pères, et prennent un rôle actif auprès de leurs enfants.

**Aménagement du milieu**

Activités visant à modifier les milieux de vie des pères et de leur famille (services publics, organismes communautaires, garderies, écoles, lieux de loisirs, milieux de travail, etc.)

a) De façon à offrir des ressources et des activités mieux adaptées aux besoins des pères, plus favorables à l'engagement paternel et à l'amélioration de leur qualité de vie (ex. : transformation de l'environnement, amélioration des conditions de vie, création de ressources, changement organisationnel)

b) De façon à permettre aux pères et à la communauté de se regrouper pour définir leurs propres objectifs et choisir leurs propres moyens d'action.

(1) Forget Gilles, Ouellet Francine, Pères en mouvement, pratiques en changement, Guide du formateur, p. 126-127.

**Annexe 11**

## Pistes d'intervention pour une plus grande place aux pères

| Pistes d'intervention | État de la situation forces/limites | Objectifs/activités |
|---|---|---|
| **Plus grande préoccupation des intervenants à l'égard des pères** | | |
| **Sensibilisation des intervenants** | | |
| **Changements dans les services existants** | | |
| **Programmation spécifique pour les pères** | | |
| **Implication des pères à l'élaboration de la programmation** | | |
| **Création d'outils** | | |
| **Aménagement physique** | | |
| **Documentation, dépliants, affiches** | | |
| **Disponibilité d'intervenants masculins au besoin** | | |
| **Nouvelles activités pour les pères** | | |
| **Intervenants spécifiquement mandatés** | | |
| **Comités, groupes de travail** | | |
| **Concertation avec d'autres ressources du milieu** | | |

**Annexe 12**

## Point de vue d'intervenants sur l'engagement paternel (1)

| ***Pères à sa manière*** | ***Pères pas à pas*** |
|---|---|
| • **«** Ce qu'on veut, c'est le gars qui fait des affaires à sa mesure». « Un père engagé devrait choisir sa façon à lui d'être père ». | • **«** COOPÈRE, c'est ce qu'on fait, c'est pas à pas, y faut y aller petit à petit ». |
| • Les femmes veulent que les choses soient faites à leur manière : « Le but, c'est pas de faire des pères de nouvelles mères ». | • « Compte tenu du caractère ancré des rôles de pères-mères dans la culture, on peut juste soutenir un changement par de petites actions. |
| • « Y'a comme une éducation qui est à faire auprès du père, mais aussi auprès de la mère par rapport au fait qu'on ne fonctionne pas pareil ; mais ce que le père peut apporter, ça peut être aussi riche que ce que la mère peut apporter ». | • Faire voir que le rôle de père comme celui de la mère, ça s'apprend.<br>• Partir des pères eux-mêmes et être à l'écoute de leurs besoins. |
| • Les besoins des pères sont différents de ceux de la mère et s'expriment différemment : « les gars y vont agir quand y sont pognés pour agir ». | • Valoriser le rôle de père en amenant les pères à découvrir qu'ils sont importants pour leurs enfants. |
| • Non seulement il est normal que le père ne s'occupe pas des enfants de la même manière que la mère, mais ces différences sont bénéfiques au développement de l'enfant. | • Valoriser le rôle de père en découvrant avec eux ce qu'ils peuvent faire pour s'engager davantage auprès de leurs enfants. |
| • « L'enfant a autant besoin d'un père que d'une mère, d'être en relation avec son père qu'avec sa mère ». | • Envoyer aux pères des messages qui respectent la diversité des façons de jouer leur rôle.<br>• Redécouvrir la richesse de la paternité par des actions concrètes et des situations vécues. |

(1) Forget Gilles, Ouellet Francine, Pères en mouvement, pratiques en changement, Guide du formateur, p. 36.

**Annexe 13**

## Principes de base pour l'intervention auprès des hommes (1)

- Être au clair avec ses perceptions et croyances vis-à-vis des pères
- Développer des attitudes qui favorisent la confiance
- Aller vers les pères, ne pas attendre que les pères viennent à nous
- Partir des besoins des pères
- Travailler sur des choses pratiques et concrètes
- Reconnaître l'importance de tous les membres de la famille (approche famille)

(1) Forget Gilles, Ouellet Francine, Pères en mouvement, pratiques en changement, Guide du formateur, p. 89.

## Annexe 14

### Aide-mémoire pour les intervenants relativement aux rôles des pères (1)

① Lors de contacts téléphoniques avec les clients, demandez à parler au père, au même titre que la mère. Par exemple, vous pouvez demander à parler aux parents de…..

② Avoir un souci constant de l'existence du père en questionnant la mère lors de premiers contacts. Cette quête d'informations peut se matérialiser aisément via une collecte de données afin de recueillir les éléments suivants : nom et prénom du père, âge, lieu de résidence, coordonnées. Ajoutons que ces informations se cueillent parallèlement à celles qui proviennent de la mère.

③ Favoriser la collaboration du père. Vous pouvez questionner la mère à savoir si le père participera à l'intervention. Ce questionnement est également de rigueur lors de cas de séparation. Aussi, le fait de dégager les habiletés particulières qui sont identifiées chez le père pourrait s'avérer une intéressante avenue par la mise en relation. Une information importante, pour nous, concerne aussi la fréquence des contacts pères-enfants. Comment voyez-vous l'implication du père dans le contact quotidien avec son enfant ?

④ Un geste voulant que nous laissions nos coordonnées pour le père, favorisera l'implication de ces derniers. Lors d'envois postaux (ou autres formes de technologie), nous pouvons adresser nos lettres aux deux parents.

⑤ En entrevue individuelle avec la mère, vous pouvez proposer à la mère d'inviter le père à la prochaine rencontre, tout en lui soulignant les bienfaits et l'utilité de cette présence. Ces avantages peuvent ainsi être mis en relief via la place que nous laisserons au père. Le cas échéant (cas de séparations….), la responsabilité nous revient davantage de communiquer avec le père. Aussi, nous pouvons planifier nos rencontres sur une base conjointe (les deux parents) ou séparément (en individuel) à la lumière des besoins des parents.

⑥ Au sujet de cas de séparations, familles recomposées, etc., le conjoint de la mère (père symbolique qui peut être et devenir significatif) peut être d'une grande utilité dans l'intervention, il serait salutaire de l'inviter. Et ce, sans qu'il devienne pour autant interchangeable avec le père biologique. Il est plutôt complémentaire.

(1) Guy Lapierre, conseiller clinique, Martin Duclos, psycho-éducateur, CLSC Lamater.

**Annexe 15**

## Pistes d'amélioration dans l'intervention individuelle

| Facteurs de réussite | Points positifs | Points à améliorer |
|---|---|---|
| **Être attentif à leur présence** | | |
| **Y croire** | | |
| **Valoriser et renforcer leur rôle** | | |
| **Les accueillir dans leur différence** | | |
| **Établir un lien de confiance** | | |
| **Les impliquer dès le début de l'intervention** | | |
| **L'implication personnelle de l'intervenant.** | | |
| **Difficultés** | **Analyse de la situation** | **Points à améliorer** |
| **L'absence de repères pour les intervenants eux-mêmes** | | |
| **Certains pères ne reconnaissent pas l'importance de leur rôle** | | |
| **La résistance et la peur à s'impliquer dans une démarche** | | |
| **Les difficultés particulières de certains pères** | | |
| **Des outils inappropriés** | | |
| **Certaines attitudes des mères** | | |

**Annexe 16**

## Pistes d'amélioration en lien avec le milieu

| Facteurs de réussite | Analyse de la situation | Points à améliorer |
|---|---|---|
| **Une programmation spécifique pour les pères** | | |
| **La présence d'un comité de travail sur la valorisation du rôle de père dans les interventions ou de comités de pères** | | |
| **La mise sur pied d'activités spécifiques pour les pères** | | |
| **La présence d'autres pères** | | |
| **La complicité de la mère et des enfants** | | |
| **L'aménagement physique des lieux** | | |
| **Le matériel** | | |
| **L'ouverture des coordonnateurs et des chefs de programme** | | |
| **L'organisation des ressources** | | |
| **Difficultés** | **Analyse de la situation** | **Points à améliorer** |
| **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** | | |

# Bibliographie


Arama Dominique, Inventaire des ressources et des projets d'interventions spécifiques à la paternité au Québec. Rapport de recherche. Québec : ministère de la Santé et des Services sociaux, 1997.

Archambault Josée, L'implication des pères en Gaspésie et aux Îles-de-la-Madeleine : leurs rôles, leurs besoins, Direction de la santé publique, Régie régionale de la santé et des services sociaux Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, mars 1999, 170 pages.

Beauchamp Denis, Thibaudeau Colette, Pères présents, enfants gagnants, Guide à l'intention des intervenants, Hôpital Ste-Justine, 1995, 198 pages.

Beauregard B, Brown F., Soutien aux pères, Association canadienne des programmes de ressources pour la famille, 2000, 144 pages.

Bolté Christine, Devault Annie, Gaudet Judith, St-Denis Michèle, Sur le Terrain des Pères, Projets de soutien et de valorisation du rôle paternel, Montréal, 2001, 145 pages.

Decoste Ginette, Nécessaire paternité…essentielle parentalité, Conseil de la famille, 1993, 35 pages.

Delagrave France, Gignac Jano, Qui père, gagne!, Direction de la santé publique, de la planification et de l'évaluation de la RRSSS de Chaudière-Appalaches, mai 2002, 91 pages.

Devault Annie, Gaudet Judith, Le soutien aux pères de famille biparentale : l'omniprésence de « docteur maman », Service social, volume 50, 2003, 29 pages.

Dulac Germain, Aider les hommes…Aussi, VLB éditeur, 2001, 194 pages.

Dulac Germain, L'intervention auprès des pères : des défis pour les intervenants, des gains pour les hommes, P.R.I.S.M.E., été 1998, vol. 8, no 2, p.190-206 .

Dulac Germain, Promotion du rôle des pères : Revue de la littérature et analyse d'impacts prévisibles, Centre d'études appliquées sur la famille, École de service social, Université McGill, 1997, 59 pages.

Dulac Germain, La paternité : les transformations sociales récentes, Conseil de la famille, 1993, 93 pages.

Ferland Luc, Ménard Muriel, Les sessions d'entraide « Cœur de pères », Guide d'animation, Cible Famille Brandon, St-Gabriel, 1997, 160 pages.

Ferland Luc, Ménard Muriel, Session d'entraide Coéquipiers père-mère, Guide d'animation, Cible Famille Brandon, 2003, 125 pages.

Forget Gilles, Bouchard Camil, Bolté Christine, Grenier Diane, Présences de Pères, Acte du premier Symposium national sur la place et le rôle du père, Direction de la santé publique, Régie régionale de la santé et des services sociaux de Montréal-Centre, 2001, 100 pages.

Forget Gilles, Ouellet Francine, Pères en mouvement, pratiques en changement, Guide du formateur, Direction de la santé publique, Régie régionale de la santé et des services sociaux Montréal-Centre, , 2001, 157 pages.

Fortin Lynda, Priorités nationales de la santé publique 1997-2002, Vers l'atteinte des résultats attendus : 2e bilan, Ministère de la Santé et des Services sociaux, Direction générale de la santé publique, 2000, 203 pages.

Lacharité Carl, Conférence sur le thème « Rejoindre les pères », CLSC - CHSLD d'Autray, Berthierville, juin 2002.

Lacharité, Carl, (2004). La paternité : enjeux sociaux pour les psychologues. Psychologie Québec, 21(2), 28-31.

Lacharité, C., Desmet, S., Miron, J.-M., Demontigny, F., Larouche, H., Mailhot, L., Daneau, S. (à paraître). Les pratiques professionnelles envers les familles : Analyse d'activités de réflexion collective « qualifiante » auprès de praticiennes de divers secteurs de service. Dans C. Lacharité et G. Pronovost (sous la direction de), Comprendre les familles, vol. *7*. Ste-Foy.

Ouellet Francine, Turcotte Geneviève, Desjardins Nicole, À Rosemont, ça coopère, Direction de la santé publique, Régie régionale de la santé et des services sociaux de Montréal-Centre, 2001, 108 pages.

Patry Pierre, Priorités nationales de santé publique 1997-2002, Vers l'atteinte des résultats attendus : 3E bilan, Ministère de la Santé et des Services sociaux, Direction générale de la santé publique, 2001, 232 pages.

Rondeau Gilles et coll., Les hommes : s'ouvrir à leurs réalités et répondre à leurs besoins ; rapport du comité de travail en matière de prévention et d'aide aux hommes, Gouvernement du Québec, 2004.

Turcotte Geneviève, Desjardins Nicole, Ouellet Francine, À Pointe-Calumet, on fait place aux pères, Analyse d'implantation d'Initiative Place-O-Pères, un projet d'action communautaire sur l'engagement paternel, Direction de la santé publique, Régie régionale de la santé et des services sociaux de Montréal-Centre, 2001, 120 pages.

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 présente recherche.

«*…vous comprendrez qu'elle puisse être teintée de mon cœur de père et de ma couleur d'intervenant terrain. À cet égard, elle se veut davantage un livre d'ingrédients à consulter plutôt qu'un livre de recettes à utiliser »* Luc Ferland, agent de recherche

*« Un document riche de réflexion sur le mouvement que connaît la paternité et qui inspire aux organismes Famille de nombreuses pistes d'action et des moyens concrets. Une invitation à changer le regard que nous portons sur les pères et à saisir l'importance des petits pas…»* Muriel Ménard, intervenante dans un organisme communautaire Famille

*« … un document de base qui cerne amplement tous les propos sur l'intervention auprès des pères. Un peu comme un dictionnaire, tout y est et on y réfère au besoin. Il contribue à la consolidation et à l'avancement des connaissances sur l'intervention ».* ***Thérèse Dallaire, coordonnatrice d'un organisme communautaire***

*« … Une recherche, aux allures d'un document de travail, qui dessine le portrait social de la paternité ayant le pouvoir d'influencer tant les grandes orientations des établissements sociaux que les perceptions des intervenants, voire même l'individu derrière lui. Une recherche qui nourrit le lecteur d'une réalité sous documentée, mais combien omniprésente, tout en étant en mouvement, à la recherche de son identité. »* ***Geneviève Ashby, agente de relations humaines en CLSC***

*« Un album de photos nous illustrant les pères avec leur force et leur faiblesse. Un miroir nous rappelant la nécessité de bien « se voir », avant d'intervenir »* ***Gaston Gaudet, organisateur communautaire en CLSC***

*« Ce document, par son regard pertinent sur l'intervention auprès des pères, offre au gestionnaire un outil qui favorise la réflexion et oriente l'action dans de nouvelles directions qui s'annoncent prometteuses ».* **Alain Corriveau, directeur des services de première ligne en CLSC**

*« Se poser la question de la place des pères dans les services… est un thème, en lui-même fascinant. Il est probablement un pas essentiel pour aborder la situation sous l'autre angle… tout aussi intéressant de la place des services dans la vie des pères? Espérons que Luc Ferland et ses collaborateurs auront envie de mettre leur cœur et leur expertise à continuer de se poser de telles questions. J'aime bien le genre de réponses qu'ils nous offrent! »* **Carl Lacharité, Ph.D., professeur titulaire**