
« QUI PÈRE, GAGNE ! »

Volume 1, Numéro 1

NOVEMBRE 2002

Bulletin interactif sur le colloque « Qui père, gagne ! »

Pour faire
une plus grande place
aux pères dans les services.



DANS CE NUMÉRO VOUS TROUVEREZ :



3	Mot du début
4	Votre bulletin interactif
4	Comment l'utiliser
5	Comment vous y retrouver dans ce bulletin
8	Courrier à distribuer
9	PORTRAIT DES CLSC <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Obstacles<input type="checkbox"/> Actions<input type="checkbox"/> Les bons coups !
17	PORTRAIT DES CENTRES HOSPITALIERS (CH) <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Obstacles<input type="checkbox"/> Actions<input type="checkbox"/> Les bons coups !
21	PORTRAIT DES ORGANISMES FAMILLES <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Obstacles<input type="checkbox"/> Actions<input type="checkbox"/> Les bons coups !
27	PORTRAIT DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE (CPE) <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Obstacles<input type="checkbox"/> Actions
31	PORTRAIT DES CENTRES JEUNESSE <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Obstacles<input type="checkbox"/> Actions
36	Tableau - La place des pères dans nos organismes
38	Fiche 1 – Portrait de notre organisme
40	Fiche 2 – Célébrons nos bons coups !
41	Fiche 3 – Plan d'action



Note : La forme masculine est utilisée pour alléger le texte et peut désigner aussi bien les femmes que les hommes.



Mot du début

Bonjour,

Tel qu'annoncé aux participants lors du colloque « Qui père, gagne », nous vous offrons aujourd'hui un bulletin présentant le fruit des travaux des deux ateliers vécus ce jour-là.

Après le colloque, vous étiez nombreux à vouloir susciter un partage, dans vos milieux respectifs, sur le thème de la place du père. Nous avons donc préparé pour vous un bulletin de type « interactif » qui informe sur le colloque, mais qui peut également vous servir d'outil d'échanges et de discussion.

Vous constaterez, tout comme nous, la richesse des ateliers vécus ce jour-là. N'hésitez surtout pas à « faire du pouce » sur ce que les participants racontent dans ces pages. Il est frappant de constater des similitudes d'un type d'organisme à un autre et des pistes d'actions pouvant faire de l'œil à des organismes à vocation différente.

Nous invitons les personnes qui n'ont pas eu le bonheur d'être parmi nous le 30 mai 2002 à lire le courrier qui leur est destiné (p. 8).

Nous vous informerons d'ici peu de la suite de « Qui père, gagne! ». Déjà de nouvelles initiatives ont vu le jour dans notre région et d'autres sont en voie de l'être.

À bientôt,

France Delagrave et Jano Gignac
Direction de santé publique de la Chaudière-Appalaches

Merci !

Le bulletin que vous tenez entre les mains n'aurait pu voir le jour sans les **28 personnes** qui ont accepté avec générosité de jouer le rôle d'animateur et de secrétaire d'ateliers lors du colloque. Ces participants ont enrichi, par leur contribution, la qualité des échanges et par le fait même le contenu de ce bulletin. Merci à toutes et tous !

Merci et bravo aussi à tous les participants pour votre capacité d'introspection et d'ouverture, palpables dans les pages du bulletin.



Votre bulletin interactif

- ✓ À l'aide de ce bulletin, vous pouvez réaliser un **portrait** de votre organisme (la place qu'il fait aux pères).
- ✓ Ce portrait peut vous permettre ensuite de faire un **plan d'action** visant à accentuer la place du père dans votre organisme.
- ✓ Ce bulletin vise à **faciliter une mise en commun** réunissant votre coordonnateur, vos collègues, et dans certains cas, votre conseil d'administration ou des organismes et intervenants partenaires. Vous pourriez aussi inviter des **pères-clients** à se joindre à vous, au moment jugé opportun.

Comment l'utiliser

Nous vous suggérons de :

1. **Débuter la rencontre d'échange** en lisant la lettre (p. 8).
2. **Distribuer la Fiche 1 - Portrait de notre organisme** (p. 38 et 39) dont vous aurez besoin pour noter ce qui est dit en équipe. Pour une animation plus dynamique, vous pourriez aussi reproduire cette fiche très simple sur des feuilles amovibles.
3. **Explorer d'abord le portrait** correspondant à votre type d'organisme.
 - ✓ **Cocher ce qui est intéressant pour vous...** qui correspond à votre réalité, à une de vos préoccupations ou à une action, une idée qui vous semble appropriée dans votre milieu.
4. **Découvrir ensuite le portrait d'organismes différents** du vôtre pour compléter votre portrait d'organisme et identifier des actions prometteuses chez vous.
5. **Ne pas oublier d'identifier vos bons coups** (ce que vous faites déjà) (fiche 2, p. 40).
6. **Écrire ensuite votre plan d'action** (fiche 3, p. 41). Après avoir identifié les actions que vous désirez mettre de l'avant, inscrivez-les à votre plan d'action. Cette fiche peut vous être utile pour informer votre direction, un organisme partenaire, un bailleur, etc.

Et n'oubliez pas de nous informer de vos initiatives et de vos bons coups !

***N'hésitez pas à photocopier le bulletin
et les fiches à votre guise***

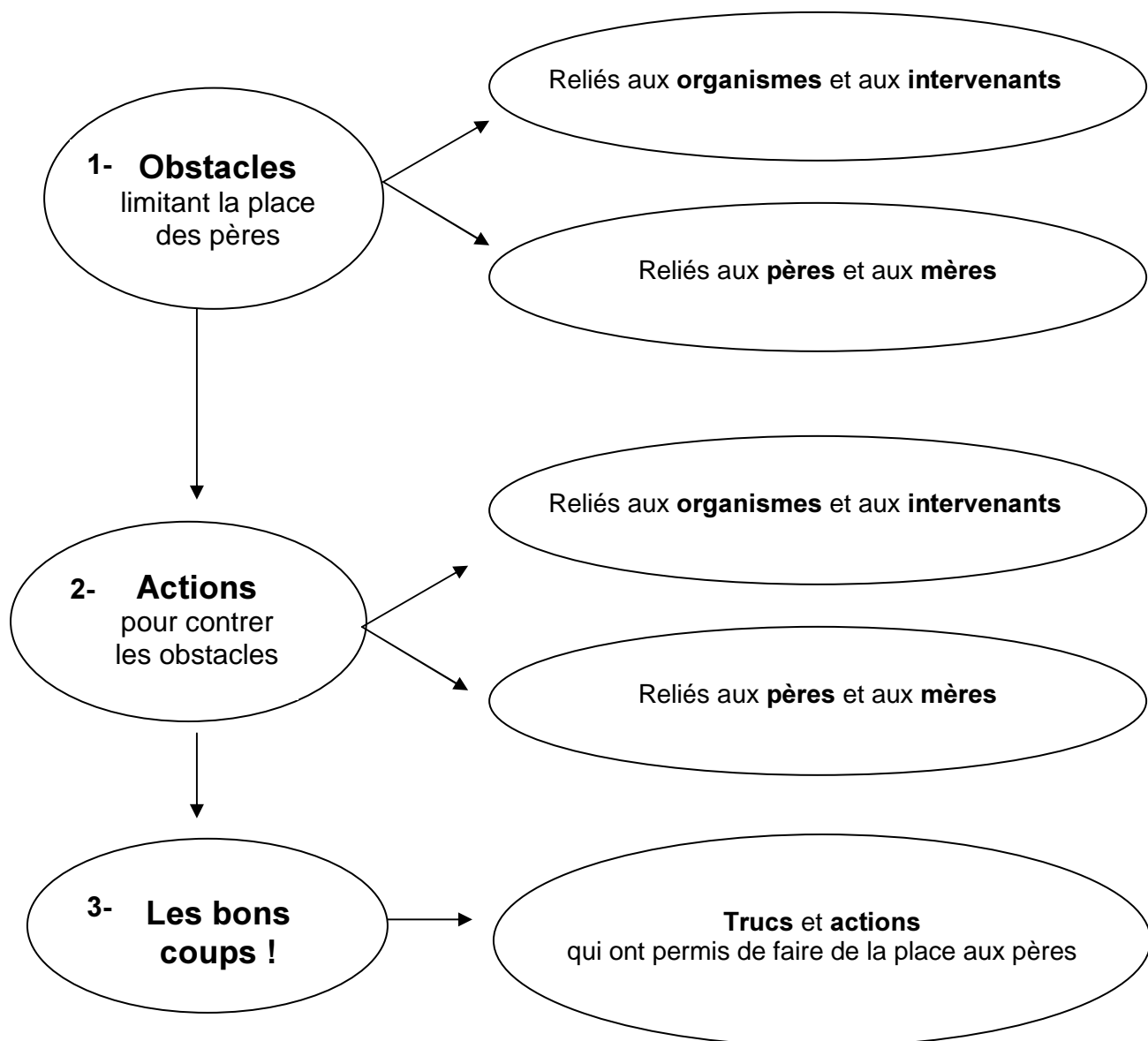


Comment vous y retrouver dans ce bulletin



Vous trouverez dans ce bulletin les portraits de cinq types d'organismes réalisés lors des ateliers du colloque.

Chaque portrait se présente ainsi :



Légende pour vous y retrouver :



= **Note**



= **Intéressant pour vous**



= **Obstacles**



= **Actions**



= **Les bons coups !**





Bienvenue

Au colloque

« QUI PÈRE, GAGNE ! »



Colloque « Qui père, gagne ! »
Lévis, le 30 mai 2002

Imaginez... Plus de 130 personnes réunies pour vivre un voyage au pays des « pères ».

Notre question de départ était... *Les pères disposent-ils de conditions favorables à l'exercice de la paternité dans nos services ?*

Notre destination... *Vers des interventions favorisant une plus grande place des pères dans nos services !*

Quelques moments forts de notre périple...

La pièce de théâtre *Les pères et les services : deux solitudes.* Tout un rendez-vous où l'émotion était palpable !

Une première rencontre vécue en atelier... Les participants ont « photographié » leur organisme et la place faite au père : les obstacles, mais aussi les bons coups à célébrer !

Puis l'exploration de points de repères pour ne pas se perdre... Des personnes ressources nous ont servi de guides.

Presque arrivés à destination... Tout le monde s'est mobilisé pour définir une nouvelle offre de service qui fait plus de place aux pères. Une expérience dynamisante !

Ce bulletin constitue le **récit des voyageurs** de « **Qui père, gagne !** » pour ceux et celles qui veulent faire à leur tour ce beau voyage.

Merci de vous joindre à nous.

AÉROGRAMME • VIA AIRMAIL • PAR AVION



Les commentaires exprimés sont ceux de 45 représentants de 10 CLSC. Ils sont présentés selon l'ordre d'importance lors de la compilation des travaux des ateliers.



OBSTACLES LIMITANT LA PLACE DES PÈRES



Reliés aux organismes et aux intervenants

Les horaires de travail

« Il manque l'engagement des intervenants à remettre en question leur gestion du temps de travail ».

- ❑ Les horaires manquent de flexibilité, ils sont peu adaptés aux horaires de travail des pères.
- ❑ Ils découlent des priorités et des contraintes de l'organisation.
- ❑ Les services sont offerts sans horaire précis de la part des intervenants.
- ❑ Les intervenants n'aiment pas travailler le soir (une vieille culture).

Le nombre limité ou l'absence d'intervenants masculins

- ❑ L'organisation ne fait pas de discrimination positive pour engager des hommes pour les dossiers reliés aux pères.

Des mécanismes, des pratiques qui limitent la place des pères

- ❑ Le virage postnatal : notre mandat principal est de vérifier l'état de santé mère-enfant.
- ❑ Les dossiers de l'enfant sont au nom de la mère.
- ❑ Le terme « mère-enfant » est très souvent employé.
- ❑ Lors de contacts téléphoniques, on s'adresse à la mère (plus facile et plus rapide).
- ❑ Les hommes sont surtout approchés lorsqu'il y a des problèmes.
- ❑ Les salles d'attente ne sont pas adaptées aux intérêts des hommes.
- ❑ Les visites à domicile sont limitées à cause des frais de kilométrage.
- ❑ Des ressources de garde ne sont pas disponibles le soir.



Un manque d'aisance et d'habiletés des intervenants à travailler avec des hommes

« Ils blaguent, coupent la parole; ils relèvent nos erreurs, nous taquent. Nous devons prouver notre compétence avec eux. On ne part pas avec un préjugé positif et on doit donc être sûr de soi, sinon on est facilement déstabilisé ».

- ❑ Animer des participants masculins est perçu comme plus difficile.
- ❑ Difficulté pour les intervenants de bien sentir, de bien comprendre le vécu des hommes.

Des mythes et des valeurs traditionnelles

« Il existe encore des mythes entourant la masculinité, des croyances qui nous freinent ».

- ❑ Cela fait en sorte qu'on n'implique pas les pères dans l'éducation des enfants.
- ❑ Notre difficulté à lui faire confiance.
- ❑ On prend souvent pour acquis (ou les mères nous disent) que les pères ne sont pas intéressés à participer.

L'approche et le matériel ne sont pas adaptés aux hommes

« Ils apprennent dans l'action, ils aiment le concret, les solutions. Ils ont besoin de bouger et non de rester assis à écouter. Ils aiment l'humour et le visuel ».

- ❑ Manque de temps pour adapter nos programmes.
- ❑ Manque d'ouverture des gestionnaires de l'organisation.



OBSTACLES reliés aux pères et aux mères

Le modèle traditionnel qui dicte des rôles différents pour le père et pour la mère

« Les valeurs que nous retrouvons sur notre territoire sont traditionnelles, particulièrement en milieu rural ».

- ❑ La **mère** donne encore le rôle de discipline, d'autorité à l'homme.
- ❑ Les enfants, c'est encore perçu comme une « affaire de femmes ».
- ❑ La mère prend plus de responsabilités face aux enfants.

« Les pères nous disent lorsque nous les invitons : À quoi ça sert que je sois là ? Quelle rencontre est la plus importante ? ».

- ❑ Le **père** manque de nouveau modèle de père.
- ❑ Il semble moins concerné ou peu intéressé par les rencontres.
- ❑ Les pères ne sont pas tous rendus au même niveau d'engagement.



OBSTACLES

reliés aux pères et aux mères (suite)

La mère manque de confiance envers le père

« Elle le critique souvent sur ce qu'il dit et fait, même à l'intérieur des rencontres ».

- La mère prend souvent beaucoup de place et en laisse peu au père.
- Elle est insécure face à ce qu'il fait : elle le materne, le contrôle.

Le père est moins à l'aise dans les rencontres

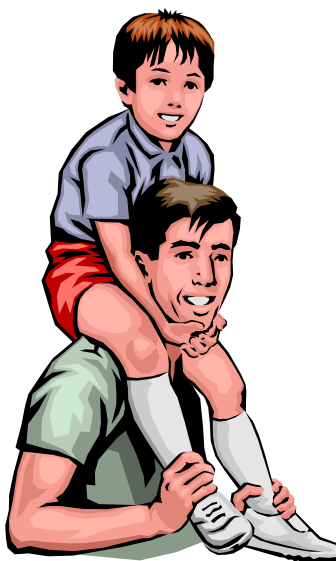
- Pour lui, cela se passe dans un monde de femmes.
- Peu d'intervenants masculins animent ces rencontres.
- Peu d'hommes également y participent.

« Le père a peur d'être pris en défaut, de se faire dire qu'il n'est pas correct ».

- Les pères ont de la pudeur à se livrer, à parler de leurs difficultés, à demander de l'aide.
- Ils peuvent avoir des préjugés face aux intervenants, face aux systèmes.

Autres obstacles

- Les horaires de travail des pères.
- Les couples séparés, divorcés.





ACTIONS POUR FAIRE DE LA PLACE AUX PÈRES



Pour contrer les obstacles reliés aux organismes et aux intervenants

Tout d'abord, mobiliser notre milieu

« Faire un retour aux équipes de CLSC sur ce que nous avons appris au colloque *Qui père, gagne !* ».

- Se réunir pour définir une pratique pour influencer nos collègues, notre organisation.
- Adapter les programmes existants et en développer de nouveaux.
- Obtenir de la formation spécifique et continue.
- Préparer un plan d'action par équipe de MRC pour sensibiliser le conseil d'administration.
- Obtenir du soutien de la Régie régionale pour du matériel, de la formation.

Travailler en concertation avec les autres organismes

- Mettre sur pied une table de concertation.
- Favoriser une approche familiale.

Des moyens pour atteindre et mieux accueillir les pères

- S'adresser directement aux pères.
- Revoir la documentation donnée aux parents et modifier les formules qui n'incluent pas le père.
- Changer le terme mère-enfants pour parents-enfants.
- Aménager les lieux de rencontres, les salles d'attente pour que les hommes s'y trouvent bien (affiches, revues, dépliants, etc.).
- Avoir un carnet de grossesse au nom du père.
- Offrir des horaires accessibles.

Adapter les rencontres aux besoins des pères

- Produire du matériel adapté aux besoins des pères et à leur façon d'apprendre.
- Impliquer des intervenants masculins.
- Animer les rencontres par une dyade d'intervenants (masculin et féminin).
- Avoir des attentes réalistes par rapport aux pères (demeurer simple et concret).



ACTIONS

pour contrer les obstacles reliés aux pères et aux mères

Sensibiliser le père à l'impact de son implication et de son rôle

- Offrir une semaine thématique sur la paternité, des pièces de théâtre, etc.
- Valoriser les compétences du père dans le pré et le postnatal.
- S'attarder au partage des rôles familiaux.

Sensibiliser la mère à l'importance de faire davantage de place au père

- Sensibiliser la mère à l'impact de l'implication du père.
- Lors des rencontres, trouver avec elle des façons de laisser davantage de place aux pères.
- Inviter des couples à témoigner.

Adapter les rencontres pour que les pères s'y sentent plus à l'aise et plus heureux d'y participer

- Favoriser les échanges entre pères (groupe de pères, ateliers interactifs, activités pères-enfants, système de parrainage, etc.).
- Faire intervenir lors des rencontres des pères qui ont de l'expérience.
- Faire des activités où le ludique est plus présent.
- Utiliser davantage l'humour pour les accrocher.
- Offrir plus d'ateliers pour les pères dans les rencontres prénatales (sans les mères).
- Mettre l'emphase sur des solutions et du concret.





LES BONS COUPS !



... du simple truc aux petites ou grandes actions qui ont permis de faire plus de place aux pères

« Chez nous, toute l'équipe est convaincue de l'importance de la place des pères ! ».

Le changement de mentalité

- ❑ Plus d'ouverture dans les services et plus de réceptivité pour faire de la place aux pères.
- ❑ On s'informe toujours du père.
- ❑ Le courrier adressé aux pères et aux mères.
- ❑ Les ateliers pour pères uniquement.
- ❑ Les coanimateurs masculins dans les rencontres prénatales.

Le virage ambulatoire

- ❑ Cela permet de créer plus vite le contact avec le père et favorise une plus grande implication de sa part.

Notre discours, nos attitudes ont changé

- ❑ On parle de parents-enfants et non de mère-enfants.
- ❑ On parle du rôle du père dans les rencontres prénatales.
- ❑ On continue de parler au père lorsqu'il nous dit : « Je vais t'passer à ma femme ».

Autres bons coups !

- ❑ Les congés parentaux.
- ❑ La souplesse dans l'horaire.
- ❑ « La Fureur » dans les rencontres prénatales.
- ❑ L'utilisation du jeu, de l'aspect ludique lors des rencontres.
- ❑ Le projet *Entre hommes* « Père-fils » dans l'action.



Les commentaires exprimés sont ceux principalement de 12 représentants de centres hospitaliers. Ont également participé à ces deux tables d'atelier des personnes d'organismes partenaires des CH : la Maison des naissances (3) ; le Cégep, programme d'études des sciences infirmières (2) et la DSP (1). Leurs commentaires sont présentés selon l'ordre d'importance lors de la compilation des travaux des ateliers.



OBSTACLES LIMITANT LA PLACE DES PÈRES



Reliés aux organismes et aux intervenants

La vision traditionnelle des rôles du père et de la mère

- Difficulté des professionnels à faire de la place aux hommes.
- Cerner le rôle des pères est parfois difficile.
- Parfois le père est perçu comme dérangent.

Des contraintes liées aux pratiques d'un centre hospitalier

- Les routines dans l'horaire hospitalier.
- Des lieux peu adaptés au père (ex. : chambres doubles qui limitent l'intimité des parents).

- Les repas ne sont pas offerts au père.

Des difficultés et des malaises vécus par les intervenants

- Difficile de concilier le contexte des soins avec la gestion des émotions.
- Court laps de temps (lors de l'accouchement) pour créer des liens émotionnels avec les parents.
- Peur de l'intervenant d'avoir à gérer des conflits (par exemple, l'infirmière peut être prise entre le médecin et le père).
- Peur d'être confronté quand le père est là.



Reliés aux pères et aux mères

Leur perception des rôles du père et de la mère

- Priorités des pères différentes de celles de la mère.
- Déresponsabilisation de certains pères.

Des obligations qui diminuent l'implication du père

- Le père doit gérer les visites suite à l'accouchement.
- Il doit aussi s'occuper de ses autres enfants.



ACTIONS POUR FAIRE DE LA PLACE AUX PÈRES



Pour contrer les obstacles reliés à votre organisme et aux intervenants

Mieux accueillir les pères

- Améliorer l'environnement physique.
- Développer un plan de cohabitation au CH.

Mieux soutenir les pères

- Développer un questionnaire adapté aux pères et aux mères (leurs inquiétudes et leurs attentes face à l'accouchement et au retour à la maison).
- Offrir des rencontres prénatales pour les pères et y aborder le rôle du père.
- Offrir de l'information pour les pères (sur un site Internet).
- Offrir un service de garde en CH pour libérer le père.
- Offrir des visites de routine.

Promouvoir la place des pères

- Étendre le concours de changement de nom « Unité mère-enfant au CH » à l'ensemble de la population de la sous-région. Faire participer les écoles par un concours de dessin sur ce thème.
- Faire davantage connaître les programmes de la région favorisant l'intégration du père (ex. : massage parents-enfants).
- Réaliser une campagne médiatique pères-enfants.

Soutenir les intervenants

- Offrir de la formation sur l'intervention auprès des pères.
- Développer une approche globale d'intervention qui intègre le père.
- Favoriser les échanges entre les équipes multi et de la formation pratique (études de cas).
- Préparer les étudiants du programme des sciences infirmières à intervenir auprès des pères.



Pour contrer les obstacles reliés aux pères et aux mères

- Clinique de massage pères-enfants.
- Père qui donne le bain au bébé en présence d'un professionnel.
- Casette vidéo pour apprendre à donner le bain.
- Rencontres thématiques pères-enfants dans un but de loisir.



LES BONS COUPS !



... du simple truc aux petites ou grandes actions qui ont permis de faire plus de place aux pères

« Nous nous sommes requestionnés sur les soins de façon à favoriser la présence du père ». « Nous avons repensé les routines médicales ».

En pédiatrie, lors de l'hospitalisation

- Le père est davantage intégré lors de l'accouchement.
- L'élargissement des heures pour impliquer les pères et favoriser la présence de la famille.

Autres bons coups !

- Le concours pour changer le nom Unité-mère-enfants.
- Les ateliers de massage parents-enfants.
- Les cours aqua-parents.

À la maison des naissances (Mimosa)

- La sage-femme assiste l'homme dans l'accouchement.
- Le père guide la mère pour l'allaitement.



Les commentaires exprimés sont ceux de 26 représentants de 12 organismes familles. Ils sont présentés selon l'ordre d'importance lors de la compilation des travaux d'atelier.



OBSTACLES LIMITANT LA PLACE DES PÈRES



Reliés à votre organisme et aux intervenants

Les horaires de travail

- Ils ne concordent pas aux horaires des pères et des mères .
- Lorsque le père fait une demande, ça lui prend une réponse, un rendez-vous tout de suite.

Le nombre limité ou l'absence d'interventions masculins

Un manque de formation des intervenants

« Il peut y avoir des préjugés sur l'engagement des pères. On a tendance à penser qu'ils ne sont pas intéressés... »

- Il nous manque des connaissances et des habiletés pour animer des groupes de pères.
- Les contenus sont trop théoriques.
- Nous devons apprendre comment interpeller les pères et parler aux parents pour qu'il n'y ait pas de compétition ou de friction.

Autres obstacles

- Notre mission sur notre charte (à modifier).
- Nos valeurs personnelles.
- Le financement.





OBSTACLES reliés aux pères et aux mères

Les rôles sont encore perçus de façon traditionnelle

- ❑ Les rencontres de parents sont perçues par le père comme une affaire de femme.
- ❑ Les femmes ne lâchent pas prise et ont de la difficulté à partager leur pouvoir auprès des enfants.

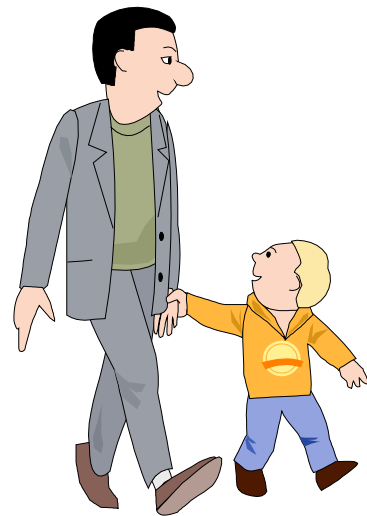
Le père est moins à l'aise dans les rencontres

« Il ne faut pas rattacher les pères à des problématiques spécifiques, mais les voir plutôt d'une façon plus globale ».

- ❑ Peu de pères participent et les hommes présents se sentent seuls.
- ❑ Les pères ont de la difficulté à demander et à recevoir de l'aide.
- ❑ Le père a peur d'avoir l'air incompetent, d'être jugé par les pairs, par la conjointe.

Autres obstacles

- ❑ Les horaires de travail des pères.
- ❑ Les difficultés familiales et conjugales (la violence, la famille recomposée, etc.).
- ❑ Le transport, le gardiennage.





ACTIONS POUR FAIRE DE LA PLACE AUX PÈRES



Pour contrer les obstacles reliés aux organismes et aux intervenants

Sensibiliser les gestionnaires et les intervenants aux réalités masculines

- Formation aux réalités des hommes avec Germain Dulac.
- Obtenir du financement pour développer des activités.

À plus long terme

- Promouvoir l'accès aux congés parentaux pour les pères.
- Promouvoir la formation en service social pour les garçons de façon à avoir plus d'intervenants masculins.

Se rapprocher des pères

- Réaliser une évaluation des besoins des pères.
- Identifier des outils d'intervention lorsqu'il y a une problématique dans la famille.
- Prolonger les heures d'ouverture et faire connaître ce nouvel horaire.
- Publiciser les services auprès des pères (expédier l'information via les enfants).



Pour contrer les obstacles reliés aux pères et aux mères

Offrir des activités autant pour les pères que pour les mères

- Sensibiliser la mère sur la place du père.

S'adapter aux pères

- Impliquer les pères dans les étapes de décision des activités.
- Mettre l'accent sur la notion de plaisir dans notre publicité.
- Inviter des anciens « pères clients » à venir partager leurs expériences.
- Ajuster notre langage.



LES BONS COUPS !



... du simple truc aux petites ou grandes actions qui ont permis de faire plus de place aux pères

- Inviter les pères par courrier (avec l'enfant comme facteur).
- Offrir des activités familiales, juste pour avoir du « fun ».
- Favoriser la prise de parole plutôt que seulement transmettre un contenu théorique.
- Ajuster l'horaire en fonction des disponibilités.
- Offrir du transport, du gardiennage.
- Offrir des conférences.



**PORTRAIT
DES CENTRES DE
PETITE ENFANCE
(CPE)**



Les commentaires exprimés sont ceux de 17 représentants de 11 CPE et du Regroupement des CPE de Québec-Chaudière-Appalaches et de 2 personnes d'une commission scolaire (Programme Passe-Partout).



OBSTACLES LIMITANT LA PLACE DES PÈRES



Reliés à votre organisme et aux intervenants

Le CPE est un milieu principalement féminin

- Peu d'intervenants masculins.
- De plus, il existe des préjugés envers ces derniers (homosexualité, abus sexuels).



Un manque de formation des intervenantes

- La formation (DEC éducation à l'enfance) est centrée sur l'enfant ; peu sur la communication avec les parents.
- On implique davantage les mères.
- On ne va pas chercher les besoins des pères.
- Le modèle d'intervention plus féminin suscite l'intérêt des pères.

L'horaire peu flexible

- Il ne favorise pas leur participation.



Reliés aux pères et aux mères

Des réalités familiales

- Des familles monoparentales, recomposées.
- Parfois la mère ne veut pas parler du père.

Les mères occupent le rôle de premier plan dans l'éducation des enfants

- La personne référence est la mère.

Les hommes ne se sentent pas reconnus dans leur compétence de père.



ACTIONS POUR FAIRE DE LA PLACE AUX PÈRES



Pour contrer les obstacles reliés à votre organisme et aux intervenants

« *Graduellement semer des graines, faire des petits gestes comme demander leur avis de père... ».*

Formation pour les intervenantes

- Une formation sur la communication avec les pères.

Répondre aux intérêts des pères

- Faire un sondage pour connaître leurs intérêts.
- Organiser des activités qui en tiennent compte.

Promouvoir la place des pères

- La promotion régionale de l'implantation de la place des pères.
- S'unir aux organismes communautaires.
- Aller chercher une ressource masculine pour soutenir nos démarches.
- Des affiches père-enfant, des annonces dans le journal.



Pour contrer les obstacles reliés à votre organisme et aux intervenants

Développer une approche accueillante et valorisante pour les pères

- Accentuer les invitations personnelles.
- Le prendre là où il est rendu; faire attention au jugement.
- Valoriser leur expérience.

- Favoriser la participation d'intervenants masculins.

Impliquer et associer la mère

- Favoriser la discussion avec les mères sur la place du père.

Les bons coups ! Oups ! L'information était manquante



Les commentaires exprimés sont ceux de six représentants des Centres Jeunesse et de trois représentants d'organismes travaillant auprès des hommes. Ce portrait est donc aussi teinté par l'expérience de ces organismes communautaires.



OBSTACLES LIMITANT LA PLACE DES PÈRES



Reliés à votre organisme et aux intervenants

Une difficulté à offrir des services qui répondent aux réalités et aux besoins des hommes

- Il existe un manque de ressources pour les hommes.
- On ne met pas d'énergie pour intégrer le père.
- Les thèmes des activités offertes sont en lien avec la mère.
- Peu de littérature sur l'impact des hommes sur l'éducation des enfants.

Un malaise, un manque d'aisance à intervenir auprès des hommes

- Difficulté à recevoir le malaise de l'homme et à le référer vers la ressource appropriée.
- Malaises face au langage des hommes (par exemple, élément de « séduction » au sein de la relation aidante-aidé).
- Difficultés à tenir compte des émotions des hommes.
- Les valeurs personnelles et les préjugés des intervenants.



Reliés aux pères et aux mères

Les rôles sont encore vécus de façon traditionnelle

- Les pères se retrouvent dans un milieu de femmes.
- Les hommes ont peu de référence à de nouveaux modèles de pères.
- La mère laisse peu de place au conjoint.

- Après un divorce, parfois le père s'implique peu.





ACTIONS POUR FAIRE DE LA PLACE AUX PÈRES

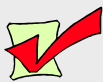


Pour contrer les obstacles reliés à votre organisme et aux intervenants

Rendre les services plus accessibles aux hommes

- Travailler en concertation.
- Bien connaître tous les organismes afin de mieux y référer les hommes.
- Masculiniser certains programmes offerts.

- Intégrer les hommes dans nos interventions, au tout début.
- Offrir des services le soir.
- Aller rencontrer les hommes dans leur milieu.



Pour contrer les obstacles reliés aux pères et aux mères

- Offrir aux pères des rencontres postnatales sur la paternité.
- Offrir des services de parrainage (entre pères).



Les bons coups ! Oups ! L'information était manquante.

A yellow decorative frame with a scalloped, cloud-like border, containing the word 'TABLEAU' in bold black capital letters.

TABLEAU

LA PLACE DES PÈRES DANS NOS ORGANISMES

**Similitudes observées dans les portraits
des organismes présents au colloque
« Qui père, gagne ! »**

LA PLACE DES PÈRES DANS NOS ORGANISMES

**TABLEAU - Similitudes observées dans les portraits
des organismes présents au colloque « Qui père, gagne ! »**

OBSTACLES LIMITANT LA PLACE DES PÈRES		ACTIONS POUR CONTRER LES OBSTACLES	
Reliés aux organismes et aux intervenants	Reliés aux pères et aux mères	Reliés aux organismes et aux intervenants	Reliés aux pères et aux mères
Le nombre limité ou l'absence d'intervenants masculins	Les pères sont minoritaires aux rencontres, se sentent dans un monde de femmes	Impliquer des intervenants masculins dans les services	Adapter les rencontres aux intérêts et aux besoins des pères
Les horaires sont peu adaptés à la disponibilité des pères	L'horaire de travail du père limite sa participation	Pas de similitudes observées dans les actions	Pas de similitudes observées dans les actions
Leur vision traditionnelle du rôle du père et de la mère	Leur vision traditionnelle du rôle du père et de la mère	Promouvoir l'importance de la place du père	Promouvoir l'importance de la place du père
Une méconnaissance du vécu des pères et un manque d'aisance à intervenir auprès d'eux	La mère prend beaucoup de place. Elle manque de confiance envers le père Le père craint d'avoir l'air incompetent, d'être jugé par la mère	Offrir de la formation sur l'intervention auprès des pères et des mères Développer une approche accueillante et attirante pour les pères	S'adresser autant aux pères qu'aux mères Accueillir et valoriser le père



FICHES UTILES

Fiche 1 – Portrait de notre organisme

Fiche 2 – Les bons coups !

Fiche 3 – Plan d'action – Pour faire de la place aux pères



Fiche 1

PORTRAIT DE NOTRE ORGANISME Obstacles limitant la place des pères dans nos services / Solutions et pistes d'action

1. OBSTACLES RELIÉS AUX <u>ORGANISMES</u>	SOLUTIONS ET PISTES D'ACTION
2. OBSTACLES RELIÉS AUX <u>INTERVENANTS</u>	SOLUTIONS ET PISTES D'ACTION

Fiche 1 (suite)

PORTRAIT DE NOTRE ORGANISME Obstacles limitant la place des pères dans nos services / Solutions et pistes d'action




3. OBSTACLES RELIÉS AUX <u>PÈRES</u>	SOLUTIONS ET PISTES D'ACTION
4. OBSTACLES RELIÉS AUX <u>MÈRES</u>	SOLUTIONS ET PISTES D'ACTION

Fiche 2

CÉLÉBRONS NOS BONS COUPS !



Identifier ce qui a permis d'accentuer la place des pères dans vos services.

Nos bons coups ! ... du simple truc aux petites ou grandes actions qui ont permis de faire plus de place aux pères	



Dans la colonne de droite, indiquer par une étoile vos trois « meilleurs » bons coups !

Fiche 3



PLAN D'ACTION - Pour faire de la place aux pères

Activités	Collaborateurs et partenaires	Ressources nécessaires	Conditions de réussite	Échéancier

La place des pères dans nos organismes

Une belle histoire à suivre ...



RÉGIE RÉGIONALE
DE LA SANTÉ ET DES
SERVICES SOCIAUX
CHAUDIÈRE-
APPALACHES

DIRECTION DE LA SANTÉ PUBLIQUE

Conception et rédaction

France Delagrave

Comité de lecture

Jano Gignac et Louise Ouellet

Mise en pages et traitement de texte

Louise Duval

Pour toute information

France Delagrave

22, avenue Côté

Montmagny (Québec) G5V 1Z9

Téléphone : (418) 248-5108

Télécopieur : (418) 248-3348

Courrier électronique :

France.delagrave@ssss.gouv.qc.ca

Pour obtenir ce document en format PDF, veuillez communiquer avec le Centre de documentation de la Régie régionale de la santé et des services sociaux de Chaudière-Appalaches, au numéro (418) 386-3558 ou par courriel à rr12_centre_doc@ssss.gouv.qc.ca.

ISSN : 1705-1479

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2002

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Canada, 2002