

PROGRAMME D'ADAPTATION DES PRATIQUES AUX RÉALITÉS PATERNELLES (PAPPa)

ÉVALUATION DES ACTIVITÉS DU PROGRAMME 2015-2019

Carl Lacharité, Francis Coutu, Marleen Baker
UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES



Regroupement
pour la Valorisation
de la Paternité



Centre d'études interdisciplinaires
sur le développement de l'enfant
et la famille



Université du Québec
à Trois-Rivières



TABLE DES MATIÈRES

- 02** LES FAITS SAILLANTS DE L'ÉVALUATION
- 03** QU'EST-CE QUE LE PAPPa ?
- 06** LA DÉMARCHE D'ÉVALUATION DES ACTIVITÉS DU PAPPa – 2015-2019
- 07** LES LEÇONS QUI SE DÉGAGENT DE LA DÉMARCHE D'ÉVALUATION DU PAPPa

ANNEXES

- 13** ANNEXE 1 – Description des ateliers offerts par le PAPPa
- 14** ANNEXE 2 – Aspects méthodologiques de la démarche d'évaluation du PAPPa
- 15** ANNEXE 3 – Constats empiriques produits par la démarche d'évaluation du PAPPa



LES FAITS SAILLANTS DE L'ÉVALUATION

LES CIBLES VISÉES PAR LE PAPPa



Modèle écosystémique des cibles visées par le PAPPa

FAITS SAILLANTS DE L'ÉVALUATION DU PAPPa

ADAPTER LES PRATIQUES ET INCLURE LES PÈRES

- Les modalités d'accompagnement proposées par le PAPPa sont appréciées et perçues comme étant utiles et pertinentes (écoute, respect, souplesse, etc.) par les personnes œuvrant dans une diversité de secteurs de services
- Les moyens déployés par le PAPPa contribuent à outiller les personnes qui œuvrent dans diverses organisations à mieux adapter leurs pratiques aux réalités paternelles et à mieux inclure les pères dans leur offre d'activités
- L'introduction du PAPPa dans une diversité de secteurs de services rend visibles des défis qui ouvrent des « chantiers de développement » du programme en ce qui concerne les réalités paternelles relevant de la diversité ethnique et culturelle, et des situations d'immigration ainsi que de la construction sociale des genres

TRANSFORMER LA CULTURE DES ORGANISATIONS

- Le PAPPa contribue à transformer la culture des organisations de services en favorisant un changement de mentalités (émergence de nouveaux questionnements, mobilisation et reconfiguration des connaissances), face aux réalités paternelles et en permettant à ces organisations de se construire un discours interne sur les pères et la coparentalité qui est sensible à leur mandat et à leur mission
- Une diversité de secteurs de services répondent positivement à la perspective intersectorielle du PAPPa, ce qui ouvre de nouveaux « chantiers de développement » du programme vers des secteurs de services encore peu touchés (notamment en santé et services sociaux et en éducation)

CONTRIBUER À UN PROJET DE SOCIÉTÉ

- En reposant sur une perspective de la paternité « générative » plutôt que déficitaire, le PAPPa contribue à créer des conditions sociétales qui favorisent le bien-être de chaque enfant, l'exercice de la coparentalité envers ce dernier et l'égalité entre les femmes et les hommes dans la sphère familiale
- L'interface entre le PAPPa et les personnes qui œuvrent dans les milieux de pratiques révèle un besoin de développement de nouvelles connaissances et d'approfondissement de la compréhension des réalités paternelles, ce qui invite le RVP à consolider et à élargir son partenariat avec le milieu scientifique

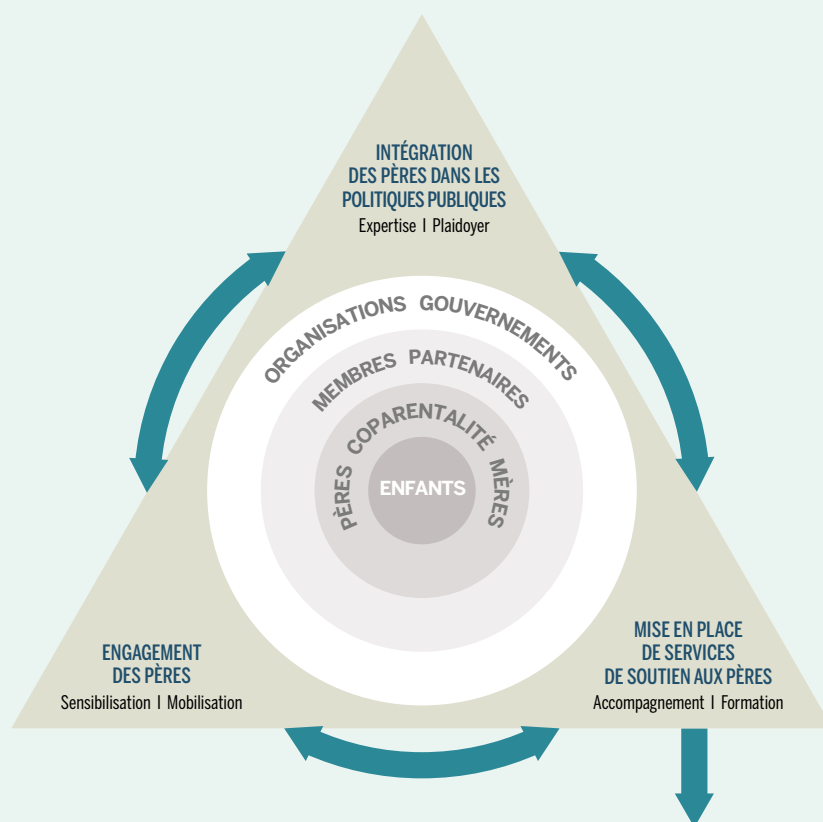
RENFORCER LA STRATÉGIE D'INNOVATION DU RVP

- Le PAPPa s'inscrit de manière cohérente dans la mission, la vision et la stratégie globale d'innovation sociale du RVP; l'approche qu'il préconise auprès des organisations de services s'appuie sur les principes et les valeurs qui caractérisent le RVP
- Comme le RVP souhaite que le PAPPa représente une pierre angulaire de sa stratégie globale d'innovation sociale, cela implique une mise à niveau majeure des ressources dont il dispose pour être à la hauteur de telles ambitions

QU'EST-CE QUE LE PAPPa ?

Le *Programme d'adaptation des pratiques aux réalités paternelles* (PAPPa) s'inscrit dans la stratégie d'innovation sociale du Regroupement pour la Valorisation de la Paternité (RVP) décrite dans la figure 1 et représente un élément central de l'axe « *Mise en place de services de soutien aux pères* ».

FIGURE 1 – Place du PAPPa dans la stratégie d'innovation sociale du RVP



LA VISION QUI INSPIRE LE PAPPa DEPUIS SA CRÉATION EST LA SUIVANTE :

- À partir d'une perspective coparentale, consolider et élargir l'inclusion des pères et l'adoption de pratiques adaptées aux réalités paternelles à l'intérieur du continuum de services auprès des enfants et des familles au Québec;
- Pour assurer ultimement une meilleure réponse publique et communautaire aux besoins de soutien des pères dans les multiples facettes de leur engagement envers leurs enfants.

Pour actualiser cette vision de transformation des cultures organisationnelles, les objectifs particuliers que poursuit le PAPPa dans son déploiement, d'une part, sur le plan *transversal* auprès de l'ensemble des organisations de services du secteur Famille et des autres secteurs connexes et, d'autre part, sur le plan *territorial* dans l'ensemble des régions du Québec sont :

- Que les organisations de services et les réseaux locaux et régionaux adoptent, dans leur planification et leur offre de services, une perspective du soutien à l'exercice du rôle parental qui soit coparentale et inclusive des pères;
- Que ces organisations et réseaux soient habilités à apporter et à soutenir des adaptations dans les pratiques de leur personnel – auprès des pères, des mères et des enfants – qui tiennent compte des réalités paternelles.

POUR ATTEINDRE CES OBJECTIFS, LE PAPPa MET EN PLACE TROIS MOYENS (voir la figure 2) :

- Un accompagnement individualisé des milieux de pratiques et des concertations locales ou régionales;
- Des ateliers thématiques où les participant(e)s sont invité(e)s à examiner leurs propres pratiques à la lumière de divers enjeux soulevés par les réalités paternelles (voir l'annexe 1 pour une description de chacun des ateliers offerts au cours de la période d'évaluation);
- Des outils d'information, de sensibilisation, de réflexion, d'animation et de formation dont la pièce maîtresse récente est le *Guide d'adaptation des pratiques aux réalités paternelles*.

L'approche préconisée par le PAPPa s'appuie résolument sur une démarche participative et intersectorielle à l'intérieur de laquelle le RVP établit une relation personnalisée avec les organisations concernées (ou les concertations d'organisations) ayant trois fonctions :

- Établir une compréhension conjointe des intentions et des besoins particuliers des organisations;
- Mettre en place des actions qui sont sensibles aux atouts et contraintes qui caractérisent les cultures organisationnelles en présence;
- Transformer graduellement ces cultures organisationnelles et de manière pérenne.



FIGURE 2 – Les moyens déployés par le PAPPa

**OUTILS**

- Guide d'adaptation des pratiques aux réalités paternelles
- Guides d'animation des ateliers
- Documentation (outils de réflexion, de sensibilisation, ressources, matériel audiovisuel)

ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ

- Analyse des besoins organisationnels
- Offre d'activités auprès des acteurs des milieux
- Suivi des activités
- Consultations ponctuelles

ATELIERS THÉMATIQUES

- Intervention auprès des pères (atelier de base)
- Action commune dans les concertations et regroupements
- Pères et périnatalité
- Coparentalité
- Pères et immigration
- Pères et rupture conjugale
- Animation de sessions d'entraide entre pères, et entre pères et mères

LA DÉMARCHE D'ÉVALUATION DES ACTIVITÉS DU PAPPa 2015-2019

Au Québec, entre 2015 et 2019, diverses avancées sur le plan social et politique (notamment à travers le *Plan d'action ministériel sur la santé et le bien-être des hommes*, la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes* et la *Politique gouvernementale de prévention en santé*) ont eu lieu, dont les impacts sur la reconnaissance du rôle des pères auprès de leurs enfants et dans leur famille se font directement sentir. Ce contexte et la conjoncture favorable qu'il crée constituent un creuset à l'intérieur duquel le PAPPa contribue à potentialiser l'atteinte de plusieurs des cibles de ces initiatives sur la scène québécoise. Ce creuset rend également opportune la réalisation d'une nouvelle évaluation du PAPPa dont l'objectif général est de :

→ Décrire les atouts du PAPPa en regard des besoins sociaux émergeant des orientations que la société québécoise se donne, en matière de bien-être des enfants et de soutien à leurs parents ainsi que de l'égalité entre les femmes et les hommes.

En premier lieu, cette démarche d'évaluation se penche sur une soixantaine d'activités, sous forme d'ateliers thématiques qui ont été réalisées, entre 2015 et 2018, auprès d'acteurs(trices) du terrain provenant d'une diversité de secteurs impliqués dans le soutien au développement des enfants et de leurs parents (organismes communautaires, services de garde, santé et services sociaux, etc.). Les ateliers du PAPPa ont eu lieu dans la plupart des régions administratives du Québec et ont généré plus de 800 présences sur ces 3 années de fonctionnement.

En second lieu, l'équipe du PAPPa, composée des personnes responsables de la coordination des activités et des animateurs(trices) des ateliers thématiques, a été aux premières loges pour être

témoin des impacts que le programme a produits sur les participant(e)s à ces ateliers. Ils ont aussi été des témoins privilégiés des enjeux et des défis de transformation des cultures organisationnelles suscités par les finalités d'inclusion des pères et d'adaptation de leurs pratiques. C'est pourquoi la démarche d'évaluation s'appuie aussi sur la mise en relief de la perspective que ces personnes peuvent avoir de ces enjeux et défis ainsi que sur l'observation participante d'activités qu'elles ont animées en 2018-2019.

Finalement, comme le RVP mobilise un large réseau d'acteurs(trices) dont certains jouent un rôle dans l'élaboration, la planification et l'évaluation de politiques et plans d'action publics, le PAPPa est aussi reconnu comme une innovation sociale visant l'atteinte d'objectifs qui caractérisent ces initiatives gouvernementales. La présente démarche d'évaluation s'appuie donc également sur la perspective de personnes qui représentent des parties prenantes intéressées par le rôle que le RVP joue sur la scène québécoise par l'intermédiaire du PAPPa.

En résumé, cette démarche d'évaluation repose sur trois catégories d'acteurs(trices) : les participant(e)s aux ateliers du PAPPa, l'équipe responsable de la coordination et de l'animation des activités, et les parties prenantes des actions du RVP. Les principaux détails de la méthode sous-jacente à la démarche d'évaluation sont présentés à l'annexe 2. Les résultats de l'évaluation sont présentés sous trois formes : les faits saillants (voir la première section), les leçons qui se dégagent des constats qui émergent de l'analyse des propos des participant(e)s (voir la prochaine section) et la description détaillée des éléments qui découlent de l'analyse thématique du corpus de données (voir l'annexe 3).

LES LEÇONS QUI SE DÉGAGENT DE LA DÉMARCHE D'ÉVALUATION DU PAPPa

La présente démarche d'évaluation des activités du PAPPa s'est penchée sur des questions particulières découlant de son objectif général, a constitué un riche corpus de données reposant sur la perspective de divers informateurs-clés et a produit une série de résultats concrets (voir l'annexe 3 pour une description des questions d'évaluation et des constats thématiques qui émergent de l'analyse réalisée). Ces éléments ont été présentés à un groupe de personnes qui incluait les membres de l'équipe du RVP, deux chercheuses indépendantes¹ n'ayant pas participé à la démarche ainsi que les membres de l'équipe d'évaluation. À partir de cette présentation des résultats de la démarche d'évaluation – ce qu'on peut appeler le « *what* » produit par celle-ci, la tâche de ce groupe a été de produire un ensemble d'idées pouvant être qualifiées de leçons à retenir – le « *so what* » et le « *what now* ». Cette réflexion collective a donc permis de dégager un ensemble d'interprétations et de propositions qui mettent en perspective la stratégie du RVP quant à son objectif de transformation de la culture des organisations de services auprès des enfants et des familles en ce qui concerne leur prise en considération des réalités paternelles. Dans le prolongement de cette réflexion, l'équipe d'évaluation a proposé une articulation de ces idées autour des cinq axes suivants² :

- 1 Lien du PAPPa avec la mission, la vision et la stratégie globale du RVP;
- 2 Approche du PAPPa en matière de changement des cultures organisationnelles et de transformation sociale;
- 3 Association du PAPPa à un projet particulier de société;
- 4 Impacts du PAPPa sur les organisations de services et leurs acteurs(trices);
- 5 Enjeux et pistes pour l'avenir.

LIEN DU PAPPa AVEC LA MISSION, LA VISION ET LA STRATÉGIE GLOBALE DU RVP

Au cours de la dernière décennie, le RVP s'est démarqué en tant qu'organisation incontournable au Québec en matière de valorisation du rôle des pères auprès de leurs enfants et dans leur famille et de soutien à l'engagement paternel en tant que dimension essentielle des politiques publiques concernant les enfants, les parents et les familles. C'est donc au cœur de l'évolution récente de la société québécoise en ce qui a trait aux réalités familiales, à laquelle le RVP a activement participé, qu'a émergé le PAPPa. Ce programme s'est ajouté à d'autres initiatives structurantes (par exemple, la Su-Père Conférence, la Semaine québécoise de la paternité) qui constituent la boîte à outils du RVP.

“ Je trouve que le RVP [avec le PAPPa] arrive très bien à travailler avec des milieux complètement différents. Il y a tellement d'horizons différents qui touchent les pères et le RVP arrive à tout regrouper et essayer de faire un tronc commun avec tous les organismes. (*Partie prenante n° 2*)

Les résultats de la présente évaluation montrent que, à l'instar de ces initiatives, le PAPPa s'est développé à partir d'un lien fort avec les principes directeurs du RVP : sa mission, sa vision et sa stratégie globale d'action. L'un de ces principes directeurs est l'importance des relations de partenariat avec les acteurs(trices) du terrain. Ainsi, les résultats de l'évaluation suggèrent que le PAPPa contribue à consolider et même à renforcer le rôle de soutien que le RVP joue auprès des intervenant(e)s/gestionnaires qui œuvrent directement auprès des familles. De manière plus particulière, les acteurs(trices) du terrain soulignent que leur participation aux activités du PAPPa leur a permis de porter un regard appréciatif sur leur pratique auprès des pères et, à partir de cela, de mettre en valeur des initiatives porteuses de sens pour leur organisation et d'en développer de nouvelles. Sur ce plan, l'approche de développement organisationnel et professionnel préconisée par le PAPPa, qui, il faut le rappeler, ne repose pas sur la prescription d'actions particulières ou l'imposition de principes normatifs, est largement reconnue, mise en relief et appréciée.

1. Nous tenons à remercier les personnes suivantes pour leur apport à la réflexion ayant permis de tirer des apprentissages et des leçons de la présente évaluation du PAPPa : la professeure Lyson Marcoux, Département de psychologie, Université du Québec à Trois-Rivières; et la professeure Maria Angels Balsells, Departament de Pedagogia i Psicologia, Universitat de Lleida (Espagne).

2. Par la suite, une étape de révision de ce texte par les acteurs du RVP a été réalisée (ce que l'on appelle une validation écologique) qui a permis d'effectuer des ajustements mineurs.

APPROCHE DU PAPPa EN MATIÈRE DE CHANGEMENT DES CULTURES ORGANISATIONNELLES ET DE TRANSFORMATION SOCIALE

L'adaptation des pratiques aux réalités paternelles et l'inclusion des pères dans l'offre de services des organisations n'exigent pas seulement de s'attarder aux intentions, attitudes et habiletés individuelles des intervenant(e)s et des gestionnaires. Ces objectifs impliquent également un travail sur les cultures organisationnelles, c'est-à-dire les modes de pensée appliqués aux situations des enfants et de leurs parents qui caractérisent une organisation, les conventions, voire les traditions, dans la manière de comprendre sa mission et ses mandats ainsi que les outils, ressources et instruments utilisés pour façonner et encadrer ses actions. Cette dimension organisationnelle dépasse évidemment les décisions et les actes posés ici et maintenant par les personnes sur une base individuelle. Elle implique l'accès à un patrimoine distinctif (notamment une mémoire sous forme orale ou écrite) et des modalités particulières de transmission des valeurs et des savoirs qui charpentent la réalité d'une organisation ou d'un réseau. De plus, les organisations de services ne fonctionnent pas en vase clos dans une société. Ils représentent des relais de divers discours sociaux – dans le cas qui nous intéresse – sur l'enfant, la mère, le père, le couple et la famille. Par conséquent, vouloir changer les cultures organisationnelles exige que les acteurs(trices) du terrain reconnaissent que le patrimoine et les modes de transmission qui caractérisent leur organisation sont traversés par une variété d'idéologies. Ces idéologies ne s'ancrent pas toutes à la même place à l'intérieur d'une organisation, certaines d'entre elles sont centrales ou dominantes tandis que d'autres demeurent périphériques ou marginales. Dans les domaines qui concernent l'enfant et sa famille, les discours sociaux dominants dans les sociétés occidentales sont souvent centrés sur le lien mère-enfant et les conceptions sociales du père se situent « en creux » ou « en marge » de ces discours. À l'intérieur de tels discours, le père est principalement représenté comme un soutien ou un substitut à la mère (et, dans certaines situations, comme un obstacle qui perturbe le lien mère-enfant et l'empêche de tourner rond) ou encore comme « une mère qui n'est pas tout à fait comme les autres » (et qu'il faut parfois orienter dans la « bonne direction » pour le faire rentrer dans le rang).

“ Avec le temps, ce qui me marque le plus, ce sont tous les changements liés à la politique des pères, les mesures qui sont mises en place au niveau gouvernemental. Je pense que c'est un élément qui est marquant et je pense que le RVP [et le PAPPa] y est pour beaucoup dans cela. Je trouve cela assez remarquable. (Intervenante d'OCF, participante d'ateliers)

Dès lors, les intentions de changement organisationnel et de transformation sociale qui caractérisent le PAPPa amènent nécessairement ce programme à se confronter à une complexité sociale qui dépasse largement les projets de formation conventionnelle qui circulent dans les organisations de services. L'approche préconisée par le PAPPa repose sur une conscience de cette complexité et une connaissance des enjeux de nature culturelle qui sont soulevés par l'introduction du thème des réalités paternelles. C'est pourquoi ce qui caractérise la pratique du PAPPa s'appuie sur une posture distinctive dans la relation avec les organisations. Les résultats de l'évaluation indiquent que plusieurs aspects de cette posture sont reconnus par les participant(e)s aux activités du PAPPa, notamment :

- L'écoute et le respect des priorités et des préoccupations des acteurs(trices) sur le terrain;
- Une forme de présence et de souplesse – avant, pendant et après les activités – qui relève d'une attitude de « *caring* » face aux enjeux et défis rencontrés tout autant qu'aux initiatives – petites ou grandes – qui émergent des organisations;
- Un accompagnement et un soutien qui, d'une part, prennent en considération la réalité organisationnelle qui caractérise différents secteurs de services et les besoins particuliers qui émergent de celle-ci et, d'autre part, impliquent activement les acteurs(trices) concerné(e)s dans la démarche de changement envisagée et les invitent à la mise en mouvement d'une réflexion (organisationnelle et individuelle) concernant les réalités paternelles et les discours sociaux qui permettent de saisir ces réalités;

- La reconnaissance d'un type particulier d'expertise en matière de paternité qui caractérise les représentant(e)s du PAPPa, une expertise qui s'appuie sur une expérience et un engagement dans le phénomène des réalités paternelles se traduisant par des savoirs concrets (plutôt qu'abstraits), spécifiques (plutôt que décontextualisés) et appliqués (plutôt qu'idéalisés).

Les résultats de l'évaluation, en particulier ceux émergeant de la perspective des animateurs(trices), suggèrent aussi que les activités proposées par le PAPPa permettent de faire apparaître des défis de changement de culture organisationnelle et de transformation sociale qui restent sans réponse appropriée à ce moment-ci et, par conséquent, demeurent à l'état d'interrogations sur lesquelles les organisations et le RVP auraient intérêt à se pencher. Deux chantiers importants émergent ici :

- Les réalités paternelles relevant de la diversité ethnique et culturelle et des situations d'immigration qui interrogent les conventions tout autant que les « impensés » sociaux sur lesquels les organisations adossent leur offre de services aux enfants et aux familles;
- La construction sociale des genres qui, dans sa forme actuelle au Québec, a tendance à s'articuler sur un processus de neutralisation des genres (les femmes et les hommes ne sont plus des mères ou des pères, mais plutôt des parents) ou encore sur une vision déficitaire de la masculinité et, par extension, de la paternité.

ASSOCIATION DU PAPPa À UN PROJET PARTICULIER DE SOCIÉTÉ

Dans le prolongement de l'axe précédent, les constats qui se dégagent de l'évaluation mettent en relief le fait que le PAPPa est reconnu comme un véhicule d'un certain projet de société et, à ce titre, participe à plusieurs autres efforts sociaux visant à bâtir un Québec ayant les trois caractéristiques suivantes.

“ Ce sont eux [les acteurs du RVP et du PAPPa] qui sont la voix des pères au Québec. (Partie prenante n° 1)

La première de ces caractéristiques est de faire du Québec une société à la hauteur du bien-être et du développement harmonieux des enfants. Sur ce plan, le PAPPa s'inscrit dans le prolongement direct du projet de société esquissé au début des années 1990, et encore inachevé, dans *Un Québec fou de ses enfants*. Ainsi, l'attention portée aux réalités paternelles dans le cadre du PAPPa relève d'une finalité qui ne s'arrête pas aux pères. En contribuant à créer de meilleures conditions organisationnelles de reconnaissance du

rôle du père dans la vie de ses enfants, ce programme interpelle la responsabilité des hommes dans l'engagement précoce, global et soutenu des enfants qu'ils côtoient dans leur vie quotidienne. Plusieurs des participant(e)s aux activités du PAPPa et des parties prenantes de ce programme ayant été interviewé(e)s soulignent que le genre d'efforts que le RVP fait contribue à démontrer qu'il est certes important de faire de la place aux pères dans la vie de leurs enfants, mais tout aussi important d'inviter ces derniers à prendre leur place. Cette leçon fait écho aux propositions publiées il y a plus de vingt ans dans un ouvrage américain intitulé *Generative Fathering* qui recommandait un changement radical de cap dans la manière d'aborder la paternité en allant au-delà d'une perspective déficitaire pour mettre en évidence l'aspect éthique de l'exercice du rôle de père³.

“ Ce que le RVP [avec le PAPPa] a bien réussi à relever comme défi, c'est de rejoindre les différents milieux, secteurs et différents acteurs [...] qui peuvent être interpellés en lien avec l'engagement paternel et des meilleurs services auprès des familles pour mieux répondre aux besoins de l'enfant. (Partie prenante n° 4)

La seconde caractéristique du projet de société auquel plusieurs répondant(e)s de la présente démarche d'évaluation associent le PAPPa repose sur le rôle central de la coparentalité en tant que levier de l'adaptation des pratiques aux réalités paternelles et de l'inclusion des pères dans l'offre de services des organisations. Si on dit que cela prend tout un village pour élever un enfant, il faut aussi dire que, dans ce village, ça prend une équipe à proximité de cet enfant et que les pères font partie intégrante de cette équipe. Ainsi, le projet de société auquel contribue le PAPPa ne se construit pas sur l'affrontement entre la perspective des mères et celle des pères, et ce, même si certaines conditions juridiques et sociales tendent à favoriser un tel affrontement, en particulier dans les situations de séparations conjugales.

La troisième caractéristique du projet de société auquel le PAPPa est associé met en relief l'objectif social d'égalité entre les femmes et les hommes. Des répondant(e)s à l'évaluation du PAPPa ont souligné que ce programme constitue une initiative de transformation de la place des hommes dans la sphère familiale en proposant une approche positive des pratiques auprès des pères (aller à leur rencontre, les accompagner, les soutenir) plutôt que négative (les écarter, pointer leurs limites, leur dire ce qu'ils doivent faire).

3. Hawkins, A. J., Dollahite, D. C. (1996). *Generative Fathering: Beyond Deficit Perspectives*. Thousand Oaks, CA: Sage.

IMPACTS DU PAPPa SUR LES ORGANISATIONS DE SERVICES ET LEURS ACTEURS(TRICES)

Même si les questions d'évaluation de la présente démarche (voir la prochaine section à ce sujet) ne ciblaient pas spécifiquement à faire état et à mesurer les impacts des activités du PAPPa sur les organisations et leurs acteurs(trices), les répondant(e)s se sont exprimé(e)s spontanément sur ce que ce programme leur a apporté, à eux et elles ainsi qu'à leur organisation. La conclusion générale qui peut être tirée à ce sujet est que le PAPPa contribue au changement de mentalités des intervenant(e)s et des gestionnaires, et que leur organisation a évolué quant à une meilleure prise en considération des réalités paternelles et une plus grande inclusion des pères dans leur offre de services.

“ Il y a un changement de mentalité. Un père, ce n'est plus comme c'était avant : un pourvoyeur pour survenir aux besoins financiers. Un père, ça éduque un enfant maintenant, dans notre société actuelle, et un père s'occupe de son enfant. (Partie prenante n° 2)

Nous étions très contentes que les pères prennent plus d'importance dans notre organisation. (Direction de ressources périnatales, participante d'ateliers)

Premièrement, tout indique la grande pertinence des thématiques et des contenus proposés dans le cadre du PAPPa. De plus, l'approche centrée sur la réflexion et la mise en action, préconisée dans la composante d'accompagnement et celle des ateliers, semble y être pour une part substantielle dans le niveau d'acceptabilité de ces activités à l'intérieur des organisations. Sur ce plan, plusieurs répondant(e)s ont souligné que les animateurs(trices) réussissent à prendre en considération leurs préoccupations et à construire une réflexion individuelle et collective à partir de celles-ci.

“ J'étais nouveau papa au moment de mon premier atelier du PAPPa. Petit témoignage personnel, cela a été ma révélation, une arrivée dans un espace lumineux parce que moi, dans ma paternité, je me cherchais beaucoup et j'essayais d'être une deuxième maman. (Directeur d'une table de concertation, participant d'ateliers)

Deuxièmement, les résultats montrent que le PAPPa contribue à susciter et à stimuler l'élaboration et le déploiement d'initiatives concrètes à l'intérieur des organisations. Dès lors, ce programme laisse

“ Il y a des partenaires qui sont allés à la Su-Père Conférence, qui sont revenus à la concertation et qui ont dit : « Je pense qu'il se passe quelque chose, je pense que ça nous interpelle et qu'il faut qu'on fasse partie de ce mouvement collectif. » (Directeur d'une table de concertation, participant d'ateliers)

des traces tangibles non seulement sur la culture des organisations, mais également dans la vie des pères qui fréquentent celles-ci. Un tel constat démontre que l'adaptation des pratiques aux réalités paternelles résulte d'efforts individuels et collectifs qui mettent simultanément l'accent sur des réflexions et des prises de conscience de même que sur le soutien à explorer et à inventer des applications concrètes servant d'assises à la réflexion des acteurs(trices).

Troisièmement, la participation aux activités du PAPPa semble permettre de révéler certains défis auxquels les organisations doivent faire face dans le changement de leur culture organisationnelle. Les ateliers constituent des moments où les acteurs(trices) ont la possibilité d'explorer, dans un cadre sécurisant et non blâmant, les limites de leur pratique actuelle et des ressources dont ils disposent quant aux réalités paternelles. D'un secteur de services à l'autre, ces défis sont évidemment distincts. Néanmoins, l'un de ces défis semble traverser plusieurs secteurs. Il résulte du manque et de la fragmentation du financement gouvernemental des actions publiques de soutien à l'engagement paternel et à la coparentalité.

“ J'entends dans les autres organismes communautaires Famille dire « oui c'est important le père dans la famille » [...] mais il y a toujours le fameux problème de ressources, que ce soit des ressources humaines, de temps ou d'adaptation des horaires. (Directrice d'OCF, participante d'ateliers)

L'interface entre le PAPPa et les organisations qui ont recours à ce programme rend visible trois failles de l'écosystème de services dans le domaine de l'enfance et la famille :

- Le peu de reconnaissance de l'engagement paternel en tant que cible d'action publique;
- La méconnaissance du fait que le développement et l'implantation d'actions auprès des pères exigent de la part des organisations de services des changements de culture considérables;
- La difficulté à prendre conscience des répercussions des discours sociaux dominants qui façonnent les cultures organisationnelles.

ENJEUX ET PISTES POUR L'AVENIR

Sur un plan plus global, il semble que le déploiement du PAPPa à une large échelle contribue à mettre en évidence de grands enjeux sociaux relatifs à la prise en considération des réalités paternelles et à cibler des pistes pour des actions futures. Des répondant(e)s soulignent que des avancées notables ont été faites au Québec en matière de valorisation du rôle de père et de soutien à l'engagement paternel, mais qu'il reste encore passablement de chemin à faire. Les résultats de l'évaluation mettent en évidence trois domaines d'innovation qui auraient un impact sur le développement futur du PAPPa.

Un premier domaine d'innovation pour le PAPPa

En premier lieu, la surface de contact entre le PAPPa et l'écosystème de services auprès des enfants et des familles, même si elle englobe une variété de secteurs de services (organismes communautaires Famille, centres de la petite enfance, centres de ressources périnatales, haltes-garderies, etc.), touche peu certains secteurs stratégiques, notamment ceux de la santé et des services sociaux ainsi que de l'éducation. Ces secteurs ont pu être touchés par l'intermédiaire de leur participation à des concertations locales ou régionales auprès desquelles le PAPPa est intervenu, mais l'approche préconisée par ce programme (incluant une analyse des besoins de leur organisation, une offre d'ateliers alignée sur ces besoins et un accompagnement personnalisé) n'a pas vraiment pu s'implanter. Des travaux de développement du PAPPa vers ces secteurs qui, il faut le dire, constituent de « gros joueurs » dans l'écosystème de services s'avèrent une piste importante à suivre.

Des répondant(e)s de la démarche d'évaluation ont aussi évoqué une variété de pistes visant à renforcer ou à bonifier l'offre d'activités du PAPPa à l'intérieur de l'écosystème de services. Ces personnes mentionnent notamment l'élaboration de nouveaux contenus d'ateliers dans la foulée de la mise en mouvement que le programme suscite dans les organisations où il s'implante. Il est intéressant de noter ici que les résultats de la présente évaluation font écho au proverbe « l'appétit vient en mangeant », c'est-à-dire que plusieurs organisations et les acteurs(trices) qui y œuvrent souhaitent aller plus loin dans le processus d'adaptation de leurs pratiques aux réalités paternelles

et d'inclusion des pères dans leur offre de services. Certaines personnes évoquent l'élaboration d'autres modalités de soutien aux organisations tels que des webinaires et des outils pertinents.

Une autre composante du PAPPa – la provision d'outils d'information, de sensibilisation, de réflexion, d'animation et de formation – a été rarement évoquée par les répondant(e)s de la présente évaluation. Ce silence doit cependant être mis en contexte de la production récente d'un guide de pratique⁴ dont il faudra faire la promotion et soutenir son appropriation. Un tel outil vient manifestement répondre à certains besoins qui ont été exprimés dans le cadre de cette évaluation.

Enfin, le PAPPa repose sur une stratégie délibérée de la main tendue du RVP vers des organisations qui offrent des services directs aux familles et vers les acteurs(trices) de terrain. On l'a vu plus haut, les résultats de la présente évaluation confirment la pertinence et l'efficacité de cette stratégie. Néanmoins, il importe de mettre ce résultat en perspective de deux éléments évoqués précédemment :

- Le premier élément relève de la complexité inhérente au changement de culture organisationnelle en matière de réalités paternelles;
- Le second élément réside dans la position précaire que les organisations occupent entre, d'une part, une variété de discours sociaux qui évacuent, saisissent mal ou abordent de manière plus ou moins cohérente la question des pères et de la coparentalité et, d'autre part, la présence de plus en plus soutenue des pères dans la vie de leurs enfants.

Ainsi, ces organisations n'existent pas dans un vacuum. Elles font partie de réseaux nationaux – voire internationaux – et rendent des comptes à des instances gouvernementales (provinciales ou fédérales) dont la fonction est d'encadrer et de réguler leurs pratiques. Le renforcement de la capacité d'agir du RVP à ce niveau constitue manifestement un levier décisif pour catalyser les actions du PAPPa sur le terrain. L'insertion de ce programme à l'intérieur d'une stratégie globale d'innovation sociale dont le RVP vient de se doter constitue donc une piste déterminante à suivre pour soutenir un changement de culture organisationnelle et une transformation sociale.

4. Regroupement pour la Valorisation de la Paternité (2020). *Guide d'adaptation des pratiques aux réalités paternelles*. Montréal.

Un second domaine d'innovation pour le PAPPa

En second lieu, l'évaluation actuelle du PAPPa fait apparaître, à partir de la perspective des participant(e)s ainsi que des animateurs(trices) des activités du PAPPa et des parties prenantes du RVP, un horizon où il est nécessaire d'approfondir la compréhension actuelle des réalités paternelles et de l'exercice de la coparentalité. Ce second domaine d'innovation qui pourrait soutenir les efforts déployés par le PAPPa implique toutefois l'établissement de liens avec une tout autre catégorie de partenaires que ceux auxquels ce programme s'adresse actuellement. Il s'agit de partenaires académiques et scientifiques de même que de partenaires ayant une expertise dans l'observation populationnelle et la communication sociale. La mise en œuvre de la stratégie globale d'innovation sociale du RVP englobe ce type d'objectifs. Dès lors, le PAPPa pourrait jouer deux rôles sur ce plan :

- Constituer un territoire d'application des nouvelles connaissances et de relais de celles-ci vers les organisations de services;
- Émettre des observations des réalités paternelles à partir de l'information que l'écosystème de services donne de celles-ci.

Un troisième domaine d'innovation pour le PAPPa

Finalement, un troisième domaine d'innovation touche la capacité organisationnelle du RVP à agir de manière efficace et agile dans les deux premiers domaines. Ainsi, les constats tirés de la présente évaluation du PAPPa révèlent que le chemin à parcourir est encore plus long que le chemin qui a été parcouru jusqu'à maintenant. Comme le RVP souhaite que le PAPPa représente une pierre angulaire de sa stratégie globale d'innovation sociale, cela implique une mise à niveau majeure des ressources dont il dispose pour être à la hauteur de telles ambitions. La présente évaluation suggère que le RVP dispose de nombreux alliés sur le terrain et parmi ses partenaires dans les réseaux nationaux, les instances gouvernementales ainsi que l'univers académique et scientifique pour soutenir la réalisation de sa vision organisationnelle. Ces alliés ne sont manifestement pas suffisants. Un renforcement des capacités internes du RVP autant sur le plan des ressources humaines que sur le plan des ressources matérielles et technologiques semble indispensable.



DESCRIPTION DES ATELIERS OFFERTS PAR LE PAPPa⁵

NOM DE L'ATELIER	OBJECTIFS DE L'ATELIER
INTERVENIR AUPRÈS DES PÈRES (adapté aux différents secteurs de services)	L'atelier vise à sensibiliser tous(tes) les acteurs(trices) de l'organisme à la présence des pères dans leur milieu et à adapter leurs pratiques quotidiennes à leur réalité. L'atelier vise également à : 1) Mobiliser les acteurs(trices) d'une même organisation (gestionnaires, personnel de soutien, personnel éducateur, parents, etc.) autour de la place des pères dans leur milieu; 2) Réfléchir sur l'importance du père et sa spécificité dans le développement de l'enfant; 3) Outiller les intervenant(e)s à se sentir plus habiles dans leur approche auprès des pères et dans leur façon de communiquer avec eux; 4) Déterminer des pistes d'action concrète favorisant l'inclusion des pères, qui pourront s'inscrire dans les plans d'action de chaque organisation.
LA COPARENTALITÉ, LIEU PROPICE POUR REJOINDRE LES PÈRES	Explorer l'axe de la coparentalité comme lieu propice pour une plus grande place aux pères dans les milieux de pratique. Mettre en valeur l'importance de la coparentalité. L'atelier vise à : 1) Se donner une définition commune; 2) Cibler les besoins des enfants, des mères et des pères; 3) Réfléchir sur l'apport spécifique et la cohérence des rôles de père et de mère, et sur les avantages de faire équipe; 4) Explorer la place des pères dans les milieux de pratique et déterminer les cibles et pistes d'action pour les rejoindre davantage; 5) Développer davantage la coparentalité dans notre organisme; 6) Faire le portrait des lieux et des activités où se trouve la coparentalité; 7) Élaborer de nouvelles pistes d'action en lien avec la coparentalité.
BILAN-RELANCE ET PERSPECTIVES (adapté aux différents secteurs de services)	L'atelier vise à : 1) Poursuivre notre réflexion sur la paternité; 2) Approfondir les principes et les cibles d'intervention auprès des pères; 3) Faire le point sur les actions accomplies depuis la dernière rencontre; 4) Mettre à jour des pistes d'action à intégrer dans le plan d'action; 5) Préciser la continuité de la démarche dans le cadre du PAPPa.
ACCOMPAGNER LES PÈRES IMMIGRANTS	L'atelier vise à : 1) Faire l'état des connaissances sur les réalités et les besoins des pères immigrants; 2) Discuter du choc culturel dans la rencontre avec les pères immigrants; 3) Comprendre ce qui peut limiter l'implication des pères dans les organismes et trouver des façons d'y remédier; 4) Permettre un espace de partage de nos expériences, afin de mieux adapter nos services aux pères immigrants.
SOUTENIR LES PÈRES EN SITUATION DE RUPTURE DANS UN CONTEXTE DE COPARENTALITÉ (atelier créé en collaboration avec le Réseau Maisons Oxygène et Pères séparés inc.)	À partir d'une approche expérientielle basée sur des faits vécus et des situations concrètes, l'atelier vise à : 1) Sensibiliser les participant(e)s à la réalité des pères en situation de rupture; 2) Explorer les caractéristiques de la rupture chez les hommes et les impacts de la rupture chez les pères; 3) Comprendre ce qu'ils vivent, ce dont ils ont besoin, leur motivation à demander de l'aide; 4) Indiquer les enjeux de la coparentalité dans un contexte de rupture; 5) Nommer les forces et les limites de nos interventions auprès des pères; 6) Mieux outiller les participant(e)s pour accueillir ces pères et les accompagner; 7) Définir les principes et les attitudes à mettre de l'avant; 8) Établir des pistes d'intervention à promouvoir et des pistes d'action.
FORMATION D'ANIMATEURS ET D'ANIMATRICES POUR LES SESSIONS D'ENTRAIDE CŒUR DE PÈRES (atelier créé en collaboration avec Cible Famille Brandon)	Habiliter les participant(e)s pour l'animation des ateliers de la session d'entraide <i>Cœur de pères</i>. La session est animée par un père (figure paternelle) et une mère (figure maternelle). L'atelier vise à : 1) Familiariser les participant(e)s aux différents thèmes de la session <i>Cœur de pères</i>, au canevas de base, au déroulement de chaque atelier et aux différents outils utilisés; 2) Faire vivre une expérience d'entraide entre les participant(e)s, en dégager les caractéristiques et les conditions de l'entraide organisée; 3) Préciser le rôle de l'animateur(trice); 4) Explorer des pistes d'action pour la promotion de la session et le recrutement des pères.
FORMATION D'ANIMATEURS ET D'ANIMATRICES POUR LES SESSIONS D'ENTRAIDE COÉQUIPIERS PÈRE-MÈRE (atelier créé en collaboration avec Cible Famille Brandon)	Habiliter les participant(e)s pour l'animation de la session d'entraide <i>Coéquipiers père-mère</i>. La session est animée par un père (figure paternelle) et une mère (figure maternelle). L'atelier vise à : 1) Familiariser les participant(e)s aux différents thèmes de la session <i>Coéquipiers père-mère</i>, au canevas de base, au déroulement de chaque atelier et aux différents outils utilisés; 2) Faire vivre une expérience d'entraide entre les participant(e)s, en dégager les caractéristiques et les conditions de l'entraide organisée; 3) Préciser le rôle de l'animateur(trice); 4) Explorer avec les participant(e)s des pistes d'amélioration de la coparentalité au sein de leur organisme.

5. Regroupement pour la Valorisation de la Paternité (2020). *Accompagnement et ateliers offerts*. Consulté le 8 janvier 2020 du site <https://www.rvpaternite.org/programme-pappa/accompagnement-ateliers/>

ASPECTS MÉTHODOLOGIQUES DE LA DÉMARCHE D'ÉVALUATION DU PAPPa

1 Recueil et analyse des fiches d'appréciation remplies à la suite des ateliers du PAPPa

- **Qui ?** Participant(e)s d'ateliers du PAPPa
- **Combien ?** 828 participant(e)s ayant suivi les 60 ateliers donnés (364 provenant d'OCF, 438 d'organismes partenaires [CISSS et CIUSSS, CPE, etc.] ou de concertations locales ou régionales, et 26 non catégorisés)
- **Quand ?** Entre septembre 2015 et mai 2018
- **Comment ?** Court questionnaire rempli après les ateliers

2 Réalisation d'un groupe de discussion avec les animateurs(trices) des ateliers du PAPPa

- **Qui ?** Animateur(trices) des activités du PAPPa entre 2015 et 2018
- **Combien ?** 7 animateurs(trices) dont 2 femmes et 5 hommes
- **Quand ?** 25 janvier 2019
- **Comment ?** Échange de groupe sur leur expérience d'animation des ateliers du PAPPa

3 Réalisation d'un entretien téléphonique individuel avec des participant(e)s d'ateliers

- **Qui ?** Participant(e)s d'ateliers du PAPPa entre 2015 et 2018
- **Combien ?** 10 participant(e)s dont 6 femmes et 4 hommes (6 intervenant(e)s, 3 directions d'organisation et 1 professionnel; 6 provenant d'OCF et 4 d'organismes partenaires [CRP, CLSC, organisme parapublic et table de concertation])
- **Quand ?** Entre le 12 avril et le 14 juin 2019
- **Comment ?** Entretien téléphonique individuel variant de 25 à 80 minutes concernant leur expérience personnelle lors des ateliers du PAPPa

4 Réalisation d'entretiens téléphoniques individuels avec des personnes considérées comme étant des parties prenantes du RVP et du PAPPa

- **Qui ?** Personnes dont leur parcours professionnel est lié aux enjeux de la paternité

- **Combien ?** 5 parties prenantes dont 3 femmes et 2 hommes
- **Quand ?** Entre le 18 avril et le 9 juillet 2019
- **Comment ?** Entretien téléphonique individuel variant de 25 à 70 minutes concernant leur perception des efforts du RVP (incluant la mise en place du PAPPa) pour créer une société plus égalitaire entre les femmes et les hommes et inclusive des pères dans les dispositifs de services aux familles et aux personnes

5 Prises de notes de terrain lors de diverses activités reliées au PAPPa en 2018-2019 :

- Journée d'échange et de réseautage entre les participant(e)s ayant suivi les ateliers portant sur les activités *Cœur de pères* et *Coéquipiers père-mère*
 - **Qui ?** Personnes ayant reçu la formation *Cœur de pères* ou *Coéquipiers père-mère* par l'équipe du PAPPa
 - **Combien ?** 21 personnes dont 12 femmes et 9 hommes (15 d'OCF et 6 d'organismes partenaires)
 - **Quand ?** 20 février 2019
 - **Comment ?** Prises de notes lors des échanges des personnes participantes à la journée concernant leur expérience d'animation des différentes sessions
- Observation participante à diverses activités du PAPPa dans des OCF, à la Su-Père Conférence et à la rencontre de la communauté de pratiques et de savoirs sur la paternité en 2018-2019

6 Groupe de réflexion sur les leçons et les apprentissages qui se dégagent des constats tirés de l'évaluation :

- **Qui ?** Équipe d'évaluation, acteurs(trices) du RVP, 2 personnes-ressources externes/indépendantes
- **Quand ?** 7 novembre 2019
- **Comment ?** Présentation des constats et animation des échanges, prise de notes

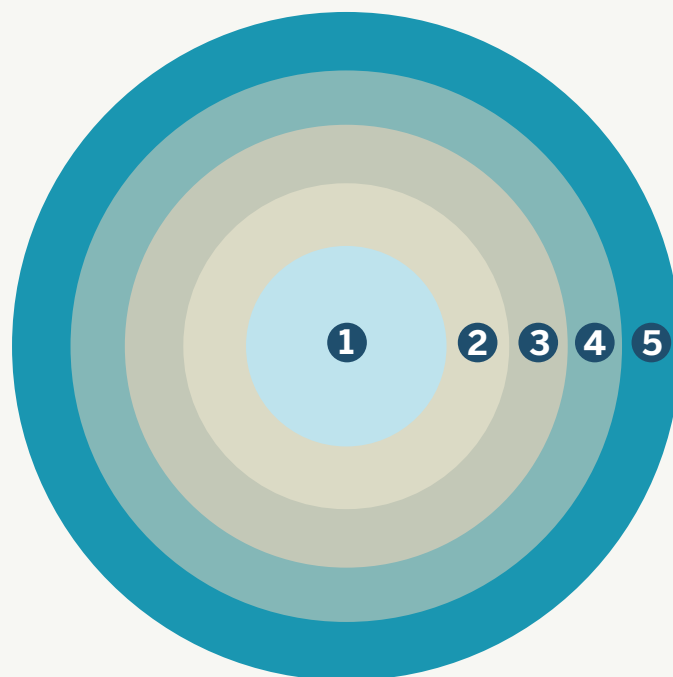
CONSTATS EMPIRIQUES PRODUITS PAR LA DÉMARCHE D'ÉVALUATION DU PAPPa

La fonction de cette annexe du rapport d'évaluation est de présenter les résultats concrets à ceux et celles qui souhaitent savoir sur quoi se basent les interprétations et conclusions présentées dans la section intitulée « *Les leçons qui se dégagent de la démarche d'évaluation du PAPPa* ».

Ainsi, l'intégration des multiples perspectives sur lesquelles repose la démarche d'évaluation du PAPPa lorsqu'elle interroge l'ensemble des données qualitatives recueillies a permis de dégager une série de thèmes qui sont synthétisés dans un schéma d'ensemble apparaissant à la figure 3. Chacun de ces thèmes est détaillé dans les tableaux 1, 2, 3, 4 et 5. Les thèmes présentés dans ces tableaux sont organisés en fonction des questions ayant servi à orienter la démarche d'évaluation. Ces questions sont :

- 1 En quoi les activités du PAPPa sont-elles pertinentes et utiles pour les organisations et les personnes qui y participent ?
- 2 En quoi consistent les initiatives d'inclusion des pères et d'adaptation des pratiques qui sont mises en place dans la foulée du PAPPa par les organisations et les personnes qui participent au programme ?
- 3 Quels défis rencontrent les organisations et les personnes dans le développement et l'implantation d'initiatives d'inclusion des pères dans leur offre de services et d'adaptation de leurs pratiques ?
- 4 Quels sont les enjeux sociaux qui se dégagent des efforts pour mieux inclure les pères dans l'offre de services des organisations et l'adaptation des pratiques aux réalités paternelles des acteurs du terrain ?
- 5 Quels sont les besoins que ces efforts mettent en relief et qui constituent des pistes de développement pour le RVP et le réseau qu'il anime ?

FIGURE 3 – Carte conceptuelle des thèmes qui se dégagent de la démarche d'évaluation



1 PERTINENCE DES ATELIERS

- Appréciation positive
- Nouveaux apprentissages
- Valorisation de la paternité
- Travail concret
- Échanges

2 DÉCOULE

3 INITIATIVES DES ACTEURS

- Transformation des modes d'action
- Nouvelles activités
- Mobilisation organisationnelle
- Modification de l'environnement
- Expertise en paternité

4 ENTRAVES ET OPPORTUNITÉS

5 DÉFIS DÉCOULANT DES INITIATIVES

- Adaptation des pratiques
- Caractéristiques territoriales
- Disponibilité des ressources
- Implication des pères

4 CONTEXTE SOCIÉTAL

- Perceptions sur les pères et le rôle de père
- Perceptions des services offerts aux pères
- Perceptions des politiques publiques et du système de justice

5 BESOINS À APPROFONDIR

- Élargir la mobilisation autour de la paternité
- Améliorer la formation du personnel
- Développer les connaissances sur les pères et leurs réalités

TABLEAU 1 – Pertinence des ateliers

NOM DU THÈME	DESCRIPTION DU THÈME	EXTRAITS TIRÉS DES DONNÉES RECUEILLIES
A APPRÉCIATION DES ATELIERS PAR LES PARTICIPANT(E)S	Les participant(e)s d'ateliers ont pu s'exprimer sur différentes questions à la fin de chaque activité. Les participant(e)s ont fortement apprécié les ateliers avec un fort taux de réponses positives sur les sept dimensions de la fiche d'évaluation.	Dimensions des questions (pourcentage de réponses positives) 1) Personnes formatrices (97 %) 2) Thèmes abordés (96 %) 3) Participation du groupe (92 %) 4) Utilité dans le domaine de pratique (91 %) 5) Déroulement et moyens utilisés (87 %) 6) Atteinte des objectifs personnels (85 %) 7) Participation des personnes (84 %)
B NOUVEAUX APPRENTISSAGES APPLIQUÉS À LA PRATIQUE AVEC LES FAMILLES	Les nouvelles connaissances sur les pères et la paternité constituent un aspect important de la pertinence des ateliers. Ces connaissances se présentent sous différentes formes, par exemple : outils d'intervention, nouveaux vocabulaires à employer avec les pères et démystification des réalités paternelles. Elles représentent donc des apprentissages marquants chez les participant(e)s lors des ateliers.	« J'ai apprécié le contenu, surtout la partie parlant de la co-parentalité (« mon ex ») et j'ai remarqué que par la suite, même les pères employaient l'expression : la mère de mes enfants. J'ai trouvé les outils utiles. » (Intervenante d'OCF, participante d'ateliers) « J'étais nouveau papa au moment de mon premier atelier du PAPPa. Petit témoignage personnel, cela a été ma révélation, une arrivée dans un espace lumineux parce que moi, dans ma paternité, je me cherchais beaucoup et j'essayais d'être une deuxième maman. » (Directeur d'une table de concertation, participant d'ateliers)
C SOUTIEN DE LA VALORISATION DE LA PATERNITÉ À L'INTÉRIEUR DES ORGANISMES	Les liens que l'équipe du PAPPa a su créer avec les différentes organisations à qui elle a offert ses services. Ces liens servent de canaux de communication où le PAPPa continue d'informer les organisations et où il peut répondre à leurs différentes questions. Par ailleurs, les parties prenantes estiment que le RVP a établi de solides partenariats avec une diversité d'acteurs(trices) pouvant être en relation avec les pères.	« Tant et aussi longtemps que le RVP va être là et nous offrir des possibilités, des ateliers et qu'ils vont nous rappeler que c'est important, et que nous allons pouvoir le transmettre, nous, ça répond à nos besoins. » (Direction d'OCF, participante d'ateliers) « Le RVP est la source et la ressource, c'est-à-dire que dès que j'entends parler de quelque chose en lien avec la paternité, je réfère la personne au RVP, ce qui est, selon moi, un gage de succès d'être la référence dans le domaine. » (Partie prenante n° 2)
D CONCRÉTISATION DU TRAVAIL AVEC LES PÈRES	Les propos véhiculés et les stratégies proposées lors des ateliers s'ancrent dans la réalité que vivent les organisations sur le terrain. Par ailleurs, le contenu des ateliers s'adapte agilement aux demandes et aux besoins des organisations, ce qui leur permet d'en maximiser les retombées. Dans la même foulée, les personnes reconnaissent que le contenu des ateliers s'appuie sur des données probantes et des connaissances validées ce qui vient consolider les applications sur le terrain.	« C'est comme si le formateur s'était assis personnellement avec moi pendant 1 h 30 (durée de la formation) et qu'il m'avait dit : Bon ! On va écrire le plan d'action de la prochaine année, on va viser tels pères, tels ateliers, comment les approcher, à quelle période et par quel médium. Après l'atelier, j'avais une bonne idée de comment approcher les pères et cela m'a permis d'enligner le projet paternité dans ma maison de la famille. » (Intervenant d'OCF, participant d'ateliers) « Ce que le RVP et le PAPPa offrent, c'est du « clés en main » et ils permettent une analyse du déploiement des pratiques. » (Directeur d'une table de concertation, participant d'ateliers)
E STIMULATION D'ÉCHANGES AU SEIN DE L'ORGANISME ET AVEC D'AUTRES ORGANISATIONS	Les ateliers peuvent être livrés autant intra qu'extra organisations, ce qui crée des contextes différents de réflexion sur les pratiques auprès des pères. Pour les participant(e)s recevant un atelier à l'intérieur de leur organisation, cela a permis des discussions et des réflexions sur leurs propres pratiques. Pour ceux ayant participé à l'atelier avec d'autres organisations, cela a permis des échanges sur les façons de faire de chacun et de favoriser le réseautage entre organismes.	« Il y a une possibilité de faire du réseautage puisque les autres organisations présentes sont axées paternité également. Le réseautage est ressorti comme un point fort dans l'un des ateliers auquel j'ai participé. » (Intervenante d'OCF, participante d'ateliers) « Ça a permis une réflexion pratique et collective entre collègues sur la place des pères dans l'organisme et une réflexion sur les modes de communication dans l'organisme. » (Directrice de centre de ressources périnatales, participante d'ateliers) « Je trouve que le RVP [avec le PAPPa] arrive très bien à travailler avec des milieux complètement différents. Il y a tellement d'horizons différents qui touchent les pères et le RVP arrive à tout regrouper et essayer de faire un tronc commun avec tous les organismes. » (Partie prenante n° 2)

TABLEAU 2 – Initiatives des acteurs(trices)

NOM DU THÈME	DESCRIPTION DU THÈME	EXTRAITS TIRÉS DES DONNÉES RECUEILLIES
A TRANSFORMATION DES MODES D'ACTION AUPRÈS DES PÈRES ET DES MÈRES	Il s'agit de la résultante directe de l'adaptation des pratiques dans les différentes organisations. Cela peut prendre la forme de la création d'un porteur de dossier paternité, une façon différente d'accueillir les pères dans l'organisation ou la refonte d'une activité pour être plus inclusive de ceux-ci. Le point central de l'adaptation des pratiques peut se résumer par l'instauration ou la consolidation d'un « réflexe père », c'est-à-dire une façon de réfléchir les différentes actions de l'organisation en pensant celles-ci pour que les pères y trouvent leur place.	« Puisque je suis rarement à l'organisme, je disais auparavant aux intervenantes que lorsqu'un papa appelait, de lui donner mon numéro pour m'appeler moi. Je me suis rendu compte que les papas ne m'appelaient pas et maintenant je dis aux intervenantes de demander l'autorisation aux papas que je les rappelle et cela fonctionne bien. Eux [en parlant des pères], ils ne me connaissent pas, ils ne veulent pas nécessairement m'appeler. » (Intervenant d'OCF, participant d'ateliers) « Mes collègues sont maintenant plus sensibilisées à la présence des pères dans les services. Les infirmières m'ont demandé de voir ce qui pourrait être fait dans les cours prénataux pour impliquer davantage les pères. Le CLSC étudie aussi la possibilité d'inclure les pères dans les rencontres de suivi post-partum avec les mères. » (Professionnel du réseau de la santé, participant d'ateliers) « Nous étions très contentes que les pères prennent plus d'importance dans notre organisation. » (Directrice de centre de ressources périnatales, participante d'ateliers)
B DÉVELOPPEMENT DE NOUVELLES ACTIVITÉS DANS L'ORGANISME	Il s'agit de l'ajout d'activités ou de projets dans l'organisation spécifiquement dédiés aux pères, aux dyades pères-enfants, aux couples ou aux familles. Certaines organisations ont ajouté, par exemple, les sessions <i>Cœur de pères</i> et/ou <i>Coéquipiers père-mère</i> tandis que d'autres vont souligner la fête des pères par une programmation spéciale. Chaque organisation a choisi des activités qui cherchaient à respecter la réalité des pères, c'est pourquoi un large éventail d'initiatives pour ces derniers ont été rapportées comme retombées de la participation aux ateliers du PAPPa.	« Cela a permis l'adaptation de l'horaire pour offrir un soir par semaine des activités pour les pères. Une semaine sur deux, c'est <i>Cœur de pères</i> et l'autre semaine, c'est une session de jeux de société, mais qui est axée sur leur rôle de père et leurs enfants. » (Intervenante d'OCF, participante d'ateliers) « Nous avons un programme de stimulation pour les enfants qui inclut maintenant davantage les pères et une nouvelle activité spéciale exclusivement père-enfants. » (Professionnel du réseau de la santé, participant d'ateliers) « Nous étions très contentes que les pères prennent plus d'importance dans notre organisation. » (Intervenante d'organisme parapublic, participante d'ateliers)
C MOBILISATION ORGANISATIONNELLE ET INTERSECTORIELLE POUR SOUTENIR L'INCLUSION DES PÈRES	Ce thème aborde la volonté et la mise en action des organisations autour de la paternité. Cela se traduit par l'effet d'entraînement dans les organisations qui sont portées à participer à davantage d'activités autour de la paternité (ex. : Su-Père Conférence) ou qui insufflent cet effet à leurs partenaires respectifs. La paternité devient donc un moteur qui permet de dépasser les quatre murs de l'organisation.	« Il y a des partenaires qui sont allés à la Su-Père Conférence, qui sont revenus à la concertation et qui ont dit : "Je pense qu'il se passe quelque chose, je pense que ça nous interpelle et qu'il faut qu'on fasse partie de ce mouvement collectif." » (Directeur d'une table de concertation, participant d'ateliers) « Je constate un embryon de collaboration avec la communauté LGBT et des familles polyamoureuses autour de la réflexion sur la coparentalité [...] Il y a aussi la consolidation d'un partenariat avec le CISSS, l'intégration des outils de <i>Cœur de pères</i> dans le programme <i>Pères présents, enfants gagnants</i> et la coanimation avec l'intervenant du CISSS. » (Participante à la journée d'échanges et de réseautage)
D CHANGEMENT DANS L'ENVIRONNEMENT QUE L'ORGANISME OFFRE AUX PÈRES	Les modifications physiques et d'horaire effectuées par les organisations pour offrir un milieu plus inclusif aux pères sont touchées par ce thème. Ces changements peuvent prendre la forme d'affiches prônant la paternité, d'une décoration plus neutre ou encore d'une adaptation des heures d'ouverture pour offrir des soirées ou des journées de fin de semaine pour accueillir les pères. Ces changements sont donc de nature à être directement perçus par les personnes se rendant dans les organisations.	« Les intervenantes de la MDF ont maintenant une décoration plus neutre dans leur bureau. » (Intervenant d'OCF, participant d'ateliers) « L'organisme communautaire a travaillé fort pour recruter des pères sur leur CA et l'organisme en a maintenant un. » (Intervenante d'OCF, participante d'ateliers)
E RECONNAISSANCE D'UNE « EXPERTISE PATERNITÉ » POUR LES ORGANISMES ET LES CONCERTATIONS	L'ajout et/ou l'approfondissement d'initiatives autour de la paternité, par les organisations, ont eu des répercussions dans leur communauté. Ces répercussions se traduisent par des références de pères vers leur organisme provenant de leurs partenaires ou encore par le fait d'occuper une place de leader « paternité » dans les concertations auxquelles ils participent. La mise en place d'un volet paternité dans les organismes a créé des ponts avec de nouveaux partenaires et les a mieux situés dans l'écosystème des services sur leur territoire et dans leur région.	« Une reconnaissance de la part de mes partenaires : CISSS, municipalité, regroupements locaux et centre jeunesse. Mon organisme est devenu une référence en matière de paternité. Il est reconnu comme un leader paternité. » (Directrice d'OCF, participante d'ateliers) « Ça nous a permis d'être une référence et d'être plus connus. Le CIUSSS nous réfère des papas et des familles, car ils sont au courant de notre champ d'action. » (Intervenante d'OCF, participante d'ateliers)

TABLEAU 3 – Défis découlant des initiatives

NOM DU THÈME	DESCRIPTION DU THÈME	EXTRAITS TIRÉS DES DONNÉES RECUEILLIES
A DÉFIS D'ADAPTATION DES PRATIQUES	Il s'agit de l'envers de la médaille de la transformation des modes d'action auprès des pères et des mères. Cela représente les difficultés pour les organisations de se défaire de leur étiquette de milieu pour les mères ou de convaincre leurs partenaires intersectoriels de l'importance de la valorisation du rôle de père. Il y a aussi les défis reliés aux réalités de genre. Des organisations avaient commencé à utiliser le terme « parent » dans leurs communications dans un souci d'inclure les différentes réalités familiales, mais elles se sont rendu compte que cela n'était souvent pas efficace pour véritablement rejoindre les pères. Également, le fait de vouloir accorder une plus grande place aux pères dans les organisations a été parfois reçu comme une façon de réduire celle de la mère, ce qui crée des tensions.	« Pour l'atelier <i>Coéquipiers père-mère</i> : je ne me sentais pas prêt, car l'atelier avait été imposé par ma supérieure. Moi et ma collègue n'avons pas retiré grand-chose de la formation même si celle-ci était intéressante. Nous avons ensuite essayé de refaire cela dans notre organisme, mais cela n'a pas fonctionné et nous avons abandonné le projet. » (Intervenant d'OCF, participant d'ateliers) « Puisque c'est un organisme famille pour les enfants 0-5 ans, il y a un préjugé que c'est uniquement pour les mères. C'est une perception répandue auprès de la population. Au niveau de la décoration, il y a encore du travail à faire. Cette image projetée par l'organisme vient un peu confirmer le stéréotype. » (Intervenante d'OCF, participante d'ateliers)
B DÉFIS RELIÉS AUX CARACTÉRISTIQUES TERRITORIALES	Les différentes réalités locales des communautés dans lesquelles les organisations offrent leurs services sont évoquées par ce thème. Ces défis représentent pour les organisations des difficultés à rejoindre les pères des milieux ruraux de leur territoire ou encore des difficultés reliées à la traduction des informations et outils proposés sur la paternité par le PAPPa puisqu'elles évoluent dans un milieu anglophone. Les caractéristiques régionales de chacun créent donc des situations à surmonter propres à chaque endroit.	« L'agriculture étant bien présente dans ma région, l'été beaucoup de papas disent ne pas avoir le temps, car ils doivent faire les foins. » (Intervenant d'OCF, participant d'ateliers) « Puisque j'évolue dans une communauté bilingue, je me rends compte du peu de matériel disponible en anglais. Pour les formations, c'est compréhensible, mais pour les outils ou la trousse des intervenants, cela gagnerait à être traduit autant pour les papas que pour les gens qui gravitent autour des organisations comme les membres des CA par exemple. » (Directeur d'une table de concertation, participant d'ateliers)
C DÉFIS RELIÉS À LA DISPONIBILITÉ DES RESSOURCES	Il s'agit des difficultés liées aux ressources financières, mais également à l'embauche de personnel dans les organisations. Les organisations soulèvent qu'elles voudraient un financement plus élevé pour attribuer davantage d'heures à leur volet paternité tandis que d'autres expriment leur difficulté, même si elles ont le budget, d'embaucher un intervenant masculin pour ajouter de la mixité à leur équipe. Ces défis sont perçus comme des entraves qui empêchent un plus grand déploiement d'actions concernant la paternité.	« J'entends dans les autres organismes communautaires Famille dire "oui, c'est important le père dans la famille" [...] mais il y a toujours le fameux problème de ressources, que ce soit des ressources humaines, de temps ou d'adaptation des horaires. » (Directrice d'OCF, participante d'ateliers) « Le financement n'est parfois pas suffisant pour adapter les pratiques dans les organisations. » (Animateur d'ateliers du PAPPa lors du groupe de discussion)
D DÉFIS RELIÉS À L'IMPLICATION DES PÈRES	Les difficultés de recruter et de conserver les pères dans les organisations sont touchées par ce thème. Cela se traduit par l'absence ou la défection de pères sur le conseil d'administration ou dans la participation aux activités et services offerts par l'organisme. Cette préoccupation s'accompagne habituellement d'une recherche active de solutions permettant de créer des stratégies ou des conditions qui favorisent l'implication des pères dans l'organisme.	« Nous avons de la difficulté à recruter des pères. Difficile même pour le comité des pères de mon organisme qui mettent des efforts en ce sens. Lorsque j'en parle avec d'autres organismes, c'est une réalité qui est également nommée. » (Intervenante d'OCF, participante d'ateliers) « Le recrutement des pères est difficile autant au niveau des stratégies pour les rejoindre que le fait qu'ils ont souvent une méconnaissance de ce qu'est une maison de la famille. » (Directrice d'OCF, participante d'ateliers)

TABLEAU 4 – Contexte sociétal

NOM DU THÈME	DESCRIPTION DU THÈME	EXTRAITS TIRÉS DES DONNÉES RECUEILLIES
A PERCEPTIONS QUE LES ACTEURS(TRICES) ONT DES PÈRES ET DE LEUR RÔLE	Ce thème touche le regard que portent les parties prenantes et les animateurs(trices) des ateliers du PAPPa sur la place du père dans l'espace public. Un consensus se dégage qui met en relief une amélioration générale de l'image du père et de son rôle dans la société québécoise. Les répondant(e)s à l'étude notent toutefois qu'en milieu urbain, le père semble assumer de plus en plus de tâches traditionnellement attribuées à la mère tandis qu'en milieu rural, malgré un changement notable, les pères perçoivent davantage que leur rôle n'est pas reconnu au même titre que celui de la mère.	« Je pense que le contexte familial du père a beaucoup changé même si dans ma région, il y a encore plusieurs pères pourvoyeurs. » (Partie prenante n° 1) « C'est toujours moins bien vu quand un homme s'absente parce que son enfant est malade. » (Partie prenante n° 2) « Il y a un changement de mentalité. Un père, ce n'est plus comme c'était avant : un pourvoyeur pour survenir aux besoins financiers. Un père, ça éduque un enfant maintenant, dans notre société actuelle, et un père s'occupe de son enfant. » (Partie prenante n° 2)
B PERCEPTIONS DES SERVICES OFFERTS AUX PÈRES	Ce thème repose sur la lecture que font les parties prenantes du dispositif de services destinés aux pères. Un souci et une volonté d'inclusion plus grande des pères dans les activités périnatales et familiales sont notés. Cependant, il y a encore une disparité apparente entre les services proposés aux mères et ceux aux pères.	« Dans mon travail, j'ai eu accès à des informations qui montraient que l'engagement des pères à leur emploi augmente de même que leur nombre d'heures de travail. C'est une situation qui n'est guère favorable pour fréquenter les OCF, ce qui en retour les obligerait d'être ouverts le soir ou la fin de semaine pour ceux voulant accueillir les pères. » (Partie prenante n° 3) « Il y a des efforts sur la valorisation du couple et de la coparentalité. On ne peut plus penser au soutien à la famille sans penser au soutien à la paternité. Il y a de grandes avancées, mais on ne peut pas s'asseoir là-dessus. » (Partie prenante n° 5)
C PERCEPTIONS DES POLITIQUES PUBLIQUES ET DU SYSTÈME DE JUSTICE	Il s'agit de l'adaptation des politiques publiques sur le plan familial et du système de justice concernant la garde des enfants lors d'une séparation conjugale pour mieux prendre en considération la réalité des pères. Le constat est que lorsqu'il y a des modifications en ce sens, les impacts se font ressentir positivement dans les différents organismes qui soutiennent les pères, mais qu'il y a encore une timidité à nommer spécifiquement ces derniers à l'intérieur des documents gouvernementaux. Sur ce plan, le travail remarquable du RVP est souligné par les parties prenantes. À leur avis, le RVP serait responsable de l'avancée de plusieurs dossiers en matière de politiques publiques inclusives des pères et favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes, et le PAPPa constitue un important outil de mise en œuvre de ces avancements.	« Il est nécessaire de continuer à sensibiliser au niveau de la garde partagée. » (Partie prenante n° 1) « Les politiques publiques comme le congé de paternité et le Plan d'action ministériel en santé et bien-être des hommes font une différence sur le terrain. » (Partie prenante n° 4) « Avec le temps, ce qui me marque le plus, ce sont tous les changements liés à la politique des pères, les mesures qui sont mises en place au niveau gouvernemental. Je pense que c'est un élément qui est marquant et je pense que le RVP y est pour beaucoup dans cela. Je trouve cela assez remarquable. » (Intervenante d'OCF, participante d'ateliers)

TABLEAU 5 – Besoins à approfondir

NOM DU THÈME	DESCRIPTION DU THÈME	EXTRAITS DU THÈME
A ÉLARGIR LA MOBILISATION AUTOUR DE LA PATERNITÉ	Les participant(e)s reconnaissent que la société est plus mûre face à l'adaptation des pratiques et une meilleure inclusion des pères dans l'écosystème de services. Les personnes expriment donc leur motivation à continuer d'avancer dans cette direction même si elles n'évoquent aucune piste de solutions particulière. Ce thème exprime toutefois le souhait des organisations de voir la paternité prendre plus de place dans la société québécoise, en particulier auprès d'acteurs(trices) qui ne pensent pas spontanément aux pères dans leurs actions. Pour les organisations, cela est associé premièrement au besoin d'être mieux reconnues et soutenues par les décideurs publics dans le déploiement de démarches inclusives des pères. Deuxièmement, cela est associé au besoin d'aller plus loin à l'intérieur de leur propre organisation.	« Je souhaite qu'il y ait plus de places dans les cours prénataux au CISSS de la région. » <i>(Intervenant d'OCF, participant d'ateliers)</i> « Il faut continuer de s'adapter à la technologie. Les webinaires, c'est très intéressant. Il faut aussi continuer de travailler et d'être des influenceurs sur la place des pères dans les politiques publiques pour y faire rentrer le mot "papa". » <i>(Partie prenante n° 1)</i>
B AMÉLIORER LA FORMATION DU PERSONNEL	Ce thème repose sur le besoin d'une plus grande attention portée aux réalités paternelles dans les différents cursus de formation professionnelle au CEGEP et à l'université. Cela se traduit autant par une volonté d'inclure davantage la paternité dans les cours destinés aux futur(e)s professionnel(le)s en intervention psychosociale, mais également le développement d'une offre de formation continue pour personnes qui œuvrent déjà dans les organisations. Il y a aussi un désir d'explorer dans ces formations les nouvelles réalités paternelles (par exemple, l'homoparentalité) et les contextes particuliers de la paternité (par exemple, les pères immigrants).	« Il faut aller plus loin face aux réalités des pères immigrants notamment au niveau de l'intervention. Ce n'est déjà pas facile avec les pères québécois de les impliquer, c'est encore plus dur avec les pères immigrants. » <i>(Directrice d'OCF, participante d'ateliers)</i> « Il y a aussi la formation postsecondaire où on a du travail à faire. On doit parler de la paternité, car c'est peu abordé. » <i>(Partie prenante n° 5)</i>
C DÉVELOPPER LES CONNAISSANCES SUR LES PÈRES ET LEURS RÉALITÉS	Intensifier la recherche sur les enjeux de la paternité. Pour les organisations, cela correspond à un besoin de mieux connaître les pères sur leur territoire; tandis que les parties prenantes, quant à elles, pointent vers l'augmentation du nombre d'études scientifiques pour mieux cerner les réalités paternelles au Québec. L'objectif dans les deux cas est de mieux cerner les pères et leurs besoins de manière à améliorer la réponse sociale à ces besoins.	« Il faut mieux comprendre les nouvelles réalités familiales comme les couples homosexuels et continuer de faire de la recherche à ce niveau. Du côté des Autochtones, est-ce qu'ils ont des réalités paternelles qui se ressemblent ou divergent ? » <i>(Partie prenante n° 1)</i> « Il faut investiguer le champ des pères adolescents ou des jeunes pères pour savoir ce qui s'offre comme services pour eux au Québec. » <i>(Animateur d'atelier du PAPPa lors du groupe de discussion)</i>



PROGRAMME D'ADAPTATION DES PRATIQUES
AUX RÉALITÉS PATERNELLES (PAPPa)

ÉVALUATION DES ACTIVITÉS DU PROGRAMME – 2015-2019

MAI 2020



Carl Lacharité, Francis Coutu, Marleen Baker
UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

Avec la collaboration de : Raymond Villeneuve, Luc Ferland, Nathalie Jalabert, Mardoché Mertilus
REGROUPEMENT POUR LA VALORISATION DE LA PATERNITÉ

Référence suggérée :

Lacharité, C., Coutu, F., Baker, M., Villeneuve, R., Ferland, L., Jalabert, N., Mertilus, M. (2020). *Programme d'adaptation des pratiques aux réalités paternelles (PAPPa), Évaluation des activités du programme – 2015-2019*. Montréal, Regroupement pour la Valorisation de la Paternité



**Regroupement
pour la Valorisation
de la Paternité**

7245, rue Clark, bureau 303
Montréal (Québec) H2R 2Y4
Téléphone : 514 528-9227
rvpaternite.org



Centre d'études interdisciplinaires
sur le développement de l'enfant
et la famille

3351, boulevard des Forges
Trois-Rivières (Québec) G8Z 4M3
Téléphone : 819 376-5011, poste 3978
uqtr.ca/ceidef

UQTR



Université du Québec
à Trois-Rivières

ISBN: 978-2-925038-03-0

