

MICHEL DROUIN

**Le rôle de la reprise du travail dans le
processus de deuil des pères dont un
enfant s'est suicidé**

Mémoire présenté
à la Faculté des études supérieures de l'Université Laval
dans le cadre du programme de maîtrise en Service social
pour l'obtention du grade de Maître en service social (M. Serv. Soc.)

École de service social
Faculté des sciences sociales
Université Laval
Québec

2011

Table des matières

Tables des illustrations.....	vi
Table des figures.....	vi
Table des tableaux.....	vi
Remerciements.....	vii
Résumé.....	ix

Entrée en matière.....	1
-------------------------------	----------

PARTIE 1 : LES PÈRES ENDEUILLÉS PAR LE SUICIDE DE LEUR ENFANT

1. Le suicide au Québec et les deuils qu’il provoque	4
1.1 Les taux de suicide québécois : comparaisons et mythes	4
1.2 Le suicide au Québec au cours de la dernière décennie	5
1.3 Le nombre de personnes touchées par chaque suicide	6
1.3.1 Le nombre de personnes endeuillées à la suite de chaque suicide.....	8
2. Le phénomène du deuil.....	9
2.1 Introduction aux concepts de perte et de deuil	9
2.2 Les théories traditionnelles à propos du processus de deuil	11
2.3 Une remise en question des théories du deuil dites traditionnelles	13
2.3.1 La théorie du <i>Dual Process Model of Coping With Bereavement</i>	13
2.3.2 La théorie du Continuing Bonds	23
3. Les caractéristiques du deuil par suicide.....	24
3.1 Le deuil par suicide est-il particulier?.....	24
3.2 Le deuil par suicide sur le plan personnel.....	25
3.2.1 La recherche de sens	25
3.2.2 La présence de sentiments difficiles	26
3.2.3 Les répercussions sur la santé	28
3.3 Le deuil par suicide sur le plan interpersonnel	30

3.3.1 Le tabou entourant le suicide	30
3.3.2 La dimension morale associée au suicide	32
3.3.3 Le système familial et le couple sous pression	34
4. Les parents endeuillés par le suicide d'un enfant	35
4.1 Le deuil d'un enfant	35
4.1.1 L'adaptation des pères et des mères à la suite du décès d'un enfant	37
4.2 Le deuil d'un enfant consécutif à un suicide	37
4.3 Le rôle de parent et le deuil par suicide	38
4.3.1 La division sociale des tâches chez les parents endeuillés	39

PARTIE 2 : LES PÈRES ENDEUILLÉS ET LE TRAVAIL

5. Les pères endeuillés par suicide	41
5.1 Identités de genre : les masculinités	41
5.2 Deuil et genre : la théorie des <i>Patterns of Grief</i>	44
5.2.1 Les hommes endeuillés et les demandes d'aide	45
5.3 Le travail au cœur de l'identité des pères	49
5.3.1 Les pères travailleurs : concilier « travail de deuil » et deuil au travail	50
6. Portrait chiffré du deuil au travail	51
6.1 Statistiques à propos des endeuillés au travail	51
6.2 Les dispositions québécoises concernant les congés pour endeuillés	53
6.3 Les congés sans solde et la question monétaire	55
7. Le contexte de travail des pères endeuillés	55
7.1 Les problèmes au travail	55
7.2 Les émotions vécues au travail	57
7.3 Le soutien social au travail	61
7.4 Les différences particulières en fonction de l'emploi occupé	64
7.4.1 La culture organisationnelle	64
7.4.2 Les différents champs d'occupation, les rôles et les horaires	65

8. La reprise du travail des pères endeuillés	66
8.1 « <i>The show must go on</i> ».....	66
8.2 Des concepts et théories en lien avec le deuil au travail.....	69
8.2.1 Les concepts de la <i>Disenfranchised grief</i> et de la <i>Stifled grief</i>	69
8.2.2 La théorie des rôles appliquée à la reprise au travail des endeuillés	71
8.3 Des points positifs concernant la reprise du travail	74
8.3.1 Changement d’emploi à la suite d’un deuil et quête de sens	75
8.4 Des questions laissées en suspens à la suite de la recension des écrits	77

PARTIE 3 : LE PROJET DE RECHERCHE ET SA MÉTHODOLOGIE

9. La question de recherche et sa pertinence	79
9.1 Les prémisses, la question de recherche et les sous questions.....	79
9.2 La pertinence de la recherche	80
9.2.1 Pertinence sur le plan scientifique	80
9.2.2 Pertinence sur le plan social.....	81
10. La méthodologie de la recherche	83
10.1 La recherche qualitative.....	83
10.2 Le choix de l’entrevue semi-structurée.....	84
10.3 Le déroulement de l’entrevue	85
10.4 La méthode de l’analyse de contenu.....	86
11. La population à l’étude et l’échantillon	87
11.1 L’évaluation du nombre de pères endeuillés par suicide au Québec	87
11.2 Les critères de sélection de l’échantillon	89
11.3 L’échantillon.....	91
11.3.1 Le type d’échantillonnage.....	91
11.3.2 Le recrutement des participants	91
11.3.3 La taille de l’échantillon	92
11.4 Le portrait des répondants.....	93

11.4.1 Le profil sociodémographique des répondants endeuillés	93
11.4.2 Le profil en emploi des répondants.....	94
12. Les considérations éthiques.....	95
12.1 L’approbation du projet de recherches par des comités d’éthique	95
12.2 La présélection des participants et le soutien postentrevue	95
12.3 À partir de combien de temps solliciter un participant endeuillé?	96
12.4 Les inconvénients potentiels reliés à la participation	97
12.4.1 Les compensations monétaires	97
12.5 Les bénéfices potentiels reliés à la participation	98
12.6 Le retour avec le participant à la fin de l’entrevue	99

PARTIE 4 : LA PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

13. Les résultats issus de l’analyse de contenu	101
13.1 Première catégorie d’analyse : <i>Le décès et les premières réactions</i>	101
13.1.1 La nouvelle du décès.....	101
13.1.2 Les modalités du congé et les premières réactions de l’employeur.....	102
13.1.3 La présence des gens du travail lors des cérémonies funéraires.....	106
13.2 Deuxième catégorie d’analyse : <i>La reprise du travail</i>	108
13.2.1 À quand, la reprise du travail?	108
13.2.2 Pourquoi la reprise du travail à tel ou tel moment?	109
13.2.3 Le travail comme étant un « échappatoire » face au deuil?.....	113
13.2.4 Comment s’est déroulée la reprise du travail?	115
13.3 Troisième catégorie d’analyse : <i>Les réactions au travail</i>	120
13.3.1 Le suicide est-il tabou au boulot?	120
13.3.2 Les expériences de l’environnement de travail en lien avec le suicide .	123
13.3.3 Les réactions des collègues de travail.....	124
13.3.4 La réaction des patrons et de l’organisation	128
13.4 Quatrième catégorie d’analyse : <i>Le symbolisme relié au travail</i>	133
13.4.1 Ce que représente le travail pour les répondants	133
13.4.2 La signification de la reprise du travail pour les répondants	134

13.4.3 Les « plus et les moins » reliés à la reprise du travail.....	137
13.5 Cinquième catégorie d'analyse : <i>Les interactions entre le travailleur endeuillé et sa famille</i>	140
13.5.1 La pertinence d'aborder ce thème.....	140
13.5.2 Les contacts avec l'environnement familial et le retour au travail	140
13.5.3 Les contacts avec l'environnement familial après le retour au travail...	143
13.5.4 La famille en deuil son lien avec la reprise du travail	144
13.6 Au travail comme à la maison, un enfant que l'on n'oublie jamais	146
14. La discussion à propos des résultats	147
14.1 Les différents rôles joués par la reprise du travail	147
14.1.1 Le rôle interrelationnel.....	148
14.1.2 Le rôle instrumental	149
14.1.3 Le rôle symbolique	150
14.1.4 Le rôle systémique	151
14.2 Le retour au travail : quel en est l'impact sur le processus de deuil?	152
14.3 Les diverses implications du projet de recherche	154
14.3.1 Les perspectives pour de futures recherches.....	154
14.3.2 Les implications pour l'intervention auprès des pères endeuillés	155
14.3.3 Des recommandations à l'endroit des milieux de travail.....	156
14.4 Les limites de l'analyse de contenu et les critiques constructives	158
14.4.1 La validité interne de la recherche	158
14.4.2 La validité externe de la recherche	160
Conclusion	164
Références	167
Guide pour contact téléphonique	173
Formulaire de consentement.....	174
Liste de ressources pour les participants.....	176
Fiche signalétique	177
Guide d'entrevue.....	178

Tables des illustrations

Table des figures

Figure 1 : Schématisation du <i>Dual process model of Coping With Bereavement</i> de Sroebe et Schut (1999, dans Hansson et Stroebe, 2005)	17
Figure 2 : Comparaison entre le DPM de Stroebe et Schut (1999, dans Hansson et Stroebe, 2007) et des théories du deuil dites traditionnelles.....	22
Figure 3 : Représentation des <i>Patterns of Grief</i> selon Martin et Doka (2000, dans Martin et Doka, 2000).....	44
Figure 4 : Comparaison entre les exigences de la masculinité et les exigences d'une demande d'aide (Brooks, 1998, dans Roy, 2007)	47
Figure 5 : Typologie du soutien social au travail par McGuire (2007)	62
Figure 6 : Schématisation le l'application de la théorie des rôles en lien avec la reprise du travail et le deuil par Bento (1994)	73

Table des tableaux

Tableau 1 : Estimation du nombre de pères endeuillés au Québec à la suite du suicide d'un enfant qui était âgé entre 0 et 34 ans de 2000 à 2007p	89
Tableau 2 : Données sociodémographiques des participants et de leur enfant décédé.....	93
Tableau 3 : Synthèse des informations relatives au profil en emploi des répondants	94
Tableau 4 : Durée en semaines de l'arrêt de travail des pères endeuillés à la suite du suicide de leurs enfants et modalités des ententes prises avec l'employeur.....	108
Tableau 5 : Manifestations physiques et psychologiques reliées au deuil et vécues au travail par les répondants	116
Tableau 6 : Les trois premiers mots auxquels les répondants ont songé en rapport avec leur retour au travail à la suite du décès de leur enfant	135
Tableau 7 : La perception des répondants par rapport à ce qui a été le plus et le moins aidant dans leur reprise du travail	138
Tableau 8 : Les principaux éléments positifs et négatifs de la reprise du travail qui agissent sur le processus de deuil aux plans individuel et social	153

Remerciements

Tout d'abord, il est incontournable de remercier Monsieur Gilles Tremblay, qui est professeur titulaire à l'École de service social de l'Université Laval et qui a agi auprès de moi à titre de directeur de recherche. Je me suis, initialement, référé à lui sous le seul prétexte que mon sujet est relié aux questions masculines, alors qu'il est sans conteste une référence québécoise pour tout ce qui gravite autour de ce champ de recherche. Toutefois, au-delà de sa grande compétence, j'ai apprécié sa disponibilité, le caractère constructif de ses commentaires et surtout l'aspect égalitaire de nos rencontres. Merci !

Il m'est également cher d'adresser des remerciements à l'équipe de Masculinités et Société (M&S), qui m'a attribué une bourse d'excellence dans le cadre de mon cheminement de recherche. Je lui suis gré pour deux raisons : non seulement cette équipe m'a-t-elle offert son support au point de vue financier, mais elle m'a également apporté une reconnaissance qui s'est avérée une source constante de motivation tout au long du processus de production de ce mémoire.

En ce qui concerne le recrutement des participants, il est primordial de souligner le travail des cliniciennes et cliniciens du Centre de prévention du suicide de Québec (CPSQ), qui ont gracieusement pris de leur temps afin de me supporter dans mon projet. Je souhaite également exprimer ma gratitude particulière à l'endroit de Madame Annie Perreault, coordonnatrice clinique de cet organisme, de Monsieur Éric Arseneault, RTPO et finalement de Madame Sylvie Nadeau, directrice générale. Pour m'avoir également aidé dans la constitution de mon échantillon, j'offre un merci spécial à Madame Josiane Babin, intervenante au Centre de santé et de services sociaux (CSSS) du Grand-Littoral.

Sur une note plus personnelle, j'aimerais souligner l'appui inconditionnel que m'ont fourni mes parents, Raymonde et Yves, non seulement au cours de mes études de Maîtrise en service social, mais bien tout au long de mon parcours scolaire. Merci d'avoir valorisé mes efforts et de m'avoir inculqué le désir d'effectuer des études. Dans le même registre, je veux aussi glisser un mot pour ma conjointe, Julie, qui a toujours su

m'encourager en manifestant toute la confiance qu'elle repose en moi. C'était aussi très attentionné de sa part de me rappeler, lorsqu'il en était venu le temps, de lever le nez de mon ordinateur et de me changer les idées. Merci beaucoup pour cela et pour tout le reste!

Toutefois, je réserve le mot de la fin pour les hommes, pères et travailleurs qui ont courageusement accepté de partager des parcelles de leur vécu avec moi. J'ai ressenti cela comme étant un privilège d'avoir accès, au cours des entrevues menées avec vous, à des moments difficiles de votre existence. Ainsi, c'est avec beaucoup de respect et de reconnaissance que je vous remercie d'avoir rendu possible l'accomplissement de mon projet recherche. Les efforts que j'ai investis dans ce mémoire ont, pour beaucoup, puisé dans l'espoir de rendre justice à votre généreuse contribution.

Résumé

Lorsque des personnes actives sur le marché du travail apprennent le décès d'un proche significatif, ils prennent minimalement un congé durant la période des funérailles. Toutefois, au moment de leur réinvestissent en emploi, ces travailleuses et travailleurs sont souvent encore dans ce qu'il est convenu d'appeler un « processus de deuil ». Cela est également vrai dans le cas spécifique des pères dont un enfant s'est suicidé. Ces hommes endeuillés font, de plus, face à des défis particuliers en regard de leur adaptation à la perte, car le deuil par suicide présente certaines spécificités, tout comme le fait de perdre un enfant. Aussi, la socialisation de genre influence de manière importante le vécu de deuil. Afin d'explorer ces éléments, **cette recherche porte sur le rôle qu'exerce la reprise du travail sur le processus de deuil des pères dont un enfant s'est suicidé**. Dans le but de recueillir des données, six pères endeuillés (n=6) ont rempli des fiches signalétiques et ont participé à des entrevues de recherche. L'analyse de ce matériel a permis de conclure que la reprise du travail joue plusieurs rôles sur le processus de deuil, aux points de vue : interrelationnel, instrumental, symbolique et systémique. De plus, il appert que le tabou entourant la question du suicide affecte les pères endeuillés. Cette dimension sociale est importante, car en dépit de certaines idées préconçues, le deuil comporte non seulement des dimensions intrapersonnelles, mais aussi interpersonnelles. Cependant, malgré les divers défis que revêt une reprise du travail, tant au point de vue de l'adaptation à la perte en soi qu'en regard des impacts divers que le décès engendre, le retour aux activités professionnelles a majoritairement été évoqué comme étant positif. Ceci s'explique, notamment, parce que le monde du travail recèle des réseaux de pairs qui peuvent s'avérer aidants, tant au point de vue du soutien que du partage d'expériences pertinentes. Aussi, le fait de reprendre le travail permet à certains hommes endeuillés d'effectuer des « pauses », çà et là, dans leur deuil et même d'y jouer un rôle actif, tout en symbolisant un très relatif « retour à la normale ».

Mots clés : conciliation travail-famille, deuil, deuil au travail, endeuillé, masculinités, paternité, père, suicide, processus de deuil, retour au travail, reprise du travail.

Entrée en matière

Mon père, qui est un homme pragmatique et doté d'un sens de l'humour décapant, mentionne à l'occasion : « il y a deux certitudes dans la vie, soit celle de payer des impôts et celle de mourir ». Cette phrase nous ramène à des réalités fondamentales de l'existence, qui résident dans le fait de travailler et, éventuellement, d'être confronté au deuil et à la mort. Dans le cycle de la vie, c'est typiquement au cours de la vingtaine que les individus entrent officiellement sur le marché du travail. Ensuite, les années passent et c'est environ au moment où l'on est sexagénaire que se concrétise l'idée d'entreprendre une retraite bien méritée. Bien entendu, avant même leurs premières expériences de travail salarié, certaines personnes auront peut-être déjà, malheureusement, vécu la mort d'un être aimé. Toutefois, ce qui est certain, c'est que dans l'entremise des quelque 40 années où tout un chacun mène sa carrière, la totalité de la force de travail aura vécu au moins le décès d'un proche. En contrepartie, dans cet intervalle que l'on appelle « la vie active », la majorité des femmes et des hommes sur le marché du travail auront, d'autre part, eu des enfants. Cela fait tout simplement partie de l'ordre « naturel » des choses.

Cependant, au-delà de tous les scénarios qui sont prévisibles et envisageables dans les trajectoires des travailleuses et travailleurs, il peut survenir des décès qui dépassent l'entendement. Cela est notamment le cas lorsque des parents sont confrontés au suicide de leur enfant. Non seulement l'acte posé par quelqu'un qui s'inflige la mort suscite-t-il, chez ses proches qui lui survivent, de l'incompréhension, voire de l'impuissance, de la culpabilité ou de la colère. Lorsque la personne qui se suicide est la fille ou le fils, cela vient transgresser l'idée reçue selon laquelle des parents ne devraient jamais avoir à enterrer leurs enfants. Et pourtant, cela se produit... Devant cette triste réalité, les mères et les pères qui vivent le deuil par suicide d'un être qu'ils ont vu grandir se retrouvent avec la lourde tâche de devoir intégrer cet état de fait dans leur existence, laquelle demeure à jamais bouleversée. Cela est vrai dans le cadre de la vie familiale, à la maison, comme cela est vrai lorsque les parents endeuillés retournent éventuellement au travail, au bureau, dans un chantier, dans un garage, à la ferme, dans une manufacture, etc.

C'est dans le cadre de la perspective du service social, qui étudie justement les liens qui unissent la personne à l'ensemble de son environnement, que ce projet de mémoire de maîtrise vise à explorer le **rôle que joue la reprise du travail dans le processus de deuil des pères dont un enfant s'est suicidé**. Le choix de ne pas se pencher sur le deuil parental au sens large, mais bien de porter une attention particulière sur le vécu des pères de famille, s'est imposé pour divers motifs. Bien entendu, aussi bien les femmes que les hommes sont actifs sur le marché du travail depuis les quelque 50 dernières années, et tous deux sont désormais appelés à concilier les exigences parfois contradictoires du travail et de la famille. Toutefois, il n'en demeure pas moins que le travail revêt encore et toujours une importance identitaire particulière chez les hommes : c'est pourquoi cette recherche vise davantage à comprendre leur expérience de deuil qui y est reliée. À fortiori, il est intéressant de tourner les yeux sur le vécu spécifique des hommes en tant qu'endeuillés, puisqu'il est désormais établi que le genre influence la manière de négocier la perte d'un être cher, et ce, notamment en raison des différences qui marquent la socialisation des femmes et des hommes. Or, il reste encore beaucoup à faire dans le champ de recherche qui combine le deuil et les réalités masculines.

Il est également étrange de constater que dans l'ensemble de la recherche en sciences sociales, le deuil et la reprise du travail constituent des thèmes qui sont très rarement étudiés de concert, et ce, en dépit du fait qu'il s'agisse de sujets à portée universelle (comme en font foi la certitude de payer des taxes et de mourir!). Or, lorsque ces éléments sont étudiés conjointement, c'est la plupart du temps la question de l'impact du deuil sur le travail qui fait l'objet d'attentions et non l'inverse. Par surcroît, si l'on intègre la question du mode de décès par suicide à la dynamique du rôle joué par la reprise du travail dans le processus de deuil, alors les données sont pratiquement inexistantes. Certes, la question du deuil par suicide a suscité d'abondantes recherches, qui ont traité de ce phénomène sous l'angle individuel ou encore dans un contexte familial, mais les études qui la mettent en interrelation avec l'exercice d'un emploi sont rares. Ceci est curieux, étant donné que les personnes qui combinent les rôles d'endeuillés par suicide et d'employés passent autant, sinon davantage, de temps avec leur environnement de travail qu'auprès de leur famille.

Pour tenter d'apporter des éclaircissements en ce qui concerne le rôle que joue la reprise du travail sur le processus de deuil des pères dont un enfant s'est suicidé, ce mémoire de maîtrise s'articule en quatre parties. Tout d'abord, la *Partie 1 : Les pères endeuillés par le suicide de leur enfant* aborde le phénomène du suicide au Québec ainsi que les deuils qu'il suscite, pour ensuite survoler diverses théories qui décortiquent le vécu entourant la perte d'un être cher. Ensuite, les particularités liées au deuil par suicide sont abordées, de même que le vécu des parents – et plus spécifiquement celui des pères – dont un enfant s'est enlevé la vie. La *Partie 2 : Les pères endeuillés et le travail*, fait état de certaines statistiques qui décrivent l'impact économique et social du deuil chez les travailleurs, puis des pages sont ensuite consacrées au contexte dans lequel les pères endeuillés retournent au travail à la suite du décès de leur enfant. Enfin, cette section présente aussi des constructions théoriques qui mettent en relation l'exercice des rôles d'endeuillé et de travailleur. Plus en aval, dans la *Partie 3 : Le projet de recherche et sa méthodologie*, l'accent porte sur la pertinence du projet recherche et sur l'approche qualitative qui le caractérise. Plus spécifiquement, la question de recherche est présentée, de même que la méthodologie qui a été employée afin de tenter d'y répondre. Également, les enjeux éthiques entourant le mémoire sont étayés. Finalement, la *Partie 4 : La présentation des résultats* révèle l'analyse de contenu qui s'articule en cinq volets. Ce segment ouvre ensuite la porte à une discussion critique des résultats de recherche, laquelle conduit à la conclusion finale.

Sur ce, bonne lecture!¹

¹ Ce document a été rédigé en appliquant les règles de la « nouvelle orthographe ». Pour de plus amples informations à ce sujet, consulter le document suivant :

Réseau pour la nouvelle orthographe du français (RENOUVO) (2005). *Le millepatte sur un nénufar ; vademécum de l'orthographe recommandée*, Saint-Léonard : Groupe québécois pour la modernisation de la norme du français (GQMNF).

PARTIE 1 : LES PÈRES ENDEUILLÉS PAR LE SUICIDE DE LEUR ENFANT

1. Le suicide au Québec et les deuils qu'il provoque

1.1 Les taux de suicide québécois : comparaisons et mythes

C'est à tort que l'on prétend souvent que le Québec affiche les taux de suicide les plus élevés parmi ceux des pays industrialisés. Toutefois, même si cette affirmation relève du mythe plutôt que de la réalité, la situation n'est pas reluisante pour autant : pour la période 1996-1998, le Québec présentait le troisième taux le plus élevé de suicide par 100 000 habitants chez les hommes (30,4), après la Finlande (39,7) et l'Autriche (31,6), alors qu'il se retrouvait au sixième rang chez les femmes (8,3) (Bouchard et St-Laurent, 2004 ; Gagné et St-Laurent, 2007). Une compilation semblable, pour la période 2000-2002, dénote une légère amélioration de la situation au Québec, tant en ce qui concerne le rang dans les comparaisons internationales (quatrième pour les hommes et septième pour les femmes) que pour ce qui est des taux de suicide par 100 000 habitants des Québécoises (7,5) et des Québécois (29) (Gagné et St-Laurent, 2007). Par ailleurs, des données plus récentes confirment qu'au final, le Québec ne fait toujours pas très bonne figure en comparaison avec les autres pays de l'OCDE : en 2004, le taux de suicide par 100 000 habitants combiné chez les hommes et les femmes et ajusté selon la structure de population de 1980 était de 13,8 au Québec, alors que seuls le Japon (19,1), la Finlande (18,4), la France (15,3) et la Suisse (14) présentaient des résultats plus élevés (Gagné et St-Laurent, 2008). Toutefois, à l'égard des comparaisons internationales entre les taux de suicide observés à travers l'Occident, il est important de demeurer prudent, même si une étude produite par l'INSERM (2001, cité dans Bouchard et St-Laurent, 2004) conclut que les données agrégées dans les pays industrialisés traduisent adéquatement les rangs et classements des nations, et ce, malgré divers biais d'ordre technique et culturel.

Concernant le Québec en particulier, c'est au tournant du siècle que les statistiques par rapport au suicide ont été les plus alarmantes, et ce, depuis que des données sont recueillies. Effectivement, puisque 1999 a marqué un sommet au cours des 30 dernières années au chapitre des données combinées des femmes et des hommes, autant pour ce qui est des taux ajustés de suicide par rapport à la structure de la population de 2001 (22,2 par 10 000 habitants) que pour les totaux de suicide en nombre absolu (1620 décès) (Gagné et St-Laurent, 2009). Par contre, une tendance à la baisse semble se dessiner depuis les dix dernières années en ce qui concerne les taux de suicide au Québec.

1.2 Le suicide au Québec au cours de la dernière décennie

La situation semble graduellement s'améliorer puisque pour la période 1999-2007p², les taux de mortalité par suicide au Québec ont diminué en moyenne de 4% par année (Gagné et St-Laurent, 2009). Autant du côté féminin que masculin, les reculs les plus marqués se situent dans la catégorie des 15-19 ans. Chez les adolescents, on a observé une diminution moyenne des taux de suicide de 12% par année, alors qu'il y a eu une régression moyenne de 6% chez les adolescentes. Par ailleurs, chez les hommes, c'est dans la tranche d'âge qui suit immédiatement (20-34 ans) où l'on observe la seconde diminution la plus importante, avec une baisse des suicides de près de 7%. Chez les femmes, la diminution pour la catégorie des 20-34 ans se chiffre à environ 4% par année, toujours pour cette période de 1999-2007 (Gagné et St-Laurent, 2009).

D'un point de vue général, les statistiques québécoises en ce qui concerne le suicide sont donc encourageantes : une analyse longitudinale des données, se basant sur des taux ajustés selon la structure de la population de 2001, nous apprend que les prévisions pour l'année 2007p envisagent un taux de 14 suicides pour 100 000 habitants, ce qui constituerait un seuil plancher depuis 1981, soit la première année où Gagné et St-Laurent (2009) disposaient de statistiques pour leur recension. Néanmoins, la nature impersonnelle des statistiques masque parfois l'ampleur du phénomène du suicide au

² Dans les résultats de Gagné et St-Laurent (2009), les données pour 2006 sont provisoires et proviennent de l'extrait du fichier de décès du MSSS, alors que les données de 2007 sont aussi provisoires et proviennent des fichiers du Coroner.

Québec. Afin d'illustrer concrètement la tendance récente qui, depuis l'an 2000, se traduit bon an mal an par un peu plus d'un millier de personnes qui s'enlèvent la vie au Québec, on peut référer à un exemple utilisé par l'Association québécoise de suicidologie (AQS, 2002). Cet organisme mentionne que ces pertes en vies humaines équivalent, annuellement, à l'écrasement de cinq *Boeing 747* ou au plongeon de 30 autobus dans un ravin (dans Roy, 2008). De plus, dans cette perspective, il est important de garder en tête que chaque suicide qui est complété touche énormément de gens et engendre, tant au point de vue individuel que collectif, de lourdes conséquences à plusieurs titres.

1.3 Le nombre de personnes touchées par chaque suicide

Il ne semble pas y avoir de consensus concernant le nombre de personnes qui seraient typiquement affectées par chaque suicide. Dans une large estimation, Shawanda (1998) mentionne qu'un minimum de 50 personnes, incluant les membres de la famille, seraient « affectées » par chaque suicide d'un « jeune » (dans Davies et Kalischuk, 2001). Ainsi, les suites du décès d'un enfant par suicide impliquent un réseau complexe de survivants³ qui inclue les membres de la famille, mais aussi les amis, des professionnels de la santé, les professeurs, les camarades de classe, etc. L'ensemble de ces personnes subit, d'une manière ou d'une autre, les contrecoups d'un événement aussi tragique. Par exemple, Lamartine (1985) estime qu'en regard de l'effet de « contamination », le risque qu'un autre suicide ne survienne dans l'école qui était fréquentée par une ou un jeune qui s'est enlevé la vie augmente de 300% (trois fois), et ce, particulièrement dans les trois semaines suivant le décès (dans Bouchard et coll., 2004). Cela démontre bien que l'avènement d'un suicide crée une onde de choc⁴ (*ripple effect*) qui touche les vies de personnes qui ne sont pas nécessairement très proches de la famille de l'enfant décédé (Parrish et Tunkle, 2005). Les répercussions vont même, dans une certaine mesure, se faire ressentir auprès des connaissances et de la communauté au sens large (Maple, 2005).

³ Ce serait Cain (1972, dans Parrish et Tunkle, 2005) qui aurait introduit le terme *survivors* « *to apply to those who have been directly affected by a suicide loss* » (p. 82), c'est-à-dire pour référer aux personnes qui ont été directement affectées par un décès par suicide.

⁴ Traduction libre en français : le terme utilisé par les auteurs est indiqué en *italique* dans la parenthèse () qui suit. Le même procédé est utilisé à d'autres reprises dans ce document.

Selon un groupe d'auteurs québécois, qui ont rédigé un *Programme de postvention en milieu scolaire* (Bouchard et coll., 2004), il serait possible de regrouper les réactions des individus à la suite d'un suicide en trois grandes catégories, lesquelles ne sont pas mutuellement exclusives : les réactions associées au stress, les réactions associées à la crise et à la crise suicidaire, puis enfin, les réactions associées au deuil. Les réactions de stress surviennent tôt dans le temps, immédiatement après l'annonce d'un décès par suicide, et elles constituent généralement des réactions qui sont adaptées à l'évènement. Concrètement, ces réponses spontanées sont : d'ordre psychologique, cognitif, émotionnel ou comportemental, puis elles peuvent notamment se manifester par une certaine fébrilité et une difficulté à exécuter des tâches habituelles. Quant à elles, les réactions associées à la crise et à la crise suicidaire sont généralement vécues par des personnes qui étaient déjà vulnérables avant l'annonce du décès par suicide. Or, cette nouvelle bouleversante peut faire office, chez celle-ci, de déclencheur et activer un état de crise simple, voire un état de crise suicidaire. Enfin, les réactions associées au deuil sont présentes auprès des proches de la personne décédée, qui partageaient un lien d'attachement significatif avec elle (Bouchard et coll. 2004). Pour ces gens touchés de plus près par le suicide :

des réactions de deuil pourront se manifester dès l'annonce du décès ou dans les heures et les jours qui suivent. Ces réactions peuvent se poursuivre sur plusieurs mois. Les réactions initiales se traduisent généralement par la peine, le choc, le déni et l'incompréhension face au suicide. Ensuite, suivront les autres étapes du deuil pouvant être marquées par des réactions de désespoir, une redéfinition de soi, etc. (Bouchard et coll., 2004, p. 4).

De la part d'un proche, cette réaction de deuil peut s'actualiser en une réponse unique, mais elle peut également être accompagnée : d'une réaction de stress, d'une réaction de crise simple ou de crise suicidaire, ou encore constituer une combinaison de toutes ces réactions. Cependant, le vécu de deuil se distingue des autres formes de réponses face à la mort, par le fait qu'il est un processus qui s'articule sur une plus longue durée dans le temps. De plus, il s'observe généralement auprès l'entourage immédiat de la personne décédée, lequel partageait avec elle des liens interpersonnels plus serrés. Divers chercheurs ont tenté de cerner combien de personnes, en moyenne, seraient endeuillées à

chaque fois qu'un suicide survient, mais encore là, aucun consensus ne s'est arrêté sur un chiffre en particulier.

1.3.1 Le nombre de personnes endeuillées à la suite de chaque suicide

Bien qu'il soit difficile d'évaluer avec justesse le nombre moyen de personnes qui entamerait un processus de deuil dans le cadre de chaque suicide, il y aurait au moins six personnes « directement affectées » dans un tel contexte selon une étude états-unienne menée par Shneidman (1969, dans Jacques, 2000). Dans un document de recherche publié en Australie, Maple évalue également à six le nombre de personnes « directement affectées » par chaque suicide (Maple, 2005). Similairement, le nouveau *Guide de bonnes pratiques pour la prévention du suicide à l'intention des intervenants des centres de santé et de services sociaux* cite un document de 2001 dans lequel l'Organisation mondiale de la santé (OMS) « estime à six le nombre d'individus vivement touchés par le suicide d'une personne » (Archambault et coll., 2010, p.7). Pour sa part, Fauré (2007) mentionne, dans un contexte français, que le nombre de personnes « directement endeuillées » à chaque suicide est estimé à cinq, en moyenne. En se basant sur Shear, Frank, Houck et Reynold (2005), Hazen (2008) dit également qu'un décès, sans égard aux modalités entraînant la mort, laisserait en moyenne cinq « personnes en deuil ». Stein et Winokuer (1989), quant à eux, effectuent une évaluation plus conservatrice qui conclut que « trois autres vies seraient affectées » pour chaque mort. Dans notre contexte local, l'*Association québécoise de prévention du suicide* (AQPS) relève, pour sa part, « qu'environ 10 personnes sont touchées par un suicide » (Raymond et coll., 2003, p. 4).

Cependant, il est à noter que dans l'ensemble de ces statistiques et estimations, qui tentent de circonscrire le nombre moyen de personnes qui subissent les contrecoups d'un décès dont l'origine est un suicide ou non, les termes « directement affectés », « directement endeuillées », « vivement touchées », « touchées par un suicide » et « vies affectées » mériteraient d'être davantage étayés. Toutefois, à la décharge de ces auteurs, nous pouvons indiquer que le phénomène du deuil est difficile à cerner en quelques mots. Comme le souligne Bento (1994), les expériences de deuil des individus sont toutes aussi personnelles que les empreintes digitales. Dans un tel contexte, il semble donc difficile de

dresser une ligne de démarcation définitive entre les personnes endeuillées et les personnes qui seraient moindrement touchées ou affectées, étant donné la complexité et la subjectivité du concept du deuil.

Néanmoins, malgré les limites que recèle une telle estimation, l'AQPS évalue qu'« au Québec, 10 000 personnes sont endeuillées chaque année par le suicide d'un des leurs, et que plus de 400 000 sont touchées par une personne qui a des idées suicidaires ou a attenté à sa vie » (AQPS, 2003, dans Couture et Méthot, 2007, p. 8). Ces chiffres montrent éloquemment que le phénomène du suicide affecte annuellement une myriade de Québécoises et de Québécois, toutes classes et tous âges confondus. D'ailleurs, dans le cas des suicides de jeunes personnes, Cantor et coll. (1999, dans Maple, 2005) mentionnent que de trois à quatre générations différentes peuvent être affectées, allant des frères et sœurs de la personne défunte aux parents, aux grands-parents, aux jeunes adultes et aux enfants de ceux-ci. Quoi qu'il en soit, il est clair que les parents dont un enfant se suicide figurent parmi les personnes qui subissent, en premier lieu, les répercussions d'un tel décès.

2. Le phénomène du deuil

2.1 Introduction aux concepts de perte et de deuil

Les deuils sont des événements qui font partie intégrante de la vie. Chaque deuil est relié à la perte d'un « objet » qui a une valeur inestimable pour l'endeuillé et qui peut être de natures diverses : un bien matériel, l'intégrité physique ou intellectuelle, un emploi, une position sociale, la foi en une cause, la productivité artistique, un être cher, etc. (Bergeron et Volant, 1998). Pour sa part, Rando (1993) classe les types de pertes qui sont susceptibles d'engendrer un deuil en trois catégories, lesquelles ne sont pas mutuellement exclusives (dans Martin et Doka, 2000). Tout d'abord, il y a les pertes physiques, qui réfèrent à quelque chose de tangible et de physique qui n'est désormais plus présent ; la mort impliquerait un tel type de perte, au même titre que le vol ou la destruction d'un bien. Ensuite, les pertes relationnelles sont causées par la fin d'une relation qui impliquait un lien d'attachement avec une personne ; encore une fois, la mort

est susceptible d'engendrer une telle perte, tout comme une rupture amoureuse, par exemple. Enfin, les pertes symboliques sont intangibles et elles sont causées par la perte d'un lien symbolique ou spirituel, comme l'évanouissement d'un rêve, d'un espoir ou encore d'une croyance ; bien entendu, le décès d'une personne est également susceptible d'engendrer une perte de nature symbolique (Rando, 1993, dans Martin et Doka, 2000).

Il est donc manifeste que la mort d'un être cher, qui génère un deuil en soi, peut aussi engendrer d'autres types de pertes et de deuils associés : par exemple, le père dont un enfant décède vit non seulement la perte d'une fille ou d'un fils, mais il est aussi susceptible d'expérimenter la perte du rôle social de père, la perte du rêve d'éventuellement devenir grand-père, la perte d'une certaine dynamique familiale modifiée à jamais, la perte d'un successeur pour son entreprise, l'évanouissement de ses ambitions formulées à l'endroit de son enfant, etc. C'est d'ailleurs à cela que Rando (1993) réfère lorsqu'il parle des diverses « pertes secondaires » associées à la mort d'un être cher (dans Martin et Doka, 2000). Enfin, en dépit de la grande variété de deuils qu'une personne puisse vivre au cours de sa vie, il est important de mentionner que tous ces événements partagent comme dénominateur commun de ne pas être uniquement des expériences ponctuelles, mais bien des épreuves qui s'inscrivent à chaque fois dans un processus (Jacques, 2000), lequel est vécu de manière différenciée selon les endeuillés. Plusieurs auteurs (Rando, 1948 ; Sanders, 1993 ; Wordan, 1991) ont identifié des variables qui sont susceptibles d'exercer une influence sur le processus de deuil des individus. Dans la même veine, Martin et Doka (2000) en dressent une recension, en soulignant que les éléments suivants auraient un impact déterminant : le type de la perte encourue, la relation et l'attachement à l'objet perdu, les circonstances entourant la perte, les réponses articulées lors des pertes antérieures, la personnalité de l'endeuillé, l'étendue de ses capacités d'adaptation (*coping*), ses caractéristiques sociodémographiques (ex. : âge, genre, classe sociale, etc.) et diverses variables personnelles (ex. : santé, style de vie, etc.). En ce qui concerne la manière dont le processus de deuil se déroule, il existe maintes théories à ce sujet.

2.2 Les théories traditionnelles à propos du processus de deuil

En Occident, la théorisation moderne à propos du processus de deuil connaît ses premiers balbutiements avec les travaux Freud, au début du début du 20^{ième} siècle (Becker et Rothaupt, 2007). Une lecture sélective de *Mourning and melancholia* (1917), œuvre que l'on doit au père de la psychanalyse, a contribué à fixer dans la culture scientifique l'idée selon laquelle le deuil nécessite un travail qui consiste, pour l'endeuillé, à retirer l'énergie vitale qu'il avait investie dans la personne décédée afin de la relocaliser dans de nouvelles relations (Hazen, 2008). Très intrapersonnelle, cette manière d'entrevoir la guérison consécutive à la perte d'un être cher aurait été échafaudée à partir d'observations cliniques, faites au début du siècle dernier, auprès de jeunes femmes blanches de classe moyenne qui étaient prises hors de leur contexte social (Valentine, 2006). Or, toujours selon Valentine, l'intégration à la pratique professionnelle de cette vision du deuil s'est graduellement traduite en canon, pour faire de la perte d'un proche une expérience normalisée qui implique, chez l'endeuillé, un plongeon dans des émotions comme la peine, la culpabilité, la colère, etc.

À partir du début des années 50, Bowlby (1980) crée une théorie de l'attachement inspiré par les travaux de Freud qui aboutit, avec la collaboration de Parkes une dizaine d'années plus tard, à une conceptualisation du deuil en quatre phases : l'engourdissement, la protestation, la désorganisation/désespoir et finalement la réorganisation (Hazen, 2008). Certains soulignent que, dans le domaine de la recherche sur le deuil, ce modèle est celui qui a eu le plus d'impact (Stroebe et Schut, 1999). Par ailleurs, la théorie de Bowlby (1980) a, dans une certaine mesure, été victime de son succès, puisque sa large diffusion dans la culture populaire s'est soldée par la perte de plusieurs de ses nuances importantes (Valentine, 2006). Par exemple, malgré le fait que Bowlby (1980) divise l'expérience des endeuillés en plusieurs segments successifs, il ne la conçoit pas comme étant un phénomène linéaire : il décrit plutôt le deuil comme étant un processus caractérisé par des allers-retours dans les différentes étapes, lesquelles peuvent se chevaucher et ne sont pas nécessairement vécues par chaque endeuillé. Néanmoins, dans le discours populaire – voire professionnel – une perception est parfois entretenue selon laquelle les endeuillés doivent nécessairement traverser une séquence fixe afin d'éventuellement pouvoir se

« rétablir » de leur perte (Walter, 1999 et Wortman et Silver, 1989, dans Valentine, 2006).

Dans le même sillon que Bowlby (1980), Kübler-Ross (1969) a étendu des travaux qu'elle menait auprès des personnes en phase terminale afin de mettre de l'avant une théorie du deuil en étapes (*stage theories*) qui comporte cinq paliers, lesquels sont : le déni et l'isolement, la colère, la négociation, la dépression et l'acceptation (dans Hazen, 2008). Dans son essai intitulé *La spécificité du deuil parental consécutif au suicide d'un enfant*, Morin (1997) cite plusieurs théories conceptualisant le deuil comme un processus en étapes (notamment Bowlby, 1980 ; Héту, 1989, Kübler-Ross, 1975; Miles, 1984 ; Vail, 1982), puis elle souligne qu'en fin de compte, les principales différences entre ces constructions sont terminologiques, puisque « l'expression du deuil est souvent la même et suit pratiquement toujours la même séquence » (Morin, 1997, p. 22-23).

Quant à lui, Worden (1996) applique une nuance en décrivant le deuil, non pas comme étant ponctué d'étapes, mais plutôt comme recelant des tâches à accomplir pour les endeuillés. Cet auteur considère que ce dernier type de construction serait plus fluide et dynamique, tout en étant moins susceptible d'être interprété de manière trop littérale par les cliniciens novices et les familles (Becker et Rothaupt, 2007). Les quatre tâches décrites dans la version originale de sa théorie (Worden, 1982) sont : l'acceptation de la réalité de la perte, l'expérimentation de la douleur reliée à cette perte, l'adaptation à un environnement dans lequel la personne décédée est absente, et finalement, le retrait de l'énergie émotionnelle de cette relation et son réinvestissement ailleurs (dans Morin, 1997). Au fil des ans, Worden a apporté certaines modifications à son modèle. Le changement le plus notable concerne la dernière tâche, qui impliquait en 1982 de rompre les liens émotionnels avec la personne décédée pour les réinvestir dans une nouvelle relation, alors que dans la version de 1991, il s'agirait plutôt pour l'endeuillé de relocaliser la personne défunte dans sa propre vie afin d'en garder le souvenir (Becker et Rothaupt, 2007). Worden précise que l'accomplissement des tâches décrites dans ses travaux peut se faire dans le désordre et que l'endeuillé peut « revisiter » chacune d'entre elles, et ce, tout au long de son processus d'ajustement à la perte.

Quoi qu'il en soit, peu importe qu'il s'agisse de modèles par étapes ou par tâches, Hazen (2008) mentionne que ces théories « traditionnelles » sont limitées : elles peuvent, certes, être utiles afin d'illustrer les réactions possibles de certains endeuillés, mais elles ne permettent toutefois pas de saisir les aspects sociaux et interpersonnels reliés au deuil. Effectivement, car elles se bornent à décrire la mécanique individuelle qui mène les endeuillés à se désinvestir de leur relation avec la personne décédée. Ces constructions ne présentent donc pas le deuil comme étant un « état d'être » (*state of being*), mais plutôt comme une « activité dirigée vers un but » (*goal-directed activity*) qui impliquerait de « lâcher prise », puis de « passer à autre chose » afin d'éventuellement retourner à un fonctionnement dit « normal » (Valentine, 2006).

2.3 Une remise en question des théories du deuil dites traditionnelles

En portant un regard épistémologique sur les théories dites traditionnelles du deuil, comme celles de Bowlby (1980) et de Kübler-Ross (1969), par exemple, Hockey (1996) mentionne qu'elles sont davantage un reflet du discours axé sur la science qu'a entretenu l'Occident à l'ère moderne, plutôt qu'une juste représentation des expériences vécues par les endeuillés (dans Valentine, 2006). Ceci découlerait du fait que ces théories, issues de la psychologie, s'inscrivent dans le paradigme positiviste et reposent sur la présomption qu'il y a une universalité dans l'expérience humaine du deuil (Huntingdon et Metcalf, 1979), alors qu'elles négligeaient du fait même l'expérience subjective des personnes et leurs interactions dans un contexte social (dans Valentine, 2006). Par ailleurs, depuis les dernières décennies, les endeuillés sont moins considérés comme des « objets » et davantage comme des « sujets ». Or, cette perspective teintée de postmodernisme laisse plus de place aux méthodes qualitatives et permettrait de « resocialiser le deuil », pour ainsi révéler un portrait plus global de ce phénomène complexe (Small et Hockey, 2001, dans Valentine, 2006).

2.3.1 La théorie du *Dual Process Model of Coping With Bereavement*

Bien qu'il y ait parfois eu des simplifications abusives – voire des représentations erronées – de certaines contributions classiques par rapport au deuil, comme cela a par exemple été le cas en ce qui concerne la théorie de Bowlby (1980) basée sur le lien

d'attachement, il n'en demeure pas moins que ces ouvrages se sont principalement basés sur ce qu'il est convenu d'appeler « l'hypothèse de travail de deuil » (Stroebe et Schut, 1999). Cette présomption théorique réfère à l'idée selon laquelle une personne endeuillée doit absolument se confronter à son expérience de deuil afin d'effectuer une adaptation eu égard à sa perte, pour ainsi éviter de subir des conséquences délétères, tant pour sa santé physique que psychologique (Stroebe, 1992, dans Stroebe et Schut, 1999). La notion de « travail de deuil » trouve ses origines dans des travaux de Freud, publiés en 1917, dans le cadre desquels il énonce pour la première fois son concept de *Trauerarbeit* (*travail de deuil*, en allemand). Quelques dizaines d'années plus tard, Lindemann (1944) et Bowlby (1980) ont récupéré cette notion dans leurs propres explications de ce que constitue le processus de deuil (Stroebe et Schut, 1999). Depuis, la prétendue nécessité d'enchâsser un « travail de deuil » dans l'adaptation à la perte d'un être aimé s'est frayée un chemin, non seulement dans les théories sur le deuil, mais aussi dans les pratiques d'intervention auprès des endeuillés, et ce, souvent sans souffrir d'une véritable remise en question (Stroebe et Schut, 1999).

La conception selon laquelle « *one has to do one's grief work* » est donc largement répandue dans la culture populaire et scientifique (Stroebe et Schut, 1999). Toutefois, des chercheurs contemporains (Rosenblatt, 1983 ; Silver et Wortman, 1980 ; Stroebe, 1992 ; Wortman et Silver, 1987) ont dernièrement mis en apostrophe cette assertion (dans Stroebe et Schut, 1999). En faisant fi des idées reçues, ces auteurs insistent qu'il est important de véritablement comprendre ce que constitue une adaptation efficace par rapport au décès d'un être cher. Pour les endeuillés, le fait de vivre la perte d'une personne significative n'est pas qu'un évènement isolé qui implique de regarder au fond de soi, car cette perte s'inscrit plus largement dans le cours d'une vie (*life event*) et elle engendre de larges répercussions physiques et psychologiques qui se manifestent, tant au point de vue individuel que social (Stroebe et Schut, 1999). Malgré que les travaux plus anciens sur le deuil aient davantage mis l'accent sur les répercussions intrapersonnelles du décès d'un être cher, il est cependant important de rendre justice à certaines de leurs nuances, ici représentées dans des écrits de Lindemann, en 1979. À travers l'extrait

suivant, cet auteur replace l'endeuillé au centre de son environnement social et des multiples changements que le décès d'un proche y apporte :

not only is there the loss of the person, but adjustments have to be made with respect to many aspects of life. Such secondary stressors also need to be dealt with and (re)appraised, just as the meaning associated with the death of the valued person per se needs repeatedly to be thought through, even "pained through" (dans Stroebe et Schut, 1999, p. 201-202).

Néanmoins, Stroebe et Schut (1999) considèrent que des lacunes demeurent pendantes par rapport aux travaux sur le deuil qui ont été élaborés au fil du 20^e siècle, principalement à partir de l'hypothèse de travail de deuil. Tout d'abord, ces deux auteurs déplorent que cette hypothèse soit rarement encadrée d'une description claire à propos de la nature des pertes encourues et sur lesquelles les endeuillés devraient « travailler ». Dans les théories traditionnelles, il est notamment peu question des pertes secondaires qui sont associées aux réajustements dans la vie des endeuillés. Également, selon eux, la dynamique de confrontation et d'évitement du deuil n'est pas représentée adéquatement dans les théories caractérisées par des étapes ou des tâches. Pourtant, on sait que le processus de deuil ne se déroule généralement pas de manière linéaire. De plus, l'aspect du lien entre l'endeuillé et son environnement est, pour une bonne part, éludé chez les auteurs dits « traditionnels ». Or, le processus dynamique d'adaptation dans lequel se retrouve un endeuillé, après le décès d'un de ses proches, ne se fait pas de manière isolée. Au contraire, on peut affirmer que les interactions auxquelles il prend part avec les autres exercent une influence importante sur son processus de deuil et sur son ajustement face aux pertes, aussi bien aux niveaux intra que interpersonnels. Également, Stroebe et Schut évaluent que les études empiriques qui jaugent l'hypothèse de travail de deuil offriraient souvent une opérationnalisation de faible qualité. De plus, les preuves convaincantes manqueraient afin de soutenir l'assertion selon laquelle le travail de deuil constitue une variable permettant de prédire l'issue d'un cheminement suivant la perte. Enfin, ces auteurs remettent aussi en question le potentiel de généralisation des théories assises sur l'hypothèse du travail du deuil. Cette critique vaut au point de vue culturel, puisqu'elles sont ethnocentriques, mais aussi au point de vue du genre, car :

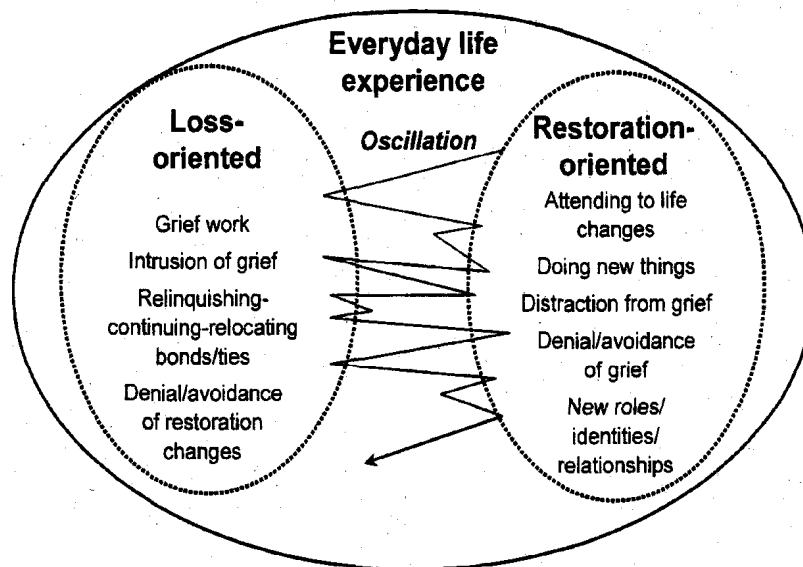
the grief work hypothesis does not take adequate account of preferred masculine ways of going about grieving, which are typically less confrontive with respect to the emotion of grief and less overtly expressive of distress and depression than those found among females (Stroebe et Schut, 1999, p. 203).

C'est après avoir tiré ces constats que Stroebe et Schut (1999) ont proposé une nouvelle théorie à propos du deuil, qui se nomme le *Dual Process Model of Coping With Bereavement* (DPM). L'une des influences majeures derrière cette construction novatrice repose sur la *Cognitive Stress Theory* de Lazarus et Folkman (1984). Pour Stroebe et Schut, l'intérêt de s'en inspirer réside dans le fait que cela permet de départager les différents stressseurs qui sont reliés au deuil, tout en offrant un cadre qui permet de conceptualiser les processus pluriels qui sont mis en place afin que l'endeuillé puisse négocier les changements qui l'affectent. De plus, le *Stress Response Syndrome Analysis* de Horowitz (1986) a également contribué à l'échafaudage du DPM, en ce qu'il permet de décrire le processus dynamique de confrontation et d'évitement dans lequel se retrouvent les personnes impliquées dans un processus de deuil. C'est, notamment, à partir de ces théories que Stroebe et Schut ont formulé leur modèle qui décrit l'adaptation à la perte chez les endeuillés, en y ajoutant toutefois une dimension cognitive qui vise à mettre en surbrillance l'aspect dynamique de ce processus.

Dans le cadre du DPM, Stroebe et Schut (1999) suggèrent que les endeuillés tentent de négocier en alternance les deux types d'impacts qui sont afférents au décès de leur proche, et ce, dans un dosage qui fluctue selon leurs variables personnelles et culturelles. Par moments, les endeuillés s'adaptent aux stressseurs reliés à la perte de l'être aimé en tant que telle (*loss oriented*), alors qu'à d'autres occasions, ils essaient plutôt de négocier les changements périphériques que ce décès a engendré dans les différentes sphères de leur vie (*restoration oriented*). Pour l'endeuillé, le fait de se consacrer tantôt à l'une, tantôt à l'autre de ces dimensions du deuil se produit en vertu du concept « d'oscillation », ainsi baptisé par Stroebe et Schut. Toutefois, ces auteurs soulignent que les activités de deuil reliées aux deux types d'adaptation à la perte n'occupent pas l'ensemble du temps et de l'énergie des endeuillés, puisque des moments de pauses et d'évitement ponctuent le processus deuil. Cela est logique, dans la mesure où la perte

d'un être cher s'inscrit dans un contexte de vie qui implique, pour l'endeuillé, de continuer les activités de la vie quotidienne (écouter la télévision, lire, parler à ses amis, etc.). Certes, malgré le décès d'un proche, la vie continue bel et bien. Le schéma suivant illustre justement le fonctionnement du DPM :

Figure 1 : Schématisation du *Dual process model of Coping With Bereavement* de Stroebe et Schut (1999, dans Hansson et Stroebe, 2007, p. 45)



*Figure 3.1. Dual process model of coping with bereavement. From "The Dual Process Model of Coping With Bereavement: Rationale and Description," by M. S. Stroebe and H. A. W. Schut, 1999, *Death Studies*, 23, p. 213. Copyright 1999 by M. S. Stroebe. Reprinted with permission.*

Contrairement à une logique de cheminement de deuil qui se déroule à travers des étapes, comme cela est énoncé dans les travaux de Bowlby (1980), par exemple, la théorie du DPM entrevoit plutôt le parcours des endeuillés comme étant un processus dynamique d'allers-retours entre deux sphères d'adaptation qui est marqué, çà et là, par des moments de pauses. Les efforts déployés par l'endeuillé afin de négocier les stressseurs reliés à la perte en tant que telle (*loss-oriented*) embrassent le concept de « travail de deuil », qui était compris dans les théories dites traditionnelles. Ce versant de l'adaptation à la perte emmène donc l'endeuillé à se pencher sur le lien et la relation qu'il entretenait avec la personne décédée, puis il implique également une certaine rumination par rapport aux

circonstances entourant la mort. Les émotions reliées à cela vont et viennent et sont flexibles dans le temps : c'est ce qui fait dire à Stroebe et Schut que leur modèle ne propose pas des phases du deuil, mais bien des allers-retours. Notons qu'à un stade précoce de la négociation du deuil, l'orientation par rapport à la perte domine typiquement, alors que plus tard, davantage d'énergies sont allouées par l'endeuillé afin d'intégrer et de gérer les conséquences du décès dans les diverses sphères de sa vie.

Il s'agit de cette seconde sphère d'adaptation (*restoration-oriented*) qui a été négligée par les théories plus traditionnelles à propos du deuil. Pourtant, il est clair que lorsqu'une personne décède, les endeuillés qui lui survivent ont beaucoup plus à négocier que la perte d'un être cher en soi :

when a loved one dies, not only is there grief for the deceased person, one also has to adjust to substantial changes that are secondary consequences of loss. In many bereavements these additional sources of stress add considerably to the burden of loss and cause extreme additional anxiety and upset » (Stroebe et Schut, 1999, p. 214).

Par exemple, dans le cas particulier des mères et des pères dont un enfant meurt, les endeuillés entrent dans un processus de développement d'une nouvelle identité où ils doivent faire la transition entre le fait d'être « parents » à celui de devenir « parents dont un enfant est décédé ». Ceci présente, à coup sûr, certains défis d'adaptation. D'ailleurs, Stroebe et Schut (1999) soulignent qu'il est révélateur que dans la langue anglaise – et cela est également vrai en français – on constate qu'il n'existe pas de mot pour décrire ce changement de statut, alors que cela est cependant le cas dans les dyades « épouse / veuve » et « époux / veuf ».

Afin de marquer le passage, chez les endeuillés, entre l'adaptation à la perte en soi et l'initiation des ajustements qu'elle rend nécessaire dans la vie de tous les jours, le concept « d'oscillation » est fondamental. Il permet aussi de traduire la dynamique de confrontation-évitement qui caractérise le processus de deuil. À travers le vocable utilisé par ses auteurs, le concept d'oscillation se définit comme suit :

oscillation refers to a process of alternating between loss-oriented and restoration-oriented coping, and between coping and not coping (e.g., in routine, unchanged, everyday life things) — the process of attention to and avoidance of different stressors (and other activities) associated with bereavement (Hansson et Stroebe, 2005, p. 48).

En vertu de cette notion, Stroebe et Schut (1999) considèrent qu'il est normal que les endeuillés se plongent parfois dans leur deuil, alors qu'à d'autres moments, ils cherchent plutôt à éviter tout ce qui l'évoque, en essayant de se distraire à travers des activités diverses. Ces moments de pauses, qui s'imbriquent dans le processus de deuil à travers la notion d'oscillation, joueraient un rôle déterminant afin de maintenir la santé physique et psychologique des endeuillés. Stroebe et Schut postulent d'ailleurs qu'il s'agit d'une condition importante afin d'assurer, au fil du temps, un ajustement optimal à la suite de la perte. Concrètement, devant la douleur intense que provoque la mort d'un être cher, l'oscillation ferait partie d'une stratégie de défense qui s'enclenche de manière plus ou moins consciente : « *the person may choose to take "time off", be distracted, or need to attend new things, or at times it may be too painful to confront some aspect, leading to voluntary suppression or more involuntary repression* » (Stroebe et Schut, 1999, p. 216).

De plus, le concept d'oscillation traduit le fait qu'il n'est pas possible, pour un endeuillé, de s'attaquer simultanément aux processus d'adaptation à la perte en soi (*loss-oriented*) et à l'intégration des conséquences qu'elle engendre dans la vie de tous les jours (*restoration-oriented*). Bien que la gestion de ces deux sphères se fasse en « concurrente oscillation », Stroebe et Schut (1999) soulignent qu'un certain équilibre se doit d'être établi en ce qui concerne l'adaptation à ces deux types de stressors. Cela est important, car si les démarches de l'endeuillé à l'égard de la perte en soi prédominent trop, il aura tendance à négliger des dimensions de sa vie future, comme les relations sociales ou le travail, par exemple. D'un autre côté, si les démarches de l'endeuillé à l'endroit l'intégration du deuil dans la vie de tous les jours prennent trop de place, alors c'est le processus de deuil directement relié à l'être cher qui sera escamoté (Charles-Edwards, 2005). Par contre, à l'exception des cas extrêmes, il semble que des facteurs individuels et culturels régissent à quels degrés « optimaux » les endeuillés devraient se consacrer, soit à l'adaptation à la perte ou à l'intégration de ses conséquences. Ainsi, les endeuillés

qui mettent l'accent sur l'un ou l'autre de ces processus manifestent simplement des styles différents de négociation de la perte (*coping with loss*) ou encore répondent à certains déterminants culturels, qui peuvent être comparés en utilisant les « deux voies » (*two tracks*) de ce modèle (Stroebe et Schut, 1999, dans Hazen, 2008).

À cet effet, une des forces de l'approche du DPM est qu'elle permet justement d'incorporer et d'expliquer un certain éventail de réactions de deuil vécues par des individus ou des sous-groupes spécifiques alors que, selon les paramètres des théories dites traditionnelles, ces stratégies adaptatives passeraient pour « anormales » (Hansson et Strobe, 2005). Par exemple, cette théorie peut permettre de jeter un regard neuf sur des deuils qui sont étiquetés comme étant « pathologiques », soit parce qu'ils seraient « absents » ou « inhibés » (Lindemann, 1944 ; Parkes, 1996 ; Parkes et Weiss, 1983, dans Stroebe et Schut, 1999). Dans ces cas en particulier, on peut présumer que des expériences de deuil qui se résument dans le déni seraient, en fait, beaucoup trop orientées vers l'adaptation en regard aux conséquences de la perte dans l'environnement (*restoration-oriented*). Le cas classique représentant cette esquivance d'une confrontation face à la réalité de la mort est typifié dans un effort, chez l'endeuillé, pour mener une vie « normale » et se plonger dans le travail « comme si rien ne s'était produit ». À travers le DPM, une telle forme de deuil dite pathologique peut être interprétée comme un dérèglement dans le processus d'oscillation.

Dans le même ordre d'idées, les différences reliées au genre ou à la culture sont également intégrées avec plus d'aisance dans le DPM de Stroebe et Schut (1999). Ceci est important, compte tenu du fait que les normes encadrant ce que constitue un cheminement de deuil dit « sain » sont susceptibles de fluctuer, tant au point de vue transculturel qu'au sein de différentes sous-cultures. Notamment, ces auteurs considèrent que leur modèle peut servir à décrire les différences de vécu reliées au deuil qui peuvent typiquement subsister entre l'expérience respective des femmes et des hommes. Des données récentes indiquent, justement, que les mères endeuillées seraient plus *lost-oriented* que les pères à la suite du décès de leur enfant (Dijkstra, van den Bout, Stroebe, Stroebe et Schut, 1997, dans Stroebe et Schut, 1999). Ceci ne serait pas surprenant,

compte tenu des différences de socialisation qui existent entre les genres en ce qui concerne l'expression des sentiments et les stratégies adaptatives. Par exemple, cela se manifeste concrètement à travers une étude de Hopmeyer et Werk (1994), qui ont investigué en fonction du genre quels étaient les sujets jugés prioritaires pour les participants d'un groupe mixte d'endeuillés : les femmes répondantes ont dit souhaiter, avant tout, « partager leurs sentiments et leurs émotions », alors que ce choix a été relégué au dixième rang chez les hommes répondants, qui voulaient en premier lieu « apprendre comment d'autres personnes ont résolu un problème semblable au leur » (dans Stroebe et Schut, 1999). En reliant ces résultats empiriques au DPM, Stroebe et Schut mentionnent que le genre féminin serait donc plus enclin à mettre l'accent sur l'adaptation en regard de la perte en soi, alors que le genre masculin serait davantage susceptible de travailler sur le rétablissement par rapport aux changements consécutifs au décès dans leur environnement. Toutefois, les auteurs mentionnent que pour les endeuillés, le fait de focaliser leur adaptation sur l'un ou l'autre de ces deux extrêmes n'est pas souhaitable, puisque cela peut engendrer des conséquences néfastes sur la santé. Un bon dosage dans l'adaptation aux stressors serait la clé afin d'en arriver à une issue plus positive au terme du processus de deuil.

En somme, malgré les différences notoires qu'il existe entre le DPM de Stroebe et Schut (1999) et certaines théories du deuil dites traditionnelles, il est tout de même possible d'établir des ponts entre ces différentes manières de conceptualiser les réactions face au décès d'un proche. Par exemple, si l'on se réfère au modèle de l'adaptation à la perte de Wordan (1991) – lequel est caractérisé par l'énonciation de diverses tâches à accomplir pour l'endeuillé – la première chose que les proches d'un défunt devraient faire serait d'accepter la réalité de la perte, alors que le DPM ajoute également à cela la nécessité d'accepter que cette perte engendrera des modifications permanentes dans l'environnement social et personnel. Selon Wordan, la seconde tâche pour les endeuillés serait de vivre la douleur reliée au deuil, alors que Stroebe et Schut mentionnent aussi qu'il est tout à fait normal – et même nécessaire – de prendre, de temps à autre, des moments de pause par rapport à la douleur que cause le fait de perdre un être aimé. Toujours selon Wordan, la troisième tâche consisterait à s'adapter au sein d'un

environnement où la personne décédée est absente, mais la théorie du DPM va plus loin en suggérant que cet environnement symbolique se doit même d'être en bonne partie reconstruit par l'endeuillé. Enfin, dans sa quatrième et dernière étape, Wordan avance que les proches endeuillés doivent relocaliser ailleurs l'énergie émotionnelle qu'ils avaient investie dans la personne décédée afin de poursuivre leur vie, alors que Stroebe et Schut spécifient que cela implique souvent de développer de nouveaux rôles, identités et relations. La figure qui suit explique d'ailleurs ces apports du DPM, qui s'additionnent aux anciennes contributions théoriques, afin de mieux situer l'expérience des endeuillés dans un cadre dynamique qui les interconnecte avec leur environnement :

Figure 2 : Comparaison entre le DPM de Stroebe et Schut (1999, dans Hansson et Stroebe, 2007, p. 48) et des théories du deuil dites traditionnelles

TABLE 3.1
Comparison of Stressor-Specific Models

Phase model (Bowlby, 1980)	Task model (Worden, 1991, 2002)	Dual process model (M. S. Stroebe & Schut, 1999)
Shock	Accept reality of loss.	Accept reality of loss . . . and accept reality of changed world.
Yearning/protest	Work through pain of grief.	Experience pain of grief . . . and take time off from pain of grief.
Despair	Adjust to environment without deceased. ^a	Adjust to life without deceased . . . and master the changed (subjective) environment.
Restitution	Emotionally relocate deceased and move on with life. ^a	Relocate deceased emotionally and move on . . . and develop new roles, identities, relationships.

^aIndicates changes in 2002 to include more restoration tasks. Italics indicate how the dual process model extends the ideas presented in the two other models.

Dans leurs visions qui sont moins homogénéisante, le DPM et les autres approches contemporaines du deuil se sont aussi penchées sur la nature du lien subjectif qui subsisterait entre les endeuillés et la personne défunte. Par le fait même, elles confrontent les théories plus traditionnelles du deuil. Stroebe et Schut (1999) mentionnent eux-mêmes qu'en regard des actions orientées vers la perte, la nature du lien, de l'attachement et de la relation qui se poursuit avec la personne décédée constitue une composante majeure du processus de deuil et un élément déterminant quant à son issue.

2.3.2 La théorie du Continuing Bonds

Dans le cadre de ses recherches menées auprès de parents endeuillés, Rando (1985, 1986) aurait été l'un des premiers chercheurs à remettre en doute l'idée, héritée de Freud (1917), selon laquelle les endeuillés devraient rompre les liens les unissant avec leur proche décédé afin de mener à terme leur deuil. Rando observait qu'en vertu de telles exigences, l'expérience de deuil de la majorité des parents pouvait être étiquetée comme étant « anormale » et « non résolue » (Becker et Rothaupt, 2007). Plusieurs de ses contemporains (Klass et coll., 1996 ; McCabe, 2003) ont aussi remarqué que les endeuillés tentent souvent de trouver un moyen de rester en lien avec la personne décédée. Découlant de cette observation terrain, la théorie du *Continuing Bonds* a été introduite et semblerait démontrer plus de validité auprès des endeuillés, malgré qu'elle se retrouve en opposition avec les modèles dits traditionnels, dont l'étape où la tâche finale comporte souvent une forme de désinvestissement de la relation avec la personne qui est morte (Maple, 2005). Dans l'optique de « resocialiser le deuil », Klass et coll. (1996, dans Valentine, 2006) soulignent que l'accent des chercheurs devrait être porté sur comment les endeuillés expérimentent et vivent leur deuil, plutôt que sur des moyens de valider les théories préconçues qui prescrivent comment cela devrait se produire.

De pair avec les premières observations de Rando (1985, 1986), certains auteurs (Braun et Berg 1994 ; Cleiren et Diekstra 1995) prétendent également que l'étape de rompre les liens avec la personne décédée, telle que notamment décrite par Kübler-Ross (1969), ne s'applique pas chez les parents endeuillés (Maple, 2005). Dans une même optique, Brabant et coll. (1994, dans Maple, 2005) mentionnent un fait intéressant : lorsqu'elles se présentent à de nouvelles personnes, les familles endeuillées d'un enfant ont une définition d'avant-scène (*front-stage*) de leur famille qui exclut le jeune membre décédé, puis une définition d'arrière-scène (*back-stage*) qui l'inclut. Cela pourrait bien démontrer la volonté des endeuillés de se conformer aux théories traditionnelles qui, dans une certaine récupération ethnocentrique, ont parfois été considérées à tort comme revêtant une portée universelle (Valentine, 2006). Cette forme d'évitement social, à propos de la question du deuil, pourrait aussi servir d'exemple pour illustrer à quel point ce sujet est susceptible de créer des malaises dans des contextes interpersonnels.

Toutefois, certains auteurs mentionnent que l'utilité de la théorie du *Continuing Bonds* reste encore à être investiguée dans les contextes particuliers qui impliquent un décès par suicide (Maple, 2005). À contrario, notons cependant que, dans le cadre d'une recherche qui a eu lieu dans l'Ouest canadien, Davies et Grant Kalischuk (2001) ont utilisé la théorisation ancrée afin d'élaborer une théorie de la guérison qui n'est pas sans rappeler la théorie du *Continuing Bonds*. Selon eux, les liens sains et de qualité (*healty bonds*) qui sont créés et maintenus entre les membres de la famille et l'enfant qui s'est suicidé influencent positivement, et de manière importante, le potentiel de guérison des proches endeuillés.

3. Les caractéristiques du deuil par suicide

3.1 Le deuil par suicide est-il particulier?

Silverman et coll. (1994-1995, dans Davies et Kalischuk, 2001) suggèrent que les survivants d'un suicide vivent une expérience de deuil unique qui serait plus intense que celle vécue par les endeuillés dont le proche aurait été victime d'une autre cause de décès, comme d'un homicide, d'une mort accidentelle ou d'un trépas à la suite d'une maladie. D'autres auteurs mentionnent simplement que le deuil consécutif à un suicide « diffère nécessairement » des deuils qui sont reliés à un décès d'une autre nature (Dunn et Morrish-Vidners, 1987; Stillion et McDowell, 1996, dans Parrish et Tunkle, 2005). Cependant, en dépit du fait que le suicide soit souvent considéré comme un mode de décès qui génère une adaptation à la perte plus compliquée que dans un contexte de mort dite « naturelle », Folkman, Hansson, Stroebe, et Schut (2006) relèvent néanmoins l'exemple d'une étude qui n'a pas été en mesure empiriquement de supporter de telles affirmations (recherche de Farberow, Gallagher-Thompson, Gilweski, et Thompson, 1992). D'ailleurs, Babin (2008) souligne que le *Centre de recherche et d'intervention sur le suicide et l'euthanasie* (CRISE) publie, sur son site Internet, le point de vue de certains auteurs qui remettent en cause la spécificité du deuil par suicide. Ces derniers argumentent que le suicide présenterait plus de similarités que de différences avec d'autres circonstances de mort (ex. : maladie, accident, etc.). Notamment, Clark (2001, dans

CRISE, 2008) avance qu'il y aurait plus de différences entre les endeuillés en fonction du lien avec la personne décédée (ex. : enfant, père, etc.) qu'en regard de la cause du décès.

Pour leur part, Séguin, Kiely et Lesage (1994) mentionnent que : « quatre grandes caractéristiques sont propres à un deuil à la suite d'un suicide et le distinguent des autres types de deuil : (1) les réactions émotionnelles douloureuses ; (2) la recherche d'un sens au suicide ; (3) les images de mort violente; (4) l'isolement et la modification des relations interpersonnelles » (p. 64). Toujours selon ces auteurs, il s'agirait de la modification des interactions entre la personne endeuillée et son environnement qui serait particulièrement distinctive. Si des réactions de culpabilité et d'embarras peuvent également se manifester chez les personnes dont un proche est mort à la suite d'un accident, il existerait néanmoins un lien particulier entre les dimensions psychologiques et sociales chez les endeuillés par suicide : « [ces derniers] ont le sentiment d'avoir été punis pour quelque chose, ils croient qu'ils ont été rejetés par la personne décédée, tout comme ils perçoivent l'être par leur entourage » (Séguin, Kiely et Lesage, 1994, p. 77).

3.2 Le deuil par suicide sur le plan personnel

3.2.1 La recherche de sens

Dans une recension de documents relatant des histoires cliniques d'endeuillés, Barrett et Scott (1990) identifient que pour les survivants d'un proche qui s'est suicidé, la quête de sens est un thème qui est beaucoup plus abordé que chez les personnes qui vivent un deuil résultant d'un autre mode de décès (dans Séguin, Kiely et Lesage, 1994). C'est en quelque sorte ce qui fait dire à Fauré (2007) que la question du « pourquoi? » est plus présente dans le cadre des deuils par suicide. Cette interrogation serait pratiquement inévitable chez les endeuillés, de par la perception souvent envahissante qu'ils entretiennent selon laquelle le suicide, qui est une mort soudaine et violente, aurait pu être évité (Parrish et Tunkle, 2005). Cela serait particulièrement difficile pour les survivants de négocier le fait selon lequel leur proche, qui a mis fin à ses jours, a répondu à des problèmes et des circonstances de vie qui sont réversibles par une action – le suicide – qui est, elle, irréversible (Davies et Kalischuk, 2001). Au début de la tortueuse quête de sens qui est vécue par ces endeuillés, il est d'ailleurs possible que ces derniers

recherchent un coupable ou encore qu'ils manifestent un déni à l'égard de la nature du décès de leur proche, en préférant croire au scénario d'un homicide camouflé, par exemple (Séguin, Kiely et Lesage, 1994). D'ailleurs, dans une recherche phénoménologique, Donovan et coll. (2008) mentionnent que la manière dont les parents endeuillés racontent le récit entourant le suicide de leur fils est une reconstruction sophistiquée qui, notamment, remplit une fonction stratégique pour tenter d'expliquer le suicide. Mais en dépit des initiatives des endeuillés pour trouver un sens à l'acte désespéré de leur proche, ils doivent malgré tout faire un « deuil de la compréhension », ce qui peut représenter un cheminement long et ardu (Bergeron et Volant, 1998).

3.2.2 La présence de sentiments difficiles

Le deuil par suicide engendre également la confrontation à des sentiments difficiles (la culpabilité, la colère, la honte, le désespoir, le soulagement, etc.) qui prennent souvent une plus grande ampleur que dans le contexte d'un deuil causé par un autre type de mort (Fauré, 2007). Plus spécifiquement, on relate comme étant une particularité le degré très élevé de culpabilité qui est, notamment, relié au sentiment de ne pas avoir pu éviter le suicide et de ne pas avoir vu les signes de détresse (Jordan, dans Maple, 2005 ; Parrish et Tunkle, 2005). À cet effet, il semblerait que dans 80% des cas de suicide, la personne qui s'est enlevée la vie aurait fourni, d'une manière ou d'une autre, des signes et des indices quelconques trahissant ses idéations suicidaires ou sa planification (Maple, 2005 ; Raymond et coll., 2003). L'AQPS regroupe les indices des comportements suicidaires ou avant-coureurs en cinq catégories, soit : les messages verbaux directs et indirects, les indices émotifs, comportementaux et cognitifs ainsi que les signes de la dépression (Raymond et coll., 2003). Il est donc entendu qu'une personne suicidaire est susceptible de disséminer, dans toute l'ambivalence qui précède généralement un éventuel passage à l'acte, divers signes de détresse auprès des personnes de son entourage.

Or, à la suite de l'annonce de la nouvelle d'un suicide, il peut être culpabilisant pour les proches de porter un regard rétrospectif sur certains signes, voire de réinterpréter certains éléments. Corolairement, Dunn et Morrish-Vidners (1987, dans Donovan et coll., 2008) mentionnent que certains endeuillés peuvent également blâmer d'autres proches et leurs

attribuer une part de responsabilité pour le décès qui est survenu. Ce mécanisme de défense remplirait des fonctions psychologiques, comme de rediriger la colère et la culpabilité de l'endeuillé, tout en lui redonnant un sentiment de contrôle. Bergeron et Volant (1998) relatent que des personnes suicidaires peuvent écrire dans des lettres d'adieu : « ne vous en faites pas, ce n'est pas votre faute », « tu n'y es pour rien, c'est moi seul qui l'ai voulu ainsi » ou « ne te blâme pas pour l'acte que je vais faire ». Toutefois, en dépit de ces anticipations des personnes suicidaires, un sentiment de culpabilité est généralement présent chez leurs proches, à plus forte raison lorsque le suicide a lieu très peu de temps après une dispute ou un malentendu (Bergeron et Volant, 1998). Du même souffle, les endeuillés sont donc plus enclins à assumer une part de responsabilité pour le décès de leur proche (Davies et Grant Kalischuk, 2001).

De plus, les endeuillés par suicide font face au défi particulier de préserver leur estime de soi, car ce mode de décès laisse souvent les proches avec un sentiment d'abandon ; avec l'impression de ne pas avoir pu créer un lien significatif avec la personne qui est morte (Fauré, 2007). Jordan (2001, dans Maple, 2005), avance également que les endeuillés par suicide ressentent généralement un plus haut degré d'abandon et de rejet dans le cadre de leur deuil. Concrètement, les survivants peuvent, par exemple, croire que la personne qui s'est enlevée la vie préférerait mourir plutôt que de rester à leurs côtés. Or, il est entendu qu'une telle perception est susceptible de miner l'estime personnelle des proches (Séguin, Kiely et Lesage, 1994). En résumé, Fauré (2007) mentionne que ce qui est caractéristique des deuils par suicide, à cet égard, c'est que :

les autres deuils ne génèrent pas autant de doutes sur qui on est, en tant que personne, sur la valeur de ce qu'on donne ou partage avec autrui, sur sa capacité à aimer et à établir des relations significatives. Cette blessure a la capacité de remettre en question ce que l'on croyait acquis pour toujours (p. 29).

D'ailleurs, le fait de perdre un proche par suicide serait tellement souffrant que les endeuillés eux-mêmes seraient plus à risque d'avoir des impulsions autodestructrices (Davies et Grant Kalischuk, 2001). Séguin, Kiely et Lesage (1994) mentionnent d'ailleurs que le taux de suicide s'avèrerait neuf fois plus élevé chez les personnes qui sont

spécifiquement endeuillées par suicide. Toutefois, ces mêmes chercheurs se montrent critiques quant à l'analyse que l'on peut faire de ces données épidémiologiques : ils y émettent un bémol, en se demandant si le risque suicidaire accru des endeuillés est une conséquence de la nature même de la perte, ou encore, s'il ne serait pas davantage associé à la présence de maladies mentales chez les suicidés et leurs familles. Quoiqu'il en soit, l'AQPS identifie néanmoins que les « antécédents suicidaires familiaux » comme étant un facteur prédisposant les endeuillés à poser un geste suicidaire, alors que la « perte d'un membre significatif de la famille » serait pour sa part un facteur précipitant le suicide (Raymond et coll., 2003).

3.2.3 Les répercussions sur la santé

Il semblerait que le fait de vivre le décès d'un être cher engendre une grande variété de répercussions sur la santé physique, bien que Dijkstra et Stroebe (1998, dans Maple, 2005) soulignent qu'il y a peu de recherches empiriques qui établissent des relations claires entre ces manifestations et leur prétendue cause. Par ailleurs, il est généralement reconnu que les endeuillés sont susceptibles de vivre des expressions physiques telles que : des serremments dans la poitrine et dans la gorge, des douleurs musculaires, des pertes d'énergie, des réactions comme le souffle court et la bouche sèche, etc. (Kalish, 1987, dans Fitzpatrick, 2007). Également, selon Rudestam (1992, dans Davies et Kalischuk, 2001), les survivants sont plus vulnérables de contracter des maladies et ils risquent également de voir leurs problèmes de santé préexistants s'exacerber (Fitzpatrick, 2007). Dans une étude finnoise s'échelonnant sur 10 ans (Hintikka, Lehtonen, Lönnqvist, Saarinen et Viinamäki, 2000), 20% des répondants endeuillés par suicide (n=64) soulignaient que leur santé physique s'était détériorée, immédiatement après le suicide, et 45% déclaraient un déclin sur le plan de leur santé mentale. Toujours selon la même étude, il appert que les conséquences négatives sur la santé mentale se feraient ressentir sur une période moyenne de trois ans, avec des impacts dans l'échantillon qui s'étendaient sur une période d'entre une et cinq années.

Fauré (2007) mentionne que lorsqu'un décès par suicide se produit, ce n'est pas seulement un processus de deuil qui s'initie chez les survivants, puisqu'en parallèle, une

autre « dynamique psychique » se mettrait en branle, qu'il nomme le « processus traumatique ». Cet auteur mentionne que :

on le retrouve [le processus traumatique] chez toute personne exposée à une situation de stress comportant un possible danger de mort et/ou [sic] une atteinte majeure à son intégrité physique ou psychique : situation de guerre, d'attentat, d'agression, d'accident violent, de catastrophe naturelle... » (Fauré, 2007, p. 21).

La majorité des personnes qui sont exposées au traumatisme du suicide d'un proche vivraient des difficultés psychologiques d'intensité variables, mais elles recouvreraient tout de même de cette situation, par le biais de ce que Fauré (2007) nomme le mécanisme naturel de « cicatrisation psychique ». Toutefois, dans le cadre d'un deuil plus complexe, certaines personnes développeraient un « syndrome de choc posttraumatique » (PTSD, pour *post traumatic stress disorder*, selon la terminologie internationale), dont les manifestations apparaîtraient en conséquence du choc initial de la nouvelle du décès : « la plupart du temps, ce syndrome apparaît entre un et trois mois après le traumatisme. Dans certains cas cependant, il ne se manifeste qu'un an après, parfois même plus tard, la durée et l'intensité du PTSD variant grandement d'une personne à l'autre » (Fauré, 2007, p. 22). Les principales manifestations du PTSD seraient de voir des images intrusives en lien avec le suicide, comme par exemple des *flashes-backs* de la silhouette d'une personne pendue, des images intrusives d'un visage tuméfié, la présence de cauchemars répétés, etc. ; ces souvenirs feraient « irruption dans la conscience, de façon inattendue, incontrôlable, choquante et très déstabilisante » (p. 23) et viendraient perturber le fonctionnement quotidien des endeuillés (Fauré, 2007). Un état d'hypervigilance, de tension constante et d'anxiété serait également caractéristique d'un PTSD, tout comme la présence d'émotions douloureuses et de difficultés à se concentrer.

Dans le contexte d'un deuil par suicide, la personne qui serait la plus exposée au risque de vivre un PTSD serait celle qui a découvert le corps, ou encore qui aurait vu la personne suicidaire alors qu'elle était en train de mourir, d'autant plus si cette découverte s'est produite de manière fortuite (Fauré, 2007). C'est pour cela que Parrish et Tunkle (2005) mentionnent qu'un facteur traumatique additionnel échoit sur les survivants qui

retrouvent le corps. Par ailleurs, qu'ils aient vu le corps ou non, il n'est pas inhabituel que des images de morts violentes hantent les endeuillés (Dune et coll., 1989, dans Séguin, Kiely et Lesage, 1994). Certaines personnes endeuillées manifestent des signes de PTSD, et ce, même si elles n'étaient pas physiquement présentes sur les lieux du suicide. Ce phénomène se produirait par le biais de ce que les psychiatres états-uniens nomment la *vicarious traumatization*, puisque la force psychique du choc mental engendré par l'annonce d'un suicide pourrait induire des images et des émotions aussi fortes que celles vécues par les gens qui ont vu la scène en direct (Fauré, 2007).

Enfin, pour conclure à propos des effets du deuil par suicide sur la santé des survivants, mentionnons que des auteurs relèvent que l'incidence de consommation abusive d'alcool, de drogue ou de médicaments serait plus élevée chez les endeuillés (Silverman, Range et Overholster, 1994-1995, dans Davies et Kalischuk, 2001). En somme, Doka et Martin (2001) résument bien les conséquences d'un deuil en les décortiquant sous quatre aspects : physique (mots de tête, nausée, fatigue, etc.), affectif (anxiété, colère, culpabilité, etc.), cognitif (rêves, confusion, compulsion, etc.) et spirituel (recherche de sens, changements de croyances, etc.), lesquels ont tous des impacts sur les comportements (pleurs, consommation, évitement social, etc.). En regard de ce dernier point, concernant l'évitement social, il est clair que la façon dont le deuil par suicide interfère dans les interactions entre les endeuillés et leur environnement s'avère un thème important à approfondir dans la perspective du service social.

3.3 Le deuil par suicide sur le plan interpersonnel

3.3.1 Le tabou entourant le suicide

Bien que la situation ait grandement évolué au cours des dernières décennies, le phénomène du suicide demeure encore aujourd'hui entouré d'un certain tabou. Il est saisissant de se rappeler que jusqu'en 1972, au Canada, une personne ayant effectué une tentative de suicide pouvait être accusée de délit en vertu du droit criminel. De plus, en ce qui concerne l'Église Catholique, ce n'est qu'en 1983 qu'elle a officiellement retiré de son droit canon l'interdiction de donner une sépulture ecclésiastique aux personnes décédées par suicide (Gratton et Lazure, 2002). C'est donc à travers tout un contexte

sociohistorique que s'est construit notre vision du décès par suicide, dans le prisme duquel on peut y déceler un clivage moral entre la notion de « bonne » et de « mauvaise » mort (MacDonald et Murphy, 1990, dans Maple, 2005).

Sur le plan interpersonnel, les membres de la famille en deuil décodent et ressentent les malaises de leur entourage à propos du suicide. Parfois, les endeuillés peuvent interpréter cet embarras d'autrui, qu'ils ont souvent eux-mêmes intégré, comme étant une pression sociale plus ou moins directe afin de devenir des « endeuillés invisibles » (Murray, 1994, dans Jaques, 2000). À fortiori, mentionnons que des proches peuvent parfois, sous le couvert de bonnes intentions, compliquer la situation en créant une « conspiration du silence » (Lucas et Seinden, 1987, dans Parrish et Tunkle, 2005) visant à déterminer qui peut ou non être mis au courant de la véritable cause du décès. Les non-dits ainsi créés alimentent le phénomène selon lequel les endeuillés peuvent interpréter les malaises des autres comme étant du rejet et du jugement (Fauré, 2007). Fauré parle littéralement d'une « lutte à l'exclusion » qui est menée par les endeuillés par suicide, alors que paradoxalement, il est bien documenté que les systèmes de soutien social sont d'excellents remparts pour négocier des situations stressantes, comme le deuil par exemple (Eckenrode, 1991, dans Jacques, 2000).

Wethington et Kessler (1986, dans Gentry et Goodwin, 1995) conceptualisent le soutien social comme étant un réseau de relations qui : (a) offre un soutien continu à une personne indépendamment du stress qu'elle vit, (b) entre en action dans des moments ponctuels de stress, ou encore, (c) crée la perception d'un potentiel de support qui peut être activé durant les périodes des stress. Toutefois, une mort par suicide est susceptible de perturber les réseaux sociaux dans l'entourage des endeuillés, puis le tabou entourant ce mode de décès peut contribuer à démobiliser certains individus (Jacques, 2000). De plus, l'évaluation subjective que les endeuillés font de la disponibilité de leurs réseaux – parfois à la baisse – peut inhiber les interactions avec des personnes qui auraient pu être aidantes. Enfin, les multiples stressseurs qui accablent les endeuillés modifient parfois la manière dont ils entrent en relation avec autrui, ce qui peut éventuellement les couper de

leurs réseaux d'aide déjà en place, ou encore nuire à la création de nouveaux réseaux de soutien (Gentry et Goodwin, 1995).

D'ailleurs, il est intéressant de relever qu'alors que les membres des réseaux des endeuillés disent offrir leur soutien à ceux-ci, ce support est souvent perçu et identifié comme étant non accessible par les personnes concernées (Maple, 2005). Dans une étude de cas témoin avec groupe de comparaison, Séguin et coll. (1993, dans Séguin, Kiely et Lesage, 1994) ont mesuré le sentiment de soutien social auprès de 30 parents endeuillés par suicide et de 30 parents endeuillés à la suite d'un accident, et ce, six mois et neuf mois après le décès de leur enfant âgé entre 17 et 33 ans. Un groupe témoin de 31 parents a également été interrogé. Or, cette étude rapporte que les parents endeuillés par suicide mentionnent avoir vécu plus de difficultés d'adaptation au sein de leur famille et perçoivent également avoir reçu moins de soutien de la part de leur entourage. De plus, indépendamment de la perception subjective qu'entretiennent les endeuillés quant à la disponibilité plus ou moins grande d'un soutien social, cette aide ne représente pas nécessairement une panacée en soi. Lund, Caserta et Dimond (1993, dans Martin et Doka, 2000) soulignent que la présence d'un tel réseau auprès de l'endeuillé est un facteur modéré de prédiction de l'issue du processus de deuil, puisque les proches peuvent aussi bien avoir un impact positif que négatif : par exemple, il est possible qu'ils offrent des encouragements adéquats, tout comme ils peuvent aussi entretenir des attentes irréalistes à l'égard de l'endeuillé. Mais en dépit de cela, un fait demeure : certains endeuillés par suicide ressentent souvent un besoin presque viscéral de parler de leur perte (Parrish et Tunkle, 2005).

3.3.2 La dimension morale associée au suicide

Compte tenu du stigma entourant le suicide, le besoin de communiquer qui se manifeste chez certains endeuillés ne s'assouvit pas toujours sans heurts. Effectivement, car ces derniers éprouvent souvent le sentiment de devoir expliquer à leurs interlocuteurs les raisons qui ont amené leur proche à s'enlever la vie (Fauré, 2007, Range et Calhoun, 1990, dans Davies et Grant Kalischuk, 2001). À cet effet, Fauré renchérit en mentionnant que les endeuillés sentent même parfois devoir de se faire « pardonner » l'acte suicidaire.

Cette dimension morale du deuil par suicide est très présente dans les travaux phénoménologiques de Donovan et coll. (2008). Ces auteurs soulignent que les reconstructions de récits, créées par les parents endeuillés, visent notamment à expliquer le geste suicidaire de leur enfant, tout en protégeant leur propre intégrité morale et les valeurs qui y sont sous-jacentes. Afin de parvenir à cela, les parents trouveraient notamment des « causes » au suicide qui sont exogènes à la cellule familiale.

La dimension morale associée au suicide se traduit non seulement dans le discours, mais aussi dans les mots. Parrish et Tunkle (2005) relatent que l'organisme états-unien *The Compassionate Friends* – qui offre entre autres des groupes aux endeuillés – suggère aux parents en deuil de dire que leur enfant est « décédé par suicide », plutôt que de mentionner qu'il a « commis un suicide ». Cette première formulation vise à évacuer le verbe *commettre*, dont le champ sémantique est lié au domaine criminel et revêt par le fait même une connotation morale négative. Dans le même ordre d'idées, Chavagnat et coll. (2005) suggèrent de substituer le terme *récidive* par *répétition* lorsqu'il est question de plusieurs tentatives de suicide, alors qu'il serait également plus adéquat de parler de *multisuicidants* plutôt que de *récidivistes*. Ces nuances sur le plan langagier nous rappellent à quel point il est important de replacer le deuil à l'intérieur d'un cadre culturel, si l'on souhaite en arriver à mieux le comprendre (Becker et Rothaupt, 2007).

Cette parenthèse, en lien avec le domaine criminel et juridique, permet aussi d'introduire les propos de Parrish et Tunkle (2005), lesquels soulignent que lorsque les autorités arrivent sur les lieux d'un suicide, ils établissent parfois une « scène de crime ». De plus, ils sont susceptibles de considérer – dans l'immédiat, du moins – les proches comme étant des « suspects » potentiels. Aussi, s'il y a présence d'une note de suicide (d'une lettre d'adieu), il est probable que les autorités la confisquent, en dépit du fait qu'elle puisse revêtir une très grande importance pour les proches (Clark et Goldney, 2000, dans Parrish et Tunkle, 2005). Bref, dans de telles circonstances, les endeuillés peuvent avoir besoin de se faire fournir des informations à savoir pourquoi, pour des motifs légaux et judiciaires, ils ne peuvent pas toucher ou bouger les objets entourant la dépouille de leur proche qui s'est suicidé (Parrish et Tunkle, 2007). Or, il est clair que toutes ces

particularités propres à un décès par suicide, et que l'on peut également retrouver dans le cas d'un homicide, viennent alourdir l'expérience déjà difficile de perdre un membre de sa famille.

3.3.3 Le système familial et le couple sous pression

L'avènement d'un suicide dans une famille génère de la détresse chez ses membres, ce qui est susceptible d'entraver la mise en place d'une aide mutuelle intrafamiliale (Davies et Grant Kalischuk, 2001). Par exemple, père, mère, frère et soeur peuvent hésiter à se parler ouvertement de leur douleur, de peur de se démoraliser l'un et l'autre. Ce phénomène, qui pose un défi à l'unité familiale, cache souvent en filigrane la crainte chez les endeuillés qu'un nouveau suicide ne se reproduise dans leur entourage immédiat (Séguin, Kiely et Lesage, 1994). En plus, Rudestam (1992, dans CRISE, 2008) relève que « le décès arrive parfois dans un système déjà stressé par des problèmes [et] où le soutien social est défaillant, ce qui entraîne des situations avec problématiques et stressseurs multiples ». Dans le même ordre d'idée, Miermont (1995) souligne que des frictions dans la famille sont souvent antérieures au décès. Ainsi, toujours selon le même auteur, un très faible pourcentage d'adolescents qui font une tentative de suicide qualifiaient leurs relations familiales de « bonnes ». Cependant, il y a généralement un consensus entre les adolescents et leurs parents pour identifier des éléments extrafamiliaux qui auraient contribué à expliquer la détresse menant au passage à l'acte (Miermont, 1995). À cet effet, l'AQPS souligne qu'en vertu de la complexité de ce phénomène social, l'on doit se baser « sur une approche globale, multidimensionnelle et multifactorielle pour comprendre le problème du suicide » (Raymond et coll., 2003). Dans cette optique, le contexte familial est en soi une constituante parmi d'autres au sein de l'environnement de la personne qui effectue une tentative de suicide.

Conséquemment, lorsqu'un suicide est complété, les conséquences sont plurielles. Au-delà de la perte de l'être cher, les membres de la famille doivent également composer avec des pertes secondaires qui les affectent. Dans leur *Model of Incremental Grief*, Cook et Oltjenbruns (1989/1998, dans Stroebe et Schut, 1999) soulignent de quelle manière une perte peut en engendrer une autre et, dans un effet boule de neige, est susceptible

d'amplifier le sentiment de deuil avec chaque stresser supplémentaire qui s'y ajoute. Dans une perspective familiale, ces auteurs citent en exemple le caractère asymétrique du deuil (*dissynchrony of grief*) qui peut s'installer au sein d'un couple éprouvé par le décès de leur enfant. À cause de la possible incongruité – voire de l'éventuelle incompatibilité – des réactions respectives de la mère et du père, il peut survenir une « perte secondaire » qui s'actualise dans la modification de la relation à l'intérieur du couple endeuillé, en comparaison avec ce qu'elle était avant le décès. Partants d'un tel scénario, Cook et Oltjenbruns (1989/1998, dans Stroebe et Schut, 1999) posent l'hypothèse que la perte primaire (décès de l'enfant) pourrait déclencher une perte secondaire (le changement dans la relation des parents), laquelle serait susceptible d'engendrer une perte tertiaire (une rupture, par exemple). Cela traduit à quel point le décès d'un enfant expose le couple à un stress important qui, en définitive, peut éventuellement surgir du fait que les partenaires ne vivent pas cette expérience de la même manière. Par exemple, une mère endeuillée pourrait être tentée de dire à l'égard de son conjoint : « il est moins en deuil que moi », alors que la réalité pourrait plutôt être la suivante : « il vit son deuil d'une manière différente que moi » (Stroebe et Schut, 1999).

4. Les parents endeuillés par le suicide d'un enfant

4.1 Le deuil d'un enfant

Bien que Delbec (2006, dans Hazen, 2008) mentionne que la souffrance reliée à une perte n'est pas comparable d'une personne à l'autre, plusieurs auteurs avancent néanmoins que le décès d'un enfant serait le deuil le plus traumatisant qui soit (Hazen, 2008 ; Maple, 2005). Il s'agirait d'une perte dévastatrice parce qu'elle contredit notre anticipation de l'aspect développemental de la vie (Klass et Marwit 1988, dans Jacques, 2000). Dans ce sens, les taux élevés d'espérance de vie de nos sociétés dites « développées », où il règne de hauts standards en matière de soins médicaux, conditionnent les parents à penser qu'ils vont décéder avant leurs enfants. Or, cela laisserait trop souvent les parents démunis dans le deuil (Braun et Berg 1994 ; De Vries et coll., 1997 dans Maple, 2005). De plus, tout dépendamment de l'âge de l'enfant à son décès, il peut arriver que ce dernier se retrouve

dans une période de son cycle de vie où il habite sous le même toit que ses parents. Dans un tel contexte, ces derniers « n'ont pas toujours vécu une période de transition graduelle, durant laquelle l'enfant prend de plus en plus d'autonomie. Souvent le changement est brusque, et passe d'une préoccupation continuelle à une absence douloureuse » (Séguin, Kiely et Lesage, 1994, p.73). À cet effet, une récente étude (Wijngaards-de Meij et coll., 2005, dans Folkman, Hansson, Stroebe et Schut, 2006) a indiqué la présence d'une relation curvilinéaire dans la catégorie des parents dont un enfant est décédé, qui indiquerait que les manifestations du deuil augmenteraient chez ceux-ci en fonction de l'âge où l'enfant est décédé jusqu'à concurrence du seuil de 17 ans, après quoi la variable du deuil serait appelée à décroître graduellement, en ayant cependant toujours une valeur plus élevée que pour la perte d'un autre proche.

D'ailleurs, des études suggèrent que même la perte d'un enfant à l'âge adulte engendrerait un deuil plus persistant et intense que le décès d'une conjointe ou d'un conjoint, d'un parent ou encore d'une sœur ou d'un frère (Cleiren, 1993 ; Nolen-Hoeksema et Larson, 1999 ; Sanders, 1999, dans Folkman, Hansson, Stroebe et Schut, 2006). Plus particulièrement dans le cas d'un enfant adulte, il se peut aussi que la mort survienne en même temps que des événements concurrents dans le cycle de vie familiale, comme des naissances ou des mariages, par exemple. Jacques (2000) souligne que ces combinaisons d'évènements sont susceptibles de générer un stress additionnel pour les endeuillés et pour le système familial en général.

Enfin, mentionnons que selon Wheeler (1993, dans Maple, 2005), la mort d'un enfant recèle aussi plusieurs significations qui la rendent particulièrement difficile, à savoir : les ruptures d'une extension de soi-même, d'une connexion avec le passé et d'un investissement dans l'avenir. Par rapport à ce dernier point, Rando (1985-1986, dans Becker et Rothaupt, 2007) relève que les parents ne doivent pas uniquement faire le deuil de leur enfant qui est décédé, puisqu'ils vivent aussi la perte des espérances et des rêves qu'ils nourrissaient pour leur fille ou leur fils. Apparemment, cette expérience de l'adaptation à la mort d'un enfant serait vécue de manière différente, de part et d'autre chez la mère et chez le père.

4.1.1 L'adaptation des pères et des mères à la suite du décès d'un enfant

En regard de la perte d'un enfant, indistinctement de la cause du décès, Martin et Doka (2000) soulignent que plusieurs études démontrent que les mères ont tendance à vivre un degré plus intense de deuil et de détresse que les pères (Carroll et Shaefer, 1994 ; DeVries, Dalla, Lana et Falek, 1994 ; Schwab, 1990, 1996 ; Conway et Feeney, 1997). Similairement, dans le cadre d'une revue d'articles scientifiques, Maple (2005) note qu'en comparaison avec leur conjoint masculin, les mères dont un enfant est décédé souffrent plus de détresse, vivent un plus gros traumatisme, s'ajustent moins efficacement à la perte, présentent une moins bonne santé physique, sont plus enclines à faire une dépression, démontrent moins de satisfaction dans leur couple et vivent ces « symptômes » sur une plus longue période de temps (Brent et coll. 1996 ; Ellenbogen et Gratton 2001 ; Kneiper 1999 ; Murphy 1997). Encore une fois, ces observations ont été faites sans égard aux modalités du décès de l'enfant. Notons toutefois qu'il s'agit d'une variable qui est généralement considérée comme étant importante pour bien saisir le vécu des endeuillés.

4.2 Le deuil d'un enfant consécutif à un suicide

Jacques (2000) qualifie de « dévastateurs » les effets que produit sur la cellule familiale le suicide de l'un de ses membres, car ce mode de décès ajoute un fardeau additionnel au fait d'être endeuillé d'un être cher. Lorsqu'il s'agit du suicide d'un enfant, ce scénario peut tout simplement sembler surréaliste de la perspective des parents, et ce, tout particulièrement lors des stades précoces de leur deuil. Selon d'Amours et Kiely (1985), « le suicide d'un enfant brise la barrière de l'impossible, en ce qu'il ébranle profondément les convictions personnelles et l'ordre des choses » (dans Séguin, Kiely et Lesage, 1994, p. 65). En continuité avec ces propos, Wertheimer (2001, dans Valentine, 2006) mentionne la vacuité de sens d'un tel acte, qui choque nos préceptes de base. Cet auteur souligne qu'une des fonctions élémentaires de la famille, après tout, est justement de protéger ses membres. C'est dans cette optique que Parrish et Tunkle (2005) renchérissent, en mentionnant que : « *If the death of a child represents a parent's worst fear, then a child's death by suicide is that worst fear multiplied many times over* » (p. 89). Cette position est d'ailleurs reprise par d'autres chercheurs (McIntosh et Dunne-

Maxim [1988] dans Jacques, 2000), sans toutefois faire l'unanimité, parce qu'il est hasardeux de quantifier la douleur des endeuillés en fonction du mode de décès de leur proche.

Néanmoins, on peut rapporter que des études portant sur les perceptions sociales indiquent que les parents endeuillés par suicide subissent davantage de jugements de la part de leur communauté que ceux dont un enfant serait décédé d'une autre cause. Dans une recherche utilisant des vignettes cliniques, Rudestam et Imbroll (1983) ont soumis à des citoyens, choisis au hasard dans divers endroits publics, des situations hypothétiques de décès d'enfants qui impliquaient des morts : par surdose de drogue, par maladie, par accident de voiture (où un parent conduisait) et, enfin, par suicide. « Les résultats [de cette recherche] confirment l'effet de stigmatisation sociale et un sentiment général de blâme des parents endeuillés suite à un suicide » (dans Séguin, Kiely et Lesage, 1994, p. 67). Cependant, puisque l'étude de Rudestam et Imbroll date de presque 30 ans, il est permis d'espérer que ce jugement populaire soit désormais quelque peu différent. Dans une publication plus contemporaine, Parrish et Tunkle (2005) soulignent toutefois qu'en dépit d'une conscience sociale qui s'est accrue au fil du temps, le stigma associé au suicide est encore bien présent dans les sociétés occidentales et il serait ressenti avec une vigueur particulière chez les parents endeuillés. Mais au-delà de la perception d'autrui, le regard que les premiers intéressés portent sur eux-mêmes se révèle également important.

4.3 Le rôle de parent et le deuil par suicide

Pour les parents, le suicide d'un enfant cause des bouleversements identitaires, puisque la fameuse question du « pourquoi? » (*Why did that happen to him?*) s'applique également à eux (*Why has this happened to me?*) dans le cadre de leur rôle (Donovan et coll., 2008). Du coup, ce questionnement individuel ébranle leur sentiment de compétence parentale, d'autant plus que socialement, la notion de parentalité implique entre autres d'élever, d'éduquer et de protéger. Ainsi, Parrish et Tunkle (2005) écrivent : « *a child's suicide at any age is often seen as the ultimate failure and rejection for parents who were expected to raise, nurture and protect their children* » (p. 89). Après tout, la performance d'un enfant dans son passage à l'âge adulte n'est-elle pas

considérée, dans notre culture, comme étant un étalon de mesure du succès des personnes dans leur rôle de parent? (Donovan et coll., 2008). De plus, Miles et Perry (1985, dans Maple, 2005) soulignent que pour une mère et un père, cette évaluation de l'accomplissement de leurs rôles pourrait également être rétrospective, puisqu'ils vivent parfois de la culpabilité à l'égard du passé vécu avec leur enfant ; ils peuvent même s'imposer un jugement moral, en interprétant le suicide comme étant une punition pour des erreurs parentales passées dont ils s'intimeraient la responsabilité.

Dans la même optique, Séguin, Kiely et Lesage (1994) relèvent, eux aussi, que la quête de sens qu'entreprennent les endeuillés les mène invariablement vers un questionnement plus narcissique. Or, ce « long chemin tortueux et torturant pour l'endeuillé » (p. 65) est souvent le théâtre d'une remise en question, par les parents, de leurs compétences et de leurs habiletés dans le cadre duquel ils interprètent parfois le décès de leur enfant comme un jugement de leur propre valeur (Séguin, Kiely et Lesage, 1994). Kneiper (1999) mentionne que les parents qui, parfois se blâment eux-mêmes en lien avec le suicide de leur enfant, peuvent également entretenir la perception – fondée ou non – selon laquelle « les autres » portent aussi une sanction morale sur leur rôle parental, voire sur leur personne en tant que telle. Or, cette perception influence à son tour l'accès à un réseau de soutien pour les parents endeuillés (dans Maple, 2005).

4.3.1 La division sociale des tâches chez les parents endeuillés

Cependant, au-delà du rôle parental, il faut noter que le deuil se vit différemment selon le genre ; selon que l'on est un père ou une mère (Maple, 2005). Jacques (2000) mentionne que dans la société états-unienne, les attentes quant aux comportements sociaux que doivent endosser les hommes et les femmes dans une situation de deuil sont très claires : les femmes sont responsables des tâches sociales et émotionnelles alors que les hommes remplissent les tâches instrumentales. Dans le cadre d'une recherche qualitative impliquant 31 interviews auprès de parents dont un enfant est décédé, Riches et Dawson (1996, dans Becker et Rothaupt, 2007) tiennent des propos similaires, en soutenant que les hommes sont plus souvent investis dans les funérailles et dans les autres activités, alors que les femmes sont davantage « socialement engagées » et expriment plus

ouvertement leur deuil. Par ailleurs, Jacques (2000) mentionne que dans le contexte de la mort d'un enfant par suicide, les parents endeuillés trouvent moins de repères dans les attentes traditionnelles reliées aux comportements de genres que lorsque le décès relève d'une autre cause. Selon cette auteure, cela s'explique par le fait qu'un suicide est, à priori, complètement dénué de sens et qu'il remet en question l'ordre établi des choses. Ainsi, il n'y a pas de mode d'emploi connu (*no known expectation*) pour négocier un tel type de décès, et ce, autant chez les femmes que chez les hommes. Jacques (2000) relève quant à elle que le stigma associé au suicide contribue, lui aussi, à brouiller les pistes des parents concernant la posture sociale à adopter. Sous une facette plus intrapersonnelle, les réactions des femmes et des hommes sont également différentes envers un deuil. Néanmoins, indépendamment de la manière dont on perd un proche, Thompson (2001a) souligne que la socialisation de genre affecte non seulement les comportements et les définitions de tâches, mais aussi la manière dont on pense et dont on ressent les choses.

PARTIE 2 : LES PÈRES ENDEUILLÉS ET LE TRAVAIL

5. Les pères endeuillés par suicide

5.1 Identités de genre : les masculinités

L'identité d'une personne est souvent perçue comme une composante intrapersonnelle. Pourtant, elle ne se limite pas à ce qui nous rend uniques, puisqu'elle se construit également dans l'appartenance à divers groupes sociaux. Pour illustrer cela, mentionnons simplement que l'inclusion dans une catégorie de genre (féminin / masculin) est, pour un individu, un indicateur social de premier plan qui joue un rôle central dans la détermination de son identité (Thompson, 2001a). L'adhésion à l'une ou l'autre de ces catégories de genre n'est pas un à priori, puisqu'elle est le produit d'une multitude d'échanges sociaux. Ainsi, à la naissance, une personne ne possède pas les traits qui sont propres à la féminité ou à la masculinité. Dans cette optique, puisque le genre est un construit social, qui « n'est pas fixe dans le temps et l'espace et n'existe pas de manière transhistorique » (Dulac et Groulx, 1998, p. 86), on le distingue de la notion de sexe (femme / homme) qui, elle, est statique et strictement biologique. C'est à titre de précurseur que Rueben (1970, dans Roy, 2008) a élaboré, dans le courant de la psychologie sociale des années 1970, la distinction entre le *sexe* et *genre* ou encore entre le *sexe biologique* et le *sexe social*.

Les théories féministes nous démontrent que lors de notre enfance, les modèles masculins et féminins qui influent sur notre manière de penser et de se comporter sont différenciés à travers un processus de socialisation, lequel est spécifique selon le genre : « bleu pour un garçon et rose pour une fille », ironise Lovel (1990, dans Thompson, 2001a). Au-delà de ce cliché, ce sont des dimensions fondamentales des femmes et des hommes qui sont modelées par la socialisation de genre. Un aspect significatif de ce processus est, en l'occurrence, l'établissement de normes par rapport à l'expression des émotions : par exemple, les hommes seraient découragés d'exprimer des émotions dites « féminines », comme la peine et la tristesse (Thompson, 2001a). Afin de décrire ce qui

encadre l'intégration du registre des sentiments qui doivent ou non être réprimés, Hochschild (1979, dans Doka et Martin, 2001) utilise le terme « *feeling rules* ». En vertu de ces contraintes, qui sont fortement intégrées, la masculinité ne se limiterait donc pas uniquement à l'appartenance à une catégorie sociale objective, puisqu'elle serait plus largement une manière d'entrer en contact avec le monde ; un filtre à travers lequel les expériences sont vécues et ressenties (Thompson, 2001a).

De plus, ce n'est pas uniquement au cours de la prime enfance, mais bien tout au long du développement, que la complexe intégration de l'appartenance au genre aide à établir un sentiment de complétude (*sense of self*) et constitue une source de symbolisme, de stabilité et de sécurité (Thompson, 2001a). En ce sens, Dulac et Groulx (1998) mentionnent que :

Il faut comprendre que ce que l'on désigne généralement par la notion de socialisation est un processus continu qui ne se limite pas au seul apprentissage durant l'enfance (socialisation primaire) des valeurs et des normes favorisant l'adhésion à des rôles sociaux et familiaux. Les processus et mécanismes qui président à la constitution de l'identité et à l'adhésion aux valeurs dominantes interviennent tout au long de la vie (socialisation secondaire) (p. 80).

Tout au long du processus de socialisation, qui s'enclenche dès la petite enfance et qui se poursuit tout au long de l'âge adulte, l'acquisition de l'identité se fait par la mise en scène de deux mécanismes identitaires différents : le processus biographique, qui implique la construction d'identités sociales chez les individus en usant des schémas offerts par diverses institutions (famille, école, marché du travail, entreprises, etc.) et le processus relationnel, qui s'articule dans la reconnaissance des images de soi proposées et exprimées par autrui dans les espaces d'identification (Dulac et Groulx, 1998). Bien qu'étant hétérogènes, ces deux marches vers l'identification de soi (les processus biographique et relationnel) utilisent un mécanisme commun, qui est le recours à ce que Berger et Luckman (1986, Dulac et Groulx, 1998) nomment les « schémas de typification ». Ces schémas impliquent l'existence de « types identitaires », c'est-à-dire d'un « nombre limité de modèles socialement significatifs pour réaliser des combinaisons cohérentes d'identifications fragmentaires » (p. 80). Puisque l'on réfère ici à la

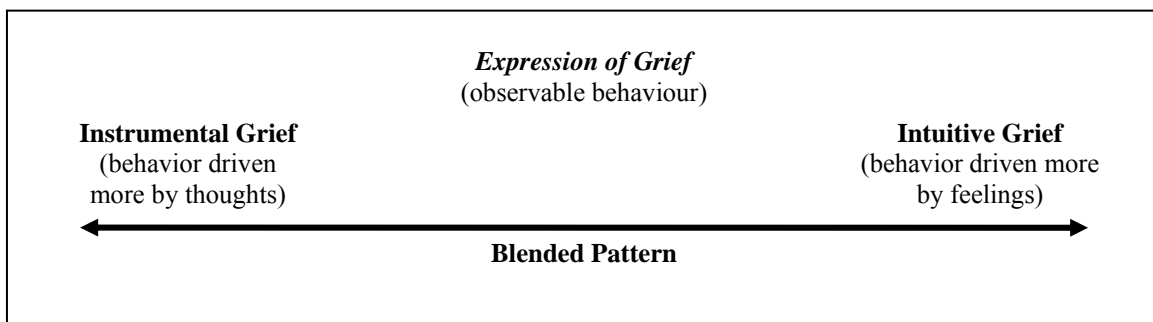
composition de plusieurs types, Roy (2008) mentionne que maints auteurs socioconstructivistes ne parlent pas de *la* masculinité, mais bien *des* masculinités. À travers toutes les déclinaisons de la masculinité trônerait un idéal-type d'hypermasculinité, lequel est traduit par le concept de « masculinité hégémonique », qui a été mis de l'avant par Carrigan et coll. (1985) et développé par Connell (1986) (dans Dulac et Groulx, 1998). Outre une position hiérarchique par rapport aux femmes, la masculinité hégémonique impliquerait la suppression des émotions, la violence, la compétition, les prouesses athlétiques et sexuelles, le contrôle de soi et de l'environnement, le stoïcisme, la prise de risques, la consommation abusive d'alcool et l'exercice du rôle de pourvoyeur (Connell, 1995 et Oliffe, 2006, dans Roy, 2008).

Il appert que dans le contexte de la perte d'un être aimé, un conflit peut survenir chez les hommes lorsque de puissants sentiments de deuil, dont ils font l'expérience et qui sont traditionnellement associés à l'autre genre, entrent en opposition avec leur conception de soi et de leur inclusion dans le monde (*Weltanschauung*, comme mentionnent les philosophes) (Thompson, 2001a). Bien que les masculinités soient plurielles, et qu'elles se dressent sur un continuum, les hommes font tout de même face à diverses pressions pour se conformer au modèle hégémonique. Or, il existe une incompatibilité entre cette construction et plusieurs des réactions typiques qui parsèment les parcours des endeuillés, tels que décrits dans les théories du deuil dites traditionnelles. Par exemple, l'hypothèse de travail de deuil voulant qu'un endeuillé doive plonger dans sa souffrance serait en opposition avec les injonctions masculines liées à la suppression des sentiments et au contrôle de soi. Dans le contexte de telles frictions, il surviendrait non seulement chez l'homme endeuillé un conflit psychologique relié au deuil ou encore un conflit social relié à la socialisation : cette confrontation ébranlerait par surcroît ce que Giddens (1993, dans Thompson, 2001a) nomme la « sécurité ontologique », qui se retrouve au cœur de l'identité du sujet.

5.2 Deuil et genre : la théorie des *Patterns of Grief*

Pour traduire les différences qu'occasionne le genre dans l'expérience de deuil, Martin et Doka (2000) proposent la théorie des *Patterns of Grief*, qui décrit différents types de stratégies adaptatives employées par les endeuillés afin de négocier les stress associés à leurs pertes. Notamment inspirée de la *Cognitive-Appraisal Stress Theory* (Lazarus, 1966 ; Lazarus, Averill et Opton, 1970 ; Lazarus et Folkman, 1984), cette typologie propose un continuum où l'on retrouve les endeuillés instrumentaux à un bout, les endeuillés intuitifs à l'autre extrême, puis un type intermédiaire au centre. Le schéma suivant représente cette construction théorique :

Figure 3 : Représentation des *Patterns of Grief* selon Martin et Doka (2000, dans Martin et Doka, 2000, p.75)⁵



Dans le modèle intuitif, qui est avec certaines réserves davantage associé au genre féminin, les endeuillées vivent leurs sentiments de manière plus intense, reflètent leurs expériences intérieures par des pleurs, embrassent des stratégies adaptatives facilitant l'expression des sentiments et vivent des périodes prolongées de confusion et de désorganisation. Pour ce qui est du modèle instrumental, généralement plus lié au genre masculin, les réflexions prennent le pas sur les émotions (qui sont moins intenses) et il y a une certaine retenue à parler des sentiments. Aussi, la maîtrise de soi-même et de l'environnement est très importante, les stratégies orientées vers la résolution de problèmes visent à obtenir un certain contrôle et de brèves périodes de dysfonction cognitives sont communes, alors qu'à d'autres moments, le niveau d'énergie est parfois

⁵ Reproduction partielle de la figure 5.2. *Comprehensive model of grief*, dans Martin et Doka (2000, p. 75).

augmenté. Ces signaux contradictoires, émis par les endeuillés instrumentaux, font d'ailleurs en sorte que certains symptômes de leur deuil ne sont pas perçus par leur entourage, c'est-à-dire : la famille, les pairs, les collègues de travail, etc. De plus, les endeuillés de type instrumental, catégorie dans laquelle les hommes sont surreprésentés, seraient plus réticents à aller consulter des professionnels, ou encore, considèreraient les services d'un intervenant comme étant moins aidants (Martin et Doka, 2000).

Comme c'était le cas en ce qui concerne la théorie du DPM de Stroebe et Schut (1999), la théorie des *Patterns of Grief* proposée par Martin et Doka (2000) a été influencée par les travaux de Lazarus et Folkman (1984). De plus, encore à l'instar du DPM, elle a été construite en réaction à l'hypothèse de travail de deuil (*grief work hypothesis*), qui se retrouve à la base des théories dites traditionnelles du deuil. Selon Martin et Doka, la prémisse selon laquelle les endeuillés devraient nécessairement vivre et remuer (*working through*) des affects comme la détresse et la déprime, pour atteindre un certain sentiment de résolution par rapport à leurs pertes, constitue un mauvais point de départ. Ces deux auteurs argüent que le deuil ne se limite pas qu'à une expérience affective, puis ils soutiennent qu'il n'y a pas qu'une réponse unique qui est adéquate en regard de cette complexe épreuve. Prétendre le contraire en reviendrait, selon eux, en à aliéner les endeuillés qui utilisent davantage des stratégies adaptatives qui sont cognitives ou comportementales, comme c'est souvent le cas pour les hommes, par exemple.

5.2.1 Les hommes endeuillés et les demandes d'aide

Selon Martin et Doka (2000), il serait hasardeux de porter un jugement de valeur quant au point, sur le continuum qui se retrouve entre les modèles intuitif et instrumental d'adaptation au deuil, qui constituerait la stratégie la plus appropriée afin de négocier la perte d'un être cher. C'est dans cette optique que ces auteurs soulignent que la manière dont un endeuillé vit son deuil n'est pas un problème en soi, dans la mesure où son intervenant est cependant capable de s'y adapter : « *It is not the style of grieving that is the problem – it is only a problem when counselors fail to recognize and to adapt their approaches to that style* » (Martin et Doka, 2000, p. 123). Or, toujours selon eux, la majorité des cliniciens baseraient leurs interventions sur les théories dites traditionnelles

du deuil, lesquelles rejoignent davantage les endeuillés de type intuitif. Donc, sachant que le modèle intuitif est davantage associé aux endeuillées féminines, alors que le modèle instrumental d'adaptation à la perte est plus répandu auprès des endeuillés masculins, cela introduit l'enjeu de la prise en considération du genre en contexte d'intervention auprès des hommes endeuillés.

Alors que la socialisation des femmes leur permet plus ouvertement d'exprimer leurs émotions, la réponse des hommes en contexte de deuil inclue davantage des stratégies (*coping styles*) qui masquent la peur et l'insécurité, puis qui impliqueraient : de demeurer silencieux, de pleurer uniquement dans la solitude, de se mettre en action et de s'engager dans des comportements de consommation autodestructeurs (Murray, 1994, dans Jacques, 2000). C'est d'une manière très imagée que Kimmel (cité par Levine et Pittinsky, 1997) souligne : « comment peut-on penser qu'un homme peut parler de ses émotions lorsqu'il a de la difficulté à admettre qu'il est angoissé parce qu'il se sent perdu alors qu'il a pris la mauvaise sortie de l'autoroute ? » (dans Dulac et Groulx, 1998, p. 77). Appréhendée sous cet angle, la « masculinité traditionnelle » semble offrir bien peu de réponses aux défis que représente la perte d'un proche (Thompson, 2001a). De plus, la ferme adhésion aux stéréotypes de genres, aussi bien par les hommes endeuillés eux-mêmes que par leurs proches, est susceptible de générer des stress supplémentaires dans le processus de deuil (Jacques, 2000).

Par ailleurs, il est important d'apporter certaines nuances. Doka et Martin (2001) avancent que les stratégies adaptatives qui sont privilégiées par chaque genre présentent, respectivement, leurs forces et leurs faiblesses. Ainsi, il y aurait des avantages à s'exprimer émotionnellement et à rechercher activement du support, comme le font plus ouvertement les femmes. Corolairement, la poursuite stoïque de leurs activités – en dépit d'une lourde perte – et le fait de rechercher une amélioration de leur situation à travers une approche cognitive et orientée vers l'action présente, aussi, de bons côtés pour les hommes qui agissent comme tel (Martin et Doka, 2000). En somme, Doka et Martin disent que, ni l'un, ni l'autre de ces styles ne seraient « déficients » ; ils ne seraient que « différents » (p. 46).

Toutefois, la socialisation masculine inhiberait la demande d'aide, dans le sens qu'elle nuirait à la détection et à l'acceptation des symptômes de détresse chez les hommes (Dulac, 1997, dans Tremblay et coll., 2005). De plus, selon Chamaz (1994, dans Tremblay et coll., 2005), les hommes dits « traditionnels » auraient eux-mêmes davantage tendance que les femmes à dissimuler et à nier leurs symptômes, alors que Dulac (1997, dans Tremblay et coll., 2005) souligne que ces mêmes hommes adopteraient également des stratégies, telles que la fuite, afin d'éviter de dévoiler leurs malaises. Cela s'explique par le fait que la demande d'aide pourrait être perçue, chez eux ainsi qu'à travers certains stéréotypes véhiculés socialement, comme une menace pour l'identité masculine (selon Brooks, 1998 et Dulac, 1997, dans Tremblay et coll., 2005) parce qu'elle viendrait endiguer le sentiment de contrôle et d'autonomie.

Les exigences de la masculinité semblent donc être diamétralement opposées aux exigences du processus d'aide. C'est ce qui fait dire à Dulac (2001, dans Roy, 2007) que le « vrai gars » et « le bon patient » sont deux rôles aux antipodes, comme en fait foi le tableau suivant :

Figure 4 : Comparaison entre les exigences de la masculinité et les exigences d'une demande d'aide (Brooks, 1998, dans Roy, 2007, p. 46)

Exigences de l'aide	Exigences de la masculinité
Dévoiler sa vie privée	Cacher sa vie privée
Renoncer au contrôle	Conserver le contrôle
Avoir une intimité non sexuelle	Sexualiser l'intimité
Montrer ses faiblesses	Montrer sa force
Faire l'expérience de la honte	Exprimer sa fierté
Être vulnérable	Être invincible
Chercher de l'aide	Être indépendant
Exprimer ses émotions	Être stoïque
Faire de l'introspection	Agir et faire
S'attaquer aux conflits interpersonnels	Éviter les conflits
Faire face à sa douleur et à sa souffrance	Nier sa douleur et sa souffrance
Reconnaître ses échecs	Persister indéfiniment
Admettre son ignorance	Feindre l'omniprésence

Source: Brooks, G.R. (1998). *A New Psychotherapy for Traditional Men*, p.4.

Traduction de Dulac (2001)

Conséquemment, plusieurs hommes utilisent « des stratégies de compensation ou des manières d'exprimer leur détresse socialement cohérentes avec leur rôle » (Möller-Leimkühler, 2002, dans Tremblay et coll., 2005, p. 47), en l'occurrence : la surconsommation d'alcool, l'expression de colère et d'hostilité, puis aussi le surtravail.

Lorsque les hommes vont finalement consulter, des chercheurs québécois (Dulac, 1997 et Tremblay, 1989, dans Tremblay et coll., 2005) soulignent que c'est souvent à cause de l'éclatement d'une crise ou encore sous la contrainte de fortes pressions extérieures. À ce moment-là, il est non seulement probable que « le verre soit plein », pour reprendre une expression consacrée, mais bien qu'il « déborde ». De plus, lorsque les hommes dits traditionnels effectuent une demande d'aide, elle peut être formulée de façon non conventionnelle et même se traduire sous le couvert d'une certaine agressivité, visant dans bien des cas à exprimer leurs malaises (Dulac, 1997 ; Dulac et Groulx, 1999, dans Tremblay et coll., 2005). Or, si Dulac (2001) parle de la difficulté qu'ont parfois les intervenants à décoder les modes d'expression masculins, Jacques (2000) mentionne que les hommes eux-mêmes pourraient également bénéficier de se questionner à propos de la manière dont ils ont incorporé les stéréotypes de genres, et les rôles qui y sont associés, dans notre société.

Pour démontrer à quel point ces mécanismes se mettent en place de manière subtile, utilisons les propos de Doka et Martin (2001). Selon eux, les endeuillés instrumentaux qui vont effectivement chercher de l'aide professionnelle évoquent souvent, comme motif de consultation, le fait qu'ils ont besoin d'être validés. Ces endeuillés, dont les stratégies adaptatives sont moins centrées sur l'expression des sentiments, considèrent parfois comme étant « anormal » de ne pas vivre de fortes émotions, alors qu'ils ont perdu un proche. Ainsi, il semblerait que le modèle intuitif de deuil, surreprésenté chez les femmes et qui implique l'expression de forts affects, soit davantage socialement reconnu, et ce, même pour les hommes de qui la société attend un comportement stoïque et un contrôle des émotions. Cook (1988, dans Becker et Rothaupt, 2007) conclut d'ailleurs que les hommes endeuillés seraient désavantagés par rapport aux femmes, dans la mesure où ils se retrouveraient dans une situation de double contrainte (*double blind*) :

d'un côté, ils ressentent une pression afin de demeurer fort et ne pas exprimer leur peine en contexte de deuil, mais de l'autre côté, ils sont aussi critiqués parce qu'ils n'extériorisent pas leurs sentiments.

Pour sa part, Rando (1986, dans Doka et Martin, 2001) tente d'expliquer, à travers l'articulation des rôles sociaux, pourquoi les pères endeuillés sont moins enclins à aller chercher de l'aide psychosociale que leurs conjointes. Une piste de réponse résiderait dans le fait que les hommes se reconnaissent davantage dans la position « d'aidants » que dans celle « d'aidés », puisqu'ils se perçoivent et sont aussi souvent perçus comme étant des pourvoyeurs, des protecteurs et des trouveurs de solutions (*problem-solvers*). Ceci nous démontre bien le lien qui existe entre l'identité masculine, le deuil et le rôle de travailleur.

5.3 Le travail au cœur de l'identité des pères

Depuis l'industrialisation, le travail est sans l'ombre d'un doute une composante identitaire fondamentale chez les individus. Au fil du 20^e siècle, son importance relative dans cette construction n'a fait que s'exacerber, notamment avec la montée de l'individualisme (Doka et Martin, 2001). Il est effectivement logique que l'occupation professionnelle soit un lieu privilégié de socialisation secondaire, ainsi qu'une pièce maîtresse dans la formation de l'identité de tout un chacun, puisqu'après tout, les individus ne passent-ils pas la majorité de leur vie dans le cadre de leur emploi? (Bates et Thompson, 2007). D'ailleurs, l'approche interactionniste met en lumière le constat selon lequel le monde du travail ne se réduirait pas à la simple transaction économique de l'échange de la force de travail contre une rémunération, puisqu'il « met en jeu la personnalité individuelle et l'identité sociale du sujet, il cristallise ses espoirs et son image de soi, il engage sa définition et sa reconnaissance sociale » (Dulac et Groulx, 1998, p. 85). Or, Dulac et Groulx (1998) mentionnent que cela serait particulièrement vrai chez les hommes, dont une majorité considère que « la source première d'identité est le travail » (p. 86). Cela est en concordance avec le fait que, toujours selon les mêmes auteurs, le rôle de pourvoyeur économique apparaît comme fondamental chez les pères, alors que le rôle de pourvoyeur de soins serait généralement relégué à un plan

secondaire. Roy (2008) souligne d'ailleurs qu'en Suède, cette importance du travail dans l'identité masculine se rapporte même à titre posthume. Effectivement, puisqu'il est commun d'y retrouver, là-bas, sur les pierres tombales, le métier qu'occupait le défunt gravé tout juste à côté de son nom. Bien que cette pratique culturelle ne soit pas chose commune au Québec, et qu'elle demeure généralement réservée à certains hommes politiques, Roy (2008) soulève néanmoins que plusieurs personnes retraitées s'identifient en fonction du travail qu'ils occupaient (professeur à la retraite, retraité de la fonction publique, etc.). D'ailleurs, le fait de devoir arrêter de travailler et « quitter la vie active » n'est-il pas aussi associé, pour plusieurs, à une forme de deuil?

5.3.1 Les pères travailleurs : concilier « travail de deuil » et deuil au travail

Par ailleurs, il est important de comprendre que l'identité d'une personne est le produit d'un étayage multiple. Effectivement, puisque l'identité d'un père puise non seulement dans le registre de travailleur, mais également dans celui de conjoint, de père, d'enfant, etc. (Dulac, 1997, dans Dulac et Groulx, 1998). Or, l'arrimage de ces différentes dimensions identitaires, et des rôles qui y sont associés, peut – à l'occasion – générer certaines tensions. Notons, à cet effet, que depuis les années 50, on a assisté à une importante remise en question des présupposés à l'égard des rôles des femmes et des hommes, autant dans la société en général que dans la conciliation travail/famille (Dulac et Groulx, 1998). Ces bouleversements à l'échelle sociale soumettraient les pères au travail à des injonctions contradictoires issues, d'une part, des demandes qui émanent de la sphère domestique, et d'autre part, des exigences provenant du monde du travail. Or, selon Dejours (1988, dans Dulac et Groulx, 1998), ceci aurait pour résultat final de générer un « blocage » de l'identité des pères travailleurs et, par surcroît, placerait ces derniers dans un contexte typique de double contrainte (*double blind*) (Dulac et Groulx, 1998). Par exemple, mentionnons que dans le contexte où un père vit le deuil d'un enfant, l'assortiment de ses rôles professionnels et familiaux est grandement susceptible de s'avérer problématique à certaines occasions consécutivement au décès.

Bien entendu, les mères au travail sont aussi exposées aux divers conflits de conciliation travail/famille : justement, elles sont le porte-étendard quasi dépositaire de cette réalité

contemporaine. C'est ce qui fait dire à Levine et Pittinsky (1997, dans Dulac et Groulx, 1998) que les pères au travail vivent « l'invisible dilemme du père stressé », qui résulte de la non-reconnaissance sociale de leurs devoirs et responsabilités qui émanent – de manière conjointe, mais contradictoire – du travail et de la maison⁶. Justement, des études menées auprès des travailleurs des deux sexes, issus de multiples compositions familiales (Galinsky et Bond, 1996 ; Galinsky et coll., 1993 ; Pleck, 1993, dans Levine et Pittinsky, 1997, cités dans Dulac et Groulx, 1998), soulignent que « par rapport aux femmes, un pourcentage égal ou supérieur de pères vit un stress dû au conflit entre la famille et le travail » (p. 75). Toutefois, la portée de ce phénomène tendrait à être négligée, notamment à cause de la non-verbalisation des hommes – qui sont éduqués à demeurer stoïques devant le stress – parce que la culture en milieu de travail ne reconnaît peu ou pas la dimension masculine de ce problème, et enfin, à cause de nos stéréotypes sociétaux à l'égard de la socialisation et des rôles de genre. Néanmoins, il s'avère que le deuil en milieu de travail pour les parents dont un enfant s'est enlevé la vie constitue réellement un défi de conciliation travail/famille, et ce, indistinctement si l'on est une mère ou un père.

6. Portrait chiffré du deuil au travail

6.1 Statistiques à propos des endeuillés au travail

La très vaste majorité des gens subissent le deuil d'un être cher durant leur vie active. Une étude, menée dans le sud de l'Illinois auprès de 145 volontaires âgés en moyenne de 31 ans, souligne que 97% d'entre eux ont dû concilier deuil et travail au moins une fois au cours de leur jeune carrière. De plus, 47% de cet échantillon affirme avoir vécu au moins deux décès dans des contextes où ils occupaient un emploi (Eyetsemitan, 1998). Au terme d'un sondage qu'il a conduit en Irlande, en 2006, McGuinness (2009) tire des conclusions du même ordre. Ses résultats sont les suivants : la totalité des 34

⁶ Il est possible de dresser un parallèle entre le « dilemme du père stressé » (Levine et Pittinsky, 1997, dans Dulac et Groulx, 1998) et le concept de la *Disenfranchised grief* de Doka (1989), qui réfère à la non-reconnaissance sociale d'un deuil qui peut notamment survenir en milieu de travail et qui soulève aussi la question de la conciliation travail-famille (présenté plus tard en p. 69).

organisations interrogées, lesquelles œuvrent aussi bien dans le secteur public que le secteur privé et emploient respectivement entre 150 et 5000 employés, ont rapporté avoir dû gérer une ou plusieurs situation(s) impliquant le deuil d'un membre de leur personnel au cours des 12 derniers mois précédant le sondage. En dépit de cela, il est étonnant de constater que la vaste majorité de ces organisations irlandaises (88%) n'ont pas de politique écrite afin d'encadrer le retour des employés endeuillés. En général, Stein et Winokuer (1989) remarquent que la majorité des employeurs promulguent, de manière informelle, des réponses aux individus endeuillés par le biais d'envoi de fleurs, de nourriture ou d'autres types de commémorations. Cette improvisation est surprenante puisque, selon Sprague (1984, dans Bento, 1994), à tous les ans, il s'agit bien de près de 16% de la force de travail qui vit la perte d'un proche.

Or, le phénomène du deuil au travail engendrerait des répercussions économiques considérables. Il y a déjà plus de 20 ans, des chercheurs états-uniens (Bolyard, 1983 ; McClelland, 1985 ; Myers, 1984) approximaient à plusieurs milliards le coût annuel du deuil au travail pour les entreprises (dans Stein et Winokuer, 1989). Des données plus récentes, estimées par James et Friedman (2003, dans Hazen, 2008 ; Tehan, 2007), chiffrent actuellement ce montant à 75,1 milliards de dollars US. Bien qu'il n'y ait visiblement pas de statistique concernant ce phénomène au Québec, on peut poser l'hypothèse que, toutes proportions gardées, des constats similaires puissent être observés chez nous. Dans les documents de recherche qui réfèrent aux coûts colossaux engendrés par le deuil au travail (Hazen, 2008 ; Tehan, 2007), le montant total des dépenses des entreprises n'est pas ventilé en différentes catégories. Toutefois, on peut supposer qu'il se répartit, notamment, en pertes liées : à une réduction de la productivité, à la formation et au remplacement de personnel, en investissements dans les Programmes d'aide aux employés (PAE) et, bien entendu, en jours de congé. Aussi, il est important de se rappeler que les coûts sociaux qu'engendre le deuil au travail impliquent non seulement des impacts économiques chiffrés, puisqu'ils se traduisent aussi en coûts humains pour les personnes et les organisations (Eyetsmitan, 1998).

Selon les statistiques colligées par le *US Bureau of Labour Statistics* (cité par Foster, 1997-1998, dans Thompson, 2001b), les compagnies états-uniennes de moins de 100 employés octroient une moyenne de 2,9 journées payées de congé afin de permettre à un travailleur endeuillé d'assister aux funérailles de son proche, alors que cette moyenne de jours rémunérés est de 3,7 pour les entreprises comptant plus de 100 travailleurs. Ainsi, aux États-Unis, le congé payé typique qui est accessible aux travailleurs endeuillés – ayant terminé leur période probatoire et œuvrant à temps plein – est de trois journées avec salaire, alors que cette modalité peut être prolongée jusqu'à cinq jours s'il s'agit du décès d'un membre de la famille immédiate ou que les funérailles ont lieu dans un autre état (Thompson, 2001b). Allant dans le même sens, un article paru dans le *Journal of American Academy of Business* cite une recherche de Duff (1999, dans Maxim et Mackarvey, 2005), qui concluait que les politiques officielles des employeurs offrent, en moyenne, trois jours de congé en cas de deuil. Par contre, toujours selon Duff, il y aurait une tendance récente, dans les organisations états-uniennes, vers une majoration des congés de deuil les portant jusqu'à cinq jours. Bien entendu, indépendamment des initiatives du secteur privé, les gouvernements (tant aux États-Unis qu'au Québec) ont légiféré afin de protéger les travailleurs, pour assurer à ces derniers un minimum de répit en contexte de deuil et aussi pour les soustraire d'un trop grand arbitraire de la part de leurs patrons.

6.2 Les dispositions québécoises concernant les congés pour endeuillés

Au Québec, la *Loi sur les normes du travail* est une pièce législative qui est en vigueur depuis le 16 avril 1980. Depuis, elle a évolué et elle continue à « jouer un rôle primordial pour assurer aux travailleurs et aux travailleuses des conditions minimales de travail » (Commission des normes du travail, 2008, p. iii). L'article 80 de cette loi prévoit les dispositions suivantes en cas du décès de l'un des membres de sa famille nucléaire :

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur. Il peut aussi s'absenter pendant quatre autres journées à cette occasion, mais sans salaire (Commission des normes du travail, 2008, p. 113).

En vertu de cet article, les parents endeuillés de leur enfant ont donc accès à une seule journée de congé payé, puis de manière optionnelle, à quatre autres journées de répit à leur frais.

Aussi, le 18 décembre 2007, l'Assemblée nationale du Québec a sanctionné le *Projet de loi no 58*, modifiant l'article 3 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1). Le libellé 79.11. prévoit qu'« un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 52 semaines si son conjoint ou son enfant décède par suicide » (Éditeur officiel du Québec, 2007, p. 613). De plus, « le projet de loi prévoit [...] la réintégration du salarié dans son poste habituel à la fin de sa période d'absence et que ces absences sont sans salaire » (p. 613). Cependant, même s'il y a une possibilité pour les parents endeuillés par suicide de bénéficier d'un congé sans solde avec un maintien du lien d'emploi pouvant aller jusqu'à 52 semaines, il est prévu dans la loi que « l'employeur peut, sur demande du salarié, lui permettre de reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente » (Commission des normes du travail, 2008, p. 112). Enfin, mentionnons que ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des parents endeuillés par suicide, nul égard à l'âge de leur enfant lors du décès, puisque peu importe qu'il soit majeur ou mineur au sens de l'interprétation de la Loi (Commission des normes du travail, 2008).

Dans l'Index du Journal des débats du 25 novembre 2007 de l'Assemblée nationale du Québec, disponible sur le site Internet⁷, on peut lire les propos du ministre du Travail de l'époque, Monsieur David Whissel, dans le cadre d'échanges partisans entre parlementaires. Ce dernier mentionnait que le *Projet de loi 58* a implanté des « dispositions qui n'existent nulle part ailleurs au monde », puis il estimait que « c'est près de 5 000 personnes [annuellement?]⁸ dont nous évaluons le nombre qui pourraient se prévaloir de telles dispositions ». Il est à noter qu'outre le libellé 79.11, qui s'applique particulièrement aux endeuillés par suicide, le *Projet de loi 58* offre également une possibilité de congé sans solde aux salariés qui sont victimes d'actes criminels, ainsi qu'à leurs parents.

⁷ Se référer au site Internet de l'Assemblée nationale du Québec au : <http://www.assnat.qc.ca/fr/index.html>.

⁸ Interrogation ajoutée par l'auteur du mémoire.

6.3 Les congés sans solde et la question monétaire

Les congés sans solde ne sont parfois pas attrayants pour les travailleurs endeuillés, surtout si l'on considère que nous vivons dans une société où deux revenus familiaux ne sont souvent pas un luxe, mais plutôt une nécessité (Eyetsmitan, 1998). À ce titre, les données du Recensement 2001 de Statistiques Canada nous révèlent qu'au sein des familles biparentales québécoises, en 1996, les deux parents étaient actifs sur le marché du travail dans une proportion de 64%. Dans la balance du 27,3% des cas où un seul parent était actif, il s'agissait presque exclusivement du père (24,1%) qui était le pourvoyeur de la famille (Tremblay et coll., 2003). Hazen (2008) souligne que même si les congés pour endeuillés sont généreux, il est probable que les employés vont retourner au travail alors qu'ils sont encore dans le processus de deuil. Le fait que les démarches funéraires peuvent facilement coûter plus d'une dizaine de milliers de dollars peut être un facteur pécuniaire influençant le moment de la reprise du travail, tout comme le fait que les assureurs sont parfois réticents à déboursier lorsqu'il s'agit d'un décès par suicide. À cet effet, un auteur britannique mentionne que les polices d'assurance vie incluent souvent une clause de non-paiement d'une durée d'un an concernant les décès par suicide laquelle, manifestement, poursuit l'objectif de décourager les gens qui veulent s'enlever la vie afin de tirer leurs proches d'un marasme financier (Charles-Edwards, 2005).

7. Le contexte de travail des pères endeuillés

7.1 Les problèmes au travail

Pour les pères qui ont pris un congé en lien avec le deuil de leur enfant, parler d'une « reprise du travail » implique nécessairement la présence d'un vécu – préalable au décès – en milieu de travail. Il est donc important de prendre en considération cette expérience en emploi, puisque Maxim et Mackavey (2005) soulignent que le deuil est aussi bien susceptible d'influencer le contexte de travail, que d'être à son tour influencé par celui-ci. Dans cette relation bidirectionnelle, dans laquelle deuil et travail agissent l'un sur l'autre, il est raisonnable de proposer que la présence antérieure de problèmes en emploi

exercerait une influence notable dans un contexte de reprise du travail d'un homme à la suite du suicide de son enfant. De plus, le fait d'être encore en processus de deuil lors du retour à des activités d'emploi est aussi susceptible de changer la donne en ce qui a trait au vécu dans « la vie active ».

Bien entendu, le monde du travail ne se distingue pas de l'ensemble des autres sphères de la vie sociale, dans le sens où il présente aussi bien des éléments positifs que négatifs pour chacun des individus qui y interagissent (Bates et Thompson, 2007). En ce qui concerne les problèmes qui ont cours en milieu de travail, Bates et Thompson les divisent en deux catégories : ceux qui sont générés sur les lieux mêmes du travail, puis ceux qui y sont importés de l'extérieur, avec éventuellement une troisième catégorie se formant des problèmes endogènes et exogènes qui se combinent et deviennent interreliés. Ces mêmes auteurs incluent dans les problèmes pouvant émerger du travail : le stress, l'intimidation (*bullying*) et le harcèlement psychologique, les conflits, et finalement, les pertes reliées au deuil et les autres traumatismes. Dans les problématiques issues de l'extérieur du travail, on retrouve : les troubles de santé mentale, les problèmes de consommation de drogue et d'alcool, les problèmes familiaux, et encore une fois, les pertes reliées au deuil et les autres traumatismes.

Le fait qu'un deuil puisse avoir comme point de départ l'environnement de travail, avec le décès d'un collègue, ou qu'il puisse également être issu de la vie privée, avec la mort d'un membre de la famille, démontre que les catégories créées par Bates et Thompson (2007) ne sont pas mutuellement exclusives. Dans le même ordre d'idées, ces auteurs mentionnent que certains milieux de travail sont plus susceptibles de voir éclore des problèmes particuliers : par exemple, un barman serait davantage exposé à développer un trouble de consommation d'alcool ou de drogue à son emploi, alors que ces problèmes sont plus souvent vécus dans la sphère privée. Toutefois, peu importe leurs points d'origine, les problèmes vécus par une personne peuvent entrer en interaction : il peut arriver qu'un certain équilibre se fasse, et que les problèmes provenant du travail et de l'extérieur s'annulent en quelque sorte, mais plus généralement, ils s'exacerbent l'un et

l'autre (Bates et Thompson, 2007). Bien entendu, ils suscitent également des réactions au point de vue de l'affect.

7.2 Les émotions vécues au travail

Dulac et Groulx (1998) relèvent qu'il existerait deux types d'études concernant la question de la masculinité et des émotions au travail : « celles qui portent sur la suppression/répression des affects dans les entreprises [et] celles qui se penchent sur le processus par lequel les "capacités affectives" des travailleurs constituent des ressources exploitables » (p. 92). Dans ce premier groupe de travaux, les interactions en emploi seraient perçues comme une reproduction de la compétition entre les hommes, ce qui aurait comme conséquence de prohiber toutes les relations qui ne sont pas superficielles. Qui plus est, Toslson (1997) et Seidler (1992), cités dans Roper (1996, dans Dulac et Groulx, 1998), affirment que les hommes auraient un « déficit expressif », c'est-à-dire un « manque de mots ou de vocabulaire pour décrire les sentiments », qui alimenterait l'inconfort et le lourd silence à l'égard des questions affectives abordées en milieu de travail. Par ailleurs, « cette thèse qui veut que le travail soit un refuge contre l'intimité ne laisse aucune place aux hommes en tant que sujets affectifs » (Dulac et Groulx, 1998, p. 92).

En vertu de la rationalité de l'acteur, les individus ont certes la possibilité d'accepter ou de rejeter les normes culturelles voulant que l'investissement personnel dans le travail inhibe l'expression de sentiments. Cependant, leur marge de manœuvre serait réduite sur le terrain émotif, étant donné que l'environnement de travail est un contexte relationnel dans le cadre duquel les hommes doivent confronter leur identité à celle de leurs collègues, lesquels ostracisent parfois les comportements déviants d'expressivité. De plus, les hommes doivent également s'ajuster aux attentes des employeurs : or, il semblerait que les entreprises elles-mêmes aient tendance à promouvoir l'idéal-type de la masculinité hégémonique auprès de leurs employés, en valorisant entre autres l'abnégation, l'endurance physique, le sacrifice, etc. (Dulac et Groulx, 1998).

Ce phénomène permet d'introduire l'idée selon laquelle les capacités affectives des travailleurs seraient des ressources exploitables. Hochschild (1993, dans Dulac et Groulx, 1998), qui considère que les affects sont un aspect inévitable du travail, mentionne aussi que ces derniers sont exploités par les employeurs de manière différenciée selon le genre : par exemple, les caractères sexuels de beauté, de charme et de qualités relationnelles seraient exploités par les compagnies aériennes chez les hôtesses de l'air, alors que les capacités de se mettre en colère et de proférer des menaces seraient mobilisées chez des hommes qui sont huissiers et chargés de la collecte des paiements. Bien qu'un peu caricatural, voire stéréotypé, ce comparatif met néanmoins en lumière l'importance des affects au travail, lesquels sont de plus en plus étudiés. Depuis les dernières années, on assisterait, selon Considine, Miller et Garner (2007), à une croissance rapide des recherches scientifiques s'intéressant aux émotions qui sont communiquées en milieu de travail, d'autant plus que diverses disciplines se tourneraient vers ce sujet. Ces auteurs ont donc décidé de « cartographier » l'expression des affects au travail, et ce, en créant une typologie qui regroupe cinq types d'« émotions organisationnelles » (Considine, Miller et Garner, 2007, p. 231), soit :

- *emotional labour (inauthentic emotion in interaction with customers and clients) ;*
- *emotional work (authentic emotion in interaction with customers and clients) ;*
- *emotion with work (emotion stemming from interaction with coworkers) ;*
- *emotion at work (emotion from nonwork sources experienced in the workplace) ;*
- *emotion toward work (emotions in which work is the target of the feeling).*

L'*emotional labour* consisterait en la démonstration « d'émotions », très généralement positives, destinées à des clients dans le cadre d'un travail souvent relié au secteur tertiaire. Les employés percevraient souvent leurs expressions comme étant inauthentiques, puisqu'elles seraient commandées par le management, voire contrôlées et même apprises dans les manuels d'employés (Hochschild, 1983 et Wharton, 1999, dans Considine, Miller et Garner, 2007). Hochschild (1983), toujours, souligne que cette prestation des travailleurs peut être faite en surface (*surface acting*), en utilisant

simplement un masque, ou alors être ancrée plus en profondeur (*deep acting*). Ces représentations auraient deux conséquences possibles, selon Wharton (1999) : soit une fusion entre l'employé et son rôle, soit un sentiment d'aliénation de la personne à sa fonction (dans Considine, Miller et Garner, 2007).

Quant à lui, l'*emotional work* serait beaucoup exprimé par les travailleurs des services sociaux (*human service fields*), comme les infirmières, les médecins, les travailleurs sociaux, etc., lesquels expriment des émotions largement authentiques qui jouent un rôle central dans leurs relations avec leurs clients. Certes, pour plusieurs aidants, les connexions émotionnelles avec des bénéficiaires peuvent être une source de satisfaction au travail (Hullett et coll., 2000, dans Considine, Miller et Garner, 2007), mais en même temps, cela peut avoir des effets positifs ou négatifs selon les circonstances des échanges et le contexte dans lequel se retrouve le professionnel.

Plus que les émotions issues des échanges entre les travailleurs et les clients, la première source d'affects au travail serait l'*emotion with work* ; c'est-à-dire le fruit des interactions entre les collègues ainsi qu'avec les superviseurs. Waldron (2000, dans Considine, Miller et Garner, 2007) mentionne d'ailleurs que, généralement, les relations entretenues avec les collègues influent davantage sur les émotions que les tâches mêmes qui sont accomplies au travail. D'ailleurs, il est bien connu que les environnements de travail recèlent un potentiel intéressant de soutien social : ils seraient des lieux privilégiés d'échanges d'arrière-boutique (*backstage interactions*, de Tracy, 2005) pouvant aussi bien servir à se faire part d'expériences émotionnelles ordinaires (faire des blagues, se plaindre de certains clients, etc.) qu'à se confier à propos d'expériences plus extrêmes (comme le deuil, par exemple).

Justement, l'*emotion at work* englobe toutes les émotions qui sont vécues dans le milieu de travail, mais qui trouvent leur genèse à l'extérieur de celui-ci, comme les réactions suscitées par un deuil, notamment. Ce concept de « l'émotion au travail » est une extension des recherches classiques de l'un des pionniers de l'étude des organisations, Karl Weick's (1969, dans Considine, Miller et Garner, 2007). Ce dernier soutient qu'en vertu de ce qu'il nomme la *partial inclusion*, les personnes sont davantage que leur rôle

au travail, car elles sont aussi : des parents, des époux, des amis, des fans de sports, des activistes politiques, etc. Or, lorsque qu'un individu se retrouve sur son lieu de travail, son identité n'inclut pas seulement le rôle de travailleur, mais également la myriade d'autres rôles sociaux endossés par cette personne. C'est ce qui fait dire à Davidson et Doka (1999, dans Considine, Miller et Garner, 2007) que les conséquences d'un deuil ne cessent pas de se faire ressentir lorsque l'on quitte la sphère privée pour se rendre au travail : « *[w]e grieve not only at home, in private moments or in times of our own choosing, but in all the places we inhabit. We grieve at work, at school, at worship, and in our communities* » (p. 238).

Enfin, le cinquième et dernier élément de la typologie de Considine, Miller et Garner (2007) est l'*emotion toward work* : dans ce cas-ci, l'objet de l'émotion est l'emploi en soi, ainsi que l'environnement dans lequel il se déroule. La résultante de l'attitude, plus ou moins favorable et exprimée avec divers degrés de conviction, qu'une personne porte à l'endroit de son travail – et du contexte qui l'entoure – est la « satisfaction en emploi ». La *Motivation-Hygiene Theory* d'Herzberg (1979, dans Considine, Miller et Garner, 2007), qui est désormais confirmée empiriquement (Maidani, 1991, dans Considine, Miller et Garner, 2007), révèle que des facteurs motivationnels tels que la présence de responsabilités, de reconnaissance et de défis gardent un employé heureux. Par ailleurs, les mauvaises conditions « hygiéniques », comme celles liées à l'environnement physique, au salaire, aux avantages sociaux et aux politiques de l'entreprise, sont celles qui empêchent un employé d'être satisfait. D'autres éléments plus pointus, comme la surcharge de travail, les conflits de rôles et les ambiguïtés de rôles, sont identifiés par des chercheurs (Miller, Ellis, Zook, et Lyles 1990, dans Considine, Miller et Garner, 2007) comme créant de l'insatisfaction chez les employés, alors que d'autres intellectuels (Holland, 1973 ; Smart, 2000 ; Stern, 1970, tous dans Considine, Miller et Garner, 2007) prétendent qu'indépendamment de tout cela, la satisfaction en emploi résulterait simplement du bon arrimage entre un individu et les caractéristiques de son travail. Quoi qu'il en soit, la reprise du travail d'un père endeuillé par suicide est davantage susceptible de jouer un rôle positif dans le processus de deuil si la satisfaction en emploi est élevée. Dans un tel contexte, le soutien social au travail s'avère aussi un atout important.

7.3 Le soutien social au travail

En dépit de plusieurs décennies de recherches, McGuire (2007) considère que très peu de connaissances ont été produites en ce qui concerne les différents types de soutien social que les travailleurs se procurent entre eux. Toujours de l'avis de cette même auteure, cela serait attribuable au fait que malgré de vigoureux débats, qui ont eu lieu au cours des années 70 et 80, il n'existerait toujours pas de consensus à propos d'une définition de ce qu'est le soutien social. Conséquemment, il y aurait presque autant de modalités de mesures de ce concept qu'il y a d'études à son propos. De plus, très peu de recherches auraient étudié le rôle que joue le genre sur les mécanismes d'aide mutuelle qui peuvent s'installer entre les travailleurs (McGuire, 1999, dans McGuire, 2007). Pourtant, plusieurs chercheurs (Hochschild, 1997 ; Jacobs et Gerson, 2001 ; Presser, 2003 ; Schor, 1991) soutiennent que les mutations récentes de la société états-unienne rendent les fonctions de soutien social, au sein des réseaux de travailleurs, d'autant plus importantes que jadis. Effectivement, puisque les gens passent de plus en plus de temps au travail – souvent dans des contextes atypiques (*nonstandard work arrangements*) – et ils se reposent de moins en moins sur leur communauté et sur leurs proches immédiats afin d'avoir du soutien (McGuire, 2007). En continuité avec ces propos, Dench, Gavron et Young (2006, dans Gilbert, 2007) affirment que dans l'ère postmoderne, les individus sont davantage responsables d'assurer leur propre bien-être, étant donné l'érosion des communautés et la plus faible affiliation sociale des personnes, basée soit sur la famille, l'ethnicité, la classe sociale, etc. Dans ce contexte, les réseaux de soutien informels en milieu de travail occuperaient alors une place encore plus significative.

Ces changements macrosociologiques, reliés à la postmodernité, se répercuteraient aussi sur le monde du travail : ce dernier serait davantage atomisé qu'auparavant et il serait désormais caractérisé par des relations plus utilitaires et « moins humaines », selon Gilbert (2007), qui se défend toutefois d'essayer d'idéaliser le passé. En dépit de ces mutations, une kyrielle d'études démontrent encore et toujours que chez les travailleurs, les degrés de stress, de satisfaction et de performance au travail seraient directement reliés à la qualité et à la quantité de soutien social qu'ils reçoivent sur les lieux de leur emploi (Ducharme et Martin, 2000 ; Fisher, 1985 ; Haines, Hurlbert, et Zimmer, 1991 ;

House, 1981; Hurlbert, 1991 ; Nelson et Quick, 1991 ; Park, Wilson et Lee, 2004, dans McGuire, 2007). Pour en arriver à mieux comprendre comment s’articule le phénomène du soutien social au travail, McGuire (2007) a élaboré une typologie en analysant des données issues de 40 entrevues menées auprès d’employés (20 femmes et 20 hommes) d’une des plus grandes compagnies états-uniennes œuvrant dans le secteur des services financiers.

Figure 5 : Typologie du soutien social au travail par McGuire (2007, p.129)

Dimensions of Support					
Type of Support	Intimacy	Emotional Energy Expended	Nonemotional Resources Required	Frequency of Expression	Function
Sharing	Low	Low	Low	High	Expressive
Listening	High	High	High	High	Expressive
Counseling	High	High	High	Low	Expressive
Nonwork services	Low	Low	High	Low	Instrumental
Encouragement	High	High	High	Low	Expressive
Caretaking	Low	Low	Low	Low	Expressive

Cette typologie du soutien social au travail, s’appliquant à des enjeux qui se déroulent dans la vie personnelle des travailleurs, comporte cinq types de soutien (*Sharing, Listening, Counseling, Nonwork services, Encouragement, Caretaking*), qui sont eux-mêmes confrontés à cinq dimensions théoriques sur l’axe horizontal du tableau (*Intimacy, Emotional Energy Expended, Nonemotional Ressources Required, Frequency of Expression, Function*). Le « partage » (*Sharing*) est la forme la plus commune de soutien au travail. Il s’apparente à des « discussions de corridor » (*chit-chat*) qui, dans la superficialité, abordent des sujets du quotidien comme : les activités du weekend, les projets de rénovations domestiques, les activités des enfants, etc. Les normes de ces échanges prohibent généralement d’entrer dans des enjeux trop personnels et de fournir de conseils. Par ailleurs, ces échanges permettent aux employés d’identifier ce qu’ils ont en commun et ils peuvent éventuellement être la base d’échanges plus sérieux, tout en étant un bon véhicule pour relâcher le stress et la pression au travail (McGuire, 2007).

Ensuite, « l'écoute » (*listening*) est un type de soutien social un peu plus intime, car l'information qui y est partagée est plus personnelle et confidentielle ; les personnes interviewées par McGuire (2007) procuraient, comme exemples de sujets abordés, les difficultés vécues à la suite d'un divorce, les relations extraconjugales, la maladie d'un être aimé, le décès d'un proche, etc. Parce que la valeur d'un secret réside dans le fait qu'il n'est pas partagé avec tout le monde, l'écoute en tant que forme de soutien social permettrait d'approfondir l'intimité et la confiance entre les collègues appartenant à un même réseau. De plus, ce type de support mobiliserait un plus haut degré d'énergie émotionnelle, car l'employé qui reçoit la confiance doit se montrer empathique. Dans sa recherche, McGuire réfère au témoignage d'une répondante qui a elle-même déjà vécu le décès d'un enfant, et qui aurait écouté une collègue vivant à son tour cette situation.

Contrairement aux deux premières formes de soutien social déjà évoquées, le *Counseling* implique que l'aidant donne des conseils à son collègue. Ce type d'interaction serait moins fréquent que les deux autres susmentionnés, puisqu'il mettrait généralement en scène des employés qui entretiennent des liens plus étroits, au travail et même souvent dans la sphère privée. Cette forme de soutien serait prenante pour l'aidant, puisqu'elle consisterait à essayer de trouver des solutions aux problèmes d'autrui (McGuire, 2007).

Pour sa part, le fait de « procurer des services non reliés au travail » (*Providing nonwork services*) est le seul type de soutien social instrumental – et donc non émotionnel – présenté dans la typologie de McGuire (2007). Ce type d'aide se manifesterait, concrètement, par le fait de fournir des informations à propos de la gestion des finances personnelles, de la perte de poids, des rénovations, etc., ou encore carrément par le fait d'aider un collègue à déménager ou à refaire sa toiture. Bien que cette forme de soutien ne s'actualise pas par des actions très intimes et qu'elle ne soit pas taxant au point de vue émotif, elle peut cependant engendrer un investissement en terme de temps, d'énergie, voire d'argent, et servir à construire des ponts en vue d'une relation plus proche.

Quant à « l'encouragement » (*Encouragement*), il est une forme expressive de soutien qui implique de tenter de remonter le moral d'un collègue et de lui offrir du réconfort dans une période difficile. Cette forme de soutien serait plutôt intime, puisqu'elle réfère

généralement à des problèmes d'ordre personnel. Par exemple, McGuire (2007) cite une répondante qui aurait dit, à l'adresse d'une collègue endeuillée : « *Hang on for today, and after awhile it'll get a little easier* », alors qu'une autre personne aurait dit dans un contexte analogue « *You'll get through this, I know it's... hard* » (p. 135). Procurer ce type de soutien peut mobiliser considérablement de temps, puisque cela implique d'écouter activement un problème d'ordre intime, de démontrer de l'empathie et de formuler une rétroaction positive.

Enfin, le dernier type de soutien social identifié par McGuire (2007) est le *Caretaking*, qui se résume à exprimer un intérêt, voire une préoccupation, pour le bien-être physique et la santé des collègues appartenant à son réseau. Cette forme de soutien se matérialise typiquement par de brefs commentaires ou suggestions qui impliquent faiblement l'émetteur sur le plan émotionnel. Les objets de ces remarques, auprès des collègues, peuvent être d'ordres divers : s'informer s'ils dorment ou mangent suffisamment, les encourager à cesser de fumer ou à boire moins de café, rappeler à certains d'aller consulter leur médecin, etc. Or, indépendamment du fait que cette aide soit mise en pratique ou non, il n'en demeure pas moins que toutes ces petites attentions permettent aux gens qui en sont la cible de se sentir entouré (*nurtured*) et d'avoir l'impression que leurs collègues se soucient d'eux (McGuire, 2007). Par ailleurs, au-delà des multiples réactions que les collègues peuvent avoir à l'endroit de leurs pairs endeuillés, le monde du travail se décline en microcosmes qui recèlent tous des caractéristiques particulières affectant une reprise du travail.

7.4 Les différences particulières en fonction de l'emploi occupé

7.4.1 La culture organisationnelle

Le travail est organisé pour offrir des services et des produits, dans la plupart des cas, en poursuivant l'objectif d'en retirer un profit. Ainsi, tout ce qui interrompt ou perturbe le travail, comme la présence d'employés endeuillés par exemple, peut être perçu – selon une certaine perspective – comme une menace à l'organisation (Fitzpatrick, 2007). Traditionnellement, la plus vieille approche pour gérer de telles situations pouvait se résumer ainsi : « *denial or removal* », c'est-à-dire que les employeurs ignoraient le

« problème » le plus longtemps possible jusqu'à ce qu'il ne puisse plus être toléré, et ensuite, on retirait le problème... ou plutôt la personne qui y était associée (Bates et Thompson, 2007). Ceci étant dit, outre les mesures légales qui protègent maintenant les employés endeuillés par suicide, des organisations font aussi le choix de reconnaître la perte de leurs employés et d'encourager leur guérison, pour ainsi les conserver (Maxim et Mackavey, 2005). Que ce soit par le biais d'une approche qui inclut le service social du travail (Bates et Thompson, 2007), ou encore par le biais de ce que Tehan (2007) appelle « *The Compassionate Workplace* », certaines organisations ont une culture d'entreprise qui facilite le retour des employés endeuillés.

7.4.2 Les différents champs d'occupation, les rôles et les horaires

Selon Stein et Winokuer (1989), il existerait des différences entre les réponses que les organisations fournissent à leurs employés en deuil, selon qu'elles emploient des cols-bleus ou des cols-blancs. Par exemple, les employeurs qui gèrent des fonctionnaires et des employés de bureau consentiraient davantage de congés payés que ceux qui emploient des travailleurs manuels et leurs politiques internes concernant le deuil seraient aussi mieux définies. Mais indistinctement du secteur d'activité, les actions des employeurs à l'endroit de leurs employés endeuillés se concentrent généralement dans les premiers jours du deuil. Cependant, rappelons que les recherches indiquent (Bowlby, 1980 ; Kübler-Ross, 1969) que les travailleurs se retrouvent, à ce stade, dans un état de déni et de choc consécutivement à la perte. Par conséquent, la majorité des manifestations du deuil commencent à être apparentes quelques semaines, voire des mois après le décès, soit bien après la réaction spontanée et souvent unique des employeurs (Stein et Winokuer, 1989).

Bento (1994) avance aussi que certains rôles, endossés au travail, peuvent exposer les endeuillés à une non-reconnaissance sociale de leur perte (*Disenfranchised grief*⁹). Selon cette auteure, on attendrait souvent des endeuillés qui occupent une position de leadership au travail qu'ils poursuivent leurs occupations professionnelles comme si rien ne s'était produit dans leur vie personnelle. Bento avance que les positions de prestige,

⁹ Il s'agit d'un concept de Doka (1989) qui est défini plus en détails à la page 69 de ce document.

dans les environnements de travail très compétitifs, seraient soumises à des impératifs similaires. Ironiquement, les travailleurs dont l'emploi les place en contact direct avec des personnes mourantes ou décédées seraient également contraints de garder sous contrôle leurs réactions de deuil au travail.

Le retour au travail des endeuillés serait aussi fortement influencé par les horaires et le contexte ambiant. Par exemple, dans son étude sur les professeurs d'université endeuillés, Fitzpatrick (2007) mentionne que l'environnement universitaire s'avère supportant pour certains individus endeuillés, mais que des caractéristiques endogènes à ce milieu font en sorte qu'il n'est pas favorable à fournir une atmosphère propice au soutien. Des contraintes inhérentes, comme les horaires irréguliers et la pression à la productivité, expliqueraient cela. Aussi, le fait de travailler de longues heures isolé dans un bureau serait susceptible de couper les professeurs, ou tout autre travailleur se retrouvant dans un contexte analogue, des collègues qui pourraient éventuellement s'avérer soutenant (Fitzpatrick, 2007). Dans le même ordre d'idées, Gilbert (2007) mentionne que lorsque des employés à temps partiel utilisent des congés-maladie pour des raisons physiques ou émotionnelles, il n'y a parfois aucun système pour assurer un suivi, exprimer de la compassion et faire en sorte que les employés retournent au travail dès que possible.

8. La reprise du travail des pères endeuillés

8.1 « *The show must go on* »

La reprise du travail en général, et plus particulièrement le moment où elle se produit consécutivement au décès, est susceptible d'engendrer une forte influence sur le processus de deuil des pères dont un enfant s'est suicidé. Par exemple, certains pères retournent rapidement au travail, car ils considèrent cela comme étant une distraction nécessaire en regard de leur perte. Cependant, Bowlby (1980, dans Eytsemitan, 1998) mentionne qu'un tel comportement pourrait mener à une forme de dépression chez les travailleurs endeuillés, alors que Worden (1991, dans Eytsemitan, 1998) – dont la théorie décrit le processus de deuil comme étant une succession de tâches – croit que cet

éviterait compromettait le développement des survivants, puisque ces derniers escamoteraient des tâches du deuil. Pour leur part, Sroebe et Schut (1999) en appellent à leur principe d'oscillation, mis de l'avant dans le DPM, afin d'expliquer le phénomène du retour au travail. Selon eux, cette reprise des activités professionnelles traduirait davantage une tentative des pères endeuillés d'intégrer le décès de leur enfants dans la vie de tous les jours, tout en permettant de répondre au besoin de moins se confronter à la perte en soi. Enfin, Doka et Martin (2001) soulignent qu'un retour au travail précoce des pères endeuillés se révélerait aussi être parfois un mécanisme de défense, au même titre que l'abus d'alcool et de drogues, pour se distraire momentanément de la négociation de la perte.

Quoi qu'il en soit, les théories traditionnelles et actuelles du deuil nous indiquent que lorsque des personnes endeuillées réintègrent leur travail, elles sont susceptibles de se sentir dans un tourbillon (*time wrap*). Ainsi, elles peuvent effectuer leurs tâches, assister à des réunions, interagir avec des collègues ou répondre à des clients, mais leur attention semble être ailleurs (Hazen, 2008). Nonobstant que ces réactions consécutives au décès soient normales dans un processus de deuil, les employeurs s'attendent fréquemment à ce que leurs employés-endeuillés rebondissent après quelques semaines et qu'ils poursuivent leurs activités professionnelles « comme si rien ne s'était produit » (Maxim et Mackavey, 2005). Bento (1994) note que du côté patronal, il y a bien entendu une tolérance informelle concernant une baisse de performance dans la période qui suit immédiatement le retour au travail de l'endeuillé, mais ce moratoire expire règle générale très rapidement. Toutefois, en dépit des exigences du monde du travail et de ses impératifs de productivité, il est pratiquement impossible d'identifier le laps de temps qui est nécessaire à une personne endeuillée pour qu'elle se remette du décès de son proche ; différents chercheurs évaluent que cela serait compris entre 12 mois et jamais (dans Eyetsemitan, 1998).

Selon Bento (1994), la tolérance aux expressions de deuil en milieu de travail serait tout aussi limitée dans le temps que celle en lien avec la baisse de productivité. Cette auteure mentionne que les pleurs en milieu de travail sont davantage acceptables lorsqu'ils se

produisent derrière les portes closes du bureau ou de la salle de bain. Ceci s'explique par le fait que les expressions publiques de tristesse sont entourées d'un certain tabou, parce qu'elles sont perçues par l'environnement comme nécessitant une réponse. Dans un tel contexte, l'entourage se sent souvent dépourvu et mal à l'aise, donc il préfère parfois tout simplement ne pas en être témoin. Par ailleurs, s'il est difficile pour un employeur de tolérer quelqu'un qui pleure à son bureau, tout en remplissant ses tâches, Bento (1994) mentionne qu'il est encore plus difficile pour la direction d'aborder les travailleurs qui, par le biais d'un mécanisme de défense, vivent (« *acts out* ») leur deuil dans une attitude de passivité à travers l'absentéisme, des retards, des erreurs dans l'exécution des tâches, etc. Pourtant, il est normal que le deuil de tout un chacun se déroule de différentes façons, car si l'on peut généralement discerner des modèles qui sont récurrents, il n'en demeure pas moins que l'adaptation d'une personne à sa perte est aussi unique que son propre ADN (Hazen, 2008).

En faisant référence aux différences de genre, exprimées dans le vécu de deuil consécutif au suicide d'un adolescent, Brent et coll. (1993, dans Parrish et Tunkle, 2005) mentionnent que les pères ont tendance à être moins expressifs et à présenter des symptômes somatisés. Dans le même ordre d'idée, James et Friedman (2003, dans Hazen, 2008) soutiennent que le deuil en milieu de travail est souvent masqué derrière le stress et, même parfois, caché par l'obésité et l'abus de substances. Or, ceci n'aide pas les employeurs à y voir plus clair et à faire preuve de consilience envers les membres de leur personnel qui sont en deuil. Rosof (1994, dans Thompson, 2001b) mentionne que les employeurs commettent une grave erreur d'interprétation lorsqu'ils concluent, de facto, qu'un homme endeuillé se porte bien parce qu'il s'investit beaucoup dans son travail, ne communique pas ses émotions et ne présente pas de manifestations particulières liées au deuil. Toujours selon la même source, cela ne traduirait pas nécessairement que le deuil de leur employé est reconduit sans problème : cette réaction serait plutôt le produit de la socialisation de genre, qui amène les hommes à se concentrer davantage sur les tâches que sur les émotions, car l'expression de ces dernières peut être associée à une perte de contrôle.

Cette somatisation du deuil fait parfois en sorte qu'en fin de compte, la reprise du travail est marquée par la demande patronale de rattraper le temps perdu, en plus d'être ponctuée par le silence des autres collègues, alors que le besoin des endeuillés serait davantage d'avoir du support (Hazen, 2008). Moss (2007) résume bien la situation, en exprimant que :

Sadly, it all too frequently happens that managers do not know how to respond to such situations. They may quickly agree to a minimal period of compassionate leave in the immediate aftermath, and for the funeral. They then hope that this will be an end of it as far as the employee is concerned, and that they will quickly return to their former productive norm. For the person experiencing the stress of a major loss, however, this can often be a disabling response: the impact of their loss upon their working lives, as well as their personal lives, can last for a very long time (p. 261-262).

Afin d'éclairer le paradoxe qui semble poindre entre les réactions et les demandes du milieu de travail en regard des réactions et demandes de l'endeuillé, certains concepts et constructions théoriques ont été mis de l'avant.

8.2 Des concepts et théories en lien avec le deuil au travail

8.2.1 Les concepts de la *Disenfranchised grief* et de la *Stifled grief*

Dans sa théorie de la *Disenfranchised grief*, Doka (1989) a élargi la manière dont on conçoit la résolution du deuil lorsqu'il a mis l'accent sur l'importance de l'aspect interpersonnel de ce phénomène. Il soutient que le support des autres n'est pas seulement bénéfique pour l'endeuillé : il est même nécessaire (dans Hazen, 2008). Or, on parle de *Disenfranchised grief*, que l'on peut franciser comme étant le *deuil non reconnu socialement*, dans des circonstances « *in which a person experiences a sense of loss but does not have a socially recognized right, role, or capacity to grieve* » (Doka, 1989, p. 3), c'est-à-dire dans un contexte où une personne vit une perte, mais qu'elle ne bénéficie pas de la reconnaissance sociale, ni de la possibilité de vivre son deuil publiquement. Pour Doka (1989), le concept de *Disenfranchised grief* renvoie conséquemment à l'idée que les sociétés ont érigé des « règles de deuil », qui tentent de déterminer « qui? », « quand? », « où? », « pour combien de temps? », et « pour qui? » les individus seraient

supposés de vivre un deuil (Eyetsémitan, 1998). Bien entendu, les réponses à ces questions relèvent de construits sociaux et culturels qui sont dynamiques : aussi bien les individus que les organisations, en fonction de diverses variables, sont susceptibles de répondre de manière plus ou moins uniforme à ces normes.

Le concept de *Disenfranchised grief*, qui cerne l'expérience d'une personne dont on inhibe le droit de socialement vivre un deuil, a été étendu à l'univers du travail par Stein et Winokuer (1989), puis par Bento (1994). Cette dernière mentionne, d'ailleurs, que le mode de décès aurait un impact sur les mécanismes sociaux qui induisent la non-reconnaissance de la perte : par exemple, les avortements, les homicides, les décès liés au SIDA et les morts par suicide seraient des types de décès stigmatisés qui seraient plus susceptibles d'engendrer chez les endeuillés l'aliénation que Doka (1989) nomme la *Disenfranchised grief* (dans Bento, 1994). Toutefois, peu importe la cause de non-reconnaissance sociale de la perte, elle engendre un paradoxe douloureux : pour les endeuillés, le fait de vivre le décès d'un être cher en sachant que son entourage ferme les yeux sur cette épreuve exacerbe le problème du deuil en soi et, simultanément, cela rend inopérant ou indisponible un réseau de support qui aurait pu s'avérer aidant (Doka, 1987, dans Bento, 1994). Or, Hocker (1989, dans Bento, 1994) affirme que cette complication peut engendrer des conséquences néfastes pour les endeuillés, soit : (1) de repousser la résolution de leur deuil, (2) de rendre le processus de deuil plus complexe et difficile, (3) d'engendrer une réponse pathologique, ou encore (4) d'impliquer une réaction qui comprend plusieurs de ces éléments.

Pour sa part, Eyetsémitan (1998) juge que le concept de *Disenfranchised grief* de Doka (1989) est inadéquat dans un contexte organisationnel, donc il y apporte une nuance. Alors que cette construction réfère à l'idée de non-reconnaissance sociale de l'objet de deuil, Eyetsémitan souligne que la perte par décès des travailleurs ne serait, en soi, généralement pas ignorée dans les entreprises. Par ailleurs, Eyetsémitan (1998, dans Hazen, 2008) dit, du même souffle, que l'attestation par les collègues et patrons de la perte qui affecte l'employé endeuillé ne changerait rien au constat que ce dernier se retrouverait, souvent, dans l'impossibilité de vivre entièrement son deuil en milieu de

travail. C'est pourquoi il propose plutôt le terme *Stifled grief* (« *recognized grief denied its full course* ») (Eyetsemitan, 1998, p. 470), que l'on peut traduire comme étant un *deuil étouffé socialement*. Ce concept renvoie à l'idée d'un deuil qui est socialement reconnu, mais dont le processus en regard des cinq tâches de Wordan (1991) serait tronqué, dans la mesure où l'environnement ne permettrait pas à l'endeuillé de le vivre pleinement.

8.2.2 La théorie des rôles appliquée à la reprise au travail des endeuillés

Les organisations sont porteuses de normes, implicites et explicites, qui visent à définir les comportements jugés appropriés ou non chez les individus qui revêtent des rôles divers en son sein. Par exemple, les entreprises encouragent les employés à démontrer des affects positifs, parce que cela est bon pour le moral de l'équipe en général – et éventuellement pour sa productivité – alors que l'expression individuelle de la peine et du chagrin serait jugée comme étant trop « lourde » pour l'atmosphère de travail (Bento, 1994). Dans le cas d'un employé touché par la mort d'un proche, l'inhibition des manifestations de son deuil en milieu de travail peut se produire de deux manières : soit que la personne s'autocensure (*self-disenfranchisement*¹⁰), parce qu'elle vit une honte à s'exprimer, soit qu'un bâillon symbolique résulte de l'application des normes sociales entourant le deuil, dans lequel cas se présente une situation de *Disenfranchised grief* (Doka, 1989, dans Bento, 1994). Cet enjeu est important, selon Bento (1994), puisque renier à un employé le droit de vivre son deuil au travail équivaldrait à l'empêcher de vivre une expérience normale de l'existence dans l'endroit où il passe le plus de temps éveillé et hors du lit au cours d'une semaine.

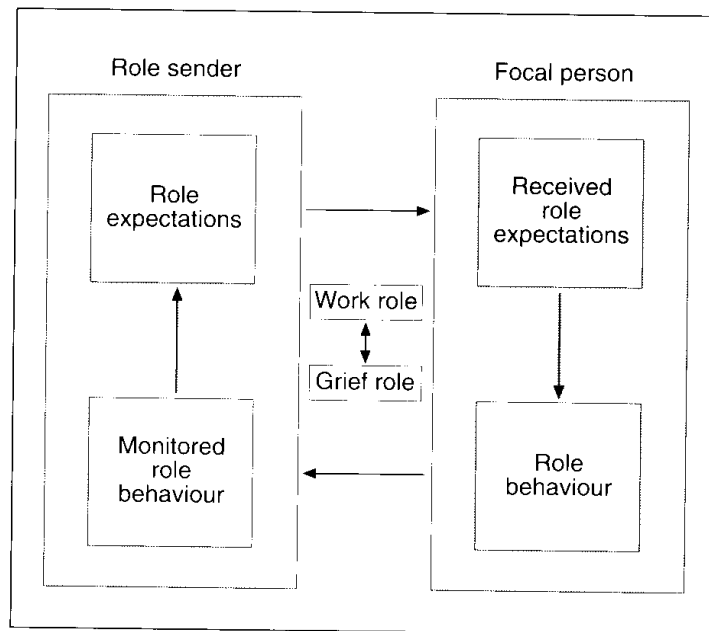
Certes, le rôle d'endeuillé est l'un des multiples rôles que l'on est appelé à revêtir en tant que personne : bien qu'il soit normal et attendu, puisque tout un chacun est susceptible de vivre des pertes à tout moment dans sa vie, c'est une situation pour laquelle les individus sont souvent mal préparés (Bento, 1994). L'ajustement à ce rôle d'endeuillé se fait dans un processus dynamique (*role making process*), dans le cadre duquel la personne est confrontée à des séries d'attentes afin d'adopter une posture qui serait jugée appropriée.

¹⁰ Terme utilisé par Kauffman (1989), cité dans Bento (1994).

Ces attentes, au sujet de la manière d'être et d'agir, émanent de nos amis, de notre famille, de nos collègues, etc. (lesquels font partis de notre *role set*), ainsi que de nous-mêmes (Bento, 1994). Bien entendu, l'endeuillé perçoit avec plus ou moins d'acuité les attentes de son environnement, et inversement, la manière dont les comportements de l'endeuillé sont interprétés subjectivement par les autres est susceptible de moduler, en conséquence, leurs futures attentes et attentes. Ce chassé-croisé peut, éventuellement, être une source d'ambiguïté, de stress et de conflit en ce qui concerne la constitution et la mise en œuvre du rôle d'endeuillé (Bento, 1994).

Dans le monde du travail, le processus de création du rôle d'endeuillé est interconnecté avec la création du rôle de travailleur. Bento (1994) relève que ce processus s'articule dans une influence mutuelle entre l'endeuillé (*focal person*) et les « aiguilleurs de rôle » (*role senders*), lesquels incluent : les personnes en milieu de travail (les collègues, les subordonnés, les supérieurs, etc.), les personnes à l'extérieur du travail (la famille, les amis, etc.) et les personnes qui chevauchent ces deux environnements (l'endeuillé, les amis issus du travail). Les *role senders* communiquent à l'endeuillé, avec plus ou moins de limpidité, comment devrait être orchestrés les rôles d'endeuillé et de travailleur. Cependant, des interférences sont indéniables entre ces deux mandats : par exemple, « quand cela est-il acceptable de pleurer au travail? », « quand cela est-il toléré que le deuil affecte négativement la performance au travail? ». Selon Bento (1994), il n'y a parfois pas de réponse claire à ces questions : cette incertitude est tout simplement générée par des « conflits de rôles ». Effectivement, puisque plusieurs réactions des endeuillés, qui sont considérées comme étant « normales » dans les recherches sur le deuil (comme la difficulté à prendre une décision, la confusion, le manque de concentration, etc.), sont prohibées par le monde du travail. En congruence avec cela, Fitzpatrick (2007) affirme que dans maintes institutions, il existe une inadéquation entre les normes sociales du rôle de travailleur et les réponses psychologiques et émotionnelles liées au rôle d'endeuillé. Or, ces injonctions contradictoires peuvent aboutir à un « stress de rôle », qui est susceptible d'avoir comme conséquence l'épuisement professionnel (*burnout*) ou le départ d'un emploi (Bento, 1994).

Figure 6 : Schématisation de l'application de la théorie des rôles en lien avec la reprise du travail et le deuil par Bento (1994, p. ?¹¹)



Bento (1994) mentionne également que les effets du rôle de travailleur sur le processus de deuil peuvent être modérés par des caractéristiques personnelles des individus, notamment la personnalité et le genre. Par exemple, étant donné que les femmes sont considérées comme étant plus « émotives » que les hommes, il y a une plus grande permissivité sociale quant à la manière dont elles expriment leur deuil au travail ; voire en regard de la manière dont leur travail est affecté par leur deuil. Bento dit aussi que l'effet de la variable du travail sur la constante du deuil peut différer en fonction de certaines caractéristiques reliées à la culture organisationnelle d'une entreprise. Par exemple, certains environnements de travail se révèlent plus rigides que d'autres en ce qui concerne l'enjeu de la médiation entre les rôles d'employés et d'endeuillé. Enfin, petite parenthèse : soulignons qu'il est possible de dresser des parallèles entre cette utilisation de la théorie des rôles par Bento (1994) et le DPM de Stroebe et Schut (1999), selon lequel l'endeuillé tente de conjuguer les activités orientées vers la perte et celles

¹¹ Illustration retrouvée sur Internet. Puisque la version de l'article de Bento (1994), qui a été ici utilisée, était en format HTML, il est impossible de savoir à quelle page exactement était reproduite cette figure dans l'article original publié dans le *Journal of Managerial Psychology*.

orientées vers l'intégration du décès dans les différentes sphères de la vie (donc, notamment, une conciliation entre le rôle d'endeuillé et le rôle de travailleur).

8.3 Des points positifs concernant la reprise du travail

Les personnes dégagent une signification de leur emploi (Wrzesniewski, Dutton, et Debebe, 2003, dans Hazen, 2008). Selon Bossé, Spiro et Levenson (1997, dans Bossé et Fitzpatrick, 2000), l'occupation endossée par les individus contribue à forger leur identité. Toujours selon les mêmes sources, le travail peut aussi exercer une influence positive sur l'estime de soi, à travers les gains éventuels qui y sont associés en terme relationnel, de revenus, d'activités et de prestige. Il y aurait donc tout un univers symbolique attaché au monde du travail. Qui plus est, selon une étude menée en 2004 au Royaume-Uni, 70% des employés interrogés mentionnaient même le désir de dégager davantage de signification de leur travail (dans Moss, 2007). C'est pourquoi Holbeche et Springett (2004, dans Moss, 2007), qui sont à l'origine de cette donnée statistique, rapportent que ce n'est pas la simple rémunération – qui a un pouvoir d'attraction limité – qui attire et attache les employés au sein des équipes talentueuses : au-delà de cela, les employés veulent appartenir à un milieu de travail auquel ils croient et qui confère un sens à leur vie. Dans ce contexte, on peut supposer que la reprise du travail peut s'avérer très importante chez les pères endeuillés qui adoptent une telle attitude à l'égard de leur travail et qui y voient une source d'estime personnelle et de sens à leur vie.

De plus, le fait d'être employé, ou tout simplement de travailler, peut donner accès à des ressources susceptibles d'amoindrir les tensions que produisent des événements stressants dans la vie (Aber, 1992 ; Lin, Dean, et Ensel, 1986 ; Pavalko et Smith, 1997; Wan, 1982, dans Bossé et Fitzpatrick, 2000). Dans le même sens, Wrzesniewski, Dutton, et Debebe (2003, dans Hazen, 2008) rapportent que le rôle de travailleur en général, et plus particulièrement les relations interpersonnelles avec les collègues qui s'y rapportent, serait un bon tremplin pour bénéficier d'un support social. D'ailleurs, Bossé et Fitzpatrick (2000, dans Fitzpatrick, 2007) mentionnent que le fait de travailler joue un rôle positif pour les hommes endeuillés, puisque cela permet le maintien de relations significatives avec des amis et des collègues de travail durant le processus de deuil. Les mêmes auteurs

soutiennent que le fait d'être en emploi engendrerait également des conséquences positives sur le plan de la santé physique, et ce, même chez les hommes plus âgés. Cependant, il est important de mentionner que Bossé et Fitzpatrick (2000) ne s'intéressent pas spécifiquement aux endeuillés par suicide.

Également, dans certains cas de deuils bien particuliers, Hazen (2008) mentionne que le travail pourrait être en soi une composante du processus de guérison. Par exemple, si l'on se réfère aux Ouragans Andrew (en 1992) et Katrina (en 2005) qui ont sévi aux États-Unis il y a quelques années, des responsables d'organisations, des professionnels en soins de santé et même des bénévoles qui étaient eux-mêmes endeuillés ont pu trouver un certain réconfort dans l'action. Il en va de même lorsque les catastrophes sont d'origines humaines. Par exemple, dans le cadre des attaques terroristes du 11 Septembre 2001, Barbash (2006, dans Hazen, 2008) mentionne que l'ensemble des 658 employés de la firme Cantor Fitzgerald qui se trouvaient sur les étages 101 à 105 de la tour nord du World Trade Center sont décédés. Or, il s'avère que la majorité des survivants de cette entreprise rapportent que le travail à la suite de cette tragédie n'était pas seulement une distraction en rapport au deuil, mais qu'il contribuait également à leur guérison : « *we were rebuilding the company and rebuilding ourselves. It gives you a sense of completion* », rapporte un endeuillé (Barbash, 2006, dans Hazen, 2008). Bien que cette situation diffère de celle des pères endeuillés par suicide, elle comporte néanmoins l'avantage de documenter des cas de retour au travail qui ont été salvateurs pour les endeuillés.

8.3.1 Changement d'emploi à la suite d'un deuil et quête de sens

Il arrive parfois que des parents effectuent un changement de carrière dans le but de mieux traverser le processus de deuil. Dans le cas de la mort d'un enfant par suicide, certains parents créent un attachement – tel que décrit dans la théorie du *Continuing Bonds* – et ils intègrent l'objet de leur deuil dans leur vie, plutôt que de retirer l'énergie qu'ils avaient investie dans cette relation comme cela est conceptualisé dans les théories traditionnelles du deuil (Hazen, 2008). Or, une manière d'intégrer de la sorte la mémoire d'un enfant décédé serait par le biais du travail. Par exemple, dans une étude qualitative

menée auprès de huit parents endeuillés d'un enfant, Fletcher (1996, dans Hazen, 2008) rapporte dans un segment intitulé « *discovering the child's legacy* » que plusieurs parents ont changé leur travail, afin que celui-ci soit relié à la vie et au décès de leur enfant. Dans le même ordre d'idées, Hazen (2003, dans Hazen, 2008) a mené une étude s'intéressant à la guérison des femmes qui ont vécu un deuil périnatal. Cette chercheuse mentionne que, consécutivement à la mort de leur enfant, plusieurs endeuillées se sont réorientées vers des emplois tels que : donner des formations à propos du deuil, éduquer les mères qui ont des enfants à haut risque et faire du suivi auprès de couples qui sont infertiles.

Certes, le fait de changer de carrière implique un processus de construction sociale d'une nouvelle identité (Ibarra, 1999 et 2003, dans Hazen, 2008), alors que le décès d'un enfant recèle souvent, en soi, un cheminement analogue. Les individus en transition sont appelés à joindre de nouveaux réseaux sociaux, trouvent de nouveaux modèles quant aux rôles, adoptent de nouveaux comportements, etc. Hazen (2008) écrit que :

The shock of losing a child thrusts parents into questioning their reality such that earlier work might have no meaning, triggering a quest for meaningful work. Within the context of losing a child, the parent becomes part of a new social network and observes the work of health care professionals and others (p. 82).

Pour l'endeuillé, le fait d'œuvrer dans un domaine au sein duquel il a un sentiment de compétence aide au rétablissement (Hazen, 2008). Cela peut s'avérer particulièrement important dans le cas des endeuillés par suicide, dont l'estime de soi est parfois atteinte. De plus, le fait de travailler dans un champ qui est associé à la perte permet aux endeuillés de maintenir une connexion avec l'enfant décédé, tout en dégagant d'une certaine manière une signification à la mort qui est survenue (Hazen, 2008). Or, si l'on dresse encore une fois un parallèle avec les cas des décès par suicide, l'enjeu de trouver une signification occupe souvent une place centrale pour les endeuillés. À cet effet, il est possible de dresser certains liens entre le modèle des endeuillés instrumentaux, de Martin et Doka (2000). Enfin, dans son étude phénoménologique intitulée *Grief as a transformative experience : Weaving through different lifeworlds after a loved one has completed suicide*, Fielden (2003) mentionne que certains des répondants ont changé

d'emploi au cours de leur cheminement de deuil. Subjectivement, ces personnes ont imputé une charge symbolique à leur décision d'infléchir une nouvelle direction à leur carrière : ils y voyaient une marque (*milestone*) indiquant qu'ils allaient de l'avant dans leur vie, en dépit du décès qui les affligeait.

8.4 Des questions laissées en suspens à la suite de la recension des écrits

À la lumière de la recension des écrits, force est de constater que certaines questions demeurent en suspens, ou à tout de moins, mériteraient d'être davantage éclairées. Concernant la théorie du DPM de Stroebe et Schut (1999) – qui se penche sur le processus de deuil en le considérant comme étant un phénomène dynamique qui amène le sujet à osciller entre l'adaptation orientée vers la perte et le rétablissement d'un équilibre dans les sphères de sa vie affectées par le décès – il serait intéressant qu'elle aborde le contexte particulier du deuil par suicide. Puisque cette théorie replace l'endeuillé dans son environnement, il semblerait pertinent d'explorer si les survivants d'un suicide doivent vivre une adaptation sociale différente de celle des personnes qui ont perdu un proche selon un autre mode de décès, compte tenu du stigma qui y est associé. Qui plus est, puisque le phénomène du deuil ne peut être pleinement appréhendé hors du contexte social et culturel où il survient, il serait donc profitable de confronter la théorie des Néerlandais Stroebe et Schut (1999) à un contexte d'étude québécois. D'ailleurs, la même réflexion anthropologique serait applicable en ce qui concerne la typologie de Martin et Doka (2000), selon laquelle le genre constituerait le principal déterminant qui dicte si les personnes dont un proche significatif est décédé adoptent un style de deuil, soit plus « instrumental » ou soit plus « intuitif ». Or, puisque l'identité genre est une notion transhistorique et transculturelle, il serait pertinent de voir de quelle manière elle affecte plus spécifiquement le vécu des hommes dans notre contexte québécois, qui est distinct sous maints aspects du reste de l'Amérique du Nord.

De plus, l'assertion largement répandue selon laquelle il existe un tabou au Québec par rapport à la question du suicide n'est jamais remise en question, et ce, malgré le fait qu'il ne semble pas exister beaucoup de données empiriques soutenant cela. Bien qu'il soit assez explicite qu'il existe, chez nous, un stigma qui affecte les personnes qui ont perdu

un proche par suicide, est-il possible que les perceptions sociales à cet égard soient en mutation? Qu'en est-il de leurs trajectoires? Si ces questions demeurent nébuleuses à l'échelle sociétale, il est également difficile de savoir ce qu'il en retourne plus spécifiquement par rapport à la perception du deuil consécutif à un suicide dans les milieux de travail québécois.

Il n'a pas été possible, non plus, de dénicher des données statistiques évaluant l'impact économique relié aux deuils vécus annuellement par la force de travail québécoise, et ce, alors qu'il existe des données estimatives concernant ce phénomène aux États-Unis. Dans le même ordre d'idées, il ne semble pas encore avoir été mené d'étude visant à circonscrire le pourcentage d'entreprises ou d'organisations québécoises qui possèdent des politiques internes visant à encadrer la reprise du travail de leurs employés endeuillés, alors que des travaux de cet acabit sont menés en Irlande, par exemple. Ceci va peut-être changer, dans le contexte où l'Assemblée nationale du Québec a modifié, en 2007, la *Loi sur les normes du travail*, pour notamment permettre à la famille immédiate d'une personne qui s'est suicidée de prendre jusqu'à 52 semaines de congé sans solde, tout en conservant son lien d'emploi. D'ailleurs, dans quelques années, il sera intéressant de constater le nombre de travailleurs qui se seront prévalus de cette mesure, ainsi que l'impact social et économique que cela aura engendré.

Bien entendu, ce changement législatif aura des conséquences sur le monde du travail, tout comme il aura des conséquences dans la vie d'un certain nombre d'endeuillés. Les deux sens de cette relation introduisent le fait que, dans la recherche en sciences sociales, il semble y avoir davantage d'études qui portent sur l'influence que provoque le deuil sur le travail que l'inverse. Il existe d'autant moins de référents, dans la documentation scientifique, lorsqu'on se penche spécifiquement sur le rôle de la reprise du travail par rapport au processus de deuil des pères dont un enfant s'est suicidé. C'est d'ailleurs ce qui nous conduit à la formulation de la question de recherche.

PARTIE 3 : LE PROJET DE RECHERCHE ET SA MÉTHODOLOGIE

9. La question de recherche et sa pertinence

9.1 Les prémisses, la question de recherche et les sous questions

Tout d'abord, certaines prémisses sont sous-jacentes à la question spécifique de recherche. Cette dernière aborde, selon la perspective des pères endeuillés, le thème général de l'impact qu'engendre la reprise du travail sur le processus de deuil consécutif au suicide d'un enfant. Étant ainsi entendu que :

1. lorsqu'un père se retrouve affecté par le décès de son enfant, avec qui il entretenait des liens d'attachement significatifs, cette perte engendre chez lui l'entrée dans un « processus de deuil » ;
2. à cause de divers facteurs, qui sont attribuables au contexte culturel en général ainsi qu'au processus de socialisation de genre, les pères expérimentent généralement d'une manière différente que leur conjointe le deuil de leur enfant ;
3. les pères qui occupent une place sur le marché du travail au moment où ils sont affligés par le décès de leur enfant ont minimalement droit à cinq jours de congé¹² et ils sont susceptibles de demander une pause qui va excéder ce laps de temps ;
4. la « reprise du travail » des pères endeuillés – c'est-à-dire leur réinvestissement sur le marché du travail après une absence plus ou moins longue suite au décès de leur enfant – *affecte nécessairement* leur vécu en tant qu'endeuillé.

En prenant en ligne de compte les quatre prémisses présentées ci-haut, la question spécifique de recherche est donc formulée comme suit :

- Quel est le rôle que joue la reprise du travail dans le processus de deuil des hommes dont un enfant s'est suicidé?

¹² En vertu de la *Loi sur les normes du travail*.

En corolaire à cette question spécifique de recherche, et toujours en regard de la perspective des pères endeuillés, les sous-questions suivantes ont également été investiguées :

- Quels sont les motifs et les facteurs qui influent sur le moment du retour au travail des pères endeuillés par le suicide de leur enfant?
- Est-ce que le mode de décès (suicide) par lequel les pères se sont retrouvés endeuillés de leur enfant a suscité des réactions particulières de la part de leur environnement de travail?
- Quels sont les éléments les plus aidants et les moins aidants en ce qui concerne les effets du retour au travail sur le processus de deuil des pères dont un enfant s'est suicidé?

9.2 La pertinence de la recherche

9.2.1 Pertinence sur le plan scientifique

Chevrier (1997, dans Turcotte, 2000) mentionne que « la pertinence scientifique d'une recherche s'établit en montrant comment elle s'inscrit dans les préoccupations des chercheurs ». Or, Maple (2005) mentionne justement que plusieurs auteurs (Beautrais, 1999; Cantor et coll., 1999; Patton et Burns, 1999) identifient les familles où un enfant a complété un suicide comme étant un groupe vulnérable et sous représenté dans la recherche. Jusqu'à maintenant, une grande proportion des études à propos du suicide focalisent sur les facteurs de risque individuels des personnes qui songent à s'enlever la vie (Maple, 2005). Par conséquent, bien qu'il existe considérablement de travaux à propos des adolescents qui ont des idéations suicidaires, il y a moins de recherche qui étudient les impacts de la complétion d'un tel suicide (Parrish et Tunkle, 2005). Bien entendu, il est encore et toujours important d'investir des efforts dans la prévention du suicide, mais puisqu'il est irréaliste de prétendre que de tels types de décès vont entièrement cesser d'avoir lieu, il est aussi important de se pencher sur le vécu des « survivants », afin de mieux les supporter dans leur deuil (Maple, 2005 ; Parrish et Tunkle, 2005).

Si le vécu des mères et des pères dont un enfant s'est suicidé demeure peu étudié en général, leur expérience de deuil lors de la reprise du travail est d'autant plus un parent pauvre de la recherche. Eyetsemitan (1998) et Hazen (2008) mentionnent qu'on sait peu de choses quant à l'effet du deuil sur les milieux de travail, et vice versa, puisque l'effet du travail sur le deuil a également reçu peu d'attention en sciences sociales. Ceci est curieux, lorsque l'on considère que dans le cadre d'un horaire typique, du lundi au vendredi, les gens qui combinent le fait d'être endeuillés et employés passent la majeure partie de leur temps au travail (Hazen, 2008). Quant à eux, Bates et Thompson (2007) soulignent que le service social du travail s'avèrerait une approche particulièrement adéquate pour intervenir auprès des endeuillés-employés. Selon ces auteurs, il y aurait une sensibilité croissante par rapport à ce phénomène, mais encore faudrait-il en savoir davantage à son propos si l'on souhaite agir adéquatement dans de tels cas.

9.2.2 Pertinence sur le plan social

La pertinence sociale de l'étude, que l'on peut établir « en montrant comment elle apporte réponse à certains problèmes des intervenants et des décideurs sociaux » (Chevrier, 1997, dans Turcotte, 2000, p. 48), semble assez claire. Tout d'abord, malgré les efforts de sensibilisation qui sont déployés dans la société civile, il n'en demeure pas moins que les survivants d'un suicide demeurent l'objet d'une certaine stigmatisation. Or, l'avancement des connaissances entourant le vécu de ces endeuillés pourrait contribuer à briser leur isolement. Aussi, cela pourrait aider à dissiper certains mythes relatifs au suicide, lesquels ne sont jamais anodins et affectent de manière directe le vécu des proches dont une personne s'est enlevée la vie. À cet effet, Maple (2005) mentionne : « *Parents who have lost a young adult child to suicide are isolated by their experience and this alone is reason to examine and validate their experiences in a society that silences grief and traumatic experience* » (p. 180).

De plus, les conséquences d'un accueil inadéquat ou prématuré des endeuillés dans leurs milieux de travail sont considérables. Cantor et coll. (1999) mentionnent que si les couts humains sont difficiles à mesurer, en contrepartie, les impacts financiers du deuil au travail se chiffrent annuellement en milliards de dollars au sud de la frontière (dans

Maple, 2005). Au Québec, il n'existe pas d'estimation relative aux pertes et dépenses diverses qui sont reliées au deuil au travail. Par contre, on peut présumer qu'à l'échelle macrosociale, d'importants couts sont non seulement essuyés par les entreprises qui gèrent mal leurs employés endeuillés, mais ce phénomène se répercute sans doute dans les portefeuilles du ministère de Santé et de Services Sociaux (MSSS), de la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST), des Programmes d'aide aux employés (PAE) et probablement dans bien d'autres instances. De plus, à l'échelle microsociale, le retour au travail moins bien orchestré d'un homme endeuillé influe directement sur les sphères de sa vie professionnelle, familiale et personnelle. Ces différents impacts justifient que l'on se penche davantage sur les endeuillés par suicide en milieu de travail.

En ce qui concerne la population des hommes, ils sont généralement peu enclins à aller chercher de l'aide psychosociale, en contexte de deuil ou dans toutes autres circonstances difficiles (Dulac, 2001). Cela fait en sorte que les réseaux de soutien informels revêtent, pour eux, une importance particulière. Or, mieux comprendre comment le processus deuil des hommes est influencé par leur retour au travail est susceptible d'aider à l'instauration d'une aide plus efficace en milieu socioprofessionnel. Cela serait d'autant plus important que les hommes, lorsqu'ils sont endeuillés par suicide, constituent doublement un groupe à risque de s'enlever la vie à leur tour. Premièrement, il est reconnu que les « antécédents suicidaires familiaux » constituent un facteur prédisposant au suicide et que la « perte d'un membre significatif de la famille » est un facteur précipitant (Raymond et coll., 2003). Deuxièmement, Roy (2008) mentionne dans son mémoire intitulé *La négociation des normes masculines par les hommes en crise suicidaire* qu'outre les atteintes à l'intégrité familiale, la question du travail est aussi un facteur sensible en ce qui concerne le suicide chez les hommes :

Deux espaces de socialisation sont habituellement mentionnés dans la problématique du suicide chez les hommes, soit la famille et le travail. [...] Le lien avec le suicide n'est pas nécessairement dans l'accomplissement des rôles paternels et professionnels, mais bien le retrait ou la perte de ces rôles qui constitue un événement potentiellement suicidogène (p. 27).

Par ailleurs, selon les données provisoires de 2007, les deux catégories d'âges où l'on retrouve les plus hauts taux de suicide au Québec sont pour le groupe des hommes de 35-49 ans (33,7 suicides / 100 000 habitants) et des hommes 50-64 ans (30,4 suicides /100 000 habitants) (Gagné et St-Laurent, 2009). Ceci étant dit, il est raisonnable d'estimer que la majeure proportion des pères endeuillés de leurs enfants se retrouve à l'intérieur de ces deux fourchettes démographiques. À la lumière de cela, il semble tout indiqué de porter une attention particulière aux pères qui entreprennent une reprise du travail suite au décès par suicide de leur enfant.

Enfin, le nouveau contexte légal bien particulier au Québec, enchâssé dans les *Normes du travail*, met de l'avant sur la scène sociale la question de la reprise du travail des endeuillés par suicide. Effectivement, puisqu'en vertu de l'article « 79.11. un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 52 semaines si son conjoint ou son enfant décède par suicide » (Éditeur officiel du Québec, 2007, p. 613). Certes, l'expérience du deuil au travail des pères dont un enfant s'est enlevé la vie n'est pas un phénomène nouveau, ni particulier à notre réalité locale. Cependant, compte tenu de cette nouvelle législation qui offre la possibilité aux endeuillés du Québec de bénéficier d'un congé prolongé, il semble plus que jamais approprié de mieux comprendre le rôle que joue la reprise du travail dans le processus de deuil.

10. La méthodologie de la recherche

10.1 La recherche qualitative

Bien que le deuil soit un phénomène universel, dont toute personne est appelée à faire l'expérience à un moment donné ou à un autre au cours de sa vie, il est paradoxal de relever qu'il s'agit en même temps d'un processus qui est vécu de manière très personnelle (Hazen, 2008). Bien entendu, des traits communs peuvent servir à relier les expériences vécues par les endeuillés en regard de leur perte, mais comme le souligne Valentine (2006), les théories contemporaines du deuil tendent à réintégrer la subjectivité des personnes au cœur de ce complexe phénomène. De ce point de vue, la recherche qualitative s'avère pertinente, puisqu'elle est animée par une volonté de rompre avec la

quantification des phénomènes et la validation des théories, pour plutôt chercher à réhabiliter le point de vue des acteurs dans l'étude des phénomènes sociaux (Deslauriers et Mayer, 2000). Dans le champ particulier de la recherche à propos du deuil, comme dans maints autres domaines, le paradigme qualitatif offre la possibilité d'aller plus en profondeur en explorant des réalités qui sont construites individuellement et socialement.

Stroebe, Stroebe et Schut (2003) soulignent que l'objectif de la recherche qualitative à propos du deuil consiste à découvrir les différentes perspectives qui sont uniques ou encore communes aux ensembles étudiés, et ce, afin d'en dégager une certaine signification, plutôt que d'en tirer des « faits » incontestables. Toujours selon ces auteurs, les recherches qualitatives offrent l'avantage d'élargir certains horizons dans le champ du deuil, mais leur nature souvent descriptive comporte toutefois l'inconvénient de limiter leur potentiel explicatif. Toutefois, il est important de garder en tête que les recherches qualitatives comportent leurs postulats et leurs finalités propres. À ce propos, Côté et Turgeon (2002) relèvent d'ailleurs que « souvent, en recherche qualitative, les études sont de nature exploratoire, c'est-à-dire qu'elles visent à mieux comprendre des sujets peu ou mal définis ou encore à examiner sous un nouvel angle un problème pour lequel il n'y a pas de réponse satisfaisante » (p. 83). C'est d'ailleurs le cas en ce qui concerne la présente recherche, qui est de nature exploratoire et dont le sujet, nommément le rôle joué par la reprise du travail dans le deuil des pères dont un enfant s'est suicidé, a très peu été étudié jusqu'à maintenant.

10.2 Le choix de l'entrevue semi-structurée

Afin d'explorer le processus d'ajustement et d'adaptation au deuil, Stroebe, Stroebe et Schut (2003) mentionnent que l'utilisation d'entrevues individuelles en profondeur auprès d'un petit échantillon de personnes récemment endeuillées constitue la méthode la plus appropriée. Fitzpatrick (2007) souligne également que le fait de mener des entrevues qui ne sont pas trop directives peut s'avérer payant : dans le cadre de sa recherche phénoménologique à propos de la reprise du travail de professeurs d'université qui ont traversé un deuil, elle souligne en rétrospective qu'il aurait été préférable pour elle d'éviter les questions fermées, pour ainsi avoir accès à une meilleure description de

l'expérience des personnes. Toutefois, Daunais (1992, dans Mayer et Saint-Jacques, 2000) souligne qu'en pratique, la non-directivité est toujours « mitigée », puisque « le chercheur se laisse d'abord diriger par la spontanéité de son interlocuteur sur chaque thème à la suite d'une question ouverte ; mais le chercheur sert de guide aussi pour s'assurer que toutes les composantes importantes du thème soient abordées durant l'entretien » (p. 117).

Ainsi, la collecte de données a été réalisée grâce à l'entrevue semi-structurée, qui est d'ailleurs le type le plus fréquemment utilisé (Mayer et Saint-Jacques, 2000). Plus particulièrement, il s'agissait d'une entrevue centrée, qui offre passablement de liberté et de profondeur, mais qui est cependant plus directive que l'entrevue non structurée, puisque des questions ouvertes viennent introduire les thèmes devant être abordés (Mayer et Saint-Jacques, 2000). Ce choix méthodologique se justifie pour deux raisons principales. Premièrement, l'entrevue semi-structurée a permis aux répondants de bénéficier d'une certaine latitude pour s'exprimer, ce qui est important dans le contexte d'une recherche exploratoire. Deuxièmement, ce type d'interview a permis le maintien d'un cadre quant aux thèmes qui ont été abordés durant l'entretien. Cela était important, compte tenu : du caractère délicat du sujet abordé, de la vaste étendue des impacts associés au deuil par suicide et du fait que l'on s'adressait à des hommes.

10.3 Le déroulement de l'entrevue

Avant de commencer les entrevues, tous les participants ont été avisés des éléments suivants : de l'objet de l'étude et des objectifs poursuivis par celle-ci, des critères de sélection utilisés, du caractère confidentiel de l'entretien de recherche, de l'importance de leur participation, de leurs droits (notamment qu'ils pouvaient se retirer en tout temps ou refuser de répondre à une question quelconque), puis finalement de l'utilisation de l'enregistrement (Mayer et Saint-Jacques, 2000). Ensuite, les participants ont pris conscience du *Formulaire de consentement*¹³ et ils l'ont signé, puis une *Fiche*

¹³ Voir le document *Formulaire de consentement* joint en appendice à la p. 174.

*signalétique*¹⁴ leur a enfin été remise afin qu'ils la remplissent avant le début de l'entrevue.

Les six entrevues, dont la durée a varié entre 35 et 87 minutes (avec une moyenne de 53 minutes), ont été enregistrées. Elles se sont déroulées dans les locaux du CPSQ, ou encore au domicile des répondants, selon leur convenance. Un *Guide d'entrevue*¹⁵ a été utilisé lors de la collecte de données. En complément des questions ouvertes contenues dans ce guide, l'étudiant-chercheur est intervenu afin de stimuler – au besoin – la participation du répondant. À l'occasion, il a également clarifié certains propos et abordé de manière plus particulière des sous-thèmes. Comme le souligne Boutin (1997, dans Mayer et Saint-Jacques, 2000), il est aussi recommandé d'annoncer au répondant lorsque l'entrevue tire à sa fin et de saisir cette occasion pour récapituler les grandes lignes des propos tenus : cette démarche a donc été faite. Mayer et Saint-Jacques (2000) proposent d'ailleurs de formuler, en fin d'entretien, des questions du type : « Est-ce que ce résumé [...] reflète bien, à votre avis, l'essentiel de vos propos? Avez-vous l'impression qu'il y a quelque chose d'important que je dois comprendre et dont nous n'avons pas parlé? » (p. 129). De telles questions ont permis de confirmer le sens des propos émis par les participants et, parfois, ont ouvert un espace pour que les répondants clarifient leurs pensées, pondèrent certains éléments et apportent des informations complémentaires.

10.4 La méthode de l'analyse de contenu

Afin de dégager une signification du corpus de données, lequel totalise 123 pages de transcriptions de dialogues, une analyse de contenu a été effectuée. Deslauriers et Mayer (2000) scindent ce processus de traitement du matériel de recherche en quatre « étapes techniques ». La première, qu'ils nomment « la préparation du matériel », implique la retranscription « la plus intégrale possible » (p. 163) des données audios brutes. Cependant, malgré cette recommandation, notons que les extraits des propos des répondants qui sont utilisés plus loin dans la *Présentation des résultats* ont parfois subi de légères modifications au fil de leur passage de l'oral à l'écrit. Ces changements, qui ont

¹⁴ Voir le document *Fiche signalétique* joint en appendice à la p. 177.

¹⁵ Voir le document *Guide d'entrevue* joint en appendice à la p. 178.

essentiellement touché les structures de phrases et le vocabulaire, sont survenus afin d'améliorer la lisibilité du matériel de recherche, tout en évitant d'en altérer le sens. Notamment, des mots provenant d'un registre plus familier ont été permutés avec des synonymes utilisés dans un registre plus soigné, par exemple : « pis » qui a été remplacé par « puis », « facque » par « donc », « pantoute » par « pas du tout », etc. (Roy, 2008). De plus, c'est lors de la retranscription que toutes les informations étant susceptibles de permettre de retracer l'identité des répondants ont été tronquées du corpus de données, afin de le rendre anonyme.

La seconde étape de l'analyse de données, toujours selon Deslauriers et Mayer (2000), est la « préanalyse ou la lecture des documents », qui est une lecture flottante réalisée dans le but de « pressentir le type d'unités informationnelles à retenir pour une classification ultérieure » (p. 163). Succède à cela l'étape de « l'exploitation (ou le codage) du matériel », dans le cadre de laquelle les données sont découpées et agrégées à l'intérieur de diverses catégories, afin de susciter chez l'analyste une représentation davantage éclairante du corpus de données. Dans le présent contexte de recherche, le codage a été réalisé de manière inductive, c'est-à-dire à partir des similitudes de sens qui ont surgi du matériel utilisé. Pour en appeler à un tel type d'analyse de contenu, Landry (1993) et L'Écuyer (1987) réfèrent, dans leur terminologie, à ce qu'ils nomment le « modèle ouvert », dans le cadre duquel « il n'y a pas de catégories préétablies [et] les catégories sont alors induites des textes analysés » (dans Deslauriers et Mayer, 2000, p. 166). Au terme du codage s'emboîte la dernière étape, qui est « l'analyse et l'interprétation des résultats ».

11. La population à l'étude et l'échantillon

11.1 L'évaluation du nombre de pères endeuillés par suicide au Québec

Il ne semble pas exister de donnée spécifique concernant le nombre total de pères qui, au Québec pour une année donnée, sont endeuillés par suicide. Toutefois, il est raisonnable de proposer – avec certaines réserves qui seront exposées en aval – qu'à chaque fois qu'une personne âgée de 0 à 34 ans s'enlève la vie, un père se retrouve par le fait même

endeuillé d'un « enfant ». Certes, de la perspective d'un père, le fait qu'une fille ou qu'un fils excède l'âge de la majorité ne le soustrait pas pour autant de son statut symbolique « d'enfant ». Par ailleurs, dans le présent contexte de recherche, la limite supérieure d'âge de 34 ans a été fixée arbitrairement afin de circonscrire le nombre d'« enfants » qui se sont enlevé la vie dans une année donnée. Ce choix se justifie de la manière suivante : puisque cette recherche s'intéresse au rôle que joue la reprise du travail sur le processus de deuil des pères dont un enfant s'est suicidé, il est raisonnable de présumer que les hommes endeuillés d'un enfant âgé 34 ans ou moins sont encore eux-mêmes susceptibles d'avoir vécu une partie de leur deuil au travail, puisqu'ils participent encore possiblement « à la vie active ».

Ceci étant dit, les statistiques mentionnent qu'au Québec, en 2007¹⁶, il serait survenu 2, 36 et 198 suicides en nombres absolus chez les hommes pour les catégories d'âges respectives de 0-14, 15-19 et 20-34 ans. Du côté des femmes, pour ces mêmes segments de la population, il aurait été répertorié 0, 7 et 38 personnes qui se sont enlevé la vie (Gagné et St-Laurent, 2009). En additionnant ces chiffres, on arrive à un total de 281 suicides, donc on peut ainsi estimer qu'au cours de l'année 2007, il y aurait eu environ 281 pères qui ont été endeuillés par le suicide d'un enfant de sexe féminin ou masculin âgé entre 0-34 ans au Québec. En reprenant le même mode de calcul, on peut estimer que ce nombre était de 287 en 2006¹⁷, de 280 en 2005, de 336 en 2004, de 353 en 2003, de 419 en 2002, de 400 en 2001, et finalement, de 412 en 2000 (calculs à partir des données de Gagné et St-Laurent, 2009).

En définitive, le nombre annuel moyen de pères québécois qui auraient été endeuillés par le suicide d'un enfant âgé entre 0 et 34 ans, pour la période de huit ans qui se situe inclusivement entre 2000 et 2007, serait de 346. Le tableau suivant résume ces données :

¹⁶ Le « p » signifie que les statistiques pour l'année 2007 sont compilées à partir des données provisoires provenant des fichiers du Coroner (Gagné et St-Laurent, 2009).

¹⁷ Le « pp » signifie que les statistiques pour l'année 2006 sont compilées à partir des données provisoires provenant de l'extrait du fichier de décès du MSSS (Gagné et St-Laurent, 2009).

Tableau 1 : Estimation du nombre de pères endeuillés au Québec à la suite du suicide d'un enfant qui était âgé entre 0 et 34 ans de 2000 à 2007p

Année	Nombre de décès par suicide au Québec en fonction du sexe et de l'âge						Total de l'estimation des pères endeuillés*
	masculin			féminin			
	0-14	15-19	20-34	0-14	15-19	20-34	
2007p	2	36	198	0	7	38	281
2006pp	8	24	195	4	11	45	287
2005	3	37	216	5	15	44	280
2004	5	39	229	1	16	46	336
2003	4	48	225	3	22	51	353
2002	4	50	277	4	21	63	419
2001	4	56	270	4	19	47	400
2000	8	68	272	2	12	50	412

Moyenne annuelle de l'estimation des pères endeuillés entre les années 2000 et 2007p : 346

Commentaires : * Le « Total » correspond à notre estimation, pour une année donnée, du nombre de pères qui ont été endeuillés par suicide d'un enfant qui était âgé entre 0-34 ans.

Cependant, si de telles évaluations permettent de dresser le portrait approximatif du nombre de pères endeuillés annuellement par suicide au Québec, elles comportent par contre des biais et limites. Tout d'abord, cette méthode de calcul permet uniquement de comptabiliser les pères qui ont vécu le deuil d'un enfant qui s'est enlevé la vie entre 0 et 34 ans. Ensuite, soulignons qu'une telle manière d'estimer le nombre de pères endeuillés néglige le fait qu'il pourrait aussi y avoir des beaux-pères en deuil. Finalement, cette procédure inclut aussi des pères qui pourraient eux-mêmes être décédés ou qui, pour diverses raisons, ne se sentiraient pas directement endeuillés par le décès de leur enfant. En dépit de ses imperfections, il n'en demeure pas moins que cette estimation improvisée du nombre de pères endeuillés au Québec est la seule qui soit disponible pour le moment.

11.2 Les critères de sélection de l'échantillon

L'échantillon a puisé, en fonction de trois critères de sélection, dans la base échantillonnale, qui est un ensemble théorique défini par Ouellet et Saint-Jacques (2007) comme étant « la population dont l'échantillon est issu et qu'il doit représenter [qui] correspond à l'ensemble des individus qui ont des caractéristiques précises en relation avec les objectifs de l'étude » (p. 72). Voici donc les trois critères qui ont été utilisés :

1. Les répondants devaient être des pères ou des beaux-pères d'un enfant (masculin ou féminin) qui s'est suicidé ;
2. Le décès par suicide de leur enfant devait être postérieur au début de l'année 2005 et remonter à plus d'un an au moment de la date fixée pour la tenue de l'entrevue de recherche ;
3. Les pères endeuillés devaient avoir effectué un retour au travail à la suite du décès par suicide de leur enfant. Au moment de l'entrevue, les pères pouvaient ou non être encore sur le marché du travail.

Un commentaire s'impose quant au second critère de sélection (2.), qui impose que « le décès par suicide de l'enfant du répondant devait être postérieur au début de l'année 2005 et remonter à plus d'un an au moment de la date fixée pour la tenue de l'entrevue de recherche ». Cette limite dans le temps est justifiée par divers motifs. D'abord, mentionnons que dans une étude finnoise longitudinale (Hintikka et coll., 2000), 20% des répondants endeuillés par suicide (n=64) soulignaient que leur santé physique s'était détériorée immédiatement après le suicide et 45% déclaraient un déclin sur le plan de leur santé mentale. Toujours selon la même étude, il appert que les conséquences négatives sur la santé mentale se feraient ressentir sur une période moyenne de trois ans, avec des impacts échantillonnaires s'étendant sur une période d'entre une et cinq années.

À la lumière de ces conclusions de recherche (Hintikka et coll., 2000), et en fonction du second critère de sélection retenu, il était donc possible de rencontrer des participants qui vivaient encore certaines répercussions physiques et psychologiques reliées au deuil lors des entrevues de recherche. Ceci a conséquemment permis d'avoir accès à des données qui n'étaient pas uniquement rétrospectives quant aux impacts du retour au travail sur le deuil. De plus, la limite minimale d'un an séparant les décès des moments où se sont déroulées les entrevues respectives a permis aux répondants d'avoir un certain recul quant aux événements entourant leurs deuils, tout en leur fournissant l'occasion d'avoir effectué une reprise du travail. Par contre, la limite supérieure de temps qui faisait maximalelement remonter le décès des enfants des répondants au début de l'année 2005 évitait qu'à cause du temps passé, il ne s'opère chez les pères interrogés une trop grande réinterprétation ou des oublis quant aux phénomènes à l'étude. Enfin, cette contrainte d'échantillon dans le temps – qui impliquait de cibler des pères endeuillés dont l'enfant

était décédé postérieurement à 2005 et plus d'un an avant l'interview – était susceptible de permettre une certaine variété au sein des répondants, en regard de la période de deuil vécue par ceux-ci.

11.3 L'échantillon

11.3.1 Le type d'échantillonnage

L'échantillon a été constitué selon une méthode non probabiliste. Selon Chauchat (1985), cela signifie « qu'il [l'échantillon] n'est pas basé sur la théorie des probabilités ; donc, il ne relève pas du hasard » (dans Ouellet et Saint-Jacques, 2000, p. 79). De manière plus spécifique, il s'est agi d'un échantillon de volontaires. Ce type de construction est particulièrement utilisé « lorsque le problème [à l'étude] est délicat, voire tabou » (p. 84), comme c'est le cas pour le thème du rôle de la reprise du travail dans le processus de deuil des pères dont un enfant s'est suicidé (Ouellet et Saint-Jacques, 2000). Toutefois, le recrutement a également visé la construction d'un échantillon intentionnel (Deslauriers, 1991), théorique (Côté et Turgeon, 2002) ou encore typique (Ouellet et Saint-Jacques, 2000), lesquels termes renvoient tous trois à l'idée de sélectionner des unités qui se différencient et qui représentent bien les divers aspects d'un phénomène. Comme le mentionnent Côté et Turgeon (2002), dans le cas des recherches qualitatives :

Ce n'est pas la taille de l'échantillon qui importe mais sa qualité. En effet, la sélection des participants doit permettre la diversification des données, c'est-à-dire capter divers points de vue ou représentations du phénomène à l'étude. [...] L'inclusion de cas extrêmes ou déviants, c'est-à-dire de personnes qui se distinguent en raison d'une expérience ou d'un point de vue particulier est très utile, voire essentielle dans certaines études (p. 85).

11.3.2 Le recrutement des participants

En ce qui concerne le recrutement des participants, il a été mené avec l'aide du Centre de prévention du suicide de Québec (CPSQ), ainsi qu'avec le concours du Centre de santé et de services sociaux (CSSS) du Grand-Littoral. Ce sont des intervenantes et intervenants œuvrant dans ces organismes qui, à partir des dossiers des usagers, ont dressé une première liste de répondants potentiels parmi les pères endeuillés par suicide. Ensuite, les

cliniciennes et cliniciens ont initié un contact avec les répondants éventuels, afin de leur faire part de la teneur de la recherche et de sonder leur intérêt à y participer. Les hommes intéressés, qui ont accepté que leurs coordonnées soient divulguées au chercheur, ont été rejoints téléphoniquement par ce dernier afin qu'une date d'entrevue soit fixée. Un *Guide pour le contact téléphonique*¹⁸ a été utilisé afin de structurer cette démarche. Comme le mentionnent Stroebe, Stroebe et Schut (2003), il est certain que le fait de recruter dans des organismes d'aide engendre un certain biais, puisqu'on inclut uniquement dans l'échantillon des personnes qui sont allées chercher de l'aide. De plus, le fait d'avoir effectué le recrutement en partenariat avec CPSQ et le CSSS du Grand-Littoral engendre comme conséquence que l'échantillon sera uniquement constitué de gens qui habitent sur les territoires desservis par ces deux organismes.

11.3.3 La taille de l'échantillon

Outre le participant qui a offert sa collaboration pour le prétest, et dont le témoignage est incorporé dans l'analyse subséquente des données, l'échantillon en soi comporte cinq répondants (n=5). Bien que Patton (1990, dans Ouellet et Saint-Jacques, 2000) mentionne qu'il n'y a pas de règle quant à la taille que devrait avoir un échantillon en méthodes qualitatives, certains indices peuvent toutefois donner des orientations quant au nombre de participants à recruter, comme le principe de saturation, par exemple. Dans un contexte idéal, la collecte de données vise à faire en sorte que « le chercheur ait une compréhension la plus complète possible du sujet étudié et qu'il s'assure que l'ajout de participants n'apporterait pas de nouvelles données utiles à cette compréhension » (Côté et Turgeon, 2002, p. 86).

Cependant, l'objectif ici visé n'était pas de recruter *x* nombre de participants afin d'atteindre un tel seuil de saturation des données, compte tenu du caractère exploratoire de la recherche et des modestes moyens qui y étaient dévolus. Par ailleurs, à titre comparatif, mentionnons que l'étude exploratoire de Fitzpatrick (2007), qui aborde sous un angle phénoménologique le retour au travail de professeurs d'université endeuillés, comptait sept répondants.

¹⁸ Voir le document *Guide pour contact téléphonique* TPF joint en appendice à la p. 173.

11.4 Le portrait des répondants

11.4.1 Le profil sociodémographique des répondants endeuillés

Par le biais de la *Fiche signalétique*¹⁹, certaines caractéristiques sociodémographiques ont été recueillies auprès des répondants, par rapport à eux-mêmes ainsi qu'à leur enfant décédé. Le tableau suivant en dresse une synthèse :

Tableau 2 : Données sociodémographiques des participants et de leur enfant décédé

	père			beau-père		
lien familial des répondants avec l'enfant décédé par suicide	5			1		
	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
âge des répondants au moment de l'entrevue	–	1	–	1	2	2
	masculin			féminin		
sexe des enfants qui sont décédés	5			1		
	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39
âge des enfants au moment de leur décès	2	1	1	1	1	–
	12-23	24-35	36-47	48-59	60-71	72 ≤
mois écoulés, au moment de l'entrevue, depuis le décès	2	–	2	1	–	1*

Commentaires : prétest (n=1) et échantillon (n=5) / l'astérisque (*) désigne le répondant prétest

L'âge des six hommes interrogés variait entre 40 ans et 63 ans au moment de l'entrevue, avec un âge moyen de 54,8 ans. De ce groupe, cinq hommes étaient des pères endeuillés et un seul était un beau-père (lequel vivait avec l'enfant qui s'est suicidé depuis environ cinq ans). Aussi, un seul répondant était endeuillé de sa fille, alors que les cinq autres avaient vécu la mort de leur fils. Leurs enfants, au moment du décès, étaient âgés entre 13 et 32 ans, avec un âge moyen de 21,5 ans lorsqu'ils ont mis fin à leurs jours. Enfin, une période variant entre 13 mois et 53 mois séparait le moment de l'entrevue et le suicide de

¹⁹ Voir le document *Fiche signalétique* joint en appendice à la p. 177.

leurs enfants, avec une moyenne de 31,6 mois (soit un peu plus de 2 ans et demi). Quant à lui, le répondant prétest était endeuillé de son enfant depuis un peu plus de 12 ans au moment de l'entretien.

11.4.2 Le profil en emploi des répondants

Afin de ne pas trahir l'anonymat des répondants, le type d'emploi occupé par ces derniers a été classé à l'intérieur de catégories génériques. Pour ce faire, des sous-groupes de la *Classification nationale des professions pour statistiques (CPS-S)* de 2006 ont été utilisés, lesquels correspondent au troisième degré le plus général de ce classement. Aussi, pour le même type de considérations visant à préserver l'identité des répondants, des pseudonymes leur ont été attribués. Tous les hommes ayant participé à la recherche travaillaient de jour, du lundi au vendredi, et comptaient entre 10 et 15 collègues avec qui ils collaboraient sur une base plus régulière. Ceci étant dit, le tableau suivant regroupe les informations relatives au profil en emploi des répondants lors de leur reprise du travail :

Tableau 3 : Synthèse des informations relatives au profil en emploi des répondants

pseudonymes attribués aux répondants	« sous groupe » de catégorie d'emploi occupé selon la CNP-S de 2006	horaire typique du lundi au vendredi	nombre approximatif de collègues de travail
André*	A35 – Directeurs des services de protection	9h à 17h, plus disponibilités	entre 10 et 15
Claude	A12 – Directeurs des services de génie, d'architecture, de sciences naturelles et des systèmes informatiques	9h à 17h, plus surtemps occasionnel	environ 15
Éric	C15 – Personnel technique en architecture, en dessin, en arpentage et en cartographie	6h à 16h	environ 70, mais 2-3 lors de déplacements « sur le terrain »
Félix	H42 – Mécaniciens de véhicules automobiles	8h à 17h	50 au total, 10 plus près
Julien	A32 – Directeurs des secteurs de la santé, de l'enseignement et des services communautaires et sociaux	8h30 à 17	environ 15
Louis	G11 – Représentant des ventes - commerce de gros	8h à 17h	9

Commentaires : prétest (n=1) et échantillon (n=5) / l'astérisque (*) désigne le répondant du prétest

12. Les considérations éthiques

12.1 L’approbation du projet de recherches par des comités d’éthique

Notons qu’après examen, le présent projet de recherche a obtenu l’approbation de deux comités d’éthique. Tout d’abord, il a été sanctionné par le Comité d’éthique de la recherche avec des êtres humains de l’Université Laval (CÉRUL), sous le numéro d’approbation 2009-123 A-1 / 19-11-2009. Ensuite, le projet a également obtenu l’aval du Comité d’éthique et de la recherche des CSSS de la Vieille-Capitale, de Québec-Nord, du Grand-Littoral et de Portneuf, sous le numéro d’approbation 2010-2011-02. Ces deux entérinements ont donc permis, éventuellement, la poursuite du processus de recherche qui s’est concrétisée par la sélection des participants.

12.2 La présélection des participants et le soutien postentrevue

Pour choisir les répondants potentiels qui ont été contactés, des cliniciennes et cliniciens du CPSQ et du CSSS du Grand-Littoral ont été sollicités. Nonobstant les trois critères de sélection de l’échantillon, qui ont été dévoilés plus tôt²⁰, ces intervenantes et intervenants ont fait appel à leur jugement professionnel afin d’effectuer un premier tri auprès de leur liste de participants éventuels. Ainsi, leur discernement a permis d’exclure de l’étude des pères endeuillés qu’ils ont évalués comme étant trop vulnérables, ce qui a d’ailleurs fait partie d’une stratégie pour minimiser les risques liés à la participation (Hay et Israel, 2006). Bien que la sélection de participants auprès de la clientèle d’organismes engendre des biais, le fait de coopérer avec des ressources où les répondants ont déjà créé des liens comporte aussi certains avantages : en plus de faciliter le processus de recrutement et d’éviter de solliciter des personnes dont l’état est plus précaire, cela peut également permettre d’instaurer des mécanismes simples pour référer, au besoin, les participants qui deviendraient en détresse dans le contexte de l’étude (Stroebe, Stroebe et Schut, 2003). D’ailleurs, ce dernier élément est crucial, puisqu’instaurer un filet de sécurité qui est assuré par une aide professionnelle, disponible et adéquate fait partie des responsabilités éthiques du chercheur (Hay et Israel, 2006). Par ailleurs, il est important de spécifier qu’à

²⁰ Voir la section 11.2 *Les critères de sélection de l’échantillon* à la p. 89.

la suite des entrevues de recherche, aucune référence n'a été nécessaire pour l'un ou l'autre des participants, car aucun d'entre eux n'a manifesté de signe de détresse ou une volonté de rencontrer un professionnel à nouveau. Enfin, soulignons que toute stratégie de recrutement comportant l'utilisation des chroniques nécrologiques ou d'autres types de registres publics a été écartée, puisque ces méthodes peuvent s'avérer complexes et, qui plus est, éthiquement douteuses (Stroebe, Stroebe et Schut, 2003).

12.3 À partir de combien de temps solliciter un participant endeuillé?

Au-delà des justifications au point de vue méthodologique, le choix du moment où le chercheur sollicite la participation des endeuillés relève prioritairement d'une considération éthique importante : à partir de combien de temps est-il pertinent d'interroger un participant suite au décès de son proche? Stroebe, Stroebe et Schut (2003), qui sont des spécialistes dans le champ de la recherche sur le deuil, mentionnent qu'il n'y a pas de consensus dans la communauté scientifique par rapport à cette question. Ces chercheurs néerlandais proposent donc aux autres chercheurs d'effectuer, dans leurs contextes d'études respectifs, une consultation auprès de personnes endeuillées depuis une longue période afin de trouver une réponse qui soit spécifique et adaptée, selon les cas (Stroebe, Stroebe et Schut, 2003). Ce conseil s'avère d'autant plus pertinent lorsqu'on prend en ligne de compte qu'il peut y avoir des différences culturelles concernant la définition de ce qui constitue ou non un moment opportun pour interroger une personne endeuillée.

En accord avec la façon de procéder suggérée par Stroebe, Stroebe et Schut (2003), une consultation jumelée d'un prétest d'entrevue a été effectuée auprès d'un père dont l'enfant s'était suicidé depuis plus de 12 ans au moment de l'entretien. Dans le segment *Présentation des résultats*, ce répondant au prétest porte le pseudonyme d'André. Ce dernier considérait qu'un délai d'un an, entre le décès d'un proche et la tenue d'une entrevue de recherche, pouvait s'avérer un seuil minimal adéquat. Il s'agit donc de cette recommandation qui a été appliquée dans les critères d'éligibilité des participants.

12.4 Les inconvénients potentiels reliés à la participation

Étant donné la nature délicate du sujet du deuil par suicide d'un enfant, et compte tenu des souvenirs traumatisants qui peuvent y être associés, certains participants sont devenus émotifs ou bouleversés en cours de l'entretien de recherche. Lorsque de tels cas se sont présentés, il a été demandé aux participants : s'ils étaient en mesure de continuer, s'ils souhaitent que le magnétophone soit mis sur la fonction « pause » afin d'interrompre l'entretien pour un moment, ou encore, s'ils désiraient tout simplement mettre fin à leur participation à l'entrevue (Mayer et Saint-Jacques, 2000). Cependant, tous les entretiens de recherche entamés ont été menés à terme. D'un point de vue éthique, l'intérêt du participant doit passer avant l'intérêt de la recherche (Stroebe, Stroebe et Schut, 2003) et, corolairement, « le chercheur ne doit jamais perdre de vue qu'aucun besoin de connaissances ne justifie de placer un répondant dans un état émotif qui le trouble et qu'il ne souhaite pas vivre » (Mayer et Saint-Jacques, 2000, p. 129).

12.4.1 Les compensations monétaires

Afin de compenser les répondants pour le temps qu'ils ont investi dans leur participation, ainsi que pour combler d'éventuels frais de déplacement qu'ils avaient encourus, un montant forfaitaire de 15\$ leur a été remis. À cet égard, ils ont également signé un reçu, dont ils ont conservé une copie. Le montant de cette compensation a été fixé de manière arbitraire, en concertation avec le directeur de recherche. Grant et Sugarman (2004) constatent qu'il existe une confusion entre les termes *compensation* et *incitatifs*, dans le cadre de recherche impliquant des sujets humains. Ils ont donc tenté de clarifier ces concepts, puis se sont penchés sur les enjeux éthiques entourant ces composantes de la stratégie de recrutement. Selon eux, les incitatifs ne seraient pas de natures monétaires et ils constitueraient plutôt des sources de motivation extrinsèques, qui se distingueraient des récompenses ou des compensations, puisqu'ils ne seraient pas nécessairement mérités. Le but des incitatifs serait d'influencer le choix des participants potentiels. Par ailleurs, les compensations réfèreraient davantage au principe d'équivalence ; à l'idée de « combler une perte » ou de « rétribuer pour des services rendus ». Par exemple, un remboursement pourrait être une forme de compensation reliée à des frais de déplacement, alors qu'un salaire viserait à payer un participant pour ses efforts et pour le

temps qu'il a mobilisé (Grant et Sugarman, 2004). En ce sens, il serait pertinent de parler de « juste compensation », alors que la notion de « juste incitatif » serait incongrue (Grant et Sugarman, 2004).

La somme forfaitaire de 15 dollars qui a été remise aux participants était donc une compensation qui, sans être nécessairement « juste », était à tout de moins égalitaire. De plus, ce montant visait à « dédommager » les répondants, mais en même temps, son caractère modeste n'était pas de nature à pouvoir influencer leur investissement. Grant et Sugarman (2004) mettent d'ailleurs en garde les chercheurs contre un tel problème éthique, à savoir lorsque des personnes participent à une recherche uniquement pour des raisons monétaires, et ce, malgré une forte aversion envers le sujet d'étude. A cet effet, il est significatif de souligner que dans plusieurs cas, les répondants ont signifié leur volonté de faire don du montant compensatoire qui leur a été remis à la Fondation du CPSQ, dans le but d'aider à la prévention du suicide. Peut-être était-ce là une manière, pour eux, de trouver un sens à leur participation? Nous pouvons aussi poser l'hypothèse selon laquelle un bénéfice lié à l'implication des participants dans la recherche consistait à avoir le sentiment « d'aider pour la bonne cause » et de contribuer à faire en sorte que le deuil de d'autres pères se déroule mieux.

12.5 Les bénéfices potentiels reliés à la participation

À l'inverse des possibles inconvénients vécus lors de l'entrevue, les endeuillés ont aussi eu la possibilité de retirer des bénéfices secondaires reliés à leur participation. Par exemple, ils ont eu l'occasion de s'exprimer en présence d'une personne – nommément l'étudiant-chercheur – qui a fait de l'écoute empathique et qui a reconnu leur vécu (Fitzpatrick, 2007). Cela introduit le fait qu'en recherche, très peu d'attention a été portée au double rôle des chercheurs en tant qu'intervieweurs et intervenants, alors que cette dynamique pourrait avoir un impact sur les résultats (Stroebe, Stroebe et Schut, 2003, p 237). Effectivement, puisque cette relation est susceptible d'influer d'une certaine manière sur le phénomène à l'étude, qui est en l'occurrence le processus de deuil (Caserta, M., Lund, D., Diamond, M., 1985, dans Stroebe, Stroebe et Schut, 2003).

Par exemple, dans une étude finnoise qui s'est échelonnée sur 10 ans (Hintikka et coll., 2000), les répondants dont un proche s'est suicidé soulignent avoir reçu un soutien adéquat en cours de deuil et une reconnaissance sociale satisfaisante de leur perte. Or, typiquement, les résultats d'autres recherches portant sur les endeuillés par suicide offrent des constatations contraires, à cause du stigma social associé à ce mode de décès. Une explication, fournie par les chercheurs pour traduire cette différence entre leurs résultats et leur recension des écrits, est que les entrevues de base (*baseline interview*) qu'ils ont menées auprès des répondants (n=104) auraient aidé ceux-ci à avoir des contacts sociaux qui ont brisé leur isolement (Hintikka et coll., 2000). Cette hypothèse est d'ailleurs supportée par le fait qu'environ la moitié des répondants de cette étude qui ont été suivis longitudinalement (n=64) ont dit que les entrevues les ont aidés dans leur adaptation au décès de leur proche. Hintikka et coll. (2002) soulignent même que, dans certains cas, des répondants auraient identifié leur participation à la recherche comme étant un facteur déterminant dans le fait d'aller chercher, subséquemment, de l'aide professionnelle.

Ceci est intéressant, étant donné que si les chercheurs se concentrent généralement à éviter de nuire à leurs participants, leur responsabilité s'étend bien au-delà de cela selon certains éthiciens. Hay et Israel (2006) prétendent qu'en vertu du principe de bienfaisance (*beneficence*), les interviewés devaient également retirer des bénéfices de leur participation. Grant et Sugarman (2004) renchérissent en mentionnant que ce principe est une obligation éthique, et qu'indépendamment de l'obtention préalable du consentement des participants, certains projets peuvent être avortés parce que les risques impliqués ne sont pas proportionnels aux bénéfices potentiels.

12.6 Le retour avec le participant à la fin de l'entrevue

Mayer et Saint-Jacques (2000) insistent sur le fait qu'un retour avec le participant à la fin de l'entrevue est très important, particulièrement dans les cas où le sujet abordé est délicat, réfère à des événements traumatisants ou est susceptible de remémorer des souvenirs bouleversants. Or, cela s'applique au présent contexte d'étude, donc c'est pourquoi un moment a été systématiquement pris avec chaque répondant à la fin des interviews. Dans sa recherche auprès de professeurs d'université qui ont effectué une

reprise du travail en contexte de deuil, Fitzpatrick (2007) mentionne que malgré le fait que ses entrevues étaient planifiées pour une durée d'environ une heure, un 15 minutes additionnel était parfois requis pour clore les entretiens lorsque les répondants devenaient perturbés ou émotifs à cause du matériel abordé. Schuler (1982, dans Hay et Israel, 2006) mentionne d'ailleurs que les désensibilisations (*debriefings*) sont parfois utilisées comme des stratégies permettant de minimiser les risques associés à la participation dans une entrevue de recherche.

Malgré le fait qu'aucun répondant n'a vécu de malaise particulier lors des entrevues – mis à part certains moments, ici et là, plus émotifs – et qu'il n'y pas eu de signe manifeste indiquant que des répondants étaient bouleversés au terme des entretiens, leurs réactions ont tout de même été investiguées de manière transparente à la fin de chaque entrevue. Cela est d'autant plus important que plusieurs recherches démontrent que les hommes sont souvent plus réticents à exprimer ouvertement leurs émotions (Dulac, 2001). En plus de permettre d'évaluer succinctement l'état psychologique des répondants, cette démarche a pu s'avérer utile afin d'obtenir d'autres données et pour recueillir des rétroactions permettant d'enligner les entretiens à venir (Mayer et Saint-Jacques, 2000). Effectivement, puisque le guide d'entrevue n'est pas un outil statique et certaines modifications, somme toute mineures, y ont justement été apportées en cours de collecte de données. Enfin, une *Liste de ressources pour les participants*²¹ a été remise à chaque homme qui a participé à la recherche, afin que tous puissent être au fait de l'existence de diverses ressources disponibles pour eux, au besoin.

²¹ Voir le document *Liste de ressources pour les participants* joint en appendice à la p. 176.

PARTIE 4 : LA PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

13. Les résultats issus de l'analyse de contenu

13.1 Première catégorie d'analyse : *Le décès et les premières réactions*

13.1.1 La nouvelle du décès

C'est abruptement que débute l'analyse du rôle que joue le travail dans le processus de deuil des pères dont un enfant s'est suicidé, avec le moment où ces hommes, ces travailleurs et aussi ces pères de famille ont appris la nouvelle du décès. Pour introduire le fait que le deuil et le travail sont deux éléments intimement reliés, il est significatif de mentionner que parmi les six répondants interrogés : un homme (Julien) a appris la nouvelle du suicide de son fils alors qu'il était assis à son bureau de travail, un second répondant (Félix) venait tout juste de se présenter à son emploi lorsque sa conjointe lui a téléphoné concernant quelque chose « d'urgent », puis finalement, un autre homme (Claude) a appris la nouvelle du décès de sa fille alors qu'il se dirigeait en voiture pour entreprendre sa journée de travail. Ce dernier mentionne :

Claude : Quand j'ai appris la nouvelle, je l'ai appris en auto, puis j'ai appelé ma secrétaire pour l'avertir que je ne rentrerais pas... [*long silence et moment plus émotif*]²².

Claude mentionne que ce contact avec sa secrétaire s'est déroulé avec une « certaine dose d'adrénaline », à cause du choc engendré par la tragique et soudaine nouvelle de la mort de sa fille. Dans ce cas-ci, la secrétaire du répondant s'est retrouvée – par un fortuit concours de circonstances – à être l'une des premières personnes informées du décès. Dans un contexte différent, André est un répondant qui a utilisé son réseau social du travail afin de faire en sorte que ses propres parents, qui étaient en vacances à l'extérieur

²² Les commentaires écrits en *italique* et entre crochets « [] » dans les citations servent à clarifier des éléments contextuels ou encore marquent la présence d'émotions, de pauses ou de toute autre information pertinente dans le discours des répondants.

du pays, soient avisés de vive voix du décès de leur petit-fils. Pour lui, la prise de contact avec son milieu de travail a été davantage planifiée :

André : Lui [*le patron du répondant*] était à la Guadeloupe²³ et mes parents étaient aussi en Guadeloupe, donc c'est lui que j'ai appelé pour demander qu'il aille aviser mes parents de ça [*de la nouvelle du suicide de son fils*]. Donc cela a été correct et il a fait ce qu'il avait à faire et puis cela a été bien apprécié...

Cette citation illustre que le réseau social des répondants au travail peut s'avérer aidant, et ce, dès les premiers moments associés au deuil.

13.1.2 Les modalités du congé et les premières réactions de l'employeur

À la suite du choc qu'a constitué la nouvelle du décès, les répondants ont tous rapidement pris des dispositions afin d'amorcer une pause, plus ou moins longue, par rapport à leur travail respectif. Selon les contextes et les conditions d'emploi, ces démarches se sont déroulées de manières différentes chez l'un et l'autre. En ce qui concerne André, qui occupait un emploi de « directeur des services de protection », il pouvait profiter d'une considérable « banque » de congés de maladie. Néanmoins, après avoir fait appel à son patron – lequel a joué le délicat rôle d'émissaire pour annoncer la nouvelle du décès – André est allé consulter son médecin :

André : Je suis allé voir mon médecin, puis il m'a dit : « Tu ne peux pas retourner travailler, prends ça cool un peu, tu fais un choc posttraumatique alors je vais te donner un billet de médecin et quand tu seras prêt, on regardera ça puis tu y retourneras [*au travail*] ». Ça s'est passé comme cela au début : j'ai été peut-être un mois ou un peu moins sans aller travailler.

Pour sa part, Claude, n'a pas eu à être aussi proactif qu'André dans ses démarches pour amorcer un congé. Ce dernier, qui occupe un emploi comme « directeur des services de génie, d'architecture, de sciences naturelles et des systèmes informatiques », mentionne laconiquement qu'il a été « informé et c'est tout » de la prise de dispositions spéciales du

²³ Certaines données, concernant entre autres des lieux où des dates, ont été altérées afin de protéger l'anonymat des répondants.

Conseil d'administration (CA) de l'organisme pour lequel il travaille. Cette prise en charge a d'ailleurs été grandement appréciée par ce répondant :

Claude : J'ai eu un support inconditionnel de la part de mon employeur.
[...] Ils m'ont dit : « tu reviens quand tu es prêt, tu es payé ».
Normalement, j'aurais dû en principe passer sur l'assurance salaire.
Bon, puis en même temps, je suis souvent allé au CA [*dans le passé*]
et le CA a pris une résolution pour dire qu'il me soutenait.

De plus, une directrice des ressources humaines (RH) qui travaille dans le même organisme que Claude, mais toutefois dans un bureau situé dans une autre région, a pris le temps de contacter ce dernier afin de le référer vers de l'aide psychosociale, au besoin. Il est notoire que, dans ce cas-ci, le poste de direction de Claude a probablement permis de faciliter les premières démarches de conciliation travail-famille suivant le décès de sa fille. Le principal intéressé, lui, interprète cela avec philosophie en mentionnant que :

Claude : Il faut que je vous dise : le bureau... le travail a toujours occupé une grande place dans ma vie : j'ai trouvé que les gens avec qui je travaille me l'ont rendu.

Un autre répondant, Julien, qui occupe également un poste de direction, mais dans le secteur de la santé, mentionne qu'il avait droit de facto à une semaine de congé en vertu de ses conditions de travail. Ensuite, il a pu sans ambages prendre congé pour une seconde semaine, cette fois-ci sous le motif de « maladie », afin de s'activer en vue des funérailles à venir :

Julien : J'ai pris une semaine de maladie pour préparer... bien... pour préparer toute la messe et le salon funéraire, puis en tout cas, toute la cérémonie qui tourne autour.

Un autre répondant, Félix, mentionne lui aussi avoir pris une pause du travail afin de jouer un rôle actif dans la préparation des rituels successifs au décès de son beau-fils. L'idée d'épauler sa conjointe était aussi très présente :

Félix : J'avais pris la décision de dire [*à son patron*] que j'allais prendre la semaine qui allait suivre pour ne pas laisser ma blonde toute seule à

organiser les funérailles, puis tout ce qui vient avec, parce que c'est quand même une semaine qui a « roulé » pas mal...

Félix, un « mécanicien de véhicules automobiles », a rapidement eu des contacts avec son employeur à la suite du décès. Le lendemain du jour qu'il a appris le suicide, il est retourné à son travail pour faire part de son intention de prendre un peu plus d'une semaine de congé :

Félix : Mon boss, c'est quelqu'un qui est très humain : quand je suis arrivé le vendredi matin [*le lendemain de la nouvelle du suicide*], il m'a pris dans ses bras, puis il a dit : « Regarde... ». [...] Cela a été assez émotif, parce qu'il y avait du monde – les collègues qui étaient au courant – et ils sont allés chez eux voir leurs enfants...

Avouant qu'il ne s'était « même pas posé la question » à savoir si son employeur avait une politique interne concernant les arrêts de travail en contexte de deuil, Félix dit que les modalités entourant son congé se sont réglées « à l'amiable ». Peu de mots s'en fut, puis ce répondant s'est senti soutenu par son milieu de travail. Dans le cadre de commentaires recueillis après l'entrevue, Félix rapporte même que dans les jours qui ont suivi le suicide de son beau-fils, ses collègues ont pris l'initiative de placer une enveloppe à côté du *punch*²⁴ afin de recueillir des fonds pour la prévention du suicide. Les dons ainsi récoltés par ses camarades ont été remis à la Fondation du CPSQ, en plus d'être doublés par la contribution du patron de l'entreprise. Ce geste a été interprété, par Félix, comme étant une preuve de soutien et de sympathie de la part de son environnement de travail.

À l'instar de Félix, Louis a également pu compter sur un soutien rapide de la part de son milieu de travail, soit dès le lendemain de l'annonce du décès de son fils. Effectivement, puisqu'il a reçu une visite à domicile de son ancien patron, lequel est « retraité », mais continue tout de même à s'impliquer auprès de ses anciens employés et de son ancienne compagnie :

²⁴ Un sens attribué au mot *punch* (n.m.), dans le registre de langue populaire au Québec, réfère à un appareil mécanique ou électronique implanté dans certains milieux de travail et dont les employés salariés se servent, à l'aide d'une carte, pour consigner le moment du début et de la fin de leur quart de travail (définition improvisée par l'auteur). Nous n'avons pas trouvé d'équivalence, dans un registre de français plus soutenu, pour ce mot tel qu'utilisé par le répondant.

Louis : Mon ancien patron, qui travaillait avec nous autres et qui était bien proche de moi, est venu me voir ici [*à la maison*], puis il a parlé avec moi. Il m'a dit : « On a parlé tous ensemble [*au travail*], puis prends le temps qu'il te faut avant de revenir : une semaine, deux semaines, trois semaines, un mois... ». Donc il était bien ouvert à cela. Alors, moi j'ai dit : « Parfait, je vais prendre le temps qu'il faut, puis quand je vais être prêt, je vais vous appeler ».

Après seulement trois jours, Louis a saisi le téléphone pour retourner au travail, en tant que « représentant des ventes – commerce en gros ». Toutefois, il a trouvé aidant de s'être fait offrir la possibilité de prendre davantage de congés, au besoin. Il a aussi grandement apprécié la visite inopinée de son ancien patron.

Cependant, les choses ne se sont pas déroulées dans un aussi bon contexte pour un autre répondant. Lorsque le suicide de leur fils est survenu, Éric et sa conjointe étaient sur le point d'entreprendre un voyage outre-mer d'une durée d'un mois, qu'ils planifiaient depuis deux ans déjà. Après mure réflexion, le couple a décidé de tout de même effectuer ce voyage, quelques semaines après les funérailles de leur enfant. Ainsi, au cumul, Éric a été absent de son emploi pour une durée totale de quatre mois. Or, ce retrait était manifestement trop long selon son employeur :

Éric : Alors là, les patrons téléphonaient, puis c'était normal : ils voulaient savoir quand est-ce que je rentrais. Alors quand je suis rentré, bien, la première chose que je me suis fait offrir était de changer de travail. Ils [*les patrons*] m'ont remplacé, alors je ne l'ai pas trouvé drôle. Puis, j'ai su, par d'autres, que la direction trouvait que c'était long avant que je ne rentre. Ils disaient même, entre eux : « S'il veut qu'on le mette en invalidité, il n'a qu'à le dire... ».

Éric n'attribue pas cette réaction de son patron à d'anciens conflits, car il soutient ne « jamais avoir eu de friction » avec ses supérieurs avant cela. Il évoque plutôt une « incompetence de gestion du personnel » afin d'expliquer la manière dont les choses se sont déroulées, lors de sa reprise du travail. Toutefois, Éric dit avoir trouvé un certain réconfort en constatant que les agissements de son patron étaient « tout à l'inverse » des recommandations fournies par un « guide de bonnes pratiques » publié par les RH de l'organisme qui l'emploie. Ce document, dont l'étudiant-chercheur a retrouvé la

référence sur Internet, constitue une politique interne encadrant la gestion du retour des employés consécutivement à une « absence ». Le répondant exprime que ce document de « littérature grise » a revêtu, pour lui, la double fonction de : normaliser les malaises qu'il a vécus dans sa conciliation deuil-travail et fournir des arguments qu'il a utilisés au cours de discussions qu'il a eues avec son employeur à la suite de sa reprise du travail.

Qui plus est, même dans l'attente de reprendre le travail, ce répondant a trouvé fastidieuses les démarches qui ont été exigées de lui par son employeur afin de « motiver » son absence reliée au deuil :

Éric : Mon fils est décédé et à chaque mois, il fallait que je me procure un rapport du médecin pour motiver et prolonger [*son absence*]. Aujourd'hui, il nait un enfant et on a jusqu'à neuf mois de congés parentaux. Là, t'en perds un, puis il fallait que je leur téléphone, que je remplisse des documents...

En matière de conciliation travail-famille, ce répondant perçoit l'existence d'un double standard qui existerait en comparaison du traitement qui est réservé aux pères à la naissance et au décès d'un enfant. De plus, il déplore qu'à chacune des quatre reprises où il a dû faire parvenir un rapport médical à son employeur, afin de d'obtenir une extension de son « congé de maladie », il a dû déboursier 25\$ afin que ce document soit acheminé aux service des RH. Or, Éric a ressenti ces démarches bureaucratiques comme étant une charge supplémentaire dont il se serait volontiers passé, dans le contexte déjà très lourd du suicide de son fils.

13.1.3 La présence des gens du travail lors des cérémonies funéraires

Fait unanime, les six répondants interviewés rapportent qu'ils ont reçu la visite de diverses personnes gravitant dans leur environnement de travail au salon funéraire. Lorsqu'interrogé sur la signification qu'il a attribué au fait de recevoir les condoléances de ses patrons et collègues, un répondant a répondu :

Claude : Oui, ça avait une importance... J'essaie juste de préciser mon idée et c'est pour cela que je réfléchis [*long silence*]... C'est parce que les gens étaient là quand j'en avais de besoin : ils avaient pris la peine de se déplacer et ils n'y étaient pas obligés, puis cela, ça m'a touché.

Ce segment traduit un sentiment qui a été partagé par les autres pères endeuillés. Par exemple, Julien mentionne que la présence d'entre 60 et 70 « connaissances et collègues » de travail aux funérailles de son fils a été « très supportante [*sic*] ». Félix, quant à lui, relève que la compagnie pour laquelle il œuvre fonctionne avec des équipes de travail de jour et de soir. Il dit que ce sont davantage des employés « de soir » qui ont pu se présenter au salon funéraire, alors que lui travaille « de jour ». Par ailleurs, un moyen qu'ont trouvé ses collègues pour faire part de leur sollicitude, en dépit de leurs contingences d'horaire, a été de signer une carte qui a été remise en mains propres par le patron de l'entreprise. De plus, ce même répondant relève qu'au-delà de la présence physique de son employeur au salon, ce qui l'a touché a été l'authenticité de ce dernier :

Félix : Puis quand il est venu au salon [*son patron*], il « braillait », puis cela lui a fait quelque chose. Puis il ne connaissait pas le petit bonhomme du tout [*le beau-fils du répondant*]. Nous autres, on avait fait faire un DVD sur sa vie, puis un moment donné il [*son patron*] a regardé cela, puis je le regardais et cela l'avait touché pas mal.

Un dernier répondant, Louis, n'a pu vivre les funérailles de son fils qu'environ quatre mois après la nouvelle du suicide, puisque des recherches ont dû être entreprises afin de retrouver la dépouille. Lorsque les funérailles ont finalement eu lieu, ce répondant dit qu'il a apprécié la présence des gens – notamment en lien avec le travail – qui sont venus exprimer leur « appui ». Dans la subjectivité de son expérience, Louis partage que les circonstances entourant la recherche du corps de son fils ont influencé le moment où il a décidé de retourner au travail :

Louis : Oui, parce que rester dans la maison les bras croisés en pensant seulement à cela [*au décès*], surtout qu'ils ne l'avaient pas retrouvé [*le corps de son fils*]. Parce que quand tu l'as retrouvé, puis tu fais des funérailles, bien tu peux au moins... C'est confirmé, il est là puis tu l'as vu, puis tout est fait... Mais là, plutôt que de passer toutes mes journées à me dire « Où est-ce qu'il est? », j'étais mieux d'aller travailler pour mon mieux-être.

La prochaine catégorie de l'analyse de contenu traite justement des circonstances entourant la reprise au travail des répondants, autant en ce qui concerne le quand, le pourquoi et le comment?

13.2 Deuxième catégorie d'analyse : *La reprise du travail*

13.2.1 À quand, la reprise du travail?

Selon les données recueillies par le biais de la *Fiche signalétique*, les répondants ont pris entre trois jours et 16 semaines de répit du travail à la suite à l'annonce du suicide de leur enfant, avec une moyenne qui excède légèrement un mois de pause (4,8 semaines). Aussi, les modalités des ententes prises entre les endeuillés et leur employeur respectif ont varié selon les contextes et les conditions d'emploi. Le tableau suivant résume la situation :

Tableau 4 : Durée en semaines de l'arrêt de travail des pères endeuillés à la suite du suicide de leurs enfants et modalités des ententes prises avec l'employeur

pseudonymes attribués aux répondants	semaines d'arrêt de travail après le décès	entente prise entre l'endeuillé et l'employeur afin de planifier une pause du travail	modalités du retour au travail (horaire de jour du lundi au vendredi)
André*	4 semaines	accès à une banque illimité de congés / billet du médecin pour justifier l'arrêt de travail	reprise à temps complet
Claude	5 semaines	résolution par le CA de l'employeur du répondant soutenant le congé de deuil	reprise progressive à 3jours/semaine pendant trois semaines
Éric	16 semaines	accès à une banque de journées maladies accumulées / billets du médecin pour reconduire mensuellement l'arrêt de travail	reprise progressive : une semaine de 3 jours, une semaine de 4 jours, puis temps complet ensuite
Félix	1 semaine ½	entente à l'amiable avec l'employeur pour une semaine de congé rémunéré	reprise à temps complet
Julien	2 semaines	contrat de travail prévoyant une semaine de congé / le répondant a pris ensuite une semaine de « congé de maladie »	reprise à temps complet
Louis	½ semaine	entente à l'amiable avec son employeur permettant de « prendre le temps nécessaire »	reprise à temps complet, mais quittait parfois plus tôt le soir

Commentaires : prétest (n=1) et échantillon (n=5) / l'astérisque (*) désigne le répondant du prétest

S'il est aisé de chiffrer le laps de temps qui a séparé la reprise du travail des pères endeuillés du moment où ils ont appris le suicide de leur enfant, la compréhension des raisons qui ont motivé le moment de ce retour en emploi s'avère toutefois plus complexe.

13.2.2 Pourquoi la reprise du travail à tel ou tel moment?

L'une des sous question de recherche poursuivait comme objectif d'explorer les facteurs qui influencent le moment choisi par les pères endeuillés pour effectuer un retour au travail. Même si cette décision semble à priori être personnelle, l'examen des données montre qu'elle est souvent le produit d'interactions entre l'endeuillé et son environnement. Dans le cas d'André, dont le médecin lui avait autorisé un « congé de maladie » à cause d'un possible PTSD, le retour au travail s'est fait sous le couvert de pressions issues de son milieu familial :

André : La raison de mon retour n'a pas été parce qu'on m'a incité de la part de mon employeur pour aller travailler, mais cela a été plus mes proches qui me disaient : « Bon, bien André, tu devrais retourner travailler, cela va te faire du bien, cela va te changer les idées, alors vas-y donc ». À force de me faire dire cela, je me suis dit : « Bon, bien ils vont arrêter de m'achaler, je vais y aller [*au travail*] ».

Selon son évaluation personnelle, André considère qu'il n'était « pas prêt du tout » à recommencer le travail, puis il mentionne qu'il y est retourné « comme un automate » en se disant : « advienne que pourra ! ». Ce même répondant dit que « c'est revenu graduellement » et que les choses se sont améliorées petit à petit, sans que le travail ne soit pour autant l'élément déclencheur des progrès observés :

André : Cela n'a pas été le retour au travail qui a été le début de ma guérison. Au début... je ne dis pas qu'après, cela n'a pas eu un impact, mais ce n'est pas... Cela n'avait pas de lien.

Si l'entourage d'André lui a recommandé de rapidement retourner au travail, à l'inverse, certains des collègues de bureau de Julien l'ont mis en garde de reprendre ses tâches trop rapidement :

Julien : Bien, c'est souvent des collègues de travail qui étaient très très bien intentionnés et qui me disaient : « Prends le temps de te reposer, tu sais, prends le temps de récupérer », etcétera. Certains avaient de la difficulté à comprendre que ce n'est pas en restant chez nous que je récupérerai. [...] Dès le début, il y en a qui me disaient « Ne sois pas pressée et pense à toi ». Mais quand j'ai décidé de retourner au travail, c'est parce que je pensais à moi, justement.

Julien a davantage été en mesure d'écouter son rythme et ses besoins, puisqu'il a lui-même fixé le moment de sa reprise du travail, en fonction de ce qu'il souhaitait et non de ce que les autres lui suggéraient. Trois éléments semblent avoir motivé son retour : le milieu du travail était pour lui « énergisant », les contacts sociaux qui s'y produisaient l'aidaient, puis son implication dans la sphère du travail lui permettait de jeter un regard rétrospectif sur la sphère privée de sa vie :

Julien : Je me suis dit : « Moi, rester chez nous puis pleurer mon garçon, je ne peux pas faire cela à long terme : il faut que je recharge mes batteries, puis ce n'est pas chez nous que je peux faire cela ». Puis quand je rechargeais mes batteries, c'était souvent lors de rencontres sociales avec des gens autour de moi : avec mes collègues de travail, ma patronne, le contact avec les usagers qui sont très gentils, vrais et tout cela. Cela faisait en sorte de me permettre de prendre un pas de recul par rapport à ce que je vivais.

Quant à Claude, c'est par le biais de sa conjointe qu'il a été avisé de ne pas retourner au travail trop hâtivement. Cette dernière lui adressait des phrases telles que : « Tu es aussi bien de vivre ton deuil tout de suite » et « Prends le temps d'arranger les choses, plutôt que de te relancer dans le travail ». Toutefois, en comparaison avec l'expérience précédemment décrite par Julien, il semble que les recommandations externes dont a bénéficié Claude aient été constructives pour lui. Elles lui ont permis de réaliser qu'il était peut-être trop pressé de reprendre le travail :

Claude : Moi, je voulais retourner au travail la semaine d'après [*le décès*]. Ça vous donne une idée... C'est ma conjointe qui m'a dit : « Cela n'a pas vraiment de bon sens! ». Curieusement, je ne peux pas dire que je le réalisais. Je me disais : « Oui, c'est peut-être un peu vite... ». Sinon, je serais retourné vraiment rapidement au bureau, tu sais, pour dire : « On continue ». Mais l'arrêt [*du travail*], quand même, cela a été une bonne chose.

Ce répondant mentionne qu'immédiatement après le décès de sa fille, il ressentait un intense besoin de se reposer, qui était conjugué à de l'insomnie. Il considère donc que son arrêt du travail a été « une bonne chose », strictement au point de vue de sa santé physique. Au point de vue de son deuil, Claude juge que l'extension de son arrêt de travail, tel que suggéré par sa conjointe, lui a permis de se pencher davantage sur la perte

qu'il vivait. Néanmoins, après cinq semaines, il a « repris le collier » de manière graduelle, pour la simple et bonne raison que « cela va faire trop longtemps », s'est-il dit :

Claude : Par rapport au retard sur les tâches et par rapport au roulement, c'est quand même... [...] Tu sais, je suis constamment en réunion, je prends des décisions, des choses comme cela... Donc plus tu retardes, plus tu prends un autre rythme. Quand tu y retournes, juste sur le plan physique, c'est difficile. Mais le travail, c'était un retour à la normale et l'intégration du décès dans ma vie, pour me permettre d'avoir un « meilleur » : c'est cela qui m'a motivé [*à retourner au travail*].

De plus, Claude mentionne qu'un facteur qui a facilité sa reprise du travail est l'aide qu'il a reçu – principalement de la part de ses deux frères – concernant les démarches successorales et l'entretien de la maison de sa défunte fille, qui demeurait à l'extérieur. Lorsqu'il assumait le leadership de ces tâches instrumentales reliées au décès, Claude confie que « c'était assez pesant » :

Claude : Comme c'était un suicide, il fallait que je voyage à toutes les semaines pour aller dans sa maison prendre soin de ses affaires. Je vais vous dire que cela, c'était assez pesant. Donc, je ne me trouvais pas à changer d'air vraiment [...] On était toujours dans les affaires de ma fille. Et un moment donné...

« Et un moment donné... », ce répondant est progressivement retourné au travail, à raison de trois jours par semaine, pour amorcer un « retour à la normale ». Cependant, si Claude a pu se faire épauler par son entourage concernant toute la logistique associée au décès, Éric a dû personnellement s'occuper de ces questions avant et après son voyage outre-mer. C'est cela qui explique, notamment, son absence de 16 semaines du travail. Il mentionne qu'il « ne voulait pas faire les bouchées doubles » entre le travail et tout ce qui entoure les questions successorales :

Éric : Un retour au travail, après deux semaines, dans ma tête cela ne se peut pas parce qu'il y a trop de choses à faire : des papiers à remplir, des formalités, puis te replacer toi-même. Il y en a qui le font parce qu'ils doivent retourner travailler après deux semaines... Là, en tout cas, moi je trouve que c'est trop vite et cela n'aide pas. Moi, je suis retourné travailler quand cela me tentait : c'est moi qui l'ai dit au médecin et c'était le temps. Mais comme ceux qui ont un deuil puis

qui recommencent deux semaines après, bien ils ont le travail et le deuil, donc ils font les bouchées doubles...

Bien qu'il laisse savoir que sa pause du travail l'a aidé à « se replacer lui-même », ce répondant semble avoir géré son arrêt de manière assez pragmatique. Effectivement, car il a profité de son « congé maladie » afin de s'occuper de démarches liées au décès de son fils et il évoque comme motif de reprise du travail le fait qu'il voulait prendre des « cours de préretraite » et cesser de puiser dans sa banque de congé de maladie. Par ailleurs, sous le couvert de ces arguments pratico-pratiques, Éric dit également avoir repris ses tâches professionnelles afin de « s'occuper l'esprit » pour moins penser à son deuil douloureux :

Éric : Puis là, j'avais prévu depuis un an de prendre des cours de préretraite. Si je voulais prendre mes cours, il fallait que j'aie les suivre, puis si je n'étais pas au travail, je ne pouvais pas le suivre. Alors là, je me sentais assez bien, alors je me suis dit « Tiens ! »... Puis aussi, il faut penser qu'à mesure que je ne rentrais pas [*au travail*], c'étaient les journées de maladie qui baissaient. Donc plus je n'entrais pas au bureau, plus ma date de retraite s'éloignait. Puis après quatre mois, je me suis dit : « peut-être qu'en travaillant, en m'occupant l'esprit au travail, ça va aider ». Parce qu'on a toujours le décès dans la tête. C'est comme cela que je suis rentré au travail.

Ce répondant relie sa reprise du travail à une décision qu'il a prise par lui-même et qui a été motivée par certains éléments contextuels. Quant aux deux autres répondants (Félix et Louis), ils semblent plutôt attribuer leur retour en emploi à des traits de caractère intrinsèques qui les y ont poussés. Alors que Félix mentionne qu'il « n'est pas du style à rester à la maison », Louis se qualifie comme n'étant « pas du genre à se laisser aller ». Leurs propos semblent appuyés empiriquement, puisque parmi les six répondants, ce sont les deux hommes qui ont effectué le retour au travail le plus précoce, après seulement une semaine et demie (Félix) et trois jours (Louis) d'arrêt. Néanmoins, tous deux avouent que leur retour au travail a été difficile. Par exemple, Félix mentionne :

Félix : Je suis du style à – comment je pourrais dire cela? – je pense qu'en retournant au travail, cela a fait du bien : cela n'a pas été facile, peut-être le premier mois, mais cela a bien été, puis je n'ai pas senti le besoin d'arrêter. Je me suis dit : « Je suis mieux d'aller au travail, car cela va me changer les idées », puis cela a bien été... Oui.

Louis et Félix se qualifient donc comme étant des hommes tournés vers l'action ; ce dernier nomme même qu'il n'a « pas senti le besoin d'arrêter ». En cela, leur attitude est sans doute bien décrite à travers les mots d'un autre répondant, Julien, dont les collègues lui suggéraient de prendre une pause, alors qu'il considère plutôt que : « oui, mais pour moi, plus on m'aurait "mis sur le neutre", plus j'aurais eu de la difficulté à récupérer : c'est ma façon d'être à moi ». De plus, c'est sans étonnement que l'on constate que Julien est justement le troisième répondant – après Louis et Félix – à être retourné le plus rapidement au travail, soit après deux semaines de pause.

Lorsqu'on lui demande si cela était important de retourner travailler, et pourquoi, Louis dit que le travail n'était pas une fin en soi, mais plutôt un moyen qui lui a permis d'« évacuer » et de parler de son deuil avec des gens extérieurs à la situation :

Louis : Oui, c'était important de retourner, mais c'était surtout important de retourner pour mon mieux-être : ce n'était pas au niveau du travail, mais c'était plutôt que moi, j'avais besoin de sortir pour évacuer.

Ce dernier extrait d'entrevue met en relief la nature parfois accessoire du travail dans un contexte de reprise du travail consécutive à un décès. Cela nous amène à aborder le thème de l'activité professionnelle comme étant un potentiel « divertissement » ou une diversion par rapport au deuil. Cette fonction que pourrait parfois remplir le travail est aussi susceptible d'éclairer un peu la question tout juste abordée, à savoir « pourquoi? » les endeuillés retournent au travail à un moment donné plutôt qu'à un autre.

13.2.3 Le travail comme étant un « échappatoire » face au deuil?

André, qui compose depuis un peu plus de 12 ans avec le suicide de son fils, mentionne que son retour au travail ne lui a pas servi « d'échappatoire » au deuil. D'une part, il soutient que son faible degré de fonctionnement au moment de la reprise du travail ne lui permettait pas de se changer les idées, puisqu'il avoue candidement qu'il ne « faisait rien » et que c'était « long et plate » au bureau. Il mentionne de plus : « je ne pense pas que le fait de m'occuper aurait fait en sorte d'oublier plus vite ». D'ailleurs, au-delà d'une décennie après le suicide de son fils, cet homme confie vivre encore « des moments de peine » et « des moments de questionnements », dont l'intensité s'est toutefois

estompée au fil du temps. À contrario, Claude soutient que le travail lui a servi d'échappatoire à l'occasion, que ce soit pour prendre une distance par rapport à son milieu familial endeuillé, ou encore, afin d'esquiver la date symbolique de l'anniversaire de naissance de sa défunte fille :

Claude : J'aimais mieux être au bureau à travailler que de revenir [*à la maison*] [...] Tu sais, il y a des gens qui auraient dit : « C'est la fête de ma fille ». Moi, j'ai dit : « Non, non, non, c'est sûr que je vais au bureau, c'est sur, sur, sur ».

Toutefois, de l'avis de Claude, sa reprise du travail n'a pas correspondu à une fuite vers l'avant. Dans le contexte de l'extrait suivant, il semblerait plus adéquat d'y référer comme faisant partie d'une stratégie d'adaptation en regard de la perte. Claude décrit que le travail était intégré dans son « processus de réconciliation avec la vie » :

Claude : J'en ai fait des heures, mais dans mon cas, c'est comme si cela faisait partie du processus – je vais dire – de réconciliation avec la vie. Je ne faisais pas plus d'heures qu'avant ; j'en ai fait un peu moins, mais j'en ai fait... Mais c'est comme si cela avait été mon espèce de bouée pour me raccrocher à l'existence, puis après cela être capable d'être triste par moments.

Il est clair que la reprise du travail s'est avéré aidante dans le contexte de deuil de ce répondant, car il y réfère comme étant « Une bouée pour se raccrocher à l'existence ». Pour sa part, Félix identifie également que le travail a été aidant, notamment parce que cela lui a permis de « changer les idées ». Lorsqu'on lui a demandé s'il aurait pu bénéficier d'une aide psychosociale quelconque, soit par le biais d'un PAE ou par l'entremise d'une assurance personnelle, il a spontanément répondu : « Ma thérapie, c'était plus d'aller travailler ». En somme, pour Claude et Félix, le fait de se « changer les idées » au travail a été un élément dynamique qui a fait parti de la stratégie qu'ils ont développée pour négocier leur deuil. Il ne s'agissait pas d'une fuite par rapport à leur perte, mais bien d'un moyen pour mieux la vivre, puisque le fait de s'activer était décrit comme étant la réponse à un besoin.

Toutefois, pour d'autres répondants, les activités professionnelles visant à se « changer les esprits » jouaient peut-être une fonction plus passive, qui consistait à aménager un moment de pause en regard du deuil. Par exemple, Julien dit :

Julien : Le travail, je trouve que cela m'a beaucoup apporté par rapport à cette souffrance-là et cette peine-là [*reliée au deuil*] ... en tout cas, cela m'a beaucoup supporté par divers « couloirs », tu sais? Cela m'a permis de me changer les idées, puis quand tu arrêtes de souffrir un peu pour penser à d'autres choses, bien cela te permet de reprendre ton souffle, un petit peu.

Aussi, le fait de passer des heures au travail a été évoqué, de la part de certains répondants, comme étant un moyen pour moins continuellement être confronté avec la mort de leur enfant. Qu'on le veuille ou non, la réalité du décès d'un proche se manifeste dans une foule d'évènements de la vie quotidienne, qui passent par le fait d'ouvrir le courrier et de s'occuper de certains papiers d'impôts ou d'assurance-vie (Éric), jusqu'aux gestes récurrents de s'installer à la table familiale devant un siège dorénavant vide (Félix). Ce dernier répondant rapporte :

Félix : Je me suis dit que [*le travail*] c'est comme une sorte d'évasion, un petit peu. Quand j'étais au travail, j'y pensais moins [*au deuil*], malgré que j'y pensais tout de même un peu. C'est juste lorsque je revenais à la maison que : « Oh, il en manque un... ».

En dépit du fait que le travail puisse servir, à l'occasion, d'une « distraction » par rapport à la perte d'un membre de sa famille, il n'existe toutefois chez aucun individu de cloison parfaitement étanche entre la vie personnelle et la vie professionnelle. En conséquence, même si Julien mentionne qu'il était « Un peu capable de fonctionner "par tiroirs" », il n'en demeure pas moins que « l'employé » et « l'endeuillé » présents en lui se sont rejoints lorsqu'il s'est retrouvé assis derrière son bureau de travail.

13.2.4 Comment s'est déroulée la reprise du travail?

D'emblée, notons que l'ensemble des répondants interrogés ont vécu, lors de leur retour au travail, diverses manifestations physiques et psychologiques qu'ils reliaient directement au deuil. À titre d'exemple, Julien mentionne :

Julien : Ah, c'est sur et certain que j'étais plus dans la lune et j'étais beaucoup plus fatigué. Faire une journée complète de travail, deux semaines après que ton garçon soit décédé, cela te demande – en termes d'énergie – beaucoup plus, parce que tu ne te reposes pas : tu ne dors pas la nuit, tu dors beaucoup plus mal ou tu dors beaucoup plus tard. Puis pleurer, cela demande beaucoup d'énergie...

Dans leur contexte de deuil au travail, les pères interrogés ont notamment vécu : une tristesse intense et des pleurs, de l'épuisement et de la fatigue, de la distraction jumelée à des difficultés de concentration, des maux de tête occasionnels et même des pertes de mémoire. Ceci étant dit, voici un tableau qui résume les divers symptômes reliés au deuil que les hommes interrogés ont vécu sur les lieux de leur travail :

Tableau 5 : Manifestations physiques et psychologiques reliées au deuil et vécues au travail par les répondants

pseudonymes attribués aux répondants	manifestations physiques et psychologiques vécues au travail par les répondants et que ces derniers attribueraient au conséquences de leur deuil				
	tristesse et pleurs	épuisement et fatigue	distraktion	maux de tête	pertes de mémoire
André*	X		X	X	X
Claude	X	X	X		X
Éric		X			
Félix			X		
Julien	X	X	X		
Louis	X	X	X		

Commentaires : prétest (n=1) et échantillon (n=5) / l'astérisque (*) désigne le répondant du prétest / les « X » signifient que les répondants ont vécu ces « symptômes » au travail et qu'ils les relient à leur deuil.

Une constante, qui n'est sans doute pas étrangère aux « symptômes » de deuil tout juste décrits, réside dans le fait que tous les pères endeuillés ont observé une baisse de leur rendement au travail dans les premiers moments de leur retour, et ce, peu importe le type d'emploi qu'ils occupaient. Alors que Félix dit : « Cela me prenait peut-être un petit peu plus de temps à faire ce que j'avais à faire », Julien mentionne qu'il « fonctionnait peut-être à 65% » et que « cela s'est estompé sur une période de quatre ou cinq mois ». Claude dit que, pour sa part, cela lui a pris « environ un mois avant d'avoir la même cadence [*de travail*] ». Quant à Louis, il mentionne qu'il « n'était pas à 100%, comme avant ».

« Disons que je donnais ce que je pouvais, dit-il, puis lorsque j'étais fatigué, j'arrêtais : je n'ai pas tout le temps fait des journées pleines ».

Dans ce contexte, on peut poser comme hypothèse que – tout autre facteur étant égal – certains types de fonctions se réintègrent plus harmonieusement que d'autres lors d'une reprise du travail consécutive à un décès. De son côté, Félix semble déduire cette proposition lorsqu'il soutient que le déroulement d'un retour au travail est non seulement vécu de manière subjective, car il est aussi tributaire des facteurs très concrets comme les tâches à accomplir, par exemple :

Félix : Cela dépend de chacun, puis cela dépend aussi de l'ouvrage que tu fais : s'il faut que tu aies toute ta tête, bien c'est difficile d'avoir de la concentration. Moi, mon métier, c'est plus manuel avec de la minutie et de la finition. Il faut quand même que j'aie toute ma tête et un minimum de concentration. Mais chacun est différent et je pense que c'est du cas par cas.

André, qui occupe un poste de « directeur des services de protection », devait concrètement lire et analyser des dossiers lorsqu'il a réintégré le cadre de ses fonctions. Or, au moment où ses proches l'ont incité à retourner au travail, quatre semaines après le suicide de son fils, il mentionne qu'il « n'était pas capable de se concentrer pour lire ». Pour lui, le travail était donc loin d'être une distraction, puisqu'il se disait :

André : « Si la journée peut finir que je m'en retourne chez nous » : c'était tout. J'entrais, je fermais ma porte de bureau, puis j'attendais que ça passe. C'était long, mais c'était cela [*petits rires*]. Je murissais tout cela [*les pensées reliées au deuil*]. [...] Tu te poses plein de questions à propos du suicide : « Qu'est-ce que j'ai fais? », « Qu'est-ce que je n'ai pas fais? », « Qu'est-ce que j'aurais dû faire? », « Pourquoi? ». Toutes les fameuses questions.

Ce témoignage marque un profond contraste avec ce que rapporte Louis, qui est retourné travailler de son propre gré à titre de « représentant des ventes - commerce de gros ». Ce répondant mentionne que ses activités professionnelles lui permettaient de moins se poser de questions :

Louis : Puis là, « Pourquoi il a fait cela? », « Qu'est-ce qui est arrivé? », « Comment cela qu'il a fait cela? », « Qu'est-ce que j'ai fait de pas correct? », tu sais? Ce sont toutes des idées qui te trottent dans la tête : « Pourquoi? », « Est-ce que j'aurais pu le prévenir? ». Donc en travaillant, au moins, bien je ne pensais pas trop.

Deux principaux facteurs expliquent les différences entre ces extraits. Premièrement, le contexte de la reprise du travail : André ne se sentait pas prêt lorsqu'il est retourné au travail, alors que de son côté, Louis a lui-même décidé quand il a réintégré ses fonctions. Deuxièmement, la nature du travail exécuté par ces deux répondants : André effectuait du travail intellectuel derrière son bureau de « directeur des services de protection », alors que les tâches de Louis à titre de « représentant des ventes - commerce de gros » étaient plutôt variées :

Louis : Je vais travailler au bureau le matin jusqu'à 10h00 -10h30, je réponds au téléphone, je prends des commandes, je fais de la facturation à l'ordinateur, je retourne des appels, puis après cela, je sors ma marchandise, je charge mon camion, je vais faire des livraisons en même temps que je fais de la sollicitation.

On peut présumer que, pour Louis, ce tourbillon d'activités au travail a contribué à lui « changer les idées ». Par ailleurs, indépendamment des fonctions concrètes qui sont occupées par les endeuillés, et de la manière dont elles s'arriment avec leur vécu physique et psychologique, certains champs d'occupation professionnels s'avèrent plus soutenant que d'autres. Par exemple, Julien réfère à son expérience ainsi qu'à celle de sa conjointe, car ils œuvrent tous deux dans le domaine de la santé et des services sociaux :

Julien : Les domaines sociaux là, etcétera, selon moi c'est très aidant. Pour ma femme, c'est la même chose, car elle [travaille aussi dans le réseau de la santé]. De façon générale, les gens autour d'elle ont été très aidant : c'est une chance, que l'on a, de vivre dans un type de milieu comme cela.

Toutefois, ce dernier mentionne que peu importe le domaine occupé, ce qui est aidant par-dessus tout pour un endeuillé qui réintègre son emploi est de « se retrouver dans un travail que tu aimes, tout simplement ». Éric, qui œuvre comme « personnel technique en architecture, en dessin, en arpentage et en cartographie », partage sans aucun doute cette

opinion. Dès que son congé de deuil a été terminé, l'une des premières choses qu'il a dû en remettant les pieds au travail a été de se battre auprès de son employeur afin de conserver le poste qu'il aimait. Depuis plusieurs années, Éric effectuait avec beaucoup de satisfaction des travaux d'inspection techniques sur des structures extérieures. Cependant, puisque quelqu'un l'avait remplacé sur le terrain, pendant les quatre mois reliés à son absence de deuil, un supérieur en a donc « profité » afin d'essayer de réaffecter Éric dans le cadre d'un quelconque poste de bureau laissé vacant par le départ d'un autre collègue :

Éric : Je lui ai dit [*au patron*] : « là, actuellement, je fais mon travail et je n'ai pas de problème, mais réapprendre tout cela, ça prend de l'énergie puis là, je ne l'ai pas » [...] Bien comme je vous dis, il y a des effets bénéfiques à retourner au travail, mais si tu retournes au travail puis tu changes de job et que tu as des efforts à faire en plus, cela fait des charges additionnelles : ton deuil, ton retour au travail, ton nouvel emploi...

Ainsi, dans un contexte de deuil où il ressentait déjà de la fatigue, ce répondant voyait comme un fardeau additionnel le fait d'être éventuellement obligé de s'adapter à des nouvelles tâches au travail. Qui plus est, il considérait même que cela aurait eu pour effet d'annuler les bénéfices reliés à un retour en emploi. C'est pourquoi, avec succès, il s'est finalement battu pour conserver son ancien poste. Éric dit toutefois, avec une dose apparente d'amertume : « Heureusement, j'ai gardé mon point puis cela a bien fonctionné, mais cela n'aurait pas été nécessaire... ». Il semble clair que dans le cas particulier de ce répondant, le débat qui l'a opposé à son patron concernant une éventuelle réaffectation a constitué un stresser important qui s'est additionné au défi déjà considérable de s'adapter au suicide de son fils.

Cependant, à travers l'expérience subjective d'autres pères, un changement de fonction au travail a été perçu – et vécu – d'une manière différente. Inversement à Éric, André et Claude ont vu positivement le fait d'intégrer de nouvelles fonctions à leur reprise du travail, puisque cela leur permettait de mieux « se changer les idées ». André, qui est un « directeur des services de protection », mentionne que son implication volontaire dans la gestion d'une crise ponctuelle lui a permis de se mettre dans l'action et de se rendre utile, au lieu de « rester à la maison ». Pour sa part, Claude, dont l'occupation en est une de

« directeurs des services de génie, d'architecture, de sciences naturelles et des systèmes informatiques », avance même que sa participation dans le cadre d'un projet spécial a été l'un des deux piliers qui l'ont aidé dans son expérience d'endeuillé :

Claude : Dans le fond, j'ai eu deux conditions chanceuses : quelqu'un qui s'offre pour être exécuteur testamentaire, puis en même temps, au bureau, un dossier tout à fait spécial qui fait que j'ai pu consacrer de l'énergie sur ce dossier-là puis me sortir de ma routine.

En comparant le segment d'entrevue d'Éric, dans lequel il affirme que tout changement de fonction constitue une « charge additionnelle » lors d'un retour au travail, puis le témoignage diamétralement opposé de Claude, qui décrit son implication dans un projet d'exception comme étant une « condition chanceuse », on doit conclure que chaque situation d'endeuillé est différente. Toutefois, soulignons que si ce premier répondant a perçu comme étant une désaffectation le transfert de poste qui lui a été proposé, dans le cas du second répondant, le fait de se voir confier un « mandat spécial » a plutôt été interprété comme étant une marque de confiance. Comme les endeuillés eux-mêmes, les organisations qui les accueillent présentent aussi leurs façons de vivre et d'interpréter les choses ; leurs actions et leurs réactions vont affecter, positivement ou négativement, le vécu de deuil des pères qui se retrouvent en leur sein.

13.3 Troisième catégorie d'analyse : *Les réactions au travail*

13.3.1 Le suicide est-il tabou au boulot?

Dans la recension des écrits, les auteurs font largement état que les endeuillés par suicide seraient l'objet d'une certaine stigmatisation, à cause de la manière dont ils ont perdu leur proche. Or, cette assertion a effectivement trouvé écho dans les témoignages des répondants, quoique de manières parfois assez nuancées. Par exemple, André a initialement affirmé qu'il n'y a « pas vraiment » de stigma associé au suicide, en mentionnant que l'onde de choc qu'a engendrée la mort de son fils était davantage reliée à son âge et au lien filial plutôt qu'au fait qu'il s'agisse d'un suicide. Toutefois, plus en aval dans l'entrevue, ce même répondant mentionne sans ambages que : « oui, il y a un

tabou, définitivement » et que le mode de décès par suicide influe clairement sur la perception qu'ont les gens vis-à-vis de l'endeuillé :

André : Cela, ce n'est pas facile. Tu ne peux pas arriver : on va faire une annonce, on va publier un communiqué pour dire qu'André a vécu un suicide, puis vous pouvez lui parler, il ne vous « tombera pas sur la tomate », il ne vous fera pas une crise de larmes en pleine face [...] Oui, il y a un tabou, définitivement.

Le chemin tortueux qu'a emprunté André avant de parler du tabou entourant le suicide est peut être symbolique d'à quel point ce phénomène social exerce un impact subtil sur le vécu des endeuillés. Par ailleurs, cela peut également nous laisser croire que le stigma entourant le suicide – et les deuils qu'il provoque – n'est peut-être pas si omniprésent que cela. Quoi qu'il en soit, Éric se prononce sans détour sur le malaise qu'il a ressenti chez ses collègues de travail, tout en expliquant qu'il ne s'agissait sans doute pas de l'expression d'une mauvaise volonté de leur part, mais bien d'une ignorance en regard de comment réagir :

Éric : Bien, ils [*les collègues*] ne savent pas comment aborder le sujet [*du deuil par suicide*]. Si ton fils est mort d'un accident d'auto, bien c'est très facile d'en parler. Mais sur le suicide, c'est tabou. Au lieu de faire des erreurs, les personnes, elles s'abstiennent ; elles ne savent pas trop quoi dire. Mais, je comprends qu'ils voudraient aider, mais ils ne savent pas comment.

Dans cet extrait, Éric soutient que le fait que son fils se soit suicidé – plutôt que de s'être tué dans un accident de la route, par exemple – a contribué à créer une barrière entre lui et ses collègues de travail. Louis abonde exactement dans le même sens lorsqu'il mentionne que certaines personnes ne sont tout simplement « pas capables de parler » de la question du suicide, puisque ce mot semble faire peur. En continuité avec cela, un autre répondant considère aussi qu'un tabou subsiste encore. Félix, qui est le plus jeune homme endeuillé figurant dans l'échantillon de recherche (40-44 ans), évalue toutefois que ce malaise serait moins perceptible dans sa génération à lui :

Félix : Oui, je te dirais que, ceux-là qui étaient plus mal à l'aise – pour qui c'était plus tabou, là – c'étaient peut être ceux qui étaient un peu plus vieux. Dans ceux-là de mon âge [*au travail*] c'était plus ouvert.

Mais malgré cette observation intergénérationnelle qu'il a faite, ce dernier répondant insiste pour dire qu'en dépit des craintes qu'il avait initialement, personne à son travail « ne l'a regardé comme un extraterrestre ».

Aussi, au cours de l'analyse des données, un autre facteur affectant les interactions entre les pères endeuillés par suicide et leurs collègues et patrons s'est révélé de manière inopinée : les gens qui gravitent dans l'environnement de travail et qui ont déjà vécu une expérience personnelle en lien avec le suicide sont susceptibles d'avoir une réaction plus « ouverte » avec les pères endeuillés. Ces personnes, davantage sensibilisées par rapport au thème du suicide, peuvent aussi se révéler particulièrement aidantes et compréhensives. Qu'on le veuille ou non, il est statistiquement raisonnable de retrouver, dans les environnements de travail, des personnes qui : ont eu des idéations suicidaires, ont fait une tentative de suicide, ont côtoyé des proches suicidaires, connaissent des gens qui ont actualisé un ou des passage(s) à l'acte, connaissent des gens endeuillés par suicide, ou encore, sont eux-mêmes endeuillés des suites d'un suicide. Rappelons que les six répondants dénombrent tous, grosso modo, entre 10 et 15 collègues plus proches d'eux au travail, en plus de parfois faire partie d'entreprises qui comptent plus d'une centaine d'employés au total. Félix mentionne, à juste, titre que :

Félix : Le suicide, c'est quand même assez tabou ; cela l'est moins qu'il y a dix ans, mais un moment donné, il faut que le monde comprenne que cela fait partie de la réalité d'aujourd'hui.

Effectivement, malgré le persistant voile qui est mis sur la question du suicide et des deuils qu'il engendre, il est cependant difficile d'éluder le fait que cela constitue un phénomène social qui est présent dans les milieux de travail québécois, comme ailleurs dans la société.

13.3.2 Les expériences de l'environnement de travail en lien avec le suicide

Des patrons, qui ont déjà été confrontés au phénomène du suicide personnellement, au travail ou encore par le biais de personnes interposées dans leur entourage, peuvent être plus sensibilisés à ce que traverse leur employé endeuillé. À cet effet, Claude mentionne que quelques jours après qu'il ait appris le suicide de sa fille :

Claude : Le président m'a appelé, il m'a dit « Claude, tu prends ton temps ». Il avait déjà connu des gens qui avaient vécu des expériences similaires [*reliés au suicide*], donc il savait un petit peu à quoi s'attendre. Il a été tout à fait correct.

En ce qui concerne Julien, qui est « directeur des secteurs de la santé, de l'enseignement et des services communautaires et sociaux », sa patronne était déjà très sensibilisée aux tenants et aboutissants de la problématique du suicide, puisqu'elle avait déjà œuvré dans le domaine de la prévention du suicide dans une affectation de poste antérieure. Par conséquent, « elle a été très, très supportante [*sic*] », confie-t-il. Pour Félix, son patron s'est également montré conciliant et compréhensif, puisque sa propre fille « avait déjà essayé de se suicider ». À fortiori, ce même répondant rapporte qu'au sein de son environnement de travail, lequel comporte environ 50 employés au total, la fille d'un de ses collègues avait également tenté de s'enlever la vie il y a quelques années. Or, il peut être aidant pour un travailleur endeuillé de parler à un collègue qui a déjà vécu une expérience reliée au suicide. Claude dit :

Claude : Il y avait quelqu'un d'autre qui avait vécu un suicide [*un collègue de travail*] et qui m'avait dit : « C'est drôle, Claude, ressens-tu de la fatigue? ». Oui, oui, ça, la fatigue, cela a été présent pendant un bon bout de temps. Je ne pouvais pas faire des journées comme je le faisais auparavant. Quand je suis retourné au travail, je me suis vite aperçu que je « fatiguais ».

Dans cet exemple, le répondant a pu normaliser une répercussion physique reliée à son deuil – la fatigue – en se comparant avec un de ses collègues. Voici maintenant une autre anecdote, qui a cette fois-ci impliqué Louis, dont le travail de « représentant des ventes - commerce de gros » l'amène à fréquenter plusieurs commerces et à parler avec beaucoup de gens. Lorsqu'il est retourné au travail pour la première fois, exactement quatre jours

après le suicide de son fils, il a parlé avec un autre homme qui avait été touché de près par le suicide dans sa famille. Cela s'est produit de la manière suivante :

Louis : Le premier client chez qui je suis allé [*lors de la reprise du travail*], je suis arrivé dans son bureau, puis il m'a dit : « Tu n'as pas l'air à *feeler?* ». Je lui ai dit : « Si tu as le gout de m'écouter, je vais te dire ce qui se passe ». Je commence à conter mon histoire, puis il y avait un grand monsieur d'environ 6' 4" de l'autre côté du comptoir qui nous entendait parler dans le bureau, puis il a dit : « Je peux-tu entrer? ». Je lui ai dit : « Rentres, puis qu'est-ce qu'il y a? ». Puis il a dit : « ma fille a essayé de se suicider hier soir ». Cela s'est produit avec le premier client que j'ai vu le matin.

En ce « jour un » de la reprise du travail, Louis a non seulement eu l'opportunité de ventiler à propos de son vécu d'endeuillé auprès d'un client, mais il a également essayé d'aider au meilleur de ses connaissances un autre père qui s'était introduit dans la discussion, quelques heures après le passage à l'acte de sa propre fille. Peut-être que le fait de vivre cette interaction a permis à Louis de conférer un certain sens à sa perte? Peut-être que cela lui a aussi tristement illustré que ce qu'il vivait n'était pas un phénomène isolé? Cela n'a toutefois pas été vérifié auprès de ce répondant, qui dit néanmoins « qu'il n'y a pas de hasard dans la vie... ».

13.3.3 Les réactions des collègues de travail

Éric mentionne avec justesse que de manière générale, il y a des personnes qui semblent aborder plus « naturellement » que d'autres le délicat sujet du deuil par suicide. Cela est vrai à l'intérieur, tout comme à l'extérieur du monde du travail. André reprend cette idée et, d'une manière très imagée, scinde la population en deux groupes distincts :

André : Bon, il y a deux sortes de personnes : il y en a qui vont essayer de passer entre le mur et la peinture pour ne pas te voir, pour ne pas avoir à te faire face parce qu'ils ne savent pas comment réagir. Puis, il y en a d'autres qui sont plus empathiques, si l'on veut. Ceux-là vont te souhaiter la bienvenue, puis ils vont te dire : « Ça va bien aller » et tout cela.

Il est bien entendu très difficile de quantifier, dans les milieux de travail de chacun des répondants, le nombre de personnes qui font partie de l'une et de l'autre de ces deux

catégories. À un extrême, Julien évalue que la quasi-totalité de ses collègues se sont montrés assez communicatifs par rapport à la question du suicide : « Il n'y a jamais, ou du moins très rarement, quelqu'un qui a dit "ah, je ne suis pas capable" ou "ne me parles pas de cela" », relate-t-il. Pour sa part, Julien attribue cette réaction d'ouverture de la part de ses pairs au fait qu'il travaille « dans le domaine de la santé ». Félix et Louis, qui œuvrent tous deux dans des domaines qu'ils étiquètent eux-mêmes comme étant « machos », demeurent considèrent eux aussi avoir été très bien accueillis par la vaste majorité de leurs proches collaborateurs. À l'autre extrême, Éric évalue à une ou deux personnes sur soixante-dix la proportion de gens vers qui il a pu se tourner pour avoir du soutien au travail :

Éric : J'ai parfois ouvert à propos du sujet [*du deuil*] au bureau, mais cela indispose beaucoup les gens. Je pourrais dire que sur 70 personnes, il y en avait une ou deux – une femme – qui pouvait aborder le sujet et me demander comment cela allait et tout cela. Les autres, je comprends : ils ne savent pas quoi dire et au lieu de faire des erreurs, ils s'abstiennent, le sujet étant délicat. Mais cela, je le comprends.

Toutefois, à la décharge des collègues de travail qui ont eu « peur de faire des erreurs » et qui « ne savent pas comment réagir », il est important de souligner que les répondants en tant que tels ont formulé à l'occasion des entrevues de recherche certaines injonctions qui semblaient contradictoires au premier abord. Par exemple, Claude mentionne :

Claude : Être retourné dans un milieu de travail qui n'aurait pas tenu compte de cela [*de son deuil*], puis qui n'en aurait pas parlé puis qui aurait banalisé cela, je ne suis pas certain que j'aurais continué à travailler ; en tout cas, pas à cette place-là.

Dans cet extrait, Claude exprime comme une condition pour qu'il demeure à son emploi le fait que son expérience d'endeuillé soit reconnue au travail. Cependant, en pratique, il partage plus tard dans l'entrevue de recherche une anecdote qui illustre sans doute à quel point ses besoins d'endeuillé, lorsqu'il a réintégré son poste, étaient complexes et teintés d'ambivalence. À l'origine de cette histoire, une collègue souhaitait simplement démontrer à Claude, par quelques mots, sa sollicitude. Cependant, en fin de compte, le tout a engendré un malaise, partagé par elle ainsi que par lui :

Claude : Un soir, en fin de journée, il y a une employée qui passe devant mon bureau, puis elle vient me voir : « monsieur Claude... », puis là, c'est une manifestation de sincérité d'une personne qui était affligée. Je suis devenu les yeux pleins d'eau et la personne ne s'y attendait pas et est restée surprise. Elle m'a dit : « écoutez, si vous avez besoin d'aide... ». Ce n'est pas une personne avec qui je travaille régulièrement : elle est dans mon unité, mais on ne se voit pas. Le lendemain, elle m'a écrit et elle m'a laissé un mot : « je m'excuse », parce qu'elle a vu que cela m'avait touché, parce que n'étais pas sur mes gardes. C'est cela que je redoutais : que quelqu'un, un moment donné juste par gentillesse, dise quelque chose qui fait en sorte que tu viens très très triste.

Ainsi, ce répondant ne souhaitait pas que son vécu d'endeuillé soit « banalisé », mais en même temps, il redoutait les « manifestations de sincérité » de ses collègues et demeurait par conséquent « sur ses gardes ». Certes, cela a pu être difficile à saisir pour son entourage au travail. Ainsi, puisqu'il n'existe manifestement pas de balises sociales claires servant à encadrer les interactions entre un père endeuillé et son environnement à la reprise du travail, Louis a pris les choses en mains en fixant ses propres conditions. En rétrospective, il affirme que cela a parfaitement été respecté par ses collègues :

Louis : [*en faisant comme s'il s'adresse à ses collègues*] « Vous ne me posez pas de question, puis si je ne vous parle pas, vous ne me parlez pas. Vous attendrez que je sois prêt. Quand je serai prêt, je vais vous parler ». Cela a été respecté à 100%.

Louis dit qu'il est important de respecter l'endeuillé et de suivre son rythme, sans le bousculer avec des questions en lien avec le suicide, telles que : « qu'est-ce qu'il a fait? », « pourquoi il a fait cela? », « qu'est-ce qui est arrivé? », etc. En fait, la pensée de ce répondant se résume sans doute à la phrase suivante : « Je voulais être respecté, puis si j'avais le gout d'en parler, j'en parlais, mais je ne voulais pas subir un questionnaire, ni un interrogatoire », affirme-t-il. Dans d'autres situations, ce sont plutôt les collègues de travail eux-mêmes qui ont pris l'initiative de fixer un certain encadrement dans leurs interactions avec les endeuillés. En ce qui le concerne, Félix semble avoir beaucoup apprécié le caractère proactif de ses collègues :

Félix : Il y en a qui disaient : « Aimes-tu mieux qu'on en parle pas ou qu'on en parle? ». Mais moi je pense que dans ces affaires-là, c'est mieux d'en parler, parce que si tu gardes cela en dedans de toi, un moment donné, cela va exploser [...] Ils étaient attentifs à ce que je disais dans le sens qu'ils ne voulaient pas me déranger avec cela ; c'était vraiment sur une base volontaire.

Cela s'est produit de manière similaire pour Julien, qui dit parfois, cela ne lui « tentait pas beaucoup d'en parler [*de son deuil*] ». C'est pour cette raison qu'il a apprécié la stratégie mise en place par son environnement de travail, qui a simplement consisté à lui offrir, au gré des occasions, le choix de parler ou non de ce qu'il vivait :

Julien : Les gens ont été très très très gentils et accueillants : ils sont venus me voir, ils n'ont pas beaucoup posé de questions, mais ils me disaient : « Si jamais tu as envie d'en parler [*du suicide de ton fils*], on est ouvert à t'écouter ».

Néanmoins, ce même répondant conclut que : « Juste le fait de savoir que les gens étaient disponibles à écouter, c'était déjà beaucoup ». De plus, il considère que près de quatre ans après le décès de son fils, son réseau de soutien au travail ne s'est pas trop érodé. À cela, on peut également mettre en parallèle le témoignage de Louis, qui est aussi un répondant qui perdu son fils depuis environ quatre ans. Cet homme dit qu'il bénéficie, encore aujourd'hui, de certaines attentions de la part de ses collègues, qui lui recommandent de prendre soin de lui :

Louis : Oui, cela fait déjà quatre ans que c'est arrivé [*le décès de son fils*], puis ils [*ses collègues*] m'en parlent encore : « Tu as passé des choses dures, puis tu as besoin de décompresser de temps en temps ; lâche lorsque tu n'es plus capable ».

Malgré que ces deux derniers répondants aient remarqué une continuité dans le soutien qu'ils ont reçu au travail, il est clair que la reprise de leurs fonctions s'est aussi faite sous le signe d'un « retour à la normale progressif », pour reprendre une tournure de phrase de Félix. Cette transition vers la routine a été, pour beaucoup, recherchée par les endeuillés. Aussi, elle a été entretenue par les contacts avec les collègues, lesquels parlent informellement de leur quotidien et de la vie qui continue, envers et malgré tout :

Claude : C'est l'attitude des gens qui te force à faire cela. C'est-à-dire qu'eux autres, ils ne viennent pas te parler de ta fille. [*Les collègues disent :*] « J'ai un dossier », « hier, j'ai pris des cours de piano », toutes sortes d'affaires, « j'ai un chien », bon.... C'est cela qui te ramène, je trouve.

Cependant, selon Éric, ce retour à la routine du travail a semblé un peu désincarné. Il a ressenti que son environnement tenait pour acquis que puisqu'il assurait une présence physique derrière son bureau, cela était un gage qu'il allait mieux et que tout était « comme si rien ne s'était passé ». Il importe toutefois de souligner que parmi les six répondants, Éric est justement celui qui évalue avoir reçu le moins de soutien au travail :

Éric : Bien là, lorsque j'ai réintégré mon poste au travail, cela a été une question de travail, point. Puis cela ne prends pas de temps : lorsque cela fait un mois que tu es là, deux mois, tu es dans la routine et c'est comme si... Comme si rien ne s'était passé : tu es revenu, alors si tu es revenu au travail, cela veut dire que tu vas bien [...] Puis il y a aussi : après un an, dans la tête du monde, c'est réglé, hein?

Le ton de ce dernier extrait est peut-être un peu dissonant par rapport aux témoignages précédents, dans la mesure où il exprime une certaine dose d'animosité. Mais, il a malgré tout le mérite de souligner que le travail est effectivement un univers qui impose son propre rythme. Cela introduit d'ailleurs la section suivante, qui traite des réactions des patrons et des organisations en regard de la reprise du travail des pères endeuillés.

13.3.4 La réaction des patrons et de l'organisation

De manière unanime, les six hommes qui ont été interrogés verbalisent ne pas avoir ressenti de pression patronale afin de se montrer productifs dès leur reprise du travail. André considère que cela a été « une chance », tout en recadrant que son supérieur n'était pas dans une position pour lui dire « bouge-toi et travaille », puisque ce dernier aurait été incapable de le remplacer. Pour sa part, Julien a, dès sa reprise du travail, voulu diminuer les attentes de sa patronne en regard de son rendement projeté. C'est avec un certain soulagement qu'il a constaté qu'elle comprenait bien ce qu'il vivait :

Julien : Bien là, je suis allé voir ma patronne, puis je lui ai dit : « Regarde, je reviens travailler parce que cela me tente et parce que j'en ai

besoin, mais sois consciente que je ne vais pas être productif à 100% », tu sais? Puis elle, elle m'a dit : « Cela va de soi ».

Quant à lui, Claude réalise que même s'il ne se sentait pas efficace à 100% lors de son retour en emploi, son employeur lui a tout de même fait confiance en le gardant impliqué au sein d'un dossier spécial. Cela a été interprété, par lui, comme étant une marque de soutien et de considération. Dans l'extrait suivant, il relate tout cela en soulignant aussi la confiance que lui a manifesté son équipe de travail :

Claude : Ils auraient pu dire : « Écoute, ça presse, on va prendre quelqu'un d'autre ». Non, il n'y a personne qui est venu me voir puis qui a dit : « Claude tes dossiers, est-ce que ça va ou non, est-ce que cela avance? ». Il faut dire que j'avais une équipe solide... Les gens étaient confiants.

Néanmoins, il semble que la période de grâce, qui était offerte par les employeurs en ce qui concerne la diminution de l'efficacité au travail, était parfois marquée d'une date d'expiration. Pour Félix, qui œuvre comme « mécanicien de véhicules automobiles », c'est après environ un mois que la réalité inhérente à son emploi l'a rattrapé :

Félix : Cela a duré un bout, je te dirais au moins un mois pendant lequel il n'y a eu personne qui me talonnait, car d'habitude, il y en a de la pression en masse. Il faut vivre avec cela : c'est une job comme cela.

Par contre, André évalue que son deuil n'a pas seulement qu'engendré un impact ponctuel sur son travail. Au-delà de la baisse de productivité qui a accompagné son retour en emploi, il considère que le suicide de son fils lui a apposé une étiquette aux yeux de ses patrons. À la barre de son poste de « directeur des services de protection », qu'il inscrit dans comme faisant partie d'un giron machiste, André suspecte que le fait d'avoir reçu un diagnostic de PTSD a projeté sur lui l'image de quelqu'un de « moins fiable » :

André : Il y a toujours comme un petit malaise qui est pendu autour, un aura comme : « Lui, il a vécu un suicide ». Puis surtout, dans le domaine [des services de protection], c'est macho : tu ne parles pas de ta peine. Puis un gars qui a vécu cela [*le suicide de son enfant*] et qui a eu un choc posttraumatique, bah... c'est un peu... comment dirais-je?

Un « *smoking canon* »²⁵ : « Est-ce que c'est un gars qui va nous péter dans les mains? », « Va-t-il être capable de faire sa job sans faire une crise de nerfs ou sans faire une dépression nerveuse? », « Sans faire ceci ou sans faire cela? ».

André, dont le fils est décédé depuis plus d'une décennie, est désormais à la retraite. Rétrospectivement, il évalue que le plafonnement de son parcours professionnel a coïncidé avec la reprise du travail qu'il a effectué après son congé de deuil : « Cela a été stagnant par la suite », résume-t-il. Bien entendu, les supérieurs d'André n'ont jamais évoqué devant lui l'existence de liens entre son bagage d'endeuillé et l'absence d'avancement dans les dernières années de sa carrière. Néanmoins, André entretient la vive impression qu'un changement s'est subtilement opéré en ce qui concerne ses rapports avec son employeur et la manière dont ils le percevaient en tant qu'employé après le décès de son fils. Apparemment déçu, il dit :

André : Je n'étais pas dans les plus hauts, mais j'étais quand même dans un poste assez élevé dans la hiérarchie et il y a d'autres postes auxquels je n'ai pas eu accès après [*le deuil de son enfant*]. À cause de cela? Je ne sais pas... Moi j'ai pensé que oui, cela a eu une influence.

Si André pense que son deuil a eu comme impact de limiter ses ouvertures de carrière à moyen et à long terme, dans le cas d'Éric, il s'en est fallu de peu pour que sa reprise du travail ne soit immédiatement liée à un changement au point de vue de sa trajectoire professionnelle. Effectivement, puisque ce dernier confie que son supérieur a tenté de lui imposer une réaffectation de poste. L'extrait suivant relate un échange qui a eu lieu entre le répondant et son patron au « jour deux » de la reprise du travail :

Éric : Moi, je connaissais mon travail, puis là, ils voulaient me mettre sur un nouveau poste tout en profitant de la situation pour me tasser de mon travail puis en mettre d'autres à ma place. Une autre personne partait, puis ils voulaient que je fasse son travail.

²⁵ L'expression *smoking canon*, utilisée par le répondant, réfère probablement à l'idiome *smoking gun*, pour lequel on retrouve une entrée dans le *Gage Canadian Dictionary, Revised and Expanded* (1998) : « (Informal) *any proof of wrongdoing* ».

Alors que ce répondant avait exprimé à son supérieur manquer d'énergie pour s'adapter à de nouvelles tâches, ce dernier a quand même tenté de le réaffecter dans un autre poste, sous le prétexte obtus « qu'il y a de l'ouvrage à faire et qu'il faut la faire ». Malgré tout, Éric mentionne qu'il a réussi à conserver son ancien travail. Toutefois, il semble que cet imbroglio aurait pu être évité, puisque cela s'est produit en dépit du fait que l'organisme pour lequel travaille Éric possède une politique écrite concernant l'accueil des employés à la suite d'une « absence maladie ». Ce guide de bonnes pratiques, qui est à l'usage premier des gestionnaires et patrons, a tout de même aidé le répondant à normaliser le malaise qu'il a vécu lors de sa reprise au travail :

Éric : Pour m'en sortir, j'ai lu la politique de l'entreprise qui dit comment réintégrer les personnes qui reviennent d'une absence de maladie. Mes employeurs faisaient à peu près l'inverse de ce qu'il fallait faire. Mais cela m'a beaucoup aidé [*de lire ce document*] parce que cela m'a fait comprendre leur incompétence en gestion de travail.

Enfin, comme pour ajouter à la malencontreuse tournure des événements qui ont entouré sa reprise en emploi, Éric considère que son patron a commis un impair de langage regrettable. Dans le cadre de discussions où ce répondant aurait été soumis à des pressions pour accepter un nouveau poste, son patron lui a tenu des propos banalisant les effets de la dépression. Or, il s'avère que le fils d'Éric souffrait justement de cette maladie mentale lorsqu'il s'est suicidé :

Éric : Il m'a dit : « Bien écoute – puis il a dit cela tout en riant – c'est certain que si tu ne veux pas [*réintégrer un nouveau poste*], je ne voudrais pas te faire faire une dépression ». Donc là, j'ai sursauté, puis je lui ai dit : « Qu'est-ce que tu viens de dire, en riant? Tu me parles de dépression : mon fils, là, il est mort à cause d'une dépression. Puis tu ris de cela? ».

En bref, Éric soutient que son employeur a : exercé des pressions indues sur lui afin de le faire changer de poste, a banalisé le phénomène de la dépression et n'a pas appliqué la politique de l'organisme en matière de RH. Toutefois, les rapports que Julien a entretenus avec son employeur ont été beaucoup plus sains. Ce dernier dit même que l'organisme

pour lequel il travaille a fait une entorse à ses pratiques habituelles, mais cette fois-ci d'une manière « positive », afin d'offrir davantage de soutien pour lui et pour sa famille :

Julien : J'avais le droit au PAE, puis mon employeur a dit : « Toute ta famille y a droit aussi ». Elle [*sa patronne*] a dit « Ce n'est pas quelque chose que l'on fait habituellement, mais dans les circonstances que tu vis, etcétera, ta famille y a accès aussi ».

De plus, au-delà du soutien organisationnel et technique que son employeur lui a manifesté, par le biais d'un accès élargi au PAE pour lui et pour ses proches, Julien mentionne que sa patronne lui a également fourni une aide sur le plan humain, au cours de multiples rencontres en face à face qu'il a eues avec elle :

Julien : Quand j'arrivais devant ma patronne, elle me disait « assis toi », puis je m'assois et elle me disait « comment ça va ? » et je lui répondais « ça va bien ». Ensuite, elle me demandait : « non, non, *comment ça va ?* ». Puis là, dans ce temps-là, je partais à pleurer.

Ce répondant évoque à quel point cela lui faisait « beaucoup de bien » de parler à quelqu'un de « neutre », à « l'extérieur de son milieu familial ». De prime abord, on comprend que le répondant a grandement apprécié de pouvoir discuter avec sa patronne, en sachant qu'elle était prête à l'accueillir dans ce qu'il vivait. Lorsqu'il entrait dans le bureau de cette dernière, Julien savait que la sempiternelle question « Comment ça va ? » n'était pas uniquement qu'une simple formule de politesse, mais qu'il s'agissait bien d'une *vraie* question qui lui était adressée.

Toutefois, lorsque ce répondant confie avoir éprouvé « beaucoup de bien » à « l'extérieur de son milieu familial », cela fait plus largement ressortir le fait que l'environnement de travail est en soi une sphère importante de la vie pour beaucoup d'hommes, et ce, indépendamment des contacts qui y prennent place. Considérons que si le premier effet d'un « congé » est de permettre aux endeuillés de prendre une pause de leurs activités professionnelles en début de deuil, la reprise du travail implique toutefois beaucoup plus que de renouer avec un simple « gagne-pain ».

13.4 Quatrième catégorie d'analyse : *Le symbolisme relié au travail*

13.4.1 Ce que représente le travail pour les répondants

À la question : « Quelle place occupe le travail dans votre vie? », un répondant qui est maintenant à la préretraite (Éric) a répondu avec un trait d'humour : « cela occupait beaucoup de place du lundi matin au vendredi soir [*rires*] ». Par contre, à travers les données recueillies auprès des six hommes interrogés, il est manifeste que le travail représente davantage qu'un simple investissement en temps. André dit :

André : Le travail ce n'est pas juste « une job », c'est un loisir aussi : tu vas chercher des bénéfices pour toi, pas juste monétaires, mais aussi de la satisfaction personnelle. [...] Si quelqu'un, son loisir, c'est de faire du sport – comme faire du ski, par exemple – puis que cette personne n'est pas capable d'en faire, bien c'est plate : « Je n'en fais pas, je ne suis pas capable, ça ne me tente pas, etcétera ». Mais quand tu recommences, tu trouves cela plus agréable. Donc, c'est un peu comme cela avec le travail aussi.

En comparant un athlète blessé qui doit cesser de pratiquer son sport avec un travailleur endeuillé qui doit prendre un congé, André illustre bien que les activités professionnelles représentent plus « qu'une job ». Au-delà des « bénéfices monétaires » qui y sont associés, le travail incarne aussi quelque chose « d'agréable ». Par exemple, Éric mentionne qu'à la suite du décès de son fils, il a essayé de faire en sorte d'avoir du plaisir dans le cadre de son emploi. Lui, qui a dû débattre avec son supérieur lors de son retour au travail afin de réintégrer le même poste qu'il avait laissé vacant, souligne que : « Si tu n'as pas de plaisir dans ton travail, le travail devient une corvée ».

Pour sa part, Claude résume que « le travail occupe une place importante dans notre vie ; c'est-à-dire qu'on y réalise certains objectifs personnels ». Ces propos trouvent également échos dans le témoignage de Julien, qui insiste encore une fois sur le fait que pour qu'une reprise du travail consécutive à un décès apporte des bénéfices, il faut qu'elle prenne place dans un emploi qui nous sied bien :

Julien : [Le travail] c'est quelque chose par lequel je me réalise : je ne subis pas le travail, je me réalise dans mon travail. C'est gratifiant ce que je

fais, puis il y a un challenge aussi, à l'intérieur de cela même si ce n'est pas toujours facile. Donc moi, c'est certain que si j'avais effectué un travail à l'intérieur duquel cela avait été pénible ou un travail qui m'aurait oppressé, je n'aurais sûrement pas eu les mêmes stratégies [*par rapport à la reprise du travail consécutive au deuil*].

Dans la mesure où il est identifié comme étant un élément positif, les répondants ont décrit le travail comme un « loisir », une source de « plaisir » et un lieu « d'accomplissement » à l'intérieur duquel il est possible de se « réaliser ». À cela, Félix rappelle que le travail permet, bien entendu, de retirer des bénéfices monétaires, tout en ajoutant qu'il s'agit d'une sphère de socialisation où l'on peut se retrouver en « équipe » :

Félix : Oui, parce que de un, le travail c'est important si l'on veut avoir quelque chose dans la vie. Puis, de deux, où est-ce que je travaille, nous sommes beaucoup de personnes et on a une bonne équipe.

De plus, s'il est vrai que le retour au travail exerce une influence sur le processus de deuil des pères dont un enfant s'est suicidé, inversement, le fait d'avoir perdu un être aimé modifie également la perception de l'endeuillé à l'endroit du travail. Louis dit simplement : « cela [le travail] a déjà pris beaucoup de place : un peu trop, même... Disons que le décès de mon fils, c'est un évènement qui m'a fait beaucoup réfléchir... ». Maintenant qu'a brièvement été explorée la place qu'occupe le travail dans la vie des répondants, voyons quelle est la signification qu'ils ont attribuée à leur reprise au travail.

13.4.2 La signification de la reprise du travail pour les répondants

Dans le but de sonder, le plus intuitivement possible, ce qu'évoque chez les répondants l'expérience de la reprise du travail qu'ils ont vécue à la suite du suicide de leur enfant, il leur a été demandé d'identifier – spontanément – les trois premiers mots qui leur venaient en tête en lien avec ce thème. D'une manière subjective, l'étudiant-chercheur s'est permis de classer ces mots que les hommes endeuillés ont choisis en fonction de leur connotation, soit : positive, négative ou encore neutre. Le tableau suivant consigne ces données :

Tableau 6 : Les trois premiers mots auxquels les répondants ont songé en rapport avec leur retour au travail à la suite du décès de leur enfant

pseudonymes attribués aux répondants	Q : Pourriez-vous me dire, spontanément, les trois (3) premiers mots que vous évoque votre retour au travail suite au décès de votre enfant? **			connotation des mots, soit positive (+), négative (-) ou neutre (=)
	1er mot	2e mot	3e mot	
André*	improductivité	tristesse	longueur [temps]	- - =
Claude	tristesse	effort	oubli	- = =
Éric	remplacement	lutte	« normalité »	- = +
Félix	réactions [?]	crainte	peur	= - -
Julien	[se] retirer	répit	réenergiser [<i>sic</i>]	= + +
Louis	bouée	continuer [à vivre]	espoir	+ + +

Commentaires : prétest (n=1) et échantillon (n=5) / l'astérisque (*) désigne le répondant du prétest / ** : question telle que posée auprès des répondants / Les mots figurent dans le tableau dans le même ordre que celui fourni par les répondants / La connotation positive (+), négative (-) ou neutre (=) des mots a été attribuée subjectivement par l'étudiant-chercheur.

À un bout du spectre, André (improductivité, tristesse, longueur) et Claude (tristesse, effort, oubli) ont fourni des mots à connotation plutôt négative, alors que Julien (retirer, répit, réenergiser) et surtout Louis (bouée, continuer, espoir) ont associé des mots davantage positifs à leur reprise du travail. Pour sa part, Éric (remplacement, lutte, normalité) a décrit en trois mots la manière dont s'est articulé son retour au travail, alors que Félix (réactions, crainte, peur) a fait part des appréhensions qu'il avait lors de son retour, qui de son propre aveu ne se sont pas avérées fondées. En ce qui concerne les fréquences d'apparition, notons que seul le mot « tristesse » apparaît deux fois, à savoir dans les réponses fournies par André et Claude.

Au cours de cet exercice, visant à explorer quelle signification les répondants ont attribuée à leur reprise du travail, Éric a évoqué comme troisième mot « normalité », alors que Claude a donné comme second mot « continuer (à vivre) ». Dans l'extrait suivant, ce dernier développe davantage sa pensée sur ce thème :

Claude : En retournant au travail, pour moi, c'était le retour à la normalité : les choses reprenaient leur cours. Il fallait que la vie continue : « Écoute, là, elle est décédée et tu ne peux rien y changer : tu vas

continuer à exister quand même, là. Il faut vivre! » [*comme si le répondant se parlait*].

Or, il s'avère que plusieurs autres répondants ont assimilé leur reprise du travail à des concepts qui se retrouvent dans le champ sémantique du « retour à la normale » et de la « reprise du quotidien ». Par exemple, lorsqu'il lui a été demandé si le fait de réintégrer ses fonctions consécutivement au décès de son fils revêtait une signification particulière, André a répondu : « Je savais qu'un moment donné, cela reviendrait, je reprendrais la routine ». Louis, tout en exprimant à quel point le fait de retourner travailler l'a aidé, aborde ce thème de manière très explicite lorsqu'il dit :

Louis : Le travail, c'est cela qui m'a sauvé [...] il y a des personnes pour qui c'est le contraire : ils vont retourner au travail, puis ils vont se mettre la tête dans le sable et ils vont travailler comme des « fous » [*rires*], mais ce n'est pas une solution. Moins je suis allé [*au travail*] dans le but d'essayer de continuer ma vie comme elle était avant.

Dans le même ordre d'idée, Julien dresse un parallèle entre sa reprise du travail et un retour à une condition antérieure au décès de son fils, où il ressentait avoir davantage de contrôle sur sa vie. Selon lui, le fait de retourner au bureau lui aurait permis de reprendre une certaine emprise sur ce qu'il vivait et de gérer des éléments concrets de son quotidien, à la place de laisser « la peine » mener tout :

Julien : Ce qui était important pour moi, c'était que je me remette dans le contexte que j'étais avant d'être endeuillé, tu sais, de reprendre contrôle sur ma vie... Ah, c'est cela! De reprendre le contrôle sur ma vie, parce que quand tu es chez vous puis que ton garçon est décédé puis que tout le monde pleure et etcétera, tu as l'impression d'une perte de contrôle. On dirait que c'est la peine qui mène tout. Quand tu reviens à ton travail, puis que oups : tu gères ton travail, tu gères tes employés, tu gères tes horaires, tu retombes dans une espèce de contrôle de ton environnement, de ta vie, de ce que tu fais.

D'une manière très imagée, Julien poursuit en disant que le retour au travail : « C'était comme de retomber un peu dans les mêmes souliers d'où est-ce que je suis parti, mais en marchant moins vite ». Il semble que cette phrase symbolise bien ce qu'ont éprouvé les répondants lorsqu'ils ont réintégré leurs fonctions au travail.

Toutefois, si la reprise du travail en soi pouvait représenter le fait de continuer à avancer, de marcher vers l'avant, les activités au travail pouvaient également fournir des pistes aux endeuillés sur la route tortueuse du deuil par suicide. À cet effet, Claude réfère aux symboles qu'il a trouvés au sein du projet spécial dans le cadre duquel il était impliqué :

Claude : Quand je réfléchissais à ce qui se passait dans ce projet-là, puis je réalisais qu'un moment donné, tu peux embarquer sur une idée [*fixe*], sur une *track*. Puis s'il n'y a pas une intervention extérieure, un moment donné, qui arrive puis qui te raisonne... Si tu ne vois qu'une seule solution, c'est parce que tu n'en regardes juste qu'une. Cela, ça me faisait réfléchir. C'est pour cela que je disais que j'ai fait des heures sur ce projet-là. À un moment donné, je faisais le lien avec le suicide de ma fille.

Ainsi, Claude évalue qu'il a été chanceux de prendre part à un projet spécial, puisque cela lui a permis d'effectuer des prises de conscience concernant le cheminement de pensée d'une personne qui a des idées suicidaires. Peut-être cela lui a-t-il permis de mieux négocier certaines facettes des innombrables questions qui débutent par « pourquoi? » et qui accompagnent presque invariablement le cheminement de chaque endeuillé par suicide. Dans le prochain segment, il a justement été demandé aux pères endeuillés d'exprimer ce qui, selon eux, a été le plus et le moins aidant en retournant au travail.

13.4.3 Les « plus et les moins » reliés à la reprise du travail

Le tableau suivant synthétise les données concernant l'évaluation que les répondants ont fait de ce qui a été le plus et le moins aidant lors leur reprise du travail, en plus de consigner leurs spéculations concernant ce qui aurait hypothétiquement pu être aidant dans ce contexte :

Tableau 7 : La perception des répondants par rapport à ce qui a été le plus et le moins aidant dans leur reprise du travail

pseudonymes attribués aux répondants	Q : Qu'est-ce qui a été le plus aidant et le moins aidant lors de votre reprise du travail?		Q : Qu'est-ce qui, selon vous, aurait pu faciliter votre retour au travail ?
	plus aidant (+)	moins aidant (-)	
André*	l'absence de pression de la part de son employeur concernant la productivité	la perception que son employeur le trouvait désormais « moins fiable »	faire comprendre à ses collègues que parler de son deuil ne le rendra pas plus triste
Claude	la réaction de soutien « discret » des collègues et patrons	le danger de se « garocher » dans le travail [il ne l'a pas fait]	« je n'ai rien trouvé à redire là-dessus »
Éric	se « meubler l'esprit » dans le travail avec d'autres choses que le deuil	–	ne pas avoir à exiger de conserver son ancien poste
Félix	« se concentrer sur le travail et essayer de le faire le mieux possible »	« moins aidant, je ne vois pas grand-chose... »	« rien de plus que ce qui a été fait »
Julien	sa patronne et le soutien qu'elle lui a procuré / « le travail en soi »	« je ne peux pas trouver de moins aidant »	« je ne vois pas d'élément qui aurait pu faciliter mon retour au travail »
Louis	« pas un mot à dire là-dessus »	« pas un mot à dire là-dessus »	« je referais exactement pareil »

Commentaires : prétest (n=1) et échantillon (n=5) / l'astérisque (*) désigne le répondant du prétest / le tiret « – » signifie que la question n'a pas été posée en tant que telle au répondant.

Lorsque les répondants dressent un bilan des éléments qui ont été facilitants et de ceux qui ont constitué des embûches dans le cadre de leur reprise du travail, il est tout d'abord saisissant de remarquer que très peu d'éléments négatifs ressortent. La moitié des répondants n'ont pas été en mesure d'identifier des éléments « moins aidant » au cours de leur reprise du travail. Quant à lui, Claude dit qu'il y a un danger à « se garocher » dans le travail, mais il considère toutefois qu'il a été en mesure d'éviter cet écueil potentiel. Seul André considère qu'il y a une circonstance, dans son retour au travail, qui lui a nuï. Lorsqu'il a réintégré son poste, après son congé de deuil, il avait désormais l'impression que ses patrons le trouvaient « moins fiable » qu'auparavant.

En ce qui concerne les éléments que les répondants ont libellés comme étant « plus aidant » à l'occasion de leur reprise du travail, le fait de simplement s'occuper dans le

cadre de leur emploi revient à trois reprises (Éric parle de se « meubler l'esprit » dans le travail, Julien dit que « le travail en soi » est aidant, puis Félix a apprécié le fait de « se concentrer sur le travail et essayer de le faire le mieux possible »). Les autres circonstances « aidantes » qui ont été cernées par les répondants sont l'absence de pression patronale quant au degré de productivité et le soutien de l'environnement de travail, qui a été décliné en deux volets : Julien évoque le soutien de sa patronne et Claude parle du « soutien discret » de ses collègues. Enfin, un peu sous la formule de la question magique, il a été demandé aux répondants ce qu'ils auraient souhaité modifier pour faire en sorte que leur reprise du travail consécutive au décès de leur enfant se déroule mieux. Alors que quatre hommes sur six ne voient pas ce qui aurait pu être plus facilitant pour eux, Éric évoque qu'il aurait préféré ne pas avoir à argumenter auprès de son supérieur pour récupérer le poste qu'il avait laissé avant son congé. Quant à lui, André formule le souhait suivant :

André : Il faudrait essayer de faire comprendre aux gens – à l'entourage – que ce n'est pas parce qu'on va te parler du décès de ton enfant ou du décès de la personne qui s'est suicidée que tu vas avoir plus de peine. Au contraire, le fait d'en parler, cela va peut-être soulager, puis cela va soulager les deux [*l'endeuillé et l'autre personne*].

Ce passage est intéressant, puisqu'il démontre à quel point le deuil est une épreuve qui se vit, non seulement sur le plan personnel, mais aussi à travers une kyrielle d'interactions entre l'acteur et son environnement. Bien entendu, le monde du travail est un endroit parmi d'autres où les endeuillés négocient leur perte et s'y adaptent socialement, tout comme cela est le cas dans le cadre des échanges qui prennent place au sein de la famille. Si, pour des motifs euristiques, il est plus aisé d'explorer séparément les interactions qui ont lieu entre l'endeuillé et chaque sphère de sa vie, il est cependant important de souligner que les contacts qu'une personne entretient avec les multiples facettes de son environnement ne se produisent pas dans des vases clos. Effectivement, puisque les interactions entre un père endeuillé et les membres de sa famille peuvent avoir une incidence sur les contacts subséquents qu'il aura dans le cadre de son environnement de travail et vice versa. C'est justement pour essayer d'explorer cet ensemble dynamique que suit la cinquième et dernière partie de l'analyse de données.

13.5 Cinquième catégorie d'analyse : *Les interactions entre le travailleur endeuillé et sa famille*

13.5.1 La pertinence d'aborder ce thème...

À priori, dans le cadre de ce mémoire, il était uniquement prévu d'élaborer au sujet des interactions qui impliquent les hommes endeuillés et les personnes qui gravitent dans leur univers de travail. Cependant, après l'analyse des données recueillies auprès des répondants, il s'est avéré que ces derniers ont souvent fait mention de leurs rapports avec leur famille et leur conjointe, et ce, de manière inopinée sans qu'ils soient interrogés à cet effet. Or, plusieurs de ces segments d'entrevue se sont démontrés éclairants dans le cadre d'une recherche qui se penche sur le rôle que joue la reprise au travail des pères endeuillés sur leur processus de deuil. Comme le dit Claude, « parfois on ne peut pas mettre de barrières » entre tout cela :

Claude : Ton milieu de travail, tu y passes des heures et tu sais que les gens comprennent que parfois, tu ne seras peut-être pas en forme [...] Ce sont des gens qui ne sont pas directement touchés, mais cela [*le deuil*] peut quand même s'intégrer à l'intérieur du travail. Moi, c'est ça que je trouve important : c'est l'équilibre entre ce que tu vis sur le plan professionnel, puis ce que tu vis sur le plan personnel.

Justement, lorsque Claude mentionne que le travail est une composante qui fait partie de l'équation permettant d'atteindre un « équilibre » entre ce qui est vécu « sur le plan personnel et sur le plan professionnel », les contacts dans l'environnement familial forment justement l'autre part de ce casse-tête. Or, ces échanges qui se produisent au carrefour dont les pères-conjoints-endeuillés-travailleurs sont le centre ont nécessairement un impact sur le deuil de ces derniers, donc c'est pourquoi ils sont ici brièvement explorés. Qui plus est, cela semble d'autant plus justifié dans le cadre d'une recherche en service social, puisque cette discipline étudie spécifiquement les transactions qui se produisent aux frontières entre la personne et son environnement.

13.5.2 Les contacts avec l'environnement familial et le retour au travail

Si l'arrêt de travail que les répondants ont entrepris à la suite du décès de leur enfant leur a permis de se retrouver en famille et de marquer une pause lors de leur début de deuil,

leur reprise du travail a par conséquent été le moment au cours duquel ils ont cessé de passer le plus clair de leur temps à domicile, pour ensuite investir leur milieu de travail à raison de quelque 40 heures semaines. Claude explique clairement le clivage qu'il y a entre le rythme de la vie privée à la maison et l'atmosphère effrénée au bureau « à la vitesse grand "V" », comme il la qualifie :

Claude : J'y retournais [*au travail*], mais en même temps, c'est toute la dichotomie : tu as vécu x semaines dans un univers de mortalité, de propos tristes, puis un moment donné, tu rembarques. Les gens avec qui tu rembarques, ils ne sont pas dans ce mode-là : il font attention, mais eux autres ils travaillent toute leur journée, puis ils ont du boulot par-dessus la tête. Donc cela, tu t'en rends compte, puis un moment donné, tu te dis : « Pour eux autres, la vie continue et c'est normal ».

Toutefois, même si ce déplacement entre la sphère domestique et celle du travail a été marqué par « un écart » qui a fatigué Claude, ce dernier a tout de même recherché cette « dichotomie » parce qu'elle lui a permis de rompre – par moments – avec une tristesse qui était sinon omniprésente. Il mentionne qu'avant son retour au travail, il avait des contacts répétés avec la mère de sa défunte fille, afin de régler des démarches concernant la succession. Ce répondant mentionne qu'il a voulu s'extirper de ce quotidien, lequel était toujours centré sur le deuil :

Claude : Oui, c'est cela qui fait qu'un moment donné, tu t'autorises à redevenir heureux, ou à avoir du plaisir – cela c'est plus le terme. Je pense que dans mon cas, cela a été le travail, parce que c'était cela qui me sortait de mon quotidien de la maison ou encore des rencontres avec la mère de ma fille.

Claude identifie qu'il a pu, de nouveau, s'autoriser à avoir du plaisir lorsqu'il est retourné au travail, parce que cela lui a permis de s'extirper de « son quotidien à la maison » et des « rencontres avec la mère de sa fille ». Ainsi, lorsqu'il soutient que le deuil doit « prendre sa place dans l'ensemble des événements d'une vie », peut-être insinue-t-il que la perte d'un enfant est une épreuve qui ne peut pas qu'être confinée dans la sphère domestique et qu'elle doit se répartir à l'extérieur de la vie privée, notamment au travail? De son côté, Félix mentionne également que le fait de se « morfondre » avec sa conjointe à la maison n'aurait pas été aidant. C'est donc pourquoi il a ressenti une urgence de retourner au

travail « le plus rapidement possible ». Devant la fatalité, il mentionne qu'il valait mieux retourner travailler que de « tourner en rond » chez lui à ruminer sa perte. Ce sentiment de devoir se mettre en action est également très marqué dans le témoignage de Julien, lequel se sentait oppressé par la peine qui affligeait sa famille. Dans l'activité au travail, ce dernier a trouvé un moyen d'obtenir « une bouffée d'air ». Quelque part, cela traduit qu'il est difficile de voir des êtres que l'on aime souffrir sous nos yeux impuissants :

Julien : On était assis chez nous et on essayait de planifier [*les funérailles*] : ma femme avait de la peine, ma fille avait de la peine, puis moi j'avais de la difficulté [...] et le travail, pour moi, c'était un des meilleurs moyens d'avoir une bouffée d'air en quelque part et de dire : « Là, je me concentre sur d'autres choses [*que sur le deuil*] ».

Julien mentionne qu'en début de deuil, lorsqu'il s'est retrouvé dans son univers familial, il était très difficile de s'y ressourcer et d'y établir un réseau d'entraide mutuelle, car lui et ses proches étaient lourdement affligés par la perte. C'est donc pourquoi le travail s'est imposé comme étant un endroit susceptible de l'aider à « recharger ses batteries » :

Julien : Quand j'étais seul – quand j'étais avec mes enfants – bien on était tous centrés sur le départ de [*nom du fils du répondant*] et sur la peine que l'on avait, etcétera. Mais, en tout cas, je ne rechargeais pas beaucoup mes batteries à l'intérieur de cela ...

Paradoxalement, même si la reprise du travail de Julien a marqué le moment où il a cessé d'être en « congé » consécutivement au décès de son fils, il évalue que cela a été le point de départ où il a finalement pu commencer à se « ressourcer ». Comme le mentionne Éric, un congé de deuil à la maison n'équivaut en rien à des « vacances ». Julien abonde dans le même sens, en mentionnant qu'avant son retour au bureau, il se sentait « incapable de se reposer » parce qu'il ne se considérait « pas apte à faire le vide ». Dans ces circonstances, ce répondant a fait le calcul qu'il ne s'agissait pas d'un bon « *timing* » pour prolonger son arrêt de travail en début de deuil, donc il a réintégré ses fonctions professionnelles après seulement deux semaines d'inactivité. Par contre, six mois après sa reprise au travail, Julien a repris des vacances de nouveau, parce qu'il se sentait alors « épuisé », mais surtout parce qu'il sentait qu'il pourrait dès lors profiter de son arrêt. Rétrospectivement, ce répondant évalue sa gestion des congés de la manière suivante :

« à revivre le même traumatisme – parce qu’il s’agit bien d’un traumatisme, dit Julien – je referais exactement la même chose ».

13.5.3 Les contacts avec l’environnement familial après le retour au travail

Les hommes interrogés mentionnent que, dans le contexte du deuil de leur enfant, il y avait une différence notoire entre la dynamique qui régnait à leur travail et celle qui prévalait à leur maison. Les répondants ont pu observer ce clivage en comparant leur vécu avant et après leur reprise du travail. Toutefois, cette différence d’atmosphère a aussi été observée par les répondants au jour le jour, matin et soir, après qu’ils eurent réintégré leurs fonctions professionnelles. Louis exprime cette idée lorsqu’il confie que, dans son poste de « représentant des ventes - commerce de gros », il parvenait parfois à se changer les idées au travail avant de rentrer souper à son domicile. Alors, le soir, il retournait à la maison où il rejoignait sa femme, qui réfléchissait à son deuil :

Louis : Je faisais mes journées normales, puis je rentrais et ma femme était assise là et elle jonglait tout le temps [*avec ses pensées par rapport au deuil*] et elle ne parlait pas, elle ne parlait pas...

Félix fait justement allusion au même phénomène, lorsqu’il décrit lui aussi la manière dont il « revenait à la maison le soir » :

Félix : Ce que je trouvais bizarre un petit peu, peut-être le premier mois, c’est quand je revenais à la maison le soir. Là, je me retrempe dans ce phénomène-là [*le deuil*]. [...] J’embarquais dans le char, puis là je savais que je m’en allais à la maison et que ma blonde... Je ne savais pas quelle sorte de journée elle avait passée...

Lorsqu’il s’assoyait dans sa voiture, une fois sa journée salariée terminée, Félix se situait littéralement entre son travail et sa maison, puis il trouvait cela « bizarre » de songer à cette transition qui s’opérait. Malgré tout, un autre répondant (Louis) considère qu’il était important de s’astreindre à ces bouleversements quotidiens, afin de « reprendre son rythme » et d’ultimement revenir à une « vie normale ». De plus, il souligne que s’il est retourné au travail afin de réintégrer une certaine routine, il l’a également fait pour les autres membres de sa famille qui sont toujours en vie. D’une certaine manière, Louis

souligne qu'il s'est imposé cette reprise du travail afin que sa famille ne « subisse » pas son éventuel apitoiement à la maison :

Louis : Il faut que la vie continue, même s'il y en a un de parti. Si tu t'écrases puis tu t'apitoies sur ton sort, puis tu n'arrêtes pas de te plaindre, puis tu chiales tout le temps et tu te dis : « Il n'y a rien qu'à moi que cela arrive », bien les autres à l'entour subissent tout cela.

Dans cette image qu'il souhaitait projeter pour ses proches, c'est-à-dire celle de quelqu'un qui poursuit son travail dans l'adversité et qui se montre fort au bénéfice des membres de sa famille, Louis démontre un certain style de gestion du deuil. Toutefois, comme l'analyse des témoignages des six participants l'a évoquée, il n'existe pas une manière unique de vivre le décès d'un proche. Justement, il sera ici brièvement abordé comment les interactions impliquant les pères endeuillés et leurs conjointes, qui présentaient parfois leur propre style de deuil, ont eu une incidence sur le processus de reprise du travail et sur le vécu de deuil des répondants.

13.5.4 La famille en deuil son lien avec la reprise du travail

Les répondants soulignent que leur conjointe ont parfois exercé une influence, directe ou indirecte, à propos de quand et de comment ils ont articulé leur reprise du travail. Par exemple, des hommes endeuillés ont pris des congés du travail afin de s'occuper de l'organisation des cérémonies funéraires, ne voulant pas déléguer cette lourde tâche à leur conjointe. Bien entendu, des répondants se sont aussi basés sur les recommandations de leur femme afin de fixer le moment de leur retour au travail. Félix dit même que le fait que sa conjointe ait été en arrêt de travail à la maison l'a, en soi, incité à retourner au travail plus rapidement. Certes, on peut poser l'hypothèse que si des répondants ont préféré retourner travailler, plutôt que de vivre une certaine phase précoce de leur deuil à la maison, cela peut s'expliquer par le fait que leur manière de vivre cette expérience était moins compatible avec celle de leur compagne. À cet effet, Julien expose :

Julien : Ma conjointe, elle avait le potentiel de voir [*nom du fils du répondant*], d'y penser, d'écrire sur lui, de voir des photos : elle était capable et j'en étais incapable. [...] Moi j'avais besoin de me retirer un peu pour être capable de respirer, tu sais, puis d'être capable de

me changer les idées. Moi, c'était ma façon de supporter cette souffrance-là, ce qui n'était pas le cas de ma femme.

Ainsi, lorsque l'on analyse le rôle qu'a joué le retour au travail dans le processus de deuil des pères dont un enfant s'est suicidé, il est important de comprendre que cet acte de reprise des activités ne s'est pas seulement inscrit dans un processus personnel d'adaptation à la perte, ni même dans une trajectoire professionnelle et un environnement de travail en particulier, mais aussi dans une dynamique familiale et de couple. L'extrait suivant, toujours tiré du témoignage de Julien, vient à nouveau traduire cette réalité :

Julien : Je voyais ma fille plus jeune qui était avec nous et qui avait de la difficulté, mais elle, elle avait un réseau d'amis très très fort, alors elle était supportée. Puis moi, je voulais beaucoup supporter ma femme, mais qui est-ce qui me supportait moi? [*rires*] Comme cela, il fallait que j'aie chercher de l'énergie à l'extérieur.

Julien tentait de supporter sa conjointe dans le deuil, mais ce faisant, il avait tendance à oublier de s'occuper de lui-même. Ainsi, à l'image de sa fille qui trouvait du soutien dans son « réseau d'amis très très fort », Julien est allé puiser dans des ressources hors de son noyau familial, à son travail. Similairement, Louis a aussi utilisé son réseau au travail afin de combler un besoin qu'il n'était pas en mesure de satisfaire à la maison. Au défi des stéréotypes de genre en matière de réactions de deuil, ce dernier mentionne qu'il ressentait beaucoup la nécessité de parler de la perte de son fils, alors que sa conjointe communiquait difficilement à ce propos (du moins, en début de deuil). Louis dit :

Louis : On n'était pas capable d'en parler [*ensemble, lui et sa conjointe*] ni l'un, ni l'autre : il ne fallait pas que j'en parle. Moi, j'étais capable d'en parler, mais il ne fallait pas que j'en parle avec elle parce que sinon, elle pleurait tout de suite.

Ainsi, c'est par l'entremise de ses interactions avec ses collègues, et surtout par le truchement de ses contacts répétés avec des clients rencontrés sur la route, que Louis a pu parler de son deuil. Dans son cas, les personnes avec qui il a partagé son expérience forment littéralement un réseau qu'il s'est bâti au fil du temps, en sillonnant la région depuis plus de quatre décennies. Le soutien que Louis trouve auprès de ses clients – ou

plutôt de ses amis – est susceptible d’être disponible lorsqu’il lui est impossible d’aborder certains thèmes avec sa conjointe :

Louis : Bien moi, j’ai tout le temps travaillé au public depuis plus de...
Cela fait 42 ans. Mes clients, ce ne sont pas seulement des clients : ce sont des amis. Moi, je fais des campagnes partout, puis parfois [*des clients disent*] : « Rentre prendre un café, puis on va jaser ».

Il est indéniable que dans le processus de deuil de Louis, ce rapport privilégié qu’il entretient avec un réseau qu’il a construit au travail s’est avéré aidant.

13.6 Au travail comme à la maison, un enfant que l’on n’oublie jamais

En définitive, la reprise du travail des répondants n’a sans doute pas été, pour eux, une fin en soi. Cela a plutôt constitué un moyen – parmi tant d’autres – afin de poursuivre leur vie, tout en essayant de continuer à cheminer dans leur deuil et d’intégrer graduellement la mort de leur enfant. Toutefois, Louis exprime avec conviction : « Tu ne tournes jamais la page sur un suicide ». Similairement, Claude parle du suicide de son fils en ces termes : « Tu apprends à vivre avec, mais cela ne s’efface pas ». Cette manière d’envisager les choses se répercute également dans le témoignage d’André, dont le fils est maintenant décédé depuis une douzaine d’années. Ce répondant confie que certains rituels, reliés à son deuil, l’ont accompagné jusqu’à sa récente retraite :

André : Je me suis dit : « La journée du décès de mon fils et la journée de son anniversaire, je ne travaille pas : je m’occupe de ma famille et je m’occupe de moi ». [...] Je ne dis pas que je ne vais pas au bureau, mais c’est une journée relaxe. Je ne panique pas, je n’ai pas de dossiers dans lesquels je m’embarque. Je fais mes affaires avec ma famille : je vais au cimetière, on s’organise un souper...

Dans le cas d’André, la date de « l’anniversaire » de décès de son fils a ponctué le reste de sa carrière ; il a instauré une tradition où, minimalement une fois par année, il s’autorisait à « prendre une journée relaxe » au bureau afin de revenir sur son deuil. D’une certaine manière, c’est lui qui a décidé d’aménager un moment de recueillement au travers de sa routine au travail. Dans ce sens, la reprise du travail d’André ne s’est pas inscrite comme étant un moment définitif dans son cheminement de deuil, puisqu’elle a

plutôt constitué une étape à travers une nouvelle existence, qui se poursuivrait alors sans son fils. Qui sait, peut-être que le moment de la retraite d'André a aussi marqué un autre moment phare dans son parcours d'endeuillé? Toutefois, cela n'a pas été investigué.

Quant à lui, Louis travaille encore aujourd'hui, et l'image de son fils l'accompagne quotidiennement dans son occupation de « représentant des ventes - commerce de gros ». À chaque fois qu'il embarque dans son camion, afin d'effectuer des livraisons, de visiter des clients ou encore d'en solliciter de nouveaux, il jette un coup d'œil sur la photo de son fils, qui est juchée sur le pare-soleil :

Louis : Disons qu'après les funérailles, j'ai pris l'automne comme j'aurais pris un automne « normal ». Pas que je n'y pensais pas [*à son fils*], parce que sa photo est embarquée dans mon camion ; sa photo est là. Il est tout le temps avec moi puis je lui parle à tous les jours. Quand j'ai de la misère, je lui parle et c'est mon ange gardien aujourd'hui.

C'est sur ces mots que se conclue la partie pourtant sur *Les résultats issus de l'analyse de contenu*. Maintenant, c'est dans la section suivante intitulée *La discussion à propos des résultats* qu'il sera échafaudé des liens entre les documents scientifiques qui ont été citées en amont et les données qui ont été recueillies auprès des répondants.

14. La discussion à propos des résultats

14.1 Les différents rôles joués par la reprise du travail

La question spécifique de recherche, à laquelle il a été tenté d'apporter des éléments de réponse, était formulée comme suit : « quel est le rôle que joue la reprise du travail dans le processus de deuil des hommes dont un enfant s'est suicidé? ». En jetant un regard attentif sur les résultats issus de l'analyse de contenu, il appert que la reprise du travail n'a pas joué un, mais bien plusieurs rôles en ce qui concerne le processus de deuil des répondants. Plus précisément, on peut les regrouper en quatre domaines :

- **Sur le plan interrelationnel**, par le biais de la mise en relation des pères endeuillés avec des réseaux qui sont reliés à leurs environnements de travail et qui ont exercé un impact social sur leur processus de deuil ;
- **Sur le plan instrumental**, dans le fait d'amener les hommes endeuillés à s'occuper physiquement et mentalement au travail, pendant certains laps de temps, et donc à leur permettre de prendre une pause par rapport à leur deuil ;
- **Sur le plan symbolique**, dans la mesure où la reprise du travail a pu revêtir diverses significations subjectives pour les pères qui s'y sont investis, lesquelles sont aussi intervenues dans leur expérience d'endeuillés ;
- **Sur le plan systémique**, car le retour des hommes endeuillés dans leurs environnements de travail leur a non seulement permis de renouer avec une sphère importante de leur existence : cette reprise a également exercé une influence réciproque sur leur cellule familiale et sur l'expérience de deuil qui y a été vécue.

Afin d'assurer un lien entre cette constatation de recherche et la recension des écrits qui a été faite précédemment, les différents rôles que joue la reprise de travail sur le processus de deuil des pères endeuillés par suicide ont été mis en parallèle avec les principaux éléments du cadre théorique.

14.1.1 Le rôle interrelationnel

Pour une grande majorité des travailleurs, les activités en emploi se déroulent dans un contexte social qui donne lieu à des interactions avec des collègues de travail, des patrons ou des clients. Les pères endeuillés qui effectuent une reprise du travail à la suite du suicide de leur enfant ne font pas exception à cela. Selon les propos des répondants à cette étude, les interactions au travail exercent une influence sur leur processus de deuil à deux égards en particulier : d'une part, ces échanges sociaux permettent parfois aux pères endeuillés d'obtenir du soutien de la part de leur environnement de travail et, d'autre part, ces contacts les exposent occasionnellement au stigma social qui est encore aujourd'hui associé au deuil par suicide. En ce qui concerne le soutien au travail, on constate que plusieurs répondants ont bénéficié des différentes formes d'aide, qui sont exposées dans la typologie de McGuire (2007). Ce soutien se concrétise, notamment, sous forme d'écoute, de partage d'expériences personnelles et d'invitations à prendre soin de soi. De manière générale, il semble avoir été aidant pour les répondants endeuillés de compter sur ces différentes manifestations de soutien offertes par leurs patrons, collègues ou clients.

Toutefois, la reprise du travail a aussi exposé les pères endeuillés au malaise qui entoure le phénomène du suicide dans notre société. Dans la recension des écrits, plusieurs documents scientifiques (Bergeron et Volant, 1998 ; Davies et Kalischuk, 2001 ; Donovan et coll., 2008 ; Fauré, 2007 ; Jacques, 2000 ; Maple, 2005 ; Parrish et Tunkle, 2005 ; Raymond et coll., 2003 ; Séguin, Kiely et Lesage, 1994) relèvent que le cheminement de deuil des proches d'une personne qui s'est enlevé la vie serait affecté par la stigmatisation qui entoure le suicide. Or, selon les propos des répondants, il appert qu'un malaise existe bel et bien dans les environnements de travail. Toutefois, cela a été énoncé avec plusieurs nuances et il s'agissait parfois d'informations davantage latentes que manifestes à l'intérieur du discours des répondants. De manière générale, les hommes interrogés ne semblent pas avoir souffert outre mesure du tabou entourant le suicide lors de leur expérience de deuil. De plus, on peut penser que pour les pères endeuillés, au travail comme ailleurs, l'exercice d'intégrer dans leur vie le décès par suicide de leur enfant passe, aussi, par le fait de devoir composer avec la réalité sociale qui l'entoure.

14.1.2 Le rôle instrumental

À maintes reprises lors des entretiens, les pères endeuillés ont confié que le seul fait d'être au travail se révélait parfois aidant, car cela leur permettait de se consacrer à quelque chose d'extérieur à la perte de leur enfant. Souvent, il s'agissait d'une manière de « se changer les idées ». Pour cette raison, il semble que la reprise du travail joue, entre autres, un rôle instrumental dans le processus de deuil des pères dont un enfant s'est suicidé. Effectivement, puisque ces pères passent successivement de la maison, où ils vivent plus intensément la perte (*loss-oriented*), au travail, où ils intègrent le décès de leur enfant dans leur vie (*restoration-oriented*). Ce phénomène, qui est décrit dans la théorie du DPM de Stroebe et Schut (1999) à travers le concept d'oscillation, marquerait le passage de l'un à l'autre de ces champs d'adaptation et serait ponctué par des moments de pause et d'évitement face au deuil. En vertu de cette perspective théorique, le fait de s'occuper dans le cadre d'un emploi pourrait revêtir, chez les pères endeuillés, une double fonction : les aider à intégrer le décès de leur enfant dans leur vie et leur permettre une distraction du « travail de deuil » à travers le travail. Soulignons que Stroebe et Schut considèrent qu'un relatif évitement face aux pertes, qui peut être sous-jacent dans la

reprise du travail d'un endeuillé, constitue un phénomène tout à fait normal sur la route bien personnelle que constitue l'adaptation en regard du décès d'un être aimé.

D'ailleurs, Martin et Doka (2000) soulignent qu'il existe plusieurs manières de vivre un deuil. Dans leur typologie des *Patterns of Grief*, ils exposent les différences concernant l'expérience des endeuillés de type intuitif et celle des endeuillés de type instrumental. Ces derniers, qui constituent un groupe surreprésenté à travers le genre masculin, auraient une inclination à adopter des stratégies plus cognitives et comportementales afin de négocier un deuil. À travers ce descriptif, il semble logique de proposer l'hypothèse que les pères endeuillés voient souvent le travail comme étant un endroit privilégié où ils peuvent mettre en action de tels mécanismes adaptatifs. Sans prétendre corroborer ou non cette proposition, les résultats de l'analyse de contenu ont tout de même fourni des exemples qui abondent en ce sens.

14.1.3 Le rôle symbolique

Si la présence physique des répondants au travail a engendré des impacts sur leur processus de deuil, tant par le biais des interactions qui s'y sont produites que par le simple fait de s'y occuper, cela a aussi eu des impacts symboliques sur leur adaptation à la perte. Par exemple, les pères endeuillés ont non seulement identifié le fait de retourner au travail comme étant un moyen pour continuer à aller de l'avant ; occuper leur poste, du matin au soir, en a justement été l'une des plus fortes évocations. Aussi, le fait de progressivement arriver à « bien faire leur travail », en dépit de leur contexte de deuil, a pu s'avérer gratifiant pour certains répondants au point de vue individuel. De même, dans un contexte interactionnel, s'il est vrai que ressentir vers soi la confiance des pairs et patrons a été bénéfique pour certains hommes interrogés, à l'inverse, l'impression d'être perçu comme étant « moins fiable » au travail a pu être un fardeau supplémentaire.

Enfin, des répondants ont expliqué leur décision de rapidement retourner au travail par l'influence qu'a exercée certains de leurs traits de caractère, comme le fait d'être pugnace, déterminé et actif. Ainsi, on peut poser l'hypothèse que le retour au travail de ces hommes a été un moyen de se conforter dans la définition qu'ils ont d'eux-mêmes. Cette proposition est d'ailleurs en accord avec les écrits de Thompson (2001a) entourant

la sécurité ontologique des hommes endeuillés. Cela étaye également à quel point le travail et les identités masculines entretiennent des liens étroits, comme le dit Dulac (2001). D'ailleurs, c'est sans surprise que des répondants ont mentionné que le travail ne constitue pas uniquement qu'un simple « gagne-pain », puisqu'ils en tirent des bénéfices divers (socialisation, réalisation de soi, passetemps, etc.) et qu'il s'agit d'un élément important de leur vie. C'est pourquoi la reprise du travail a joué un rôle symbolique dans le processus de deuil de pères ; tout comme la perte d'un être aimé, le travail engendre des retombées plurielles sur le cheminement d'une personne.

14.1.4 Le rôle systémique

Puisqu'un deuil se vit sur le plan individuel, mais également sur le plan social, le parcours d'adaptation des endeuillés est donc influencé par les interactions qu'ils entretiennent avec leur environnement. Pour la majorité des pères endeuillés, ces contacts sociaux se déroulent à la maison et aussi au travail. Or, l'expérience relatée par les répondants indique que les interactions qui ont lieu dans ces deux sphères d'activités ne se produisent pas en vases clos, puisqu'elles ont une influence réciproque. Il est possible d'illustrer cela avec la théorie des rôles de Bento (1994). Par exemple, lorsque les répondants ont choisi un moment pour leur reprise du travail, certains d'entre eux en ont discuté avec leurs conjointes. Ces dernières ont alors agi à titre d'« aiguilleur de rôles », dans la sphère domestique, afin d'aider les pères endeuillés à dresser les contours de leur rôle d'employé, dans la sphère professionnelle. À l'inverse du précédent exemple, où des interactions dans la famille ont influencées l'expérience des pères au travail, des contacts au travail ont également pu modifier le vécu de deuil des répondants à la maison. Notamment, lorsque certains hommes interrogés – correspondant au type d'endeuillé instrumental de Martin et Doka (2000) – allaient au travail pour déployer des stratégies adaptatives typiquement masculines en regard du deuil, cela leur permettait de retourner à leur domicile plus sereinement. Ainsi, selon les propos recueillis, les activités que les pères endeuillés ont entretenues au travail ont, dans une certaine mesure, joué un rôle médiateur sur les interactions qui se déroulaient ensuite chez eux.

14.2 Le retour au travail : quel en est l'impact sur le processus de deuil?

En définitive, au-delà de l'identification des différents rôles qu'a pu jouer la reprise du travail sur le processus de deuil des pères dont un enfant s'est suicidé, il serait intéressant de voir si le fait d'occuper des activités professionnelles a eu un impact positif, négatif ou neutre sur l'adaptation aux pertes. Afin de mettre cette question en perspective, un retour sur le cadre théorique s'impose. Alors que la présence de conflits de rôles entre la position d'endeuillé et celle d'employé est un phénomène omniprésent dans les travaux de Bento (1994), les répondants ont très peu soulevé l'existence d'une telle contradiction. Cela relève possiblement du fait que, soit les hommes interrogés ont répondu aux attentes de leurs employeurs en modulant et en conciliant leurs rôles de manière adéquate, soit les environnements de travail se sont eux-mêmes adaptés au contexte des pères endeuillés. La réalité se retrouve sans doute à mi-chemin entre ces deux propositions, puisque les travailleurs endeuillés et leurs employeurs ont chacun dû contribuer afin de trouver un terrain d'entente. Ainsi, dans un futur modèle théorique illustrant l'exercice conjoint des rôles d'endeuillé et d'employé, il serait important de souligner que ces deux facettes ne cohabitent pas uniquement au seuil d'une confrontation, mais qu'elles peuvent également s'avérer complémentaires à certains égards. Non seulement les pères endeuillés ont-ils pu trouver du soutien, du sens et une distraction dans leurs rôles au travail, mais du côté des patrons et des employeurs, ils ont démontré de la compréhension et ont même partagé leurs expériences en lien avec le suicide. Ainsi, il est important de ne pas trop mettre l'emphase sur les antagonismes séparant le deuil et le travail.

Pourtant, dans leur adaptation du concept de *Disenfranchised grief* au thème de la conciliation deuil-travail, Stein et Winokuer (1989) ont aussi évoqué comme Bento (1994) qu'il existe des incongruités dans le fait d'être un employé endeuillé. Ces auteurs mentionnent que les impératifs du marché du travail feraient en sorte d'aliéner les endeuillés, puisque ces derniers souffriraient d'une non-reconnaissance de leur perte. Ainsi, ils ne pourraient pas vivre leur deuil et ses manifestations sur leurs lieux de travail. Qu'à cela ne tienne de ce point de vue théorique, en pratique, un tel scénario n'a pratiquement jamais été dépeint dans les données recueillies. Effectivement, car parmi les

six pères endeuillés interrogés, le sentiment d'une non-reconnaissance de leur perte par les collègues ou patrons a très peu été évoqué. Quant au fait d'avoir eu ou non l'occasion de vivre leur deuil publiquement, cela relève d'une autre question qui est difficile à quantifier : à quel point les divers répondants se sont sentis plus ou moins libres de manifester leur deuil au travail? Toutefois, ce qui est possible de statuer est que le concept de *Stifled grief* d'Eyetsemitan (1998) semble démontrer une plus grande concordance avec les données de recherche que la construction de Doka, car il renvoie à l'idée selon laquelle un deuil peut être reconnu socialement, mais toutefois dans un contexte qui fait en sorte que son processus serait entravé en tout ou en partie.

En conclusion, même si des théoriciens comme Bento (1994), Doka (1989) et Eyetsemitan (1998) insistent davantage sur les prétendus aspects négatifs que pourraient produire une reprise du travail sur le processus de deuil, l'analyse des résultats d'entrevue n'a quant à elle pas fourni beaucoup d'arguments soutenant ces thèses. Le tableau suivant, qui consigne les principaux impacts positifs et négatifs qu'a eu la reprise du travail sur le processus de deuil, tant au point de vue social qu'individuel, en fait foi :

Tableau 8 : Les principaux éléments positifs et négatifs de la reprise du travail qui agissent sur le processus de deuil aux plans individuel et social

	éléments qui ont influencé le processus de deuil	
	sur le plan individuel	sur le plan social
principaux impacts positifs (+)	<ul style="list-style-type: none"> • occuper un travail que l'on aime ; • trouver une valorisation dans le cadre du travail ; • se distraire en regard de la perte ; • avoir le sentiment d'un relatif « retour à la normale » ; • trouver un certain sens dans le travail (ex. : aller de l'avant). 	<ul style="list-style-type: none"> • obtenir du soutien social ; • entendre les expériences d'autrui en lien avec le suicide ; • réintégrer une équipe de travail ; • faire une médiation, par le travail, des interactions dans le milieu familial ; • intégrer le deuil dans l'ensemble des dimensions de sa vie.
impact plutôt variable (?)	<ul style="list-style-type: none"> • changer d'affectation au travail a été décrit par certains répondants comme étant aidant (ex. : permet de se changer les idées) et par d'autres comme étant nuisible (ex. : perçu comme étant une charge supplémentaire). 	
principaux impacts négatifs (-)	<ul style="list-style-type: none"> • vivre une fatigue supplémentaire ; • entretenir, parfois, une crainte par rapport aux réactions d'autrui ; • occuper un travail que l'on n'aime pas. 	<ul style="list-style-type: none"> • être soumis à une certaine stigmatisation (au travail, comme ailleurs en société) ; • conjuguer, à l'occasion, avec les malaises d'autrui reliés au deuil par suicide ; • être dépendant de la compréhension de l'organisme qui emploie.

En fait, les répondants ont évoqué peu d'éléments négatifs à l'égard de l'impact qu'a eue la reprise du travail sur leur processus de deuil. Au contraire, ils jettent plutôt un regard positif sur les effets engendrés par leurs activités en emploi. De plus, ils décrivent que leur retour au travail consécutif au suicide de leur enfant a été un rouage important dans leur processus d'adaptation à la perte, et parfois une distraction momentanée, mais pas une fuite vers l'avant.

14.3 Les diverses implications du projet de recherche

14.3.1 Les perspectives pour de futures recherches

Tout d'abord, il serait intéressant de reproduire, à plus grande échelle, la présente étude. De cette manière, d'autres chercheuses et chercheurs pourraient cerner quels sont les rôles que joue la reprise du travail sur le processus de deuil des pères dont un enfant s'est suicidé et corroborer, réfuter ou bonifier les conclusions qui ont été émises ici. L'importance spécifique de certaines variables pourrait également être approfondie : par exemple, il serait intéressant d'explorer en quoi la reprise du travail influence le vécu des endeuillés à différents moments dans le temps, soit x , y ou z mois après le décès. Aussi, il semblerait pertinent de comparer de quelle manière est vécue la reprise du travail des mères et des pères à la suite du suicide de leur enfant. De plus, de futurs travaux pourraient contrôler l'influence qu'exerce sur le processus de deuil le fait d'œuvrer dans un champ professionnel plutôt que dans un autre. Enfin, il serait aussi profitable de se pencher sur l'expérience particulière de deuil des personnes qui retournent au travail alors qu'ils doivent conjuguer la perte de leur proche significatif et le fait d'être, par exemple : chef d'une petite ou moyenne entreprise (PME), travailleuse ou travailleur autonome, employé à temps partiel occasionnel, ou encore, travailleur de nuit, etc.

Au-delà de ces quelques suggestions, visant à stimuler de futures recherches, il est manifeste que maints aspects entourant l'influence qu'exerce la reprise du travail sur le processus de deuil des hommes dont un enfant s'est suicidé demeurent inexplorés. Or, il serait important de remédier à cela, car le fait de développer une meilleure compréhension de ce phénomène serait susceptible d'aider les travailleurs sociaux, et autres intervenants, à offrir un soutien plus efficace aux pères endeuillés.

14.3.2 Les implications pour l'intervention auprès des pères endeuillés

À la suite de l'examen des données recueillies, et de leur mise en relief par rapport à la recension des écrits, il se dégage six éléments principaux à considérer dans la pratique future auprès des pères endeuillés par suicide qui effectuent une reprise du travail. En intervention auprès de cette clientèle, il serait intéressant de :

1. demeurer critique à l'égard des théories dites traditionnelles du deuil, qui ont été remises en question et qui démontrent certaines brèches en matière de validité. Peut-être serait-il profitable d'intégrer davantage les théories contemporaines, particulièrement en intervention auprès d'une clientèle masculine? ;
2. prendre en considération l'impact qu'engendre le genre des endeuillés sur leur processus d'adaptation en regard de la perte, puis être conscients des stéréotypes qui sont associés à cette variable dans l'expérience de deuil ;
3. explorer avec les endeuillés les coûts et les bénéfices potentiels par rapport à leur reprise du travail et considérer que, contrairement à ce qui est beaucoup véhiculé dans les écrits scientifiques, les répondants ont exprimé plusieurs points positifs reliés à leur retour en emploi ;
4. insérer dans une perspective systémique la reprise au travail des pères endeuillés, car un deuil engendre des conséquences simultanées sur toutes les sphères de la vie d'un endeuillé et par conséquent, le retour au travail interagit avec le vécu familial et vice versa ;
5. combattre les tabous, les idées préconçues et les stigmas qui entourent encore la question du suicide et les deuils qui y sont associés, car ces malaises collectifs peuvent parfois compliquer le cheminement des endeuillés ;
6. jouer un rôle d'*advocacy* afin que le monde du travail, qui est pourtant confronté depuis toujours avec la réalité des employés-endeuillés, prenne davantage conscience de ce phénomène et s'y adapte de manière plus convaincante.

Telles sont les principales applications pratiques découlant de cette recherche, en ce qui concerne l'intervention spécifique auprès des pères endeuillés qui effectuent une reprise du travail. En marge de celles-ci, la richesse et la diversité des témoignages livrés par les répondants nous amènent également à formuler ce rappel à l'intention des intervenants : le vécu de chaque endeuillé est unique. Malgré certains lieux communs, qui ont pu être dégagés de l'expérience des six hommes interrogés, il n'en demeure pas moins que ce qui peut s'avérer aidant pour une personne ne le sera pas nécessairement pour une autre.

Dans un tel contexte, la perspective du service social dicte sans doute aux intervenants de respecter le rythme de la personne et de l'accompagner, en tenant compte de ses besoins, de ses forces et de ses stratégies adaptatives. Il est donc important de faire fi de nos a priori, quant à la manière dont un deuil devrait ou non se vivre, et soutenir l'endeuillé dans les choix qu'il fera, tout en ayant confiance en son potentiel. Toutefois, même en adaptant l'intervention aux réalités des hommes endeuillés, un fait demeure : en dépit des diverses difficultés qu'ils peuvent vivre, plusieurs d'entre eux n'iront pas chercher d'aide psychosociale. Ceci étant dit, les milieux de travail constituent par contre des acteurs sociaux qui sont bien positionnés afin d'exercer une influence positive sur l'expérience de deuil des pères dont un enfant s'est suicidé.

14.3.3 Des recommandations à l'endroit des milieux de travail

Les environnements de travail ont un rôle important à jouer dans la poursuite de l'objectif d'aider les employés endeuillés à s'adapter aux pertes qu'ils vivent. En toute bonne foi, la plupart des organisations souhaitent offrir du soutien aux membres de leur personnel dont un proche est décédé. Toutefois, en l'absence de cadre clair, les gestionnaires et patrons se retrouvent souvent pris au dépourvu par rapport à cette délicate question. Afin de pallier à cela, McGuinness (2009) affirme que le développement d'une politique organisationnelle à propos du deuil au travail s'avèrerait important pour tous les employeurs désireux d'aider leurs employés endeuillés. Bien qu'il ne s'agisse pas d'une panacée, l'intégration d'un tel cadre pourrait notamment permettre de : positionner clairement une organisation à l'égard de l'enjeu du deuil au travail, créer une culture organisationnelle de soutien, dissiper certains conflits de rôles qui opposent parfois le fait d'être employé et endeuillé (Bento, 1994) et, surtout, créer un espace où les travailleurs endeuillés pourraient se sentir plus libres de vivre leur processus de deuil.

Selon Maxim et MacKarvey (2005), les organisations doivent se poser la question suivante : souhaitent-elles reconnaître leurs employés endeuillés et soutenir ceux-ci dans leurs processus de deuil, ou encore, veulent-elles éluder cette question et ne pas y consacrer de temps, ni de ressource? Ces auteures soulignent qu'en dépit du fait que cette première option nécessite davantage d'efforts à court terme pour une entreprise, elle est

susceptible de s'avérer bénéfique à moyen et long terme. Au point de vue organisationnel, non seulement une approche proactive en la matière peut-elle permettre la rétention des employés endeuillés, en plus de susciter une productivité accrue de leur part, mais cela peut également véhiculer l'idée selon laquelle l'employeur se soucie du bien-être de son équipe. Or, cela ne peut qu'avoir un impact positif sur le moral, la productivité et l'image corporative d'une organisation en général (Maxim et MacKarvey, 2005).

L'implantation d'une politique organisationnelle conciliante à l'égard des employés endeuillés est susceptible de rayonner positivement sur la manière dont vont réagir l'ensemble des collègues et des patrons. Comme le mentionne Kanov et coll. (2004, dans Hazen, 2008), lorsque la compassion est érigée en système dans une organisation, ses membres remarquent, ressentent et réagissent ensemble quand l'un de leurs membres vit de la peine et la douleur. Cependant, outre l'établissement d'une politique officielle encadrant la reprise du travail à la suite d'un deuil, les milieux de travail peuvent aussi entreprendre certaines actions afin d'aider, non seulement les pères dont un enfant s'est suicidé, mais aussi tous les autres travailleurs qui ont perdu un être cher. En voici une liste, qui est un amalgame de recommandations produites par des auteurs (Charles-Edwards, 2009 ; Fitzpatrick, 2007 ; Maxim et MacKarvey, 2005), auxquelles ont été ajoutées certaines constatations issues de la présente étude. Les organisations devraient :

1. reconnaître la perte des employés dont un proche est décédé et leur offrir des formes précoces de sympathie, par le biais de l'envoi d'une carte et d'une présence aux funérailles, par exemple ;
2. être flexibles quant à la durée du congé de deuil qui est consenti et ne pas hésiter à ajouter, selon les besoins des endeuillés, des journées de pause supplémentaires au-delà des journées minimales rémunérées ;
3. éviter d'entretenir des présupposés quant à l'impact qu'engendre sur le deuil : le lien entre l'endeuillé et la personne décédée (père, conjoint, ami, etc.), ou encore, le mode de décès (maladie, accident, suicide, etc.) ;
4. comprendre ce en quoi consiste le processus de deuil, qui est non linéaire, dont la durée est variable et qui engendre diverses répercussions émotionnelles et physiques (selon les caractéristiques personnelles, le genre, la culture, etc.) ;

5. respecter le rythme des employés endeuillés et s'assurer qu'ils peuvent avoir accès à de l'aide professionnelle (PAE) au besoin, en se gardant toutefois de s'imposer pour leur offrir du soutien ;
6. promouvoir une culture organisationnelle qui est sensible à l'enjeu du deuil au travail, notamment en instaurant des formations accessibles aux collègues et patrons des endeuillés ;
7. aménager, au cas par cas avec les endeuillés, une charge de travail flexible (retour progressif, horaires variables, tâches adaptées, etc.) et rester attentif à leurs besoins, au-delà des premières semaines de la reprise du travail;
8. être conscient que le deuil des employés affectera nécessairement leur rendement et leur productivité au travail ; cela pourra se répercuter, par vagues, au cours d'un laps de temps plus ou moins long.

Certes, les résultats de la présente étude indiquent qu'une reprise du travail peut s'avérer aidante dans le processus de deuil des pères dont un enfant s'est suicidé. Toutefois, pour que les endeuillés puissent retirer des bénéfices – en lien avec leur adaptation à la perte – de leurs activités professionnelles, il est nécessaire que leur retour au travail s'effectue dans un contexte où l'employeur reconnaît la situation de deuil et y réagit de manière adéquate. En cela, les milieux de travail ont une responsabilité qu'il est tout dans leur intérêt de pleinement assumer.

14.4 Les limites de l'analyse de contenu et les critiques constructives

14.4.1 La validité interne de la recherche

Un regard critique sur certains choix méthodologiques qui ont été fait dans le cadre de cette recherche permet de documenter ce que Côté et Turgeon (2002) nomment la « crédibilité » des résultats, laquelle est définie en recherche qualitative sous le nom de « validité interne ». Drapeau (2004) cerne les contours de ce concept de la manière suivante : « la validité interne implique de vérifier si les observations sont effectivement représentatives de la réalité ou crédibles, c'est-à-dire d'évaluer si ce que le chercheur observe est vraiment ce qu'il croit observer » (p. 81). En dépit du fait que cet enjeu soit multidimensionnel, Deslauriers et Mayer (2000) spécifient qu'en recherche qualitative, l'étape du codage afférente à l'analyse de contenu constitue souvent un moment névralgique où des erreurs sont susceptibles de se glisser. Bien que l'exécution d'une

analyse de contenu permette d'agrégier et de rendre intelligibles les unités de sens qui sont cachées dans un corpus de données, cette méthode « doit compter avec les forces et les faiblesses du jugement humain », soutiennent Deslauriers et Mayer, qui poursuivent en disant « qu'aucun schéma d'analyse n'a de validité en lui-même » (p. 167).

Par contre, certains mécanismes peuvent être mis en place afin d'éprouver ces « schémas d'analyse ». Par exemple, dans le cadre d'une recherche phénoménologique qui visait à sonder l'expérience de sept professeurs d'université qui sont retournés à leur emploi en contexte de deuil, Fitzpatrick (2007) mentionne qu'elle a rencontré ses participants une seconde fois, quelque temps après les entrevues de recherche. Cette rencontre « post interview » visait à faire en sorte que les professeurs interrogés offrent des rétroactions en lien avec le codage des données, pour en éprouver la validité et effectuer des corrections au besoin. Drapeau (2004) résume que : « de façon générale, l'acceptation interne fait référence au degré de concordance entre le sens attribué par le chercheur et sa plausibilité aux yeux des sujets » (p. 82). De plus, afin d'accentuer la crédibilité de sa méthodologie de recherche, Fitzpatrick (2007) a aussi demandé à certains de ses pairs – des collègues qui n'avaient pas été interviewés – de réviser l'ensemble de l'analyse de données, et ce, afin de mener ce que Côté et Turgeon (2002) qualifient d'une « triangulation des chercheurs ».

Toutefois, même si cela aurait été susceptible d'accroître la validité interne de la présente recherche, de tels exercices de validation n'ont pas pu être mis en place, pour divers motifs reliés aux modestes moyens disponibles. De plus, en dépit de tous les efforts qui peuvent ou non être déployés afin d'assurer une bonne validité interne, dans le contexte d'une recherche sur le deuil, il demeure quand même très difficile de contrôler l'impact de certains biais reliés à une volonté de désirabilité sociale (*demand characteristics*) des répondants. Par exemple, Stroebe, Stroebe et Schut (2003) relèvent que pour une personne qui a vécu le décès d'un proche, il peut sembler contre les normes – aussi bien envers soi-même qu'en regard du chercheur – d'exprimer son bien-être et l'absence de « symptômes » reliés au deuil.

En terminant, quelques mots s'imposent quant aux outils de collecte de données. Tout d'abord, en ce qui concerne la *Fiche signalétique*, mentionnons que certaines données sociodémographiques qui ont été recueillies par le biais de cet instrument n'ont pas permis de faire beaucoup de lien avec les résultats de l'analyse de données. Par exemple, le fait que les personnes interrogées aient perdu une fille (n=1) ou un fils (n=5) des suites d'un suicide ne s'est pas traduit par des différences dans les résultats de recherche, pas plus que le fait que l'endeuillé soit un père (n=5) ou encore un beau-père (n=1). En ce qui concerne la *Grille d'entrevue*, celle-ci n'a pas souffert de changement majeur au cours de la collecte de données. En fait, les modestes modifications qui y ont été apportées se sont inscrites dans la période entre l'entrevue prétest et la première entrevue de recherche. Enfin, au terme de l'analyse de données, force est d'admettre qu'il aurait été judicieux d'investiguer auprès des personnes interrogées comment se déroulait leurs relations avec leur employeur avant l'évènement du suicide. Dans le même ordre d'idées, il aurait pu être bénéfique d'explorer la nature du réseau social que les répondants entretenaient avec leur environnement de travail avant le décès de leur enfant. Ces précisions auraient, sans doute, contribué à augmenter la validité interne des résultats.

À l'inverse, mentionnons que les données recueillies en lien avec la question : « une nouvelle loi au Québec permet aux endeuillés par suicide de pouvoir bénéficier jusqu'à 52 semaines de congés sans solde à la suite du décès de leur proche. Que pensez-vous de cette nouvelle mesure? » n'ont pas été utilisées. En fait, cette interrogation ne permettait pas de fournir d'élément susceptible d'aider à répondre à la question de recherche, donc c'est pourquoi les données qu'elle a générées ont été laissées de côté.

14.4.2 La validité externe de la recherche

Côté et Turgeon (2002) insistent sur le fait qu'« en recherche qualitative, la notion de transférabilité de l'étude (validité externe) est particulièrement importante à discuter ; elle réfère à la notion de généralisation des résultats que l'on retrouve en recherche quantitative » (p. 87). Simplement, on peut résumer que « la notion de validité externe renvoie à la possibilité de pouvoir généraliser les observations à d'autres objets ou contextes. Ceci implique donc d'avoir un échantillon représentatif de la problématique »

(Drapeau, 2004, p. 82). Toutefois, mentionnons d'emblée que certaines caractéristiques méthodologiques reliées à la constitution de l'échantillon de la présente recherche viennent restreindre la possibilité d'inférer les résultats à l'ensemble de la population à l'étude. La « validité externe » de la recherche a tout d'abord été compromise par la petite taille de l'échantillon, qui comporte seulement cinq répondants ($n=5$). Rappelons toutefois que dans le contexte exploratoire de cette recherche, l'objectif n'a jamais été de construire un échantillon qui permettrait une saturation, ou ce que nomme aussi Drapeau (2004) une « complétude » des données, c'est-à-dire lorsque : « les techniques de recueil et d'analyse des données ne fournissent plus aucun élément nouveau à la recherche. Ceci requiert un n suffisamment élevé pour prétendre avoir atteint un niveau acceptable de saturation laquelle, en recherche qualitative, permet aussi au chercheur de reconnaître la complexité et la richesse de l'objet d'étude » (p. 82).

Dans le cas présent, pour palier à la modeste taille de l'échantillon, le choix a donc été fait d'inclure au sein du corpus de transcriptions soumis en analyse de données le matériel issu de l'entrevue prétest (menée avec André). D'un côté, cette stratégie a permis d'obtenir davantage matériel pour explorer la réalité des pères endeuillés qui effectuent un retour au travail à la suite du suicide de leur enfant. D'un autre côté, l'inclusion du témoignage prétest dans l'analyse a abouti à un non-respect des critères encadrant la base de l'échantillon. Conséquemment, cela a engendré un certain biais : alors que les répondants devaient en principe être endeuillés entre un an et cinq ans au moment de l'entrevue de recherche, le répondant prétest avait pour sa part perdu son fils depuis environ 12 ans. Or, cette caractéristique sociodémographique de ce répondant a pu affecter la nature des informations qu'il a fournies, donc affecter le potentiel de transférabilité des résultats à la base de l'échantillonale.

Similairement, les modalités de sélection des répondants et la nature même du sujet qui était exploré ont aussi pu, dans une certaine mesure, réduire la validité externe de la recherche. Stroebe, Stroebe et Schut (2003) soulèvent la question suivante : en regard des endeuillés en général, à quel point les individus qui acceptent de participer à un projet de recherche sur le deuil sont-ils représentatifs? Ces auteurs écrivent que dans la population

potentiellement vulnérable des endeuillés, certains individus se porteront volontaires dans le cadre d'une étude en espérant que leur témoignage les aidera dans leur cheminement de deuil ; d'autres personnes formuleront le souhait que leur contribution de recherche contribue à la compréhension des personnes endeuillées en tant que groupe ; enfin, d'autres répondants potentiels déclineront la possibilité d'être interviewés parce qu'ils considèrent « être passés à d'autre chose » et ne veulent pas se pencher à nouveau sur leur douloureuse expérience de deuil. Or, toutes ces considérations relatives à la sélection des participants se révèlent d'une importance capitale, car les motifs de participation (ou de non-participation) invoqués par les endeuillés sont intimement liés à leur adaptation à la perte, laquelle constitue justement le phénomène qui se retrouve à l'étude (Stroebe, Stroebe et Schut, 2003). Ainsi, dans le cadre d'une recherche sur le deuil, les biais de sélection sont particulièrement susceptibles d'influencer les résultats. Bien entendu, le fait de connaître la nature de ces biais pourrait éventuellement contribuer à les contourner. Toutefois, il est difficile de discerner ce qui distingue les répondants qui se sont portés volontaires des participants potentiels qui ont refusé d'offrir un témoignage, puisque par définition, ces derniers ne voulaient justement pas participer (Stroebe, Stroebe et Schut, 2003).

Mais ce qui est certain, c'est que le fait d'avoir uniquement interrogé des hommes endeuillés qui ont effectué une demande d'aide constitue une limite à la validité externe de cette recherche. Tous les répondants qui y ont participé sont rentrés en contact avec, soit le CPSQ ou soit le CSSS du Grand-Littoral consécutivement au décès de leur enfant. Ceci implique, d'une part, que tous les répondants sélectionnés résidaient à l'intérieur des territoires couverts par ces organismes. Cela signifie aussi, d'autre part, que tous les répondants ont reçu ou ont fait des démarches afin de recevoir de l'aide psychosociale en lien avec le suicide de leur enfant. Ceci est important, dans une recherche portant sur le vécu de deuil des hommes, dans la mesure où plusieurs des masculinités impliquent de se conformer à des normes qui ont un impact sur l'adaptation aux pertes et qui sont antinomiques avec les exigences reliées à un investissement thérapeutique. Certes, il est difficile d'évaluer exactement quels ont été les impacts de ce biais de sélection sur les

données de recherche, mais il est raisonnable de proposer que cela a affecté la transférabilité des résultats obtenus.

De même, la question de la validité externe de la recherche a été affectée par le spectre relativement réduit des champs professionnels couverts par les emplois occupés par les répondants. Concrètement, la CNP-S de 2006, qui est le système de classification des professions qui a été utilisé afin de désigner les emplois occupés par les répondants endeuillés, comporte huit « grandes catégories professionnelles ». Or, chez les six hommes interrogés, seulement trois de ces catégories sont représentées. Cela fait en sorte qu'à travers l'échantillon, il n'y a eu aucun répondant endeuillé pour représenter les cinq autres grandes catégories professionnelles de la CNP-S de 2006. Puisqu'il est raisonnable de dire que l'impact de la reprise au travail sur le processus de deuil varie, notamment, en fonction du type d'emploi qui est occupé, force est de constater que la validité externe de la recherche souffre du fait que des grands pans des champs d'activités professionnelles n'ont pas été couverts par les témoignages recueillis.

Conclusion

Au terme de cette recherche exploratoire, c'est humblement qu'il faut constater que beaucoup de choses restent à apprendre à propos des rôles que joue la reprise du travail sur le processus de deuil des pères dont un enfant s'est suicidé. Il s'agit d'ailleurs de la ténuité du savoir entourant ce thème qui a fait en sorte qu'il s'est imposé comme étant l'objet de la présente étude. Par contre, c'est avec satisfaction qu'il est possible de relever que la grande qualité des témoignages, offerts par les six répondants qui ont généreusement participé aux entrevues, a permis d'apporter à travers le filtre de l'analyse de contenu certains éléments de réponses à la question de recherche.

Tout d'abord, les rôles joués par la reprise du travail sur le processus de deuil des pères-employés-endeuillés sont multiples, puisqu'ils exercent une influence sur les plans : interrelationnel, instrumental, symbolique et systémique. Bien entendu, à l'intérieur de ces quatre dimensions, il arrive que la reprise des activités professionnelles s'avère aidante, sous certains aspects, alors qu'à d'autres occasions, elle a une influence moins positive. Cela varie de d'un individu à l'autre et en fonction des différents contextes de travail. Toutefois, en fin de compte, les hommes interrogés ont généralement identifié plus de bénéfices que d'inconvénients reliés à leur reprise du travail en contexte de deuil.

Quoi qu'il en soit, ce qui est certain, c'est que la reprise du travail influe bel et bien sur le parcours de deuil des pères dont un enfant s'est suicidé ; sur ce plan, nous pouvons être affirmatifs. Divers motifs supportent cette conclusion : tout d'abord, malgré le fait que l'expérience de deuil soit souvent appréhendée comme étant intime et personnelle, elle comporte aussi des dimensions sociales et interpersonnelles. Le fait de perdre un proche significatif ne touche pas l'endeuillé que dans le domaine privé, puisque cela se répercute partout dans son existence. Ce phénomène est manifeste dans le cas des deuils par suicide, étant donné qu'ils sont entourés d'un certain malaise collectif. En vertu de cette dimension sociale, chaque père dont un enfant s'est suicidé doit composer avec les pertes que cela engendre dans l'ensemble des sphères de leur vie, travail inclus.

Or, les gens qui participent à la vie active passent généralement autant – sinon plus – de temps au travail qu'à leur domicile. Conséquemment, les interactions qui se déroulent entre les pères endeuillés et leurs collègues, patrons et clients ont un impact non négligeable sur le parcours de deuil. En dépit des tabous, les réseaux de pairs au travail s'avèrent une source de soutien pour les endeuillés par suicide, en plus d'être des lieux où d'autres personnes peuvent partager des expériences qu'ils ont vécues en lien avec ce type particulier de deuil. De plus, indépendamment des interactions qui y prennent place, le travail est susceptible de revêtir un symbole important pour les employés-endeuillés. Au-delà de l'investissement en temps qu'il nécessite, au sens propre, un emploi prend aussi une place importante dans la vie des travailleurs, au sens figuré. Cela est peut-être d'autant plus vrai chez les hommes, compte tenu de l'importance identitaire qu'ils y accordent. Par exemple, le fait de remplir de nouveau leurs fonctions professionnelles, à la suite de la pause qu'ils avaient prise consécutivement au décès de leur enfant, incarnait souvent l'idée de « continuer à aller de l'avant » chez les répondants.

Par contre, il est primordial de souligner que cette volonté que les répondants ont manifestée de poursuivre leur vie, notamment à travers les activités professionnelles, ne s'est pas produite au détriment du passé et du présent relié à leur deuil. Certes, la reprise du travail a souvent permis aux pères endeuillés une « distraction momentanée » à l'égard de leurs pertes. Toutefois, n'est-il pas vrai que le travail de deuil, comme tout autre travail d'ailleurs, ne peut pas être mené de front 24 heures sur 24? En ce sens, les hommes interrogés ont davantage identifié leur reprise du travail comme faisant partie d'une stratégie adaptative en contexte de deuil, plutôt que comme une manière d'éluder ce qu'ils vivaient. D'ailleurs, en ce qui concerne la manière dont les personnes, au travail ou non, vivent et composent avec leur deuil, il est très clair que le genre – et tout le bagage de socialisation qu'il comporte – est une variable qui exerce une influence de premier plan. Toutefois, il s'agit d'un champ de recherche qui est trop peu étudié.

Pour donner suite aux résultats exploratoires de cette recherche, il est donc nécessaire de se pencher à nouveau sur la dynamique qui se met en place lorsque se côtoient les rôles d'endeuillé et d'employé. Cela est important, lorsque l'on considère que ce phénomène

engendre, année après année, d'importants couts sociaux et économiques. Plus particulièrement, les réalités masculines en lien avec le deuil et le travail mériteraient d'être davantage étudiées. Il faudrait aussi que les progrès euristiques, réalisés dans ce champ d'étude, puissent se transmettre sur le plan de l'intervention. Les hommes en général, et aussi ceux qui vivent la perte d'un être cher, forment une catégorie qui est difficilement rejointe par l'intervention psychosociale. Or, ceux-ci pourraient sans doute bénéficier d'une aide plus adaptée à leurs besoins. Par contre, au-delà du domaine de la recherche et de l'intervention, une responsabilité collective échoit par rapport au phénomène du deuil au travail. De facto, il est « normal » que les travailleuses et travailleurs vivent le décès d'un – voire de plusieurs – proche significatif au cours de leur vie active. C'est pourquoi les entreprises, et tous les acteurs sociaux concernés, doivent conjuguer leurs efforts afin d'offrir plus d'attention à ce sujet.

Quant à l'enjeu plus spécifique des pères au travail qui vivent le suicide de leur enfant, il s'agit d'une question différente. Les suicides nous confrontent, tant sur le plan individuel que sur le plan social, parce qu'ils ne font justement pas partie de l'ordre attendu des choses. Leurs conséquences sont toutefois très concrètes : à chaque fois qu'une personne s'enlève la vie, c'est parfois une communauté entière qui est affectée et c'est à coup sûr une dizaine de personnes qui sont directement endeuillées. Parmi celles-ci, le père est bien entendu directement affligé. Il est donc à souhaiter que tous les efforts qui sont déployés en prévention du suicide arrivent à diminuer, coûte que coûte, le nombre de parents qui devront concilier une reprise du travail avec le fait que leur fille ou leur fils se soit suicidé. Or, c'est uniquement de manière collective que l'on pourra arriver à cette fin.

Références

- Archambault, J., Hamel, M et Lane J. (coord.) (2010). *Prévention du suicide ; Guide de bonnes pratiques à l'intention des intervenants des centres de santé et de services sociaux*, Québec : La Direction des communications du ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec.
- Babin, J. (2008). *Les effets d'un groupe de soutien pour personnes endeuillées par le suicide d'un proche : qu'en pensent les participants masculins?*, Mémoire de maîtrise en service social, Université Laval, Québec.
- Bates, J. et Thompson, N. (2007). Workplace Well-Being: An Occupational Social Work Approach, *Illness, Crisis & Loss*, 15, (3), 273-284.
- Becker, K. et Rothaupt, J. W. (2007). A Literature Review of Western Bereavement Theory: From Decathecting to Continuing Bonds, *The Family Journal: Counselling and Therapy for Couples and Families*, 15, (1), 6-15.
- Bento, F. F. (1994). When the show must go on: Disenfranchised grief in the organisations, *Journal of Managerial Psychology*, 9, (6), 35-45.
- Bergeron, A. et Volant, É., (1998). *Le suicide et le deuil; Comment faire son deuil la suite du décès d'un proche*, Montréal : Édition du méridien.
- Bossé, R. et Fitzpatrick, T. R. (2000). Employment and Health Among Older Bereaved Men in the Normative Aging Study: One Year and Three Years Following a Bereavement Event, *Social Work in Health Care*, 32, (2), 41-60.
- Bouchard, M., Boyer, R., Gallagher, R., Gravel, C., Raymond, S., Roy, F., Séguin, M., (2004). *Programme de postvention en milieu scolaire; Stratégies d'intervention à la suite d'un suicide*, Montréal : Éditions AQPS.
- Bouchard, C. et St-Laurent, D. (2004). *L'épidémiologie du suicide au Québec : que savons-nous de la situation récente?*, Québec : Institut national de santé publique du Québec.
- Charles-Edwards, D. (2005). *Handling Death and Bereavement at Work*, Londres : Routledge.
- Charles-Edwards, D. (2009). Empowering People at Work in the Face of Death and Bereavement, *Death Studies*, 33, 420-236.

- Chavagnat, J.-J. (coord.) (2005). *Prévention du suicide*, Montrouge : John Libbey Eurotext.
- Commission des normes du travail (2008). *Interprétation et jurisprudence ; Loi sur les normes du travail, ses règlements et Loi sur la fête nationale*, Québec : Direction des communications, Commission des normes du travail.
- Considine, J., Garner, J. et Miller, K. I. (2007). “Let Me Tell You About My Job” ; Exploring the Terrain of Emotions in the Workplace, *Management Communication Quarterly*, 20, (3), 231-260.
- Côté, L. et Turgeon, J. (2002) Comment lire de manière critique les articles de recherche qualitative en médecine, *Pédagogie Médicale*, 3, 81-90.
- Couture, S. (coord.) et Méthot, K. (2007). *Prévenir le suicide pour préserver la vie ; Prise de position*, Westmount : Ordre des infirmières et des infirmiers du Québec.
- CRISE. (2008). Application des connaissances scientifiques, *La postvention*, Extrait du site Internet du *Centre de recherche et d'intervention sur le suicide et l'euthanasie* (CRISE), <http://www.criseapplication.uqam.ca/>., consulté le 29 avril 2009.
- Davies, B. et Grant Kalischuk, R. (2001). A Theory of Healing in the Aftermath of Youth Suicide ; Implications for Holistic Nursing Practices, *Journal of Holistic Nursing*, 19, (2), 163-186.
- Deslauriers, J.-P. et Mayer, R. (2000). Quelques éléments d'analyse qualitative ; l'analyse de contenu, l'analyse ancrée, l'induction analytique et le récit de vie, Dans R. Mayer, F. Ouellet, M.-C. Saint-Jacques, D. Turcotte et coll., *Méthodes de recherche en intervention sociale*, (pp.158-189). Boucherville : Gaëtan Morin éditeur.
- Donovan, J., Lambert, H., Lloyd, K. et Owens, C. (2008). Tales of biographical disintegration: how parents make sense of their sons's suicides, *Sociology of Health & Illness*, 30, (2), 237-254.
- Doka, K. J. (1989). Disenfranchised Grief, Dans K. J. Doka (ed.), *Disenfranchised Grief; Recognizing Hidden Sorrow*, (pp. 3-11). Lexington, MA : Lexington Books.
- Doka, K. A. et Martin, T. (2001). Take it like a Man: Masculine Response to Loss, Dans A. Lund Dale (ed.), *Men Coping With Grief*, (pp. 37-47). Amityville, NY : Baywood Publishing.

- Drapeau, M. (2004). Les critères de scientificité en recherche qualitative, *Pratiques psychologiques*, 10, 79-86.
- Dulac, G. et Groulx, J. (coll.) (1998). *Paternité, travail et société ; Les obstacles organisationnels et socioculturels qui empêchent les pères de concilier leurs responsabilités familiales et le travail ; Une recension critique des écrits*, Montréal : Centre d'études appliquées sur la famille, École de service social, Université McGill.
- Dulac, G. (2001). *Aider les hommes... Aussi*, Montréal : VLB éditeur.
- Éditeur officiel du Québec. (2007). *Lois du Québec 2007*, Québec : Éditeur officiel du Québec.
- Eyetssemitan, F. (1998). Stifled Grief in the Workplace, *Death Studies*, 22, 469-479.
- Fauré, C. (2007). *Après le suicide d'un proche ; Vivre le deuil et se reconstruire*, Paris : Éditions Albin Michel.
- Fielden, J. M. (2003). Grief as a transformative experience: Weaving through different lifeworlds after a loved one has completed suicide, *International Journal of Mental Health Nursing*, 12, 74-85.
- Fitzpatrick, T. R. (2007). Bereavement Among Faculty Members in a University Setting, *Social Work in Health Care*, 45, (4), 83-109.
- Folkman, S., Hansson, R. O., Stroebe, M. S. et Schut, H., (2006). The prediction of bereavement outcome: Development of an integrative risk factor framework, *Social Science & Medicine*, 63, 2440–2451.
- Gagné, M et St-Laurent, D. (2007). *Surveillance des suicides au Québec : les décès imputables au suicide dans la population québécoise*, Québec : Institut national de santé publique du Québec.
- Gagné, M et St-Laurent, D. (2008). *Surveillance de la mortalité par suicide au Québec : ampleur et évolution du problème de 1981 à 2006*, Québec : Institut national de santé publique du Québec.
- Gagné, M. et St-Laurent, D. (2009). *La mortalité par suicide au Québec : tendances et données récentes – 1981 à 2007*, Québec : Institut national de santé publique du Québec.

- Gentry, G. W. et Goodwin, J. (1995). Social Support for Decision Making During Grief Due to Death, *American Behavioural Scientist*, 38, (4), 553-563.
- Gilbert, P. (2007). "Nobody noticed": Leadership and Issues of Workplace Loss and Grief, *Illness, Crisis & Loss*, 15, (3), 219-231.
- Grant, R. W. et Sugarman, J. (2004). Ethics in Human Subject Research: Do Incentives Matter?, *Journal of Medicine and Philosophy*, 26, (6), 717-738.
- Gratton, F. et Lazure, J. (2002). La famille aux prises avec le secret d'un suicide, Dans Lacharité, C. et Pronovost, G. (dir.), *Comprendre la famille (2001) : Actes du 6e symposium québécois de recherche sur la famille*, (pp. 297-316). Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec.
- Hansson, R. O. et Stroebe, M. S. (2007). The Dual Process Model of Coping with Bereavement and Development of an Integrative Risk Factor Framework, Dans R. O. Hansson et M. S. Stroebe, *Bereavement in late life: coping, adaptation, and developmental influences*, (pp. 41-60). Washington DC : American Psychological Association.
- Hay, I. et Israel, M. (2006). *Research Ethics for Social Scientists*. London : Sage Publications.
- Hazen, M. A. (2008). Grief and the Workplace, *Academy of Management Perspectives*, 78-86.
- Hintikka, J., Lehtonen, J., Lönnqvist, J., Saarinen, P. I. et Viinamäki, H. (2000). Is it possible to adapt to the suicide of a close individual? Results of a 10-year prospective follow-up study, *International Journal of Social Psychiatry*, 46, (3), 182-190.
- Jacques, J. D. (2000). Surviving Suicide: The impact on the Family, *The Family Journal: Counselling and Therapy for Couples and Families*, 8, (4), 376-379.
- Maple, M. (2005). Parental bereavement and youth suicide: An assessment of the literature, *Australian Social Work*, 58, (2), 179-187.
- Martin, T. et Doka, K. J. (2000). *Men Don't Cry... Woman Do; Transcending Gender Stereotypes of Grief*, Philadelphia, PA : Brunner Mazel.
- Maxim, S. L. et Mackavey, M. G. (2005). Best Practices Regarding Grief and the Workplace, *Journal of American Academy of Business*, 6, (1), 110-116.

- Mayer, R. et Saint-Jacques, M.-C. (2000). L'entrevue de recherche, Dans R. Mayer, F. Ouellet, M.-C. Saint-Jacques, D. Turcotte et coll, *Méthodes de recherche en intervention sociale*, (pp.115-134). Boucherville : Gaëtan Morin éditeur.
- McGuinness, B. (2009). Grief in the workplace ; Developing a bereavement policy, *Bereavement Care*, 28, (1), 2-8.
- McGuire, G. M. (2007). Intimate Work ; A Typology of the Social Support That Workers Provides to Their Network Members, *Work and Occupations*, 34, (2), 125-147.
- Miermont, J. (ed.), (1995). Adolescent suicide, *The Dictionary of Family Therapy*, Blackwell Reference Online: Blackwell Publishing, publication sur Internet : <http://www.blackwellreference.com>, consulté le 20 novembre 2008.
- Morin, N. (1997). *La spécificité du deuil parental consécutif au suicide d'un enfant*, Mémoire de maîtrise en sciences de l'éducation, Université Laval, Québec.
- Moss, B. (2007). Illness, Crisis and Loss : Towards a Spiritually Intelligent Workplace?, *Illness, Crisis & Loss*, 15, (3), 261-271.
- Ouellet, F. et Saint-Jacques, M.-C. (2000). Les techniques d'échantillonnage, Dans R. Mayer, F. Ouellet, M.-C. Saint-Jacques, D. Turcotte et coll, *Méthodes de recherche en intervention sociale*, (pp. 71-90). Boucherville : Gaëtan Morin éditeur.
- Parrish, M., Tunkle, J. (2005). Clinical challenges following an adolescent's death by suicide: bereavement issues faced by family, friends, schools, and clinicians, *Clinical Social Work Journal*, 33, (1), 81-102.
- Raymond, S. et coll. (2003). *Intervenir en situation de crise suicidaire; programme accrédité de formation*, Montréal : Association québécoise de prévention du suicide (AQPS).
- Roy, P. (2008). *La négociation des normes masculines par les hommes en crise suicidaire*, Mémoire de maîtrise en sociologie, UQAM, Montréal.
- Séguin, M., Kiely, M. C. et Lessage, A. (1994). L'après suicide, une expérience unique de deuil?, *Santé mentale au Québec*, XIX, (2), 63-82.
- Statistique Canada (2007). *Classification nationale des professions pour statistiques (CNP-S)*, Ottawa : Statistique Canada, Division des normes.

- Stein, A. J. et Winokuer, H. R. (1989). Monday Mourning: Managing Employee Grief, Dans K. J. Doka (ed.), *Disenfranchised Grief; Recognizing Hidden Sorrow*, (pp. 91-102). Lexington, MA : Lexington Books.
- Stroebe, M. et Schut, H. (1999). The Dual Process Model of Coping with Bereavement: Rationale and Description, *Death Studies*, 23, 197-224.
- Stroebe, M., Stroebe, W. et Schut, H. (2003). Bereavement research: methodological issues and ethical concerns, *Palliative Medicine*, (17), 235-240.
- Tehan, M. (2007). The Compassionate Workplace: Leading with the Heart, *Illness, Crisis & Loss*, 15, (3), 205-218.
- Thompson, N. (2001a). The Ontology of Masculinity – The Roots of Manhood, Dans D. A. Lund (dir.), *Men Coping With Grief*, (pp. 27-36). Amityville, NY : Baywood Publishing.
- Thompson, D. (2001b). *Grief in the Workplace: An Exploration into the Needs of the Bereaved Employee and the Employer*, Mémoire de maîtrise en *Transpersonal Psychology*, Institute of Transpersonal Psychology, Palo Alto (CA).
- Tremblay, G. (dir.), Fonséca, F. (coll.) et Lapointe-Goupil, R. (coll.) (2003). Portrait des besoins des hommes québécois en matière de santé et de services sociaux, Dans G. Rondeau (prés.), *Les hommes : s'ouvrir à leurs réalités et répondre à leurs besoins ; Rapport du Comité de travail en matière de prévention et d'aide aux hommes*, (Annexe 2, pp. 1-68). Québec : Direction des communications du ministère de la Santé et des Services sociaux.
- Turcotte, D. (2000). Le processus de la recherche sociale, Dans R. Mayer, F. Ouellet, M.-C. Saint-Jacques, D. Turcotte et coll., *Méthodes de recherche en intervention sociale*, (pp. 39-68). Boucherville : Gaëtan Morin éditeur.
- Valentine, C. (2006). Academic constructions of bereavement, *Mortality*, 11, (1), 57-78.

Guide pour contact téléphonique²⁶

Bonjour, mon nom est Michel Drouin et je suis étudiant à la Maitrise en service social à l'Université Laval. Mon projet de maîtrise consiste à étudier le rôle que joue la reprise du travail dans le processus de deuil des pères dont un enfant s'est suicidé. Ma recherche est se déroule sous la direction de Gilles Tremblay, professeur à l'École de service social. Elle a été approuvée par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université Laval et par le Comité d'éthique de la recherche des CSSS de la Vieille-Capitale, de Québec-Nord, du Grand-Littoral et de Portneuf.

Un intervenant(e) du [CPSQ ou CSSS] m'a donné votre nom et vos coordonnées, puisque vous avez manifesté un intérêt afin de participer à ma recherche en tant que répondant. Les objectifs de ma recherche sont de :

- Explorer le rôle que joue le retour au travail sur le processus de deuil des pères dont un enfant s'est suicidé ;
- Connaitre quels sont les motifs qui influent sur le moment du retour au travail pour les pères endeuillés ;
- Obtenir le point de vue des pères endeuillés quant aux réactions de leurs collègues et de leurs patrons lors du retour au travail ;
- Identifier ce qui a été profitable ou non dans le cadre du retour au travail ;
- Cibler des pistes permettant d'éventuellement améliorer l'intervention auprès des hommes endeuillés quant à l'enjeu de la reprise du travail.

Pour ce faire, accepteriez-vous de m'accorder une entrevue d'un peu plus d'une heure, au moment qui vous conviendra. Nous pourrions nous rencontrer dans un local au CPSQ, à votre domicile ou dans un lieu de votre choix. Advenant une participation de votre part, une compensation de 15\$ vous sera remise.

- S'il accepte : Je vous remercie de votre temps et au plaisir de vous rencontrer le XX/XX à l'endroit qui a été convenu (date et lieu).
- S'il refuse : Je vous remercie pour le temps que vous m'avez accordé. Si jamais vous changez d'idée, contactez-moi au XXX XXX-XXXX.

*Si la personne semble hésitante ou émue, investiguer davantage la situation et évaluer au besoin les idées suicidaires. Prendre un moment avec la personne afin de s'assurer que l'on peut clore le contact en sachant qu'elle est en sécurité. Au besoin, fournir le numéro de téléphone du CPSQ (localement, le 418 683-4588, ou sans frais partout au Québec, le 1-866-APPELLE pour rejoindre le CPS ou le service Urgence-Détresse le plus près).

²⁶ Inspiré du *Guide pour contact téléphonique* de Babin (2008).

Titre de la recherche : Le rôle de la reprise du travail dans le processus de deuil des pères dont un enfant s'est suicidé

Formulaire de consentement

Présentation du chercheur

Cette recherche est réalisée dans le cadre du projet de maîtrise de Michel Drouin, dirigé par Gilles Tremblay, de l'École de service social de l'Université Laval.

Avant d'accepter de participer à ce projet de recherche, veuillez prendre le temps de lire et de comprendre les renseignements qui suivent. Ce document vous explique le but de ce projet de recherche, ses procédures, avantages, risques et inconvénients. Nous vous invitons à poser toutes les questions que vous jugerez utiles à la personne qui vous présente ce document.

Nature de l'étude

L'étude vise à explorer le rôle du retour au travail dans le processus de deuil des pères dont un enfant s'est suicidé.

Déroulement de la participation

Votre participation à cette recherche consiste à remplir une fiche signalétique et à prendre part à une entrevue individuelle d'une durée d'environ une heure qui sera enregistrée et qui portera sur les :

- éléments d'information à propos des répondants et de leur milieu de travail;
- éléments à propos de l'aide et du support reçu par les répondants dans le cadre de leur deuil;
- éléments sur le déroulement du retour au travail en lien avec le processus de deuil des répondants.

Vous êtes libre de participer ou non à ce projet de recherche. Vous pouvez aussi choisir de ne pas répondre à certaines questions, ou encore décider de mettre fin à votre participation sans préjudice et sans avoir à justifier votre décision. Si vous décidez de mettre fin à votre participation, il est important d'en prévenir le chercheur. Tous les renseignements personnels vous concernant seront alors immédiatement détruits.

Avantages, risques ou inconvénients possibles liés à votre participation

Le fait de participer à cette recherche vous offre une occasion de partager votre vécu avec le chercheur et de lui offrir des données susceptibles d'accroître les connaissances dans le domaine de la reprise au travail de personnes endeuillées. Il est toutefois possible que le fait de raconter votre expérience ne suscite des réflexions ou des souvenirs émouvants ou désagréables. Si cela se produit, n'hésitez pas à en parler avec le chercheur. Celui-ci pourra vous mentionner le nom de ressources en mesure de vous aider, au besoin.

Compensations

Une compensation forfaitaire de 15 \$ vous sera remise advenant votre participation.

Confidentialité et gestion des données

Ces mesures seront appliquées pour assurer la confidentialité des renseignements fournis par les participants :

- les noms des participants n'apparaîtront dans aucun rapport;
- les résultats individuels des participants ne seront jamais communiqués à qui que ce soit;
- les documents de la recherche seront archivés dans un classeur sous clé et seront codifiés pour préserver la confidentialité. Seul le chercheur aura accès à tout le matériel de la recherche (audio ou écrit) et à la liste des noms et des codes;
- les enregistrements des entrevues, ainsi que les fiches signalétiques, seront détruits immédiatement après leur retranscription et leur codification par le chercheur;
- dans un souci de protection, le ministère de la Santé et des Services sociaux demande à tous les comités d'éthique désignés d'exiger que « le chercheur conserve, pendant au moins un an après la

174

Projet approuvé par le Comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'Université Laval
(no d'approbation 2009-123 A-1 / 19-11-2009)

Projet approuvé par le Comité d'éthique et de la recherche des CSSS de la Vieille-Capitale, de Québec-Nord, du Grand-Littoral et de Portneuf (no d'approbation : 2010-2011-02).

initiales _____

Titre de la recherche : Le rôle de la reprise du travail dans le processus de deuil des pères dont un enfant s'est suicidé

fin du projet, la liste des participants de la recherche ainsi que leurs coordonnées, de manière à ce que, en cas de nécessité, ceux-ci puissent être rejoints rapidement ». Ces données seront éliminées après un an, soit approximativement en juillet 2011;

- un court résumé des résultats de la recherche sera expédié aux participants qui en feront la demande en indiquant l'adresse où ils aimeraient recevoir le document;
- la recherche fera éventuellement l'objet de publications dans des revues scientifiques, mais aucun participant ne pourra y être identifié ou reconnu.

Renseignements supplémentaires

Si vous avez des questions sur la recherche ou sur les implications de votre participation, veuillez communiquer avec Gilles Tremblay, Directeur de recherche, au numéro de téléphone suivant : (418) 656-2131, poste 12671, ou à l'adresse courriel suivante : Gilles.Tremblay@svs.ulaval.ca.

Remerciements

Votre collaboration est précieuse pour nous permettre de réaliser cette étude et nous vous remercions d'y participer.

Signatures

Je soussigné _____ consens librement à participer à la recherche intitulée : « Le rôle de la reprise du travail dans le processus des pères endeuillés par suicide ». J'ai pris connaissance du formulaire et j'ai compris le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients du projet de recherche. Je suis satisfait des explications, précisions et réponses que le chercheur m'a fournies, le cas échéant, quant à ma participation à ce projet.

Signature du participant

Date

Un court résumé des résultats de la recherche sera expédié aux participants qui en feront la demande en indiquant l'adresse où ils aimeraient recevoir le document. **Les résultats ne seront pas disponibles avant la fin du mois de décembre 2010. Si cette adresse changeait d'ici cette date, vous êtes invité à en informer le chercheur.** Voici l'adresse à laquelle je souhaite recevoir un résumé :

J'ai expliqué le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients du projet de recherche au participant. J'ai répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées et j'ai vérifié la compréhension du participant.

Signature du chercheur

Date

Plaintes ou critiques

Toute plainte ou critique sur ce projet de recherche pourront être adressée au Bureau de l'Ombudsman de l'Université Laval. Pour les répondants qui ont été recrutés par le biais du CSSS Grand-Littoral, s'adresser également au Commissaire local aux plaintes et à la qualité des services :

Bureau de l'Ombudsman de l'Université Laval

Pavillon Alphonse-Desjardins, bureau 3320
2325, rue de l'Université
Québec, Qc G1V 0A6
Téléphone : 418 656-3081
Télécopieur : 418 656-3846
Courriel : info@ombudsman.ulaval.ca

Commissaire local aux plaintes et à la qualité des services

Monsieur Mario Cloutier
Centre de santé et de services sociaux du Grand-Littoral, bureau 320
975, rue de la Concorde
Saint-Romuald, Qc G6W 8A7
Téléphone : 418 380-8110
Courriel : mario_cloutier@ssss.gouv.qc.ca

175

Projet approuvé par le Comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'Université Laval
(no d'approbation 2009-123 A-1 / 19-11-2009)

Projet approuvé par le Comité d'éthique et de la recherche des CSSS de la Vieille-Capitale, de Québec-Nord, du Grand-Littoral et de Portneuf (no d'approbation : 2010-2011-02).

initiales _____

Liste de ressources pour les participants

Tel que mentionné dans le *Formulaire de consentement*, il vous sera possible de recevoir de l'aide si vous en ressentez le besoin à la suite de votre participation à la recherche. Voici des ressources auxquelles il sera possible de vous adresser :

- Pour les résidents de la Ville de Québec et ses alentours, le **Centre de prévention du suicide de Québec (CPSQ) au 418 683-4588**, ou encore pour les résidents de la rive-sud, le service **Urgence Détresse (UD) le plus près de chez vous au 1-866-APPELLE** :
 - Ces numéros de téléphone vous donnent accès à des lignes d'intervention qui sont disponibles 24 heures sur 24, sept jours sur sept. Il vous sera possible, en toute confidentialité, de parler avec une intervenante ou un intervenant ;
 - Si vous en ressentez le besoin, vous pourrez également faire la demande d'avoir une rencontre ponctuelle avec une intervenante ou un intervenant.
- Le **CLSC le plus près de chez-vous** (composer le 2-1-1 pour trouver ses coordonnées) :
 - Possibilité de prendre des informations au téléphone et éventuellement de planifier un rendez-vous ;
 - Également la possibilité de vous rendre sur place, sans rendez-vous, et de rencontrer une intervenante ou un intervenant ;
- Il existe également des **organismes qui s'adressent spécifiquement aux endeuillés** dans la région de Québec, dont :
 - *L'Hibiscus* : un organisme qui offre gratuitement des groupes d'entraide en lien avec le deuil. Rejoindre la personne responsable au 418-688-3918 ;
 - *Solidarité deuil d'enfant* : un organisme qui offre une ligne d'écoute téléphonique ainsi que des rencontres d'échanges à tous les mois. Laisser un message à la boîte vocale au 418-990-0435.
- **Pour toute autre ressource**, ou pour vous informer à propos des organismes mentionnés ci-haut, **composer le 2-1-1** afin d'avoir accès à un « service d'information et de référence centralisé qui dirige rapidement les personnes vers les ressources communautaires qui existent dans les régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches »²⁷.

²⁷ Site Internet du 2-1-1 consulté le 12 mai 2009 : <http://www.211quebecregions.ca/fr/>.

Fiche signalétique

Veillez, s'il vous plait, répondre aux questions suivantes. Les informations qui seront recueillies à partir de cette fiche demeureront confidentielles, au même titre que les données qui seront recueillies lors de l'entrevue. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à les poser en tout temps. Merci pour votre participation.

- **Informations par rapport au répondant**

- Nom du répondant : _____
- Âge : _____

- **Informations par rapport à l'enfant qui est décédé**

- Sexe de l'enfant qui s'est suicidé (cocher la case appropriée) : M F
- Âge de l'enfant au moment de son décès : _____
- Date lorsque le décès est survenu (mois / année) : _____ / _____

- **Informations par rapport au retour au travail du répondant après le décès**

- Employeur lors de la reprise du travail : _____
- Titre de l'emploi occupé à la reprise : _____
- Quart de travail occupé lors de la reprise (jour, soir, nuit) : _____
- Horaire typique de travail à ce moment-là : _____
- Nombre approximatif de collègues de travail lors de la reprise : _____
- Reprise du travail combien de temps après le décès ? : _____
- Occupiez-vous cet emploi avant le décès ? : Oui Non Si oui :
- Nombre de jours de congé qui étaient offerts par l'employeur ? : _____
- Occupez-vous toujours cet emploi ? : Oui Non Si non, pourquoi ?

Guide d'entrevue

Avant de mettre en marche le magnétophone, mentionner qu'il sera possible, au besoin, d'effectuer une pause dans l'entrevue si le répondant devient bouleversé. Rappeler que le répondant bénéficie d'un droit de retrait et qu'il peut s'en prévaloir en tout temps. Suggérer au répondant de demander des clarifications s'il ne saisit pas bien le sens d'une question. Enfin, rassurer sur le caractère confidentiel de l'entrevue et rappeler que le support d'intervenants sera disponible à la suite de l'interview, si nécessaire.

- Décrivez-moi en quoi consiste votre travail (*celui occupé lors de la reprise*).
 - Type d'horaire (jour, soir, nuit, atypique)? Nombre d'heures travaillées par semaine?
 - Autres informations qu'il serait pertinent de savoir? Particularités?
- À la suite du décès par suicide de votre enfant, quels ont été les premiers contacts que vous avez eus avec vos collègues et votre employeur?
 - Étaient-ils présents aux événements mortuaires?
 - Quels gestes ont-ils posés? Quelles étaient leurs réactions?
 - Avez-vous reçu des signes de sympathie (cartes, fleurs, etc.)?
- Décrivez comment a été choisi le moment où vous avez effectué votre reprise du travail.
 - Investiguer l'influence possible de l'aspect monétaire, de la famille, des amis, des collègues, de l'employeur, du thérapeute, etc.
- Qu'est ce que cela représentait pour vous de retourner au travail?
- Expliquez-moi comment s'est déroulée la première journée lorsque vous êtes retourné au travail à la suite du décès de votre enfant.
 - Quels ont été les premiers gestes pour souligner le deuil ; est-ce que ces gestes ont perduré dans le temps?
 - Avez-vous assumé la totalité de vos responsabilités liées à votre travail dès le retour?
- Décrivez vos réactions (physiques et émotionnelles) lors de la reprise du travail?
 - Des symptômes associés au deuil affectaient-ils votre travail?
 - Selon votre estimation, combien de temps ont duré vos réactions de deuil au travail? Comment ont-elles évolué dans le temps?
- Pensez-vous que votre retour au travail a influencé la manière dont vous avez vécu votre deuil? Si oui, quelle aurait été l'influence du retour au travail?

- Au fil du temps, comment est-ce que vos collègues et vos patrons ont-ils réagi lors de votre reprise du travail?
 - Plus particulièrement, y avait-il un malaise apparent concernant le mode de décès par suicide?
 - Le fait qu'il s'agisse du deuil d'un enfant?

- Parlez-moi des formes de support et d'aide que vous avez reçue pendant votre deuil.
 - Présence d'un PAE au travail?
 - Aide de la part des collègues?
 - Autre support de la part de des professionnels?

- Qu'est-ce qui a été le plus aidant et le moins aidant lors de votre reprise du travail?
 - Selon vous, quels sont les avantages et les inconvénients du retour au travail?
 - Existe-t-il des tensions entre le rôle d'endeuillé et celui d'employé?
 - Dans votre expérience personnelle, quelle a été la place du deuil au travail?

- Pourriez-vous me dire, spontanément, les trois (3) premiers mots qui vous viennent en tête lorsque vous songez à votre retour au travail à la suite du décès de votre enfant?

- Une nouvelle loi au Québec permet aux endeuillés par suicide de pouvoir bénéficier jusqu'à 52 semaines de congés sans solde à la suite du décès de leur proche. Que pensez-vous de cette nouvelle mesure?
 - Auriez-vous aimé pouvoir bénéficier de cette mesure?
 - Pensez-vous que cela est aidant?

- Qu'est-ce qui, selon vous, aurait pu faciliter le retour au travail dans une circonstance comme vous l'avez connue?

- Finalement, est-ce que ce résumé [...] reflète bien, à votre avis, l'essentiel de vos propos?
 - Avez-vous l'impression qu'il y a quelque chose d'important, en regard du sujet de l'étude, que je dois comprendre et dont nous n'avons pas parlé?

Remercier le répondant pour sa participation. Prendre un temps pour demander comment il se sent suite à l'entrevue et faire ventiler au besoin. Demander s'il aurait des commentaires ou des suggestions concernant la bonne marche de futures entrevues. Arrêter le magnétophone.