

les affaires

Le télétravail, pour ou contre?

Par lesaffaires.com

Publié le 05/09/2023 à 09:33



Télétravailler ou ne pas télétravailler, telle est la question qui cause des émois dans bien des entreprises en cette rentrée 2023.

Maintenant que la pandémie semble bel et bien être chose du passé, nombre d'organisations aspirent à ce que les membres de leur équipe délaissent le télétravail et le confort de leur domicile et remettent les pieds au bureau afin de profiter des avantages du travail en présentiel.

À l'inverse, d'autres n'ont aucune intention d'obliger leurs employés à réintégrer leur espace de travail, leur laissant plutôt la liberté de poser leurs outils de travail là où ils le souhaitent.

Dans cette série bimensuelle automnale, Les Affaires met de l'avant les meilleures pratiques de l'un et l'autre des camps, afin de rallier à leur position leurs salariés et de faire prospérer l'organisation.

«Du choc des idées jaillit la lumière», disait l'écrivain français Nicolas Boileau.

[Partagez votre opinion avec nos lecteurs en remplissant ce formulaire.](#)

À propos de votre entreprise

Nom de l'entreprise *

Dans quel secteur d'activité
évolue-t-elle? *

Combien y a-t-il d'employés? *

Veillez sélectionner



L'organisation du travail

Quelle formule a été adoptée? *

- Présentiel uniquement
- Télétravail uniquement
- Hybride 1 à 2 jours au bureau
- Hybride 3 à 4 jours au bureau

Décrivez-nous où travaillent
habituellement les
employés *

Était-ce la formule appliquée
avant février 2020? *

- Oui
- Non

Des hausses salariales de plus de 3 % prévues au Québec en 2024 LES AUGMENTATIONS PRÉVUES SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉS AU QUÉBEC

La rémunération devrait augmenter dans tous les secteurs de notre économie

Le Journal de Québec · 6 sept. 2023 · 32 · PHOTO TIRÉE DU SITE WEB DES CRHA

AGENCE QMI | Les Québécois pourraient espérer avoir une hausse de salaire de plus de 3 % en 2024, selon des prévisions d'expert, et ce malgré le risque d'une récession au cours des prochains mois au Québec et ailleurs au pays.

L'enquête sur les augmentations salariales, menée par l'entreprise Normandin Beaudry, révèle qu'au Canada on prévoit une augmentation moyenne de 3,6 % en excluant les gels, mais que c'est au Québec que les employeurs ont prévu la plus grosse augmentation à leur budget dédié aux salaires (3,7 %).

« Bien qu'on parle encore d'une possible récession dans les prochains mois, les organisations prévoient des budgets supérieurs à 3 %, et ce, pour une troisième année consécutive », a précisé Anna Potvin, associée et cheffe de la pratique Rémunération chez Normandin Beaudry.

LES GELS DE SALAIRES SONT RARES

Notons également que seulement 1 % des employeurs au pays ont décidé de geler les salaires cette année et que 2 % prévoient faire de même l'an prochain.

Au Québec, 1,2 % des employeurs entendent geler la rémunération en 2024, tandis que 0,5 % des employeurs québécois n'ont pas consenti d'augmentation de salaire au cours de la présente année.

- Commerce de détail et de gros, distribution : 3,7%
- Commerce électronique, conception de site web, multimédia/numérique : 6,0%
- Conception informatique sécurité, services informatiques et intelligence artificielle : 3,5% ■ Construction : 3,5% ■ Énergie, mines et métaux : 3,4% ■ Fabrication (biens durables) : 3,6% ■ Fabrication (biens non durables) : 3,5% ■ Finance et assurance : 3,9% ■ Fonction publique : 3,2% ■ Fondations, aide communautaire et soins de santé : 3,6% ■ Hautes technologies : 3,7%
- Information, culture et divertissement : 3,4% ■ Pharmaceutique et biotechnologie : 3,9% ■ Service-conseil de technologies de l'information (TI) : 3,2% ■ Services d'enseignement : 2,7% ■ Services immobiliers, de location et de location à bail : 4,0% ■ Services professionnels, scientifiques et techniques : 3,9% ■ Télécommunication, traitements de données, hébergement de données et services connexes : 2,9% ■ Transport et entreposage : 3,2%

les affaires

Les augmentations salariales devraient ralentir en 2024

Par Catherine Charron

Publié il y a 56 minutes



RHÉVEIL-MATIN est une rubrique quotidienne où l'on présente aux gestionnaires et à leurs employés des solutions inspirantes pour bien commencer leur journée. En sirotant votre breuvage préféré, découvrez des astuces inédites pour rendre vos 9@5 productifs et stimulants.



RHÉVEIL-MATIN. Même si on observe un ralentissement des hausses salariales en 2024, pas de panique: les niveaux de croissance attendus sont encore historiquement hauts, d'après les experts de Normandin Beaudry.

Dans la 13e édition de son enquête sur les augmentations salariales, le cabinet-conseil spécialiste de la rémunération remarque qu'au Québec, l'an prochain, les employeurs prévoient relever de 3,7% le revenu de leurs travailleurs, après l'avoir fait bondir de 4,3% en 2023 en excluant les gels.

C'est légèrement plus que ce qu'on a observé à l'échelle du pays, à 4,1% cette année. En 2024, les 700 sociétés sondées estiment que la cagnotte remise à leur main-d'oeuvre devrait grimper de 3,6%.

Ce sont les entreprises privées non cotées en Bourse et les organisations à but non lucratif qui mènent la parade avec les plus importantes hausses attendues (3,6%). Suivent de très près les entreprises cotées en Bourse (3,5%), tandis que le public et le parapublic tablent sur un accroissement de 3,3%.

Quelques secteurs d'activité comptent même offrir de plus généreuses augmentations salariales que la moyenne nationale au cours de la prochaine année. Le milieu des services professionnels, scientifiques et techniques, celui des services immobiliers, de location et de location de bail de même que celui des hautes technologies anticipent tous sur un bond de 3,9%.

Les secteurs de la pharmacie et de la biotechnologie tout comme celui de la fabrication de biens durables quant à eux misent sur 3,8%.

Les services d'hébergement et de restauration ne sont pas en reste : les employeurs qui y évoluent comptent bonifier de 3,7% le revenu de leurs collègues.

Des gels qui se font rares

Rares sont les organisations qui misent sur les gels de salaires pour contrer l'effet de l'inflation sur leurs états financiers. Seuls 2% des répondants canadiens ont dit qu'ils prendraient une pause l'an prochain. Au Québec, le pourcentage est nul.

Normandin Beaudry rappelle qu'avant la pandémie, le nombre d'employeurs qui y avaient recours oscillait entre 3% et 5%. Ce faible attrait est le fruit de la conjoncture, d'après eux, puisque le marché de l'emploi les forces à offrir une rémunération alléchante si elles comptent embaucher ou garder leurs travailleurs.

Pour cette raison d'ailleurs, plus de la moitié des sociétés interrogées «n'ont mis aucune mesure en place pour faire face à un possible ralentissement économique», rapporte-t-on dans une note.

Prudence à l'horizon

N'empêche que l'on constate une «certaine prudence», d'après les experts de Normandin Beaudry.

En effet, l'augmentation salariale enregistrée en 2023 est plus faible que celle annoncée lors des projections diffusées en février de cette année. Excluant les gels, les entreprises canadiennes et québécoises avaient respectivement tablé sur 4,2% et 4,4%.

«Au cours des dernières années, nous avons observé l'inverse, c'est-à-dire des budgets accordés supérieurs aux budgets prévus», ajoute-t-on.

Le budget supplémentaire d'augmentations salariales, qui sert par exemple à les rendre plus compétitifs en fonction du marché, à fidéliser des employés ou encore à corriger des problèmes d'iniquité a aussi été légèrement sous les prédictions au Canada, atteignant 1,3% et non 1,4%.

À l'inverse, celui des organisations québécoises a été plus important qu'anticipé et plus populaire : 52% des entreprises sondées y ont eu recours et ont magnifié leurs dépenses de 1,6%, alors qu'on tablait plutôt sur un taux d'adoption de 44% et sur une bonification de 1,5%.

Télétravailler ou ne pas télétravailler, telle est la question qui cause des émois dans bien des entreprises en cette rentrée 2023.

Partagez votre opinion avec nos lecteurs en remplissant ce formulaire.

À propos de votre entreprise

Nom de l'entreprise *

Dans quel secteur d'activité
évolue-t-elle? *

Combien y a-t-il d'employés? *

Veuillez sélectionner



L'organisation du travail

Quelle formule a été adoptée? *

- Présentiel uniquement
- Télétravail uniquement
- Hybride 1 à 2 jours au bureau
- Hybride 3 à 4 jours au bureau

Décrivez-nous où travaillent
habituellement les
employés *

Était-ce la formule appliquée
avant février 2020? *

- Oui
- Non

Oubliez ça, la semaine de 4 jours !

Le Journal de Quebec · 6 sept. 2023 · 14 · Emmanuelle Latraverse emmanuelle.latraverse@tva.ca

La même rengaine revient chaque fête du Travail.



On nous fait miroiter la Sainte Trinité du bonheur : bien gagner sa vie en travaillant moins. C'est le mirage de la semaine de 4 jours.

Le problème, c'est qu'on n'a pas les moyens ! Ni dans les services publics ni dans le secteur privé.

GROS BOUT DU BÂTON

Pénurie de main-d'oeuvre oblige, la semaine de 4 jours a le vent dans les voiles.

Plusieurs études concluent même que celle-ci mène à une baisse de l'absentéisme, du stress, de l'épuisement professionnel. Davantage de temps libres, meilleure conciliation travail-famille, ce serait le nouveau nirvana.

Or, la semaine de 4 jours, c'est peut-être génial dans les entreprises qui en ont les moyens. Mais pour l'ensemble de l'économie, le risque est énorme.

L'OCDE prévoit déjà que le Canada enregistrera la plus faible croissance économique par habitant d'ici 2030 ET d'ici 2060.

En 2060, pour avoir le même niveau de vie qu'un Australien, il faudra travailler 6,8 jours par semaine !

Rêver à la semaine de 4 jours avant d'avoir réglé notre problème de productivité, c'est carrément mettre la charrue avant les boeufs.

TABOU

D'ailleurs, nul n'ose le dire trop fort, mais on en voit déjà les dégâts.

Regardez l'état des réseaux de la santé et de l'éducation.

Selon l'ordre des infirmières, seulement 68 % d'entre elles travaillent à temps plein.

Chez les omnipraticiens, pas de statistiques officielles. Mais selon la RAMQ, entre ceux qui se dévouent corps et âme et les autres, la moyenne des jours facturés par les médecins se situe à 184 jours par an. Or, la moyenne des Québécois en travaille 225.

Et dans le réseau de l'éducation ? Sans surprise, les données ne sont pas disponibles. Mais nous avons tous entendu parler des enseignantes à 4 jours semaine qui laissent leurs élèves entre les mains de remplaçantes 20 % du temps au bas mot.

On comprend, ces profs, ces infirmières sont épuisées. Mieux vaut leur consentir un horaire allégé que de les perdre.

À vrai dire, c'est l'oeuf ou la poule. Si ces travailleurs faisaient des semaines complètes, ceux qui les remplacent pourraient être affectés à d'autres tâches essentielles. Les épuisés

n'auraient-elles pas enfin l'appui qu'elles réclament à grands cris ?

Les horaires flexibles, les semaines de 4 jours, les aménagements d'horaires, ça se négocie à la pièce dans le secteur privé pourvu que chacun y trouve son compte.

Mais l'expérience démontre que quand on l'applique à la complexité d'une convention collective qui régit des milliers d'employés, ça devient une camisole de force qui nuit à la prestation de services.

Le privilège devient un droit. L'équilibre est rompu.

CULTURE SOCIALE

Elle est lointaine l'époque où l'on pouvait citer John F. Kennedy.

« Ne vous demandez pas ce que votre pays peut faire pour vous, mais demandez-vous ce que vous pouvez faire pour votre pays. »

La société a évolué. La vocation ne suffit plus. L'intérêt collectif a cédé le pas au bien-être individuel.

C'est une part importante du cassetête qu'il faudra résoudre pour espérer remettre nos services publics sur les rails.

La semaine de 4 jours, tout le monde en rêve, on n'a juste pas les moyens de se la payer

Québec n'aura pas à payer la prime COVID à des employés non vaccinés, tranche un arbitre

Les employés cités dans le jugement occupaient des fonctions administratives ou travaillaient comme technicien en informatique. Ils ont refusé le vaccin contre la COVID-19.

Trois employés du Centre hospitalier universitaire (CHU) de Québec ont tenté en vain, avec leur syndicat, de faire infirmer des décisions du gouvernement provincial. Non vaccinés, ils estimaient que des primes sur le salaire durant la pandémie de COVID-19 leur étaient dues.

Revenons légèrement dans le temps. Dès avril 2020, face à l'ampleur du travail et pour reconnaître la réalité à laquelle les travailleurs font face en soignant les premiers patients atteints de la maladie, des [primes de 4 % applicables sur le salaire des employés du milieu de la santé](#) ont été instaurées, à la suite d'un arrêté ministériel.

Puis, en janvier 2022, en pleine cinquième vague de cas de coronavirus au Québec, le gouvernement a décidé d'[étendre à d'autres titres d'emplois que les employés de la santé en contact direct avec les patients](#) son arrêté ministériel donnant droit à une prime escalier.

Cette prime, mise en place le 10 mai 2020, représentait un [montant forfaitaire pouvant aller jusqu'à 1000 \\$ par mois](#).

Le syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), section locale 1108, a donc déposé huit griefs au total pour démontrer que les employés non vaccinés qu'il représente devraient recevoir ces primes.

Dans le jugement, les raisons citées par les employés pour refuser le vaccin ne sont pas de l'ordre de la croyance religieuse et ne sont pas médicales.

Les employés cités dans le jugement occupaient des fonctions administratives ou travaillaient comme technicien en informatique. Le jugement n'indique pas si elles sont encore des employés du CHU de Québec.

Liberté d'opinion

Dans sa décision rendue le 30 août 2023, l'arbitre Martin Racine conclut que les décisions du gouvernement, en temps de pandémie, ne violent pas les libertés de pensée, de croyance et d'opinion garanties par les chartes et qu'elles ne vont pas au-delà de la loi sur la santé publique.

Rappelons que les employés qui refusaient le vaccin contre la COVID-19 pouvaient conserver leur emploi s'ils acceptaient d'effectuer trois tests de dépistage par semaine. Toutefois, et ce, dès l'automne 2021, le gouvernement ne leur permettait pas d'accéder aux primes salariales tant qu'ils ne seraient pas vaccinés, peut-on lire dans le jugement.

Selon le syndicat qui représente les employés, il s'agit de mesures qui visent à pénaliser les employés alors qu'ils ont exercé le choix qui leur était offert de passer trois tests par semaine.

Les avocats ont tenté de démontrer que le refus de se faire vacciner est une activité expressive exercée par les plaignants.

Un système fragilisé

Utilisant des témoignages de deux hauts fonctionnaires du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), incluant celui de la Dre Lucie Opatrny, alors sous-ministre adjointe, le Procureur général prétend que le contexte de la pandémie justifie les décisions du gouvernement.

La décision envoie un message de santé publique clair et non ambigu sur la gravité de la situation et l'importance de la vaccination, en plus de contribuer à lutter contre l'hésitation vaccinale. Elle a notamment été soutenue par différents acteurs, dont la Fédération des médecins omnipraticiens du Québec (FMOQ) et le Comité d'éthique de santé publique.

Le Procureur général allègue que l'attrait financier de la prime aux personnes vaccinées est suffisant pour encourager un plus grand nombre de personnes à adhérer à cette mesure.

Pas pour punir

Concernant la Loi sur la santé publique, le syndicat plaidait qu'elle n'octroie pas au gouvernement le pouvoir de punir les employés.

La mesure est plutôt fondée sur des considérations non pertinentes alors que 96 % des personnes salariées étaient vaccinées, croient les avocats du SCFP.

Pourtant, l'état d'urgence sanitaire dans lequel se trouvait le Québec permettait au gouvernement d'aller de l'avant avec de tels arrêtés ministériels, conclut l'arbitre Martin Racine.

Ce dernier souligne néanmoins, dans le document d'une soixantaine de pages, qu'il est surprenant du point de vue du droit du travail, que les mesures adoptées par l'effet d'une modification aux conventions collectives en vigueur fassent en sorte que des personnes salariées accomplissant le même travail, dans des conditions similaires, soient rémunérées différemment.

Il précise néanmoins que, en fonction du droit administratif, le gouvernement a fait de cette mesure (les primes), une incitation monétaire à la vaccination.

L'arbitre ajoute encore une fois que l'urgence sanitaire causée par une pandémie constituait une situation exceptionnelle.

Dernière journée pour les piscines à Québec

Par Juliette Nadeau-Besse, Le Soleil
|4 septembre 2023



Certaines piscines sont ouvertes pour une dernière journée, ce lundi 4 septembre. (Rocket Lavoie, Le Quotidien)

Alors qu'une semaine chaude s'annonce dans la province, quelques piscines municipales de Québec accueillent les baigneurs pour une dernière journée.

Malgré les journées chaudes à venir, la Ville ouvre certaines piscines municipales pour une dernière fois de l'été, ce lundi le 4 septembre.

L'ensemble des jeux d'eau demeurent ouverts de 9h à 21h tous les jours, dans tous les arrondissements de la ville, au-delà du 4 septembre.

La Ville de Québec recommande aux personnes qui sont vulnérables à la chaleur, qui travaillent à l'extérieur, aux enfants et aux personnes âgées de s'hydrater régulièrement, de se couvrir la tête et de maintenir la fraîcheur de leur résidence en fermant les rideaux.

La Marina Saint-Roch, la piscine Gérard-Guay, la piscine Maria-Goretti, la piscine de Giffard et la piscine de la Base de plein air La Découverte sont ouvertes le lundi 4 septembre.

Par ailleurs, certaines bibliothèques municipales sont ouvertes en cette fête du Travail. « La population peut y trouver un endroit calme à l'abri de la chaleur », indique la Ville. Les autres bibliothèques reprennent leurs heures d'ouverture habituelles dès le 5 septembre.

Bibliothèques ouvertes le lundi 4 septembre : Centre récréatif Saint-Roch (La Cité-Limoilou), Collège-des-Jésuites (La Cité-Limoilou), Étienne-Parent (Beauport), Félix-Leclerc (La Haute-Saint-Charles), Monique-Corriveau (Sainte-Foy–Sillery–Cap-Rouge), Paul-Aimé-Paiement (Charlesbourg) et Romain-Langlois (Les Rivières).

La Ville de Québec encore sanctionnée pour des rejets toxiques de l'incinérateur

Par Marc Allard, Les Coops de l'information
| 6 septembre 2023



L'incinérateur de Québec (Archives Le Soleil)

La Ville de Québec s'est une fois de plus fait taper sur les doigts pour des rejets toxiques crachés par son incinérateur à déchets. Elle a tenté de contester son amende, sans succès.

Dans une décision passée sous le radar au printemps, le Bureau de réexamen du ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs a estimé que la

Ville de Québec méritait bel et bien une amende de 10 000 \$ pour le manquement qui lui a été reproché.

La décision conclut une affaire qui remonte à l'automne 2021. Durant trois jours, la Ville de Québec avait échantillonné les émissions de son incinérateur à déchets, situé entre les quartiers du Vieux-Limoilou et Maizerets.

Transmises obligatoirement au ministère, les données ont montré qu'un des quatre fours de l'incinérateur a enregistré des dépassements entre deux et neuf fois la norme pour les émissions de dioxines et de furanes, des substances chimiques toxiques et cancérigènes.

À l'été 2022, le directeur du contrôle environnemental de la Capitale-Nationale a imposé une amende de 10 000 \$ à la Ville de Québec pour ces dépassements. La Ville a tenté de contester, mais le Bureau de réexamen a confirmée la sanction au printemps 2023, estimant notamment «que celle-ci est justifiée afin de dissuader la répétition du manquement» reproché à la Ville.

Cause mystérieuse

Au moment d'écrire ces lignes, la Ville de Québec n'avait pas commenté la sanction. Mais dans la décision du Bureau de réexamen, la Ville fait valoir que le dépassement relevait en quelque sorte d'une anomalie.

La Ville a notamment argumenté qu'un seul des quatre fours (le four 4) avait présenté des résultats supérieurs à la norme, alors que la présence de «dioxines-furanes» des trois autres fours était «très faible».

De plus, a soulevé la Ville, les brûleurs au gaz naturel étaient en bon état. Réclamée depuis longtemps afin de générer moins de contaminants, l'installation de ces brûleurs a été complétée au printemps 2021, soit quelques mois avant l'échantillonnage au cours duquel le dépassement a été constaté.

La Ville de Québec a aussi fait valoir que les résultats des échantillonnages du début 2022 et de juin 2022 étaient conformes aux normes. Par conséquent, le manquement reproché pouvait résulter

«d'une erreur dans la procédure d'échantillonnage, d'une contamination de l'échantillon ou d'une erreur de laboratoire», a avancé la Ville.

Le Bureau de réexamen n'a pas été convaincu. La Ville a beau avoir tenté d'éliminer des causes, elles ne «sont pas les seules pouvant entraîner des émissions de dioxines-furanes», a-t-il souligné.

Un dépassement de la norme peut aussi être associé à la teneur des composés chlorés dans les matières incinérées, à de mauvaises conditions de fonctionnement de l'incinérateur comme la turbulence et le temps de résidence, ou à une défaillance du système d'épuration des émissions, a noté le Bureau.

De plus, la Ville de Québec n'a fourni aucune preuve «qui porterait à croire que les résultats d'échantillons étaient invalides», a souligné le Bureau dans sa décision.

«Préoccupant»

Le président du conseil de quartier du Vieux-Limoilou, Raymond Poirier, souligne que c'est loin d'être la première fois que le niveau de contamination de l'incinérateur de Québec dépasse les normes environnementales. Il s'inquiète de voir que, malgré les investissements de la Ville pour limiter les rejets toxiques, des résultats hors norme ont encore été enregistrés.

«Du moment où il y a encore des dépassements après 2021, où on nous avait dit à l'époque que tout était réglé, c'est certain que ça devient d'autant préoccupant», dit M. Poirier, qui rappelle que l'incinérateur est situé à proximité de quartiers parmi les plus densément peuplés de Québec.

Raymond Poirier souligne que les rejets toxiques de l'incinérateur s'ajoutent à la «soupe toxique» qui afflige déjà la qualité de l'air de Limoilou, notamment avec les contaminants provenant du Port de Québec, de l'usine de papier White Birch ou des autoroutes à proximité.

«C'est certain que, dans un monde idéal, cette infrastructure-là ne devrait pas être ici, dit-il à propos de l'incinérateur. Mais dans le

contexte où elle est ici, c'est clair qu'il y a un travail qui doit continuer à être fait pour diminuer son impact le plus possible.»

ADULTE ET AUTISTE | Le diagnostic qui a tout expliqué

Par Marie-Christine Bouchard, Les Coops de l'information
|4 septembre 2023

La vie entière d'Isabelle Bourgeault est rythmée par les routines. Elle se lève à la même heure tous les jours, puis prend le même petit déjeuner à la même heure. Elle a de grandes hypersensibilités sensorielles. Au boulot, elle doit travailler dans un bureau fermé qui la protège du bruit des talons qui s'avancent sur le sol, des touches de clavier qu'on pianote, des conversations des collègues et du ronronnement de la climatisation. «S'il y a trop de bruit, je perds mes moyens, je me désorganise, c'est extrêmement difficile.»

Isabelle a aussi des intérêts restreints. À moins de lui parler des animaux, sa grande passion, elle a bien du mal à s'intéresser à une conversation banale, du genre de celles qu'on a avec les collègues lorsqu'on arrive au bureau le matin. Et faire semblant? C'est difficile.

Toute sa vie, Isabelle Bourgeault a vu «les autres» faire fi du bruit, s'intéresser à plein de choses, participer à des 5 à 7, faire face aux imprévus avec agilité, arriver à trouver un équilibre entre le travail et les différents aspects de leur vie personnelle.

Mais elle n'y arrivait pas. Le fossé était si grand, la vie «des autres» lui semblait si inaccessible.

Quand elle parle, on sent tout le chemin parcouru. Plus qu'un chemin, c'est un parcours à obstacles.

«Ça faisait des années que j'essayais de me comprendre, que j'étais tannée de toujours me sentir déphasée par rapport aux autres, de toujours me sentir à côté de mes souliers.»

— Isabelle Bourgeault

Isabelle a cherché, creusé, consulté maintes et maintes fois en cherchant à travailler sur les symptômes qui gâchaient cette vie qu'elle voulait tellement pareille à celles «des autres».

En anglais, on parle de «*masking*», c'est-à-dire que les personnes autistes tentent de cacher qu'elles le sont, ou qui elles sont.

«J'ai fait beaucoup de *masking*, j'ai tout fait pour me fondre dans la foule, pour ne pas qu'on me remarque avec mes différences.»

Les femmes excellent d'ailleurs dans le *masking*: elles imitent, regardent ce que les autres font et tentent de faire pareil, ce qui est beaucoup plus difficile pour les hommes autistes. Cette réalité féminine est mieux comprise par les scientifiques aujourd'hui, ce qui explique en partie que la prévalence de l'autisme chez les femmes augmente dans le monde depuis quelques années.

Isabelle avait 46 ans quand elle a reçu le diagnostic qui allait tout changer: l'autisme.

Le diagnostic l'a soulagée, parce qu'il est enfin venu expliquer toutes les différences entre elle et ceux à qui elle ne pouvait pas ressembler.

«Si mon témoignage pouvait aider ne serait-ce qu'une seule autre personne qui se croit autiste à aller chercher de l'aide ou un diagnostic, je serais tellement contente», explique-t-elle.

Un tel soulagement ne surprend pas du tout Lili Plourde, directrice de la Fédération québécoise de l'autisme. «Quand le diagnostic arrive, enfin, les adultes peuvent mettre un mot sur ce qu'ils sont, sur les différences ou les difficultés qu'ils ont toujours vécues.»

Il est d'ailleurs impossible de savoir combien d'adultes sont autistes au Québec, bien que les sociétés occidentales considèrent généralement que 1,5 % de la population est touchée par le trouble du spectre de l'autisme (TSA).

Au moins 2000 \$ au privé

L'autisme est de plus en plus connu au Québec, comme ailleurs dans le monde. À force d'en entendre parler, certains adultes se reconnaissent et ressentent le besoin d'être évalués. Toutefois, les portes se referment rapidement dans le processus.

Première étape souvent difficile: obtenir une référence de la part d'un médecin de famille.

«Soit les personnes n'ont pas de médecin de famille, soit elles rencontrent des médecins qui connaissent peu ou pas l'autisme chez les adultes», dit Lili Plourde.

Si le médecin de famille fait une référence, les adultes québécois se butent à une réalité qui est encore bien pire qu'elle ne l'est pour les enfants chez qui l'on soupçonne un TSA : d'interminables listes d'attente.

Plusieurs se tournent donc vers le secteur privé pour obtenir un diagnostic, après avoir économisé les quelque 2000\$ nécessaires. Là encore, les listes d'attente sont souvent longues.

Trois niveaux d'intensité

Il y a trois sortes d'adultes autistes, dit-on du côté de la Fédération québécoise de l'autisme.

«Il y a les cas légers, les personnes qui ont des emplois, qui réussissent plutôt bien à fonctionner dans la société, mais qui ont leurs défis qui ne paraissent pas toujours», explique Lili Plourde.

Les autistes qui ont des caractéristiques plus légères du trouble sont pourtant nombreux à avoir changé d'emploi fréquemment, incapables de reconnaître leurs limites, s'épuisant, tombant malades, démissionnant ou étant congédiés avant de recommencer le même cycle dans un autre emploi. D'autres se butent à de fréquents déménagements, parce que leurs hypersensibilités sensorielles les rendent incapables de tolérer leurs voisins.

«Ensuite, il y a les autistes qui ont de grands besoins et qui sont pris en charge par le réseau de la santé et des services sociaux. Ils vivent dans leur famille ou dans des placements familiaux substituts. Les problèmes vont plutôt commencer quand leurs parents vieillissent et

s'épuisent, parce que ça peut être très très long – jusqu'à quinze ans – avant de trouver un milieu d'hébergement», ajoute Mme Plourde.

«Et il y a toutes les personnes entre les deux : ces personnes ne fonctionnent pas tout à fait dans la société, mais ne reçoivent aucun service pour les aider. Ce sont ces gens-là qui sont le plus à risque que ça tourne mal. On en voit beaucoup en situation d'itinérance», observe Mme Plourde.

Une ligne téléphonique consacrée à l'autisme?

Isabelle Bourgeault sait qu'elle n'aura pas accès à un psychologue demain matin dans le réseau public. Elle rêve quand même d'avoir du soutien occasionnel.

Et elle propose une solution : que le gouvernement mette en place une ligne téléphonique consacrée aux questions spécifiques à l'autisme, qui serait accessible en tout temps pour les autistes et leurs proches, à la façon d'Info Santé, Info Social ou JEVI.

«Comme ça, on pourrait avoir accès à des professionnels formés et compétents, qui pourraient nous aider à comprendre ce qu'on vit, plutôt que de rester seuls chez nous avec nos questions et nos doutes. Ce serait vraiment d'une grande aide», assure Mme Bourgeault.