

# L'Indice

LE MARCHÉ DE L'HABITATION POUR ÂÎNÉS ET RETRAITÉS



**L'engagement des employés : Culture organisationnelle et typologie des leaders**

**La sexualité dans les établissements de santé : Un sujet tabou ?**  
**Une résidence privée avec services pour aînés, un établissement ou un domicile ?**

# Prêt à faire le saut ?

Faites confiance au chef de file  
dans la vente de résidences  
pour personnes âgées.



RICHARD PERRÉAULT  
IMMOBILIER

[www.richardperreault.ca](http://www.richardperreault.ca) | Tél.: 514 644 4444

**NOVOCLIMAT**

*Pour la tranquillité d'esprit*



**Offrir des immeubles  
Novoclimat à une clientèle  
âgée ça signifie :**

- des constructions mieux isolées;
- des planchers plus chauds;
- un air intérieur plus sain;
- des portes et des fenêtres plus étanches et efficaces.

Contactez-nous pour connaître  
tous les avantages de Novoclimat :

**1 877 727-6655**

**[www.aee.gouv.qc.ca](http://www.aee.gouv.qc.ca)**



**Agence de l'efficacité  
énergétique**

**Québec** 

Vous économisez. L'environnement y gagne aussi.

En collaboration avec les distributeurs d'électricité,  
de gaz naturel, de mazout et de propane



TEXTE MARILOU NADEAU  
 Rédactrice en chef  
 mnadeau@aineshebergement.com

Bonjour à tous et à toutes,

S'il est un sujet qui demeure tabou dans les résidences, c'est bien celui de la sexualité chez les aînés. Peu d'initiatives semblent avoir été apportées pour favoriser une saine gestion de ce qui constitue une dimension importante de la vie humaine. Pierre Soucis, sexologue clinicien, écrit à ce propos et invite les gestionnaires à être attentifs aux besoins des aînés et créatifs dans leur approche. Puis, le gérontologue Daniel Gagnon traite du caractère familial et institutionnel de la résidence. Quel est le juste milieu ? Comment peut-on intégrer les deux aspects et dans quelles proportions ? Enfin, je vous fais part d'un concept de plus en plus prisé par les gestionnaires, soit celui de la culture organisationnelle.

Bonne lecture.

*Marilou Nadeau*

Marilou Nadeau, rédactrice en chef

# L'Indice

LE MARCHÉ DE L'HABITATION POUR AÎNÉS ET RETRAITÉS

Président fondateur Richard Perreault  
 Directrice générale Reine Laurin  
 Éditrice Michelle Couture  
 Rédactrice en chef Marilou Nadeau  
 Collaborateurs Richard Perreault  
 Consultant en hébergement pour aînés  
 Daniel Gagnon  
 Gérontologue  
 Pierre Soucis  
 Sexologue clinicien et  
 psychothérapeute  
 Révisure Carole Hébert  
 Graphiste Simon Bonnallie  
 www.bonnallie.ca  
 Imprimeur Protech LP

L'Indice est publiée sept fois par année par Gescen. Les dénominations d'individus englobent le féminin et le masculin dans le seul but d'alléger la présentation de la revue.

La revue se dégage de toute responsabilité par rapport au matériel non sollicité et au contenu des publicités publiées dans ses pages.

Toute reproduction de textes, d'illustrations ou de photographies de la revue est interdite sans son autorisation.

2000, avenue McGill College, bureau 200  
 Montréal (Québec) H3A 3H3

Téléphone 514 644-8314  
 Télécopieur 514 644-9722

Pour la rédaction Marilou Nadeau  
 mnadeau@aineshebergement.com

Pour la publicité Carmelle Dion  
 418 836-2468  
 cdion@aineshebergement.com

Dépôt légal : Bibliothèque nationale du Québec  
 et Bibliothèque nationale du Canada

Envoi poste-publications  
 Convention # 40034441  
 Client # 3991067 ISSN 1913-3634

## SOMMAIRE

### À MON AVIS

C'est décidé, vous vendez votre résidence! \_\_\_ p.5

### AU CŒUR DE LA RÉSIDENCE

L'engagement des employés  
 Culture organisationnelle  
 et typologie des leaders \_\_\_\_\_ p.6

### SEXUALITÉ

La sexualité dans les établissements  
 de santé: Un sujet tabou? \_\_\_\_\_ p.10

### VISION

Une résidence privée avec services  
 pour aînés, un établissement  
 ou un domicile? \_\_\_\_\_ p.12



### EN BREF \_\_\_\_\_ p.14

- Les Jeudis amis
- Sommet immobilier de Québec
- Consultations publiques sur les conditions de vie des aînés
- Salon Rendez-vous HRI
- Résidence vendue dernièrement

### ÉCRIVEZ-NOUS !

Que pensez-vous des articles ? Quels sujets vous interpellent ? Faites-nous part de vos commentaires et de vos suggestions, qui sont toujours très appréciés. Il nous fera d'ailleurs plaisir de publier vos lettres dans nos pages.

Voici nos coordonnées :  
 2000, avenue McGill College,  
 bureau 200  
 Montréal (Québec) H3A 3H3

514 644-8314, poste 33  
 mnadeau@aineshebergement.com



# C'EST DÉCIDÉ, VOUS VENDEZ VOTRE RÉSIDENCE !

Quand vous décidez de vendre votre résidence, la confidentialité est le premier critère. Il vous faudra donc prendre les moyens d'intéresser le plus d'acheteurs possible, mais vous ne pouvez mettre votre résidence à vendre à la vue du public. Il s'avère qu'un intermédiaire, soit un agent immobilier expérimenté et spécialisé dans ce type de vente d'immeubles, saura plus que quiconque satisfaire à cette première condition.

## CONFIDENTIALITÉ

Étant donné que la confidentialité est très importante, le vendeur doit se demander comment exposer la propriété à un maximum d'acheteurs, et ce, sans « brûler » l'endroit. L'agent immobilier qui vend exclusivement ce type de résidence aura en sa possession la liste d'acheteurs potentiels. Celui-ci sera reconnu par le public comme la référence et les gens intéressés de près ou de loin à faire l'acquisition d'une telle propriété solliciteront les mandats de propriétés à vendre détenus par celui-ci. La discrétion vaut son pesant d'or.

## ACHETEURS QUALIFIÉS

Plus votre propriété sera exposée à un grand nombre d'acheteurs qualifiés, plus grandes seront les chances de réussir votre transaction. Cela impliquera un filtrage d'acheteurs potentiels non qualifiés, qui se présentent en très grand nombre pour ce type d'immeuble, soit même en majorité.

## FINANCEMENT

Évidemment, trouver un acheteur qualifié est une première étape cruciale, mais le travail n'est pas terminé pour autant. Il faudra que l'acheteur réunisse les conditions de financement, étape tout aussi importante. La mise de fonds, les actifs personnels d'un acheteur, sa capacité de gestion, son expérience, ses antécédents, additionnés à une propriété évaluée à sa juste valeur marchande, seront un gage de succès de cette deuxième étape. Demander un prix réaliste est d'une très grande importance, sans cela vous occasionnerez la perte d'acheteurs sérieux qui auraient pu finaliser votre transaction rapidement.

## NÉGOCIATION

La négociation directe entre les parties acheteur et vendeur peut provoquer toutes sortes de malaises ou peut inciter l'une des deux parties à se retirer des négociations. Quand il s'agit de négocier des points délicats ou sensibles, l'agent immobilier a toujours un rôle prépondérant. Trop souvent, on doit négocier avec les sentiments, la susceptibilité, la compréhension parfois erronée de l'une des deux parties, démarches

qui risquent de déboucher sur un échec. Car il faut savoir que le prix n'est pas tout : il faut tenir compte des modalités de paiement, du financement, de la vérification des revenus et des dépenses, toujours avec un souci de discrétion. La structure de la transaction, le transfert des pouvoirs, la prise de possession, les ajustements, l'acte notarié, les demandes de financement, le montage financier et la présentation du dossier sont autant d'éléments essentiels qui ne doivent pas être pris à la légère. Bien entendu, l'agent doit mettre en place une position réelle entre les parties, afin que celles-ci soient dans une véritable intention de négocier les contrats, avec les employés, l'entente de non-concurrence. Et comme toujours, les relations entre les parties sont appelées à continuer même au-delà de la conclusion d'une transaction.



Trop souvent, on voit des propriétaires, vendeurs ou acheteurs omettre de prendre les précautions nécessaires avant et pendant les procédures qu'implique une telle aventure, ce qui se solde par un échec des plus décevants, accompagné de délais inutiles et de mauvaises surprises.



## COMMENT FAIRE ?

L'agent se doit d'être omniprésent à toutes les étapes, ce qui confirme l'importance d'avoir un intermédiaire professionnel et qualifié. Vérifiez les transactions passées de l'agent et vous serez en mesure de prendre une meilleure décision dans le choix de votre agent. Trop souvent, on voit des propriétaires, vendeurs ou acheteurs omettre de prendre les précautions nécessaires avant et pendant les procédures qu'implique une telle aventure, ce qui se solde par un échec des plus décevants, accompagné de délais inutiles et de mauvaises surprises.

## CONCLUSION

Pour une transaction complète sans casse-tête ni tracas d'aucune sorte, consulter votre agent immobilier spécialisé en résidences pour personnes âgées sera la meilleure décision que vous aurez prise. Vous gagnerez à utiliser ses services comme outils de négociation. ①

TEXTE MARILOU NADEAU

Rédactrice en chef

mnadeau@aineshebergement.com



# L'ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

## CULTURE ORGANISATIONNELLE ET

## TPOLOGIE DES LEADERS

Prendre le temps de réfléchir au sentiment d'appartenance des employés et à l'importance d'adopter des stratégies bénéfiques au bon fonctionnement du groupe est important pour accroître la productivité au travail. Cela fait partie de la culture organisationnelle, aussi appelée « culture d'entreprise ». Comment ce concept se traduit-il et comment l'appliquer au quotidien ?

Selon plusieurs spécialistes du domaine de la gestion des ressources humaines, la culture organisationnelle est l'un des outils privilégiés pour susciter l'engagement des employés, soit consolider leurs efforts de travail en lien avec les objectifs de l'organisation. Ceci entre en corrélation étroite avec le type de leadership exercé par le gestionnaire, dont la personnalité et l'influence vont orienter le type de comportements dans l'entreprise.

Geneviève Jourdain, étudiante au doctorat en gestion des ressources humaines à l'École des Hautes études commerciales, considère la culture organisationnelle comme l'un des leviers possibles pour obtenir l'engagement du personnel : « Si le personnel ressent que le gestionnaire est sensible à ses revendications et si le personnel a accès aux ressources dont il a besoin, il va consentir à adopter un comportement positif envers l'entreprise. Cela prend une attitude axée sur la relation d'échange où l'entreprise est vraiment engagée envers le bien-être de ses employés », mentionne-t-elle.

### LA CULTURE ORGANISATIONNELLE AU QUOTIDIEN

On est souvent porté à croire que la rémunération constitue le facteur motivationnel principal chez l'employé. Or, certains types de reconnaissances non financières semblent être tout aussi primés, sinon plus. En 2006, NorthStar Research Partners réalisait pour le compte de Workopolis une étude portant sur la satisfaction au travail : « Nouveau regard sur la satisfaction au travail au Canada ». Réalisée auprès de 8 650 travailleurs canadiens, celle-ci révèle que, parmi les 11 déterminants de la satisfaction au travail, les conditions de rémunération arrivaient en neuvième place, les occasions d'avancement ou de promotion, en cinquième place et la culture organisationnelle... en première place !

Pour donner une idée des façons dont la culture organisationnelle peut être renforcée, Geneviève Jourdain indique trois moyens qui découlent des valeurs liées à la culture organisationnelle : « Le premier concerne la formation et le développement des compétences, notamment avec la

formation continue. Viennent ensuite les pratiques de reconnaissance envers l'employé, telles que les félicitations, les « tapes dans le dos », les mots de reconnaissance lors d'une réunion. Enfin, mentionnons le partage et la communication de l'information dans les couches hiérarchiques, du haut vers le bas, et à l'inverse. Il faut solliciter l'opinion des employés et s'assurer de donner une rétroaction par la suite. »

« Le partage et la communication des informations en amont et en aval constituent un point essentiel du sentiment d'engagement des membres dans l'accomplissement des tâches. »

### LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Pour catalyser les énergies de tous et favoriser l'engagement, le personnel doit sentir qu'il est important, qu'il dispose de compétences sans cesse améliorées lui donnant l'occasion d'offrir toujours un meilleur travail et de développer de nouvelles compétences.

### LES PRATIQUES DE RECONNAISSANCE

Par ailleurs, des moyens très simples peuvent être mis en œuvre afin de souligner les efforts déployés par le personnel. Pour Geneviève Jourdain, l'élaboration d'un programme de reconnaissance aidant à favoriser le sentiment d'appartenance est très important pour la mobilisation des employés. Outre des initiatives telles que des cadeaux, des réductions dans les centres sportifs, des soirées de gala ou de simples félicitations, on en revient toujours au fameux « party de bureau ». Les traditionnelles fêtes de Noël correspondent à autant de rituels consolidant le groupe : « Cette pratique de reconnaissance est fondamentale, car elle a une signification symbolique; c'est le moment où l'on remercie officiellement tous les employés pour leur travail. Souvent, on ne reconnaît que les employés exceptionnels, mais certains répondent aux exigences de façon satisfaisante sans toutefois les dépasser largement, ce qui mérite aussi d'être souligné. »

## LE PARTAGE ET LA COMMUNICATION DES INFORMATIONS

En lien avec le point de la formation et du développement des compétences, il ne faut pas oublier que la possibilité de pouvoir relever de nouveaux défis dans l'entreprise doit s'accompagner des outils nécessaires à leur réalisation : « C'est bien beau offrir plus de responsabilités pour valoriser les employés, mais s'ils ne disposent pas des ressources et des informations nécessaires pour faire adéquatement leur travail, ils se sentiront floués », mentionne Geneviève Jourdain. En effet, le partage et la communication des informations en amont et en aval constituent un point essentiel du sentiment d'engagement des membres dans l'accomplissement des tâches.

## LES « MOUTONS NOIRS », À CONTRE-COURANT

Parfois, on voit se dresser en entreprise des contre-cultures qui résistent aux valeurs prônées par l'organisation. Quand peut-on dire qu'il s'agit d'un problème ? « Si le plus grand nombre adhère à la culture organisationnelle mise en place, il n'y a pas lieu de s'inquiéter. Cela peut être dû à une question de personnalité, de facteurs personnels qui ne font pas adhérer aux valeurs, entraînant habituellement une diminution de la performance », explique Geneviève Jourdain. La question se pose quand une grande partie n'adhère pas. La cause peut être le style de leadership mis en œuvre, qui n'est pas cohérent avec le discours.

## LE TYPE DE LEADERSHIP DES GESTIONNAIRES

La mobilisation des employés est directement tributaire de la culture organisationnelle, mais le type de leadership exercé par le gestionnaire constitue un deuxième aspect à considérer. Par sa vision, un leader donne l'orientation à l'organisation. Les valeurs vont diriger les pratiques, mais aussi le style de leadership exercé par les gestionnaires. Il s'agit du deuxième levier pour assurer l'engagement des employés.

## LE LEADER IDÉAL

En fait, nombreux sont les modèles de typologies de leaders qui ont été proposés. D'après Geneviève Jourdain, les « types » plus favorables miseraient sur les valeurs humaines (respect des autres, ouverture à la différence, justice). Quel est donc le leader idéal ? Le type « transformationnel » a la cote : « Trois dimensions caractérisent le type transformationnel. La première comporte le charisme, l'inspiration que le leader dégage. La deuxième est la stimulation intellectuelle qu'il suscite chez les employés, leur capacité de penser, de critique, de questionnement et d'ouverture. Quant à la troisième dimension, il s'agit de la considération individuelle envers les collègues. »

Ainsi, on pourrait citer en exemple mère Theresa, René Lévesque et Henry Ford comme personnalités transformationnelles. Ceux-ci ont eu un très grand pouvoir mobilisateur et ils ont suscité l'admiration et le respect. Toutefois, les leaders peuvent être qualifiés ainsi seulement dans la mesure où ils se conduisent conformément à des principes moraux; autrement, ce seraient des transformationnels « extrêmes », à la manière d'Hitler.

## L'IMPORTANCE DE SONDER LE PERSONNEL

Tenir compte de l'opinion du personnel et opter pour une vision partagée de l'organisation appartient donc au leader transformationnel, ce qui se traduit trop peu dans la réalité. « Souvent, le principal problème est le décalage entre la théorie et la pratique, les dirigeants élaborant un discours des valeurs qu'ils veulent prôner sans l'appliquer ou demander l'avis des employés. Ceci a pour effet que les pratiques se contredisent souvent entre elles. Or, les dirigeants doivent plutôt tenter de partager leur vision en consultant les employés », explique Geneviève Jourdain. ▶

### Une collection unique conçue avec la retraite et les services de santé à l'esprit

Chaleureux, boisé et invitant, le mobilier WELLSRING par LANDSCAPEFORMS est stable, solide, agréable à regarder et confortable pour les résidents, visiteurs et le personnel de tous âges.



ATMOSPHÈRE offre une grande variété de mobilier qui allie design, durabilité et matériaux recyclés.

Pour ce faire, celle-ci propose le sondage afin de mettre en évidence leurs attentes et leurs perceptions. Les entreprises évitent toutefois cette méthode, qui est comme faire une promesse aux employés : « Beaucoup d'entreprises ne veulent pas, parce que cela constitue une charge supplémentaire de travail, précise-t-elle. Il faut donner suite au sondage, sinon cela mine la crédibilité de l'organisation et le sentiment d'appartenance, conduisant à l'ironie de la part du personnel. » Avec une telle mesure, il convient donc d'être prêt à répondre aux attentes des employés ou, du moins, à leur expliquer que ce n'est pas possible dans un avenir rapproché, en donnant les raisons. La réciprocité est primordiale.

Si l'on prend en considération tous ces facteurs, force est de constater que certaines initiatives simples peuvent offrir un climat de travail plus propice et une motivation supplémentaire au personnel. ①

### SOURCES

1. <http://promotions2.workopolis.com/content/promotions/top20jobs/fr/>
2. Wils, Thierry, Christiane Labelle, Gilles Guérin et Michel Tremblay. « Qu'est-ce que la "mobilisation" des employés ? Le point de vue des professionnels en ressources humaines », *Gestion*, vol. 23, n° 2, été 1998.
3. Lapierre, Laurent. « Le leadership : Le meilleur et le pire », *Gestion*, septembre 1991.
4. *Idem*



## DISTINCTION

### SERVICE D'ENTRETIEN

Une entreprise du Groupe Distinction

**Un service digne des plus grands hôtels pour votre clientèle qui le mérite bien!**

**L'entretien ménager par une équipe professionnelle fiable, intégré à la gamme de services offerts à votre complexe résidentiel, permettra une assurance de qualité inégalée et une grande facilité de gestion. Contactez-nous!**

[www.distinction.ca](http://www.distinction.ca)  
 tél. :514-368-1504



# Depuis plus de 30 ans Palason est le spécialiste de la salle de jeux!

Quelque soit votre aménagement, nous offrons tous les mobiliers, accessoires ainsi que les éléments décors pour chacune de ces activités:

- Billard
- Tables à cartes et casino
- Tables de jeux
- Jeux intérieurs et extérieurs
- Mobiliers bars et tabourets




Vaste gamme de mobiliers de qualité pour l'aménagement de terrasses extérieures.



Détaillant Autorisé

## Palason

Jeux, billard & décor

[www.palason.ca](http://www.palason.ca)



un Conseiller sera avec vous

**SERVICE D'EXPERT**  
sur toutes les gammes de tables de billard

INSTALLATION • RÉPARATION  
RÉNOUVELEMENT  
REPARATION EN CAS  
D'ACCIDENTS DE DOMMAGE

**Montréal**  
9300 boul. Cavendish,  
St-Laurent  
(face à Ikea)

**514 343-9399**

**Rive-sud**  
1559 boul. des Promenades,  
St-Hubert  
(près des Promenades St-Bruno)

**450 926-9925**

**Ottawa**  
2000 Thurston Drive,  
Ottawa  
(near Conroy & Walkley)

**613 247-3349**

# Le PARCOURS SANTÉ®

Conçu spécialement pour les  
50 et plus. Douze stations-exercices  
autonomes certifiées Kino-Québec  
permettant de progresser à son rythme ●

INVESTISSEMENT : 46 000 \$  
EMPLACEMENT EXTÉRIEUR : 40' X 60'





TEXTE PIERRE SOUCIS  
Sexologue-clinicien et psychothérapeute  
pierre.soucis@cgocable.ca

# LA SEXUALITÉ DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ : UN SUJET TABOU ?



S'il y a un sujet tabou dont on évite de parler dans les établissements qui desservent une clientèle de personnes âgées (CHSLD et résidences privées), c'est bien celui de la sexualité. Plus que tout, nos propres préjugés et nos perceptions négatives à leur égard minent la sexualité de nos aînés dans ces lieux de vie. Nous croyons, à tort, que les personnes qui sont entrées de plain-pied dans le troisième ou le quatrième âge ne sont plus capables de vivre une sexualité qui soit à leur image. C'est complètement faux !

Certes, les maladies, les handicaps, les pertes cognitives et motrices ainsi que les contextes éducatifs et familiaux auxquels les personnes âgées ont à faire face sont réels. Tout cela occasionne des situations où il est très facile pour les instances d'un établissement de santé (administrateurs et professionnels de la santé, entre autres) de passer outre – en fuyant ou en niant – aux besoins sexuels qui demeurent très présents chez cette clientèle. Avant d'aller plus loin, il importe de préciser ce que nous voulons dire par « besoins sexuels » chez les personnes âgées. Leur sexualité prend forme là où la tendresse, la douceur, l'affectivité et les caresses se rejoignent dans un langage amoureux qui se manifeste dans une complicité quotidienne, à l'image d'une amitié très forte qui dépasse l'entendement d'une sexualité dite « génitalisée ».

## LA SEXUALITÉ DES BOOMERS, FUTURS AÎNÉS DE NOTRE SOCIÉTÉ

Plusieurs affirmeront peut-être que la génération ayant précédé celle des boomers et n'ayant pas vécu la révolution sexuelle des années 1960 – génération née vers 1930, communément appelée les « Nouveaux Vieux » ou celle de la « Seconde Guerre mondiale » – a été quelque peu réprimée dans l'expression de ses besoins sexuels, probablement en raison du poids de son éducation religieuse. À cette constatation, je serai tenté de répondre ceci : Comment, d'ici quelques années, les établissements de santé s'adressant aux aînés seront-ils capables de faire face aux besoins sexuels de ceux qui sont issus de la génération des boomers, elle qui a vu naître l'ère du *Peace and Love* et du psychédélisme ? N'oublions pas que la génération des boomers va bientôt entrer sur le marché des services en gérontologie.

Non, mais, imaginez seulement cette scène où un couple de boomers nouvellement arrivé dans un établissement de santé se met à fredonner un air appartenant à sa « folle jeunesse » comme (*I Can't Get No Satisfaction* des Rolling Stones ! Je vous laisse le soin de réfléchir aux façons dont l'établissement de santé va s'y prendre pour répondre

adéquatement aux besoins de ces aînés dont l'éducation sexuelle n'a jamais été synonyme de péché.

## LA SEXUALITÉ EN ÉTABLISSEMENT DE SANTÉ

En établissement, on observe souvent l'absence d'une philosophie de vie et de politiques qui déterminent les conduites en matière de santé sexuelle, parce que la sexualité des personnes âgées demeure un sujet tabou. D'une part, le manque de soutien des instances administratives et cliniques pour favoriser la mise en œuvre de telles mesures constitue une barrière importante. D'autre part, on véhicule fréquemment des clichés sociaux et culturels concernant le vécu sexuel des personnes âgées.

C'est pourquoi, tout en planifiant une philosophie de vie et des politiques, il faut être conscient des limites imposées par la société afin de protéger l'établissement des ripostes extérieures, pour ne pas en faire un exemple d'anormalité sexuelle. Ainsi, comment l'établissement doit-il gérer la sexualité des personnes âgées qui sont célibataires et qui ont plusieurs partenaires sexuels (que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de la résidence) ? Prenons ce cas vécu, où un certain monsieur X « faisait sa tournée hebdomadaire » des différentes résidences privées afin d'y rencontrer des dames âgées. Lorsqu'on a su qu'il avait plusieurs rencontres galantes dans différents milieux en même temps, eh bien l'homme en question est devenu suspect aux yeux du personnel (on l'a même qualifié de « pervers sexuel »), tout en le jugeant très dangereux selon leurs critères et définition de la normalité sexuelle !

## CONTRAINTES ET RECOMMANDATIONS

Maintenant, voyons quelles contraintes peuvent nuire à l'expression d'une saine sexualité en établissement de santé pour personnes âgées et les recommandations qui pourraient favoriser l'établissement de politiques qui les aideront à bien vivre leur sexualité.

### Intervenants

Tout d'abord, il est très difficile pour les résidents d'aborder avec les intervenants les questions de la permissivité, de la communication et du plaisir sexuel. De plus, il n'est pas aisé d'exprimer « tout court et correctement » ses besoins en matière de sexualité (soit par manque de connaissances ou d'éducation sur le sujet). Par ailleurs, la peur de paraître ridicules ou de se faire réprimander s'ils arrivaient à exprimer certains besoins sexuels est toujours présente chez nos personnes

« Non, mais, imaginez seulement cette scène où un couple de boomers nouvellement arrivé dans un établissement de santé se met à fredonner un air appartenant à sa « folle jeunesse » comme (*I Can't Get No) Satisfaction* des Rolling Stones ! Je vous laisse le soin de réfléchir aux façons dont l'établissement de santé va s'y prendre pour répondre adéquatement aux besoins de ces aînés dont l'éducation sexuelle n'a jamais été synonyme de péché. »

âgées. C'est pour cela qu'il convient d'établir une philosophie de vie ainsi que des politiques en matière de santé sexuelle, tout en s'assurant que les actes professionnels des membres du personnel les intègrent. N'oublions pas qu'il peut y avoir une certaine ignorance de la part des intervenants en ce qui concerne la sexualité des personnes âgées. Il serait donc approprié de leur fournir formation et enseignement sexologique. En fait, toutes les personnes qui gravitent autour de cette clientèle pourraient bénéficier de ces outils. Des conférences, des ateliers et des cours pourront être donnés par tout professionnel ayant reçu une formation adéquate en sexologie.

#### Lieu physique

De plus, on constate un manque flagrant de lieux physiques favorisant l'expression de l'intimité sexuelle. Hors de la chambre du résident, il serait important de déterminer un lieu physique où cette sexualité peut s'exercer, que ce soit dans un échange strictement génitalisé, romantique ou autoérotique (masturbation). Les comportements sexuels des personnes âgées ne regardent qu'elles, à condition que les critères de respect et de consentement mutuel soient respectés. La sexualité est un phénomène privé, qu'il s'agisse d'un couple ou d'un individu seul.

À ce sujet, le questionnaire doit définir et prévenir les situations d'abus sexuel chez la personne âgée, surtout en ce qui concerne la notion de consentement.

#### Familles

Une autre contrainte empêchant l'épanouissement de la sexualité des aînés en établissement est l'intervention des enfants qui s'inquiètent du comportement sexuel de leur parent. En fait, leurs inquiétudes freinent et culpabilisent leur parent dans l'expression de sa sexualité. Il est donc important de reconnaître que toutes les activités sexuelles (incluant la masturbation, qui demeure bien souvent le seul exutoire

sexuel possible) sont normales et saines pour la personne âgée. Permettre de tels comportements, c'est être capable de faire face à la culpabilité et à la compulsion sexuelle qui peuvent s'y rattacher.

Enfin, de façon plus générale, on doit reconnaître, et sans ambiguïté, l'expression de l'hétérosexualité, de l'homosexualité et de la bisexualité, ainsi que l'existence des différentes formes de sexualité chez la personne âgée.

#### CONCLUSION

Il est important de mentionner que toutes les instances d'un établissement de santé pour personnes âgées (administrateurs, médecins, infirmières et intervenants, membres du personnel et employés de soutien) doivent se concerter pour la mise en place d'une philosophie de vie en matière de santé sexuelle. Il ne faudrait pas prendre pour acquis que les changements peuvent se faire du jour au lendemain. Mais dès maintenant, à l'aide d'idées créatrices et innovatrices, on peut élaborer des plans d'action pour le bien-être sexuel de nos aînés qui vivent dans des établissements de santé.

Et vous, dans quel genre d'établissement de santé voudriez-vous vivre votre vie sexuelle quand vous serez « vieux » ?

*La Bercense autobloquante La Rudbeckie*

Jardin-Âge vous offre depuis plusieurs années un concept de berceuse autobloquante, sécuritaire, et offrant des caractéristiques répondant aux exigences des professionnels de la santé.

- Ajustable
- Sécuritaire
- Confortable

Jardin-Âge  
 Téléphone: (514) 243-2434  
 Fax: (514) 243-2434  
 Télécopieur: (514) 243-2434  
 Courriel: jardin.âge@jardin-âge.com  
 www.jardin-âge.com



TEXTE DANIEL GAGNON  
Gérontologue  
daniel.gagnon@cda.gouv.qc.ca

## UNE RÉSIDENCE PRIVÉE AVEC SERVICES POUR ÂÎNÉS, UN ÉTABLISSEMENT OU UN DOMICILE ?



Depuis plusieurs années, les propriétaires et gestionnaires de résidences privées avec services pour aînés soulignent le caractère familial de ce type de ressource. Certains en font même la base de leur publicité. De même, plusieurs misent sur le caractère adapté à la clientèle retraitée/aînée de leur ressource, offrant liberté, calme et sérénité, ce qui contribue à créer un véritable chez-soi. Mais qu'en est-il réellement ?

### LA RÉSIDENCE, UNE FAMILLE ?

Bien que la majorité des propriétaires et des gestionnaires souhaitent se distinguer par le caractère résidentiel et familial de leur ressource, l'organisation a souvent tendance à suivre un modèle institutionnel, et ce, dès la conception du projet. C'est ainsi que l'on trouve souvent dans les plans de construction des postes de garde, des services de cafétéria qui empêchent souvent le libre choix de la prise de repas dans l'appartement ou dans la chambre, des salles de bain communes (et même dans les résidences permettant les salles de bain individuelles, celles-ci ne sont jamais ou que rarement utilisées). Bref, un éventail d'aménagements qui les rapprochent de plus en plus du milieu institutionnel.

Ce paradoxe, s'il en est un, est difficilement compréhensible puisque, pour sa part, le milieu institutionnel public tente, par plusieurs moyens, de se rapprocher d'un milieu de vie qui calquerait le modèle résidentiel ! À mon avis, la résidence privée avec services pour aînés doit, de toutes les façons possibles, garder son caractère résidentiel et, lorsque c'est possible, adopter une couleur familiale ou, du moins, communautaire. Ceci passe, entre autres, par des aménagements qui se rapprochent du modèle résidentiel où même qui le copient : petites cuisines, salles de bain individuelles adaptées aux besoins des clients, absence de poste de garde, petits salons, etc.

Par ailleurs, ceci ne veut pas dire que l'on élimine complètement les salons communautaires ou les espaces pouvant recevoir l'ensemble des résidents, car on doit aménager des espaces qui permettent aux résidents de se réunir. Mais là encore, ces espaces peuvent être aménagés de façon à minimiser le caractère institutionnel.

### L'ADAPTATION DE LA RÉSIDENCE À CARACTÈRE RÉSIDENTIEL

Il est évident que plus la clientèle requiert des services importants (aide au bain, à l'alimentation, au déplacement, etc.), plus les gestionnaires doivent être imaginatifs afin de conserver le caractère résidentiel des aménagements. Ils doivent prévoir, par exemple, des salles de bain

« À mon avis, la résidence privée avec services pour aînés doit, de toutes les façons possibles, garder son caractère résidentiel et, lorsque c'est possible, adopter une couleur familiale ou, du moins, communautaire. »

communes personnalisées, des corridors facilitant la déambulation avec des aides au déplacement, sans pour autant copier le corridor d'hôpital.

Ces adaptations ne doivent pas se limiter aux aménagements, mais se répercuter sur l'approche du personnel envers la clientèle. Ainsi, on devrait inciter le personnel à porter des vêtements se rapprochant du vêtement habituel et ainsi éviter le costume qui nous fait penser à l'hôpital ou au centre d'hébergement public. Par ailleurs, dans plusieurs résidences, le client est désigné par des termes tels « bénéficiaire », « patient » et même « malade » ; rarement entend-on le terme « locataire ». On peut aussi constater, dans plusieurs résidences, l'emploi de termes infantilissants ou réductionnistes quand le personnel s'adresse aux résidents. Les « ma p'tite madame », « ma p'tite grand-maman », ou encore, « ma belle Loraine » ne devraient jamais être entendus dans une résidence comme dans tout autre milieu d'hébergement.

L'aménagement du temps de travail doit aussi connaître une adaptation. Bien qu'il soit plus commode pour le personnel que les heures de lever, de coucher, de bain et de repas soient établies selon un horaire rigide, cette manière de faire peut être déstabilisante et même tout à fait irritante pour certains résidents. Ainsi, plusieurs personnes ont l'habitude de se laver le matin et d'autres, le soir, certaines personnes ne déjeunent pas mais dînent à 11 heures, d'autres aiment veiller et se lever tard, etc. Il est donc primordial d'apporter une attention particulière aux habitudes de vie des résidents et de faire tout en son possible pour les respecter. Rappelons-le, on veut que le résident se sente chez lui et

vive dans un environnement familial. L'imposition de routines strictes et uniformes nous éloigne grandement du caractère résidentiel et nous rapproche dangereusement de l'environnement institutionnel !

En outre, lorsqu'on parle de vivre dans un environnement familial, on réfère à plus qu'aux quatre murs de la résidence. Comme il a déjà été mentionné dans des articles précédents, quand une personne choisit une résidence, elle a tendance à ne pas trop s'éloigner du lieu de résidence antérieur. Par conséquent, elle veut souvent garder ses contacts sociaux et personnels. Est-ce que les résidents peuvent continuer d'aller au club de l'âge d'or du quartier ? Peuvent-ils recevoir leurs amis n'importe quand ? Est-ce que ceux-ci peuvent rester à souper ou à coucher de temps à autre ? Ce sont tous des exemples qui témoignent d'un environnement résidentiel ouvert.

### L'OUVERTURE ET LE MAINTIEN DANS LA COMMUNAUTÉ

Si on veut aller plus loin, on pourrait se demander si la résidence prête ses installations aux groupes d'âinés du quartier, si elle cède des plages horaires de sa piscine à certains organismes ou si elle organise des fêtes de quartier. Cela témoignerait non seulement d'une volonté de favoriser le maintien du résident dans son quartier, mais aussi d'un sentiment d'appartenance de la résidence au quartier.

Enfin, la résidence étant un lieu qui fait partie de la communauté, quels liens entretient-elle avec les services de la ville ou du quartier ? Les contacts avec le réseau public de santé et des services sociaux sont-ils harmonieux ? La résidence est-elle considérée comme un continuum d'habitation dans son environnement ou est-elle un lieu isolé du reste de la communauté ?

Bien que cela puisse paraître exagéré pour certains, pensez-y bien et voyez si votre organisation est prête à faire des changements pour créer de véritables milieux de vie résidentiels et que la parole qu'exprime le propriétaire ou le gestionnaire dans sa publicité joigne réellement le geste. Bien que chaque résidence ne puisse mettre de l'avant plusieurs mesures, les propriétaires et gestionnaires doivent au moins se questionner sur ce qui fait ou non un véritable milieu résidentiel à caractère familial, qui fera que le résident se sentira chez lui.

Avec l'arrivée d'une nouvelle clientèle de plus en plus nombreuse et toujours plus exigeante, les propriétaires et gestionnaires de résidences devront faire des efforts importants pour adapter leurs services aux besoins de cette clientèle habituée à des approches personnalisées. ①

#### J.P. MALLETTE

En affaires depuis plus de 30 ans, J.P. Mallette & Associés inc. offre un programme d'assurance pour les centres d'hébergement, les centres d'accueil et les résidences pour personnes âgées. L'entreprise, établie à Ville Saint-Laurent, offre tout un éventail de services répondant aux besoins des gestionnaires, tels que l'assurance des pertes d'exploitation, l'assurance de la responsabilité civile et professionnelle ainsi que des couvertures étendues.

#### Pour plus d'information :

404, boul. Décarie, bureau 100  
Ville Saint-Laurent (Québec) H4L 5E6  
Tél. : 514 744-3300 Ligne sans frais : 1 800 344-3307  
Télécopieur : 514 744-3095



**EM**  
INC  
ENTRA-MATIC

## L'ACCESSIBILITÉ POUR TOUS

### Manufacturier de portes coulissantes

### AUTOMATIQUES ET MANUELLES

**Directement  
du manufacturier  
à Mascouche  
au Québec**

**Fabrication selon  
vos dimensions  
et vos exigences**



**810, Bombardier,  
Mascouche (Québec)  
Canada J7K 1X9  
Tel 450-966-9970  
1-800-567-9970  
Fax 450-966-0138  
info@entra-matic.com  
www.entra-matic.com**

INSTALLATION ■ SERVICE ■ QUALITÉ ■ FIABILITÉ ■ DURABILITÉ



### RÉSIDENCE VENDUE DERNIÈREMENT: LA RÉSIDENCE VILLA LÉPINE

La Résidence Villa Lépine est située à Saint-Esprit, dans la région de Lanaudière. Elle compte 26 unités.



### LES JEUDIS AMIS

Vous voulez offrir une sortie à vos aînés à Québec tout en encourageant la formation de la relève ? Si oui, allez aux Jeudis amis du Cégep Limoilou, où les étudiants du cours cuisine de collectivité du programme collégial en Gestion d'un établissement de restauration offrent leurs talents culinaires. Pour 5 \$ par personne ou moins pour les groupes de 25 personnes ou plus, vous pouvez aller dîner à la salle à manger La grappe d'or, sur le campus de Charlesbourg.

Les jeudis 6, 20 et 27 mars, 3, 10 et 24 avril et 1<sup>er</sup> mai 2008, de 11 h 45 à 13 h

Réservations : 418 647-6600, poste 3573  
yvon.duval@climoilou.qc.ca

### CONSULTATIONS PUBLIQUES SUR LES CONDITIONS DE VIE DES AÎNÉS

Le Conseil national des aînés a tenu une série de consultations publiques regroupant divers intervenants et experts sur les abus envers les aînés et sur les différentes solutions envisageables pour y remédier. 10 millions de dollars supplémentaires ont été alloués dans le budget 2007 au programme Nouveaux Horizons pour les aînés, dont une partie sera dédiée à la sensibilisation de la population à ce phénomène. Un rapport des discussions est disponible en ligne au [www.conseildesaines.gouv.qc.ca](http://www.conseildesaines.gouv.qc.ca).



### SALON RENDEZ-VOUS HRI

Du 3 au 5 février dernier a eu lieu le Salon Rendez-vous HRI 2008 (Hôtel, restaurant, institution) à la Place Bonaventure, à Montréal. Organisé par l'Association des Fournisseurs d'Hôtels et Restaurants, le Salon regroupait plus de 380 fournisseurs et il était présenté simultanément avec le Salon Bars & Boissons.

Des conférences ont été présentées, notamment :

- Connaître et éviter les microbes dangereux;
- Marketing, santé et bien-être;
- Identifier et éliminer les allergènes cachés;
- Comment réagir en cas de sinistre, notamment dans le cas de dégât d'eau majeur – explications de cas et stratégies à employer.

On y a également présenté l'Hôtel de demain, un espace modèle d'une superficie de 10 000 pieds carrés que reflète les nouvelles tendances en matière d'hôtellerie.

### SOMMET IMMOBILIER

Le Sommet immobilier aura lieu le printemps prochain. Il sera présenté à Montréal le 1<sup>er</sup> avril au Fairmont Le Reine Elizabeth et à Québec le 2 avril, au Fairmont Le Château Frontenac. Le sommet réunira 30 conférenciers ainsi que 10 présentations et réunions. On y dressera un survol de l'année 2008, des perspectives d'avenir et du rendement du marché immobilier (rendement, taux d'inoccupation, de capitalisation, facteurs économiques et démographiques).

À Québec, soulignons la tenue d'une conférence portant exclusivement sur le marché des résidences pour aînés : **Tendances, occasions et risques dans les marchés multi-locatif et des logements pour personnes âgées**. Bon nombre des conférences de Québec traitent des tendances et de l'effervescence du marché de Québec, notamment :

- Comment le marché immobilier de Québec se comporte-t-il ?
- Perspectives de croissance économique à Québec
- Comment Québec se développe et devient un important centre urbain

Du côté de Montréal, l'une des conférences portera sur quatre projets d'envergure de la Métropole (développement de la Société du Havre par la Société immobilière du Canada, le projet de Devimco à Griffintown, le développement du Quartier des spectacles et le réaménagement des terrains de Radio-Canada). Les tendances en matière de partenariat public-privé et de financement seront également abordées :

- Financement dans un contexte de plus en plus volatil : Quel avenir pour le marché du crédit, les TACHC, le capital d'investissement et les autres sources de capital ?

Pour plus d'information et pour connaître la programmation complète, visitez le site Web suivant à l'adresse [www.realestateforums.com](http://www.realestateforums.com).

## L'assurance collective :

*Un plus pour votre entreprise!*

*Un plus pour vos employés!*

## Vos employés sont importants pour vous ? Pour nous aussi.

### Régime collectif

#### les avantages

- ✓ Excellent moyen d'attirer des employés qualifiés et d'éviter le roulement de personnel.
- ✓ Moyen intéressant de diminuer votre facture d'impôt.
- ✓ **Important** : Ne constitue pas une dépense supplémentaire pour vos employés.
- ✓ Aucune exclusion, ni en assurance-vie, ni en assurance-santé.

#### le régime de base

- assurance-vie
- assurance-santé
- assurance-salaire
- assurance-dentaire

Notre vaste expérience, l'étendue de notre expertise et notre modèle d'analyse personnalisée nous distinguent de nos concurrents. Notre personnel hautement qualifié, consciencieux et professionnel et notre capacité d'adaptation aux besoins évolutifs de nos clients sont les attributs de notre réussite.

**Communiquez avec nous pour une analyse complète de votre dossier sans frais.**

J.P.Mallette & Associés inc.  
404, boul. Décarie, bureau 100  
Saint-Laurent (Québec) H4L 5E6  
Tél. : (514) 744-3300 Ligne sans frais : 1 800 344-3307  
Télécopieur : (514) 744-3095

## Programme d'assurance

### Centres d'hébergement, d'accueil et résidences pour personnes âgées

perles d'exploitation • responsabilité civile et  
professionnelle • couvertures étendues

Notre expertise vous permettra  
de **comparer** et de **choisir**  
le programme qui saura le mieux  
s'adapter à **vos besoins**.

## J.P.Mallette & ASSOCIÉS INC.

CABINET EN ASSURANCE DE DOMMAGES  
ET CABINET DE SERVICES FINANCIERS

404, boul. Décarie, bureau 100  
Saint-Laurent (Québec) H4L 5E6  
Tél. : (514) 744-3300  
Ligne sans frais : 1 800 344-3307  
Télécopieur : (514) 744-3095



# SOLUTIONS ÉCOLOGIQUES



# enviro lab<sup>®</sup>

Nettoyants écologiques

Fabriqués au Québec

PRODUITS ÉQUIPEMENTS FOURNITURES



Solutions performantes et écologiques  
Produits certifiés et faciles d'utilisation, équipements et  
fournitures à prix compétitif.

EnviroLab, la performance écologique

Appelez-nous pour en faire l'essai gratuitement  
ou consultez notre site Internet.

**V-TO** Inc.  
Depuis/Since 1953

[www.vto.qc.ca](http://www.vto.qc.ca)

1 800 363.1000