
Identifying barriers, developing solutions: Addressing the health and social needs of gay, lesbian, bisexual and transgender older adults who reside in long-term care homes – An Environmental Scan

Conclusions

5 villes canadiennes :

- Toronto
- Ottawa
- Montreal
- Vancouver
- Victoria

TORONTO

TÂCHE

1. Présentez-vous brièvement aux membres de votre groupe.
2. Dans le haut du tableau de papier, écrivez le nom de la ville que vous résumez.
3. Inscrivez le nombre d'organismes et d'établissements qui font partie de l'analyse.
4. Inscrivez les initiatives qui ont été menées par au moins la moitié des organismes et des établissements de votre ville.
5. En examinant l'analyse du contexte dans son ensemble, y a-t-il des initiatives qui, selon vous, auraient dû être prises en considération (en plus des 10 retenues)?
6. Dans l'ensemble, comment votre ville s'en tire-t-elle, à votre avis?

CONCLUSIONS

À Toronto, l'analyse a porté sur 6 organismes et 14 établissements.

Organismes

Selon les intervenants clés rencontrés en entrevue, quatre des six organismes ont pris des initiatives visant les aînés GLBT qui vivent dans des résidences pour aînés. Voici plus précisément ce qu'ils ont accompli :

- deux organismes ont collaboré très étroitement avec des centres de soins de longue durée (CSLD), des aînés GLBT et des chercheurs à la rédaction d'une publication à l'usage des CSLD pour les aider à devenir plus accueillants pour les aînés GLBT;
- deux organismes ont offert de la formation dans les résidences pour aînés;
- un organisme, qui offre une gamme de services aux aînés, dont une unité d'hébergement pour les personnes âgées souffrant de démence, a adopté une stratégie d'inclusion des GLBT en 2010 et formé tous ses employés à cet égard.

Établissements

Selon les intervenants clés, 14 établissements sont accueillants à l'endroit des GLBT : 11 centres de soins de longue durée publics et 3 résidences privées pour aînés.

Par ailleurs, les auteurs de l'analyse ont demandé à sept intervenants clés de plus amples renseignements sur les initiatives entreprises par les quatorze établissements.

INITIATIVES

Déclarations en ligne sur l'inclusion des GLBT

Onze établissements, dont dix résidences publiques régies par une seule administration, se déclarent « amis » des GLBT dans leur matériel publicitaire en ligne. Les dix résidences publiques fournissent un lien vers une trousse d'outils qu'elles ont élaborée en collaboration avec des organismes communautaires afin de s'assurer que les aînés GLBT ne subissent aucune discrimination lorsqu'ils viennent habiter un centre de soins de longue durée (http://www.toronto.ca/ltc/pdf/GLBT_toolkit_2008.pdf). Un autre établissement, soit une résidence pour aînés, déclare en ligne qu'il « reconnaît et célèbre la diversité des communautés gaie, lesbienne, bisexuelle, transsexuelle, transgenre, bispirituelle, allosexuelle et intersexuée ». Ces 11 établissements sont les seuls faisant partie de l'analyse qui sont présents sur Internet. C'est donc en se passant le mot que les GLBT découvrent quels établissements les accueilleront bien.

Inclusion

Deux des quatorze établissements ont une approche « inclusive pour tous ». C'est pourquoi aucune mesure particulière n'a été prise concernant les aînés GLBT, puisque ces établissements « ne font aucune différence ». Ces deux établissements sont membres du Toronto Senior Pride Network.

Formation

Le personnel des 11 établissements accueillants pour les aînés GLBT a suivi une formation sur l'inclusion des GLBT. Dans neuf d'entre eux, cette formation a été donnée à tous les employés et bénévoles à l'occasion d'une seule séance. Les deux autres établissements ont offert de la formation à certains employés, comme les travailleurs sociaux et les gestionnaires.

Comité directeur GLBT

Un comité directeur GLBT a été mis sur pied par l'administration centrale des dix résidences publiques, en collaboration avec deux organismes communautaires de Toronto. Ce comité a été créé afin d'aider les résidences à instaurer un milieu positif et inclusif pour les GLBT. Le comité directeur a joué un rôle de premier plan dans l'élaboration de la trousse d'outils susmentionnée. Il est composé de représentants des centres des soins de longue durée, d'organismes communautaires desservant les aînés GLBT et d'aînés GLBT.

Environnement physique accueillant

Deux établissements ont mis en place des indices visuels, comme le drapeau arc-en-ciel de la fierté affiché dans les aires communes de l'établissement. Durant la Semaine de la fierté gaie, l'un d'eux distribue également des épinglettes à l'effigie du drapeau arc-en-ciel, installe de grandes bannières et hisse le drapeau arc-en-ciel sur son mât.

Programmes

Deux établissements offrent des activités GLBT à leurs résidents. En voici quelques exemples :

- lectures et films sur le thème de l'homosexualité présentés régulièrement;
- thé et discussions : activité sociale pour la population GLBT, souvent avec un conférencier invité;
- conférences ou tables rondes sur les questions liées aux GLBT;
- BBQ, divertissements et lever du drapeau arc-en-ciel durant la Semaine de la fierté gaie;
- participation au défilé de la fierté gaie;
- bingo animé par un travesti connu;
- spectacles de cabaret;
- club social « Afficher ses vraies couleurs » – organise des lunchs dans le village gai, par exemple;
- location d'une salle de pratique pour une chorale gaie;
- publications destinées aux GLBT disponibles dans les aires communes.

Les intervenants clés des établissements qui n'offrent pas de tels programmes seraient prêts à le faire si leur clientèle GLBT était suffisamment importante. Comme le dit l'un d'eux : « Nous n'avons tout simplement pas les ressources, mais si nous les avons, c'est sûr que nous en offririons. »

Participation au défilé de la fierté gaie

Six établissements prennent part au défilé de la fierté gaie.

Sensibilisation et recrutement

Trois établissements font des efforts pour attirer et recruter des résidents ou des bénévoles de la communauté GLBT. Par exemple, un établissement a invité un groupe d'aînés d'un organisme GLBT local à venir à la résidence pour assister à un récital et à une rencontre sociale avec les résidents GLBT, et pour visiter l'établissement par la suite. Un autre établissement a demandé aux organismes GLBT de promouvoir ses services auprès de leurs membres plus âgés. Un troisième établissement est très actif au sein de la communauté GLBT pour y recruter des bénévoles.

Intégration de GLBT au sein des comités consultatifs et des conseils d'administration

Deux établissements ont invité des représentants des organismes GLBT à faire partie de leurs comités consultatifs.

Attention au langage

Deux établissements font des efforts pour employer un langage inclusif dans leurs programmes, documents et discussions avec les résidents. Ainsi, dans un établissement, le « dîner de Noël en famille » a été renommé « dîner de Noël en famille et entre amis », afin de reconnaître la notion de « famille choisie ».

OTTAWA

TÂCHE

1. Présentez-vous brièvement aux membres de votre groupe.
2. Dans le haut du tableau de papier, écrivez le nom de la ville que vous résumez.
3. Inscrivez le nombre d'organismes et d'établissements qui font partie de l'analyse.
4. Inscrivez les initiatives qui ont été menées par au moins la moitié des organismes et établissements de votre ville.
5. En examinant l'analyse du contexte dans son ensemble, y a-t-il d'autres initiatives qui, selon vous, auraient dû être prises en considération?
6. Dans l'ensemble, comment votre ville s'en tire-t-elle, à votre avis?

CONCLUSIONS

À Ottawa, l'analyse a porté sur trois organismes et dix établissements. Huit intervenants clés ont fourni des renseignements sur les initiatives GLBT entreprises par les établissements de cette ville.

Organismes

L'analyse révèle que deux des organismes ont mené des projets s'adressant directement aux aînés GLBT dans les résidences pour aînés :

- un organisme travaille actuellement avec l'administration centrale des résidences municipales d'Ottawa en vue d'adopter une stratégie d'inclusion des GLBT. Cet organisme veut aussi offrir une formation de sensibilisation à la réalité GLBT aux personnels des résidences privées pour aînés;
- un organisme organise régulièrement une activité sociale pour les GLBT dans la salle d'une résidence pour retraités d'Ottawa; cependant, aucun résident n'a pris part à l'activité jusqu'à maintenant (ce sont plutôt les aînés GLBT vivant dans la communauté qui y participent).

Établissements

Parmi les dix établissements considérés comme « amis » des GLBT par les intervenants clés, quatre sont des centres de soins de longue durée et six sont des résidences privées pour aînés (l'une d'elles a reçu dernièrement des fonds pour des lits de transition).

INITIATIVES

Promotion ou reconnaissance en ligne des résidents GLBT

À Ottawa, aucun établissement ne se déclare sensible aux GLBT dans sa documentation en ligne.

Inclusion

L'une des résidences pour aînés offre des séminaires internes sur l'importance de traiter tout le monde sur un pied d'égalité, peu importe son origine, sa religion, sa préférence sexuelle, etc. Il s'agit de la seule stratégie d'inclusion adoptée par l'organisme.

Comité consultatif ou directeur

Aucun des établissements n'a créé de comité consultatif ou directeur GLBT. Cela dit, un administrateur d'un CLSD représenterait les CLSD au sein du Réseau Fierté des aîné(e)s d'Ottawa.

Formation

Les gestionnaires de neuf établissements (cinq résidences pour aînés et quatre CLSD) ont reçu une formation sur l'inclusion des GLBT. Comme l'a expliqué l'intervenant clé d'une résidence : « nous avons demandé une telle formation parce que nous voulions être prêts à répondre aux besoins des baby-boomers ».

Environnement physique accueillant

Aucun des établissements n'affiche d'indice visuel, comme le drapeau de la fierté ou des photos de couples du même sexe dans son milieu.

Programmes

Aucun des établissements n'offre d'activités GLBT à ses résidents. Cependant, une résidence pour aînés prête à l'occasion une salle au « Groupe café arc-en-ciel » pour ses rencontres, mais les résidents ne semblent pas y participer.

Sensibilisation et recrutement

Aucun des établissements ne mène des activités de sensibilisation pour recruter des bénévoles, des employés ou des résidents au sein de la communauté GLBT.

Attention au langage

Aucun des établissements ne s'est assuré, ou n'envisage de le faire, que le langage utilisé dans les politiques, les publications et les communications internes et lors des réunions avec les résidents tienne compte des minorités sexuelles.

MONTRÉAL

TÂCHE

1. Présentez-vous brièvement aux membres de votre groupe.
2. Dans le haut du tableau de papier, écrivez le nom de la ville que vous résumez.
3. Inscrivez le nombre d'organismes et d'établissements qui font partie de l'analyse.
4. Inscrivez les initiatives qui ont été menées par au moins la moitié des organismes et établissements de votre ville.
5. En examinant l'analyse du contexte dans son ensemble, y a-t-il d'autres initiatives qui, selon vous, auraient dû être prises en considération)?
6. Dans l'ensemble, comment votre ville s'en tire-t-elle, à votre avis?

CONCLUSIONS

À Montréal, l'analyse a porté sur cinq organismes et six établissements. Dix intervenants clés ont fourni des renseignements sur les initiatives GLBT entreprises par les établissements montréalais.

Organismes

Selon les intervenants clés, trois des organismes ont mené des projets s'adressant directement aux aînés GLBT dans les résidences pour aînés :

- un organisme a lancé la campagne « Pour que vieillir soit gai », assortie de la *Charte de la bientraitance envers les personnes âgées homosexuelles* et de fiches d'information;
- un organisme a présenté dans plusieurs résidences pour aînés un documentaire sur les expériences vécues par les aînées lesbiennes;
- un organisme a demandé à un organisme de logement sans but lucratif de réserver un certain nombre d'appartements aux retraités, dont la moitié sera subventionnée par le gouvernement.

Établissements

À Montréal l'analyse a porté sur six établissements¹. : un CLSD, trois résidences pour aînés (deux privées et une sans but lucratif) et deux résidences en construction (un établissement polyvalent avec des appartements pour les aînés gais et un établissement pour les aînés en perte d'autonomie qui cible les lesbiennes comme population prioritaire). Ces deux immeubles seront situés à l'intérieur ou à proximité du village gai.

INITIATIVES

Promotion ou reconnaissance en ligne des résidents GLBT

Aucun des établissements ne mentionne l'inclusion de la réalité GLBT dans sa documentation en ligne.

Inclusion

Un établissement montréalais accueille toutes les personnes âgées sans restriction. Il s'est doté d'une *Charte des droits des aînés* qui, même si elle ne fait aucune mention précise des GLBT, prévoit deux droits qui pourraient être particulièrement pertinents aux yeux de ces personnes : le droit d'exprimer son individualité et sa sexualité et le droit de porter le nom de son choix.

Comité consultatif ou directeur

AUCUN des établissements n'a mis sur pied un comité consultatif ou directeur GLBT.

¹ Le ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec offre deux programmes de formation aux fournisseurs de service qui œuvrent auprès des GLBT : *Pour une nouvelle vision de l'homosexualité* et *Adapter nos interventions aux réalités des personnes de minorités sexuelles*. Selon les renseignements recueillis, il semble que le personnel d'un certain nombre de résidences pour aînés dans l'ensemble de la province a suivi une telle formation; cependant, le coordonnateur du projet n'a pas été en mesure d'obtenir la liste de ces établissements ni le nombre d'établissements qui ont demandé la formation. Pour les besoins de la présente analyse, le coordonnateur de projet s'en remet donc aux renseignements fournis par les intervenants clés interviewés pour choisir les établissements à analyser. Précisions qu'aucune de ces personnes ne se souvient avoir suivi cette formation provinciale.

Formation

Aucun des établissements n'a offert une formation GLBT à ses employés. Ce constat est quelque peu surprenant, vu que le ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec finance une formation volontaire à la réalité GLBT à tout centre d'hébergement qui en fait la demande.

Environnement physique accueillant

Une résidence a affiché la *Charte de la bientraitance envers les personnes âgées homosexuelles* créée par la Fondation Émergence.

Programmes

Aucun des établissements n'offre des activités ou des programmes GLBT de façon régulière. L'un d'eux a toutefois tenu un café-rencontre sur le vieillissement et l'homosexualité et eu des discussions avec les résidents en vue de la conférence de presse avec la Fondation Émergence concernant la *Charte de la bientraitance envers les personnes âgées homosexuelles*.

Deux des établissements (un centre de soins de longue durée et une résidence pour aînés) ont permis à un organisme communautaire de présenter un documentaire sur les aînées lesbiennes. Au CSLD, les résidents ont organisé, à la Saint-Valentin, une activité ouverte à tous les couples, tant hétérosexuels qu'homosexuels.

Sensibilisation

Trois établissements travaillent de près avec la communauté GLBT. Deux d'entre eux sont en cours de construction et devraient ouvrir leurs portes l'an prochain : une installation polyvalente qui comptera des appartements pour les gais âgés et un établissement pour les aînés en perte d'autonomie qui cible les lesbiennes comme population prioritaire. Dans ces établissements, tous deux situés à l'intérieur ou à proximité du village gai de Montréal, environ la moitié des appartements seront subventionnés par le gouvernement.

Partenariat officiel avec un organisme GLBT

Aucun des établissements n'a établi de partenariat officiel avec un organisme GLBT.

Attention au langage

Un établissement a modifié une des questions qu'il pose aux résidents potentiels. Il leur demande maintenant « Comment vous sentiriez-vous si votre voisin était de culture, d'origine ou d'orientation sexuelle différente? ». Auparavant, la question ne portait que sur la culture et l'origine.

VANCOUVER

TÂCHE

1. Présentez-vous brièvement aux membres de votre groupe.
2. Dans le haut du tableau de papier, écrivez le nom de la ville que vous résumez.
3. Inscrivez le nombre d'organismes et d'établissements qui font partie de l'analyse.
4. Inscrivez les initiatives qui ont été menées par au moins la moitié des organismes et établissements de votre ville.
5. En examinant l'analyse du contexte dans son ensemble, y a-t-il d'autres initiatives qui, selon vous, auraient dû être prises en considération?
6. Dans l'ensemble, comment votre ville s'en tire-t-elle, à votre avis?

CONCLUSIONS

À Vancouver, l'analyse a porté sur six organismes et deux établissements. Trois intervenants clés ont fourni des renseignements sur les initiatives GLBT entreprises par les établissements de cette ville.

Organismes

Selon les intervenants clés, un seul de ces organismes mène des activités qui sont pertinentes pour les aînés GLBT vivant dans les résidences pour aînés. Cet organisme a offert une formation à la diversité GLBT dans le réseau intégré de soins. Bien qu'il aimerait sensibiliser un plus grand nombre d'établissements, il ne dispose que d'un personnel limité et ne peut offrir cette formation que sur demande.

Un des organismes issu de la recherche sur Internet travaille en partenariat avec une entreprise qui « envisage de créer un milieu de vie progressif pour les cinquante ans et plus [qui] accueillera les GLBTA, leurs familles et leurs amis ». Le coordonnateur du projet n'a pu communiquer avec un intervenant clé de cet organisme, et aucun autre intervenant clé n'a été en mesure de parler de ce projet.

Établissements

Les deux établissements offrent une gamme complète de soins et de services.

INITIATIVES

Promotion ou reconnaissance en ligne des résidents GLBT

Aucun des établissements ne mentionne l'inclusion de la réalité GLBT dans sa documentation en ligne.

Comité consultatif

Un des établissements est en train de mettre sur pied un comité consultatif GLBT qui se composera de membres du personnel, de résidents, de membres des familles et de membres de la communauté dans son ensemble.

Formation

Les deux établissements ont reçu une formation d'un organisme communautaire. Dans les deux cas, c'est un gestionnaire qui a invité cet organisme. Un gestionnaire avait entendu parler de l'initiative sur la diversité GLBT à Toronto et souhaitait en faire profiter son établissement. À cet établissement, la formation a été offerte à tous les employés intéressés, dans l'ordre des demandes reçues. La demande a dépassé la capacité d'accueil de la séance de formation d'un jour. L'autre établissement a organisé une formation pour les travailleurs sociaux, les ergothérapeutes et le personnel infirmier.

Environnement physique accueillant

Un des établissements a affiché quelques autocollants arc-en-ciel dans la résidence, indiquant ainsi qu'il est un « milieu sécuritaire ».

Programmes

Aucun des établissements n'offre de programmes GLBT de façon régulière, mais l'un d'eux espère qu'un organisme communautaire acceptera de tenir une discussion avec les résidents sur l'histoire des GLBT. Cette idée s'est imposée après la tenue d'une activité sur l'histoire des femmes et du port de pantalons; les résidents qui y ont participé ont dit souhaiter assister à une activité semblable sur l'histoire des GLBT. Certains employés de cet établissement ont également participé, à titre de représentants de l'établissement, à un déjeuner pour allosexuels tenu dans la communauté.

Sensibilisation

Un des établissements travaille étroitement avec la communauté des aînés GLBT. Ainsi, il a invité des lesbiennes âgées à prendre le thé et visiter l'immeuble.

Attention au langage

Un des établissements entend réviser ses politiques et procédures pour s'assurer qu'elles sont rédigées dans un langage inclusif. Cet exercice n'a pas encore été entrepris.

VICTORIA

TÂCHE

1. Présentez-vous brièvement aux membres de votre groupe.
2. Dans le haut du tableau de papier, écrivez le nom de la ville que vous résumez.
3. Inscrivez le nombre d'organismes et d'établissements qui font partie de l'analyse.
4. Inscrivez les initiatives qui ont été menées par au moins la moitié des organismes et établissements de votre ville.
5. En examinant l'analyse du contexte dans son ensemble, y a-t-il d'autres initiatives qui, selon vous, auraient dû être prises en considération)?
6. Dans l'ensemble, comment votre ville s'en tire-t-elle, à votre avis?

CONCLUSIONS

À Victoria, l'analyse a porté sur deux organismes et deux établissements. Trois intervenants clés ont fourni des renseignements sur les initiatives GLBT entreprises par les établissements de Victoria.

Organismes

Les deux organismes, tous deux bénévoles, ont été trouvés en ligne. Selon les intervenants clés, un seul de ces organismes mène des activités s'adressant spécifiquement aux aînés GLBT vivant dans les CHSLD. La mission initiale de cet organisme était des établissements pour les aînées lesbiennes, mais il a changé de vocation dernièrement pour leur offrir plutôt des activités récréatives et sociales, ainsi que pour mieux faire connaître leurs besoins en services de santé et en services sociaux.

Établissements

Un des intervenants clés a mentionné deux établissements : un CHSLD et un centre offrant une gamme complète de soins aux anciens combattants. Un autre établissement, une résidence pour lesbiennes retraitées, a été exclu de l'analyse en raison de modifications apportées à ses plans de développement.

INITIATIVES

Promotion ou reconnaissance en ligne des résidents GLBT

Aucun des établissements ne mentionne l'inclusion de la réalité GLBT dans sa documentation en ligne.

Inclusion

Aucun des établissements n'a pris des mesures concrètes pour assurer l'inclusion des GLBT. L'intervenant clé d'un établissement a expliqué que les établissements financés par le gouvernement n'ont pas le droit d'exclure une personne pour quelque motif que ce soit (à l'exception du niveau de soins nécessaire), laissant ainsi entendre qu'en n'étant pas exclusif, l'établissement est donc inclusif.

Comité consultatif ou directeur

Aucun des établissements n'a créé ni envisagé de créer un comité consultatif ou directeur GLBT.

Formation

Aucun des établissements n'a reçu une formation à la réalité GLBT.

Environnement physique accueillant

Aucun des établissements n'a affiché d'indice visuel d'un « milieu sécuritaire » pour les GLBT, comme le drapeau de la fierté ou des photos de couples de même sexe. L'intervenant clé d'un établissement explique que les résidents peuvent afficher ce qu'ils veulent dans leur chambre, mais que l'établissement n'affiche rien dans les couloirs puisqu'il s'agit d'aires communes et de la maison des résidents – la résidence ne veut rien leur imposer.

Programmes

Aucun des établissements n'offre de programmes ou d'activités GLBT.

Sensibilisation/recrutement

Aucun des établissements ne mène des initiatives pour recruter des résidents, des employés ou des bénévoles GLBT.

Partenariats officiels

Aucun des établissements n'a noué un partenariat officiel avec un organisme GLBT.

Attention au langage

Aucun des établissements n'a revu l'ensemble de ses politiques et procédures pour s'assurer que le langage utilisé tient compte des minorités sexuelles. Cela dit, l'intervenante clé d'un établissement participe actuellement à l'élaboration d'une politique sur la sexualité des résidents et veille à ce que le langage utilisé dans cette politique englobe les minorités sexuelles.

Identifying barriers, developing solutions: Addressing the health and social needs of gay, lesbian, bisexual and transgender older adults who reside in long-term care homes – An Environmental Scan

Sommaire des résultats

Voici le sommaire des résultats du sondage mené auprès de 34 établissements. Il est divisé en quatre sections : initiatives, équipe d'animation envisagée pour mettre en œuvre une approche globale, difficultés de mise en œuvre des initiatives et stratégies GLBT, et points d'achoppement.

Remarque : La trousse d'outils GLBT publiée par les services et les centres d'hébergement et de soins de longue durée de la ville de Toronto propose un cadre détaillé pour l'inclusion des résidents GLBT : 1) programmes et services, 2) gouvernance, 3) ressources humaines, 4) installation physique et conception environnementale, 5) communications et 6) relations communautaires.

Initiatives

Promotion ou reconnaissance en ligne des résidents GLBT –

11 établissements ont mis en ligne une déclaration sur l'inclusion des GLBT, et 22 établissements sont perçus comme inclusifs pour les GLBT sans en faire la promotion en ligne.

Inclusion – 15 établissements sont très inclusifs et accueillent tout le monde; ils n'ont aucune activité ni affiche pour GLBT (symboles indiquant un milieu favorable); ils préfèrent partir du principe que l'inclusion de tous suffit pour faire sentir aux aînés GLBT qu'ils sont les bienvenus.

Comité consultatif ou directeur – 11 établissements sont (ou seront bientôt) guidés par un comité directeur ou consultatif GLBT pour élaborer et mettre en œuvre une stratégie de sensibilisation et d'inclusion des GLBT.

Formation – 22 établissements ont donné une formation à certains membres du personnel sur les aînés GLBT; seuls 10 d’entre eux ont donné la formation à tout leur personnel; 3 l’ont offerte au personnel professionnel seulement et 9, à la direction seulement. Remarque : une telle formation est assez récente (le 1^{er} établissement l’a donnée en 2000 et les autres, depuis 2008). Seuls 5 établissements sur les 22 sont des établissements privés.

Environnement physique accueillant – 5 établissements affichent des symboles (drapeaux ou autocollants arc-en-ciel ou charte des droits des aînés gais et lesbiennes).

Programmes – 2 établissements offrent des programmes réguliers sur le thème des GLBT, alors que 9 autres tiennent à l’occasion des activités ponctuelles sur ce thème (comme la participation au défilé de la fierté gaie).

Sensibilisation et recrutement – 7 établissements font de la publicité dans la communauté GLBT; 1 cherche activement des bénévoles dans la communauté GLBT; 2 ont été spécialement construits pour les gais et lesbiennes.

Partenariat officiel – 2 établissements ont noué un partenariat officiel avec une association GLBT. Tous ceux qui ont pris des mesures concrètes pour être inclusifs ont noué d’une façon ou d’une autre un partenariat avec une association GLBT.

Attention au langage – 3 établissements ont fait des modifications pour adapter le langage de leurs programmes ou procédures d’accueil aux GLBT et assurer une plus grande inclusion (à la suite de la formation reçue); 2 autres ont l’intention de revoir le langage utilisé.

Approche globale – 3 établissements ont adopté le cadre dans son ensemble, soit les 6 catégories de la trousse d’outils GLBT (voir la remarque à la page 1). 27 autres ont adopté au moins une initiative qui relève d’une catégorie.

Équipe d'animation envisagée pour mettre en œuvre une approche globale

Personnel ou bénévoles ouvertement GLBT en milieu de travail – Si le personnel et les bénévoles ne sont pas à l'aise d'affirmer leur orientation sexuelle, les résidents ne le seront pas non plus. La présence d'un personnel ouvertement GLBT ne garantit pas que les résidents se sentiront à l'aise et reconnus, mais indique que l'établissement est ouvert et accueillant. Il semble y avoir une corrélation entre l'absence d'un personnel ou de bénévoles ouvertement GLBT et l'absence de résidents ouvertement GLBT dans l'établissement.

Champions de la cause – Il est important de trouver des champions de l'inclusion des GLBT à tous les échelons de l'établissement.

Résidents à l'aise de s'identifier ou de s'afficher – 2 des établissements ayant adopté une approche globale ont vu des résidents sortir du placard dans leur établissement (au moins un pour la toute première fois), et la plupart des établissements ont au moins un résident qui s'affiche ouvertement. Selon les observations empiriques, il arrive que les résidents s'affichent ouvertement grâce aux efforts que fait l'établissement pour être inclusif. Ailleurs, c'est le contraire : l'établissement a pris des mesures pour être plus inclusif parce qu'un de ses résidents s'affiche ouvertement GLBT.

Difficultés de mise en œuvre des initiatives et stratégies GLBT

Personnel : attitude homophobe – Le personnel peut afficher une attitude fortement homophobe fondée sur la culture et la religion. Stratégies : 1) un établissement explique directement au début de la séance que la formation vise à assurer le respect des codes et des chartes des droits de la personne, et non à modifier les croyances culturelles et religieuses; 2) certains établissements se sont dotés de politiques contre la discrimination mentionnant précisément les résidents GLBT.

Personnel : taux de roulement élevé – Les séances de formation ponctuelles n’ont pas des retombées durables. Stratégies : 1) mentionner le mandat d’inclusion des GLBT dans la formation générale donnée à tout le nouveau personnel (pas aussi efficace qu’une formation spécifique sur les GLBT); 2) Intégrer les principes de l’inclusion des GLBT à l’ensemble des activités de l’établissement. Autre suggestion : intégrer les besoins des aînés GLBT en matière de santé et de services sociaux aux programmes de base dans les écoles professionnelles (sciences infirmières, travail social, médecine) – cette suggestion n’aborde pas la formation du personnel de soutien non professionnel.

Remise en question de la nécessité d’offrir des initiatives particulières pour les GLBT – On croit généralement qu’instaurer une culture générale favorable à l’inclusion et à l’égalité suffit pour inclure les GLBT. Cependant, « traiter tout le monde de la même façon » signifie en général de traiter toute personne comme si elle était hétérosexuelle, ce qui fait en sorte que les résidents GLBT se sentent exclus. Les aînés GLBT ont souvent des besoins particuliers que le personnel peut négliger s’il ne comprend pas leur expérience de vie (discrimination et stigmatisation, p. ex.). La résistance à prendre des mesures supplémentaires pour mieux inclure les GLBT : pas assez de résidents GLBT pour justifier de telles mesures. Pour contrer cette résistance, voir « Résidents à l’aise de s’identifier ou de s’afficher ».

Attitude des résidents non GLBT – Les craintes d’une attitude homophobe des résidents, particulièrement au Québec (influence de l’Église catholique), se sont avérées non justifiées, surtout lorsque les établissements adoptent une approche globale et tiennent des discussions avec les résidents avant de mettre en œuvre leur stratégie GLBT. Dans l’établissement qui a présenté un documentaire sur les aînées lesbiennes, les résidents se sont assurés d’inclure des couples de même sexe à leur soirée de la Saint-Valentin.

Vivre dans un établissement affilié à une dénomination religieuse – 2 centres de soins de longue durée, affiliés à une dénomination religieuse, se disent inclusifs des GLBT. Il a fallu faire preuve de créativité et s'armer de patience pour y arriver. Il est important de nouer des partenariats et de trouver des alliés dans l'établissement et auprès des divers intervenants. Il est important de tenir des ateliers ou des discussions sur l'histoire des GLBT et les droits acquis aujourd'hui.

Manque de ressources – tant financières qu'humaines; il faut faire plus avec moins; il est difficile de trouver des fonds pour offrir des programmes aux GLBT. À Vancouver et à Toronto, un des membres du personnel rémunéré est chargé de promouvoir et d'offrir des services propres aux aînés GLBT. Personne ne fait ce travail dans les autres villes.

Points d'achoppement

Inclusion des GLBT dans les établissements grand public par rapport aux établissements réservés aux GLBT – La plupart des établissements se disent grand public et prennent des mesures pour mieux desservir les résidents GLBT, mais 3 visent spécifiquement la communauté GLBT. Inconvénients d'un établissement réservé aux GLBT : ségrégation et ghettoïsation, difficulté d'obtenir du financement, obligation pour les résidents de déménager loin de leur milieu de vie et impossibilité pour eux de vivre avec des parents ou des amis non GLBT.

GLBT par rapport à G, L, B et T – L'accent est mis sur les gais et les lesbiennes, alors que les bisexuels et les transgenres sont grandement négligés. Un seul établissement collabore activement avec la communauté des transgenres. Même les trousseaux d'outils et les stratégies d'inclusion les plus progressistes mettent très peu l'accent sur les résidents transgenres. Expériences de vie et enjeux complètement différents : les GLB peuvent passer inaperçus, mais pas les T (selon l'étape de leur transition – inversion sexuelle chirurgicale). En outre, ils font face à une autre sorte de discrimination. Les bisexuels ont été complètement mis à l'écart dans la plupart des cas : ils sont rejetés à la fois par les résidents GL et les résidents hétérosexuels.

Identifying barriers, developing solutions: Addressing the health and social needs of gay, lesbian, bisexual and transgender older adults who reside in long-term care homes – An Environmental Scan

Sommaire des recommandations

Les recommandations sont de deux ordres : les recommandations relatives à la pratique et les recommandations relatives à la recherche.

Recommandations relatives à la pratique

Avoir du personnel rémunéré pour répondre aux besoins des aînés GLBT dans les organismes communautaires – Les organismes GLBT facilitent les échanges entre les établissements et la communauté GLBT et contribuent à la formation des employés. Les organismes qui disposent d'un personnel rémunéré pour promouvoir et assurer la prestation de services aux aînés GLBT ont joué un rôle de premier plan dans les établissements qui mènent des initiatives pour GLBT. Il y a une corrélation directe entre la présence d'un tel personnel et l'adoption d'une stratégie d'inclusion globale des GLBT dans l'établissement (voir les données pour Toronto et Vancouver dans le tiré à part no 1). Il est donc essentiel de recruter un personnel rémunéré au sein de l'organisme pour cerner les besoins des aînés GLBT et y répondre si on veut amener les établissements à être entièrement inclusifs des résidents GLBT.

Favoriser un leadership à l'interne – Il est important d'avoir des « champions » qui s'identifient eux-mêmes comme GLBT ou qui ont un parent ou un ami qui est GLBT. Il faut mettre en place des politiques d'embauche qui accueillent et encouragent les candidats GLBT, ainsi que des politiques contre la discrimination et le harcèlement. Dans six établissements, c'est le leadership du personnel GLBT interne qui a permis d'adopter ou de maintenir la stratégie GLBT, dont trois ont adopté l'approche la plus globale.

Adopter une approche globale – Les établissements qui ont adopté cette approche ont eu le plus de succès avec leurs initiatives visant à inclure les GLBT. Il est fortement recommandé que les autres établissements en fassent autant, car, comme l'indiquent les résultats de l'étude, la sensibilisation du personnel à la réalité GLBT ne suffit pas à elle seule (même si elle est importante). La trousse d'outils (mentionnée dans le tiré à part n° 2) est disponible en ligne. À l'appui de la première recommandation ci-dessus, Montréal (qui ne compte aucun personnel rémunéré pour promouvoir les GLBT dans un organisme communautaire) possède le réseau le moins solide par rapport à Vancouver et à Toronto.

Élaborer un ensemble de programmes – La réalité des GLBT doit être intégrée dans l'ensemble des programmes de formation professionnelle et des programmes postsecondaires. Ainsi, le personnel infirmier, les travailleurs sociaux et les aides-infirmiers qui seront embauchés auront déjà une bonne idée des besoins et du vécu propres aux aînés GLBT, et la formation donnée dans les établissements viendra compléter cette formation de base au lieu d'être la seule formation reçue sur les GLBT. Il faut aussi inclure les programmes de certification pour les aides-infirmiers, le personnel de cuisine et le personnel d'entretien.

Recommandations relatives à la recherche

Les recommandations présentées dans cette section visent à atténuer deux des plus grands obstacles à la mise en œuvre d'une stratégie globale d'inclusion des GLBT : la croyance qu'un établissement doit avoir un certain nombre de résidents ouvertement GLBT pour adopter une telle approche et la peur que les résidents non GLBT réagissent négativement aux initiatives d'inclusion des GLBT.

Des études ont révélé que, dans les résidences pour aînés ayant adopté une approche globale, les GLBT ont moins d'hésitation à s'identifier ou à s'afficher, et ce, même lorsqu'ils s'attendaient à devoir retourner (ou rester) dans le placard en emménageant dans une résidence pour aînés. En analysant de façon systématique l'expérience des aînés GLBT, on obtiendra des données qui permettront de mieux évaluer l'impact des initiatives d'inclusion de cette communauté. Et si les données corroborent les études, cela démontrera qu'une résidence peut très bien suivre une telle approche même si aucun résident ouvertement GLBT n'y habite. Cette recherche permettra également aux résidents GLBT de parler de leur vécu et de ce qui les a aidés à s'intégrer, à se sentir bien dans la résidence. Ils pourront aussi faire des recommandations afin d'améliorer les stratégies d'inclusion des GLBT.

Observer et consigner les réactions des résidents non GLBT aux initiatives pour les GLBT – Il faut plus de connaissances et de données à ce sujet, car, jusqu'à ce jour, une seule étude s'est penchée sur l'opinion qu'ont les résidents de l'homosexualité dans les résidences (Walker et Ephross, 1999). On s'attendait à ce que l'attitude des résidents fasse obstacle aux initiatives GLBT, mais les résidences qui ont adopté une approche globale ou se sont à tout le moins déclarés « milieu favorable » disent ne pas sentir de résistance de la part des résidents. De fait, les témoignages recueillis dans le cadre de l'étude *Identifying Barriers* contredisent l'idée fort répandue selon laquelle les résidents non-GLBT s'opposeraient aux initiatives pour les GLBT. Une recherche sur l'attitude des résidents en centres de soins de longue durée permettra peut-être d'expliquer cette résistance. L'âgisme envers les aînés peut nous amener à croire que les résidents résisteront davantage que la population en général. Dans le cadre de cette recherche, il faut découvrir comment les établissements feront face à cette résistance, si elle s'exprime, pour cerner les meilleures pratiques ou les lignes directrices à élaborer.

Note de la rédaction : Les recommandations du présent rapport n'abordent pas la question de la faible inclusion des personnes transgenres et bisexuelles dans la trousse d'outils GLBT ou les stratégies globales. C'est dommage, surtout à la lumière des recommandations relatives à la recherche.