

13-POLITIQUE SUR LE VIEILLISSEMENT ACTIF DANS LA DIGNITÉ

1. FONDEMENTS

La C.J.R. souhaitant élaborer une approche inclusive, a préparé à l'hiver 2013 une ébauche de politique inspirée du cadre de référence *Vers une Ville inclusive*¹, du cadre d'orientation *Vieillir en restant actif*² et du plan d'action du *Comité ami des aînés de Charlesbourg* (CADAC)³.

Cette première ébauche dresse certains constats sur le vieillissement de la population, campe des valeurs et des principes directeurs et conduit surtout à une démarche de réflexion.

C'est en mai 2013 qu'un groupe de 25 personnes, membres de la C.J.R. et représentant divers secteurs d'activités de l'organisme, réalisent une rencontre de réflexion autour de trois principales questions : 1. Comment faire prendre conscience à la personne souffrant d'incapacité physique de sa situation pour l'amener à accepter des solutions alternatives? 2. Comment gérer ces situations exceptionnelles dans le fonctionnement régulier d'une activité? 3. Comment offrir des services adéquats ou des solutions alternatives à ces personnes leur permettant de continuer de participer à leur milieu de vie?

Par suite de la rencontre de réflexion, l'élaboration de la présente politique a été bonifiée par des éléments identifiés par les membres participants.

2. DÉFINITIONS

Incapacité (ou perte de capacité) :

De manière générale, l'**incapacité** est la réduction partielle ou totale, pour une personne, de la capacité d'accomplir une activité ou de jouer le rôle qu'on attend d'elle, en raison de difficultés physiques, sensorielles, intellectuelles, ou psychiques, résultant d'accidents, de déficiences, ou de troubles divers.

L'incapacité ou la perte de capacité relève du vécu de deuil. Prendre conscience comme personne de son incapacité ou de sa perte de capacité va dépendre d'un

¹ Cadre de référence pour la Ville de Québec en matière d'intégration des personnes vivant des situations de handicap : (https://www.ville.quebec.qc.ca/publications/docs_ville/cadreference.pdf). Ce cadre découle de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale adoptée en 2004.

² *Vieillir en restant actif* est le Cadre d'orientation de l'Organisation mondiale de la Santé (2002) : (http://whqlibdoc.who.int/hq/2002/WHO_NMH_NPH_02.8_fre.pdf).

³ Le *Comité ami des aînés de Charlesbourg* (CADAC), mis sur pied en 2012 découle du projet VADA (Ville amie des aînés) et assure le suivi du plan d'action de MADA (Municipalité amie des aînés) adopté en 2012 et financé par le Secrétariat aux aînés du Québec.

ensemble de facteurs tels que les causes de la perte de capacité, le degré de l'incapacité, le réseau social et les services offerts, la capacité à demander et à recevoir de l'aide, la capacité de s'adapter aux changements, l'accessibilité des milieux, l'ouverture des milieux, le temps, l'expression et la communication.

Milieu inclusif : Par milieu inclusif on entend un milieu qui tient compte de l'accessibilité des activités et des lieux physiques, de la possibilité d'avoir des ressources humaines compétentes et qui valorise la notion de plaisir. Il s'agit également d'un milieu qui offre un droit de parole et qui démontre une ouverture à recevoir les idées et les suggestions de ses membres.

Vieillessement actif : Selon l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), « **vieillir en restant actif** est le processus consistant à optimiser les possibilités de bonne santé, de participation sociale et de sécurité afin d'accroître la qualité de vie pendant la vieillesse ».

Participation sociale : La « participation sociale » est la pleine réalisation des habitudes de vie, c'est-à-dire l'exercice des activités courantes (se nourrir, se déplacer, se loger, communiquer) et des rôles sociaux (étudier, travailler, pratiquer des loisirs, s'impliquer dans la vie démocratique, faire du bénévolat). La réalisation des habitudes de vie dépend de l'interaction entre les caractéristiques personnelles de la personne (système organique et aptitudes) et les facteurs environnementaux (facilitateurs et obstacles). *(Tiré du Plan d'action 2012-2015 pour l'Accessibilité universelle, Ville de Québec)*

3. ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

Partant des principes « de dignité », « d'accessibilité universelle » et de « participation sociale active » des aînés, la présente politique vise à **développer une approche inclusive** au sein de la Compagnie des Jeunes Retraités du Plateau de Charlesbourg communément appelée la C.J.R.

Plus précisément, cette politique vise à consolider la C.J.R. en **un milieu accueillant, ouvert, chaleureux et inclusif**.

Elle a pour objet précis de **permettre à toute personne de demeurer active et intégrée au sein des activités offertes par la C.J.R.**

L'approche inclusive est un défi majeur pour l'organisme qui ne doit pas perdre de vue sa mission de base, ses objectifs et qui doit tenir compte à la fois de ses forces et de ses limites comme organisation.

4. CLIENTÈLE VISÉE

Cette politique s'adresse à tous les membres de la C.J.R., sans exception, c'est-à-dire les membres du conseil d'administration, les coordonnateurs d'activités, les responsables d'activités, les bénévoles ainsi que les personnes qui participent aux activités offertes par la C.J.R. ayant une incapacité, vivant une perte de capacité ou non.

5. LES VALEURS FONDAMENTALES

LA CONFIDENTIALITÉ

Les personnes âgées ayant des incapacités ou en perte de capacité ont droit à un traitement de leur situation en toute confidentialité. L'organisme doit s'assurer que les informations concernant une personne dans une situation donnée soient limitées aux personnes directement interpellées et concernées par la situation.

LE RESPECT DE LA DIGNITÉ HUMAINE

Les personnes âgées ayant des incapacités sont des citoyens à part entière, malgré leurs limites. En cela, chacun doit être respecté « dans sa vie, son intégrité physique et psychologique, son autonomie et ses caractéristiques propres ». Les personnes ayant des incapacités possèdent les mêmes droits que les autres citoyens. Ils doivent pouvoir les exercer, autant que possible, de la même manière que ces derniers. Le respect de la dignité humaine se traduit notamment par la reconnaissance d'une égalité formelle entre les membres, c'est-à-dire sans égard au fait qu'ils présentent des déficiences ou des incapacités, par la promotion de l'accessibilité, par le respect de la diversité et par le refus de la discrimination et de l'exclusion.

LA LIBERTÉ DE CHOIX

Les personnes ayant des incapacités sont libres de déterminer leur projet de vie et de le poursuivre. Elles doivent avoir la possibilité de faire des choix éclairés et de décider librement des activités quotidiennes qu'elles désirent pratiquer, et ce, peu importe si elles les réalisent de manière complètement autonome, avec le recours de leurs proches ou au moyen d'autres ressources disponibles dans leur communauté. La qualité de l'accès aux programmes et aux services, de même que les obstacles présents dans l'environnement des personnes, ont un impact significatif sur leur possibilité à vivre leur vie comme elles l'entendent et en rencontrant le moins possible de situations de handicap ou de désavantages sociaux.

L'ÉGALITÉ ET LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

La reconnaissance de l'égalité formelle entre les âgés ne signifie pas que tous doivent être traités uniformément sans égard à leurs incapacités et leurs caractéristiques personnelles. En effet, certaines personnes doivent recevoir

un traitement approprié afin d'accéder de fait à l'égalité avec les autres. « La recherche de l'égalité s'effectue par le droit à l'égalité et la lutte contre la discrimination, qu'elle soit directe, indirecte ou systémique ».

Plusieurs moyens s'offrent afin d'assurer une égalité de fait aux aînés présentant des incapacités. Nous retrouvons notamment parmi eux les accommodements raisonnables et le développement de politiques de réduction des obstacles à la participation sociale.

LA SOLIDARITÉ ET L'ÉQUITÉ

Les membres d'une association d'aînés ont le devoir de soutenir les personnes ayant des incapacités dans leur recherche d'une égalité de fait avec les autres membres. Le fait de vivre avec des incapacités nous concerne tous puisque chacun, à un moment ou l'autre de sa vie, ne serait-ce qu'en raison des pertes de capacité liées au vieillissement, peut y être confronté. La prise en considération et la réponse adéquate aux besoins des membres en toute équité s'avèrent donc une question de solidarité sociale et demandent que les administrateurs assument leurs responsabilités organisationnelles en s'assurant que leurs membres respectent leurs obligations et leurs engagements en matière d'intégration sociale.

6. RESPONSABILITÉS

Le **conseil d'administration** est chargé d'assurer la faisabilité de la politique. En d'autres mots, c'est au conseil d'administration d'élaborer la politique, de la maintenir et d'en assurer les divers suivis. C'est également au conseil d'administration de voir à la mise en application de la politique. Il en est le premier responsable.

Le **comité *Vieillessement actif dans la dignité*** voit, à sa mise en application conjointement avec le conseil d'administration. Le comité est responsable de prendre connaissance des situations qui impliquent une personne ayant une incapacité ou vivant une perte de capacité et de soutenir le responsable des activités dans le règlement de ces situations.

Les **coordonnateurs d'activités** et les différents **responsables des activités** ont la responsabilité de la mise en action des procédures qui découlent de la dite politique. Ils sont également interpellés à travailler ensemble afin d'assurer le bon fonctionnement de l'activité sur le terrain.

Le conseil d'administration compte sur la collaboration de tous, membres et bénévoles, dans la mise en application de la politique afin d'en assurer un fonctionnement optimal et d'affirmer un travail d'équipe fort.

Le non-respect des éléments de la politique pourrait conduire à un recours en conformité avec le code de vie de la C.J.R.

7. MODALITÉS D'APPLICATION

7.1 LES IMPACTS

L'exclusion d'une personne âgée, qu'elle soit en bonne santé ou non, qu'elle vive ou non avec une incapacité, a bien évidemment des répercussions importantes: sentiment de rejet, isolement, augmentation de la vulnérabilité, augmentation du risque de négligence et d'abus, augmentation du risque de dégénérescence de la santé globale, difficulté à trouver une réponse aux besoins d'accomplissement et de réalisation de soi....

L'approche inclusive, bien qu'elle soit nécessaire et incontournable, ne se met pas en place sans considérer les impacts et les répercussions qu'elle implique.

En effet, intégrer une personne en perte de capacité apporte son lot de résistance de part et d'autre, tant du milieu intégratif, la C.J.R., que de la personne elle-même. Accueillir une personne ayant une incapacité influence le taux de participation aux activités souvent à la baisse, conduit à une irrégularité de l'activité et peut même avoir des conséquences néfastes sur le « membership ». L'activité devient influencée par un changement de rythme, souvent plus lent, qui provoque parfois un écart plus marqué entre les participatifs et les compétitifs sans compter l'augmentation du risque de blessures. Le climat et l'ambiance au sein de l'organisation peuvent aussi se voir bousculer vers un climat de tensions et de conflits.

Toutefois, ces effets néfastes de l'inclusion sont liés directement à l'absence de principes généraux et de mécanismes précis d'actions qui guident et encadrent l'organisme dans la mise en place d'une approche inclusive. L'absence d'une structure précise et encadrante a également pour effet de laisser les différents responsables d'activités seuls face à des situations augmentant leur sentiment d'impuissance. Ce manque de soutien et de suivis contribue à son tour au développement des résistances, des peurs, des angoisses et augmente le risque du réflexe d'exclusion. Il est important alors de se doter d'une politique et de mécanismes de fonctionnement pour encadrer l'approche inclusive au sein de la C.J.R.

L'inclusion ne signifie pas que toute personne trouvera une réponse à son besoin au sein de la C.J.R. Réalistement, l'inclusion signifie que la C.J.R., de par les mécanismes dont elle se dote, pourra être en mesure d'aider une personne âgée ayant une incapacité ou en perte de capacité, à demeurer active et intégrée soit au sein de la C.J.R. ou au sein d'une organisation mieux adaptée.

7.2 ÊTRE UN MILIEU INCLUSIF

Une approche d'inclusion basée à la fois sur les concepts de dignité, d'accessibilité universelle et de participation sociale, doit prendre en considération les besoins des personnes ayant des incapacités dès le moment de la création des programmes d'activités pour l'ensemble des aînés de la C.J.R.

Pour être un milieu solidaire et équitable, la C.J.R. doit prévoir et rendre disponibles les services nécessaires à la participation sociale de ses membres, et ce, en dépit de leurs différences. Un effort constant de coordination entre les programmes et les activités de manière à organiser efficacement et à simplifier l'offre de services mis à la disposition des personnes ayant des incapacités, doit être maintenu. La mise en application d'une telle politique, avec tous les changements qu'elle apporte, doit se faire à un rythme « digérable » pour tous.

Toute décision ou action en faveur des personnes ayant des incapacités doit être réalisée en fonction de leurs besoins particuliers et doit respecter le contrôle qu'elles exercent sur leur vie. Les mesures mises en place doivent s'avérer suffisamment flexibles pour s'adapter aux préférences de chacun, et ce, de manière à les soutenir.

Toute décision ou action doit également tenir compte de la réalité de la C.J.R., de ses infrastructures, des ressources financières et humaines disponibles, des compétences et des capacités de ses administrateurs ainsi que de l'ensemble de ses bénévoles.

Toute décision ou action doit idéalement s'appuyer sur les valeurs suivantes : la confidentialité, le respect de la dignité humaine, la liberté de choix, l'égalité et la lutte contre la discrimination ainsi que la solidarité et l'équité.

7.3 SITUATIONS PARTICULIÈRES

Certaines situations demandent parfois la mise en place d'un environnement physique adapté, une intervention professionnelle encadrée ou la présence d'une aide technique et humaine spécifique auprès de la personne afin qu'elle puisse jouir totalement de l'activité dans laquelle elle s'investit.

Dans une situation où l'organisme ne peut offrir une activité adaptée et sécuritaire, l'organisme aide cette personne à trouver des services offerts par une autre instance.

8. QUESTIONS ET INFORMATIONS

Pour toute question ou information concernant la politique, vous pouvez vous adresser à la personne responsable du comité de mise en application de la politique : Jean-Guy Lebel au 418. 626-2440 ou au président de la C.J.R. Claude Charbonneau au 418.623-2863.

9. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique est effective dès son adoption par le conseil d'administration le 1er août 2013.

10. DATE DE RÉVISION

La présente politique est révisée aux deux ans par le conseil d'administration.