Institut national de psychiatrie légale Philippe-Pinel
AFFILIÉ À Université de Montréal

Bilan et plan d'action à l'égard des personnes handicapées

Institut national de psychiatrie légale Philippe-Pinel

10905 boul. Henri-Bourassa Est
Montréal, Québec, Canada
H1C 1H1

514-648-8461

30/04/2021

2020-2022

Contenu

Introduction 2
Description de l'Institut national de psychiatrie légale Philippe-Pinel 3
Sa mission 3
Engagements auprès des personnes handicapées 6
Enjeux 6
Développement durable 7
Plaintes de la clientèle 8
Mesures d'accommodement 9
Bilan des mesures prises 11
Identification des mesures priorisées pour 2019-2020 13
Coordonnateur de services aux personnes handicapées. 16
Rédaction 16
Comité d'orientation des adaptations pour les personnes handicapées 16

Introduction

L'Institut national de psychiatrie légale Philippe-Pinel (l'Institut) a toujours été préoccupé par les conditions de santé individuelle handicapant la vie de ses patients et de son personnel. Il lui revient la responsabilité de fournir des services psychiatriques à une clientèle particulière, atteinte d'une condition mentale sévère combinée à des comportements agressifs.

L'Institut prend en considération les besoins des personnes présentant un handicap. Il faut rappeler que la majorité des patients de l'Institut sont référés par la Cour avec un mandat très spécifique d'évaluation de traitement ou d'expertise. La majorité de nos patients ont donc un statut de détenu ou de prévenu au sens de la loi. Ce statut, combiné aux risques de comportements violents, peut parfois limiter notre capacité à mettre en place des mesures d'accommodements en fonction d'un handicap chez le patient ou chez l'intervenant.

Il est à noter que plusieurs patients circulent dans notre établissement accompagnés par des agents de sécurité ou d'intervention. Cette mesure permet de répondre aux demandes particulières et relatives à leur handicap. Malgré les conditions de sécurité propres à la mission de l'établissement, l'Institut s'efforce de mettre en place différents moyens pour améliorer les conditions et pour favoriser l'autonomie des personnes handicapées, autant pour les patients qu'auprès du personnel et des visiteurs.

Description de l'Institut national de psychiatrie légale Philippe-Pinel

L'Institut fait partie intégrante du réseau des services de santé mentale du Québec et il a une mission spécifique et unique de psychiatrie légale. Sa clientèle, ayant des démêlés judiciaires, implique un partenariat étroit avec les ministères de la Justice et de la Sécurité publique. Affilié à l'Université de Montréal, l'Institut a une mission de soins, d'enseignement et de recherche.

Sa mission

Soins axés sur les besoins du patient

L'Institut offre des soins de qualité selon les bonnes pratiques aux patients présentant des problématiques complexes; des personnes atteintes de troubles mentaux graves, souvent accompagnés de troubles liés à l'utilisation de substances et qui présentent des comportements violents. L'Institut accueille donc des personnes dont les besoins clinico-comportementaux dépassent la capacité des soins, services et sécurité des autres établissements du réseau de la santé et des services sociaux. Les soins sont offerts dans un milieu assurant une sécurité appropriée pour les patients et le personnel.

Expertise médico-légale

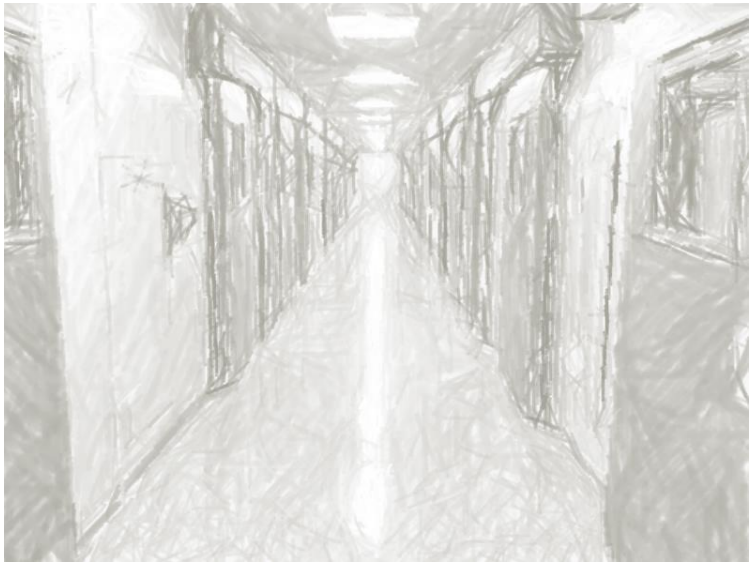
L'Institut offre au réseau de la santé et celui de la justice, des services d'expertise médico-légale de qualité, de traitement et de gestion du risque des personnes ayant un trouble mental accusées d'infractions criminelles, dont la condition clinique ou la gravité du délit requièrent une expertise de pointe dans un milieu sécuritaire.

Enseignement

L'Institut assure la formation et le transfert de connaissances en psychiatrie légale aux futurs professionnels de la santé, des services sociaux, de la justice et de la sécurité publiques appelées à intervenir auprès de la clientèle psycholégale et correctionnelle (médecine, psychiatrie, psychologie, criminologie, soins infirmiers, psychoéducation et autres disciplines connexes). Offrir un milieu d'apprentissage et de stage en matière de prévention, d'évaluation, de traitement, de réadaptation et de gestion des comportements violents associés aux troubles mentaux, adapté aux besoins spécifiques du personnel des réseaux de la santé et des services sociaux, de la sécurité publique et de la justice.

Recherche

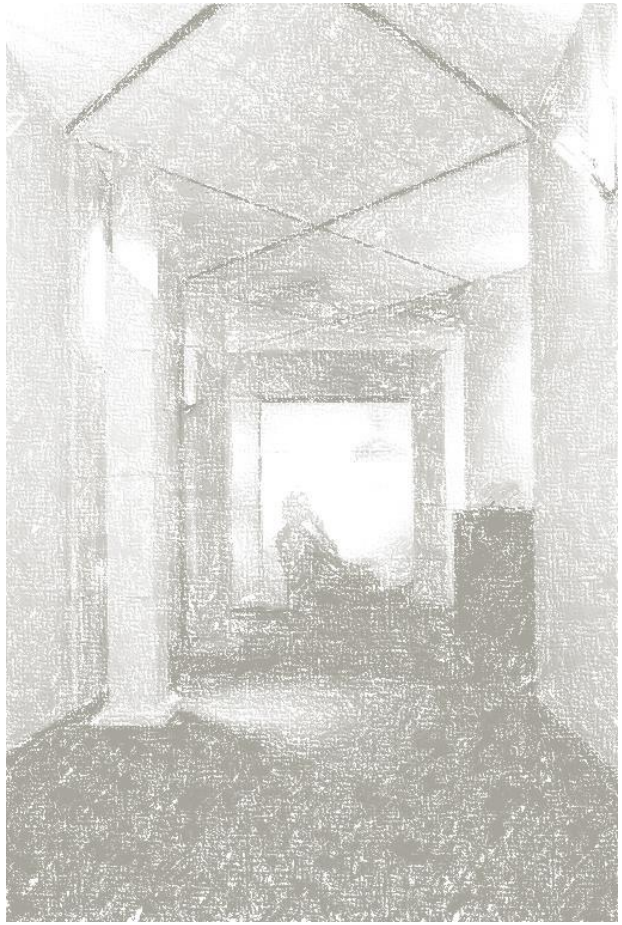
L'Institut offre un milieu dynamique de recherche de pointe dans la compréhension, la prévention, l'évaluation, l'intervention, le rétablissement, l'organisation des services, les politiques et les législations liées aux comportements violents et criminels associés aux troubles mentaux.



Expertise-conseil

L'Institut offre une expertise-conseil éclairée et basée sur les données probantes:

- au plan national en soutenant les travaux du ministère de la Santé et des Services sociaux pour l'élaboration, le déploiement et le maintien d'un réseau provincial de psychiatrie légale;
- au plan régional en soutenant les Centres intégrés de santé et de services sociaux et les établissements non fusionnés dans l'appropriation et la mise en œuvre des orientations ministérielles en psychiatrie légale et dans le développement des capacités professionnelles à offrir les services cliniques découlant de ces orientations.



Contexte

L'Institut est actuellement en réfection majeure sur le plan de son offre de service. Plusieurs ressources y sont dédiées et les travaux s'échelonnent jusqu'en 2023. À cela s'ajoute un effort de recrutement de personnel clinique qui peut intervenir physiquement. L'ensemble de ces éléments peut être un frein à la mise en place de mesures adaptatives, mais peut également être une opportunité de les instaurer. Le bien du patient sera toujours priorisé.

Engagements auprès des personnes handicapées

L'Institut s'engage à mettre en place des mesures afin de favoriser l'intégration du personnel handicapé dans la mesure où leur condition n'empêche pas d'effectuer leur travail sur le plan de l'intervention physique. Par ailleurs, l'Institut s'engage à offrir un maximum de services adaptés auprès de sa clientèle ayant des limitations fonctionnelles, visuelles, auditives ou intellectuelles. À cet effet, nous avons mis en place cette année un comité d'orientation des adaptations pour personnes handicapées qui sera conseil à l'implantation des mesures et aux suivis post-implantation.

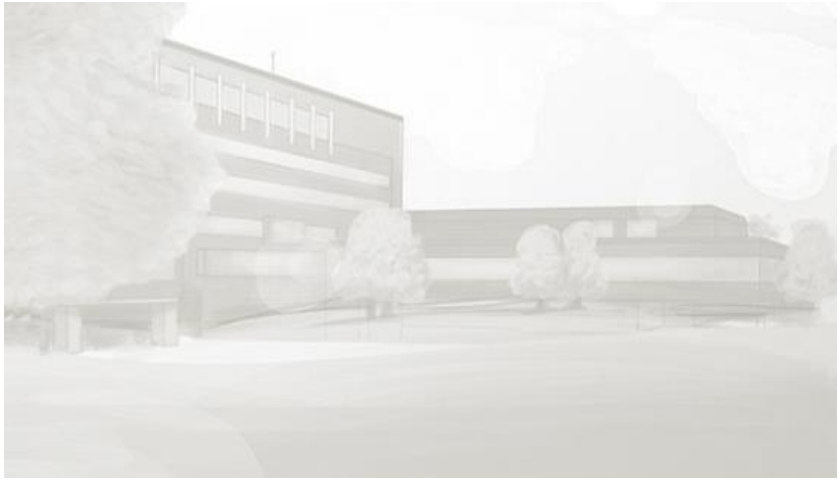
Enjeux

Étant donné la spécificité de la clientèle, la gestion du risque est un élément essentiel dans le travail des intervenants. Ce personnel doit être en mesure d'intervenir physiquement lorsque nécessaire afin d'assurer la sécurité de l'ensemble des personnes recevant des services et du personnel.

La vétusté de certaines des installations de l'Institut pose également certaines préoccupations d'accès et sont des obstacles potentiels aux personnes vivant avec un handicap.

Développement durable

Le 21 juin 2017, l'INSTITUT adoptait une politique intitulée SANTÉ ENVIRONNEMENTALE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE qui vise notamment à « améliorer l'environnement de travail du personnel, des médecins, des bénévoles et des stagiaires en s'appuyant sur le concept de santé environnementale et sur les principes de développement durable ». À cet effet, la politique stipule 16 principes qui se retrouvent dans la Loi sur le développement durable dont deux principaux rejoignent particulièrement la vision de l'Institut afin de faciliter l'intégration des personnes ayant un handicap :



1. Santé et qualité de vie

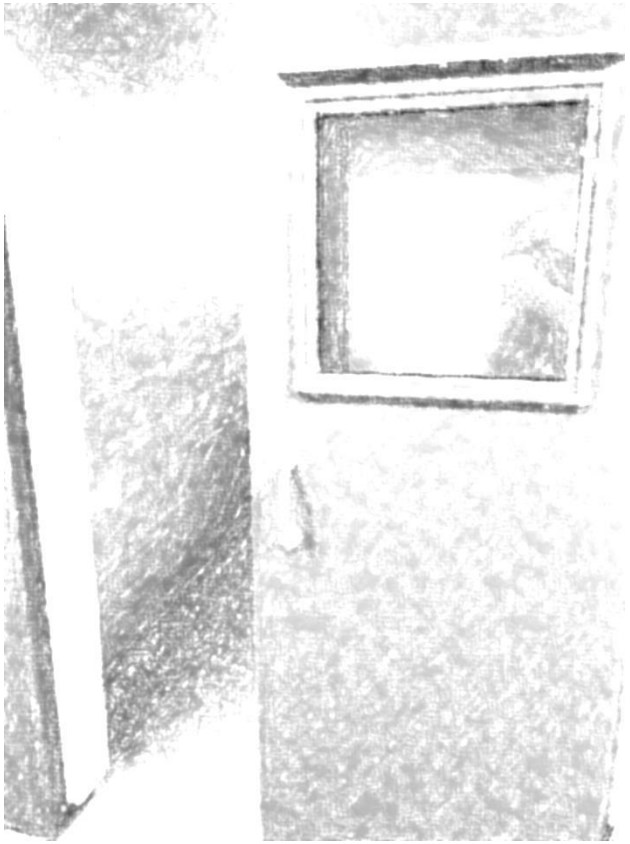
Les personnes, la protection de leur santé et l'amélioration de leur qualité de vie sont au centre des préoccupations relatives au développement durable. Les personnes ont droit à une vie saine et productive, en harmonie avec la nature.

2. Équité et solidarité sociales

Les actions de développement doivent être entreprises dans un souci d'équité intra et intergénérationnelle ainsi que d'éthique et de solidarité sociales.

Plaintes de la clientèle

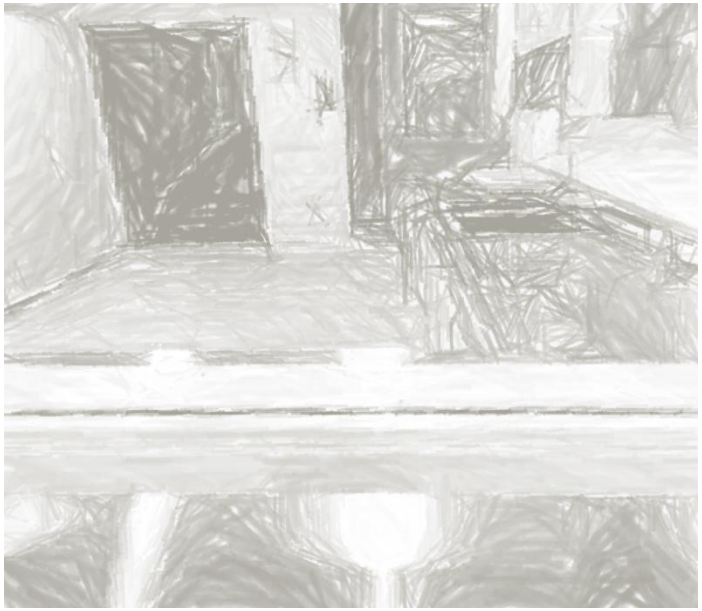
Au cours de l'année 2019-2020, la Commissaire aux plaintes et à la qualité des services de l'Institut n'a reçu aucune plainte en lien avec un handicap physique. Afin de s'assurer que des mesures soient prises rapidement après l'identification de problématiques en lien avec les limitations de la clientèle, la Commissaire s'est jointe au comité d'orientation des adaptations pour personnes handicapées.



Mesures d'accommodement

Pour les patients

Des lits d'hôpitaux ajustables sont installés au besoin. Cela permet de changer aisément la position de l'utilisateur et d'adapter la hauteur en fonction des besoins ponctuels des patients (transferts, risques de chute, soins). Aussi, un lève-personne est utilisé et permet aux personnes à mobilité réduite ou en perte d'autonomie d'accéder à la baignoire et au lit et d'en sortir, et ce, en toute sécurité. Des fauteuils roulants standards et des marchettes sont également disponibles pour permettre aux patients de se déplacer plus aisément sans avoir à faire appel au personnel. Des produits d'orthopédie sont utilisés pour répondre aux besoins des patients et pour améliorer leur qualité de vie au quotidien. Que ce soit une chevillière de contention, un stabilisateur de genou ou encore une orthèse lombaire, ces produits assurent un soutien optimal aux membres inférieurs et supérieurs. Le tableau 1 présente une liste d'achat de matériel qui a été commandé pour les patients et pour le personnel, lors de l'année financière 2018-2019.



Pour le personnel

De plus, une dizaine de personnes ayant des limitations fonctionnelles et permanentes sont répertoriées dans notre établissement. La nature des limitations est d'ordre physique : problèmes de dos, des membres inférieurs ou supérieurs et problèmes liés à l'effort, ou auditive. Dans la plupart des cas, des accommodements ont été mis en place afin de permettre à ces personnes de maintenir un emploi à l'Institut, généralement sous la forme de réaffectation. Dans un de nos cas,

aucune option n’a permis de respecter la limitation fonctionnelle de l’employé. Ce dernier demeure toutefois un employé de l’Institut. De plus, les mesures suivantes ont été mises en place :

- Achat d'un bureau ajustable en hauteur permettant le travail à l'ordinateur assis et debout;
- Achat de chaises ergonomiques ajustables pour les limitations aux membres supérieurs;
- Évaluation ergonomique de certains catégories d’emploi pour l’ajustement des postes de travail suite à des limitations fonctionnelles;
- Entente patronale et syndicale permettant à un employé d'obtenir un poste dans une autre unité sans affichage afin de respecter ses limitations fonctionnelles permanentes.

Bilan des mesures prises 2019-2021

Enjeux ou problématiques spécifiques	Objectifs visés	Moyens utilisés	Résultats	Recommandation
Organisation et sensibilisation				
Les employés et parents d'enfant ou d'adulte handicapé sont exposés à des défis plus importants dans la conciliation travail-famille (gardiennage, équipements, dépenses, etc.).	Favoriser la rétention d'employés parents d'enfant ou d'adulte handicapé.	Intégration de préoccupations spécifiques aux personnes handicapées dans une politique portant sur l'embauche.	Politique adoptée en 2020.	Publier la politique pour qu'elle soit connue de tous les employés et l'indiquer sur le Site Web pour de futures embauches.
Absence de promotion et d'accessibilité à l'emploi.	Rendre le travail accessible aux postes disponibles et qui ne nécessite pas d'intervention physique.	Lorsque la nature des postes le permet, les affichages devront être faits avec la mention d'accessibilité.	Mention dans les affichages	À maintenir dans le temps pour l'attraction de personnel.
Absence de sensibilisation et de connaissance face à la réalité vécue par les personnes handicapées.	Sensibiliser le personnel aux différents handicaps vécus par la clientèle ou des collègues.	Mise en place d'un comité à l'interne qui évaluera les actions à concrétiser dans les prochaines années en terme de sensibilisation à la condition des personnes handicapées	Comité débuté au cours de l'automne 2020, résultats à venir	Maintien et promotion du comité dans le plan d'action
Documentation et information				
Absence de référents potentiels pour différentes	Accéder rapidement aux services nécessaires.	Développer une liste d'experts en lien avec les différents handicaps	Liste complétée et disponibles	

Enjeux ou problématiques spécifiques	Objectifs visés	Moyens utilisés	Résultats	Recommandation
problématiques en lien avec les limitations.				
Refonte du site WEB de l'Institut.	Permettre un accès visuel adapté aux documents WEB	Intégration des préoccupations et des attentes en matière de visualisation adaptée lors d'un appel d'offres.	Information sur l'accessibilité disponible sur le nouveau Site Web de l'Institut	Maintenir les informations disponibles quant à l'accessibilité.
Aménagements physiques				
Plusieurs problèmes d'accès et d'obstacles physiques.	Systématiser l'intégration des mesures favorisant l'accès et réduisant les obstacles aux personnes à mobilité réduite.	S'assurer que lors de développement ou de réfection d'immobilisation, une amélioration des conditions d'accès et une réduction des obstacles soient intégrées dans les plans et devis.	Projets de construction majeurs à venir dans les prochaines années qui devront prendre en compte les handicaps des usagers ainsi que l'accommodement de futurs employés dans les années à venir	Maintenir au plan d'action pour les projets de construction à venir

Identification des mesures priorisées pour 2021-2022

Enjeux ou problématiques spécifiques	Objectifs visés	Moyens utilisés	Responsable	Échéancier	Indicateur des résultats
Organisation et sensibilisation					
Lacune dans la promotion et d'accessibilité à l'emploi.	Rendre le travail accessible aux postes disponibles et qui ne nécessite pas d'intervention physique.	Lorsque la nature des postes le permet, les affichages devront être faits avec la mention d'accessibilité et d'accommodement.	Cette mesure est en élaboration	En continu	Processus et référence
Absence de mesures prises pour accommoder et accompagner les nouveaux employés présentant des limitations cognitives	S'assurer de leur embauche et de leur intégration dans les équipes de travail	Développement d'outils d'accompagnement pour les gestionnaires.	Direction des ressources humaines	Mars 2022	Diffusion des outils
Absence de sensibilisation à l'interne quant aux difficultés vécues par des personnes vivant avec des handicaps	Sensibiliser l'ensemble du personnel et de la clientèle (lorsque possible)	Élaboration d'un comité de travail sur l'inclusion et la civilité incluant l'ensemble de la charte des droits et libertés qui viendraient englober les personnes vivant avec des handicaps	Comité inclusion et civilité	Mars 2023	Plan d'action du comité inclusion et civilité incluant cette sensibilisation
Les employés et parents d'enfant ou d'adulte handicapé sont exposés à des défis plus importants dans la conciliation travail-	Favoriser la rétention d'employés parents d'enfant ou d'adulte handicapé.	Intégration de préoccupations spécifiques aux personnes handicapées dans une	Direction des ressources humaines	En continu	Conciliation travail-famille possible dans l'organisation

Enjeux ou problématiques spécifiques	Objectifs visés	Moyens utilisés	Responsable	Échéancier	Indicateur des résultats
famille (gardiennage, équipements, dépenses, etc.).		politique portant sur l'embauche.			
Besoin de systématiser et de centraliser les informations suite à une plainte liée à l'absence d'accommodement.	Assurer l'analyse, la mise en place, le suivi et l'efficacité des accommodements déployés.	Mise en place d'un comité de suivi des mesures et de rédaction du plan d'action annuel. Intégration d'employé(s) avec limitation au comité.	Mandat du comité élaboré. Mise en place du comité.	En continu	Mise en place des systèmes
Absence de formation sur la civilité dans le personnel	Ensemble des employés formés sur la civilité et la bienveillance	Déploiement d'une formation chez l'ensemble des employés qui vient déterminer à tous les bonnes pratiques en terme de civilité	Direction des ressources humaines	Décembre 2021	Complétion de la formation par une majorité des employés
Déclaration d'engagement organisationnel quant à l'inclusion et la civilité	Engagement organisationnel	Élaboration et présentation d'une déclaration d'engagement qui serait approuvé et signé par tous les membres de l'organisation.	Direction des ressources humaines	Juillet 2021	Présentation de la déclaration à tous les comités
Cessation des activités du comité d'orientation pour les adaptations pour les personnes handicapées en raison de la pandémie	Reprise des activités régulières du comité	Contact et sensibilisation de l'importance du comité	Direction des ressources humaines	Septembre 2021	Rencontres régulières du comité

Enjeux ou problématiques spécifiques	Objectifs visés	Moyens utilisés	Responsable	Échéancier	Indicateur des résultats
Aménagements physiques					
Plusieurs problèmes d'accès et d'obstacles physiques.	Systématiser l'intégration des mesures favorisant l'accès et réduisant les obstacles aux personnes à mobilité réduite.	S'assurer que lors de développement ou de réfection d'immobilisation, une amélioration des conditions d'accès et une réduction des obstacles soient intégrées dans les plans et devis.	Projets de construction majeurs à venir dans les prochaines années qui devront prendre en compte les handicaps des usagers ainsi que l'accommodement de futurs employés dans les années à venir	En continu	Plusieurs problèmes d'accès et d'obstacles physiques.
Aménagement des lieux lors de limitations fonctionnelles permanentes	Avoir la possibilité d'accommoder les postes de travail pour certaines limitations spécifiques	Visite d'un ergonome pour évaluer les améliorations à apporter.	Direction des ressources humaines	En continu	Réintégration au travail d'employés avec limitations.

Coordonnateur de services aux personnes handicapées.

Marie-Pier Ross
Conseillère cadre par intérim
Institut Philipe-Pinel de Montréal
10905 boul. Henri-Bourassa Est
Montréal, Québec, Canada, H1C 1H1
514-648-8461 #2014
Courriel: mp.ross.ippm@ssss.gouv.qc.ca

Rédaction

Marie-Pier Ross,
Conseillère-cadre par intérim
Direction des ressources humaines et des communications

Comité d'orientation des adaptations pour les personnes handicapées

Gabrielle Alain-Noël, commissaire locale aux plaintes et à la qualité
Anick St-Denis, approvisionnements
Jérôme McKibben, représentant des employés
Alexandre Levert, coordonnateur d'unité