



Institut national
de psychiatrie légale
Philippe-Pinel
APPLICA
Université de Montréal



Rédaction

Josée Perreault
Conseillère-cadre SST
Direction des ressources humaines

Bilan et plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2024-2025





Introduction

Le présent document vise à présenter le plan d'action sur l'intégration des personnes handicapées à l'Institut national de psychiatrie légale Philippe-Pinel (INPLPP).

Le contexte légal de l'INPLPP ainsi que certaines considérations et enjeux propres à l'organisation seront présentés, et ceci afin de mettre en contexte l'actualisation de ce plan.

L'INPLPP prend à cœur la santé et la sécurité de sa clientèle ainsi que de son personnel. Également, l'INPLPP veut offrir un maximum de services adaptés auprès de sa clientèle et de son personnel ayant des limitations fonctionnelles, visuelles, auditives ou intellectuelles.



Cadre légal et élaboration du plan d'action

Conformément à l'art. 61.1 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (c. E 20-1), l'INPLPP a l'obligation d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action.

Les nouvelles exigences mentionnées dans le Décret 655-2021 du 5 mai 2021, adopté par le gouvernement du Québec, sont décrites ci-dessous. Au moins une mesure pour chacune des catégories doit être inscrite au plan :

- ✓ Promotion d'accessibilité aux services offerts pour la clientèle
- ✓ Promotion d'accessibilité au travail en lien avec l'embauche, les conditions de travail et le maintien en emploi
- ✓ Promotion d'accessibilité aux immeubles, aux lieux et aux installations
- ✓ Promotion d'accessibilité à l'information et aux documents
- ✓ Promotion d'adaptation aux situations particulières : situations d'urgence, santé publique et sécurité civile
- ✓ Promotion d'approvisionnement en biens et services accessibles
- ✓ Promotion d'adaptation dans le cadre de toute autre activité susceptible d'avoir une incidence sur les personnes handicapées

De plus, le plan d'action doit identifier : 1- des actions visant à sensibiliser, à informer et à former le personnel; 2- les mandataires relativement à ces mesures; et 3- les mécanismes de suivi et d'évaluation.

La présentation décrit le bilan de l'année 2023 et présente les actions visées pour l'année 2024.



Comité d'orientation des adaptations pour les personnes handicapées

L'INPLPP a mis sur pied un comité d'orientation composé de représentants de différentes directions qui amènent un éclairage pertinent pour identifier les obstacles, proposer des adaptations et soutenir la mise en œuvre de solutions mentionnées au plan d'action.

Il est composé des personnes suivantes :

- ✓ David Clément, direction des services techniques
- ✓ Samuel Ledoux, service des ressources informationnelles
- ✓ Josée Perreault, conseillère-cadre, santé et sécurité au travail (direction des ressources humaines)
- ✓ Marie-Pierre Lagueux, adjointe à la PDG, qualité, gestion des risques et éthique
- ✓ Un représentant ou un organisme représentant les personnes vivant avec un handicap (un représentant, un employé, un usager ou un partenaire communautaire)



Présentation de l'Institut

L'INPLPP est un hôpital universitaire affilié à l'Université de Montréal offrant des services surspécialisés en psychiatrie légale.

L'INPLPP voit notamment à :

- ✓ L'évaluation en vue d'une désignation de délinquants dangereux ou à contrôler;
- ✓ L'évaluation, la garde et le traitement des accusés reconnus non criminellement responsables, dont ceux déclarés à haut risque;
- ✓ L'évaluation, la garde et le traitement des accusés déclarés inaptes à subir leur procès ou non criminellement responsables et soumis à une décision de détention stricte en raison du risque très élevé qu'ils représentent pour la sécurité publique;
- ✓ L'évaluation, la garde et le traitement des accusés adultes ou adolescents soumis à une ordonnance d'évaluation ou de traitement de leur état mental et qui présentent un risque très élevé pour la sécurité publique ou un tableau clinique très complexe (comorbidités, itinérance, délinquance sexuelle, etc.);
- ✓ L'enseignement et l'offre de milieux de stages en psychiatrie légale (surspécialité en psychiatrie);
- ✓ La production de recherches en psychiatrie, justice et sécurité publique;
- ✓ La gestion de la violence;
- ✓ Le développement d'activités de transfert des connaissances pour partager le savoir et soutenir l'évolution des pratiques.



Santé environnementale et développement durable

De plus, l'INPLPP a adopté le 21 juin 2017 sa politique 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 ». Aux fins du présent document, il est utile de mentionner deux principes pertinents en ce qu'ils doivent guider les mesures qui sont prises dans le cadre du plan d'action.

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.



Enjeux propres à l'INPLPP

La clientèle

Plusieurs patients de l'INPLPP sont référés par la Cour avec un mandat spécifique d'évaluation, de traitement ou d'expertise, et sont associés à un risque de comportements violents. Ainsi, l'INPLPP doit considérer le risque de violence dans la mise en œuvre de ses solutions offertes.

Toutefois, la gestion de la violence ne devrait certainement pas avoir un impact négatif sur le niveau de services offerts pour les personnes handicapées. Par ailleurs, l'INPLPP cherche toujours à permettre le développement de l'autonomie des personnes dans la recherche de solutions qui les concernent individuellement.

Vétusté des installations

De plus, la vétusté des installations de l'INPLPP peut représenter un obstacle quant à des problématiques d'accès. À titre d'exemple, l'accessibilité aux rampes et aux ascenseurs.

Actuellement, l'INPLPP gère un projet majeur de construction qui s'échelonne sur de nombreuses années qui représente une véritable occasion de mettre en œuvre des objectifs à plus long terme.

Réorganisation et pénurie de main-d'œuvre

L'INPLPP est en pleine refonte en lien avec sa mission nationale, ce qui l'amène à revoir le plan clinique et cela mobilise grandement le personnel. Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, l'INPLPP est engagé et proactif afin de s'assurer d'avoir les ressources humaines nécessaires pour mettre en place tous les projets.



Bilan au 31 mars 2023

Obstacles	Objectifs visés	Moyens utilisés	Responsables	Indicateurs	Échéancier
Organisation et sensibilisation					
Lacune au niveau de l'accessibilité des communications	Mettre à niveau le site Web pour assurer l'appropriation des informations par les personnes œuvrant à l'Institut, les candidats et la clientèle Processus d'accommodement disponible et publicisé	Installer des outils informatiques sur le site Web Par exemple: logiciel grossissant les caractères, téléphone avec de grosses touches, traduction en LSQ, contact avec Institut Louis Braille et Nazareth, etc.	Service des ressources informationnelles Service des communications	À confirmer	31 mars 2023
Absence de promotion et d'accessibilité à l'emploi pour les personnes présentant un handicap	Informar des postes accessibles aux personnes ayant un handicap et qui ne nécessitent pas d'investissement majeur et ceux sans intervention physique auprès de la clientèle	Transmettre l'information auprès de l'organisme le ROSEPH	DRH	Deux fois	31 mars 2023
Peu de mesures pour accommoder et accompagner les personnes œuvrant à l'Institut et présentant des handicaps	Établir les critères pour les embauches, intégration et mutation des personnes ayant un handicap (pas d'investissement majeur et ceux sans intervention physique auprès de la clientèle)	Développement d'outils d'accompagnement pour les gestionnaires (ententes avec le syndicat pour accommoder les employés)	DRH	Les situations avec des employés actifs ayant eu un accident de travail sont évaluées et des accommodements sont effectués si nécessaire	En continu
Aucune mesure prévue pour les personnes ayant un handicap dans les situations d'urgence	Assurer une prise en charge pour les personnes avec un handicap lors de situations d'urgence	Mise à jour des mesures d'urgence en intégrant les actions spécifiques pour les personnes œuvrant à l'Institut ou notre clientèle avec un handicap	Coordonnateur des mesures d'urgence	Plan en élaboration	31 mars 2023
Absence de sensibilisation à l'interne quant aux difficultés vécues par des personnes vivant avec des handicaps	Sensibiliser l'ensemble du personnel	Élaboration d'un comité de travail sur l'inclusion et la civilité incluant l'ensemble de la charte des droits et libertés qui viendrait englober les personnes vivant avec des handicaps	DRH Comité inclusion et civilité	Politique élaborée	31 mars 2023



Bilan au 31 mars 2023 (suite)

Obstacles	Objectifs visés	Moyens utilisés	Responsables	Indicateurs	Échéancier
Les employés qui sont parents d'enfant ou d'adulte ayant un handicap ont 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	Avoir un portrait des proches aidants Intégration de préoccupations spécifiques aux proches aidants	DRH	Depuis 2019, des accommodements ont été faits et chaque nouvelle situation est évaluée pour répondre aux besoins (2 ou 3 en 2022-2023)	31 mars 2023
Politique de télétravail	Politique pour offrir plus de flexibilité aux employés	Consultation du personnel pour cerner les problématiques et les solutions potentielles pour permettre le télétravail	DRH Comité de direction	Chaque situation est évaluée et les accommodements sont faits selon les besoins	En continu
Besoin de systématiser et de centraliser les informations à la suite d'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 des mesures et élaboration d'un plan d'action annuel	DRH et directions cliniques	Une plainte entre janvier 2023 et ce jour (véhicules de transport non adaptés), fermée le 12-09-2023 - mesures correctives	31 mars 2023
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 Par exemple : Porte coulissante et ascenseur	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	Mise en place en 2022-2023 d'une salle de bain adaptée, rampe d'accès pour la cour des employés, hauteur des boîtiers pour déclencher les mesures d'urgence	31 mars 2023



Bilan au 31 mars 2023 (suite)

Obstacles	Objectifs visés	Moyens utilisés	Responsables	Indicateurs	Échéancier
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	DRH	Des évaluations de postes sont effectuées en fonction des demandes 65 ont été réalisées	31 mars 2023
Mobiliser les ergothérapeutes pour évaluations fonctionnelles et mobilisation	Évaluer les besoins de chaque patient dans leur environnement	Déterminer un plan de rencontre avec chaque patient puis un plan d'action pour chacun	DSI-SM et DSP supervisé par la DG	Selon les besoins exprimés, des évaluations sont effectuées	En continu
Impliquer le patient dans son plan de traitement	Prendre en considération les besoins et suggestions du patient	Rencontre avec le patient, étude de son milieu de vie et de son entourage	DSI-SM et DSP	Mise en place de différents mécanismes ou outils depuis 2019 et chaque nouvelle situation est évaluée pour répondre au besoin	En continu



Plan d'action 1 avril 2023 – 31 mars 2025

Obstacles	Objectifs visés	Moyens utilisés	Responsables	Indicateurs	Échéancier
Organisation et sensibilisation					
Pas de comité actif avec un représentant par direction	Mettre sur pied un comité avec un représentant par direction	Solliciter les directeurs afin qu'ils mandatent un représentant	Comité de direction	Comité mis en place Reddition au comité de direction	Mars 2024
Lacune au niveau de l'accessibilité des communications	Mettre à niveau le site Web pour assurer l'appropriation des informations par les personnes œuvrant à l'Institut, les candidats et la clientèle Processus d'accommodement disponible et publicisé	Installer des outils informatiques sur le site Web Par exemple: logiciel grossissant les caractères, téléphone avec de grosses touches, traduction en LSQ, contact avec Institut Louis Braille et Nazareth, etc.	Service des ressources informationnelles Service des communications	À confirmer	31 mars 2025
Absence de promotion et d'accessibilité à l'emploi pour les personnes présentant un handicap	Informar des postes accessibles aux personnes ayant un handicap et qui ne nécessitent pas d'investissement majeur et ceux sans intervention physique auprès de la clientèle	Transmettre l'information auprès de l'organisme le ROSEPH	DRH		31 mars 2025
Peu de mesures pour accommoder et accompagner les personnes œuvrant à l'Institut et présentant des handicaps	Établir les critères pour les embauches, intégration et mutation des personnes ayant un handicap (pas d'investissement majeur et ceux sans intervention physique auprès de la clientèle)	Développement d'outils d'accompagnement pour les gestionnaires (ententes avec le syndicat pour accommoder les employés)	DRH	Critères établis Outils développés	En continu
Aucune mesure prévue pour les personnes ayant un handicap dans les situations d'urgence	Assurer une prise en charge pour les personnes avec un handicap lors de situations d'urgence	Mise à jour des mesures d'urgence en intégrant les actions spécifiques pour les personnes œuvrant à l'Institut ou notre clientèle avec un handicap	Coordonnateur des mesures d'urgence	À confirmer	31 mars 2025
Absence de sensibilisation à l'interne quant aux difficultés vécues par des personnes vivant avec des handicaps	Sensibiliser l'ensemble du personnel	Élaboration d'un comité de travail sur l'inclusion et la civilité incluant l'ensemble de la charte des droits et libertés qui viendrait englober les personnes vivant avec des handicaps	DRH Comité inclusion et civilité	Diffuser la politique Relancer le comité	31 mars 2025



Plan d'action 1 avril 2023 – 31 mars 2025 (suite)

Obstacles	Objectifs visés	Moyens utilisés	Responsables	Indicateurs	Échéancier
Les employés qui sont parents d'enfant ou d'adulte ayant un handicap ont 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	Avoir un portrait des proches aidants Élaborer une approche systématique Intégration de préoccupations spécifiques aux proches aidants	DRH	À confirmer	31 mars 2025
Politique de télétravail	Politique pour offrir plus de flexibilité aux employés	Consultation du personnel pour cerner les problématiques et les solutions potentielles pour permettre le télétravail	DRH Comité de direction	Chaque situation est évaluée et les accommodements sont faits selon les besoins	En continu
Besoin de systématiser et de centraliser les informations à la suite d'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 des mesures et élaboration d'un plan d'action annuel	DRH et directions cliniques	À confirmer	31 mars 2025
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 Par exemple : Porte coulissante et ascenseur	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	À confirmer	31 mars 2025



Plan d'action 1 avril 2023 – 31 mars 2025 (suite)

Obstacles	Objectifs visés	Moyens utilisés	Responsables	Indicateurs	Échéancier
Aménagement des lieux lors de limitations fonctionnelles permanentes	Avoir la possibilité d'accueillir les postes de travail pour certaines limitations spécifiques	Visite d'un ergonome pour évaluer les améliorations à apporter	DRH	Des évaluations de postes sont effectuées en fonction des demandes	31 mars 2025
Mobiliser les ergothérapeutes pour évaluations fonctionnelles et mobilisation	Évaluer les besoins de chaque patient dans leur environnement	Déterminer un plan de rencontre avec chaque patient puis un plan d'action pour chacun	DSI-SM et DSP supervisé par la DG	Selon les besoins exprimés, des évaluations sont effectuées	En continu
Impliquer le patient dans son plan de traitement	Prendre en considération les besoins et suggestions du patient	Rencontre avec le patient, étude de son milieu de vie et de son entourage	DSI-SM et DSP	Mise en place de différents mécanismes ou outils depuis 2019 et chaque nouvelle situation est évaluée pour répondre au besoin	En continu



Contact

Coordonnatrice de services aux personnes handicapées

Josée Perreault

Conseillère-cadre SST

514 648-8461 poste 1753

josee.perreault.pinel@ssss.gouv.qc.ca

Date d'adoption de ce document :

25 mars 2024 par le comité de direction de l'INPLPP