

EPFL sans barrières

Rapport final de l'auto-évaluation

Executive Summary,
janvier 2024¹

Contexte et objectif

L'EPFL souhaite que chacune et chacun de ses membres puisse s'impliquer pleinement et de manière égalitaire dans ses études, son travail et la vie sociale des campus. Elle accorde une importance particulière à la diversité de sa communauté, qui contribue à sa richesse intellectuelle, scientifique et culturelle.

L'accessibilité est un élément indispensable dans une société égalitaire et durable. Ces valeurs se reflètent notamment dans le cadre légal qui s'applique à l'EPFL. L'éducation, et notamment l'éducation de niveau secondaire et tertiaire, constitue en effet un outil central pour atteindre l'objectif d'une participation égalitaire dans tous les domaines de la société. Dans cette optique,



afin que la vie sur le campus soit plus égalitaire, l'EPFL a souhaité identifier les barrières actuellement rencontrées par des personnes vivant avec des incapacités physiques ou sensorielles, des maladies chroniques, une neurodiversité ou un trouble psychique.

Organisation et démarche

Le projet « EPFL sans barrières » a été lancé en février 2023, dans le but de réaliser un état des lieux de l'accessibilité et de l'inclusion de personnes en situation de handicap à l'EPFL, tant au niveau des études qu'au sein du personnel académique et du corps administratif et technique, et d'élaborer des recommandations. Le projet s'inscrit dans le Plan d'action Egalité & Diversité pour la période 2021-2024, et répond également à la Convention d'objectifs de l'EPFL pour cette période.

Accompagnée par un Comité de pilotage, l'équipe de projet a été organisée en

¹ Cette synthèse est basée sur le rapport rédigé par les coordinatrices et les membres de l'équipe de projet, adopté par le Comité de pilotage le 20 décembre 2023 et présenté en Direction le 30 janvier 2024. Membres de l'équipe de projet : Clémence Bachmann, étudiante en Master SB ; Nathalie Bui, étudiante en Master SB ; Isabelle Cahour, AVP-E GE ; Manuel Cubero-Castan, VPT-DUR ; Maureen Décosterd, Médiacom ; Helene Fuger, VPT-EGA (coordination) ; Matteo Galli, APR ;

Hervé Hirt, Médiacom ; Natalie Meystre, VPO-DSI ; Sonja Moghaddari, VPT-EGA (coordination) ; Marie-Noëlle Morais, VPO-SE SIS-SEC ; Damien Quaglia, AVP-SAO SAE ; Jessica Pallie, VPO-DRH RHPP ; Gaël Revelin, VPA-SIS BE ; Claire Saout, VPT-DUR ; Alexandre St-Amour, VPT-DUR ; Barry Stanton, VPO-DC CNST ; Cristiano Trevisin, doctorant à l'ENAC et membre du DO@ENAC ; Et deux autres personnes directement concernées qui souhaitent rester anonymes.

groupes de travail thématiques, constitués de personnes déléguées des vice-présidences, vice-présidences associées et directions concernées. La coordination a été assurée par la VPT-EGA. L'état des lieux a porté sur les domaines suivants :

- Accessibilité digitale
- Approche institutionnelle
- Constructions, bâtiments, sécurité, orientation, achats
- Emploi et travail
- Espaces extérieurs et mobilité
- Etudes et enseignement
- Evénements

Pour le travail d'auto-évaluation, l'équipe de projet s'est inspirée de démarches similaires dans d'autres hautes écoles, dont l'ETHZ, l'Université de Genève et l'Université de Zurich. Elle a pris appui sur différents guides et check-lists, développés par des spécialistes de la Haute école des sciences appliquées de Zurich, du réseau Swissuniversity et du Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées. Des spécialistes externes ont soutenu ce processus par des workshops et des formations. Les besoins des personnes en situation de handicap ont été recueillis par un appel à témoignage, et par l'implication de personnes concernées dans l'équipe de projet.

Constats globaux

Globalement, l'auto-évaluation arrive à la conclusion qu'à l'EPFL prévaut une approche plutôt réactive à l'accessibilité et l'inclusion, et une prise en charge des situations individuelles au cas par cas. Souvent nécessaire et effective pour des solutions ad hoc, cette approche est néanmoins susceptible, à la longue, de générer des surcoûts et de ne pas atteindre l'ensemble des personnes qui en auraient besoin. En outre, la thématique, les besoins

et droits spécifiques liés aux situations de handicap ne sont pas encore suffisamment connus, comme en témoignent notamment les personnes concernées.

Recommandations et mesures prioritaires

Dans le but de renforcer l'équité et l'autonomie de tous les membres de la communauté, les recommandations et mesures esquissées dans le présent rapport proposent une approche institutionnelle basée sur les principes de la « conception universelle » (voir glossaire, Annexe B du rapport).

Les rapports des groupes de travail rassemblent 25 objectifs et une septantaine de mesures. La priorisation des mesures recommandées pour une implémentation dès 2024 ou une implémentation dès 2025-2028 tient compte de l'impact/urgence et des ressources nécessaires pour la réalisation.

Les mesures prioritaires qu'il est recommandé d'implémenter dès 2024 visent à:

- Renforcer et coordonner les compétences à l'interne.
- Définir une approche institutionnelle et des guidelines sectorielles en matière d'accessibilité et d'inclusion.
- Intégrer ces guidelines dès le début d'un projet, d'un Masterplan ou d'un processus, y compris au niveau des achats et dans les appels d'offre.
- Mettre en place des mesures de formation et sensibilisation adaptées dans différents domaines.
- Identifier les axes de circulation prioritaires sur le campus et assurer leur accessibilité.

Ces mesures permettront de renforcer la capacité de l'EPFL à répondre aux besoins recensés dans la communauté, avec un bénéfice pour l'ensemble de l'EPFL.

Conclusions et recommandations des groupes de travail thématiques

Approche institutionnelle

L'approche institutionnelle est largement réactive. Une stratégie en matière d'accessibilité et d'inclusion solide et claire serait nécessaire pour développer la proactivité. Si une unité en charge des aménagements d'études est en place, et désormais un point de contact en cas de discrimination, la thématique, les besoins et droits spécifiques liés aux situations de handicap ne sont pas encore suffisamment connus, comme en témoignent notamment les personnes concernées.

Recommandations : (1) définir d'une politique institutionnelle en matière d'inclusion et d'accessibilité et l'organisation de sa mise en œuvre ; (2) favoriser un environnement de travail et d'études plus inclusif à travers le développement de compétences à l'interne ; (3) impliquer systématiquement des personnes concernées dans les processus de mise en accessibilité.

Accessibilité digitale, médias et communication

Le niveau d'engagement de l'EPFL est limité en matière d'e-accessibilité. Il n'intègre pas de critères spécifiques lors de la sélection de produits informatiques, ni de tests systématiques lors de leur conception ou de leur déploiement, même si certains services existants répondent partiellement à ces besoins.

Recommandations : (1) intervenir dès la phase de choix et de conception des nouveaux produits informatiques pour garantir leur accessibilité ; (2) sensibiliser et accompagner la communauté EPFL, en

particulier les responsables de contenus et d'applications, afin de rendre les contenus numériques plus accessibles ; (3) améliorer l'accessibilité des sites web et des applications existantes au sein de l'EPFL.

Constructions, bâtiments, sécurité, orientation, achats

L'EPFL est très efficace en termes de réactivité, en partie grâce à la Centrale d'alarme et d'engagement, qui permet en un seul numéro de rediriger toute demande ou problématique vers les personnes responsables. Toutefois, les bâtiments ne répondent pas à tous les besoins de notre population.

Recommandations : (1) définir des guidelines pour une construction plus inclusive ; (2 et 3) améliorer l'accessibilité et l'orientation sur notre campus à travers une analyse des itinéraires et axes de circulation principaux ; (4) sensibiliser notre communauté ; (5) proposer des nouveaux types d'espaces inclusifs. Les membres du groupe de travail invitent surtout à travailler avec les personnes concernées, car des améliorations pour toute la communauté EPFL verront le jour à partir de leur expérience.

Emploi et travail

Les retours récoltés par l'appel à témoignages soulignent que la demande d'adaptation représente une charge disproportionnée pour les personnes. Les retours indiquent aussi un manque d'information auprès des cadres et la nécessité de soutien et de mentorat.

Recommandations : (1) favoriser un environnement travail inclusif ; (2) développer un processus de recrutement facilitant l'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap, avec une sensibilisation des responsables

hiérarchiques et de l'équipe RH. Il est recommandé par ailleurs de collaborer avec l'ETH Zurich pour partager les meilleures pratiques.

Espaces extérieurs et mobilité

Les normes VSS et SIA relatives aux personnes concernées ne couvrent pas l'ensemble des besoins observés. L'EPFL est à l'écoute de sa communauté et réalise au cas par cas des analyses et des aménagements sur la base de demandes. Ainsi, les aménagements sont hétéroclites, certains lieux étant hautement accessibles tandis que d'autres représentent des barrières.

Recommandations : mise en place d'un groupe de spécialistes chargé de définir et d'implémenter des guidelines adaptées à la communauté EPFL en matière de design universel des aménagements extérieurs et des axes de circulation inclusifs.

Etudes

L'approche à l'EPFL, bien que répondant à la plupart des situations de handicap avérées, est réactive plutôt que proactive. La communication sur les mesures possibles pourrait être améliorée, tant pour les personnes concernées que pour les différents corps. Une démarche UDL (Universal Design for Learning) serait opportune.

Recommandations : (1) définir des guidelines en termes d'enseignement inclusif, sur lequel les autres mesures existantes ou à venir pourraient s'appuyer ; (2) améliorer la connaissance et l'accès à l'offre en matière d'accessibilité des études, par une communication proactive ; (3) s'assurer que les aménagements existants soient adéquats ; (4) former et sensibiliser la communauté enseignante.

Evénements

Les organisations sont assez proactives dans les mesures mises en place pour rendre leur événement accessible et adapté, et la majorité des événements peut s'appuyer sur les infrastructures existantes usuelles de l'Ecole.

Recommandations : (1) améliorer la communication des actions entreprises ; (2) mieux coordonner et unifier les mesures mises en place pour établir une charte visant à rendre les événements plus inclusifs et plus accessibles ; (3) réduire leur impact lors des montages et démontages.

Objectifs transversaux

- Définir une stratégie, des guidelines et des processus institutionnels pour intégrer l'inclusion et l'accessibilité.
- Création de compétences à l'interne et leur coordination : nomination de personnes référentes dans tous les domaines pertinents à l'accessibilité et l'inclusion, avec coordination transversale.
- Implication de personnes concernées : « rien sur nous sans nous »
- Formation et sensibilisation.