

**Guide pour  
l'enseignement  
et la recherche  
accessibles  
à tout le monde**

Zürcher Hochschule  
für Angewandte Wissenschaften



Universität  
Zürich<sup>UZH</sup>

Rédigé par Prof. Dr. Alireza Darvishy (ZHAW), Prof. Dr. Ingeborg Hedderich (UZH),  
Franziska Oberholzer (UZH) et Prof. Dr. Rolf Sethe (UZH).  
2<sup>ème</sup> édition 2022

Note de traduction: Chers lecteurs et chères lectrices, pour faciliter la lecture de tout le monde (notamment pour les personnes utilisant un lecteur d'écran ou les personnes ayant des difficultés de lecture) , nous avons fait le choix de ne pas utiliser l'écriture inclusive avec le point médian. Néanmoins, nous tenons à préciser que nous parlons de tout le monde, quel que soit leur genre. Pour refléter ce choix, nous alternons entre féminin et masculin quand nous désignons un groupe de personnes et favorisons les formulations neutres.

Sponsorisé par

**swissuniversities**

Informations complémentaires:

[www.sdr.uzh.ch](http://www.sdr.uzh.ch)





# Table des matières

<b>1 Introduction</b>	<b>4</b>
1.1 Contexte	5
1.2 Objectif du guide	8
1.3 Structure du guide	9
<b>2 Structure</b>	<b>10</b>
2.1 Sensibilisation	11
2.2 Direction des hautes écoles et service spécialisé pour les C+E	13
<b>3 Soutien</b>	<b>16</b>
3.1 Effort temporel supplémentaire	17
3.2 Effort financier supplémentaire	19
3.3 Prestation d'assistance	21
3.4 Promotion de la relève	23
<b>4 Infrastructure</b>	<b>24</b>
4.1 Bâtiments	25
4.2 Infrastructure numérique	27
4.3 Aide en cas de catastrophe ou d'incendie	29
<b>5 Conclusion</b>	<b>30</b>



**Introduction**

**1**



## 1.1 Contexte

Les personnes en situation de handicap doivent grandement compter sur la solidarité et le soutien de leurs semblables. Leur inclusion au travail et dans les études est non seulement essentielle, mais aussi un prérequis pour une participation à chances égales dans le monde professionnel.

Ces personnes jouissent à cet effet d'une protection particulière de l'État. Par la signature de la Convention de l'Organisation des Nations Unies (ONU) relative aux droits des personnes en situation de handicap (RS 0.109, entrée en vigueur en Suisse le 15 mai 2014), la Suisse s'engage à réduire les obstacles que les personnes en situation de handicap doivent surmonter, à les protéger contre la discrimination et à leur donner la possibilité de s'intégrer et d'occuper une place égalitaire dans la société. Ces principes ont également été arrêtés à l'art. 8, al. 2 et 4, de la Constitution fédérale et dans la loi sur l'égalité pour les handicapés. Par personnes en situation de handicap, on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres (art. 1, al. 2, Convention relative aux droits des personnes en situation de handicap).

Le présent guide a été établi dans le cadre du projet financé par swissuniversities «Lehren und Forschen an der Hochschule – barrierefrei!» (Enseignement et recherche accessibles à tous à l'école supérieure!). Il se base sur une étude scientifique sur la situation des personnes en situation de handicap qui comprend interviews et avis d'experts. De cette étude ressort que chercheurs et chercheuses ainsi que le corps enseignant (ci-après dénommés «C+E») qui vivent avec un handicap mental ou physique se heurtent à de nombreuses barrières dans leur quotidien universitaire. Ces dernières sont classées comme suit:



Domaine	Dimensions
Niveaux de communication	<ul style="list-style-type: none"><li>● Nécessité de reconnaître les déficiences</li><li>● Difficulté à se faire comprendre dans les interactions professionnelles et sociales</li><li>● Manque d'un service spécialisé compétent et accessible</li></ul>
Acceptation, tolérance et égard	<ul style="list-style-type: none"><li>● Exclusion sociale</li><li>● Besoin de flexibilité</li><li>● Manque de volonté et de compréhension</li><li>● Besoin de solutions individuelles</li></ul>
Effort supplémentaire temporel et financier	<ul style="list-style-type: none"><li>● Lacune dans les prestations d'assistance nécessaires</li><li>● Effort supplémentaire pour gérer les obstacles</li><li>● Effort supplémentaire lors des déplacements professionnels, pour la participation à des congrès, pour les congés sabbatiques, pour les formations, etc.</li><li>● Soutien lent, rigide et ressenti comme dégradant de la part de l'assurance sociale</li><li>● Difficultés financières concernant les besoins supplémentaires nécessaires</li><li>● Dépendance vis-à-vis des prestations d'assistance</li><li>● Inhibition de la demande active de prestations d'assistance</li></ul>
Discrimination, stigmatisation et manque de confiance	<ul style="list-style-type: none"><li>● Surmenage en raison d'attentes professionnelles trop élevées</li><li>● Discrimination ouverte allant jusqu'au harcèlement moral</li><li>● Manque de confiance s'agissant de la planification et de l'accomplissement de sa propre carrière</li><li>● Conditions de travail précaires dans l'enseignement et la recherche</li><li>● Âgisme après une longue interruption de carrière due au handicap</li><li>● Dissimulation de sa propre affection par rapport à la stigmatisation</li></ul>



Domaine	Dimensions
Bâtiment et infrastructure	<ul style="list-style-type: none"><li>● Conditions de travail inadaptées à la situation personnelle</li><li>● Obstacles physiques sur le chemin du travail et sur l'accès au bâtiment</li><li>● Informations insuffisantes pour s'orienter dans le bâtiment</li><li>● Prise en compte inexistante des personnes concernées lors de l'établissement des plans de construction, la réalisation du bâtiment, la conception de la bibliothèque, l'aménagement du laboratoire, etc.</li><li>● Absence de salles de repos</li></ul>
Supports de travail et d'enseignement, numériques ou traditionnels	<ul style="list-style-type: none"><li>● Médias électroniques inadaptés (accessibilité des sites web, applications, documents, matériel informatique, logiciels, clavier, écrans, etc.)</li><li>● Difficultés pour utiliser le matériel de la bibliothèque</li><li>● Appareils inadaptés, notamment imprimante, projecteur, pupitre des amphithéâtres, mobilier de bureau, chaise, etc.</li><li>● Manque d'équipement à la bibliothèque, notamment de salles de lecture</li></ul>



## 1.2 Objectif du guide

Ce guide reprend les domaines susmentionnés et propose des solutions en vue de supprimer les inégalités. À cela s'ajoute une check-list pour chaque domaine, afin que les responsables puissent faire une première évaluation de l'accessibilité de leur école supérieure pour les C+E.

Au final, une discussion avec les personnes concernées est toujours indispensable car aucune solution ne convient à toutes les formes de handicap. En plus des solutions standards, telles que des rampes pour fauteuils roulants, des ascenseurs avec assistance vocale et des portes automatiques, des adaptations individuelles sont également nécessaires.

Le présent guide ainsi que les check-lists qu'il contient ne sont qu'une première contribution visant à réduire les barrières rencontrées par les C+E dans le domaine universitaire. Il est crucial que toutes les personnes actives dans les hautes écoles aient l'esprit ouvert. Afin de supprimer les différents obstacles, une coopération entre tous les services et personnes concernés est primordiale.

Il existe certes déjà des guides concernant la situation des étudiantes des écoles supérieures, p. ex. celui de la ZHAW, Hindernisfreie Hochschule (haute école sans

obstacle), 2012. Cependant, ce guide est spécifiquement dédié aux C+E car ce groupe de personnes a des besoins particuliers que les autres guides n'ont pas traités jusqu'ici ou qui ont été juste survolés.

Toutefois, ce guide n'est pas exhaustif mais sert de base qui pourra être développée à l'avenir.





## 1.3 Structure du guide

D'après les résultats de l'enquête menée auprès des personnes concernées, trois grands domaines ou types de mesures visant à assister les C+E ressortent du lot. Le guide a donc été subdivisé en plusieurs parties: structure (2), soutien (3) et infrastructure (4).



**Structure**

**2**



## 2.1 Sensibilisation

Quand les personnes en situation de handicap ont été interviewées au sujet de leur expérience dans le monde du travail, le point de convergence des réponses a été le manque de sensibilisation dans l'environnement social. Ce manque est inversement proportionnel à la visibilité accordée aux déficiences. L'état d'esprit qui règne dans un environnement est un élément décisif afin d'éliminer des obstacles, tout comme l'empathie pour les personnes qui s'y heurtent. La sensibilisation joue donc un rôle central. Pour cela, des manifestations adaptées doivent être organisées. Les sujets tels que les formes de handicap et les maladies chroniques devraient être abordés lors des formations destinées au corps dirigeant. La haute école doit également organiser des événements pour les personnes en situation de handicap ou atteintes de maladies chroniques afin de les informer de leurs droits.

- a** Lors des interviews, les personnes interpellées ont affirmé avoir été stigmatisées dans différentes situations. Cependant, une amélioration significative peut être observée dès qu'elles sont plus visibles dans leur environnement professionnel. En effet, la stigmatisation diminue lorsque l'entourage professionnel est en contact avec ces personnes et se rend compte qu'elles sont tout aussi performantes que les autres employés, malgré leur handicap.
- b** Les personnes en situation de handicap ont des difficultés à trouver un poste au sein des écoles supérieures. Elles se demandent si elles doivent faire mention ou non de leur déficience dans leur dossier de candidature ou même pendant la période d'engagement, si leur handicap ne se voit pas. En outre, lors de la candidature des C+E, la question se pose de savoir si la haute école est prête à adapter le profil de l'emploi aux formes de handicap existantes.
- c** Les personnes souffrant d'un handicap tardif ont plus de chances de perdre leur emploi que les autres (bien que cela ne soit pas légal). Afin d'éviter cette situation, le profil d'exigences doit pouvoir être adapté au handicap. Ainsi, les personnes qui ne rempliraient pas toutes les conditions du poste en raison de leur handicap, mais qui attendraient néanmoins les objectifs à leur manière, pourraient tout de même être engagées.



## Check-list concernant la sensibilisation

- Les personnes en situation de handicap ou d'une maladie chronique sont-elles explicitement sollicitées dans l'offre d'emploi?
- Existe-t-il des formations sur le thème de l'handicap?
- Ces formations sont-elles obligatoires, notamment pour le corps dirigeant?
- Les cours de gestion et de direction des hautes écoles abordent-ils de manière adéquate la question du handicap?
- Les hautes écoles mettent-elles effectivement en œuvre une politique de diversité qui inclut aussi les personnes en situation de handicap ou d'une maladie chronique?
- Existe-t-il des ateliers de sensibilisation auxquelles toutes les personnes des hautes écoles peuvent participer?
- Cherche-t-on des solutions individuelles pour les C+E concernées?
- Des questionnaires sur le bien-être au travail sont-ils envoyés régulièrement aux employées?
- Dans ces enquêtes, la question du handicap est-elle prise en compte?
- Est-on disposé à adapter le profil d'exigences au handicap des candidats?
- Offre-t-on une adaptation personnalisée du poste de travail et du déroulement journalier pour les personnes dont le handicap se manifeste tardivement?



## 2.2 Direction des hautes écoles et service spécialisé pour les C + E

**a** Tandis que certaines hautes écoles disposent d'un service spécialisé autonome pour les étudiantes en situation de handicap, il n'y a pas d'interlocuteur ou de service spécifique pour les C+E. Par ailleurs, le service dédié aux étudiants ne prend en général pas en charge le conseil aux C+E et ne se considère pas non plus comme représentant de leurs intérêts au sein de l'établissement. D'un point de vue opérationnel, la création d'un service ou d'un département unitaire pour les étudiantes et les C+E est recommandée. La pratique montre également qu'organiser une table ronde pour réunir les personnes en situation de handicap et celles responsables des conditions de travail à l'université s'avère utile. Les sujets qui sont traités durant la rencontre peuvent faciliter le travail du service spécialisé. Une autre façon de mettre en lumière la problématique des C+E serait de nommer une des personnes concernées comme membre de la représentation des travailleurs.

**b** Les personnes concernées se plaignent très souvent du temps qu'il faut pour mettre en oeuvre des mesures visant la suppression des obstacles. La cause

principale est que le traitement de telles mesures concerne plusieurs départements de la haute école et que l'urgence du cas s'y diffuse. Il est donc nécessaire d'avoir un service centralisé qui se charge des tâches stratégiques et qui promeut et développe des mesures visant à abattre les barrières (en fonction de la grandeur de l'école, un individu seul peut assumer ce rôle). Souvent, la question des finances est décisive lorsqu'il s'agit d'appliquer ou non une mesure urgente. Étant donné que ces mesures et leur financement touchent de nombreux domaines (bâtiment, signalétique, équipement de bureau, infrastructure informatique, budget des facultés, organisation des places de parc, coordination avec l'AI etc.), un service dédié pourrait gérer les tâches transversales. Il faut donc l'établir comme une unité du personnel au niveau de la direction. Ce n'est qu'ainsi que le soutien nécessaire au sein de la haute école pourra être garanti et que la collecte des fonds nécessaires sera assurée. Une place élevée dans la hiérarchie permet également une meilleure mise en réseau avec d'autres responsables, comme les offices de la ville ou l'assurance sociale.



- c** Afin de s'assurer que le service spécialisé et le service des ressources humaines soient utilisés comme point de contact, ils doivent être connus de tout le monde. Pour ce faire, tous les étudiants et C+E de la haute école doivent être informés de l'existence et de l'offre de ces emplois lorsqu'ils commencent leurs études ou leurs emplois. Si le service spécialisé ou le service des ressources humaines prend connaissance de la présence d'une personne souffrant d'un handicap ou d'une maladie chronique au sein de l'établissement, il prend contact avec elle afin d'appliquer les mesures nécessaires pour supprimer les obstacles. Les services doivent soutenir les négociations des C+E avec leurs supérieures et donc prendre un rôle de médiation. Étant donné que l'inclusion des C+E représente une tâche
- transversale, le service des ressources humaines doit également être écouté lors de toutes les décisions importantes.
- d** Lors de la création du service spécialisé et du service du personnel, l'implication des C+E est essentielle (en tant que collaboratrices ou conseillères), afin de pouvoir agir spécifiquement en fonction des besoins de ce groupe de personnes (cela s'applique surtout aux personnes souffrant d'un handicap invisible). Il est également souhaitable que les employés du service spécialisé suivent régulièrement des formations initiales et complémentaires sur les mesures permettant de supprimer les obstacles.



## Check-list pour le service des ressources humaines

- Existe-t-il un service spécialisé qui n'est pas dédié uniquement aux étudiants, mais aussi aux C+E?
- Un service des ressources humaines est-il rattaché à la direction?
- Le service des ressources humaines est-il inclus dans le processus d'entrée en service?
- Le service spécialisé est-il présent lors des discussions avec les supérieures?
- Le lieu de travail et les conditions de travail vont-ils être adaptés avec l'aide du service spécialisé?
- Les personnes concernées sont-elles incluses dans la création et l'exploitation du service spécialisé et du service des ressources humaines?
- Les personnes concernées sont-elles régulièrement interrogées de manière anonyme quant à leurs attentes vis-à-vis du service spécialisé et du service des ressources humaines (p. ex. dans le cadre d'une enquête auprès du personnel)?
- Les employés du service spécialisé et du service des ressources humaines suivent-ils régulièrement des formations?
- Le service des ressources humaines prend-il activement en compte les questions des C+E et respecte-t-il les droits du personnel?
- Le service des ressources humaines utilise-t-il une plateforme facilement accessible où des informations destinées aux C+E sont disponibles et actuelles?
- Le service des ressources humaines fixe-t-il des objectifs avec la direction ou les facultés dans le but d'améliorer la situation des C+E? Ces objectifs sont-ils évalués régulièrement?



**Soutien**

**3**





## 3.1 Effort temporel supplémentaire

Les C+E ont besoin de plus de temps pour effectuer leurs tâches. Par exemple, les malvoyants ont besoin de plus de temps pour préparer leurs supports de cours. Il est important que cet effort supplémentaire soit pris en compte par les supérieures et qu'il n'en découle aucune discrimination pour les C+E.

- a** Les C+E ont besoin de plus de temps de pause. Ces personnes ont en général un emploi du temps journalier qui ne correspond pas aux normes ordinaires de travail. Il est donc important pour eux d'avoir des horaires de travail flexibles.
- b** Lors de la participation à des congrès, la durée du voyage doit être allongée. Les rencontres, congrès et autres événements ne doivent représenter aucun problème pour les personnes concernées. Par exemple, le transport peut être planifié par l'école organisatrice. Lors de la participation à des congrès, les C+E ont en général besoin de plus de temps de récupération. Elles peuvent donc assister aux présentations principales, mais pas au programme secondaire. Par conséquent, elles ont sensiblement moins de contact avec les autres participants au congrès. Un temps de pause suffisant durant les conférences est indispensable pour ces personnes.

- c** Lors de la formulation des profils de poste, la question des C+E doit être prise en considération. Par exemple, afin de prendre en compte l'effort temporel supplémentaire que doivent fournir les malvoyantes, on peut diminuer la charge d'enseignement au profit d'une autre tâche.



## Check-list pour l'effort temporel supplémentaire

- À quel point l'organisation des horaires de travail est-elle flexible pour les C+E (p. ex. autres horaires standard, télétravail, temps de préparation plus long, nombre de pauses)?
- Le même travail dans les mêmes délais est-il demandé ou des adaptations du contenu et des horaires sont-elles possibles?
- A-t-on demandé aux C+E s'ils nécessitent plus de temps pour réaliser leurs tâches ou se rendre au travail?
- A-t-on discuté de la manière de rémunérer ou de compenser ce temps supplémentaire?
- Lors de la planification de conférences, les hautes écoles prennent-elles en considération le temps supplémentaire dont les C+E ont besoin pour se déplacer ou participer au programme secondaire?
- Lors de la planification de conférences, les hautes écoles prennent-elles en considération les temps de pause dont les C+E ont besoin pour se retirer et récupérer?
- La haute école accorde-t-elle le temps partiel aux personnes qui doivent réduire leur taux de travail en raison de leur handicap?
- La haute école prévoit-elle une réduction de la charge d'enseignement pour les C+E?



## 3.2 Effort financier supplémentaire

- a** Les adaptations du lieu ou des conditions de travail impliquent souvent un financement dont la responsabilité incombe à l'assurance sociale. Les procédures sont en général longues et coûteuses. Il serait donc judicieux que la haute école puisse avancer les fonds nécessaires. Les adaptations primordiales du lieu et des conditions de travail doivent être discutées individuellement avec les personnes concernées.
- b** Lors des voyages de service, les C+E engendrent souvent des frais supplémentaires. Si une unité organisationnelle finance le voyage, la haute école doit alors tenir compte des dépenses additionnelles dans le calcul du budget. Par exemple, il est difficile pour une personne souffrant d'une déficience visuelle ou motrice de se déplacer en transport en commun si l'environnement n'est pas connu ou des obstacles barrent le chemin. Elle a donc besoin de fonds supplémentaires pour un taxi. La participation à des congrès à l'étranger implique également de grosses sommes d'argent supplémentaire en règle générale. Par exemple, au lieu d'un vol en place économique, un siège en business peut être nécessaire si la personne ne peut pas rester longtemps en position assise. Les C+E avec un handicap mental ont parfois besoin de plus de temps pour le trajet, et donc de plus d'argent, car le voyage les fatigue beaucoup et elles doivent par conséquent se rendre aux événements une journée à l'avance ou y rester une journée de plus. Afin de prendre en compte les coûts supplémentaires engendrés lors des voyages de service, les lignes directrices réglant leur autorisation doivent contenir une clause d'ouverture pour les besoins spécifiques des C+E.
- c** En outre, les hautes écoles devraient réserver des ressources pour les distribuer aux chaires et aux facultés en plus des fonds réguliers, afin d'éviter que les unités organisationnelles qui emploient plus de C+E ne soient désavantagées.



## Check-list pour l'effort financier supplémentaire

- Des adaptations du lieu de travail ou des conditions de travail ont-elles été entreprises ou planifiées par la haute école ou l'assurance sociale?
- La haute école a-t-elle prévu suffisamment de ressources en vue de pouvoir financer rapidement des adaptations et des outils de travail (p. ex. un budget d'inclusion servant à financer des aménagements ou des formations, ou à avancer des fonds qui seront plus tard remboursés par l'assurance sociale)?
- Les C+E doivent-ils supporter des coûts supplémentaires pour effectuer un travail égal? Le montant des coûts est-il remboursé?
- Les outils de travail sont-ils tous payés?
- Les outils de travail et les moyens auxiliaires sont-ils choisis en accord avec les C+E?
- Demande-t-on aux C+E déjà à l'embauche ou à l'entretien si elles ont besoin de ressources financières supplémentaires?
- Les lignes directrices internes à la haute école régissant les voyages sont-elles suffisamment flexibles pour pouvoir couvrir un éventuel coût supplémentaire pour les C+E?
- A-t-on discuté avec les C+E afin de savoir si des ressources financières supplémentaires sont nécessaires pour participer à des conférences?
- Si la haute école organise elle-même la conférence, a-t-elle un interlocuteur vers qui les C+E peuvent se tourner pour minimiser l'effort d'organisation (et ainsi réduire la charge financière)? (P. ex. Quelles sont les conditions sur place? Existe-t-il un logement adapté aux personnes en situation de handicap?)
- Existe-t-il des disparités salariales en raison du handicap?



### 3.3 Prestation d'assistance

- a** Dans la plupart des cas, les compensations financière et temporelle (cf. 4 et 5) ne sont pas suffisantes, puisque les personnes concernées sont tributaires d'une aide de manière ponctuelle ou constante. Si ce besoin n'est pas couvert par l'assurance sociale, alors c'est à la haute école de le combler. Dans le cadre professionnel, les collègues effectuent une partie du travail d'assistance gratuitement et de manière informelle. Cela ne va cependant pas de soi et tant les aidants que les personnes concernées n'y sont pas toujours favorables. L'autonomie de la personne n'est pas la même si celle-ci doit constamment compter sur le bon vouloir des autres ou si elle peut se reposer sur une structure d'assistance fixe. Les hautes écoles doivent veiller à ce que ces structures soient proposées et payées.
- b** Les prestations d'assistance sont essentielles à la mobilité. Les personnes avec une perception ou une mobilité réduite doivent s'appuyer sur l'aide d'un assistant lors de voyages d'affaires (trouver les locaux, accéder aux bâtiments, communiquer). Souvent, elles doivent aussi y avoir recours sur leur lieu de travail. Par exemple, une personne malvoyante aura besoin qu'on lui explique les graphiques ou qu'on établisse la mise en page d'un texte ou d'une diapositive à sa place.
- c** Pour savoir où une aide est requise, il faut parler avec les personnes concernées. En d'autres termes, les supérieures doivent demander aux C+E, lors de l'entrée en fonction et ensuite à intervalles réguliers, si des prestations d'assistance sont nécessaires et clarifier avec eux la manière dont ces dernières seront financées. Les organisateurs de congrès doivent prévoir un questionnaire dans le formulaire d'inscription ou sur leur site web pour définir si une aide particulière est demandée. Ils pourront ainsi prendre contact avec les personnes concernées, afin de clarifier quelles aides sont nécessaires pour assurer une participation sans obstacle au congrès.



## Check-list pour les prestations d'assistance

- Les besoins en assistance ont-ils été clarifiés avec les personnes concernées à l'embauche?
- Le service des ressources humaines dispose-t-il de connaissances suffisantes dans le domaine de l'assistance?
- Le service des ressources humaines dispose-t-il d'un pool d'assistantes auxquels il peut recourir? Prend-il part à leur travail?
- Les C+E savent-ils dans quelle mesure les prestations d'assistance sont financées?
- Y a-t-il des assistants supplémentaires à la haute école qui ne sont pas financés par l'assurance sociale?
- La haute école s'informe-t-elle des besoins particuliers d'assistance lors de l'organisation de conférences?
- Lors de conférences, la haute école porte-t-elle une attention particulière à la présence et au financement d'assistants?
- Les coûts engendrés par les assistantes sont-ils pris en charge par l'université (p. ex. rémunération ou frais de déplacement)?



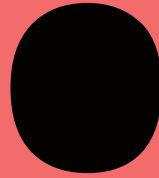
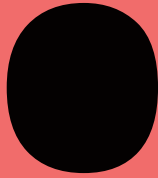
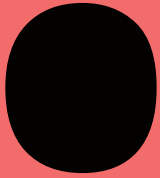
## 3.4 Promotion de la relève

En raison de leur handicap, les futures C+E ont besoin de plus de temps et d'argent pour entreprendre une carrière universitaire.

La promotion et les programmes de financement mis en œuvre jusqu'à présent par le FNS et certaines écoles se concentrent essentiellement sur la problématique du genre. Il serait judicieux de créer des programmes similaires pour les futurs C+E.

## Check-list pour la promotion de la relève

- L'école ou les organismes de recherche offrent-ils des programmes de promotion spéciaux pour les C+E?
- L'école envisage-t-elle la possibilité d'engager une personne en situation de handicap pour repourvoir un poste?



**Infrastructure**

**4**





## 4.1 Bâtiments

De toutes les préoccupations des C+E, la question des bâtiments est jusqu'à présent celle qui a reçu le plus d'attention de la part des hautes écoles. Cela est sûrement dû au fait que les mesures touchant l'infrastructure sont particulièrement évidentes (rampes, portes automatiques, assistance vocale dans les ascenseurs), que certaines d'entre elles sont incorporées dans des directives légales (les différents documents peuvent être consultés sur: <https://www.procap.ch/fr/prestations/conseil-et-information/construction-et-transports/lois-et-prescriptions.html>) et qu'elles ne s'appliquent pas qu'à une personne, mais à un groupe de personnes. Néanmoins, ce domaine doit encore s'améliorer pour garantir un accès universel aux bâtiments.

- a** Il existe aujourd'hui encore des toilettes pour personnes en situation de handicap qui ne peuvent pas être utilisées car elles servent d'espace de rangement pour le personnel de nettoyage, elles ne sont pas accessibles avec une Eurokey ou elles ne sont pas construites de manière adaptée.
- b** L'acoustique des amphithéâtres et des salles de réunions est souvent inadaptée pour les malentendants. Son amélioration profiterait non seulement aux personnes avec une déficience auditive, mais aussi aux personnes sans handicap auditif.
- c** En ce qui concerne la signalétique, elle doit également être améliorée car les marquages sont souvent soit incomplets soit vétustes ou illisibles pour les malvoyantes. Il est indispensable que les personnes concernées participent à l'établissement de la signalétique et que tous les types de handicap soient pris en compte.
- d** Les ascenseurs sont rarement accessibles à tout le monde car le panneau de contrôle est soit disposé trop haut soit il comporte des touches tactiles inadaptées aux malvoyants ou il ne dispose pas d'une assistance vocale. Les déficiences ne sont pas toujours réparées immédiatement et les pannes durent parfois longtemps.
- e** Les adaptations et les accès doivent être vérifiés régulièrement et non pas seulement lors de la construction ou de la rénovation d'un bâtiment. Si nécessaire, les constructions existantes doivent également être équipées. À cet effet, il faut que des moyens soient mis à disposition dans le cadre de la planification financière annuelle.



## Check-list pour le bâtiment

- La haute école suit-elle les principes de la conception universelle?
- Les directives visant une construction accessible à tout le monde sont-elles déjà formulées dans la procédure d'appel d'offres?
- Sont-elles mises en œuvre lors de la construction du bâtiment?
- L'accès aux salles, aux toilettes etc. est-il vérifié régulièrement?
- Le panneau de contrôle de l'ascenseur est-il adapté à tous les types de handicap?
- La maintenance de l'ascenseur est-elle effectuée régulièrement?
- En cas de panne, existe-t-il un ascenseur de remplacement accessible à tout le monde?
- Les adaptations des salles, des bibliothèques, des amphithéâtres etc. sont-elles vérifiées régulièrement et mises en œuvre au besoin?
- L'acoustique des amphithéâtres, des salles de réunion et des bureaux est-elle adaptée?
- Les toilettes pour les personnes en situation de handicap sont-elles accessibles et utilisées dans le but qui leur est dédié?
- La signalétique sur et dans le bâtiment est-elle visible, correcte et perceptible au toucher?
- Les marquages sont-ils corrigés si des changements ont lieu?
- Les accès pour les personnes en situation de handicap sont-ils signalés correctement et des lignes ont-elles été tracées pour que les malvoyantes puissent s'orienter? Existe-t-il des places de parc réservées aux personnes en situation de handicap?
- L'accès aux bâtiments et aux toilettes est-il notifié correctement (notamment sur internet)?
- L'amphithéâtre est-il adapté aux C+E (pupitre stable, équipement technique adapté à tous les types de handicaps, etc.)?



## 4.2 Infrastructure numérique

L'infrastructure numérique pose souvent des problèmes:

- a** Tous les logiciels ne sont pas accessibles aux C+E. Lors de leur acquisition et de leur application (podcast, diapositives PowerPoint), il convient de faire attention à n'utiliser que des programmes et des formats accessibles à tout le monde. S'il n'est pas possible de se passer d'un programme de travail qui est inaccessible, un assistant est nécessaire (cf. 6).
- b** Lors de l'acquisition de livres et de documents, l'accessibilité de leur version numérique doit être vérifiée, surtout par les bibliothèques. Si l'accessibilité n'est pas garantie, un système d'appel doit être mis en place afin qu'un membre du personnel puisse apporter son aide. Il faut également considérer la possibilité d'engager une assistante (cf. 6).



## Check-list pour l'infrastructure numérique

- La bibliothèque dispose-t-elle d'une accessibilité numérique suffisante?
- Si les livres ne sont pas accessibles, un système a-t-il été mis en place ou un assistant est-il à disposition?
- Les livres et les journaux sont-ils numérisés pour les malvoyantes de manière régulière ou sur demande?
- Le matériel informatique et les logiciels de la haute école sont-ils accessibles à tout le monde?
- Si ce n'est pas le cas, existe-t-il des assistants qui peuvent aider au fonctionnement des programmes?
- Une plage horaire est-elle dédiée aux consultations, pour que les C+E puissent emprunter des livres sous forme physique ou numérique avec l'aide du personnel de la bibliothèque?
- Lors du processus d'acquisition, l'accessibilité numérique est-elle suffisamment prise en compte?
- Le service informatique de la haute école est-il suffisamment sensibilisé à la thématique de l'accessibilité numérique?
- Les appels d'offres ainsi que les concours et les communications destinés aux employées sont-ils rédigés de manière à être accessibles à tout le monde?



## 4.3 Aide en cas de catastrophe ou d'incendie

La plupart des hautes écoles ne disposent pas d'un registre centralisé qui recense les personnes qui ont besoin d'aide de sauvetage en cas de catastrophe ou d'incendie.

Les ascenseurs sont mis hors service en cas d'incendie et les personnes à mobilité réduite restent bloquées. Les plans de sauvetage sont souvent inadaptés.

## Check-list pour les catastrophes et les incendies

- L'école dispose-t-elle d'un registre centralisé recensant les personnes qui ont besoin d'aide en cas d'incendie (p. ex. une application mobile en cas de catastrophe)?
- Les incendies et les catastrophes sont-ils communiqués de plusieurs manières ou uniquement de manière acoustique (p. ex. visuelle, par le biais de lampes clignotantes)?



**Conclusion**

**5**



L'inclusion des C+E dans la vie des hautes écoles n'est réussie que lorsque les besoins particuliers des personnes en situation de handicap, qui varient fortement au cas par cas, ont été pris en considération. Des solutions individuelles doivent donc être mises en place. Pour que les C+E bénéficient des meilleures conditions possibles, une grande ouverture est requise de la part des supérieurs et des collègues vis-à-vis de ces différentes adaptations.

Les hautes écoles qui mettent en application les recommandations de ce guide respectent non seulement les prescriptions légales en la matière (notamment les directives fédérales et celles de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées), mais apportent également une valeur ajoutée pour ses employées qui profitent tous des améliorations proposées (p. ex. dans le domaine de la signalétique ou de l'acoustique).

