

Direction générale

Rapport social et environnemental 2020



| | |
|--|----|
| 1 Contexte..... | 3 |
| 2 S'engager pour les collaboratrices et les collaborateurs | 6 |
| 2.1 Intégration dans le monde du travail..... | 9 |
| 2.2 Sécurité au travail | 13 |
| 2.3 Santé en entreprise..... | 15 |
| 2.4 Activité du service social pour le personnel..... | 18 |
| 2.5 Espace collaborateurs: écoute et médiation..... | 21 |
| 2.6 Pratiques alternatives de travail..... | 23 |
| 2.7 Égalité salariale..... | 24 |
| 2.8 Attractivité et marque employeur | 26 |
| 3 Respecter l'environnement | 27 |
| 3.1 Achats..... | 28 |
| 3.2 Gestion des déchets | 32 |
| 3.3 Produits de désinfection et de nettoyage | 34 |
| 3.4 Aménagements et espaces verts..... | 36 |
| 3.5 Restauration collective | 37 |
| 4 Préserver les ressources..... | 38 |
| 4.1 Consommation d'eau | 39 |
| 4.2 Consommables..... | 40 |
| 4.3 Gaspillages | 41 |
| 4.4 Données produites et conservation..... | 42 |
| 4.5 Performance énergétique..... | 43 |
| 4.6 Consommation électrique..... | 45 |
| 4.7 Déplacements professionnels..... | 47 |
| 4.8 Plan de mobilité | 48 |
| 5 Aller au-delà de nos missions..... | 50 |
| 5.1 Collaborations humanitaires | 51 |
| 5.2 Les JO de la jeunesse | 52 |
| 6 Adapter notre gouvernance | 54 |

CE QUE VOUS TROUVEREZ DANS LE RAPPORT SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

Le rapport social et environnemental présente les engagements du CHUV envers ses collaborateurs et collaboratrices, ainsi que les actions destinées à réduire son impact sur l'environnement. Il décrit également les activités que l'institution, au-delà de ses missions, met en œuvre en faveur de la société.

ÉDITORIAL



Antonio Racciatti
Directeur des ressources humaines

Développer une nouvelle culture du management

Une politique des ressources humaines ne peut se penser que dans une vision durable, dynamique et vertueuse. Ce qui fait la performance et la qualité des prestations délivrées par nos collaboratrices et collaborateurs auprès de nos patientes et patients, ce sont les compétences qu'il détient et qu'il peut mobiliser. Le facteur humain reste donc le facteur central de la réussite ou de l'échec d'une entreprise, qu'elle soit publique ou privée.

Dans un monde de la santé en constante évolution – que ce soit sur le plan de la technologie médicale, au niveau sociétal ou démographique –, où l'on sait pertinemment que le niveau d'engagement des collaboratrices et collaborateurs est proportionnel à la considération qui leur est apportée et à la qualité des conditions de travail qui leur sont offertes, et enfin dans un marché du travail où les compétences que nous recherchons deviennent rares et volatiles, notre ambition d'instituer une approche bienveillante dans la manière de conduire et de développer notre personnel est plus que jamais justifiée. Nos collaboratrices et collaborateurs font la valeur de notre hôpital et nous avons en tant qu'employeur une responsabilité morale, sociale et légale de leur mettre à disposition des conditions optimales pour exercer leur métier. Toutes les actions développées ces dernières années par la Direction des ressources humaines convergent vers cet objectif.

Cela dit, notre prétention au CHUV n'est pas de dispenser, ni de prescrire de manière absolue et un peu naïve, du bonheur à tout prix, comme le clament les médias et comme cela semble être la mode. Notre ambition est de mettre en place, de manière cohérente et intégrée, les conditions pour que chaque collaboratrice et collaborateur puisse effectuer son travail pleinement, en conscience, en santé, de manière performante et durable, dans le respect de sa personne et de sa personnalité.

Pour nous, l'engagement, la performance et la santé de nos collaboratrices et collaborateurs sont liés et ne peuvent s'obtenir que par un concours d'actions. Des actions qui agissent principalement sur deux champs: celui du sens au travail véhiculé par la culture du management, et celui de l'organisation du travail. **Ce que l'on sait, c'est que pour obtenir un haut degré d'engagement, il ne s'agit pas seulement de soigner la relation avec le personnel et de mettre en place**

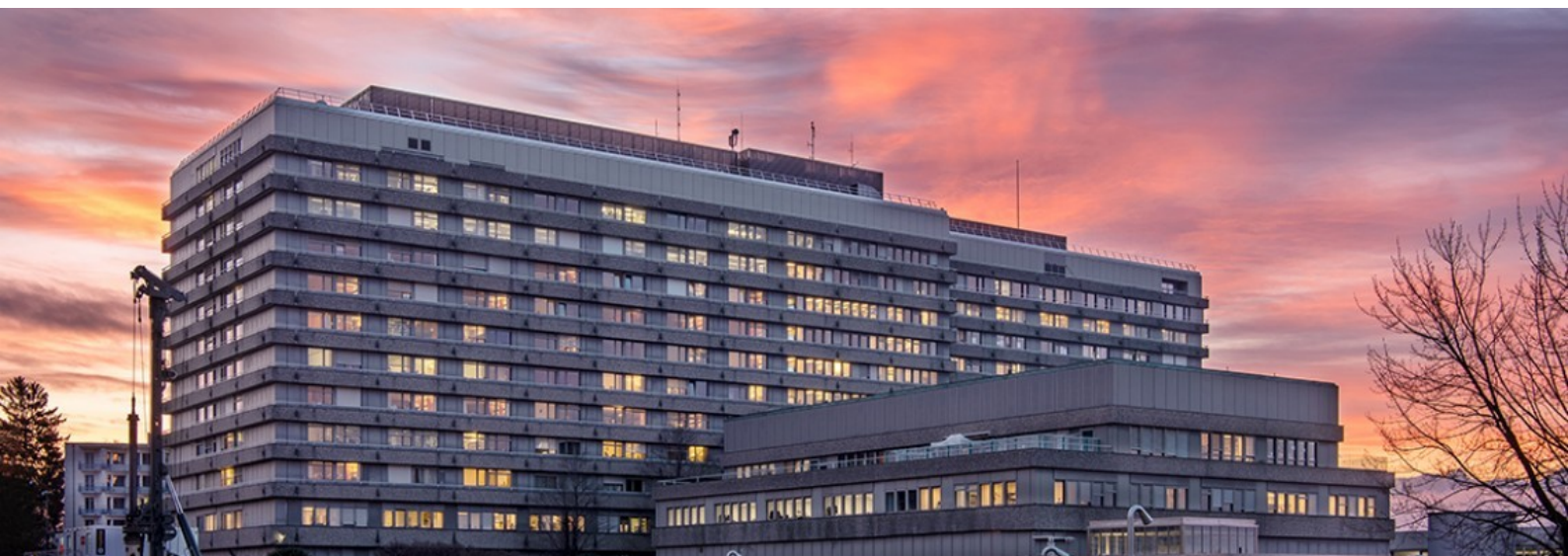
une culture de management dit bienveillant, mais il faut surtout garantir un management «bien traitant et respectueux» dont les conditions sont les suivantes:

- La clarté dans la définition des rôles et des responsabilités de chacune et chacun
- La connaissance par tout le personnel de la vision et de la mission à laquelle chacune et chacun participe; c'est le sens donné à ce qui est accompli
- Les moyens mis à disposition, les outils et l'information utiles pour accomplir les tâches
- Les conditions de travail, l'organisation de celui-ci et l'environnement dans lequel ce dernier se déroule (espaces de travail, équipements, bâtiments)
- La planification des tâches tenant compte de la charge de travail à assumer qui garantisse l'équilibre nécessaire et absolu entre productivité et préservation de la santé des collaboratrices et des collaborateurs
- La valorisation de ce qui est fait et de son utilité dans la chaîne de création de valeur de l'ensemble de l'organisation
- L'assurance que chacune et chacun connaisse la manière juste et équitable avec laquelle elle ou il sera pris en considération dans l'évolution de sa vie professionnelle au sein de l'institution et en particulier dans son développement

A la Direction des ressources humaines du CHUV, nous sommes profondément convaincus qu'il faut impérativement travailler sur le sens et sur une nouvelle culture de management, mais également agir sur l'environnement professionnel et l'organisation du travail, et que ces champs doivent être impérativement travaillés et développés en cohérence. C'est notre priorité présente et future.

Enfin et en guise de synthèse, si favoriser l'engagement de nos collaboratrices et collaborateurs permet de renforcer la performance de notre institution, cela implique bien sûr de mettre au centre de nos préoccupations le facteur humain et les relations humaines, de les considérer comme un capital précieux et non comme une ressource interchangeable à l'envi, de considérer notre institution comme un espace de relations humaines et sociales, où les devoirs et les droits légaux et moraux de chacune et chacun s'expriment de manière équilibrée.

1 CONTEXTE



L'esprit du développement durable

«Le développement durable est un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs.» 1987, Rapport Brundtland, Notre avenir à tous.

International, national et cantonal - quelques jalons

25 septembre 2015

A New York, l'Assemblée générale des Nations unies adopte l'Agenda 2030 à l'unanimité. Issu d'un compromis entre les intérêts de 193 pays, cet Agenda se compose de 17 Objectifs de développement durable (ODD) déclinés en 169 mesures.

12 décembre 2015

Les 196 délégations de la COP21 adoptent l'Accord de Paris, qui définit un cadre mondial visant à limiter le réchauffement de la planète à un niveau nettement inférieur à 2°C afin d'éviter un changement climatique dangereux, et à poursuivre les efforts pour le limiter à 1,5°C.

5 novembre 2017

En Suisse, entrée en vigueur formelle de l'Accord de Paris sur le climat.

20 août 2018

Première grève scolaire pour le climat lancée par Greta Thunberg devant le Riksdag (Parlement suédois).

15 mars 2019

Première grève internationale des jeunes pour le climat. Entre 5000 et 10'000 manifestantes et manifestants défilent à Lausanne.

19 mars 2019

Le Grand Conseil vaudois déclare l'urgence climatique.

30 avril 2019

Le Service hôtelier du CHUV distribue plus de 12'000 éco-gobelets à l'ensemble du personnel.

1er juillet 2019

Les gobelets en plastique jetables sont supprimés des restaurants du CHUV.

26 juin 2020

Le Conseil d'Etat vaudois adopte le Plan climat de première génération, qui répond à l'un des objectifs prioritaires de son programme de législature 2017-2022.

8 septembre 2020

Le coordinateur durabilité et la Commission durabilité du CHUV présentent l'Agenda 2030 au Comité de direction.

4 novembre 2020

La Confédération suisse met en consultation sa Stratégie pour le développement durable 2030.

Décembre 2020

L'Agenda 2030 du Canton de Vaud est en cours de finalisation.

12 décembre 2020

Cinq ans après l'adoption de l'Accord de Paris, Antonio Guterres, secrétaire général des Nations unies, appelle le monde à «déclarer l'état d'urgence climatique».

Au CHUV: de l'Agenda 21 à l'Agenda 2030

En 2008, le CHUV s'est officiellement engagé à une gestion durable dans son plan stratégique 2009-2013. Depuis, la durabilité fait partie de tous les plans stratégiques de l'institution. En septembre 2020, la Commission durabilité du CHUV a soumis au Comité de direction un nouveau programme de durabilité pour les années 2020 à 2030: l'Agenda 2030, inspiré des recommandations internationales. Ce dernier reprend les objectifs de l'Agenda 21 (défini en 2013) et fixe de nouveaux objectifs prioritaires avec de nouvelles mesures visant à réduire l'impact environnemental de l'institution. Cet Agenda 2030 sera mis en œuvre dès 2021.

Les six thèmes de l'Agenda 2030

L'Agenda 2030 comporte 25 objectifs et 79 mesures, répartis dans les six thèmes ci-dessous.

| | Thème | Nb d'objectifs | Nb de mesures |
|---|--|----------------|---------------|
| 1 | Respect de l'environnement | 5 | 19 |
| 2 | Ressources naturelles | 4 | 13 |
| 3 | Ressources énergétiques | 4 | 12 |
| 4 | Pratiques cliniques responsables | 1 | 3 |
| 5 | Conditions de travail responsables | 6 | 20 |
| 6 | Sensibilisation, communication et pilotage | 5 | 12 |

Quelques exemples :

| | |
|-------|---|
| 1 | Respect de l'environnement |
| 1.2 | Poursuivre et améliorer la gestion responsable des déchets |
| 1.2.4 | Poursuivre le pesage et la réduction des déchets alimentaires |

| | |
|-----|--|
| 2 | Ressources naturelles |
| 2.1 | Surveiller et poursuivre l'optimisation de la consommation d'eau |

| | |
|-------|---|
| 3 | Ressources énergétiques |
| 3.2 | Poursuivre la réduction de la consommation électrique |
| 3.2.1 | Favoriser l'installation de panneaux photovoltaïques pour augmenter notre propre production en tenant compte des contraintes liées aux installations techniques existantes ou à venir |

| | |
|-------|---|
| 4 | Pratiques cliniques responsables |
| 4.1 | Définir une politique institutionnelle relative aux dispositifs médicaux (DM) réutilisables versus jetables, et poursuivre l'évaluation de leur utilisation |
| 4.1.1 | Définir une politique institutionnelle relative aux dispositifs médicaux (DM) réutilisables vs jetables (impacts environnemental, financier, sociétal, éthique, risque, qualité et sécurité des soins, ...) |

| | |
|-------|---|
| 5 | Conditions de travail responsables |
| 5.4 | Poursuivre les efforts pour améliorer la santé en entreprise |
| 5.4.1 | Développer une politique de promotion et de gestion de la santé en entreprise (GSE) |

| | |
|-------|--|
| 6 | Sensibilisation, communication et pilotage |
| 6.1 | Sensibiliser les collaborateurs et les usagers du CHUV à la durabilité et valoriser les réalisations et les projets et actions DD |
| 6.1.1 | Promouvoir les bonnes pratiques de l'écologie de bureau (stock de matériel [Lyreco], sur-matériel, impressions, chauffage, aération, déchets, utilisation de la messagerie électronique, etc.) |

2 S'ENGAGER POUR LES COLLABORATRICES ET LES COLLABORATEURS





MESURES PRISES PAR LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES (DRH) FACE AU SARS-COV-2

Afin de faciliter l'organisation du CHUV face à la pandémie de COVID-19, la DRH a contribué, de façon directe ou indirecte, à la mise en place des mesures nécessaires pour y faire face très rapidement.

Ces mesures avaient trois objectifs principaux:

1. La protection physique des collaboratrices et collaborateurs et de leur santé.
2. L'organisation du travail et la planification des ressources, afin de faire face à la prise en charge des patientes et patients.
3. La mise en place d'une protection «sociale» pour les collaboratrices et collaborateurs affecté·e·s dans leur vie privée par la crise.

1. La protection physique des collaboratrices et collaborateurs et de leur santé ont impliqué les mesures suivantes:

- 1.1. Eloignement du personnel vulnérable et mise en place du télétravail
- 1.2. Eloignement des collaboratrices enceintes
- 1.3. Mise à disposition de ressources du Centre des formations sur le terrain et pour les crèches d'urgence
- 1.4. Mise sur pied de formations en urgence en lien avec la prise en charge de patientes et patients atteint·e·s du COVID-19
- 1.5. Négociation avec les transports publics pour diminuer l'exposition des collaboratrices et collaborateurs et organiser des navettes pour le CHUV
- 1.6. Facilitation des passages aux frontières des collaboratrices frontalières et collaborateurs frontaliers
- 1.7. Mise à disposition de logements et de places de parking pour diminuer les déplacements
- 1.8. Helpline tenue par la Direction des ressources humaines pour répondre à toutes les questions administratives et RH en lien avec le COVID-19

2. L'organisation du travail et la planification des ressources, afin de faire face à la prise en charge des patientes et patients, ont impliqué les mesures suivantes:

- 2.1. Respect des dispositions légales en matière de limitation du temps de travail
- 2.2. Pilotage des plannings, monitoring des absences et du climat de travail
- 2.3. Mise sur pied d'une cellule de renfort en médecins pour les services qui en ont eu besoin
- 2.4. Mise sur pied d'une cellule de renfort en soignantes et soignants pour les services touchés par la pandémie
- 2.5. Mise sur pied d'une cellule de renfort administratif et logistique
- 2.6. Gestion des volontaires externes et des dons externes en partenariat avec la Logistique hospitalière (LOH)
- 2.7. Information aux travailleuses frontalières et travailleurs frontaliers (distribution de macarons, instructions pour le passage de la frontière)

2.8. Helpline tenue 7 jours sur 7 par la Direction des ressources humaines pour répondre à toutes les questions administratives et RH en lien avec le COVID-19 (2000 appels pendant la première vague)

2.9. Mandat de la Direction générale de la santé (DGS) du canton de Vaud pour le recrutement de plus de 150 collaboratrices et collaborateurs au sein de la cellule de traçage des contacts

3. La mise en place d'une protection «sociale» pour les collaboratrices et collaborateurs affecté-e-s dans leur vie privée par la crise a impliqué les mesures suivantes:

- 3.1. Crèche d'urgence (400 enfants gardé-e-s et nourri-e-s gratuitement)
- 3.2. Rapatriement (étranger)
- 3.3. Prise en charge des frais d'annulation de voyage (annulation des vacances)
- 3.4. Intervention en zone frontière
- 3.5. Gratuité des logements et des parkings
- 3.6. Hébergement de familles (frontalières et frontaliers)
- 3.7. Fonds social d'entraide
- 3.8. Suppléance du Service de la population (SPOP)
- 3.9 Engagement des apprenties sortantes et apprentis sortants

Retrouvez le détail des mesures mises en place au CHUV dans la Rétrospective COVID-19.

2.1 INTÉGRATION DANS LE MONDE DU TRAVAIL



J'apprends mon métier

En 2020, le CHUV a accueilli 111 nouvelles apprenties et nouveaux apprentis, ainsi que 26 stagiaires en maturité professionnelle commerciale 3+1.

Fin 2020, 270 places d'apprentissage étaient ouvertes au CHUV parmi les 36 métiers proposés. Lancés en 2017, les projets «Valorisation des formateurs» et «300 apprentis» ont pris leur envol. Ils ont permis d'augmenter de 6% le nombre de places d'apprentissage et d'ouvrir la formation dans trois nouveaux métiers en 2020.



L'apprentissage au CHUV en 2020

271 apprenties et apprentis en formation de CFC ou d'AFP67 CFC décernés
90 jours de cours interentreprises

Apprentissages

| | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|------------|------------|------------|
| Nombre total d'apprenties et apprentis | 212 | 229 | 271 |
| TOP 5 DES APPRENTISSAGES | | | |
| Assistantes et assistants en soins et santé communautaire | 49 | 60 | 87 |
| Cuisinières et cuisiniers | 33 | 31 | 36 |
| Employées et employés de commerce | 32 | 29 | 36 |
| Informaticiennes et informaticiens | 8 | 8 | 8 |
| Laborantines et laborantins, option chimie | 8 | 4 | 6 |
| Nombre de CFC décernés | 73 | 80 | 67 |
| Nombre de résiliations | 17 | 23 | 27 |

Dans le cadre d'un partenariat avec l'Organisation vaudoise du travail pour la formation professionnelle dans les domaines de la santé et du social (OrTra Santé-Social Vaud), le CHUV contribue largement aux cours interentreprises offerts aux étudiantes et étudiants du CFC d'assistante ou assistant en soins et santé communautaire du canton. Depuis août 2018, en collaboration avec l'Organisation du monde du travail dans le domaine de la santé de Zurich (Oda Gesundheit Zürich), le CHUV a également lancé un programme de cours interentreprises pour les techniciennes et techniciens en dispositif médical. En 2020, l'équivalent de 90 jours de formation pratique ont été menés par des expertes et experts de ces métiers travaillant au CHUV. En raison de la situation sanitaire, près de la moitié des cours interentreprises ont cependant dû être annulés en 2020.

Programme de premier emploi pour les apprenties et apprentis

Dans le cadre de la pandémie de SARS-CoV-2, le canton de Vaud a voulu favoriser l'employabilité des apprenties et apprentis finalistes. Dans ce contexte, 28 apprenties et apprentis du CHUV ont bénéficié d'un contrat à durée déterminée de six mois, qui permet d'acquérir une première expérience professionnelle. Au terme de ces premiers mois, 14 personnes ont quitté le programme, le plus souvent pour un nouvel emploi. Les 14 autres ont vu leur contrat au CHUV reconduit pour 6 mois supplémentaires.

Je débute au CHUV

En 2020, soucieux de bien accueillir et d'intégrer les nouvelles collaboratrices et nouveaux collaborateurs du CHUV, le Centre des formations a:

- participé au programme d'intégration des nouvelles et nouveaux médecins, en proposant notamment un cours e-learning Soarian avant leur arrivée au CHUV, suivi d'un atelier spécifique Soarian départemental; près de 592 médecins y ont participé;
- réalisé le programme d'intégration des collaboratrices et collaborateurs

- diplômé·e·s et stagiaires de la Direction des soins; 638 personnes y ont participé, dont 275 infirmières et infirmiers diplômé·e·s;
- mis en œuvre le programme d'intégration du personnel administratif; 62 nouvelles collaboratrices administratives et nouveaux collaborateurs administratifs y ont participé, à leur plus grande satisfaction.



A l'issue de la quatrième volée du Certificat d'employé administratif et d'accueil en milieu hospitalier, les huit finalistes ont obtenu leur certificat et quatre personnes ont obtenu une place de travail au CHUV.

Une formation soutenue par le Service de prévoyance et d'aide sociales (SPAS) de l'Etat de Vaud permet d'obtenir le Certificat d'employé administratif et d'accueil en milieu hospitalier (CEAA). Destinée aux personnes qui reçoivent un revenu minimal d'insertion, cette mesure de réinsertion vise l'acquisition des différentes compétences nécessaires pour répondre aux exigences des processus administratifs liés à la gestion et au suivi des patientes et des patients. Elle permet également d'acquérir les bonnes pratiques en matière d'accueil et d'orientation des patientes, patients, clientes et clients dans un milieu hospitalier.

Ce programme se déroule sur dix mois, de septembre à juin. Il alterne la formation théorique et pratique au cours de trois stages effectués dans différents services du CHUV. A l'issue de la quatrième volée, les huit participantes ou participants finalistes ont obtenu leur certificat et quatre candidates ou candidats ont obtenu une place de travail au CHUV. La troisième édition du CEAA a débuté en septembre 2020, avec 11 nouvelles participantes et nouveaux participants.

Apprenties et apprentis distingué·e·s

En 2020, plusieurs apprenties et apprentis se sont distingué·e·s:

- Apprenti au Département de médecine, Fabio Dias da Silva a obtenu le Prix de l'excellence décerné par le Gymnase de Beaulieu.
- Apprenti au Centre des formations de la Direction des ressources humaines, Ronan Mettraux a obtenu le Prix du mérite et des bons résultats décerné par la Banque Cantonale Vaudoise.

Comité jeunesse de la Direction des soins

Passer du statut d'étudiante ou étudiant à celui d'infirmière ou infirmier diplômé·e, qui exerce pleinement son rôle et ses responsabilités, constitue une étape très exigeante. Lors de leurs premières années d'exercice, de jeunes soignantes et soignants pourtant bien formé·e·s quittent prématurément la profession. D'autres s'épuisent ou renoncent à exercer tout l'éventail des compétences pour lesquelles elles ou ils ont été formé·e·s.

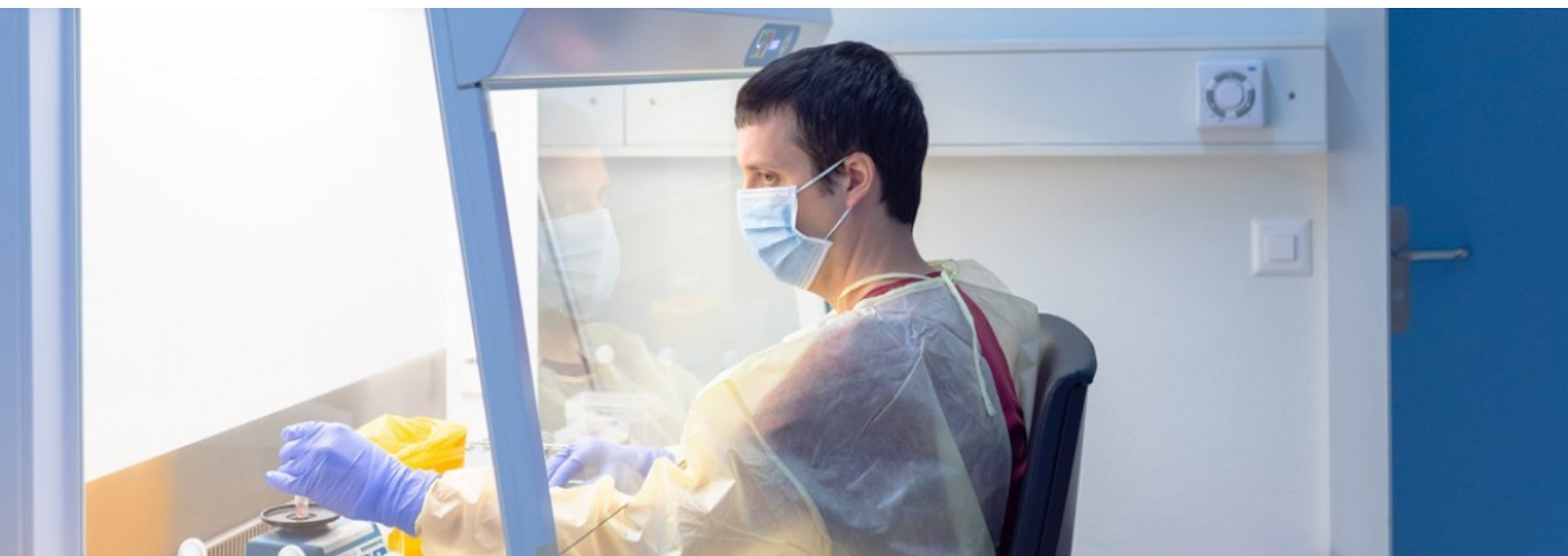
En complément des ressources existantes, la Direction des soins du CHUV a créé le Comité jeunesse. Composé de dix infirmières ou infirmiers volontaires qui travaillent au CHUV depuis moins de six ans, et pour qui le CHUV est le premier employeur, ce groupe poursuit les objectifs suivants:

- En qualité d'organe consultatif, il émet des recommandations destinées à la Direction des soins.

- Il apporte son soutien à l'intégration des novices en animant un réseau interne de pairs, et en offrant soutien et conseil.

Parce qu'elle associe les plus jeunes à la gouvernance de l'hôpital pour les sujets qui les touchent spécifiquement, cette initiative doit améliorer leur expérience du monde professionnel et leur capacité à exercer pleinement leur rôle auprès des patientes, des patients et des proches.

2.2 SÉCURITÉ AU TRAVAIL



Sécurité et prévention de la violence

| | |
|--|-----------|
| CITÉ HOSPITALIÈRE | 50 |
| Plainte pénale | 0 |
| Dénonciation du Ministère public | 0 |
| Médiation | 5 |
| Lettre d'interdiction | 1 |
| Plainte pénale victime | 10 |
| Avec action sécuritaire, sans suite judiciaire | 31 |
| Sanction du Service pénitentiaire vaudois | 2 |
| Plainte pénale victime | 1 |
| DIVERS | 5 |
| Dénonciation du Ministère public | 1 |
| Médiation | 2 |
| Lettre d'avertissement | 1 |
| Avec action sécuritaire, sans suite judiciaire | 1 |
| DÉPARTEMENT DE PSYCHIATRIE | 14 |
| Plainte pénale | 2 |
| Dénonciation du Ministère public | 0 |
| MÉDIATION | 1 |
| Lettre d'interdiction | 5 |
| Lettre d'avertissement | 3 |
| Plainte pénale victime | 0 |
| Avec action sécuritaire, sans suite judiciaire | 3 |
| HÔPITAL DE L'ENFANCE | 4 |
| Lettre d'avertissement | 1 |
| Avec action sécuritaire, sans suite judiciaire | 3 |
| Total général | 73 |

2.3 SANTÉ EN ENTREPRISE



Les activités de l'Unité de médecine du personnel et d'entreprise en 2020

Face à la situation sanitaire, l'unité s'est consacrée prioritairement, et principalement, aux actions de protection et de soutien des collaboratrices et collaborateurs dans le cadre spécifique de la pandémie. Ce travail a compris les activités suivantes:

- Participation aux réunions du bureau COVID-19 et de la cellule de conduite mise en place par la Direction générale.
- Rédaction et mises à jour régulières de documents d'information qui décrivaient les mesures de prévention et de protection, les mesures spécifiques s'appliquant aux collaboratrices et collaborateurs vulnérables, les critères de dépistage par frottis, les mesures s'appliquant en cas de contact avec une personne positive au COVID-19, etc.
- En mars 2020, une équipe de personnes répondantes (médiatrices et médiateurs, infirmières et infirmiers, médecins du travail, personnel administratif) ont participé à la Hotline santé à destination des collaboratrices et collaborateurs (7 jours sur 7 dès le 11 mars 2020) pour toute question relative au SARS-CoV-2. Il s'agissait d'expliquer les critères de dépistage par frottis et le cas échéant, d'orienter les personnes vers le centre de dépistage. Au total, plus de 3000 appels téléphoniques et 530 e-mails ont été traités du 1er mars au 15 mai 2020.
- Dès avril 2020, un processus standardisé de test pour tous modèles de masques de protection respiratoire FFP2, avant achat ou distribution, a été mis en place par les spécialistes en santé et sécurité au travail. En combinant un test par un panel d'utilisatrices et utilisateurs et un test de filtration en laboratoire, ce processus a permis de contrôler la qualité et l'efficacité des équipements mis à disposition des collaboratrices et collaborateurs du CHUV. Sur 27 modèles de masques FFP2 testés, un tiers ont été validés.

- A partir de juin 2020, en collaboration avec la Direction des soins, reprise de la supervision de la filière de dépistage de COVID-19 pour les collaboratrices et collaborateurs, et mise en place d'un piquet médical 7 jours sur 7 pour la gestion des résultats positifs (communication du résultat et consignes y relatives, déclaration à l'Office fédéral de la santé publique et auprès des services du médecin cantonal).
- En collaboration avec l'Unité d'hygiène, prévention et contrôle de l'infection (HPCi) du CHUV, gestion des enquêtes d'entourage pour le personnel ayant eu un contact non protégé avec une patiente ou un patient atteint·e du COVID-19, et dépistage du personnel dans le cadre d'investigations sur les clusters (demande HPCi-CHUV ou de l'Office du médecin cantonal).
- Avec le Service des maladies infectieuses, mise en place de l'étude sérologique auprès du personnel du CHUV et d'Unisanté. Au total, 1974 personnes ont participé au premier volet de l'étude en mai et juin 2020. Les résultats ont montré que 10% des participantes et participants (toutes professions confondues) avaient des anticorps IgG anti-SARS-CoV-2 après la première vague (soit un taux comparable à celui de la population générale durant la même période). Le personnel ayant travaillé dans les unités COVID-19 durant la première vague n'avait pas été plus contaminé. L'étude a également montré que le risque de positivité était plus grand pour les employées et employés de l'hôpital qui vivaient sous le même toit qu'une personne dont la contamination au COVID-19 était confirmée ou suspectée. Les participantes et participants ayant eu un test de sérologie positif ont été invité·e·s à participer à un suivi à 3 et 6 mois (septembre et décembre 2020).
- Les collaborations avec les spécialistes de la psychiatrie de liaison et les accompagnants spirituels ont permis d'offrir diverses ressources de soutien pour les collaboratrices et collaborateurs ayant besoin d'écoute, de soutien, ou d'évoquer les difficultés rencontrées dans le contexte de la situation sanitaire. Des séances de méditation en format audio (entre 3 et 11 minutes) ont été proposées. Durant la deuxième vague, un dispositif de vigies de soutien a été mis en place dans certains secteurs, en complément des ressources existantes. Ces vigies étaient composées de professionnelles et professionnels de la santé au travail et/ou de l'écoute (psychologues, médecins, médiatrices et médiateurs, personnel d'assistance sociale, etc.) qui se mettent à disposition, directement sur les lieux de travail, afin d'offrir un soutien informel et direct et, si nécessaire, orienter les personnes vers d'autres instances. Il y a eu 94 passages des vigies.



En 2020, 550 personnes ont bénéficié d'une consultation spécialisée en médecine du travail.

Bien que les activités habituelles de l'unité aient été réorganisées dans le contexte de la pandémie, l'année 2020 a été marquée par les événements suivants:

- 1744 visites d'entrée ont été effectuées pour les collaboratrices et collaborateurs nouvellement engagé·e·s pour le contrôle et la mise à jour de leur statut vaccinal.
- 1172 vaccins ont été administrés (hors vaccination contre la grippe).
- Durant la saison hivernale 2019-2020, 53% du personnel médical et soignant a été vacciné contre la grippe saisonnière. Le taux de vaccination du personnel soignant continue de progresser, avec de très bons niveaux dans certains secteurs à risque.
- 408 collaboratrices ou collaborateurs ont été pris·es en charge et suivi·e·s

dans le cadre d'enquêtes d'entourage professionnel, principalement en lien avec des expositions au SARS-CoV-2.

- 550 personnes ont bénéficié d'une consultation spécialisée en médecine du travail, dont 58 ont nécessité une prise en charge en urgence, pour un total annuel de 1660 consultations.
- 155 analyses détaillées et expertises pour la prévention des risques professionnels (analyse post-accident professionnel, mesures d'expositions aux postes de travail, évaluation ergonomique, etc.) ainsi que 67 prêts de matériel ergonomique en test ont été réalisés par les spécialistes en santé et sécurité au travail (ergonomes, hygiénistes du travail, chargées et chargés de sécurité). Des analyses des dangers a priori aux postes de travail sur les sites récemment mis en exploitation (Crousaz 10 et Centre thérapeutique de jour pour adolescents de l'avenue Auguste-Verdeil) ont été réalisées conjointement avec le service de sécurité. Une nouvelle campagne de mesures d'exposition à l'amiante dans les joints de Placoplatre a été menée conjointement par les spécialistes de la sécurité au travail, la Direction des constructions, ingénierie, technique et sécurité et la Suva.
- En diminution par rapport aux années précédentes, les accidents d'exposition au sang ou à d'autres liquides biologiques (AES) restent la première cause d'accidents professionnels avec 39 AES pour 1000 équivalents plein-temps par an. Les autres accidents et incidents professionnels (hors AES) sont également en diminution progressive et demeurent majoritairement liés à des chutes ou des blessures avec des outils ou objets.

2.4 ACTIVITÉ DU SERVICE SOCIAL POUR LE PERSONNEL



Créé par la Fondation CHUV en collaboration avec la Direction des ressources humaines, un Fonds d'entraide COVID-19 pour le personnel a été mis en place, destiné à venir en aide à toute personne rencontrant des difficultés liées à la situation pandémique. Les principales demandes examinées concernaient des difficultés financières en lien avec des diminutions de revenus dues à la pandémie de COVID-19.

Par ailleurs, 380 prises en charge ont été réalisées par le Service social du CHUV.

L'Unité de réinsertion professionnelle devient «Accompagnement à la reprise et réinsertion professionnelle»

L'Unité de réinsertion professionnelle (URP), récemment rebaptisée «Accompagnement à la reprise et réinsertion professionnelle» (ARRP), soutient les collaboratrices et les collaborateurs qui connaissent une absence de longue durée pour des raisons de santé.

Toute absence de plus de 30 jours est signalée aux spécialistes de l'ARRP. En collaboration avec les supérieures ou supérieurs hiérarchiques, les médecins du personnel et les responsables des ressources humaines de département, elles et ils évaluent, en toute confidentialité, les situations les plus complexes afin de proposer un suivi personnalisé et de favoriser un retour au travail dans les meilleures conditions.



La pandémie de COVID-19 a entraîné une adaptation immédiate et inévitable de l'organisation du travail.

En 2020, 520 situations particulières ont été traitées en continu par l'ARRP. La pandémie de COVID-19 a néanmoins entraîné une adaptation immédiate et inévitable de l'organisation du travail. Afin d'éviter les contaminations, les entretiens à distance (par téléphone ou visioconférence) ont été privilégiés, plutôt qu'en face-à-face. Même si les contacts à distance avec les collaboratrices

et collaborateurs ne sont pas optimaux, ils ont pu être préservés malgré la situation sanitaire. Quelques entretiens de réseau en face-à-face ont toutefois été maintenus lorsqu'une rencontre était nécessaire, principalement lorsqu'un retour à l'emploi était prévu à brève échéance et qu'il fallait prévoir des aménagements ou des dispositions particulières. La nécessité de disposer de toutes les forces vives en cette période de crise le justifiait pleinement.

En plus des entretiens avec les collaboratrices et collaborateurs, les contacts avec les différents partenaires et intervenants ont également été effectués à distance (Office de l'assurance-invalidité, entretiens bilatéraux avec les directions des départements du CHUV, etc.). Ainsi, une collaboration étroite avec l'Office de l'assurance-invalidité s'est poursuivie. En 2020, de façon permanente, ce sont plus de 200 situations d'absence de longue durée pour lesquelles une demande de prestations était en cours.

Par ailleurs, durant cette année, la Direction des ressources humaines a intensifié les relations avec la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud grâce à des séances bilatérales, afin de fluidifier les transmissions d'informations et d'améliorer le traitement des situations traitées conjointement par l'ARRP, l'Unité de médecine du personnel et la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud.



De façon permanente, près de 50 collaboratrices et collaborateurs ont été soutenu·e·s dans le cadre d'une mesure de réadaptation ou de reclassement professionnel.

En 2020, parmi les collaboratrices et collaborateurs connaissant une absence de plus de 9 mois (en moyenne 300 situations), on pouvait compter:

- De façon permanente, 115 collaboratrices et collaborateurs en reprise progressive dans leur poste ou dans un poste de travail adapté (reprise majoritairement effective, pour un petit pourcentage, en reprise thérapeutique);
- De façon permanente, près de 50 collaboratrices et collaborateurs soutenu·e·s dans le cadre d'une mesure de réadaptation ou de reclassement professionnel de l'assurance-invalidité tant au sein du CHUV qu'avec des partenaires de l'assurance-invalidité à l'externe;
- Une quinzaine de collaboratrices et collaborateurs suivi·e·s uniquement dans le cadre de limitations fonctionnelles (plus ou pas de compétences informatiques) ou en lien avec des absences perlées (pas d'absence de longue durée);
- Une trentaine de collaboratrices et collaborateurs en attente de décision de prestations de rentes définitives d'invalidité;
- Près de 90 collaboratrices et collaborateurs sans capacité de travail, même partielle.

La situation sanitaire a généré des besoins de personnel supplémentaires (zones de tests COVID-19, étude sur la sérologie, vaccination, etc.). Cette situation a permis à des collaboratrices et collaborateurs suivi·e·s par l'ARRP de reprendre une activité adaptée à leur problématique de santé (problématiques de type troubles musculosquelettiques par exemple). Ces personnes ont ainsi pu reconstruire une capacité de travail dans un poste adapté.



Diminuer l'absentéisme reste un objectif prioritaire pour le CHUV.

A contrario, la situation sanitaire et le confinement ont péjoré l'état de santé psychique de certaines collaboratrices ou certains collaborateurs suivi·e·s par l'ARRP. Des mesures à l'externe, soutenues par l'assurance-invalidité, ont dû être repoussées ou suspendues en raison de la fermeture des centres pendant le confinement. Cet état de fait a eu une incidence sur la durée des absences et des suivis auprès de l'unité.

Diminuer l'absentéisme, grâce à des mesures de prévention et d'anticipation de situations génératrices d'incapacités au travail, reste un objectif prioritaire pour le CHUV. Le processus prévu a cependant été passablement freiné par la crise sanitaire. Le projet de refonte complète de la prise en charge des situations d'incapacité au travail, de même que pour la détection des situations pouvant générer de l'absentéisme de longue durée, est toujours en cours. Les cadres continuent d'être formé·e·s au traitement et à l'anticipation des absences de longue durée. Afin de permettre une prise en charge plus dynamique et rapide, la mise en place d'un outil de mesure, qui permet d'adopter une approche prévisionnelle, se poursuit.

Absences par motifs

| | 2018 | 2019 | 2020 |
|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Maladie | 5,8% | 6,4% | 7,7% |
| Accident | 0,9% | 1,0% | 0,9% |
| Maternité | 1,7% | 1,8% | 1,9% |
| Motifs familiaux | 0,4% | 0,4% | 0,4% |
| Sous-total | 8,8% | 9,6% | 10,9% |
| Formation | 1,8% | 1,5% | 0,8% |
| Compensations | 0,3% | 0,3% | 1,0% |
| Obligations légales | 0,1% | 0,1% | 0,1% |
| Absences de toute nature | 11,0% | 11,5% | 12,8% |

2.5 ESPACE COLLABORATEURS: ÉCOUTE ET MÉDIATION



L'Espace collaborateurs (EC) est un espace de confiance qui reçoit, sur rendez-vous, toute personne employée au CHUV confrontée à des difficultés relationnelles au travail, quelle que soit sa profession ou position hiérarchique. Depuis son ouverture en mai 2015, l'EC a répondu à plus de 770 sollicitations.

L'EC a pour mission de prévenir et gérer les conflits interpersonnels, de toute origine et de toute nature, qui surgissent dans le contexte professionnel. Son action a pour but de préserver ou de restaurer le lien professionnel entre les personnes en conflit. Il accueille celles et ceux qui le sollicitent dans un respect de confidentialité absolu. Il peut prodiguer des conseils, réorienter les personnes vers une autre instance compétente ou conduire un processus de médiation. Deux médiateurs formés et certifiés offrent aux parties en conflit l'opportunité d'exprimer leurs difficultés, de renouer le dialogue dans un cadre neutre et impartial et d'explorer ensemble les voies de sortie possibles.



En 2020, l'Espace collaborateurs a poursuivi son analyse du climat de travail.

Les collaboratrices et collaborateurs du CHUV face au COVID-19: l'EC à leurs côtés!

L'Espace collaborateurs s'est mobilisé pour répondre aux préoccupations des collaboratrices et collaborateurs du CHUV impacté·e·s par la pandémie du nouveau coronavirus. Lors de la première vague du printemps 2020, l'EC a contribué à mettre en place une helpline destinée aux sollicitations des professionnelles et professionnels. Dès l'automne, l'EC s'est associé au projet des vigies de soutien de l'Unité de santé et sécurité au travail (USST), en allant à la rencontre des collaboratrices et collaborateurs de toutes professions, afin de les informer sur les ressources à disposition, prendre note de leurs besoins et leur permettre d'exprimer leurs émotions.

En 2020, l'EC a par ailleurs poursuivi son activité d'analyse du climat de travail, commencée en 2019.

Activité en 2020

| | |
|---|------|
| Nombre total de demandes/situations | 117* |
| Nombre de nouvelles demandes/situations | 96 |
| Nombre d'entretiens | 152 |
| Nombre de médiations (1 à 4 séances) | 11 |

*Indice de référence pour ce type de structure et par année complète d'activité: 1% de l'effectif global. Le CHUV comptant plus de 10'000 collaboratrices et collaborateurs, le nombre de demandes/situations recensé se situe dans cette cible.

Caractéristiques démographiques et professionnelles

| | |
|--|-----------|
| Moyenne d'âge | 42 ans |
| Ancienneté moyenne | 9 ans |
| Genre (F/H) | 84% / 16% |
| Collaboratrices et collaborateurs non cadres | 79% |
| Cadres, expertes et experts | 21% |

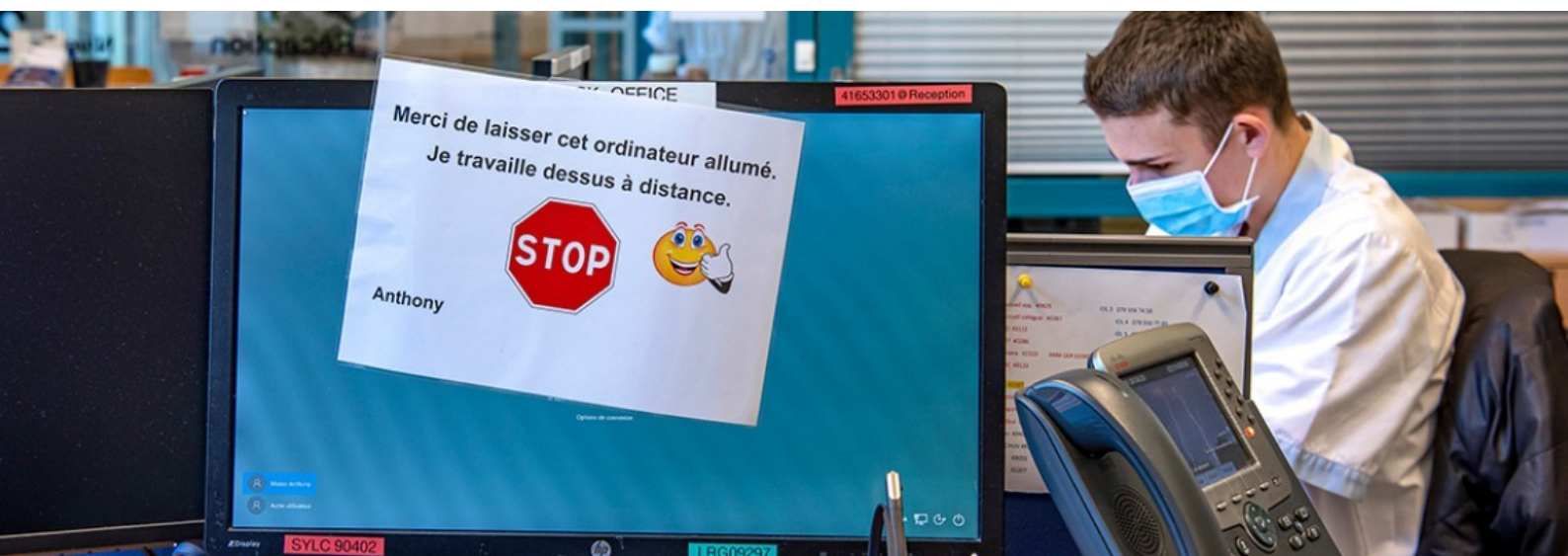
Filières professionnelles 2020 (en %)

Soins: 38%
Médico-technique: 9%
Médical: 8%
Psycho-social: 6%

Administration-technique: 23%
Recherche: 8%
Logistique: 8%



2.6 PRATIQUES ALTERNATIVES DE TRAVAIL



Visioconférence

Chaque année, les opératrices et opérateurs des auditoires effectuent plus de 1000 visioconférences, principalement avec les Hôpitaux universitaires de Genève et d'autres hôpitaux romands.

En 2020, en raison de l'épidémie de COVID-19, plus de 2000 visioconférences ont été réalisées, soit une augmentation de 100% par rapport aux années précédentes. En raison de cette augmentation des demandes, quatre nouvelles salles (en plus des deux salles déjà existantes) ont été entièrement équipées avec un système de visioconférence professionnel. Le système Cisco Webex Codec Pro permet une connexion directe au réseau CHUV, ainsi que la gestion des caméras et des sources informatiques via une application utilisable depuis n'importe quel PC connecté au réseau. Deux stations mobiles complètent ce dispositif et permettent d'offrir également cette prestation dans quatre auditoires du bâtiment principal.



Les systèmes Webex et Webex Teams ont été mis à disposition de toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs.

Visioconférence pour petits groupes

Début mars, afin de faciliter les séances en petits groupes sur sites ou en télétravail, la Direction des systèmes d'information (DSI) a mis les systèmes Webex et Webex Teams à disposition de toutes et tous. La visioconférence a ainsi permis de réduire les déplacements professionnels. Elle a cependant entraîné l'acquisition de 750 casques et environ 600 webcams en 2020.

2.7 ÉGALITÉ SALARIALE



Suite à la révision du 1er juillet 2020 de la Loi sur l'égalité (LEg), toutes les entreprises qui emploient au moins 100 personnes sont tenues d'effectuer une analyse de l'égalité salariale en leur sein, de la faire vérifier par un organe indépendant, puis d'informer leurs collaboratrices et collaborateurs des conclusions de l'audit. La Confédération accepte un écart salarial jusqu'à 5%.

Une analyse de l'écart salarial au CHUV

En 2020, après avoir entrepris toutes les démarches nécessaires, le CHUV a passé avec succès le test du logiciel LOGIB. Fourni par la Confédération, cet outil permet aux employeurs d'effectuer eux-mêmes une analyse standard de l'égalité salariale au sein de leur entreprise. Une fois effectuée, l'analyse du CHUV a fait l'objet d'un audit externe de la part d'un cabinet indépendant et reconnu. Ce dernier a conclu que l'hôpital respecte les dispositions légales en matière d'égalité salariale entre hommes et femmes. Il confirme ainsi qu'au sein du CHUV le droit constitutionnel «salaire égal pour un travail de valeur égale» est bien respecté. L'hôpital est un des premiers organismes publics romands à remplir les conditions exigées par la LEg et à être audité.



Toutes les rémunérations du CHUV ont été passées au crible.

Un écart de 0,7% entre hommes et femmes au CHUV

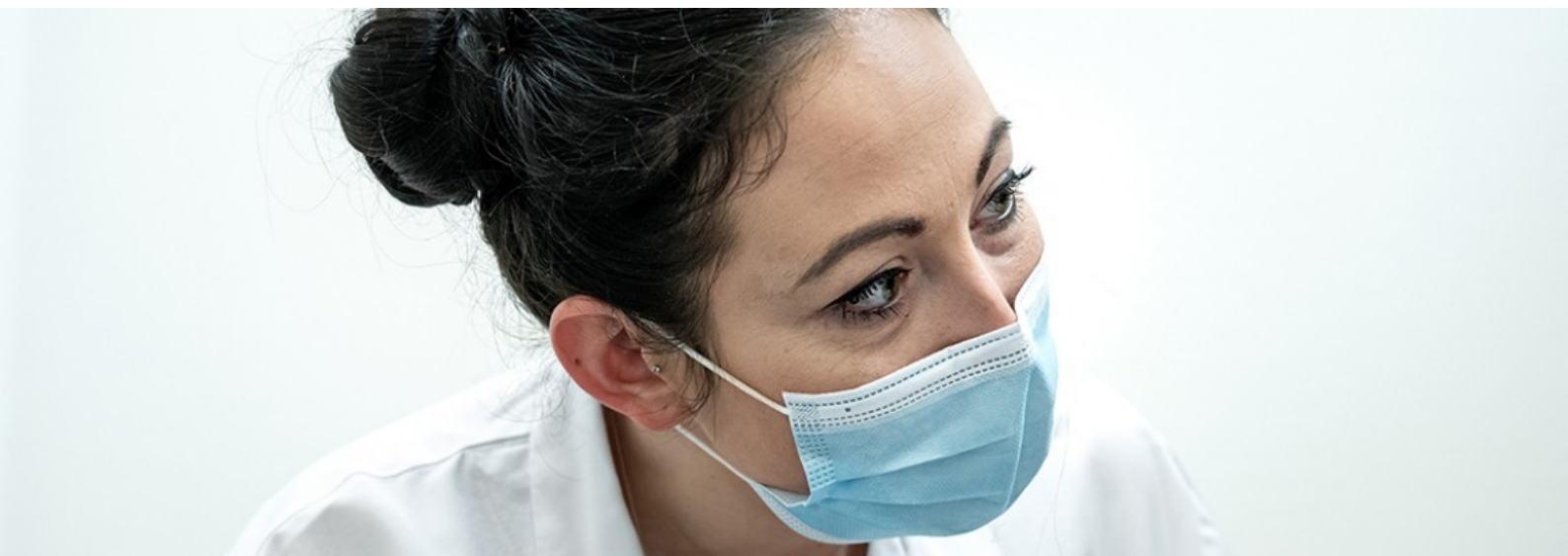
Les employées et employés du CHUV totalisent 12'122 salaires, dont 8332 (68,7%) qui concernent des femmes et 3790 (31,3%) des hommes. Toutes ces rémunérations ont été passées au crible de l'algorithme de LOGIB. Ce dernier prend en compte des paramètres tels que la rémunération, l'âge, la profession exercée, la position hiérarchique, le niveau de formation, l'expérience professionnelle et les années de service. En tenant compte des différences de qualifications et de postes de travail, les femmes gagnent au CHUV 0,7% de

moins que les hommes. Ce résultat est en dessous de l'écart salarial accepté par la Confédération. Cependant, le CHUV continue de réfléchir aux moyens d'aboutir à une parfaite égalité des salaires. L'un des leviers serait d'augmenter le nombre de femmes aux postes de cadres.

Un hôpital en travail pour permettre de concilier carrière et famille

D'autres mesures continuent par ailleurs à être mises en œuvre pour arriver à un meilleur équilibre au sein des postes de cadres: temps partiel ou jobsharing dans des postes à responsabilités, considération de la maternité dans les plans de carrière ou création de nouvelles fonctions qui permettent aux nouvelles générations de professionnelles et professionnels d'accéder aux postes qu'elles et ils souhaitent, tout en conciliant vie de famille et carrière.

2.8 ATTRACTIVITÉ ET MARQUE EMPLOYEUR



Depuis 2018, cette mise en valeur a pris de l'ampleur sur les réseaux sociaux du CHUV, de même que sur le site internet institutionnel ([pages carrière](#) et [emplois](#)). Les postes vacants sont publiés sur ces plateformes deux ou trois fois par semaine. Des news concernant la vie de l'hôpital, ses projets phares et la qualité du travail de ses professionnelles et professionnels sont diffusées sur les comptes [Facebook](#) et [LinkedIn](#) du CHUV. Afin d'assurer la relève, les spécialistes du recrutement travaillent en étroite collaboration avec les hautes écoles en soins de Suisse romande.



Tourné vers l'innovation et publié trois fois par an, le magazine «In Vivo» soutient la stratégie de «marque employeur».

La stratégie de «marque employeur» repose également sur des actions de communication, par exemple faisant la promotion de la nomination du CHUV comme 9e meilleur hôpital du monde (classement Newsweek 2020) et de la plateforme «CHUV International» www.lausanneuniversityhospital.com/home, ouverte à l'occasion du Congrès des journalistes scientifiques à Lausanne en 2019. Tourné vers l'innovation et publié trois fois par an, le [magazine In Vivo](#) soutient cette stratégie. Sa rubrique «Cursus, une carrière au CHUV» met en valeur un parcours atypique d'une professionnelle ou un professionnel du CHUV.

3 RESPECTER L'ENVIRONNEMENT



Depuis quelques années, préserver l'environnement est devenu une nécessité. Devant ce nouvel enjeu, qui représente un défi au niveau mondial, le CHUV tient à se montrer responsable. L'institution a mis en place des actions concrètes, notamment dans les domaines des achats, des déchets, des produits de désinfection et des méthodes de nettoyage, de même qu'au niveau de la restauration.

3.1 ACHATS



Gérés par la Centrale d'achats et d'ingénierie biomédicale (CAIB), les achats hospitaliers du CHUV intègrent depuis de nombreuses années des critères de développement durable dans leurs appels d'offres. Ces derniers reposent sur un cadre légal, en particulier la Loi cantonale sur les marchés publics (LMP-VD), qui a pour but de renforcer la concurrence et de permettre un accès aux achats publics ouvert aux entreprises, mais également de rendre les modalités d'adjudication plus transparentes. Ce cadre légal permet d'adjuger les prestations aux soumissionnaires dont l'offre est la plus avantageuse du point de vue économique.

Ce principe d'économie ne signifie pas que le CHUV choisit toujours l'offre la moins chère. Le prix reste un élément prépondérant, mais dans un esprit de pondération, l'adjudicateur peut retenir des critères qui permettront d'assurer la meilleure prestation en regard des besoins. Dans ce cadre, les appels d'offres peuvent comprendre des critères de développement durable. A l'instar des obligations relatives au paiement des charges sociales, qui sont éliminatoires, ou de l'engagement d'une entreprise à œuvrer pour le développement durable, qui concerne une aptitude non éliminatoire, de nombreux critères comprennent le développement durable en filigrane. La durabilité fait cependant aussi partie du cahier des charges de façon explicite. Tout appel d'offres cherche ainsi un équilibre entre les exigences du cahier des charges et l'ensemble des critères qui incitent les entreprises à agir en faveur d'un développement durable.



La CAIB suit une grille de critères d'adjudication et d'aptitude qui permet d'évaluer l'engagement d'une entreprise soumissionnaire envers le développement durable.

Qu'il s'agisse de la qualité des prestations qu'offrent les entreprises ou de leur gestion (énergie, mobilité, formation continue, etc.), leurs actions en faveur du développement durable doivent être mises en valeur. Lorsque les collectivités et les institutions imposent des critères de durabilité, elles recourent à un levier important et concret qui incite le marché à mieux prendre en compte ces aspects dans leur globalité. Les hôpitaux comme le CHUV ont donc un rôle particulier et important à jouer.

Afin d'inciter les entreprises et prestataires de services à s'engager pour le développement durable, la CAIB suit les recommandations du Guide romand pour les marchés publics. L'objectif est de saisir la marge de manœuvre offerte par la loi. Hormis le cahier des charges d'une offre, qui peut comprendre des éléments favorisant le développement durable, la CAIB suit une grille de critères d'adjudication et d'aptitude qui permet d'évaluer l'engagement de l'entreprise soumissionnaire envers le développement durable.

Les critères suivants font partie de l'exigence de développement durable:

- Engagement à respecter l'égalité entre hommes et femmes
- Engagement d'apprenties et apprentis et transmission du savoir-faire pour les générations futures
- Application d'un système de management et de gestion des risques compatible avec l'environnement
- Paiement des charges sociales
- Quantité et qualité des références et des expériences en matière de protection de l'environnement
- Actions en faveur du pôle social du développement durable (formation, intégration des personnes fragilisées, relève, sécurité au travail, etc.)
- Actions en faveur du pôle environnemental du développement durable (gestion de l'énergie à la place de travail, préservation des ressources naturelles, mobilité, gestion des déchets, etc.)

La Centrale d'achats est également attentive à exclure de ses achats tout produit qui pourrait résulter de la traite d'êtres humains aux fins d'exploitation du travail, comme le travail au noir (travail illégal ou dissimulé), de même que les biens issus du travail des enfants.



La CAIB participe de manière active à plusieurs groupes de travail et commissions sur le développement durable.

Comme facteur de réussite, la CAIB peut compter sur l'appui de la Direction du CHUV qui comprend l'exemplarité qu'un hôpital universitaire doit montrer. Elle bénéficie également d'un appui et de formations ciblées de ses collaboratrices et collaborateurs, fortement impliqué-e-s dans l'application des critères de développement durable dans les appels d'offres et les achats. Mais toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs du CHUV montrent aussi leur

engagement, leur implication et leur vigilance en demandant des produits et des prestations de qualité, qui respectent les principes du développement durable tout en permettant d'assurer les prestations habituelles, qui font du CHUV un des meilleurs hôpitaux du monde.

Membre actif au sein de la Commission durabilité du CHUV, la CAIB participe également de manière active à plusieurs groupes de travail et commissions sur le développement durable, en particulier avec le Service cantonal du développement durable (SCDD) du canton de Genève. Elle entretient par ailleurs une bonne collaboration avec le Bureau de la durabilité du canton de Vaud, et nourrit de nombreux échanges sur ce sujet avec les autres cantons (Valais, Fribourg, Neuchâtel et Jura), avec lesquels elle a développé des partenariats et des synergies fructueuses. Elaborée par la CAIB, la formation continue en développement durable sera proposée à toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs des achats de tous les cantons pendant le deuxième semestre de l'année 2021.

Lait équitable

Souhaitant être un acteur important des actions durables menées dans le canton, le CHUV continue de soutenir la démarche de l'Association de soutien au lait équitable (ASLE) en achetant des produits de la gamme Faireswiss.

En 2020, le CHUV a acheté près de 59'000 litres de lait équitable, qui garantit un prix d'achat de 1 franc par litre aux productrices et producteurs membres de la coopérative. Ce volume représente près de 30% de la totalité du lait en brique consommé au CHUV, que ce soit dans les machines à café pour les patientes et patients, dans les cafétérias publiques ou les restaurants du personnel.

Achats alimentaires (éco-score des produits alimentaires Beelong)

Après une première évaluation Beelong en 2015, le Service des achats a effectué une deuxième évaluation des achats alimentaires. Effectuée sur une période de deux mois (un mois en saison froide, un mois en saison chaude), elle a eu lieu en septembre 2019 et février 2020.

Avec une très bonne note de 70 points sur 100, le résultat de la deuxième évaluation Beelong montre l'efficacité des mesures prises par le CHUV depuis 2016. A titre d'exemple, l'hôpital n'a acheté aucun produit alimentaire livré par avion. Près de 90% des denrées sont de saison et plus de la moitié (56%) proviennent de Suisse. La part des aliments bruts est presque de 80% et 41% des produits achetés sont labellisés. Par ailleurs, entre 2015 et 2020, la part des produits carnés, les plus néfastes pour le climat, a été réduite d'environ 15%.



Pour réduire plus encore l'impact du CHUV sur l'environnement, des pistes d'amélioration préconisent notamment d'augmenter la part des produits biologiques.

Afin de réduire plus encore l'impact du CHUV sur l'environnement, des pistes d'amélioration ont été proposées. Elles préconisent notamment d'augmenter la part des produits biologiques ou d'accroître la part des poissons et viandes labellisés.

Pour ces prochaines années, le défi sera de réduire l'impact environnemental de l'alimentation des patientes, patients, collaboratrices et collaborateurs tout en proposant une nourriture de qualité qui assure la quantité nécessaire de calories et de protéines, et en utilisant des ressources économiques limitées.

3.2 GESTION DES DÉCHETS



Nouvelle filière de recyclage des capsules à café professionnelles

Au CHUV, la consommation des capsules à café professionnelles (capsules plates) s'élève à plus de 870'000 pièces par année, auxquelles s'ajoutent celles des machines à café privées présentes dans de nombreux locaux. Jusqu'en 2020, ces capsules n'étaient que partiellement recyclées.

Afin de réduire leur impact sur l'environnement, le CHUV a décidé de collaborer avec le service de recyclage proposé gratuitement par son fournisseur. Grâce à ce mode de récupération des capsules, l'aluminium est fondu pour être réutilisé dans l'industrie, tandis que le marc de café est transformé en biogaz.

Depuis juin 2020, la Logistique hospitalière a progressivement mis en place cette nouvelle filière de recyclage des capsules dans l'ensemble des bâtiments, afin que chaque utilisatrice et utilisateur puisse y participer activement. Grâce à ce nouveau système de recyclage, 85% des capsules vendues au sein de l'institution sont désormais recyclées.

Les déchets globaux

Après avoir grimpé progressivement jusqu'en 2015, la production globale de déchets a légèrement baissé en 2020, alors que la volumétrie des bâtiments a augmenté.

Sur 3 ans, l'évolution est de -7% selon le détail ci-dessous:

- Les déchets urbains reculent d'environ -7% et les déchets médicaux incinérés d'environ -8%.
- Les déchets triés (piles, néons, produits chimiques, graisses) augmentent de +31%. Il s'agit cependant d'une part peu significative des déchets (moins de 7% du volume total).
- Les lavures (déchets organiques de la restauration) baissent d'environ -15%. En 2020, la baisse atteint environ -20%. Cela s'explique sans doute

par la diminution de l'offre de restauration durant la pandémie de COVID-19, ainsi que par l'impact direct de la situation sanitaire sur la production de déchets.



Le taux de collecte sélective du CHUV atteint 51%.

Etabli à environ 32%, le taux de recyclage global du CHUV reste stable. Ce chiffre inclut la revalorisation du PET, du fer, de l'aluminium, du bois, des végétaux, du verre, du papier et carton, et des lavures alimentaires.

Le taux de collecte sélective reste également stable: environ 51%. Ce taux inclut les matières recyclables évoquées ci-dessus, mais aussi d'autres matières triées non valorisables, comme les déchets chimiques ou les graisses.

Réutilisation et déchets électroniques

Le passage obligé de la part de l'opérateur de la technologie 2G à la 4G à l'intérieur du CHUV a entraîné la récupération d'environ 3000 téléphones portables, recyclés selon la filière habituelle. A noter que ces appareils, vu leur compatibilité avec la technologie 3G, auraient pu encore être utilisés jusqu'en 2024.

Une offre de reprise d'une valeur de 100 francs est proposée pour tout PC obsolète lors de son remplacement. Pour rappel, la durée de vie des PC a passé de 5 à 6 ans depuis 2019.

3.3 PRODUITS DE DÉSINFECTION ET DE NETTOYAGE



Nettoyage à la vapeur au bloc opératoire

Le Service propreté et hygiène étudie une nouvelle méthode de nettoyage des tables d'opération à la vapeur, au lieu du nettoyage habituel à l'Incidin (un produit de désinfection à base d'alcool). Une démonstration des appareils de nettoyage à la vapeur a été effectuée au bloc opératoire du Bâtiment hospitalier.

Le Service propreté et hygiène a évalué les différents fournisseurs et réalisé des tests pour mesurer le temps de nettoyage des tables d'opération. L'utilisation de la vapeur s'est révélée plus longue qu'avec un produit de désinfection. D'autres tests et simulations sont prévus courant 2021 pour pouvoir prendre une décision. Cette méthode sera également testée pour le nettoyage des salles d'opération du bloc opératoire rénové, qui ouvrira ses portes en novembre 2021.



DÉSINFECTION ET NETTOYAGE – COVID-19

Durant la pandémie de SARS-CoV-2, trois unités de soins intensifs supplémentaires ont été créées, avec des mesures de protection très strictes (port de lunettes et masque FFP2 en tout temps). Afin de pouvoir assurer le nettoyage et la désinfection des surfaces de ces unités, des collaboratrices et collaborateurs du Service propreté et hygiène habituellement en poste le soir se sont portés volontaires pour soutenir les équipes de jour. Ces équipes ont également pu compter sur l'aide volontaire de collègues de la restauration (certains restaurants du personnel ayant dû fermer). La Protection civile a également participé au nettoyage et à la désinfection de ces unités durant une période de 60 jours. Enfin, grâce à un budget spécifique, le CHUV a engagé du personnel temporaire auprès de l'agence Samsic, afin d'amener encore du renfort.



Le Service propreté et hygiène a mis en place des tournées de désinfection.

Dans le Service de radiodiagnostic et de radiologie interventionnelle, fortement impacté lors de la pandémie, le Service propreté et hygiène a mis en place plusieurs tournées de désinfection des poignées de portes, des sanitaires et des salles d'attente. Il s'agissait d'une nouvelle activité pour ces équipes.

Nombre d'interventions en 2020

Les services qui ont pris en charge des patientes et patients malades du COVID-19, tels que les urgences, les soins intensifs, les blocs opératoires et la Maternité pour les salles d'accouchement, ont demandé 3523 interventions liées à la situation sanitaire. Il faut y ajouter 209 interventions dans les chambres des patientes et patients COVID-19.

Consultez le détail des mesures mises en place au CHUV dans la [Rétrospective COVID-19](#).

3.4 AMÉNAGEMENTS ET ESPACES VERTS



Soucieux d'offrir des lieux de pause diversifiés, le CHUV poursuit la création de zones de pique-nique à proximité des bâtiments, lorsque l'espace le permet. Plusieurs arbustes à fleurs ont été plantés courant 2020 sur les nouvelles aires de pique-nique de l'Agora et de l'Hôpital Nestlé.

Par ailleurs, au printemps 2020, les jardiniers ont réceptionné les espaces extérieurs du nouvel Hôpital de Cery (NH1). Composés principalement d'arbres, de prairies et de toitures extensives, ces espaces seront entretenus par l'équipe des jardins du CHUV.

Plusieurs projets sont à l'étude, notamment l'acquisition d'une machine à broyer les branches d'arbres, qui permet de réutiliser le broyat de bois comme engrais et protection des sols.

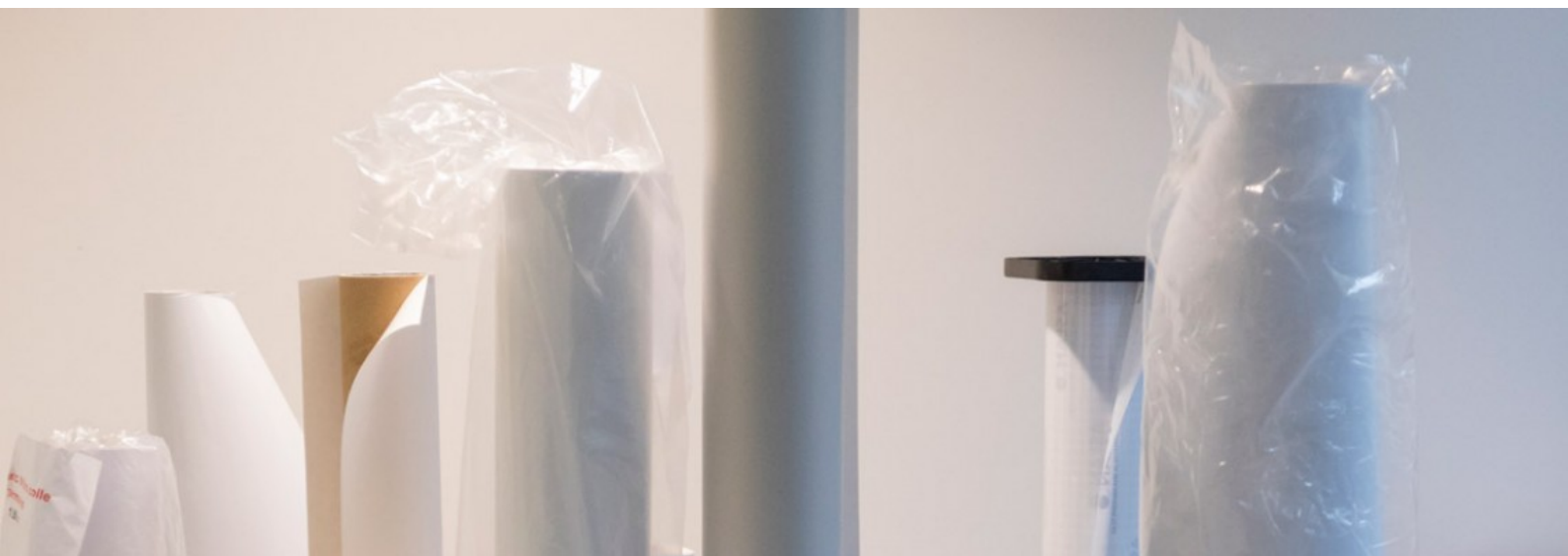
3.5 RESTAURATION COLLECTIVE



Vaisselle réutilisable, le succès continue

Mise en place depuis mars 2019, la vaisselle réutilisable reBOX continue à avoir un grand succès auprès du personnel. En 2020, 38'000 assiettes et bols réutilisables ont été distribués dans les restaurants du personnel pour les mets à l'emporter. A la fin de l'année, on pouvait comptabiliser 4000 exemplaires conservés par les collaboratrices et collaborateurs qui les utilisent selon leurs besoins. Chaque année, 32'000 pièces reBOX sont lavées dans les cuisines du CHUV puis remises en circulation à la distribution des mets. Une nouveauté en 2020: des couverts réutilisables reBOX ont été mis gratuitement à disposition des usagères et usagers.

4 PRÉSERVER LES RESSOURCES



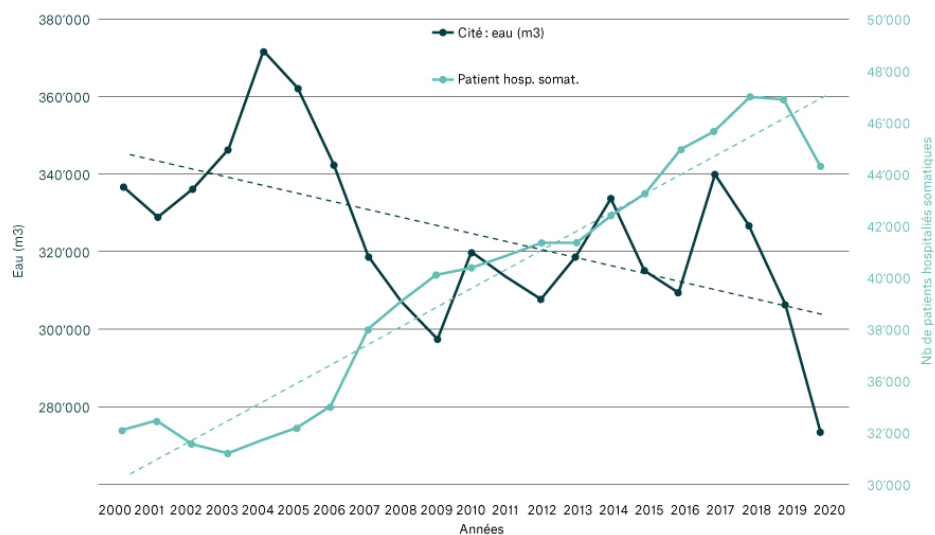
Dans le cadre de l'Agenda 2030, le CHUV met en œuvre une série d'actions qui permettent de réduire la consommation des ressources telles que l'eau, et de limiter aussi bien l'utilisation des consommables que des énergies, notamment l'électricité, dont l'hôpital a besoin pour fonctionner. Le personnel de l'institution fournit également un effort au niveau des déplacements pendulaires et des déplacements professionnels.

4.1 CONSOMMATION D'EAU

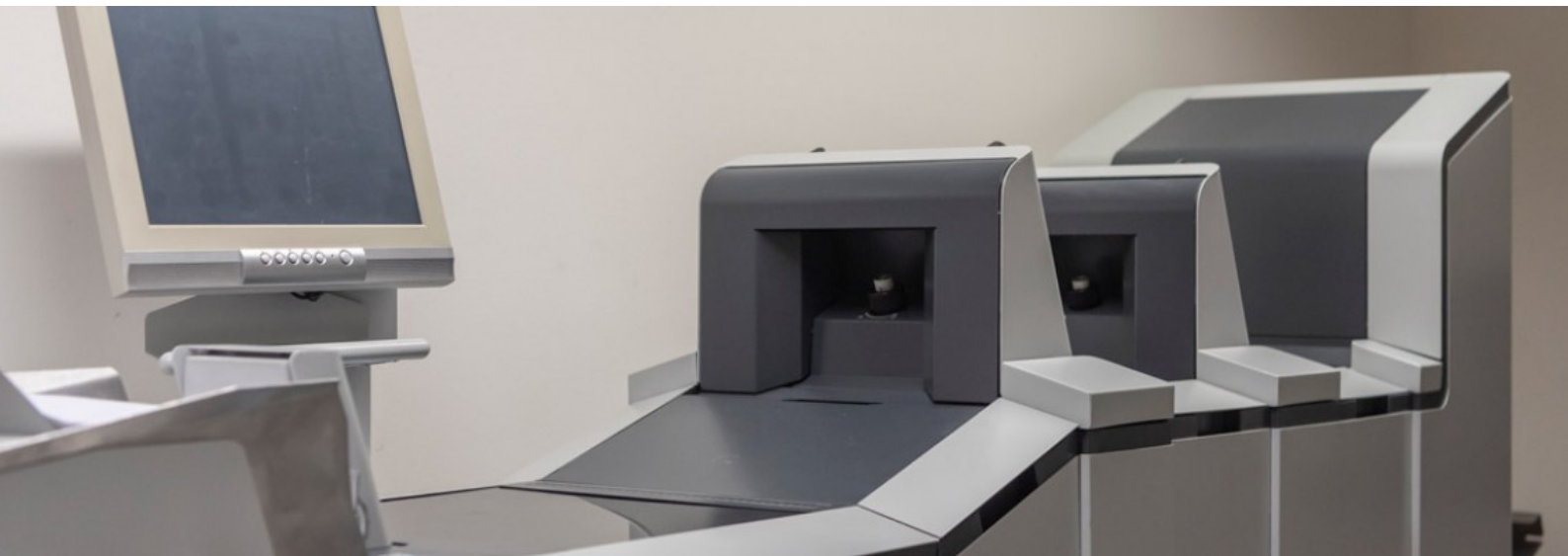


Le télétravail et la baisse de l'activité d'hébergement, de même qu'en ambulatoire, ont engendré une réduction d'environ 12% de la consommation d'eau dans la cité hospitalière.

Cité hospitalière - Consommation d'eau versus activité hospitalière



4.2 CONSOMMABLES



Avec le recours plus important au télétravail dû à la période de pandémie de COVID-19, le nombre d'impressions a baissé d'environ 3 millions de pages. De ce fait, les achats de cartouches et de toners d'impression ont également diminué.

Introduit début 2019, le système d'impression itinérant «Follow-You» a permis de réduire de 15 à 20% les impressions inutiles grâce à l'élimination des fichiers des serveurs d'impression après 24 heures. Efficace, le système a permis d'économiser environ 740 kg de papier (soit 294 rames de 500 feuilles), soit l'équivalent de 1870 kg de CO₂. Entre 2019 et 2020, alors que le nombre d'utilisatrices et utilisateurs a augmenté de plus de 30%, le nombre de feuilles non imprimées a augmenté de plus de 85%.

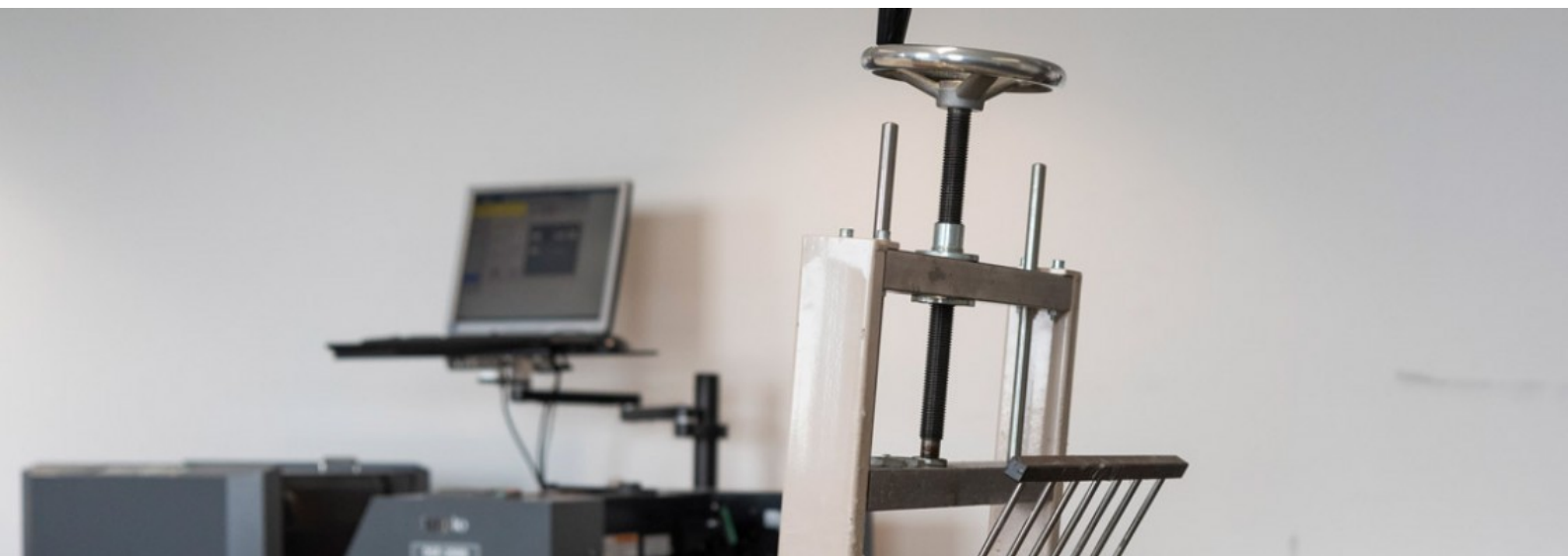


Le paramétrage de toutes les imprimantes privilégie par défaut l'impression en noir et blanc.

En revanche, la mesure qui permet de réduire les processus administratifs et de les optimiser en numérisant certaines opérations (dématérialisation des factures, du courrier, etc.) n'a pas pu démarrer en 2020 comme prévu.

Afin de réduire le nombre d'impressions en couleur, le paramétrage de toutes les imprimantes privilégie par défaut l'impression en noir et blanc. En 2020 néanmoins, comme en 2019, la part des impressions en couleur a été d'environ un tiers, ce qui est plus que souhaité.

4.3 GASPILLAGES

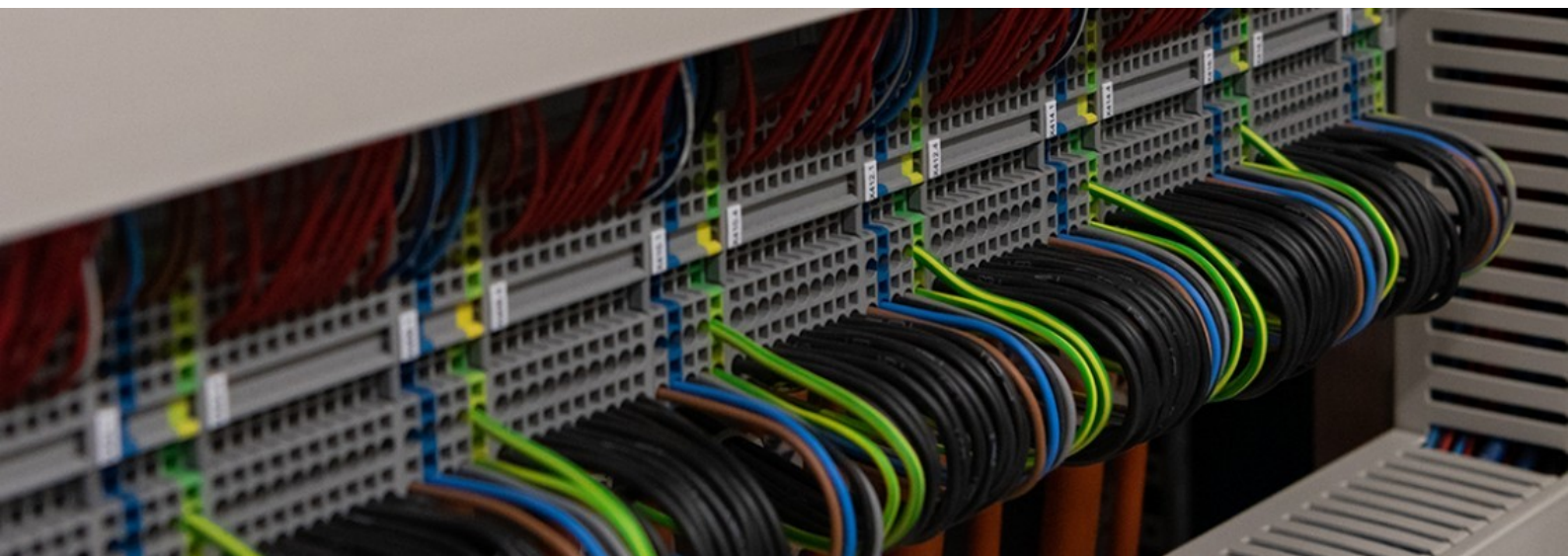


Le CHUV mène une politique de réduction du gaspillage de matériel informatique et technique, qui consiste à mutualiser et limiter le nombre d'équipements (imprimantes sous-utilisées, doubles écrans, surnombre de postes, téléphones non utilisés, gadgets). Dans ce cadre, les machines multifonctions sous-utilisées ne sont pas remplacées depuis 2019. Elles seront supprimées en 2021.

Lors de la campagne 2020 de récupération des téléphones GSM obsolètes, plus de 3000 appareils ont été récupérés et recyclés.

Comme pour le papier, la consommation et l'achat de toners ont connu une baisse non négligeable d'environ 15%.

4.4 DONNÉES PRODUITES ET CONSERVATION



La Direction des systèmes d'information (DSI) mène une politique de réduction des déchets immatériels. Malheureusement, en raison de la situation du COVID-19 et des nouvelles priorités qu'elle a entraînées, il a fallu reporter à 2021 la suppression des données obsolètes, de même que la limitation des espaces de stockage attribués.

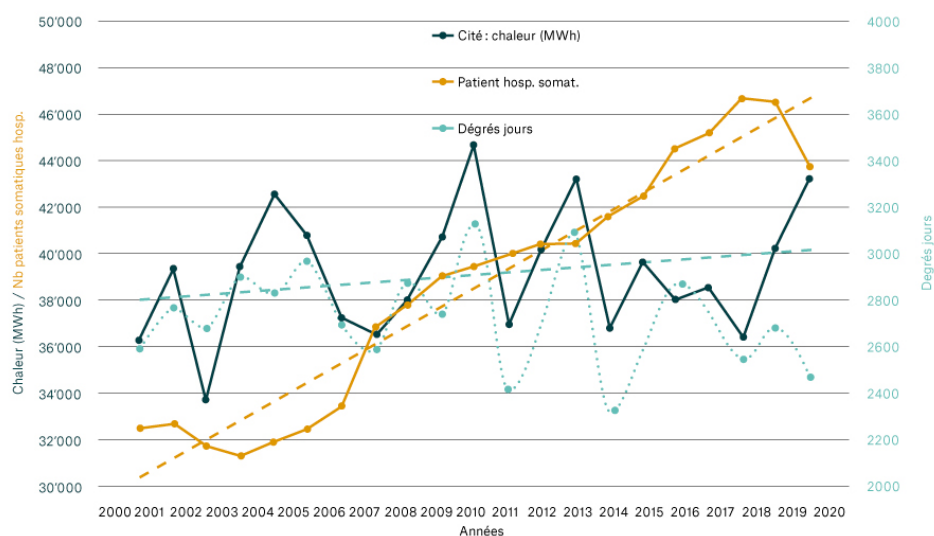
4.5 PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE



Malgré l'absence d'une grande partie des collaboratrices administratives et collaborateurs administratifs en télétravail, l'ensemble des locaux de leurs services ont été maintenus à leur température habituelle par le chauffage et la climatisation.

En 2020, alors que les activités d'hébergement et des soins ambulatoires ont baissé (-8,7% et -4%), la consommation de chaleur dans la cité hospitalière a augmenté d'environ 7% par rapport à 2019. Cette surconsommation a eu lieu dans le Bâtiment hospitalier, les bâtiments rue du Bugnon 44 et 48, à l'Hôpital orthopédique et dans la zone ouest du Bugnon. Pour le Bâtiment hospitalier et l'Hôpital orthopédique, l'augmentation s'explique en partie par le dispositif de déshumidification des blocs opératoires, très énergivore. Ce genre d'installation, qui n'a pas de système de comptage fin, est cependant de plus en plus nécessaire pour répondre aux normes des blocs opératoires, de même que pour faire face aux conditions météo de l'été.

Cité hospitalière - Consommation de chaleur (MWh) versus l'activité hospitalière

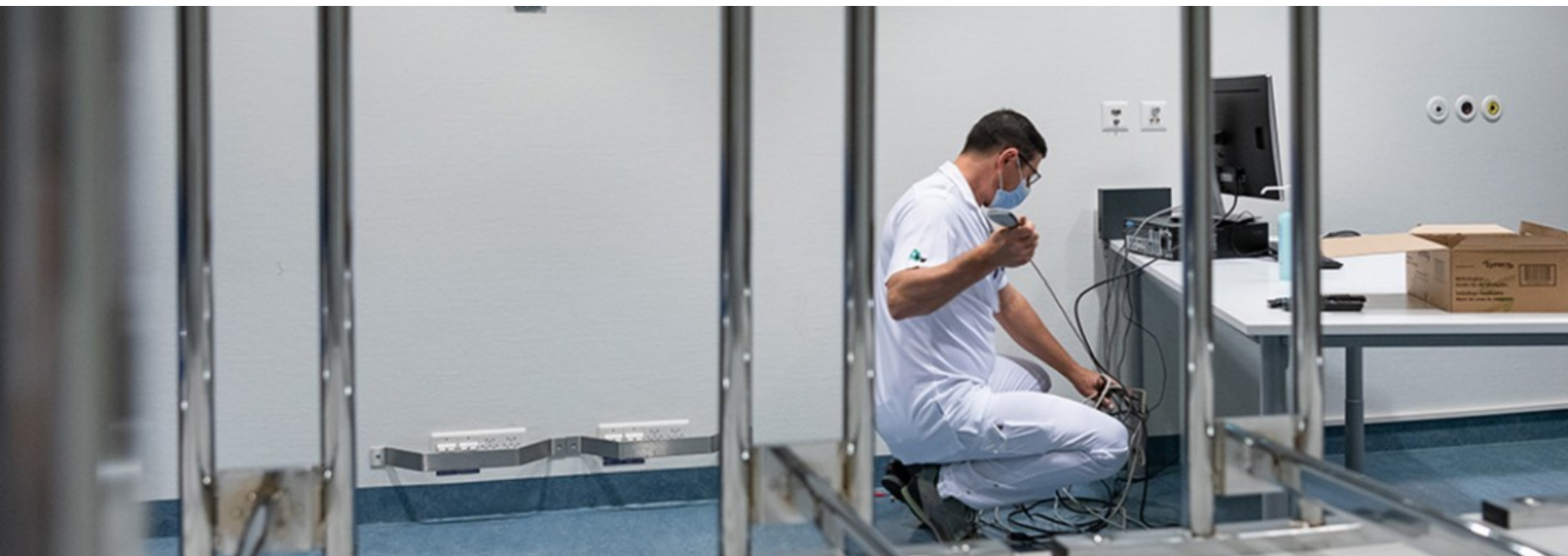


Nouveaux bâtiments plus efficaces

Trois bâtiments ont été livrés en 2020:

- L'Hôpital de Cery (NH1), qui répond aux critères Minergie-ECO. Il sera labellisé à la fin de l'étape 2 du projet.
- Les bâtiments de l'avenue de Crousaz 10 et de la route de Berne 113 (loués par le CHUV), qui répondent aux standards Minergie. Ils ne sont cependant pas labellisés. Construits en béton recyclé, ils ont une façade entièrement vitrée avec une performance acoustique élevée.

4.6 CONSOMMATION ÉLECTRIQUE



En 2020, bien que l'activité ait baissé de quelques pourcents, la cité hospitalière du CHUV a enregistré une augmentation de la consommation d'électricité d'environ 3% par rapport à 2019.

Les augmentations de consommation ont été principalement constatées dans plusieurs bâtiments comme le Bâtiment hospitalier, le Bugnon 48, le Bugnon 19 et la Maternité. Déjà constatées lors d'années précédentes, ces variations ne sont pas exceptionnelles. Depuis 2010, malgré l'ajout de bâtiments comme le bloc opératoire du Bâtiment hospitalier, le Centre coordonné d'oncologie, l'accroissement de l'Hôpital orthopédique, l'agrandissement du restaurant, etc., la consommation d'électricité n'a que très peu augmenté.

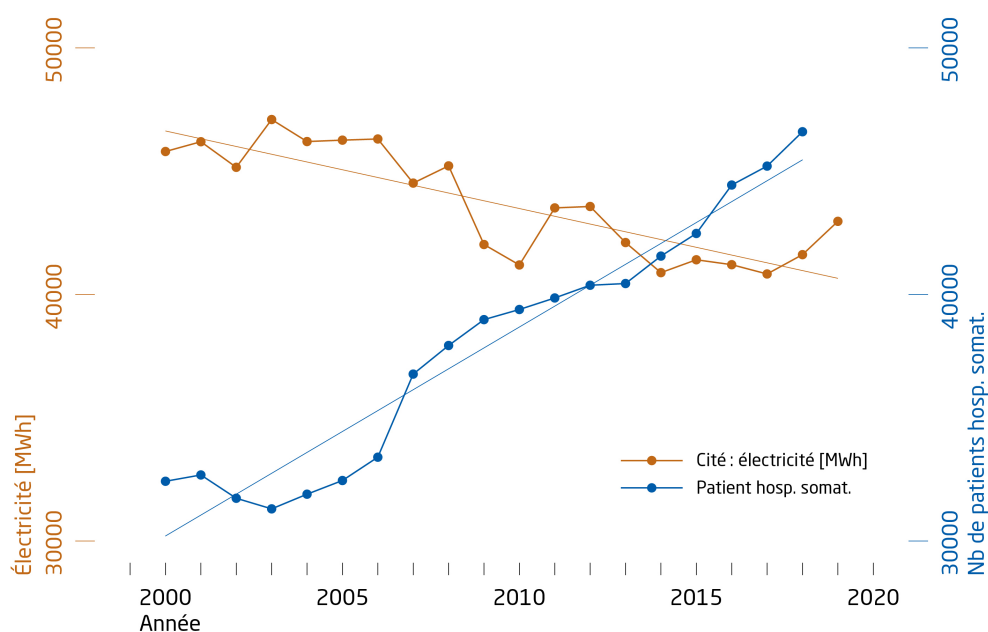


L'augmentation du télétravail a reporté une partie de la consommation électrique du parc informatique sur les ménages.

La consommation d'électricité a également augmenté du fait de la situation sanitaire. Montée pour faire face à l'afflux de patientes et patients atteint·e·s du COVID-19, une tente a été chauffée par des aérochauffeurs relativement gourmands en énergie. L'augmentation de l'activité des laboratoires (+23%) peut aussi avoir eu un impact.

Avec l'augmentation du télétravail, une partie de la consommation électrique du parc informatique a été reportée sur les ménages. Ce déplacement n'a cependant pas eu beaucoup d'impact sur la consommation globale de la cité hospitalière.

Cité hospitalière - Consommation d'électricité versus l'activité hospitalière



Production solaire et autoconsommation

En 2020, la production d'électricité solaire du CHUV a atteint plus de 650 MWh. Ce volume représente 0,15% de la consommation annuelle.

Les installations solaires du bâtiment AGORA de la Fondation ISREC ont produit 110,94 MWh durant l'année. Ce volume représente 240,81 tonnes d'émissions de CO₂ évitées. Un pic de production de 16,5 MWh a été atteint au mois de juillet (14,9% de la production annuelle).

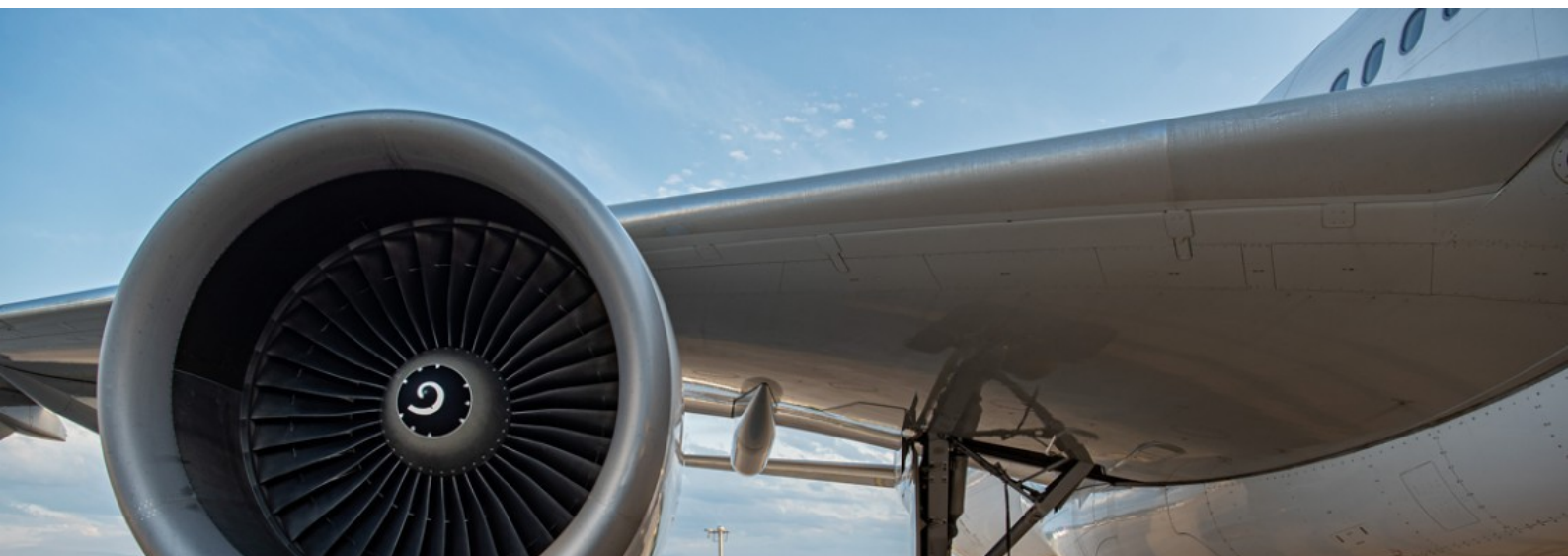


Plus de 1070 tonnes d'émissions de CO₂ ont été évitées grâce à la production d'électricité solaire.

Les installations solaires des bâtiments PLEXUS et UCP de Bussigny ont produit 540,04 MWh durant l'année. Ce volume représente 831,82 tonnes d'émissions de CO₂ évitées. Un pic de production de 78,46 MWh a été atteint en juillet (14,5% de la production annuelle).

Au total plus de 1070 tonnes d'émissions de CO₂ ont été évitées grâce à la production d'électricité solaire. Ce volume représente près de 8 millions de kilomètres en voiture, ou encore 197 voitures qui auraient effectué un tour de la Terre.

4.7 DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS



En 2019, la Commission durabilité du CHUV a lancé une réflexion institutionnelle sur la question des déplacements professionnels. En effet, la mobilité professionnelle, en particulier lorsqu'elle s'effectue en avion, figure parmi les principaux contributeurs à la dégradation du climat mondial.

Une stratégie a ainsi été élaborée dans le but de réduire les déplacements en avion, de favoriser la mobilité douce et l'utilisation des moyens de transport non polluants. Cette stratégie a été présentée au Comité de direction du CHUV en janvier 2020. La crise sanitaire a cependant mis la réflexion en suspens.

4.8 PLAN DE MOBILITÉ



Chaque année, le CHUV promeut la mobilité douce pour les déplacements pendulaires (trajets entre le domicile et le lieu de travail principal) en incitant les collaboratrices et collaborateurs à acquérir un vélo électrique ou à utiliser les transports publics.

En 2020, pour les déplacements en transports publics, 1653 indemnités ont été distribuées sous forme d'un remboursement de 15% de l'abonnement annuel des transports publics lausannois et d'un abonnement CFF; 70 subventions ont par ailleurs été octroyées pour l'achat d'un vélo à assistance électrique.



MESURES COVID-19

Places de stationnement - COVID-19

Pour faciliter l'accès à la cité hospitalière, des places de stationnement ont été mises à disposition des services qui ont pris en charge les patientes et patients COVID-19. Elles ont été attribuées prioritairement au personnel soignant, aux médecins, aux collaboratrices frontalières et collaborateurs frontaliers des Services des urgences, des soins intensifs, d'anesthésiologie et de médecine interne. Durant cette période 341 autorisations de stationnement ont été gratuitement mises à disposition.

Logements - COVID-19

Afin de diminuer la charge des trajets entre le CHUV et le domicile, des studios ont été mis à disposition des services qui ont pris en charge les patientes et patients COVID-19. Ces logements ont été attribués prioritairement au personnel soignant, aux médecins, aux collaboratrices frontalières et collaborateurs frontaliers des Services des urgences, des soins intensifs, d'anesthésiologie et de médecine interne. Durant cette période, 150 logements entièrement équipés ont été mis à disposition gratuitement. En parallèle, le canton de Vaud a également mis 70 studios à disposition du CHUV sur le site du Vortex à Chavannes-près-Renens, où se trouvent des logements pour étudiantes et étudiants du campus de l'Université de Lausanne.

Consultez le détail des mesures mises en place au CHUV dans la [Rétrospective COVID-19](#).

5 ALLER AU-DELÀ DE NOS MISSIONS



Service public de l'Etat de Vaud, le CHUV désire jouer un rôle sociétal qui va plus loin que ses missions fondamentales. L'institution est ainsi engagée dans des missions d'aide humanitaire. En 2020, l'hôpital s'est également impliqué de façon importante dans le cadre des Jeux olympiques de la jeunesse.

5.1 COLLABORATIONS HUMANITAIRES



Depuis plus de soixante ans, le CHUV prend en charge des enfants de Terre des hommes, en Afrique notamment, afin de les faire bénéficier d'une chirurgie spécialisée. L'année dernière, 24 jeunes patientes et patients en ont profité.

Au fil du temps, les professionnelles et professionnels de l'hôpital se sont rendu-e-s sur place pour traiter des cas complexes. Elles et ils ont transmis leurs techniques opératoires et leurs connaissances aux équipes locales. Leur objectif est de transférer des compétences durables, qui permettent ensuite de prendre en charge les patientes et patients sur place à long terme. On peut citer par exemple la mission de chirurgie pédiatrique au Bénin, mais aussi toutes celles qui ont été déployées au Burkina Faso, au Cambodge, en Guinée-Conakry, au Mozambique, en Palestine et au Sénégal. Il faut cependant relever que les équipes médico-soignantes du CHUV ont à leur tour bénéficié de l'expérience d'une médecine pratiquée dans des conditions auxquelles elles n'étaient pas habituées.



Au CHUV, la coopération humanitaire est appréhendée sous plusieurs angles.

En 2020, le CHUV a accueilli un médecin du Bénin pour un stage d'un an dans le Service d'anesthésiologie.

La coopération humanitaire au CHUV est donc appréhendée sous plusieurs angles: les soins pointus prodigués en ses murs aux patientes et patients provenant de pays en développement, la prise en charge durable des personnes sur place, et le double transfert de compétences, à la fois des équipes du CHUV aux équipes locales et inversement, l'expérience acquise localement par les professionnelles et professionnels de l'hôpital.

5.2 LES JO DE LA JEUNESSE



Les Jeux olympiques de la jeunesse 2020 (JOJ) se sont tenus à Lausanne du 9 au 22 janvier 2020.

Le Comité d'organisation des JOJ (COJOJ) de même que le Département médical du Comité international olympique (CIO) ont demandé la mise sur pied d'une structure de soins temporaire qui puisse prendre en charge les athlètes, ainsi que toute personne accréditée par le COJOJ, pour les cas urgents de maladies et de blessures dont le traitement dépassait les compétences ou le plateau technique dont disposaient les JOJ. Localisée au sein du Village olympique, cette structure avait la compétence de triage et de transfert secondaire (médicalisé ou non) vers les sites de l'Hôpital de l'enfance (HEL) ou du CHUV, structures hospitalières partenaires officielles des Jeux.



Pour le CHUV, la manifestation a été l'occasion de mettre en place des innovations.

Afin d'assurer une prise en charge et une offre de services de qualité aux athlètes comme aux autres personnes accréditées durant les 17 jours de l'événement, cette clinique médicale provisoire a proposé ses services 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, avec une équipe interdisciplinaire de 150 personnes, dont 40 étudiantes et étudiants.

La manifestation a également été l'occasion pour le CHUV de mettre en place des innovations. Les étudiantes et étudiants en médecine ont été impliqué·e·s de façon significative. Un programme d'enseignement médical de qualité a été proposé aux collaboratrices et collaborateurs de la clinique, mais aussi au staff des athlètes.



Le jeune public a fortement montré son intérêt.

Le sport de compétition procure de nombreux bénéfices pour la santé. Cependant, si elles et ils désirent atteindre un haut niveau de performance, les adolescentes et adolescents doivent faire de nombreux sacrifices dès leur plus jeune âge. Cette exigence n'est pas sans conséquences. En témoignent les blessures parfois graves, la fatigue fréquente et les pressions que les jeunes athlètes subissent, proches des définitions de la maltraitance. Les jeunes réalisent parfois des performances au risque de mettre à mal leur santé. Dans ce contexte, trois dispositifs ont été mis en place pour prévenir les problèmes de commotions cérébrales, de maltraitances et de comportements à risques dans le sport.

Enfin, sur le parvis de la Vaudoise Arena à Malley, un dôme géant, fruit de la collaboration entre EPFL, UNIL, HESAV et CHUV, a été ouvert durant les deux semaines des JOJ. Par le biais d'un programme intitulé «Réalise ton potentiel!», ce pavillon proposait aux jeunes de 12 à 20 ans ainsi qu'à leurs familles une partie des activités dédiées aux athlètes olympiques.

Que ce soit dans le cadre scolaire ou familial, ce jeune public a fortement montré son intérêt. Avec une fréquentation de plus de 16'000 personnes, le but de ce pavillon a été largement atteint.

6 ADAPTER NOTRE GOUVERNANCE



Le CHUV rejoint le Réseau pour la durabilité du canton de Vaud

En décembre 2020, le CHUV a rejoint le Réseau pour la durabilité (ReD) de l'Etat de Vaud, qui compte 45 membres issu·e·s de tous les départements. Chaque service de l'Etat a désigné sa répondante ou son répondant durabilité. Elle ou il dispose d'un cahier des charges spécifique annexé à l'existant. Ce rôle est reconnu et légitimé par le Conseil d'Etat.

Le Bureau pour la durabilité de l'Etat de Vaud prévoit des rencontres, des échanges et des formations pour les membres du ReD. Il compte également sur leur collaboration pour le déploiement du Plan climat, mais également pour le futur Agenda 2030 cantonal.

Le CHUV ayant un répondant unique pour 12'000 collaboratrices et collaborateurs, ce sera donc à l'institution de s'organiser afin de diffuser l'information en interne et de la faire remonter du terrain.

Validation de l'Agenda 2030

Après un premier passage en septembre 2020 au Comité de direction, qui a demandé de donner à ses mesures un caractère prioritaire, l'Agenda 2030 démarrera dès sa validation en 2021.

Sensibilisation à la durabilité

Au CHUV, la sensibilisation à la durabilité passe principalement par l'intranet et les quelques écogestes qui y sont présentés. Quelques news ont décrit les mesures mises en place et leurs résultats. La communication et la sensibilisation à la durabilité ont cependant été considérablement réduites par la situation sanitaire. Un plan de communication est en cours.

Analyse des projets sous l'angle du développement durable

L'analyse des projets et des nouvelles activités sous l'angle du développement durable n'a pas encore démarré. Les outils existent, mais il est nécessaire de mettre en place un processus spécifique, ainsi que des critères de sélection des projets et des activités à évaluer. Pour autant que le CHUV dispose des ressources nécessaires, cette démarche, qui fait partie des objectifs de l'Agenda 2030, devrait être mise en œuvre dès le troisième trimestre 2021.

Adaptation des ressources

Aujourd'hui, le CHUV dispose des ressources suivantes pour la durabilité: un coordinateur institutionnel à 60%, un répondant aux achats, un répondant pour la mobilité, un répondant pour les déchets, une chargée de communication, soit environ 1 EPT ou environ 0,01% des ressources humaines dédié à la durabilité.

Il existe également une Commission durabilité avec 10 membres représentant les directions transversales qui se réunissent trois ou quatre fois par année.



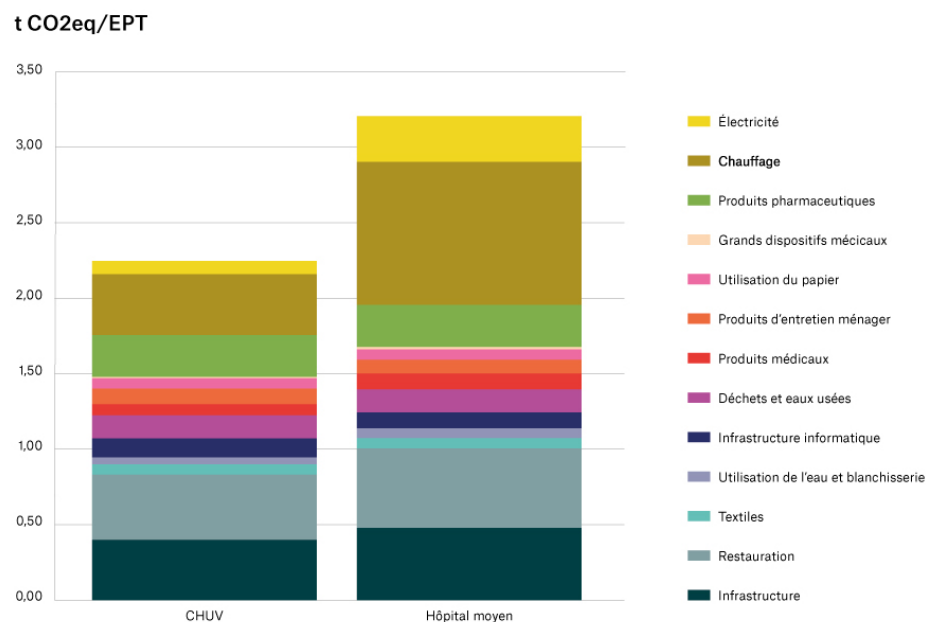
En 2018, le total des émissions de gaz à effet de serre du CHUV s'élevait à environ 22'600 tonnes d'équivalent CO2 par an.

La durabilité n'a pas un budget spécifique mais dépend du budget ordinaire des directions et services transversaux de l'institution qui financent les projets et actions en lien avec le développement durable, par exemple les 70 subventions octroyées chaque année par le Bureau de la mobilité, ou l'achat de gobelets en carton, ou l'achat de produits alimentaires bio ou labellisés, etc.

Evaluation des performances - Impact environnemental de l'hôpital (étude «Green Hospital»)

Le CHUV et 32 autres établissements ont participé à cette étude du programme national de recherche (PNR73) en 2019. Cette étude permet à chaque établissement de se comparer avec un «hôpital moyen» et d'identifier ses points forts et ses points faibles.

Selon les données fournies pour l'année 2018, le total des émissions de gaz à effet de serre du CHUV s'élève à environ 22'600 tonnes d'équivalent CO2 par an.



Comme le montre cette étude et le graphique ci-dessus, le chauffage, la restauration et les infrastructures sont responsables de la majorité des émissions de gaz à effet de serre, tant pour le CHUV que pour l'hôpital moyen. En revanche, les gros appareils médicaux, les produits d'entretien ménager, les textiles, la consommation d'eau et la blanchisserie, l'infrastructure informatique, les produits médicaux et l'utilisation de papier sont individuellement responsables d'une proportion beaucoup plus faible des émissions de gaz à effet de serre.



La consommation de chauffage au CHUV est deux fois moins importante que celle de l'hôpital moyen.

Par rapport à l'hôpital moyen, le CHUV présente des émissions plus faibles pour le chauffage, l'électricité, les produits pharmaceutiques, la restauration, les produits médicaux et l'infrastructure. Deux fois moins importante, la consommation de chauffage s'explique par le fait que le CHUV est approvisionné par un chauffage à distance, qui brûle des déchets et partiellement du gaz naturel. En revanche, les émissions dues à l'infrastructure informatique, aux déchets et eaux usées et aux produits d'entretien ménager sont légèrement supérieures à celles de l'hôpital moyen.

Références/sources: Life Cycle Assessment Research Group / Zurich University of Applied Sciences (ZHAW) / Institute of Natural Resource Sciences (IURN) / 2020

IMPRESSUM

Édition Rapport social et environnemental

Pierre-Louis Chantre
Dominique Savoia Diss
Patrick Mayor
Service de communication et de création audiovisuelle

Design & développement

Jean Szabo
Sandrine Szabo
Netinfluence

Direction artistique

Jessica Scheurer
Service de communication et de création audiovisuelle

Photographie

Rémi Clément
Eric Deroze
Heidi Diaz
Aliénor Held
Gilles Weber
Service de communication et de création audiovisuelle

Graphisme

Mattéo Constantino
Aliénor Held
Service de communication et de création audiovisuelle

Vidéo

Réalisation: Anaëlle Morf, Philippe Gétaz
En collaboration avec: Bertrand Tappy et Pierre Louis Chantre
Image et lumière: Philippe Gétaz
Images additionnelles: Hadrien Gessler, Salomé Machut
Montage et son: Philippe Gétaz, Marie Geiser
Etalonnage: Philippe Gétaz Relecture: Vanahé Antille
Production: Service de communication et de création audiovisuelle

Relecture

Vanahé Antille
Service de communication et de création audiovisuelle

Webpublisher

Mattéo Constantino
Salomé Jordan
Service de communication et de création audiovisuelle

Gestion de projet

Laurent Terraz
Service Projets et organisation stratégiques

Gabriella Sconfitti
Service de communication et de création audiovisuelle