

Direction générale

Rapport social et environnemental 2021



1 Contexte.....	2
2 S'engager pour les collaboratrices et les collaborateurs	7
2.1 Intégration dans le monde du travail.....	9
2.2 Sécurité au travail.....	12
2.3 Santé en entreprise	14
2.4 Activité du service social pour le personnel.....	17
2.5 Espace collaborateurs: écoute et médiation.....	20
2.6 Pratiques alternatives de travail.....	22
2.7 Égalité des chances	23
2.8 Attractivité et marque employeur.....	24
3 Respecter l'environnement	27
3.1 Achats.....	28
3.2 Gestion des déchets.....	30
3.3 Aménagements et espaces verts	32
3.4 Restauration collective.....	34
4 Préserver les ressources	35
4.1 Consommables.....	36
4.2 Consommation d'eau.....	39
4.3 Gaspillages.....	40
4.4 Performance énergétique.....	42
4.5 Consommation électrique	43
4.6 Plan de mobilité	45
5 Soigner mieux avec moins	46
6 Aller au-delà de nos missions	47
7 Adapter notre gouvernance.....	48

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



Philippe Eckert
Directeur général

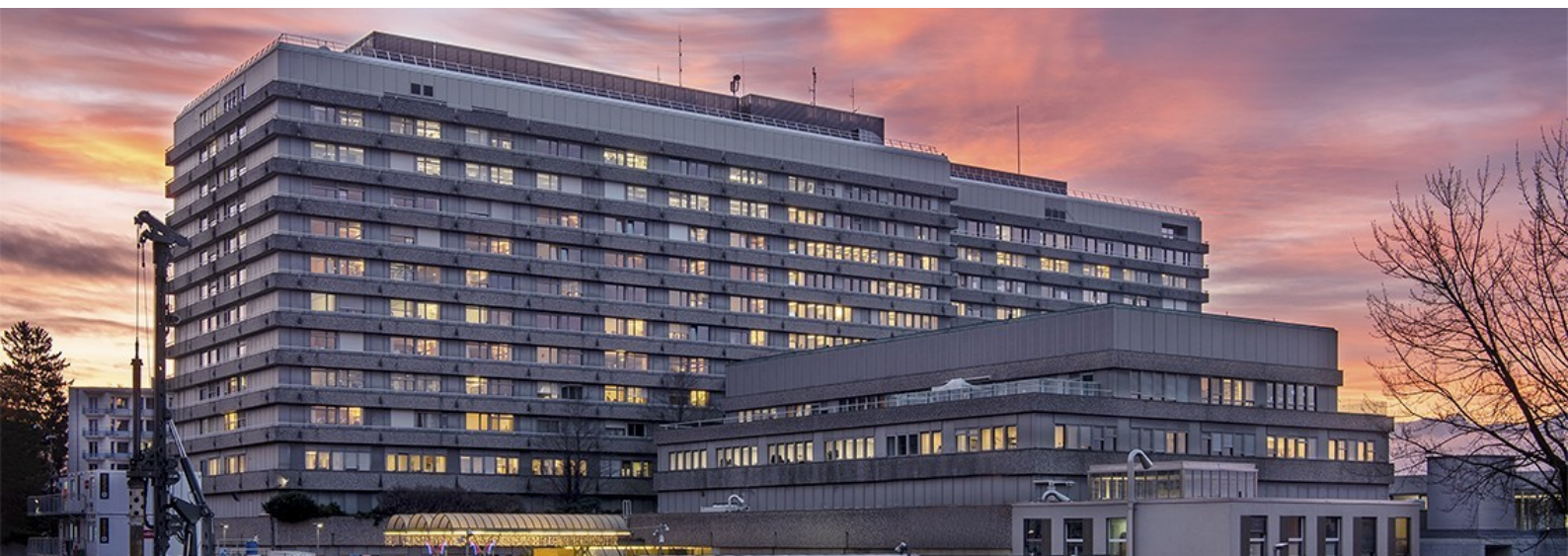
Parce que chaque geste compte

S'il y a bien un sujet sur lequel on entend peu l'hôpital ces derniers temps, c'est celui du développement durable. Pourtant, en Suisse, le système de santé est à la quatrième place des émetteurs de CO₂ et la moitié de ce gaz provient des centres de soin. De grands chantiers institutionnels ont été entrepris depuis plusieurs années pour améliorer ce bilan. Parallèlement, des initiatives personnelles s'illustrent régulièrement et changent l'hôpital pour le mieux. Les faire connaître, c'est participer à cet effort et en inspirer de nouvelles.

Que ce soit par des achats alimentaires issus de circuits courts, la réduction des déchets opératoires ou l'introduction de la vaisselle réutilisable – pour ne citer qu'elles – les habitudes évoluent en accord avec notre société. Le développement durable concerne aussi l'humain: c'est en valorisant des métiers, des parcours et des compétences fondamentales que nous pourrions assurer la relève. Nos pratiques changent, et nous prenons des responsabilités sociales pour garantir le bien-être et le développement de toutes et tous dans leur profession.

À l'aube des 40 ans de notre institution, le chemin parcouru est considérable. Mais il reste encore beaucoup à faire pour devenir exemplaire sur les questions écologiques et sociales. J'encourage donc chacune et chacun à participer, à son échelle, à ce grand projet pour rendre notre hôpital encore un peu plus durable, humain et responsable.

1 CONTEXTE



Contexte fédéral

Le 19 octobre 2021 à Thoune, en présence de deux conseillères fédérales, la Confédération suisse a lancé la deuxième étape de l'initiative «Exemplarité énergie et climat» (EEC) avec cinq nouveaux acteurs. Le CHUV était présent, représenté par Patrick Mayor, coordinateur durabilité de l'institution, et Pierre Louison, directeur adjoint de la Direction des constructions, ingénierie, technique et sécurité.



Photo des 15 acteurs signataires et des deux conseillères fédérales (Mmes Simonetta Sommaruga et Viola Amherd)

L'initiative EEC est une mesure de la Stratégie énergétique 2050 de la Confédération. Elle s'adresse aux principaux fournisseurs suisses de prestations d'intérêt public qui souhaitent agir de manière innovante et exemplaire dans le domaine de l'énergie. En signant une déclaration d'intention, ils s'engagent à contribuer à la mise en œuvre de l'accord de Paris sur le climat conclu en 2015. La première phase s'est étendue de 2013 à 2020. La deuxième phase durera jusqu'en 2030.



Les 15 acteurs de l'initiative «Exemplarité énergie et climat» (EEC) représentent:

- Environ 2,5 % de la consommation d'énergie suisse (soit plus que la ville de Bâle en 2020)
- Près de 200'000 employées et employés
- Plus de 28'000 bâtiments exploités
- Plus de 40'000 véhicules civils

Et si les cinq hôpitaux universitaires suisses rejoignaient cette initiative?

Le 9 décembre 2021, dans le cadre de la rencontre des directeurs des hôpitaux suisses au sein de la Conférence active de l'association H+ (AktivKonferenz), la Direction des Hôpitaux universitaires de Genève, avec le soutien de l'Hôpital universitaire de Bâle, a proposé d'évaluer la possibilité que les cinq hôpitaux universitaires rejoignent l'initiative EEC de la Confédération et viennent ainsi augmenter le nombre d'acteurs qui participent à cette démarche.

Les membres de la Conférence active se prononceront en mars 2022, après que chaque hôpital aura évalué une première fois s'il est faisable de rejoindre cette initiative. L'idée est de former un groupe avec les cinq Hôpitaux universitaires suisses. La décision finale sera prise en juin 2022.

Contexte cantonal

Suite au lancement en juin 2020 du Plan climat vaudois de première génération, **l'Agenda 2030 cantonal** a été publié mi-juin 2021. Basée sur les 17 objectifs de développement durable de l'Agenda 2030 des Nations unies, cette déclinaison vaudoise réitère la volonté du canton, affirmée dès 2003, de s'engager activement en faveur des générations futures.

L'Agenda 2030 cantonal est un document d'orientation transversal qui présente un recueil des engagements cantonaux en matière de durabilité. Il est décliné en dix thèmes principaux et trois axes d'actions transversaux.



L'Agenda 2030 cantonal met l'accent sur les enjeux de gouvernance et de partenariat.

Dans le but de favoriser l'émergence d'une culture commune de la durabilité au sein de l'administration, de même que sur tout le territoire cantonal, l'Agenda 2030 cantonal met l'accent sur les enjeux de gouvernance et de partenariat.

[Vers l'Agenda cantonal](#)

Les six thèmes de l'Agenda 2030

L'Agenda 2030 du CHUV a été complété à la fin de l'automne 2021. Il comporte maintenant 28 objectifs et 84 actions actives (4 ont été terminées à fin 2021), répartis dans les six thèmes ci-dessous.

		Thème	Nombre d'objectifs	Nombre d'actions
1		Respect de l'environnement	5	19
2		Ressources naturelles	4	13
3		Ressources énergétiques	4	10 (2)
4		Pratiques cliniques responsables	5	7
5		Conditions de travail responsables	5	24 (1)
6		Sensibilisation, communication et pilotage	5	11 (1)
Quelques exemples:				
1		Respect de l'environnement		
1.2		Poursuivre et améliorer la gestion responsable des déchets		
1.2.6		Plastiques: poursuivre la diminution de la vaisselle jetable (plats à l'emporter, manifestations)		
2		Ressources naturelles		
2.2		Poursuivre la réduction des consommables		
2.2.3		Papier: réduire les impressions inutiles en promouvant l'utilisation de la solution de système d'impression itinérant Follow-You		
3		Ressources énergétiques		
3.4		Réduire l'impact des déplacements professionnels		
3.4.2		Mettre en œuvre la politique de déplacements professionnels		
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		
4.1.2		Poursuivre des évaluations l'impact (écobilans) entre DM réutilisables versus jetables, selon priorités définies par la politique institutionnelle		
5		Conditions de travail responsables		
5.4		Poursuivre les actions visant à améliorer le bien-être au travail et la prévention de la santé et de la sécurité au travail		
5.4.4		Développer une politique de promotion et de gestion de la santé en entreprise (GSE)		
6		Sensibilisation, communication et pilotage		
6.1		Sensibiliser les collaboratrices, collaborateurs, usagères et usagers du CHUV à la durabilité et valoriser les réalisations et les projets et actions de développement durable		
6.1.3		Favoriser et valoriser les initiatives et propositions individuelles		

Une vingtaine de ces actions sont directement liées à un objectif annuel, au plan stratégique de l'institution, à un objectif de qualité et sécurité ou à un objectif du Département de la santé et de l'action sociale du canton de Vaud contenu dans l'Agenda 2030 cantonal.

La validation définitive de l'agenda institutionnel par le Comité de direction du CHUV, de même que la détermination des objectifs et des mesures prioritaires, est prévue pour début 2022.

2 S'ENGAGER POUR LES COLLABORATRICES ET LES COLLABORATEURS



ACTIONS COVID-19 EN FAVEUR DU PERSONNEL

Menus du jour offerts durant les fêtes

Après deux années de pandémie, la Direction générale a souhaité remercier le personnel qui travaillait pendant les jours de fêtes en lui offrant l'assiette du jour dans les principaux restaurants de l'hôpital. Tous les menus du jour proposés les 24, 25, 26 et 31 décembre 2021 ont pu être consommés gratuitement.

Colis gourmand de Noël

A la fin de l'année 2021, l'apéritif de Noël ayant été de nouveau annulé pour cause de COVID-19, la Direction générale a tenu à remercier les collaboratrices et collaborateurs avec un colis gourmand préparé par les collègues de la Logistique hospitalière. Plus de 12'000 colis ont ainsi été distribués. Composés d'un assortiment de dix produits de premier choix, tous de fabrication vaudoise, notamment 12'000 filets de truite fumée et 1900 kilos de caramels maison, les colis ont été préparés et fabriqués tout spécialement par le personnel de la Centrale de production alimentaire du CHUV.

Des places prioritaires pour accueillir les enfants

En 2021, les garderies sont restées ouvertes pendant la pandémie. Ainsi, le CHUV n'a pas eu besoin de mettre en place une structure d'urgence pour répondre aux besoins des collaboratrices et collaborateurs, comme l'année précédente.



Les conventions permettent d'accueillir prioritairement 430 enfants.

Grâce aux conventions conclues en partenariat avec le canton de Vaud, la ville de Lausanne (Réseau-L), la Fondation La Pouponnière et l'Abri, les enfants du personnel du CHUV peuvent être accueilli·e·s dans sept centres de vie enfantine (crèches et garderies). Au total, 280 places à temps complet, qui permettent d'accueillir prioritairement 430 enfants, y sont disponibles. Ces centres sont situés à proximité de la cité hospitalière (aux avenues de Beaumont, des Diablerets et de la Sallaz), de même qu'à l'avenue de Crousaz, dans le quartier de Chailly, sur le site de l'Hôpital de Cery et à Yverdon-les-Bains.

Projet d'une nouvelle crèche à l'étude

Après la mise en place d'une crèche d'urgence dans les murs de la cité hospitalière au cours de la pandémie en 2020, le CHUV a reçu de nombreuses demandes internes qui appelaient à installer une telle structure de façon permanente.



Des études ont été lancées afin de mettre en place une nouvelle structure d'accueil d'enfants.

Suite à ces appels, Rebecca Ruiz, cheffe du Département de la santé et de l'action sociale, ainsi que Nuria Gorrite, cheffe du Département des infrastructures et des ressources humaines, ont donné leur feu vert pour un tel projet. Des études ont ensuite été lancées afin de mettre en place dès que possible une nouvelle structure d'accueil d'enfants dans la cité hospitalière ou ses environs proches. La Direction des ressources humaines a soumis aux autorités politiques un plan de création d'un centre de vie enfantine de 56 places supplémentaires sur le site de la cité hospitalière. Une réponse définitive sera donnée en 2022. Elle devrait permettre de financer ce projet sur la durée et d'entamer les procédures nécessaires à sa construction.

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

2.1 INTÉGRATION DANS LE MONDE DU TRAVAIL



Apprentissages / J'apprends mon métier

En 2021, le CHUV a accueilli 112 nouvelles apprenties ou nouveaux apprentis et 24 stagiaires en Maturité professionnelle commerciale 3+1.

Pas moins de 280 places d'apprentissage étaient ouvertes au CHUV parmi les 36 métiers proposés. Depuis 2017, les projets «Valorisation des formateurs» et «300 apprentis» ont pris leur envol. En 2021, ils ont permis d'augmenter le nombre de places d'apprentissage et de maintenir les 36 différents métiers d'apprentissage au CHUV.



A la fin du programme Primo-Job, la majorité des apprenties et apprentis auront trouvé une place de travail.

Dans le cadre de la pandémie, le canton de Vaud a favorisé l'employabilité des apprenties et apprentis finalistes en mettant en œuvre le programme Primo-Job. Trente-trois apprenties et apprentis du CHUV ont ainsi pu bénéficier d'un contrat à durée déterminée de six mois, leur permettant d'acquérir une première expérience professionnelle. Au terme de ces six premiers mois, douze primo-demandeuses ou primo-demandeurs d'emploi ont vu leur mandat renouvelé pour six mois supplémentaires. A la fin du programme, en août 2022, la majorité aura trouvé une place de travail et huit de ces jeunes auront été engagés par le CHUV à durée indéterminée.



L'apprentissage au CHUV en 2021

- 280 places d'apprentissage disponibles
- 274 apprenties et apprentis en formation de CFC ou d'AFP
- 107 CFC décernés
- 103 jours de cours interentreprises

Dans le cadre de partenariats avec les faïtières de la santé et du social, le CHUV contribue largement aux cours interentreprises offerts aux étudiantes et étudiants des CFC d'assistante ou assistant en soins et santé communautaire et de technologie en dispositifs médicaux. En 2021, l'équivalent de 103 jours de formation pratique ont été réalisés par des expertes et experts de ces métiers travaillant au CHUV. Malgré la crise sanitaire qui a perduré, les cours interentreprises planifiés en 2021 ont tous pu être réalisés.

Apprentissages

	2019	2020	2021
Nombre total d'apprenties et apprentis	229	271	274
TOP FF3 DES APPRENTISSAGES			
Assistants et assistantes en soins et santé communautaire	60	87	77
Cuisinières et cuisiniers	31	36	42
Employées et employés de commerce	29	36	31
Nombre de CFC décernés	80	67	107

Prix et distinctions

En 2021, plusieurs apprenties et apprentis se sont distingué·e·s:

PRIX DÉCERNÉS PAR LE CHUV

Michael Amman, CFC de logisticien, Département de la logistique hospitalière, a obtenu le Prix du savoir-être.

Janika Hannen, CFC de gardienne d'animaux, Département de la formation et de la recherche, a obtenu le premier Prix du mérite.

Aude Alaa, CFC de cuisinier, Département de la logistique hospitalière, a obtenu le deuxième Prix du mérite.

Eliana Fernandes, stagiaire 3+1, Département de l'appareil locomoteur, a obtenu le Prix du meilleur travail pratique.

PRIX DÉCERNÉS PAR DES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES ET AUTRES

Laura Gisela Sangra, employée en restauration AFP au Département de la logistique hospitalière, a obtenu le Prix de la meilleure note à l'examen pratique.

Virginie Béguelin, employée en restauration AFP au Département de la logistique hospitalière (Le Repuis), a obtenu le premier Prix pour la meilleure note générale, ainsi que le deuxième Prix du mérite pour son assiduité au travail et son attitude positive.

Fiona Cavallo, CFC de technologue en dispositifs médicaux, Département de la logistique hospitalière, a obtenu le Prix de la meilleure moyenne générale.

Milla Balegno, CFC de technologue en dispositifs médicaux, Département de la logistique hospitalière, est sortie première de toute la volée des technologues en dispositifs médicaux de toute la Suisse romande.

Aldina Mehmedovic, apprentie finaliste assistante de bureau, a obtenu le Prix du meilleur résultat de l'Ecole professionnelle commerciale de Lausanne.

Morina Valbone, CFC d'employée de commerce, a obtenu le Prix coup de cœur du Rotary, décerné par le Rotary Club.

2.2 SÉCURITÉ AU TRAVAIL



Sécurité et prévention de la violence

CITÉ HOSPITALIÈRE	75
Plainte pénale	0
Dénonciation au Ministère public	2
Médiation	3
Lettre d'interdiction	1
Lettre d'avertissement	15
Action sécuritaire, sans suite judiciaire	50
Sanction du Service pénitentiaire vaudois	4
Plainte pénale victime	0
DIVERS	1
Dénonciation au Ministère public	0
Médiation	0
Lettre d'avertissement	1
Action sécuritaire, sans suite judiciaire	0
DÉPARTEMENT DE PSYCHIATRIE	24
Plainte pénale	1
Dénonciation au Ministère public	3
Médiation	1
Lettre d'interdiction	7
Lettre d'avertissement	8
Plainte pénale victime	0
Action sécuritaire, sans suite judiciaire	4
HÔPITAL DE L'ENFANCE	10
Lettre d'avertissement	4
Action sécuritaire, sans suite judiciaire	6
Total général	110

Année 2021

2.3 SANTÉ EN ENTREPRISE



Une équipe multidisciplinaire (médecins, infirmières et infirmiers, ergonomes, hygiénistes du travail, psychologues, personnel chargé de sécurité, personnel administratif) assure des missions et des prestations de santé et sécurité au travail, aussi bien collectives qu'individuelles.

Durant l'année 2021, l'unité s'est consacrée prioritairement aux actions de protection et de soutien spécifiques mises en place pour les collaboratrices et collaborateurs en lien avec la situation du COVID-19, notamment:

- Dès janvier 2021, collaboration à la vaccination contre le COVID-19 du personnel avec l'ouverture d'un centre de vaccination temporaire au BH09 mis en place par la Direction des soins. Ce centre de vaccination temporaire a ouvert à cinq reprises de janvier à mai. Il a administré plus de 6000 doses (première et deuxième dose). Par la suite, la vaccination du personnel a été transférée au centre de vaccination du CHUV dans le Bâtiment hospitalier principal (BH08), de même que l'administration de la dose de rappel à partir de l'automne 2021.
- Le dépistage pour le personnel dès le moindre symptôme ou dans le cadre d'investigations autour de clusters nosocomiaux s'est poursuivi.
- Un dépistage hebdomadaire du personnel asymptomatique non vacciné et non guéri a été mis en place dans le cadre de l'arrêté cantonal du 25 août 2021.
- Les collaborations avec les spécialistes de la psychiatrie de liaison et les accompagnantes et accompagnants spirituel·le·s se sont poursuivies. Elles et ils ont permis d'offrir diverses ressources pour les collaboratrices et collaborateurs qui avaient besoin d'écoute et de soutien, ou d'évoquer les difficultés rencontrées dans le contexte du COVID-19.
- Des séances de méditation ont été proposées.
- Le dispositif de vigies de soutien, mis en place dans certains secteurs dès

l'automne 2020, s'est poursuivi jusqu'en mai 2021. Il a été réactivé en décembre 2021, lors de la cinquième vague de COVID-19. Ces vigies étaient composées de professionnelles et professionnels de la santé au travail et/ou de l'écoute (psychologues, médecins, médiatrices ou médiateurs, assistante ou assistant social·e, etc.) qui se sont mis à disposition sur les lieux de travail afin d'offrir un soutien informel et direct et, si nécessaire, d'orienter les personnes vers d'autres instances.

Activités COVID-19 en 2021

VIGIES DE SOUTIEN

Visites d'unités	94
------------------	----

DÉPISTAGES DU COVID-19 CHEZ LES

COLLABORATRICES ET LES COLLABORATEURS

Tests de dépistage en cas de symptômes	9650
Tests de dépistage effectués dans le cadre de dépistage d'unités avec des patientes et patients vulnérables ou en cas de clusters nosocomiaux	2028
Tests chez le personnel non vacciné et non guéri (arrêté cantonal du 25 août 2021)	5165

Bien que les activités de l'unité aient dû être réorganisées et priorisées dans le contexte du COVID-19, elle a poursuivi la plupart de ses activités habituelles.

Activités globales en 2021

Visites pour les collaboratrices et collaborateurs nouvellement engagé·e·s (aptitude au poste et contrôle du statut vaccinal/immunitaire)	2700
Vaccins administrés au personnel (hors vaccination contre le COVID-19) dans le cadre de la prévention des risques infectieux	5412
Examens effectuées (sérologies, etc.) dans le cadre de la prévention des risques infectieux	2700
Consultations spécialisées en médecine du travail	1883
dont consultations en urgence	70
Personnes suivies en médecine du travail	617
Réseaux auxquels les médecins du travail ont participé (préparation et accompagnement au retour au travail / maintien en emploi)	178
Consultations auprès de la psychologue (depuis le 1er juillet 2021)	50
Consultations de médecine de premier recours	2412
Accidents d'exposition au sang ou aux liquides biologiques (AES)	440
Incidents et accidents (hors AES)	261
Analyses détaillées après accidents et mesures de correction	37
Visites de postes de travail et expertise en santé et sécurité au travail	166
dont nombre de prêts de matériel ergonomique en test	68
Heures de sensibilisation/formation du personnel concernant la prévention des risques professionnels	74

Pour la deuxième année consécutive, la vaccination du personnel médical et soignant a considérablement reculé (27%).

Concernant la vaccination contre le COVID-19: 80% des médecins et 77% du personnel soignant sont pleinement vaccinés selon les données récoltées auprès de 8050 personnes à l'automne 2021.

Avec 43 accidents d'exposition au sang ou aux liquides biologiques (AES) pour 1000 équivalents plein temps par an, ceux-ci restent la première cause d'accidents professionnels. Hors AES, les accidents et incidents professionnels restent majoritairement liés à des chutes ou des blessures, que ce soit avec des outils ou des objets, ou lors de manutention.

2.4 ACTIVITÉ DU SERVICE SOCIAL POUR LE PERSONNEL



Le Service social a continué à adapter les suivis en fonction de l'évolution du contexte sanitaire. Les permanences sur les sites externes ont progressivement pu reprendre.

Le motif majoritaire des demandes examinées reste celui des difficultés financières, dont certaines sont fortement liées aux conséquences économiques de la pandémie. Durant l'année 2021, le Service social a reçu davantage de sollicitations de la part de collaboratrices et collaborateurs en apprentissage, possiblement en lien avec les difficultés liées à la situation sanitaire.

Activités en 2021

Consultations	396
Collaboratrices et collaborateurs pris-es en charge	196
Permanences sur les sites périphériques (DP)	9

Absences par motifs

	2019	2020	2021
Maladie	6,4%	7,7%	6,4%
Accident	1,0%	0,9%	0,9%
Maternité	1,8%	1,9%	1,5%
Motifs familiaux	0,4%	0,4%	0,4%
Sous-total	9,6%	10,9%	9,2%
Formation	1,5%	0,8%	1,0%
Compensations	0,3%	1,0%	0,9%
Obligations légales	0,1%	0,1%	0,1%
Absences de toute nature	11,5%	12,8%	11,1%

Réinsertion professionnelle et mobilité

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

Récemment rebaptisée «Accompagnement à la reprise et réinsertion professionnelle» (ARRP), l'ancienne Unité de réinsertion professionnelle (URP) 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.



En 2021, en moyenne, l'ARRP a suivi 209 situations d'absence de longue durée

En 2021, en moyenne mensuelle, 537 situations particulières ont été traitées par l'ARRP. En raison de la pandémie de COVID-19, les entretiens à distance se sont poursuivis. Un certain assouplissement de la situation a cependant permis de rencontrer davantage de personnes en présentiel et en entretiens de réseau.

En plus des entretiens avec les collaboratrices et collaborateurs, les contacts avec les différents partenaires et intervenants se sont également poursuivis (Office de l'assurance invalidité, entretiens bilatéraux avec les directions des départements du CHUV, etc.). L'étroite collaboration instaurée avec l'Office de l'assurance invalidité n'a ainsi pas eu à pâtir de la crise. En 2021, en moyenne l'ARRP a suivi 209 situations d'absence de longue durée avec une demande de prestations.



Depuis mars 2021, un coordinateur emploi soutient activement les collaboratrices et collaborateurs qui doivent changer d'activité.

Afin de fluidifier les transmissions d'informations et d'améliorer le suivi des situations traitées conjointement par l'ARRP, l'Unité de médecine du personnel et la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud, la Direction des ressources humaines a poursuivi les relations avec la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud par le biais de séances bilatérales déjà lancées l'année précédente.

Par ailleurs, depuis mars 2021, l'ARRP propose une nouvelle prestation grâce à l'engagement d'un coordinateur emploi. Son rôle consiste à soutenir activement les collaboratrices et collaborateurs qui doivent changer d'activité au sein de l'institution en raison de leur état de santé.

En 2021, le nombre moyen de collaboratrices et collaborateurs en arrêt de longue durée (plus de 9 mois) a diminué. Il est passé de 300 (chiffre 2020) à 260.

Parmi ces personnes, on compte:

- De façon permanente, 90 collaboratrices et collaborateurs en reprise progressive dans leur poste ou dans un poste de travail adapté (la reprise est effective pour la majorité, un petit pourcentage est en reprise thérapeutique)
- De façon permanente, plus 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 vingtaine de collaboratrices et collaborateurs suivi·e·s uniquement dans le cadre de limitations fonctionnelles (elles et ils n'ont plus ou pas de compétences informatiques) ou en lien avec des absences perlées (pas d'absence de longue durée)
- Une vingtaine de collaboratrices et collaborateurs qui attendent qu'une décision leur attribue une rente définitive d'invalidité
- Plus de 60 collaboratrices et collaborateurs sans capacité de travail, même partielle



Diminuer l'absentéisme reste un objectif prioritaire.

Diminuer l'absentéisme par le biais de mesures de prévention et d'anticipation de situations génératrices d'incapacités au travail reste un objectif prioritaire pour le CHUV. Le processus n'a pas encore pleinement pu être relancé à cause de 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. Pour rendre possible 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.

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 près de 900 sollicitations.

L'EC a pour mission de prévenir et de gérer les conflits interpersonnels, de toutes origines et de toutes natures, qui surgissent dans le contexte professionnel. Son action a pour but de préserver ou restaurer le lien professionnel entre les parties en conflit. L'EC accueille dans le strict respect de la confidentialité les personnes qui le sollicitent. Il peut prodiguer des conseils, réorienter les personnes vers une autre instance compétente ou conduire un processus de médiation. La médiation donne aux parties en conflit l'occasion d'exprimer leurs difficultés, de renouer le dialogue dans un cadre neutre et impartial et d'explorer ensemble les voies de sortie possibles. Deux personnes formées et certifiées à la médiation au travail œuvrent au sein de l'EC.

Associé depuis l'automne 2020 au projet de vigies de soutien de l'Unité santé et sécurité au travail (USST), l'EC va à la rencontre des collaboratrices et collaborateurs de toutes professions pour les informer sur les ressources à disposition, recueillir leurs besoins et leur permettre de déposer leurs émotions.

Données quantitatives

Bien que l'âge moyen et l'ancienneté des personnes sollicitant l'EC soient restés stables par rapport aux années précédentes, le nombre d'**hommes** ayant sollicité l'EC (25% en 2021 contre 12% en 2019 et 16% en 2020) de même que le nombre de **médecins** (14% en 2021 contre 7% en 2019 et 8% en 2020) ont augmenté.

En fonction depuis mars 2021 et principalement chargée des problématiques liées au sexisme ou au harcèlement sexuel, la médiatrice externe a reçu neuf sollicitations et mené deux médiations en 2021.

Activités en 2021

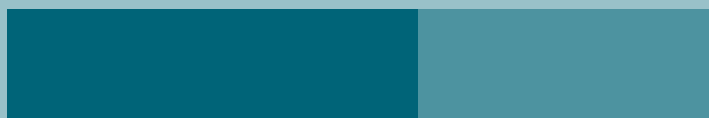
Nombre total de demandes/situations	116
Nombre de nouvelles demandes/situations	103
Nombre d'entretiens	204
Nombre de personnes concernées	144
Nombre de médiations	10

1. Indice de référence pour ce type de structure et par année complète d'activité: 1% de l'effectif global. Le CHUV comptant plus de 12'000 collaboratrices et collaborateurs, le nombre de demandes/situations recensé se situe dans cette cible.

Caractéristiques démographiques et professionnelles

Moyenne d'âge	43 ans
Ancienneté moyenne	9,9 ans
Genre (F/H)	75% / 25%
Collaboratrices et collaborateurs non cadres	73%
Cadres, expertes et experts	27%

Filières professionnelles 2021 (en %)



2.6 PRATIQUES ALTERNATIVES DE TRAVAIL



Promouvoir le télétravail

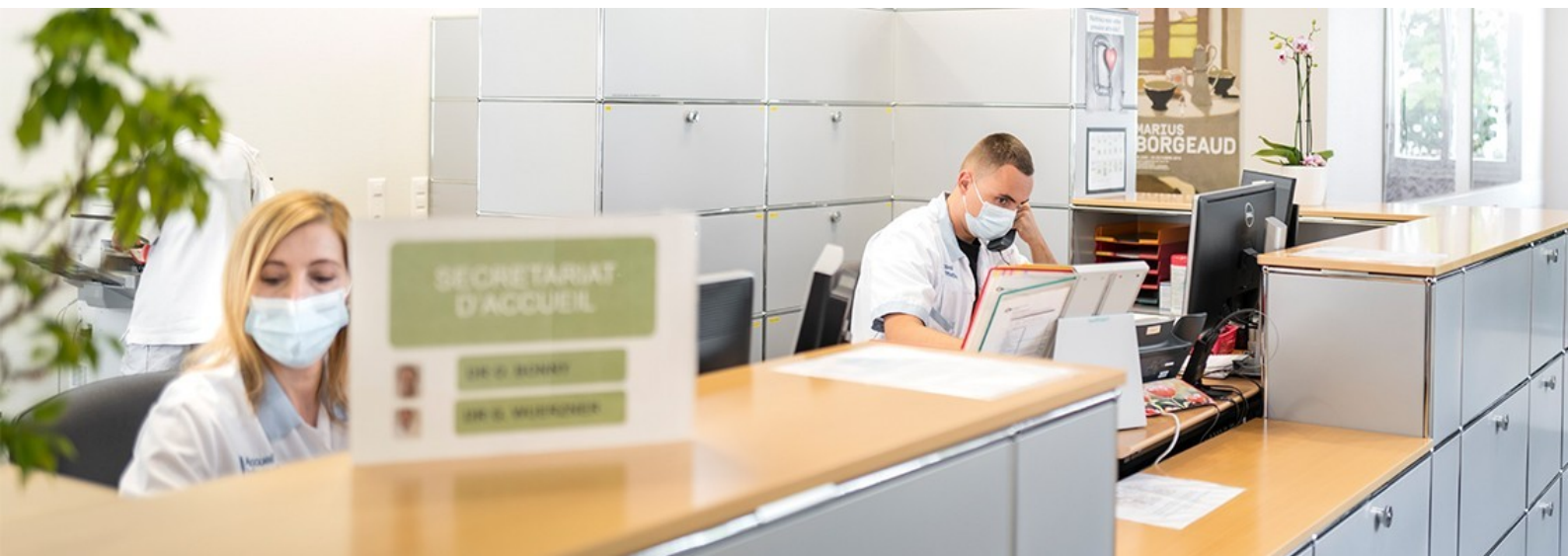
Suite à l'expérience positive du télétravail pendant la pandémie de COVID-19, le CHUV et la Direction des ressources humaines ont décidé de pérenniser ce mode de travail à distance. L'objectif du télétravail est triple: tout en permettant d'assurer la continuité des activités de l'hôpital qui peuvent se faire hors site et en tout temps, il diminue les temps de trajet des collaboratrices et collaborateurs, leur offre un meilleur équilibre entre vie privée et activité professionnelle et il permet potentiellement aussi de réduire les émissions de CO₂ du trafic pendulaire. Les règles du télétravail ont été publiées dans une directive institutionnelle intitulée « Politique institutionnelle en matière de travail » qui fixe le cadre de sa mise en œuvre au sein du CHUV.

“

Un guide du télétravail a été réalisé.

Afin de donner aux collaboratrices et collaborateurs des conseils pour bien aménager leur poste de travail à la maison, un guide du télétravail a été réalisé. Enfin en 2021, en pleine pandémie, une communication régulière a été assurée afin de promouvoir cette nouvelle organisation du travail et les règles en vigueur au CHUV.

2.7 ÉGALITÉ DES CHANCES



Soutenir les carrières féminines: collaboration avec l'Association WICH

La Direction des ressources humaines a soutenu activement la création de l'Association Women in Care and Health (WICH), fondée le 14 juin 2021. Créée à l'initiative de femmes cadres du CHUV, de la FBM et d'Unisanté, WICH a pour but de proposer des actions concrètes pour faire évoluer l'organisation du travail et les carrières féminines.



Le directeur des ressources humaines a participé à une table ronde sur les carrières des femmes au CHUV.

Deux femmes membres de la Direction des ressources humaines font partie du comité exécutif de l'association et de ses groupes de travail. Le directeur des ressources humaines, Antonio Racciatti, a participé à une table ronde faisant un état des lieux des carrières des femmes au CHUV. Cette discussion a suivi la projection du film «De la cuisine au parlement» de Stéphane Goël.

2.8 ATTRACTIVITÉ ET MARQUE EMPLOYEUR



En 2021, plusieurs textes, portraits et reportages de promotion du CHUV en tant qu'employeur ont été publiés sur les différents canaux de l'institution, de même que dans ses publications. Le format d'annonce des recrutements a été homogénéisé. Une banque d'images par profession a été créée et mise à disposition de l'unité de recrutement.

“

En 2021, l'équipe de recrutement a collaboré à 208 mandats.

Les actions spécifiques suivantes ont été menées auprès du corps étudiantin et des personnes en recherche d'emploi:

- Participation à des ateliers avec des candidates et candidats étudiant à l'EPFL, afin de les aider à se préparer aux entretiens et au processus de recrutement en Suisse
- Participation à un atelier entretien d'embauche avec la société Connexion-Ressources, à Yverdon
- Présentation du CHUV aux étudiantes et étudiants de la HEIG-VD (Yverdon) qui finissent leur bachelor avec l'option «système de santé et management»
- Animation d'un atelier «Bonnes pratiques pour postuler» aux étudiantes et étudiants du Certificat d'employée administrative ou employé administratif et d'accueil en milieu hospitalier (CEAA)
- Pour le transfert de profils intéressants au CHUV, collaboration avec la société Démarche, qui renforce l'employabilité et accompagne les personnes au cours de leur insertion sur le marché du travail
- En 2021, l'équipe de recrutement a collaboré à 208 mandats (notamment demandes de recrutement, recherche active, entretiens, publication d'annonces sur d'autres plateformes, sélection de candidates et candidats) et engagé 58 professionnelles et professionnels au CHUV

Un congé de parentalité de 20 jours

Depuis le 1er janvier 2021, un congé de parentalité de 20 jours est accordé aux nouveaux pères ou au partenaire du parent légal de l'enfant, qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme.

Ce congé est payé à 100% du salaire pendant 20 jours. Il peut être pris dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant. Pour une meilleure organisation de la vie de famille, le congé peut être pris à choix en une seule fois ou fractionné en jours consécutifs ou en jours isolés.

Espaces d'allaitement

Cinq espaces d'allaitement sont à disposition des collaboratrices qui ont repris le travail, afin qu'elles puissent allaiter leur bébé. Entièrement équipés, ces lieux sont disponibles dans la cité hospitalière mais aussi à Cery, Prangins et Yverdon.

La campagne de sensibilisation contre le sexisme et le harcèlement élargit sa cible

«Tolérance zéro!»: en 2018, la campagne de prévention du sexisme et du harcèlement, qui ciblait les étudiantes et étudiants en médecine, a élargi son public. En 2021, elle s'adressait ainsi à l'ensemble du personnel du CHUV et à toute forme de discrimination et d'atteinte à la personnalité.



Une directive sur la protection de la personnalité au CHUV a été rédigée.

De nouveaux moyens

- Une médiatrice externe indépendante et neutre est venue renforcer le dispositif existant, en particulier pour les questions de sexisme et de harcèlement sexuel.
- Les cours de prévention du harcèlement sont devenus obligatoires pour l'ensemble des cadres qui ont la responsabilité d'une équipe. Un plan de formation a été élaboré.
- En 2021 a été rédigée une directive sur la protection de la personnalité au CHUV. Elle sera diffusée en 2022.

Certificat d'employée administrative ou employé administratif et d'accueil en milieu hospitalier (CEAA)

Soutenu par la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS), le Centre des formations de la Direction des ressources humaines organise la formation qui permet d'obtenir un Certificat d'employée administrative ou employé administratif et d'accueil en milieu hospitalier (CEAA), destinée aux bénéficiaires du revenu minimal d'insertion du canton de Vaud. Cette mesure de réinsertion permet d'acquérir les compétences nécessaires aux exigences des processus administratifs liés à la gestion et au suivi des patientes et patients. Elle enseigne également les bonnes pratiques en matière d'accueil et d'orientation de la patientèle/clientèle dans un milieu hospitalier.



A l'issue de la quatrième volée, plus de 65% des personnes certifiées ont obtenu une place de travail au CHUV.

Ce programme se déroule sur dix mois à plein temps, de septembre à juin. Il alterne formation théorique et pratique par le biais de stages dans différents services du CHUV. A l'issue de la quatrième volée, 35 personnes (88%) ont passé avec succès la certification, et plus de 65% d'entre elles ont obtenu une place de travail au CHUV. La cinquième édition du CEAA a débuté en septembre 2021, avec la participation de 11 nouvelles personnes.

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 et des méthodes de nettoyage, de même qu'au niveau de la restauration.

3.1 ACHATS



Centrale d'achats et d'ingénierie biomédicale (CAIB)

En septembre 2021, Elvis Fontaine a été nommé directeur de la Centrale d'achats et d'ingénierie biomédicale (CAIB). Il possède une solide expérience dans la prise en compte des aspects du développement durable pour les achats publics. C'est un atout majeur pour répondre aux défis importants à venir.



La CAIB accompagne ses employées et employés en les formant en vue d'approfondir les échanges avec les fournisseurs.

La CAIB a mis en œuvre une politique d'achats durables dans le secteur hospitalier depuis de nombreuses années. Afin que la mise en œuvre de cette politique soit à la hauteur des enjeux, la profession d'acheteuse ou acheteur continue d'évoluer. La CAIB accompagne ses employées et employés en les formant en vue d'approfondir les échanges avec les fournisseurs, et de permettre aux acheteuses et acheteurs de coordonner les achats durables. Elles et ils doivent savoir utiliser tous les leviers à leur portée et favoriser la démarche auprès des fournisseurs. La formation continue étant essentielle pour développer cette expertise, la CAIB a mis sur pied une formation en partenariat avec la société ecoLive et le Centre des formations du CHUV.

Intégrer les bonnes pratiques d'achats permet de construire une vraie démarche d'échanges avec les fournisseurs en intégrant les critères de durabilité, au-delà de la capacité technique ou de la solidité financière des prestataires. De la même manière, une vraie culture de l'évaluation des fournisseurs, y compris sur ces critères de durabilité, est favorisée afin de qualifier ceux qui sont engagés dans une démarche responsable.

Déjà engagé, le processus a besoin d'être consolidé et ancré dans la durée.



Les labels MSC et ASC seront favorisés pour l'ensemble des produits issus de la pêche.

Concernant les achats alimentaires, plusieurs objectifs ont été fixés et doivent être atteints d'ici à 2024. Les œufs frais et pasteurisés devront venir à 100% de Suisse, de même que la viande quand c'est possible. Lorsque l'approvisionnement national n'est pas possible, ces produits devront venir au plus loin d'Europe. Les labels MSC et ASC seront favorisés pour l'ensemble des produits issus de la pêche, de même que des labels bio et de commerce équitable pour les thés et cafés. L'offre de produits particulièrement sensibles sera par ailleurs réduite, comme les crevettes et les espèces de poissons considérées comme issues de la surpêche par le WWF.



Objectifs réalisés en 2021

- 100% des œufs frais et pasteurisés sont venus de Suisse, soit:
- 34'600 œufs entiers frais
- 14'000 litres d'œufs liquides
- 100% de la viande de chasse et d'agneau est venue d'Europe (antérieurement de Nouvelle-Zélande)
- 60% des poissons frais et surgelés et crustacés ont reçu les labels MSC/ASC qui certifient les produits de la mer durables

3.2 GESTION DES DÉCHETS



Nouvelle filière de recyclage du polystyrène expansé (Sagex)

Les activités de soins et de recherche, de même que les nombreux acheminements de matériel fragile au CHUV, génèrent beaucoup de déchets. Les fournisseurs du CHUV utilisent beaucoup le Sagex ou polystyrène expansé comme matériau de protection lors des transports. Certains le récupèrent, mais la plupart ne disposent pas de ce service. Ils transforment alors ces emballages encombrants en déchets à traiter.

Jusqu'à présent, le polystyrène expansé était incinéré comme tout autre déchet ménager. Mais l'importance des volumes générait beaucoup de transports en camion jusqu'à l'usine d'incinération. De plus, la destruction du polystyrène empêchait de le réutiliser.



Les granulés de Sagex sont revalorisés en plaques d'isolation.

En décembre 2021, en partenariat avec les HUG, le CHUV s'est doté d'un granulateur, qui permet de réduire le volume de polystyrène expansé de deux tiers. Désormais, les granulés de Sagex sont récupérés par la société Swisspor, qui les revalorise en plaques d'isolation. Ces dernières sont directement utilisées dans les constructions comme isolant thermique. Ce processus relève d'une économie circulaire écologique et 100% locale.

Chiffres globaux des déchets

La production de déchets a été fortement influencée par la crise sanitaire qui sévit depuis 2020. Les analyses suivantes doivent être appréciées en tenant compte de ce contexte, qui a bouleversé l'environnement socio-professionnel.

Après avoir grimpé sans discontinuer, la production globale des déchets a connu dès 2015 un fléchissement et connaît actuellement une phase de stabilité. L'évolution entre 2019 et 2021 révèle une augmentation de 0,58%. Cela est d'autant plus remarquable que d'année en année la surface exploitée par le CHUV augmente considérablement.



Les déchets médicaux ont baissé de 2,31%.

Dans les grandes lignes, en 2021:

- Suite à une baisse d'activité en raison de la pandémie de COVID-19 et du télétravail qui en a découlé, les déchets incinérés banals ont retrouvé leur volume de 2018, soit environ 2100 tonnes (49% du total), contre 1950 tonnes en 2019, soit une augmentation de **4,03%**.
- Les déchets médicaux ont atteint environ 595 tonnes, contre 610 en 2019, soit une baisse de **2,31%**.
- Le papier/carton connaît une légère hausse avec 540 tonnes contre 510 en 2019. Cette augmentation de **6,15%** peut s'expliquer par le nombre de livraisons nécessaires à l'approvisionnement en masques, vaccins et en composants chimiques pour les tests de dépistage du COVID-19.
- Les déchets issus de la restauration sont relativement stables, avec 355 tonnes contre 365 en 2019, soit une baisse de **4,98%**. Cette stabilité est en partie induite par une baisse de fréquentation des restaurants, qui a elle-même découlé de la réduction du nombre de places mises à disposition en raison du COVID-19 durant ces deux dernières années.

Etabli à environ **39%**, le taux de recyclage global du CHUV est resté stable pendant ces quatre dernières années. Ce chiffre inclut la revalorisation du PET, des métaux, du bois, des végétaux, du verre, du papier et carton, et des lavures alimentaires entièrement revalorisées en biogaz et engrais naturels.

Ce taux peut encore être augmenté grâce à la mise en place récente d'une filière interne de récupération des capsules Nespresso, du Sagex et d'emballages médicaux en aluminium. Le CHUV étudie également la faisabilité financière du passage aux gobelets uniquement en carton plutôt qu'en plastique et aux fontaines à eau.



Une fois la situation revenue à la normale, le taux de collecte sélective et de recyclage devrait sensiblement remonter.

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 médicaux évoqués plus haut.

Le COVID-19 a fortement modifié les habitudes du CHUV. Une utilisation accrue de produits jetables, tels que les masques ou les emballages plastiques, a considérablement augmenté la part de déchets incinérés. Une fois la situation revenue à la normale, le taux de collecte sélective et de recyclage devrait sensiblement remonter. La Commission durabilité assure le suivi de ces objectifs.

3.3 AMÉNAGEMENTS ET ESPACES VERTS



Nouvelles zones de pique-nique

Afin d'offrir aux collaboratrices, collaborateurs, patientes et patients des espaces en plein air pour manger et se ressourcer, de plus en plus de zones de pique-nique sont aménagées au sein de la cité hospitalière.

Développé par le Secteur jardins et voirie du CHUV, le projet des zones de pique-nique a vu le jour en 2018. Durant l'année 2021, il a permis d'aménager quatre espaces inutilisés.



La dernière zone créée, celle de l'Hôpital orthopédique, est la plus grande de la cité hospitalière.

Il existe désormais six zones de ce type situées à différents emplacements de la cité hospitalière. Certaines places, comme celle de l'AGORA, proposent de beaux espaces fleuris et ensoleillés. D'autres permettent de profiter de la fraîcheur offerte par l'ombre des arbres.

Avec quatre tables de pique-nique, la dernière zone créée, celle de l'Hôpital orthopédique, est la plus grande de la cité hospitalière. Après l'avoir aménagée au printemps, le Secteur jardins et voirie a reçu de nombreux remerciements de la part du personnel, qui a apprécié d'avoir un lieu pour se ressourcer et se dépayser durant la période difficile écoulée.

Installation de cinq ruches sur les toits du CHUV

A l'initiative de la Logistique hospitalière et sous la coordination du Secteur jardins et voirie, le CHUV participe à la sauvegarde des insectes pollinisateurs en parrainant cinq ruches de l'Association Printemps d'abeilles.



Les abeilles profiteront des romarins et lavandes présents sur les toitures végétalisées.

Les ruches ont été installées en mai 2021 sur le toit du bâtiment de liaison situé entre le Bâtiment hospitalier principal et le bâtiment des urgences. Les abeilles profiteront entre autres des romarins et lavandes présents sur ces toitures végétalisées. Elles devraient offrir jusqu'à deux récoltes de miel par an. En raison du printemps froid et pluvieux, les apiculteurs de l'association n'ont pu faire en 2021 qu'une seule récolte estivale.

L'Association Printemps d'abeilles se charge de l'entretien des ruches et de la récolte du miel. Selon les quantités, il sera mis en vente dans les restaurants du personnel.

3.4 RESTAURATION COLLECTIVE



Développement de la vente à emporter

En raison de la pandémie, le Service de la restauration a continué à développer la vente de nourriture à emporter dans ses divers points de vente. Malgré les mesures imposées au domaine de la restauration, le personnel travaillant sur place a pu bénéficier de l'ensemble de l'offre alimentaire. Si le packaging en plastique a augmenté pour certains mets, comme pour les assiettes de crudités ou les desserts, la vaisselle réutilisable reBOX a continué à avoir beaucoup de succès pour les plats à emporter.



42'000 assiettes et bols ont été nettoyés par les laveries du CHUV.

- En 2021, 45'000 barquettes en plastique ont été économisées grâce à la reBOX.
- Environ 3000 exemplaires de reBOX sont conservés par les collaboratrices et collaborateurs qui les utilisent selon leurs besoins.
- Environ 42'000 assiettes et bols ont été nettoyés par les laveries du CHUV, puis remis en circulation pour la distribution des mets.
- Afin de réduire plus encore les emballages plastiques encore présents, de nouveaux produits vont être développés dans le courant de l'année 2022.

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 CONSOMMABLES



Les impressions de papier

En 2021, les impressions ont légèrement diminué par rapport à 2019 (-4%). Malgré le paramétrage des systèmes d'impression par défaut en noir et blanc, les impressions en couleur ont augmenté de presque 11% par rapport à 2019. Il est possible que cela provienne de l'impression des affiches informatives liées au COVID-19 dans les différents services.



Le système Follow-You a permis d'éviter d'imprimer environ 4,5 millions de pages.

Entre 2019 et 2021, les copies ont baissé d'environ 28%. Cette évolution pourrait s'expliquer par l'augmentation importante du télétravail du personnel administratif en 2020 et 2021.

Impressions au CHUV en 2021

Année	2019	2020	2021	2019-2021
Total impressions en noir et blanc	30'806'780	28'538'424	28'073'883	-9,7%
Total impressions en couleur	9'647'177	9'953'831	10'807'590	10,7%
Total impressions	40'453'957	38'492'255	38'881'473	-27,6%
Total nombre de pages	47'116'248	44'469'463	44'102'234	-6,8%

En 2019, année de son implantation, le système d'impression Follow-You a été utilisé en moyenne par environ 1150 utilisatrices et utilisateurs. En 2021, ce chiffre est passé à environ 2400.

Sur une année, c'est un peu plus de 10% des impressions qui ont passé par le système Follow-you, soit environ 4.5 millions de pages sur un total de 44.1 millions. Le système Follow-You est utilisable uniquement avec les imprimantes multifonctions. Il n'est pas configuré par défaut car une partie du personnel ne dispose pas d'un accès proche d'une imprimante multifonction.

Impressions évitées en 2021

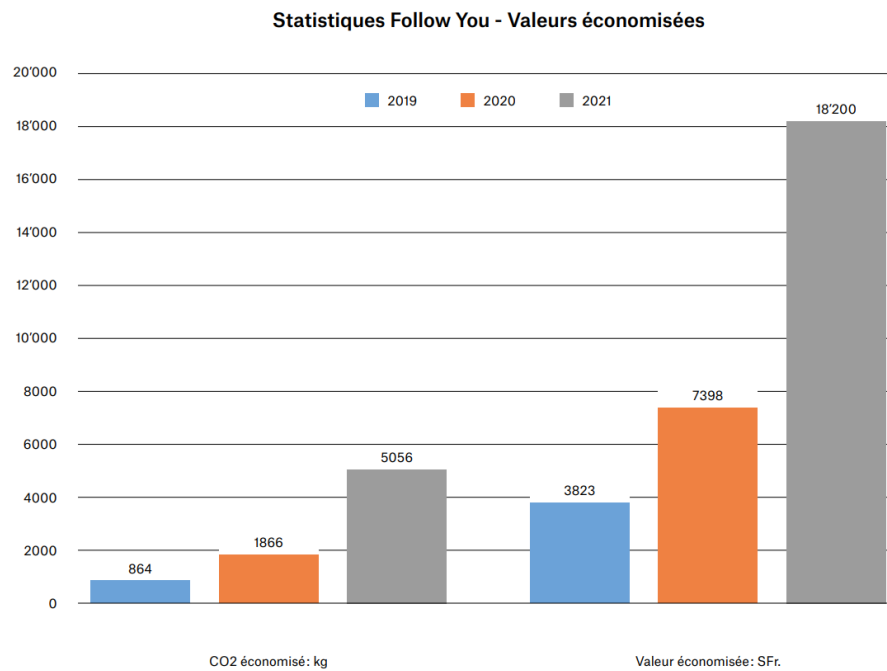
Impressions évitées	2019	2020	2021	2019-2020	2020-2021
Feuilles	68'040	146'912	398'109	+116%	+171%
TOTAL DE PAGES	109'910	234'081	689'155	+113%	+194%
Pages en couleur	29'414	51'356	93'464	+75%	+82%
Pages en noir et blanc	80'496	182'725	595'691	+127%	+226%

En 2021, le système a permis d'éviter l'impression d'environ 690'000 pages ou 398'000 feuilles. Cela représente environ 796 rames de 500 feuilles ou 3,3 palettes de 48 cartons, ou encore 1950 kilos de papier.



Indicateurs de durabilité

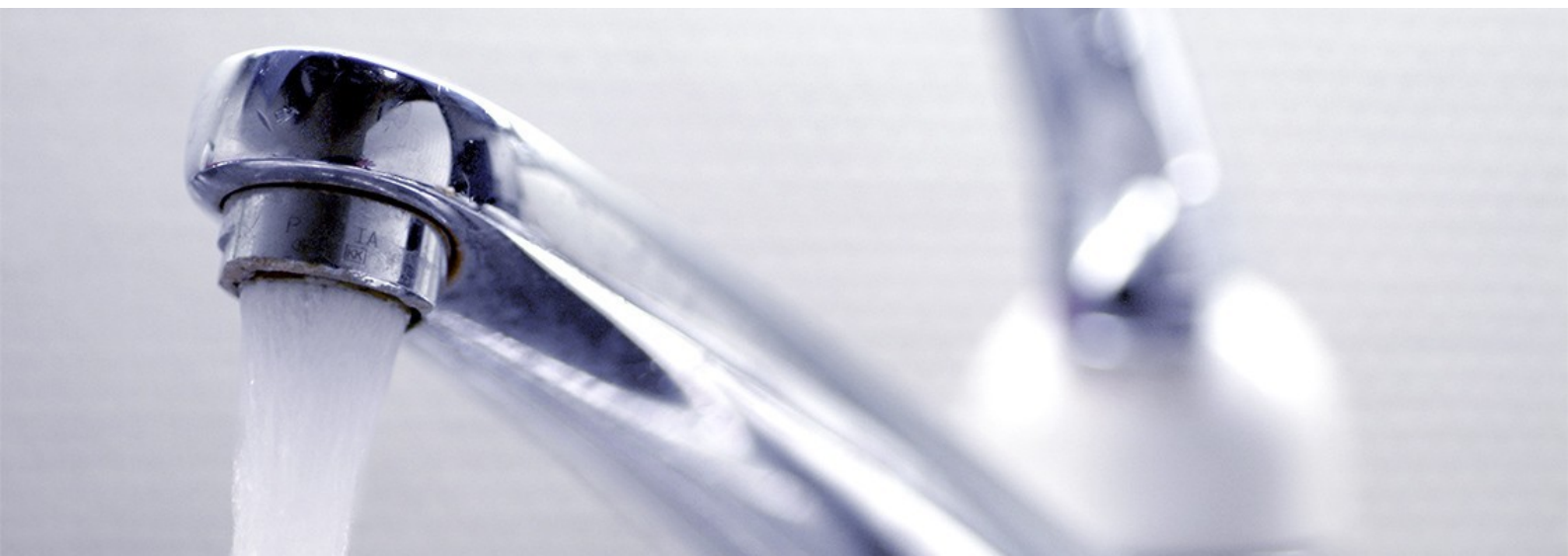
- 48 arbres sauvés, soit environ 0,25 hectare, c'est-à-dire près de 2500 m2 de forêt
- 5056 kilos de CO2 économisés, soit l'équivalent des émissions d'un trajet de 37'000 kilomètres en voiture à essence de catégorie moyenne
- 18'200 francs économisés, soit la pose d'environ 35 m2 de panneaux solaires sur un toit, subvention déduite



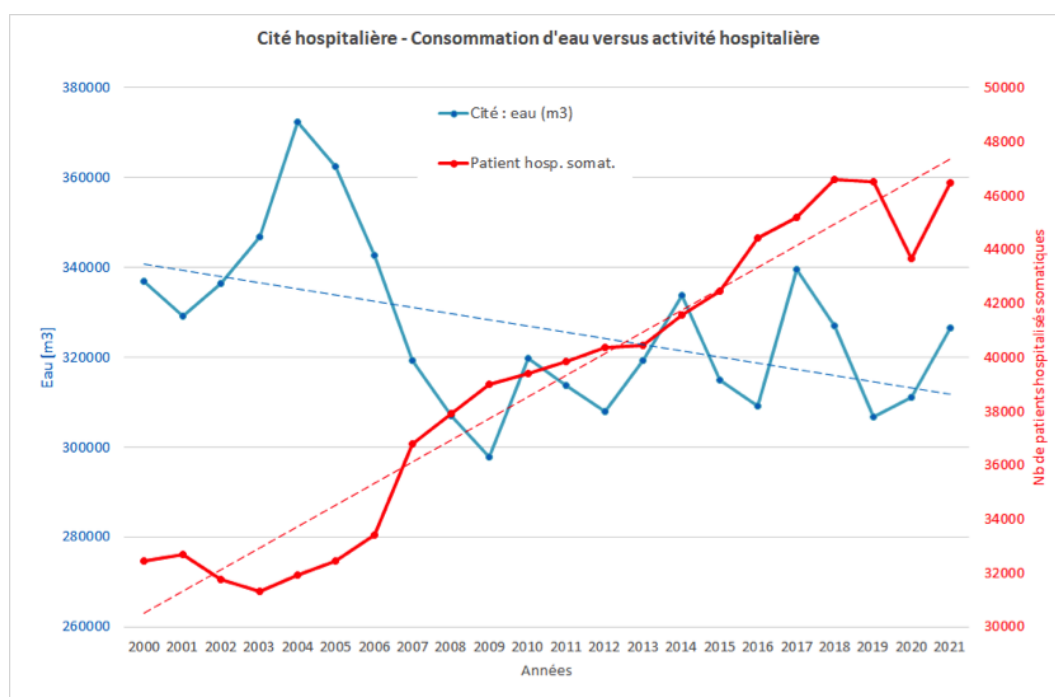
Afin de mobiliser de plus en plus de collaboratrices et collaborateurs, le CHUV doit continuer à déployer le système Follow-You et à communiquer à son sujet. Il faudra également limiter le remplacement des imprimantes individuelles de type HP pour favoriser l'utilisation des imprimantes multifonctions.

Aujourd'hui, le CHUV a environ 9 ordinateurs pour un système d'impression, ce qui représente un bon ratio (5,2 en 2010 et 5,9 en 2015). Il existe toutefois encore des possibilités d'amélioration pour ces prochaines années et le CHUV s'y engage.

4.2 CONSOMMATION D'EAU



Consommation d'eau du CHUV en 2021



Le graphique ci-dessus montre que la consommation d'eau au sein de la cité hospitalière a augmenté d'environ 4,7% par rapport à 2020. Cette évolution correspond à la reprise de l'activité clinique. Une variation de cet ordre de grandeur est ordinaire. Elle peut également s'expliquer par le télétravail, qui a repris une proportion quasiment normale par rapport à 2020.

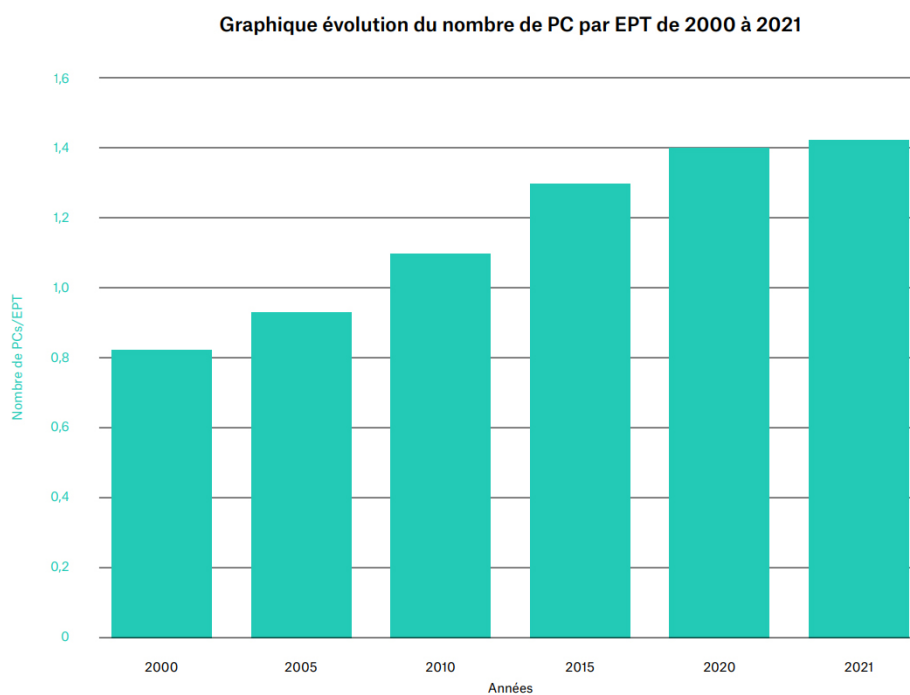
4.3 GASPILLAGES



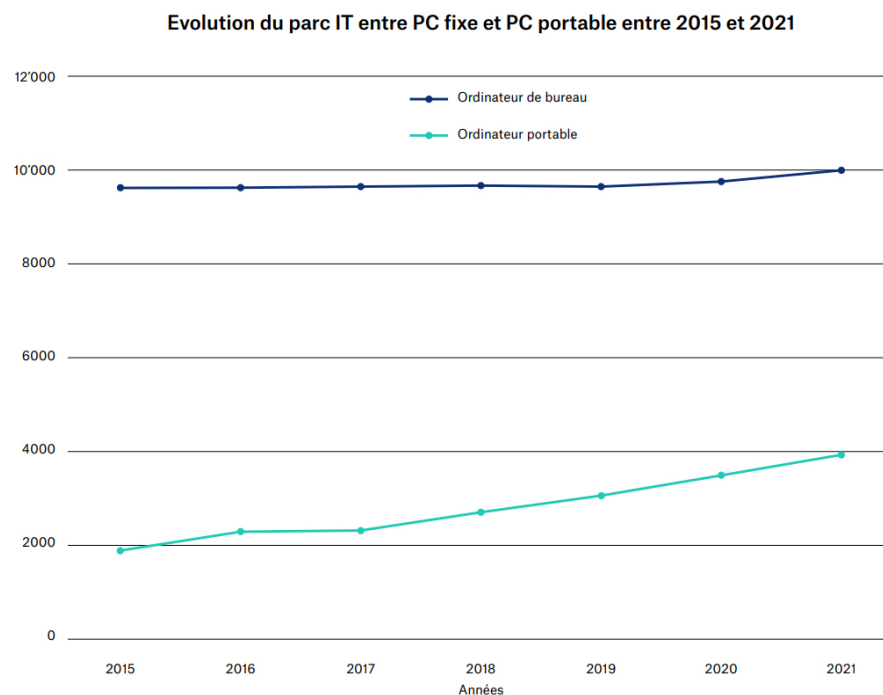
Mutualisation et limitation du matériel informatique

L'évolution du nombre d'équipements informatiques est importante puisque à la fin 2021 le nombre d'ordinateurs a atteint environ 1,4 par équivalent plein temps.

Evolution du nombre d'ordinateurs



Evolution du parc informatique

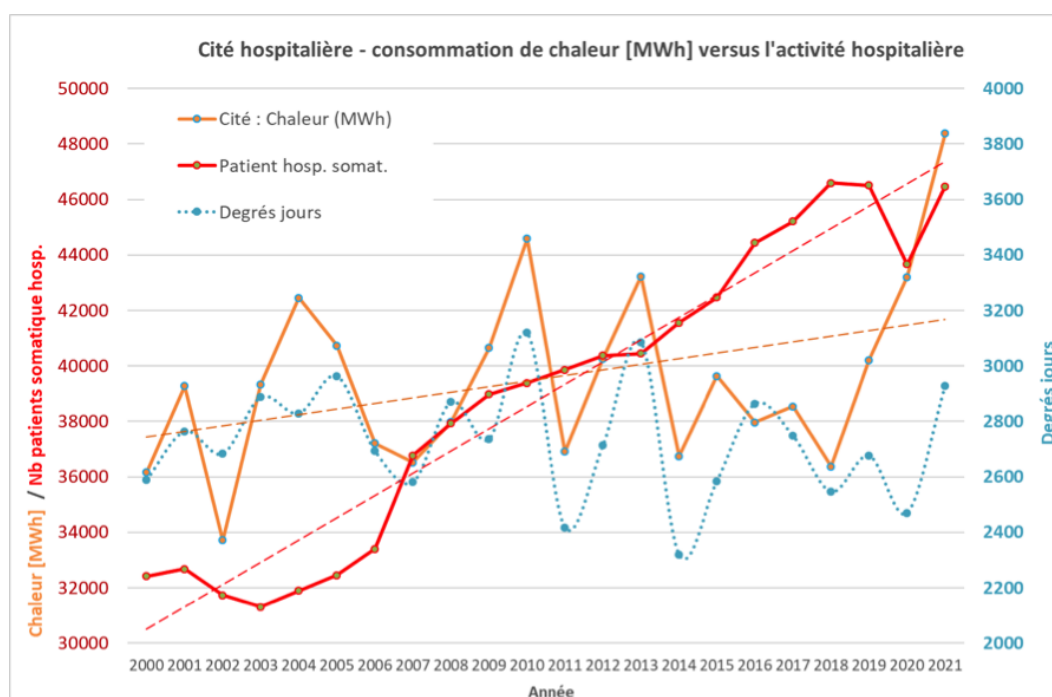


Avec l'évolution des méthodes de travail et l'arrivée du télétravail, le nombre d'ordinateurs portables a doublé depuis 2015 (soit en six ans).

4.4 PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE



Consommation en lien avec le chauffage et les climatisations

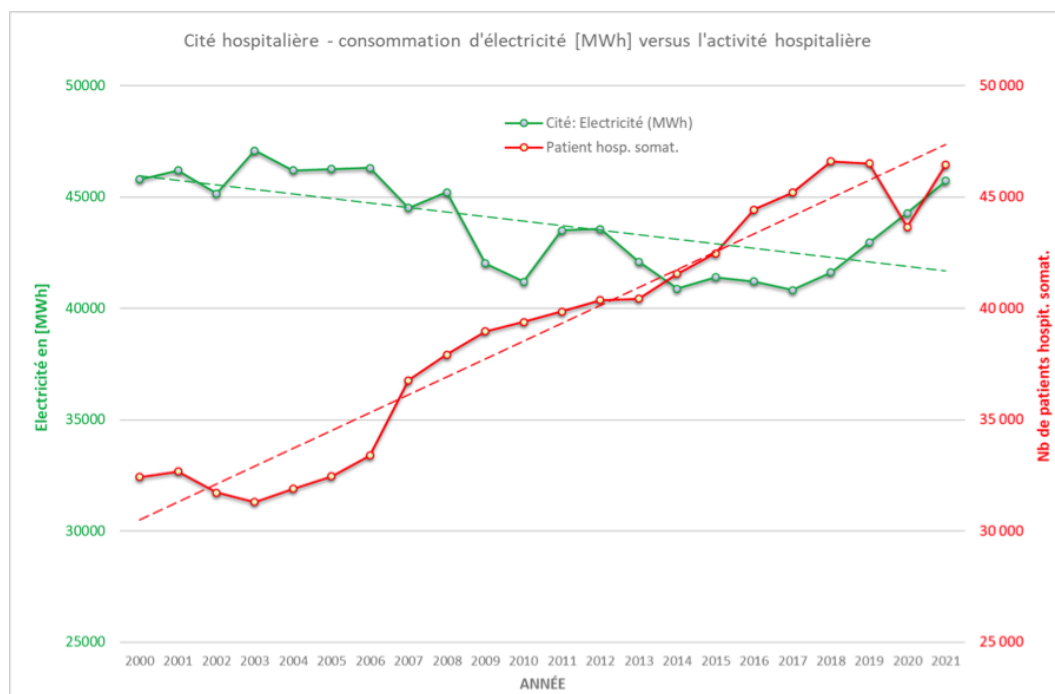


Entre 2020 et 2021, la consommation de chaleur a augmenté d'environ 6,8%. Cette évolution peut s'expliquer par une augmentation des degrés jours d'environ 16% pour cette même période d'analyse.

4.5 CONSOMMATION ÉLECTRIQUE



Consommation électrique globale et production d'énergie solaire



Depuis 2017, la consommation électrique augmente de manière linéaire. Entre 2020 et 2021 elle a augmenté d'environ 3%.

Les sources probables de cette hausse sont:

- L'installation de nouvelles machines
- L'augmentation du nombre de collaboratrices et collaborateurs
- La création de nouveaux services
- Les travaux

Production d'énergies renouvelables

En 2021, les centrales solaires installées sur les bâtiments du CHUV, dont l'institution est propriétaire ou qui sont louées, ont produit 627 mégawattheures (MWh). Ce volume représente 0,13% de la consommation annuelle. Deux de ces installations permettent une autoconsommation proche ou égale à 100%.

Production d'électricité par les bâtiments du CHUV en 2021

Bâtiments	2020			2021		
	Production [kWh]	Taux d'auto-cons ommation	Emissions évitées [en tonnes de CO2]	Production [kWh]	Taux d'auto-cons ommation	Emissions évitées [en tonnes de CO2]
Agora	110'940	100%	*(240) 19,071	91'796	100%	15,780
UCP (MZ22)	540'040	100%	*(832) 91,268	468'930	96%	79,250
La Brine	68'200	57%	11,530	66'337	57%	11,210
Total	719'180		121,869	627'063		106,240

Les installations solaires du bâtiment AGORA de la Fondation ISREC ont produit 91,8 MWh durant l'année 2021. Ce volume représente 15,78 tonnes d'émissions de CO2 évitées.



106 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 468,93 MWh durant l'année. Ce volume représente 79,25 tonnes d'émissions de CO2 évitées.

Au total, plus de 106 tonnes d'émissions de CO2 ont été évitées grâce à la production d'électricité solaire. Ce volume représente près de 800'000 kilomètres en voiture, ou encore 20 voitures qui auraient effectué un tour de la Terre.

4.6 PLAN DE MOBILITÉ



Les avantages mobilité du CHUV

Le personnel du CHUV, de même que les collaboratrices et collaborateurs des partenaires affiliés à l'hôpital, peuvent bénéficier des avantages proposés dans le cadre du plan de mobilité de l'institution.

En 2021, 1600 indemnités ont été octroyées sous la forme d'un remboursement de 15% d'un abonnement annuel en transports publics. En 2022, suite à l'engouement pour les déplacements pendulaires en deux-roues, 100 subventions seront attribuées pour l'achat d'un vélo à assistance électrique.



En 2021, le parc de véhicules Mobility a comptabilisé 67'829 kilomètres.

Le CHUV met également six véhicules Mobility à disposition des collaboratrices et collaborateurs pour leurs déplacements professionnels. En 2021, ce parc de véhicules, plus respectueux de l'environnement, a comptabilisé 67'829 kilomètres, ce qui a permis d'économiser 2,1 tonnes de CO₂. Cela équivaut à un vol aller et retour Genève-Barcelone pour sept personnes.

5 SOIGNER MIEUX AVEC MOINS



Le CHUV s'engage pour une utilisation efficace des dispositifs médicaux.

Déploiement des stocks d'étagé

Démarré en 2018 par un pilote, ce projet commun entre la Direction des soins et le Département de la logistique hospitalière a permis de rationaliser le nombre d'articles stockés par unité de soins et de regrouper des stocks dispersés dans un seul et même local rénové, lumineux et organisé.

Par ailleurs, dans le but d'éviter le sur-stockage et les péremptions, la quantité de matériel a également été adaptée en fonction des besoins et des statistiques de consommation de chaque unité.



Désormais, les professionnelles et professionnels de la logistique gèrent les commandes et le rangement des consommables médicaux.

Aussi, afin de gérer les consommables médicaux de façon plus efficace, 16 stocks d'étagé ont été déployés dans les unités de soins. D'autres vont venir compléter ce dispositif.

Grâce à ce concept global de gestion des stocks par étage, ce sont désormais les professionnelles et professionnels de la logistique qui gèrent les commandes et le rangement des consommables médicaux, en lieu et place des équipes soignantes. Celles-ci peuvent ainsi entièrement se consacrer aux soins des patientes et patients.

6 ALLER AU-DELÀ DE NOS MISSIONS



Collaborations humanitaires

Le CHUV est actif depuis plusieurs dizaines d'années sur différents axes d'aide au développement: missions de collaboratrices et collaborateurs à l'étranger, accueil de médecins, infirmières ou infirmiers en stage dans l'institution, collaboration avec la Fédération vaudoise de coopération et Médecins sans frontières, accueil de patientes et patients pédiatriques pour une chirurgie spécialisée, enfin don de matériel à des associations.

Après une année 2020 calme due à la pandémie de COVID-19, quelques activités ont de nouveau pu avoir lieu en 2021. Le CHUV a pris en charge 31 jeunes patientes et patients pour des chirurgies cardiaques générales ou pédiatriques. Des équipes se sont rendues en Guinée ainsi qu'au Sénégal. Elles ont transmis leur savoir-faire dans un but de transfert de compétences durables.



Le CHUV a donné près de 180 m3 de matériel à des associations ou fondations.

Afin de renforcer encore la collaboration entre le CHUV et les partenaires sénégalais, une médecin a été accueillie pendant trois mois à l'Unité des soins intensifs pédiatriques et un cardiologue a passé un an dans l'Unité de cardiologie pédiatrique. Un stagiaire béninois a également été reçu par le Centre d'investigation et de recherche sur le sommeil afin de collaborer à la première étude sur le sommeil en Afrique. Cette recherche fera l'objet d'un article à paraître dans The Lancet en 2022.

Enfin, le CHUV a donné près de 180 m3 de matériel à des associations ou fondations actives dans le domaine humanitaire.

7 ADAPTER NOTRE GOUVERNANCE



Le tableau de bord de la durabilité

Démarrée en 2017, la consolidation d'un tableau de bord focalisé sur la durabilité s'est poursuivie en 2021. Ce tableau de bord rassemble principalement les données énergétiques fournies par la Direction des constructions, ingénierie, technique et sécurité, les données concernant les déchets fournies par la Logistique et les données de la Direction des systèmes d'information. Il comprend également quelques données d'activités cliniques fournies par la Direction médicale, quelques données de la Direction des ressources humaines et financières utilisées principalement comme dénominateur afin de relativiser les données de consommation par rapport à l'activité de l'hôpital ou l'évolution du nombre de collaboratrices et collaborateurs. Certaines données permettent de remonter au début des années 1990, cette période étant très souvent utilisée comme référence pour évaluer l'accomplissement de certains objectifs en 2020 ou 2030.



L'année 1990 est très souvent utilisée comme référence pour évaluer l'accomplissement de certains objectifs.

Ce tableau de bord sera complété au fur à mesure de l'évolution de l'Agenda 2030 du CHUV et des autres besoins.

Le Réseau pour la durabilité du canton de Vaud

En décembre 2020, le CHUV a rejoint le Réseau pour la durabilité (ReD) du canton de Vaud, qui compte 45 membres provenant 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 CHUV a participé à deux séances spécifiques organisées par le Bureau de la durabilité (BuD) du canton en juin et octobre 2021.



Le Réseau pour la durabilité du canton de Vaud compte 45 membres.

En 2021, les répondantes et répondants ReD se sont rencontré·e·s à cinq reprises dans le cadre du Département de la santé et de l'action sociale (DSAS). L'objectif de ces séances est de faire connaître ce que fait chaque service du DSAS en matière de durabilité et d'identifier des projets communs et fédérateurs.

Par exemple, un arbre de Noël spécialement créé par les membres du ReD/DSAS du Bâtiment administratif de la Pontaise a été mis en place en décembre pour récolter les idées d'amélioration de la durabilité sur ce site. Les procès-verbaux des séances sont partagés avec le Bureau de la durabilité.

Sobriété numérique

Le CHUV a participé aux premiers Défis durabilité de l'Administration cantonale vaudoise

Les Défis durabilité de l'Administration cantonale vaudoise sont un programme de sensibilisation aux enjeux de la durabilité. Il s'agit d'une compétition en équipe basée sur le jeu, l'échange et l'expérience sur les différents thèmes de la durabilité, organisée en collaboration avec l'EPFL (Act for Change Digital Challenge).

Le thème du **numérique responsable** est issu de la stratégie numérique du Conseil d'Etat, qui représente une préoccupation politique forte.

Au sein du CHUV, ce thème est aussi **une préoccupation de longue date**. Déjà présent dans son Agenda 21, il est repris et complété dans le nouvel Agenda 2030. Par exemple, les équipements numériques sont renouvelés tous les cinq à six ans seulement, et le nombre d'imprimantes (multifonctions et imprimantes individuelles) a été réduit de plus de moitié en sept ans.

Les principaux objectifs des Défis durabilité consistent à comprendre les enjeux positifs et négatifs (environnementaux, sociétaux et pour le personnel) des usages numériques, à savoir où agir en priorité, à identifier les fausses bonnes idées et à expérimenter des bonnes pratiques.



Les équipes du CHUV ont mené plus de 300 actions et obtenu près de 10'000 points.

Le CHUV a pu participer à ce premier défi, qui est en principe réservé à l'Administration cantonale vaudoise, afin de tester le concept et la plateforme WeAct. L'hôpital a pu former deux équipes de 3 à 8 personnes, la première avec le Service projets et organisation stratégiques en charge du programme durabilité institutionnel et la deuxième au niveau de la Direction des systèmes d'information dans le cadre de sa future démarche interne Green IT. Pendant trois semaines, les deux équipes ont mené plus de 300 actions et obtenu près de 10'000 points. Le CHUV a ainsi terminé 42e sur 180 équipes, un bon résultat.

Le concept et l'outil sont intéressants. Ils pourraient être repris intégralement pour un défi interne à l'institution. Le prochain challenge sera peut-être diffusé de manière plus large en interne.

Communication et sensibilisation à la durabilité

Au CHUV, la sensibilisation des collaboratrices et collaborateurs à la durabilité est depuis toujours passée 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 campagne institutionnelle de sensibilisation aux questions de responsabilité sociale et environnementale sera mise en œuvre dès 2022.

Depuis 2020, le CHUV rend compte de ses positions en matière de responsabilité sociale et environnementale vis-à-vis de l'externe dans un rapport dédié, intégré au rapport annuel institutionnel.

Un nouveau concept de communication a été défini, puis concrétisé dans le plan de communication dédiée à la durabilité. Validée fin 2021 par la Direction générale, la campagne institutionnelle de sensibilisation aux questions de responsabilité sociale et environnementale sera mise en œuvre dès 2022.

Evaluation des performances

En 2019, le CHUV et 32 autres établissements ont participé à l'étude Green Hospital du programme national de recherche «Economie durable: protection des ressources, vision pour le futur et innovation» (PNR73). Ses résultats permettent à chaque établissement de se comparer avec un «hôpital moyen» et d'identifier ses points forts et ses axes d'amélioration.

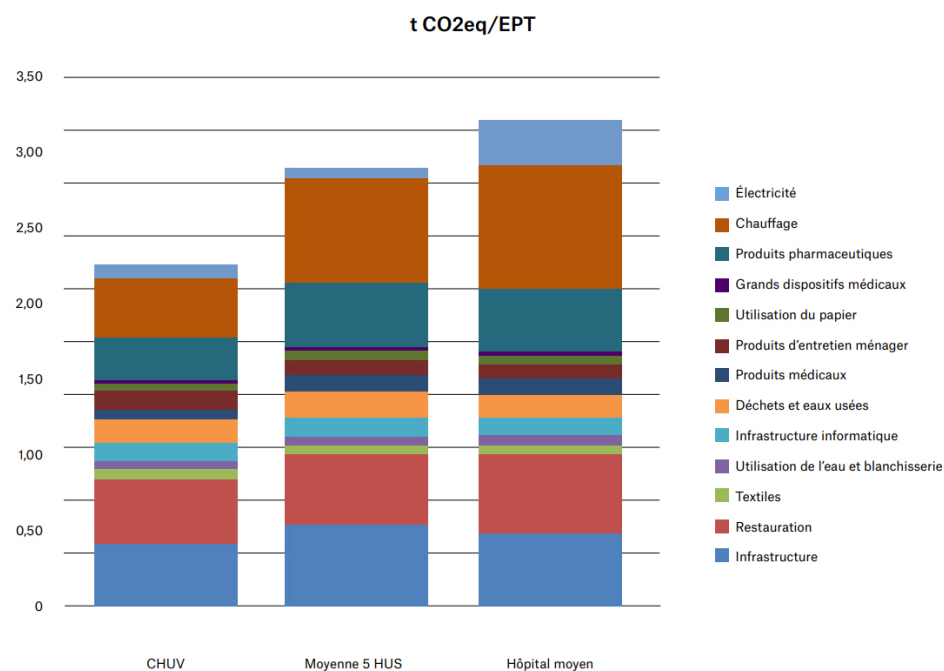


L'étude Green Hospital permet à chaque établissement de se comparer avec un «hôpital moyen».

En 2021, le CHUV a pu échanger ses données avec les quatre autres hôpitaux universitaires de Suisse (HUS). L'institution a ainsi pu faire une comparaison avec des hôpitaux de taille proche et dont les missions sont identiques.

La moyenne des résultats obtenus pour les cinq HUS permet à chaque hôpital universitaire de se comparer à une moyenne des HUS, de même qu'à «l'hôpital moyen».

Emissions de CO2 en tonnes par équivalent plein temps



Comme le montre le graphique ci-dessus, les émissions de CO2 par équivalent plein temps du CHUV sont inférieures à la moyenne des hôpitaux universitaires suisses et à celles de l'hôpital moyen.

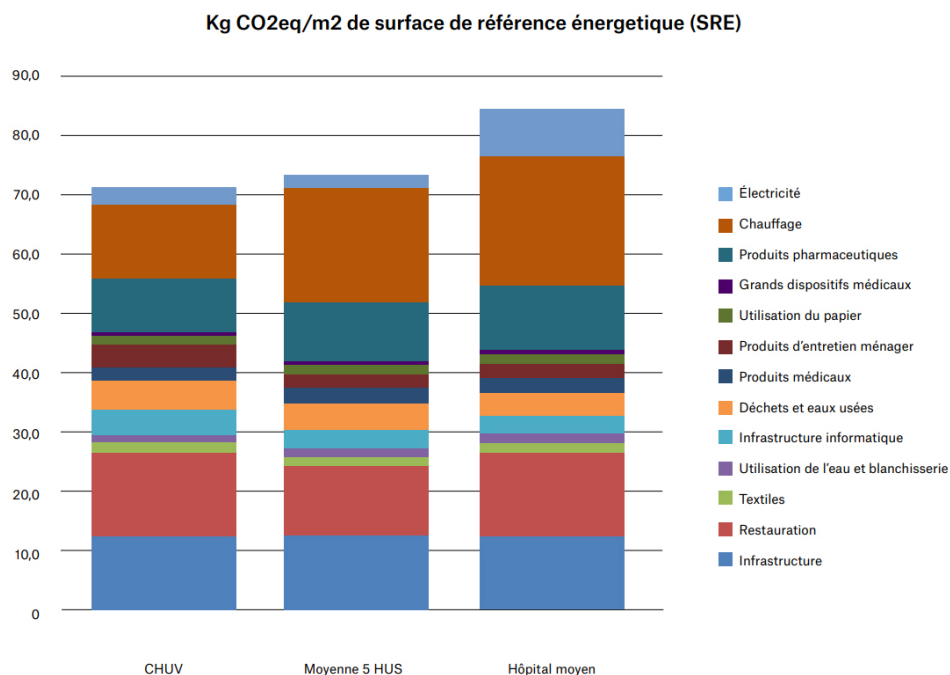
Les cinq HUS émettent en moyenne un équivalent CO2 inférieur à celui de l'hôpital moyen.



En moyenne, les cinq Hôpitaux universitaires suisses émettent moins de CO2eq/m2 SRE que l'hôpital moyen.

Par rapport à la moyenne des HUS, la différence pour le CHUV se situe principalement au niveau des infrastructures, des produits pharmaceutiques, des produits médicaux et du chauffage (chauffage à distance). Les émissions de la restauration sont légèrement supérieures à la moyenne.

Emissions de CO₂ par surface de référence énergétique



Comme le montre le graphique ci-dessus, les émissions de CO₂ par mètre carré de surface de référence énergétique (CO₂eq/m² SRE) du CHUV sont légèrement inférieures à la moyenne des hôpitaux universitaires suisses et à celles de l'hôpital moyen.

Les cinq HUS émettent en moyenne moins de CO₂eq/m² SRE que l'hôpital moyen.



Les émissions de la restauration sont égales à celles de l'hôpital moyen.

Par rapport à la moyenne des HUS, la différence favorable au CHUV se situe principalement au niveau des produits pharmaceutiques, des produits médicaux et du chauffage.

Les émissions de la restauration sont supérieures à la moyenne des HUS, mais égales à celles de l'hôpital moyen.

Les infrastructures informatiques, les textiles, les déchets, les eaux usées et les produits d'entretien produisent des émissions de CO₂ par mètre carré de surface de référence énergétique légèrement supérieures à la moyenne des HUS.

Ces résultats permettent de mettre en évidence les secteurs les plus émetteurs de CO₂ et de prévoir des actions prioritaires mieux ciblées.

L'analyse de ces deux graphiques montre que les résultats peuvent être significativement différents selon le dénominateur choisi. Il faut donc les prendre avec quelques réserves et les considérer comme une image globale des émissions qui pourraient ensuite servir de référence pour évaluer de nouveau, dans quelques années, les progrès réalisés.

Démarche Green IT à la Direction des systèmes d'information

La démarche Green IT de la Direction des systèmes d'information (DSI) suivra la méthodologie de conduite du changement (démarche ADKAR en 2022) en partant des objectifs de sobriété numérique sélectionnés par le management de la DSI et approuvés par le comité de direction du CHUV en 2021.



La démarche AKDAR

La démarche ADKAR comprend les cinq éléments qui constituent l'adoption du changement par chaque collaboratrice et collaborateur:

- Awareness (prise de conscience)
- Desire (volonté de changer)
- Knowledge (connaissance)
- Ability (capacité)
- Reinforcement (renforcement)

L'objectif est de motiver et convaincre par l'exemple. Cela consiste à:

- Sensibiliser et conscientiser (avec un atelier Green IT de la DSI)
- Assurer l'adoption des nouveaux comportements sur les initiatives Green IT de l'institution parmi les collaboratrices et collaborateurs de la DSI
- Sélectionner une initiative spécifique annuelle comme priorité (Follow-You ou autre)
- Identifier et former des «championnes et champions Green IT» dans chaque groupe de la DSI
- Informer, former et coacher les collaboratrices et collaborateurs
- Communiquer régulièrement sur les états d'avancement des différentes initiatives
- Féliciter et récompenser les bons comportements par la mise en place d'un challenge Green IT au sein de la DSI
- Célébrer des succès par un événement: le Challenge Green IT de la DSI une fois par an

IMPRESSUM

Edition

Centre hospitalier universitaire vaudois

Édition Rapport social et environnemental

Pierre-Louis Chantre (contributeur externe)

Patrick Mayor

Dominique Savoia Diss

Design & développement

Jean Szabo

Sandrine Szabo

Netinfluence

Direction artistique

Pierre-Antoine Dubois

Jessica Scheurer

Photographie

Eric Deroze

Heidi Diaz

Jeanne Martel

Gilles Weber

Graphisme

Anaëlle Morfe

Vidéo

Rémi Clément

Philippe Gétaz

Salomé Machut

Jonathan Moy de Vitry (RightHere/RightNow Productions)

Anaëlle Morf

Relecture

Vanahé Antille (contributeur externe)

Webpublishing

Morgane Arrayet (contributeur externe)

Alice Krieg (contributeur externe)

Gestion de projet

Gabriella Sconfitti

Laurent Terraz

Publication

Service de communication et de création audiovisuelle