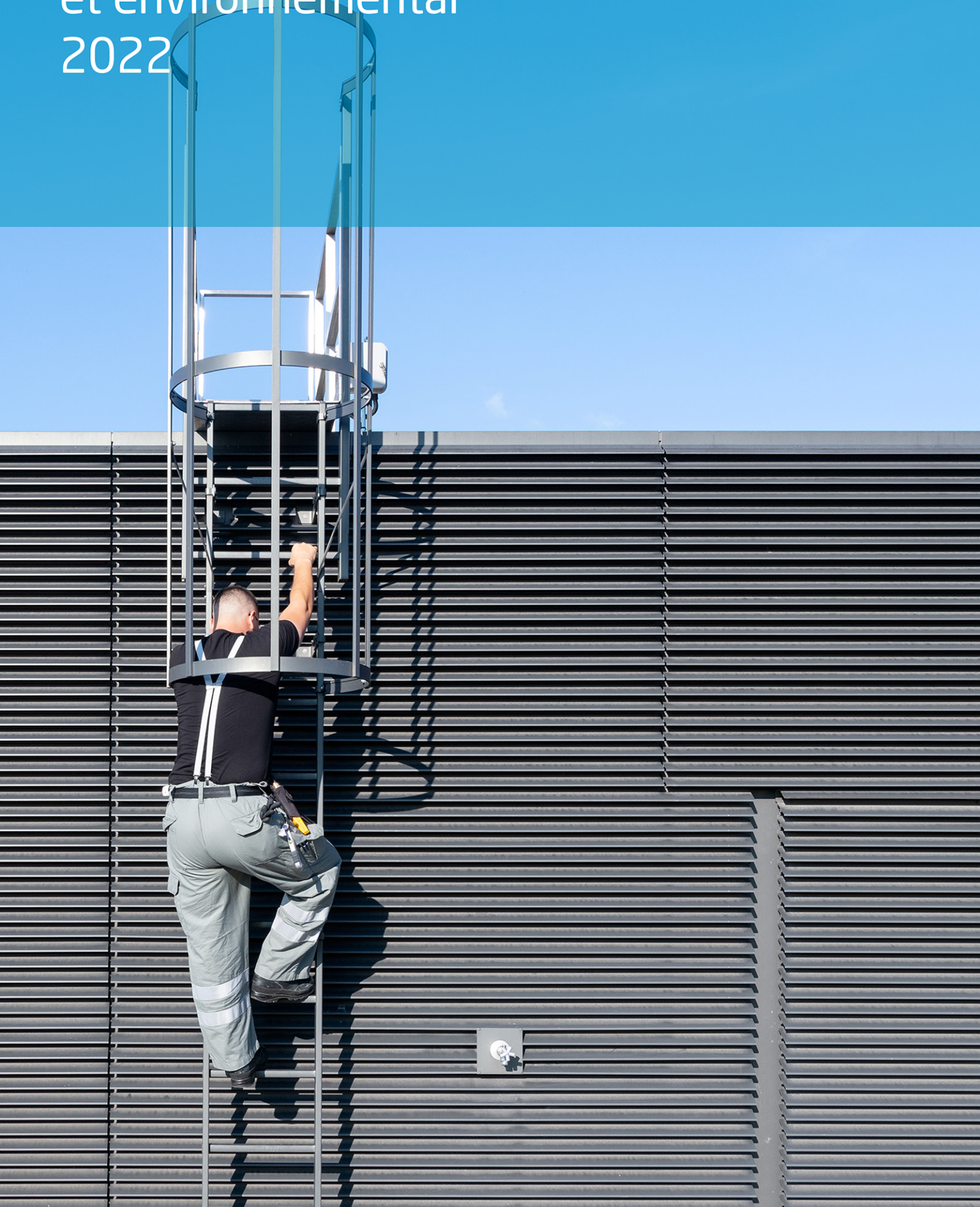


Direction générale

Rapport social et environnemental 2022



1 Augmenter l'attractivité du CHUV.....	2
1.1 Recrutement et mobilité interne (équipe DREAM).....	3
1.2 Développer les carrières et soutenir les collaboratrices et collaborateurs dans leur développement.....	4
1.3 Soutien à la carrière des femmes	6
1.4 Optimiser les conditions de travail.....	7
2 Protection de la personne et de la santé des collaboratrices et collaborateurs.....	10
2.1 Accompagner les personnes en absences de longue durée et la réinsertion professionnelle	11
2.2 Médecine du personnel et d'entreprise	13
2.3 Espace collaborateurs.....	14
3 Respecter l'environnement.....	16
3.1 Achats.....	17
3.2 Gestion des déchets.....	19
3.3 Produits de désinfection et de nettoyage.....	21
3.4 Aménagements et espaces verts.....	22
3.5 Restauration collective	23
4 Préserver les ressources.....	24
4.1 Consommation d'eau	25
4.2 Consommation électrique et production d'énergie solaire	27
4.3 Consommables et gaspillage (Green IT).....	29
4.4 Performance énergétique.....	32
4.5 Déplacements professionnels.....	34
4.6 Plan de mobilité.....	35
5 Pratiques cliniques responsables	37
6 Aller au-delà de nos missions	39
7 Adapter notre gouvernance.....	40

CE QUE VOUS TROUVEREZ DANS LE RAPPORT SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

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

Dans le domaine social, ce rapport montre le travail fourni en 2022 par le CHUV afin de recruter malgré la pénurie de personnel, pour mieux capitaliser sur les ressources et compétences internes et offrir les meilleures conditions de travail possible. L'institution a par ailleurs effectué une enquête sur le climat de travail qui a permis de dessiner les pistes d'amélioration.

ÉDITORIAL RÉDUIRE NOTRE CONSOMMATION DE VIANDE



Pierre-Yves Müller
Chef de la Logistique hospitalière

En 2020, le CHUV participait à une étude sur l'impact écologique des achats alimentaires. Si les résultats obtenus étaient encourageants, ils ont démontré qu'à elle seule la consommation de viande dans les menus était responsable de 50% des émissions de CO2 des achats alimentaires. Fort de ce constat, le CHUV a organisé une journée entièrement végétarienne en mars 2022, à l'occasion de la Journée mondiale sans viande.

Un véritable défi a été relevé pour préparer les quelque 6000 repas quotidiens, tant pour les patientes et patients que pour le personnel. Il s'agissait non seulement d'anticiper les commandes alimentaires en produits végétariens mais aussi de concevoir des recettes originales et appétissantes afin de faire découvrir des alternatives à la viande. Pour cela, nos cuisinières et cuisiniers se sont spécialement formé·e·s auprès d'un leader de la cuisine végétarienne.

“

Nos cuisinières et cuisiniers se sont spécialement formé·e·s auprès d'un leader de la cuisine végétarienne.

Lors de cette journée végétarienne, les restaurants du personnel ont connu une fréquentation presque identique en comparaison à un autre jour. Un seul lieu a subi une forte baisse. Depuis, le CHUV continue à proposer des menus uniquement végétariens un jour par semaine et poursuit sa campagne de sensibilisation auprès de ses collaboratrices et collaborateurs.

1 AUGMENTER L'ATTRACTIVITÉ DU CHUV



Dans un contexte de pénurie de personnel, la Direction des ressources humaines agit à plusieurs niveaux dans le but d'attirer de nouveaux talents tous secteurs confondus, de développer ses collaboratrices et collaborateurs et leur engagement, et afin d'améliorer l'organisation et l'environnement de travail.

1.1 RECRUTEMENT ET MOBILITÉ INTERNE (ÉQUIPE DREAM)



Un nouveau concept immersif de recrutement par vidéo a été élaboré par les équipes du recrutement et de la communication. Il permet aux candidates et candidats de se projeter davantage dans un nouveau poste au CHUV. Une nouvelle banque d'images avec les professionnelles et professionnels de l'institution a été réalisée avec les photographes du Service de communication et de création audiovisuelle afin de mieux incarner les offres d'emploi. Grâce à des formations internes sur les bonnes pratiques à observer, la qualité des processus de recrutement est rendue plus homogène.



Recrutement et mobilité interne 2022 - sélection de chiffres

Recrutement

- Personnes recrutées en direct grâce au sourcing (recrutement direct et proactif pour des profils pointus ou rares): 5
- Offres d'emploi publiées et suivies sur notre site Carrière: 1001
- Offres d'emploi publiées sur le réseau LinkedIn CHUV et sur des plateformes externes au CHUV: 191
- Mobilité interne
- Candidates et candidats ayant obtenu un poste similaire à l'interne: 7
- Candidates et candidats ayant obtenu un nouveau poste: 7

1.2 DÉVELOPPER LES CARRIÈRES ET SOUTENIR LES COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS DANS LEUR DÉVELOPPEMENT



En 2022, plusieurs actions ont été menées avec l'objectif de mieux capitaliser sur les ressources et compétences internes.

Destinée à favoriser la mobilité interne des professionnelles et professionnels du secteur administratif, la plateforme informatique Nomade a été développée et déployée au sein du Département de médecine. Elle permet aux collaboratrices et collaborateurs de communiquer leur souhait de mobilité interne tout en recevant de l'aide de la part de l'équipe du recrutement pour la recherche d'un poste dans d'autres secteurs d'activité ou dans d'autres services du CHUV.

Au niveau du développement des carrières, la relève soignante est désormais détectée de manière systématique; chaque année, elle est planifiée en partenariat avec la Direction des soins. Les cadres et futur·e·s cadres sont soutenu·e·s par des actions de développement individuel ou collectif. L'objectif est de fidéliser les talents en les accompagnant dans la prise de leurs nouvelles fonctions et en les aidant pour mieux appréhender leur rôle et leurs responsabilités. Du côté médical, un dispositif d'identification et de planification de la relève médicale hospitalière et académique a été adopté par la Faculté de biologie et de médecine, la Direction médicale du CHUV et la Direction générale. Il se déploie progressivement au sein des différents services. Une revue de la relève médicale est ainsi institutionnalisée, une fois par année et par département.



Les cheffes et chefs de service bénéficient désormais d'un programme complet d'intégration managériale.

Du côté des cadres supérieur·e·s, les cheffes et chefs de service bénéficient désormais d'un programme complet d'intégration managériale, qui prévoit une présentation d'un bilan des 100 jours auprès du Comité de direction du CHUV.

Un nouveau centre d'expertise spécialisé dans l'accompagnement humain dans les projets de changement ou de transformation d'une organisation, ou d'une manière de produire une prestation, est mis sur pied au sein de la Direction des ressources humaines. Une de ses missions actuelles consiste à accompagner et soutenir la gouvernance du nouvel Hôpital des enfants.



Développer les carrières en 2022 - sélection de chiffres

- Assessments: 51
- Mandats de coaching: 22
- Profils de personnalité: 75
- Cadres formés au management de proximité: 70
- Personnes ont suivi le programme du MicroMBA: 25

1.3 SOUTIEN À LA CARRIÈRE DES FEMMES



Avec 69% de femmes en son sein, le CHUV a la volonté ferme de développer des conditions de travail attractives et favorables à leur carrière.

Un nouveau dispositif d'entretien de carrière pour les médecins assistant·e·s et chef·fe·s de clinique a été déployé dans un département pilote et pourrait se généraliser à toute l'institution. Des ateliers destinés aux femmes médecins ont été proposés afin de renforcer leur self-leadership, les sensibiliser à l'importance de se mettre davantage en valeur dans les dossiers de candidature et sur la manière de convaincre lors d'un entretien de sélection ou de promotion de carrière.



Un plan d'actions institutionnel sur la mixité dans les carrières a été proposé.

Une journée au vert sur le thème de la mixité des carrières a réuni plus d'une trentaine d'acteurs du CHUV. Le groupe a proposé des pistes pour des conditions de travail plus favorables aux carrières féminines. Parmi ces pistes figuraient un partage des différents rôles entre les médecins cadres à la tête des services, une meilleure reconnaissance de la carrière clinique et la création possible d'une instance de pilotage de la mixité. Ces réflexions ont contribué à la proposition d'un plan d'actions institutionnel sur la mixité dans les carrières.

Plusieurs membres de la Direction des ressources humaines font partie du Comité de l'Association Women in Care and Health (WICH) et coaniment des groupes de travail visant à proposer au CHUV, à Unisanté et à la Faculté de biologie et de médecine des solutions pragmatiques destinées à faire évoluer les conditions de travail.

1.4 OPTIMISER LES CONDITIONS DE TRAVAIL



Obtention du label Friendly Work Space

En 2019, le CHUV avait été le premier hôpital suisse à obtenir le label Friendly Work Space (FWS). En 2022 a eu lieu la première réévaluation qui a confirmé que l'institution remplit toujours les critères de ce label.



L'obtention de ce label confirme la justesse des actions entreprises.

Promotion Santé Suisse, qui décide de l'attribution de cette distinction, a reconnu le CHUV dans ses efforts pour offrir des conditions de travail respectueuses de la santé de ses collaboratrices et collaborateurs. L'obtention de ce label confirme la justesse des actions entreprises pour pouvoir mettre en œuvre, avec le concours de l'Unité de médecine du personnel, une politique de gestion de la santé en entreprise (GSE) intégrée et dynamique.

Crèches, garderies et salles d'allaitement

Le projet de création d'un centre de vie enfantine sur le site hospitalier a franchi des étapes importantes. Le Conseil d'Etat a validé cet investissement. Un appel d'offres sur les marchés publics a pu être conduit. L'adjudication était agendée au premier trimestre 2023. L'ouverture de ce nouveau centre de vie enfantine est prévue à la fin 2024.

A la fin 2022, sept salles d'allaitement étaient à disposition des professionnelles du CHUV. Ces espaces sont situés dans le bâtiment central, à la Maternité, sur le site de l'Hôpital de l'enfance (Montétan), à Cery, à Sylvana, à Prangins et à Yverdon.

Evaluation du climat de travail dans les services

Créé au CHUV en 2019, l'outil EECO évalue le climat de travail et l'expérience des collaboratrices et collaborateurs dans différents contextes. Il est à la disposition des cheffes et chefs de service qui veulent entreprendre une démarche d'amélioration continue ou mettre en place des projets stratégiques tout en évaluant leur impact en termes de climat et d'expérience. L'outil évolue constamment, puisque six nouvelles dimensions ont été créées depuis 2019. De plus, le questionnaire est désormais coconstruit entre les équipes et l'équipe de direction: 50% des thématiques sont choisies par les équipes (pré-sondage et un groupe de travail de 7 à 8 collaboratrices et collaborateurs) et 50% par l'équipe de direction. Cette répartition assure un processus qui ait du sens pour tout le monde et permette d'identifier des pistes d'action pertinentes pour le management comme pour le terrain.

Enquête de climat et démarche participative

Face à un mouvement de mécontentement qui s'est produit fin 2021, le CHUV a conclu un accord avec les représentants du personnel et des syndicats, sous l'égide de la Direction des ressources humaines, afin d'interroger ensemble les collaboratrices et collaborateurs sur le climat de travail au sein de l'institution. En juin 2022, une «enquête de climat» a donc été lancée par la Direction des ressources humaines. Quelque 13'000 collaboratrices et collaborateurs, tous métiers et responsabilités confondus, ont pu s'exprimer.



L'enquête de climat a permis d'identifier les risques et les mécanismes de désengagement.

Fruit d'une volonté commune entre une Direction générale, une autorité politique et des partenaires sociaux de comprendre le degré de crise de l'institution à partir du terrain, cette enquête a permis de mesurer le niveau d'engagement du personnel et de repérer les leviers qui permettent de le renforcer. Elle a également permis d'identifier les risques et les mécanismes de désengagement. Avec un taux de participation inédit qui rend ses constats crédibles (60,6% de taux de réponse contre 48,3% pour la dernière enquête), ses résultats ont mis en évidence des dissonances importantes entre un attachement fort à l'institution, à sa mission et ses valeurs, et des conditions, une organisation et des processus de travail déficients, ainsi qu'une gouvernance à changer.

Forte de ces constats, la Direction générale a souhaité poursuivre cette démarche. A nouveau, elle a confié au personnel de terrain la mission de proposer des actions correctives ou de développement qui permettraient de résoudre ces dissonances. Inédite au CHUV et innovante, une démarche «bottom up» gérée par la Direction des ressources humaines s'est mise en place pour accompagner cette démarche, avec la philosophie de l'amélioration continue en toile de fond. Les objectifs consistaient à conduire cinq ateliers, auxquels ont participé des personnes volontaires issues du terrain, puis à coordonner la mise en œuvre des actions correctives qu'elles et ils ont proposées (55 propositions d'actions). Les cinq groupes avaient pour mission de faire des propositions pragmatiques dans les domaines suivants: pénibilité du travail et reconnaissance, gouvernance et circulation de l'information, priorisation des projets, améliorations en lien avec Soarian, organisation, rôles et responsabilités.

Prévenir et gérer les absences des congés maternité

Le nouveau dispositif pour remplacer les absences des congés maternité et allaitement est entré en vigueur en avril 2022. Il s'applique à toute nouvelle grossesse afin de mettre en place dès que possible toutes les mesures pour assurer le remplacement en congé maternité et allaitement. Cette prise en charge financière est centralisée à la Direction des ressources humaines et le principe de remplacement de toutes ces absences est garanti, tout en tenant compte des possibilités internes et du marché du travail.



Optimiser les conditions de travail en 2022 - sélection de chiffres

- Services qui ont utilisé l'outil EEC0 depuis 2019: 11
- Collaboratrices et collaborateurs concerné·e·s par l'outil EEC0: 650
- Taux de participation moyen: 79%
- Décisions de remplacement prises suite à l'introduction de la nouvelle mesure sur les absences pour congé maternité: plus de 100

2 PROTECTION DE LA PERSONNE ET DE LA SANTÉ DES COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS



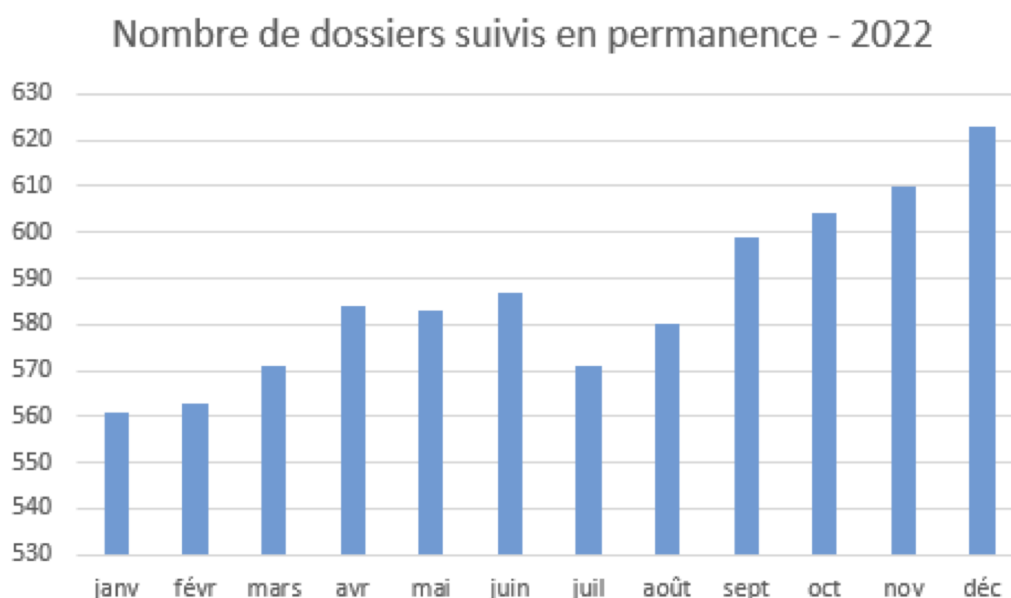
Le CHUV reste toujours très attentif à maintenir des conditions de travail qui préservent tant la sécurité des collaboratrices et collaborateurs que leur santé physique et psychique. L'Unité accompagnement à la reprise et réinsertion professionnelle (ARRP), la médecine du personnel et l'Espace collaborateurs y travaillent quotidiennement.

2.1 ACCOMPAGNER LES PERSONNES EN ABSENCES DE LONGUE DURÉE ET LA RÉINSERTION PROFESSIONNELLE



Près de 600 personnes sont accompagnées en permanence par les spécialistes de l'Unité accompagnement à la reprise et réinsertion professionnelle (ARRP), dont l'effectif représente 3,25 EPT.

INSERER ICI GRAPH NOMBRE DE DOSSIERS SUIVIS EN PERMANENCE



Depuis 2015, le ratio de problématiques somatiques et problématiques psychiques était de 2/3 contre 1/3. Depuis 2022, la tendance se modifie. On observe une augmentation des demandes liées à des problématiques d'ordre psychique. Cette tendance est également constatée par l'assurance invalidité. L'utilité de l'expertise apportée par le coordinateur emploi engagé en 2021 se confirme, tant par son soutien dans le conseil apporté aux collaboratrices et collaborateurs sur

les techniques de recherches d'emploi (CV, lettres de motivation, préparation aux entretiens, benchmarks) que par son soutien actif à la mobilité interne (changements de poste ou de fonction en lien avec une problématique de santé).



Accompagner les personnes 2022 - sélection de chiffres

- Situations qui font l'objet d'une demande de prestations auprès de l'assurance invalidité (AI): 34%
- Situations suivies par l'Unité de médecine du personnel (médecine du travail): 39%
- Situations liées à une problématique de santé d'ordre somatique prépondérante: 61%
- Situations liées à une problématique de santé d'ordre psychique prépondérante: 33%
- Situations liées à d'autres problématiques: 6%

2.2 MÉDECINE DU PERSONNEL ET D'ENTREPRISE



L'équipe multidisciplinaire de médecins, infirmières et infirmiers, ergonomes, hygiénistes du travail, psychologues, personnel chargé de sécurité, personnel administratif a poursuivi ses missions et prestations de santé et sécurité au travail, aussi bien collectives qu'individuelles. En 2022, elle a observé une augmentation de 30% des consultations de collaboratrices et collaborateurs pour des tableaux cliniques d'épuisement nécessitant des prises en charge médicales en urgence. Autre fait marquant, la fermeture du centre de dépistage du COVID-19 pour le personnel, après 33 mois d'activité ininterrompue.



Médecine du personnel et entreprise 2022 - sélection de chiffres

- Consultations: 7000
- Vaccins administrés: plus de 5000
- Situations accompagnées par le Service social du personnel: 230
- Accidents professionnels déclarés: 980
- Analyses/expertises en santé et sécurité au travail: 190
- Frottis de dépistage du COVID-19 en cas de symptômes: 8733
- Visites d'unités COVID-19 assurées par le dispositif de vigies de soutien: 70
- Séances de réseaux auxquels les médecins du travail ont participé (préparation et accompagnement au retour au travail / maintien en emploi): 260

2.3 ESPACE COLLABORATEURS



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. Dès octobre 2022, l'Espace collaborateurs a été invité aux séances d'accueil des nouvelles collaboratrices et nouveaux collaborateurs où il a eu l'occasion de présenter sa mission et sa déontologie.



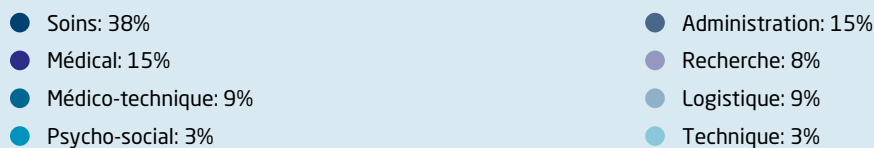
L'Espace collaborateurs a participé au Symposium sur la médiation hospitalière qui s'est tenu au CHUV.

L'année 2022 a été marquée par la participation de l'Espace collaborateurs au Symposium sur la médiation hospitalière qui s'est tenu en septembre 2022 au CHUV. L'Espace collaborateurs a également rencontré d'autres espaces de médiation, basés dans les cantons de Vaud et Genève, afin d'échanger sur les pratiques de médiation et les spécificités de chaque dispositif.

Situations rencontrées

Les difficultés rencontrées à l'Espace collaborateurs ont porté principalement sur des problématiques de pratiques managériales et de collaboration au sein des unités.

Filières professionnelles 2022 (en %)



Caractéristiques démographiques et professionnelles des collaboratrices et collaborateurs ayant sollicité l'Espace collaborateurs

Moyenne d'âge	43 ans
Ancienneté moyenne	10 ans
Genre (F/H)	70% / 30%
Collaboratrices et collaborateurs non-cadres	74%
Cadres, expertes et experts	26%



Espace collaborateurs en 2022 - sélection de chiffres

- Situations ayant été suivies: 133
- Personnes concernées: 182
- Entretiens, tant individuels que d'équipe: 215
- Médiations: 11

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.

En 2022, de nouvelles actions en matière de respect de l'environnement ont été menées, comme la mise en place de nouvelles filières de recyclage ou encore la réduction de la quantité de viande dans les restaurants du personnel.

3.1 ACHATS



La Centrale des achats et d'ingénierie biomédicale (CAIB), qui travaille pour les hôpitaux universitaires de Vaud et Genève, est engagée dans le développement durable depuis de nombreuses années. Elle avance sur plusieurs voies en même temps, notamment:

- 1. Elle incite les fournisseurs à réduire leurs impacts environnementaux et sociétaux.** La Centrale a une charte durable et une politique des achats durables. Depuis une dizaine d'années, ces documents sont mis à jour régulièrement. Ses fournisseurs doivent s'engager à respecter les points énoncés. Chaque fois que c'est possible, une partie de ces engagements sont contrôlés par le biais des appels d'offres. La CAIB étudie par ailleurs la possibilité de s'adjoindre la collaboration de sociétés de contrôle/référencement indépendantes qui garantissent l'engagement durable des fournisseurs avec lesquels elle travaille ou souhaiterait travailler.
- 2. Elle promeut le développement durable par la formation continue des collaborateurs de la CAIB.** Une première formation/sensibilisation a été effectuée au début des années 2010 pour l'ensemble du personnel de la CAIB. Depuis l'automne 2022, une nouvelle formation ad hoc est en place; 50% des collaboratrices et collaborateurs ont déjà suivi cette formation (inscription volontaire).
- 3. Elle encourage les choix durables et améliore l'assortiment des produits courants.** Les appels d'offres sont un bon moyen de relayer les attentes du CHUV auprès de ses fournisseurs. De nouveaux outils sont également à disposition (Toolbox achats responsable suisse, par exemple).



Les appels d'offres de gré à gré font l'objet d'une vérification au cas par cas.

100% des appels d'offres publiés et sur invitation comportent des critères de développement durable. Les appels d'offres de gré à gré font l'objet d'une vérification au cas par cas. Elle n'est pas systématique, les fournisseurs étant pour la plupart des partenaires connus.

4. Elle encourage les choix durables dans les produits alimentaires avec une alimentation locale et de saison, mais également équitable. Quelques exemples: le lait équitable vaudois, les produits de la mer MSC, la viande suisse et européenne. Ce sont probablement les achats les plus impliqués dans le développement durable, mais aussi les achats les plus sensibles et là où les attentes sont les plus fortes.

5. Elle limite les déchets et améliore le recyclage. Ce point est également relayé dans les appels d'offres, qui comportent tous des éléments qui traitent de ce point.

6. Elle s'engage dans la transformation écoresponsable du numérique. Tous les appels d'offres mentionnent les exigences de développement durable.

7. Elle fait la promotion du partage pour les équipements. Pour toutes les nouvelles demandes, chaque fois que c'est réaliste et réalisable.



Les achats en 2022 - sélection de chiffres

- Appels d'offres publiés et sur invitation qui comportent des critères de développement durable: 100%
- Proportion des collaboratrices et collaborateurs qui ont déjà suivi cette formation en développement durable: 50%

3.2 GESTION DES DÉCHETS



En 2022, le taux de recyclage des déchets valorisables a augmenté de 4%, passant de 39,06% en 2021 à 40,62% en 2022.

Cette augmentation est due d'une part à la mise en place de nouvelles filières de recyclage (aluminium, flaconnage, Sagex,) et d'autre part aux déchets spéciaux et chimiques qui, dans leur majeure partie, sont désormais revalorisés par les fournisseurs du CHUV.

Le taux de collecte sélective a légèrement fléchi en 2022. Cela s'explique en raison des efforts fournis par les équipes des blocs opératoires et des unités de soins qui effectuent un meilleur tri, faisant ainsi baisser la quantité de déchets médicaux en faveur des déchets incinérés.

Le volume global de déchets produits par le CHUV s'est stabilisé. Depuis 2021, il est même revenu au volume d'avant la crise du COVID-19.

Nouvelle filière de recyclage

Début 2022, une nouvelle filière de recyclage «**aluminium tout venant**» a été mise en place. Elle regroupe les déchets provenant du domaine médical et des cuisines. Jusqu'à fin 2021, cet aluminium était évacué dans les déchets incinérés ou dans les encombrants.

Cette nouvelle filière permet de revaloriser l'aluminium collecté en matière première pour des industries européennes, en France et en Allemagne notamment, à défaut d'en avoir en Suisse.

Les quantités collectées en 2022 représentent au total 1,67 tonne, dont 0,12 tonne d'aluminium médical et 1,55 tonne d'aluminium alimentaire.



La gestion des déchets en 2022 - sélection de chiffres

- Taux de recyclage des déchets valorisables: 40,6%
- Quantité d'aluminium médical et alimentaire collecté pour le recyclage: 1,67 tonne

3.3 PRODUITS DE DÉSINFECTION ET DE NETTOYAGE



Une nouvelle méthode de nettoyage des tables d'intervention chirurgicale a été mise en œuvre. Après chaque opération, une désinfection a lieu dans un local dédié au moyen de vapeur haute pression à 150°C et à 5 bar (=5000 hPa). Comme elle n'utilise aucun produit, cette méthode est respectueuse de l'environnement tout en assurant une désinfection optimale.



Produits de désinfection et de nettoyage en 2022 - sélection de chiffres

- Température de la vapeur à haute pression pour la désinfection: 150°
- Pression de la vapeur utilisée pour la désinfection: 5000 hPa (5 bar)

3.4 AMÉNAGEMENTS ET ESPACES VERTS



L'équipe des jardiniers s'est équipée au printemps 2022 d'un broyeur permettant de revaloriser les branches provenant de la taille des arbres. Après le broyage, le bois raméal fragmenté est épandu au pied de la couronne des arbres.



La terre est enrichie par la décomposition des végétaux.

Quelque 130 m³ de mulch (déchets végétaux broyés) et 30 m³ de bois raméal fragmenté ont été étalés sous la couronne de certains arbres du site de l'Hôpital de Prangins.

Grâce à ce procédé, lors de fortes chaleurs, l'humidité du sol est préservée. La terre est par ailleurs enrichie par la décomposition des végétaux. De plus, cette technique réduit de manière significative les frais d'évacuation des déchets végétaux, qui sont alors réutilisés directement sur place.



Aménagement des espaces verts en 2022 - sélection de chiffres

- Déchets végétaux broyés (mulch): 130 m³
- Bois raméal fragmenté résultant du broyage: 30m³

3.5 RESTAURATION COLLECTIVE



Une journée végétarienne au CHUV

A l'occasion de la Journée mondiale sans viande le 20 mars 2022, le CHUV a proposé, le lendemain, des repas uniquement végétariens pour son personnel et ses patientes et patients. Toute l'offre culinaire des restaurants et des cafétérias, de même que l'offre à emporter (sandwichs), était uniquement végétarienne. Une équipe de dix cuisinières et cuisiniers avait été spécialement formée à de nouvelles recettes auprès d'un leader de la cuisine végétarienne afin de proposer des plats originaux et appétissants.

Pourquoi une journée sans viande au CHUV ?

En 2020, le CHUV a participé à l'étude Beelong sur l'impact environnemental des achats alimentaires. Si les résultats obtenus sont encourageants, ils ont toutefois démontré que la consommation de viande dans les menus est responsable à elle seule de 50% des émissions de CO2 des achats alimentaires. En moyenne, 700 kg de viande sont consommés chaque jour dans les restaurants et cafétérias du CHUV. Sachant que l'élevage d'animaux occasionne à lui seul environ 16% des émissions de gaz à effet de serre dues à l'activité humaine, une seule journée végétarienne à l'échelle de l'institution permet déjà de réduire son impact sur l'environnement.



Restauration collective en 2022 - sélection de chiffres

- Cuisinières et cuisiniers formé·e·s à de nouvelles recettes végétariennes: 10
- Consommation quotidienne de viande au CHUV: 700 kg
- Part des émissions de CO2 de la viande au sein des achats alimentaires du CHUV: 50%

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 professionnels.

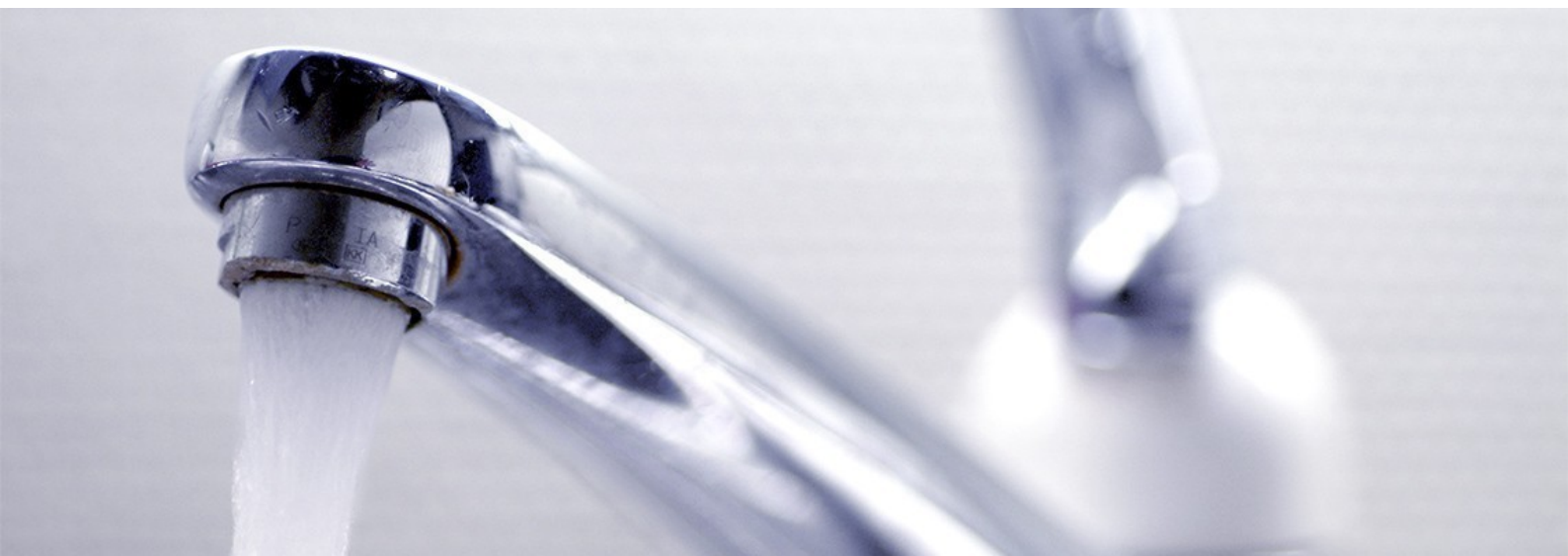
L'année 2022 a été marquée par la crise énergétique mondiale. Le CHUV a diffusé une campagne de sensibilisation auprès de ses collaboratrices et collaborateurs pour les inciter à consommer moins d'électricité ou de chauffage grâce à des gestes simples. Dix actions spécifiques «crise énergétique», soit deux par mois de septembre à décembre 2022, ont été proposées. Elles sont regroupées avec toutes les actions du CHUV en matière de durabilité sur la page Responsabilité sociale et environnementale du site www.CHUV.ch.



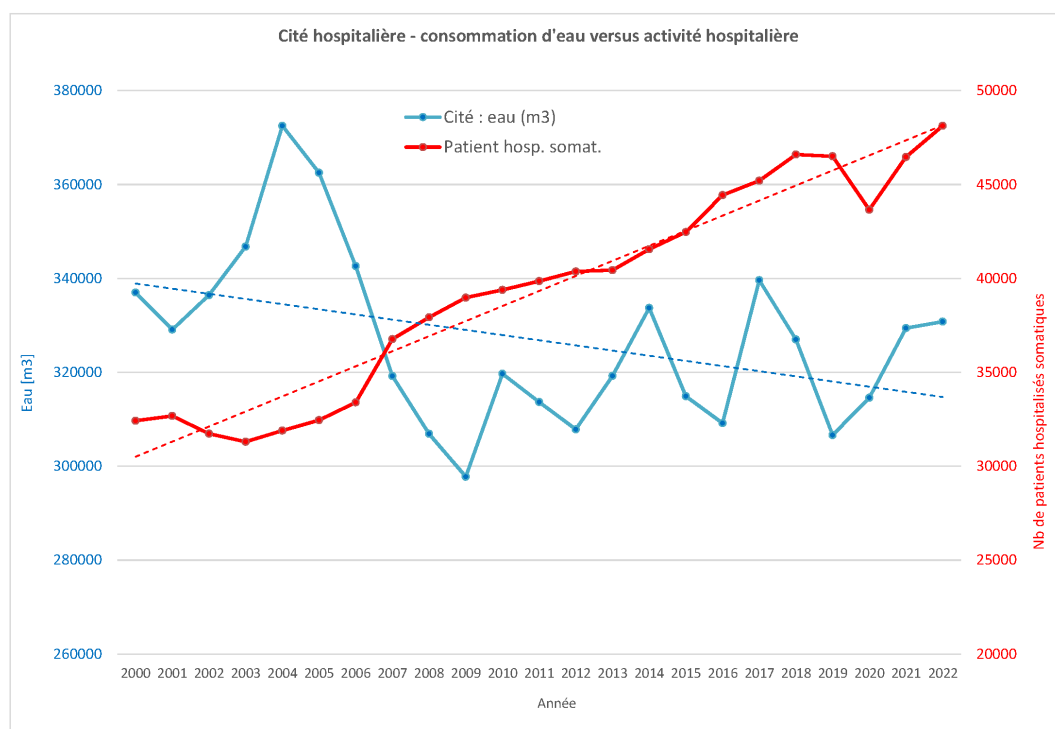
Les premiers travaux de 240 actions de performance énergétique seront lancés dès 2023.

Une demande d'investissement de 25,7 millions, qui concerne plus de 240 actions de performance énergétique (APE) sur les différents bâtiments du CHUV, a été posée en 2021. En mars 2022, le dossier a été analysé par la commission parlementaire et en juin, le crédit a été octroyé par le Grand Conseil vaudois. Les différents appels d'offres ont ensuite été publiés. Les premiers travaux seront lancés dès 2023.

4.1 CONSOMMATION D'EAU



Consommation du CHUV en 2022



Le graphique ci-dessus montre qu'au sein de la cité hospitalière la consommation d'eau est restée stable entre 2021 et 2022. Avec un peu moins de 331'000 m³, elle n'a augmenté que de 0,4% par rapport à 2021, alors que l'activité hospitalière a augmenté de plus de 3%. Voilà plusieurs années que la consommation d'eau a tendance à se stabiliser malgré une activité clinique en progression.

INSERER ICI TABLEAU VOLUMES D'EAU

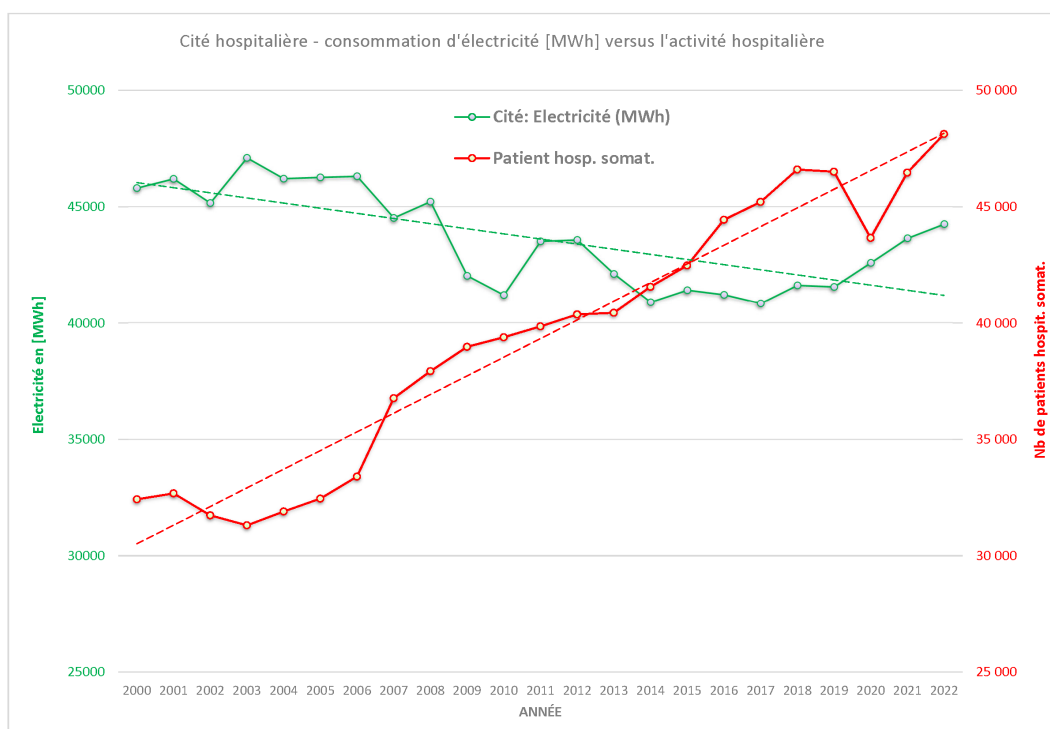
 **Consommation d'eau**

Année	2020	2021	2022	2021-2022
Volume d'eau (m3)	314'592	329'422	330'800	+0.4%

4.2 CONSOMMATION ÉLECTRIQUE ET PRODUCTION D'ÉNERGIE SOLAIRE



Consommation électrique en 2022



Depuis 2017, la consommation électrique augmente de manière régulière. Cependant, entre 2021 et 2022, alors que l'activité hospitalière a augmenté de plus de 3%, la consommation d'électricité a augmenté d'environ 1,4%. On peut ainsi constater une légère inflexion, et donc une légère amélioration de l'efficacité énergétique par rapport au nombre de patientes et patients traité-e-s.

Là aussi, probablement que la campagne de réduction de la consommation d'énergie déployée entre septembre et décembre 2022 a contribué à une baisse relative de la consommation d'électricité, mais il n'est pas encore possible de l'évaluer précisément.



On peut constater une légère amélioration de l'efficacité énergétique.

Concernant les énergies, les mesures suivantes ont été menées:

- Amélioration du suivi des factures énergétiques par bâtiment
- Amélioration du suivi des consommations énergétiques via l'outil EMS
- Amélioration des estimations des coûts et des consommations.

Production d'énergies renouvelables

En 2022, les centrales solaires installées sur les bâtiments du CHUV, dont l'institution est propriétaire ou qui sont louées, ont produit 855 MWh (2021: 627 MWh). Cette évolution représente une augmentation de 29%. Deux installations sont venues s'ajouter au périmètre, celles du Centre des laboratoires d'Epalinges et du Centre de neurosciences psychiatriques à Cery.

Ce volume de production représente environ 1,4% de la consommation annuelle d'électricité du CHUV. Deux de ces installations permettent une autoconsommation proche ou égale à 100%.



Le volume de CO2 évité représente 5,3 tours de la Terre en voiture thermique.

Au total, l'émission d'environ 29 tonnes de CO2 a été évitée grâce à la production d'électricité solaire. Ce volume représente près de 213'000 kilomètres en voiture thermique de taille moyenne ou 5,3 tours de la Terre.

Répondre à la loi sur l'énergie et les grands consommateurs

En 2022, afin de répondre à la loi sur l'énergie et les grands consommateurs, le CHUV a mis en œuvre les actions suivantes, qui représentent autant d'étapes clés:

Janvier: engagement de la ressource en charge de la coordination des actions de performance énergétique et des énergies **Avril:** envoi de l'audit «grand consommateur» du bâtiment Biopôle 3 à la Direction générale de l'environnement (DGE) **Juin:** envoi des rapports annuels «grand consommateur» et de l'audit «grand consommateur» du bâtiment CURML à la DGE; le crédit a été octroyé par le Grand Conseil **Août-octobre:** préparation des appels d'offres (mandataire) en marché public, réception du budget octroyé par le Grand Conseil **Octobre:** publication des appels d'offres (mandataire) en marché public sur Simap **Décembre:** réception des offres

4.3 CONSOMMABLES ET GASPILLAGE (GREEN IT)



Les impressions

En 2022, le nombre d'impressions a baissé de plus de 5% par rapport à l'année précédente. Malgré le paramétrage par défaut en noir et blanc des systèmes d'impression, les impressions en couleur sont toujours en augmentation. En 2022, elles ont augmenté de près de 8% par rapport à 2021.

Entre 2021 et 2022, le total des copies a baissé d'environ 10%, ce qui est très positif.

Impressions

Impressions	2020	2021	2022	2021-2022	2020-2022
Total impressions noir et blanc	28'538'424	28'073'883	25'254'416	-11.2%	-13%
Total impressions couleur	9'953'831	10'807'590	11'794'143	7.7%	15%
Total impressions	38'492'255	38'881'473	36'958'559	-5.2%	-4.1%
Total copies	5'977'208	5'220'761	4'750'958	-9.9%	-25.8%
Total pages	44'469'463	44'102'234	41'709'517	-5.7%	-6.6%

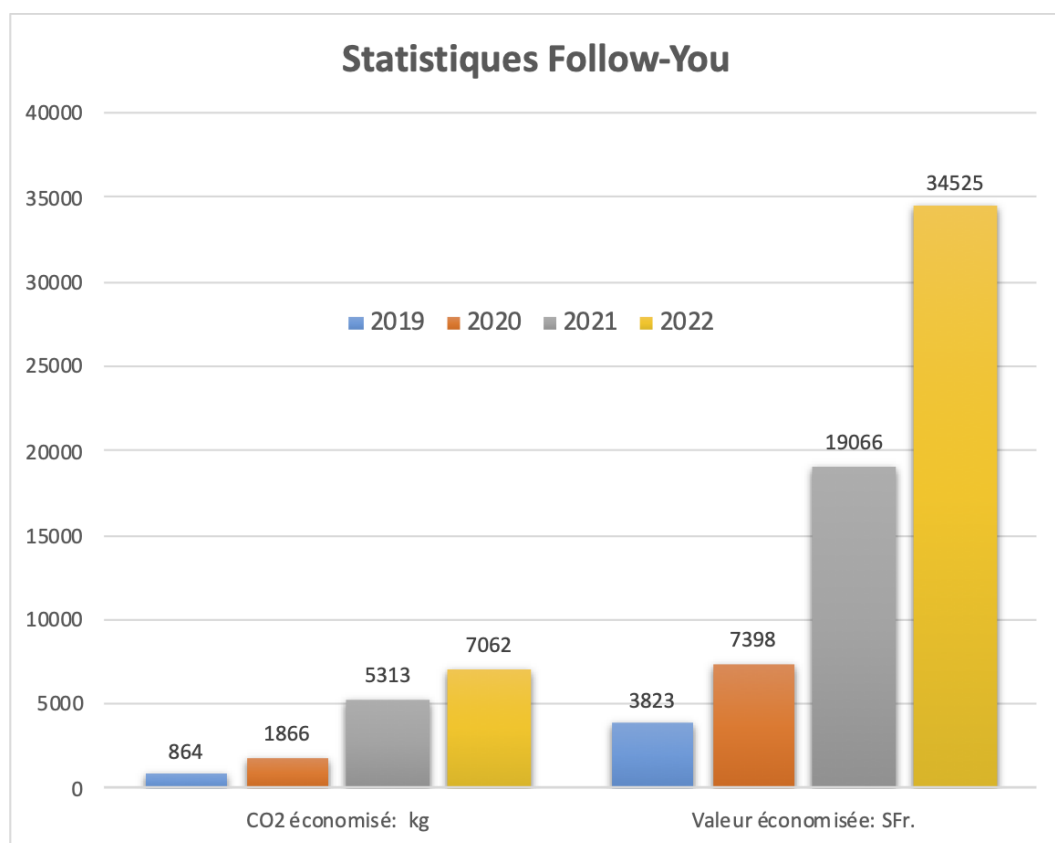
Le système Follow-You

En 2022, le nombre mensuel moyen d'utilisatrices et utilisateurs du système Follow-You est passé à environ 3450, ce qui représente une augmentation de 40% par rapport à l'année précédente. Les quelques campagnes d'information réalisées sur l'outil ont eu un effet positif, ainsi que le non-remplacement de certaines imprimantes individuelles.

Follow-You a ainsi permis d'éviter 16% de pages sur les environ 5,8 millions imprimées via le système. Si Follow-You avait été utilisé systématiquement, cela représenterait environ 5,9 millions de pages évitées sur un total de 37 millions. Pour rappel, l'imprimante Follow-You est utilisable uniquement avec les imprimantes multifonctions (MFP).

Impressions évitées

Impressions évitées	2020	2021	2022	2021-2022
Feuilles	146'912	418'355	556'022	+33%
Total de pages	234'081	724'791	951'428	+31%
Pages couleur	51'356	97'098	387'795	+299%
Pages noir et blanc	182'725	627'693	563'833	-10%



En 2022, le système a permis d'éviter l'impression d'environ 918'000 pages ou 536'000 feuilles. Cela représente environ 1070 rames de 500 feuilles ou 4,5 palettes de 48 cartons, ou encore 2680 kg de papier.

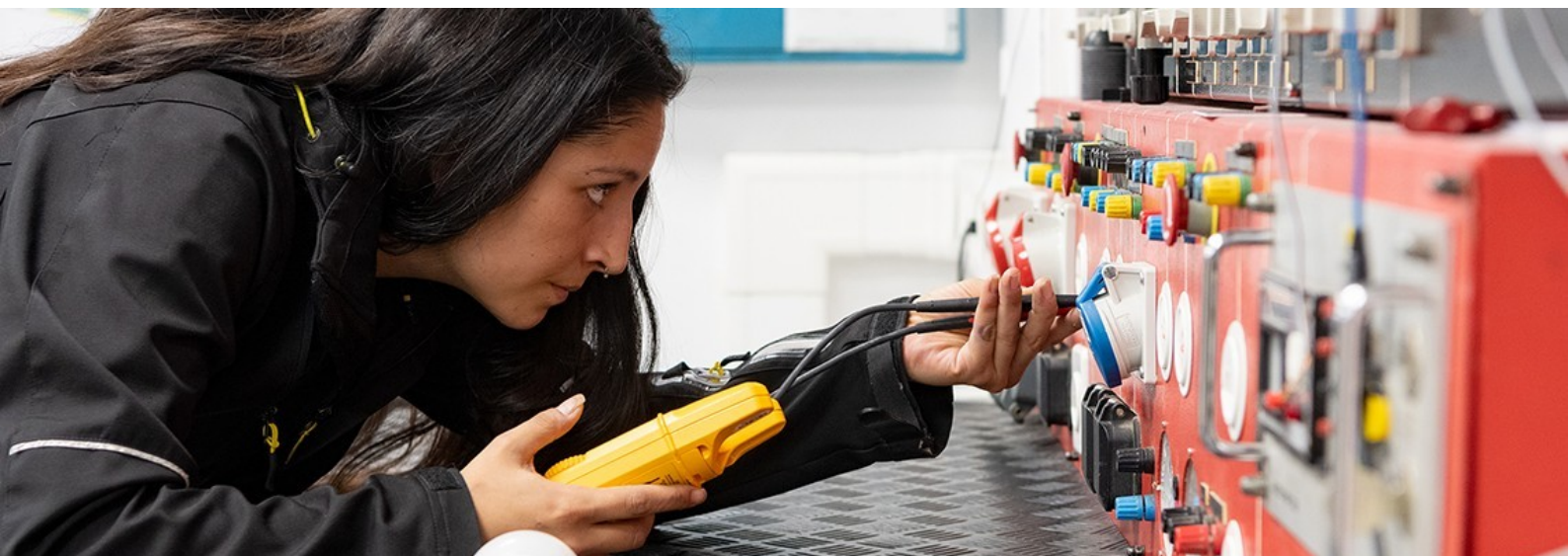
Le CHUV va poursuivre sa communication sur l'utilisation du système Follow-You, de même que la politique de non-remplacement des imprimantes individuelles non nécessaires. Il va aussi continuer à optimiser l'utilisation des imprimantes multifonctions. Aujourd'hui, le CHUV a environ 9 ordinateurs par système d'impression, ce qui représente un bon ratio (5,2 en 2010 et 5,9 en 2015). Le CHUV va poursuivre sur cette voie d'amélioration des possibilités d'impression.



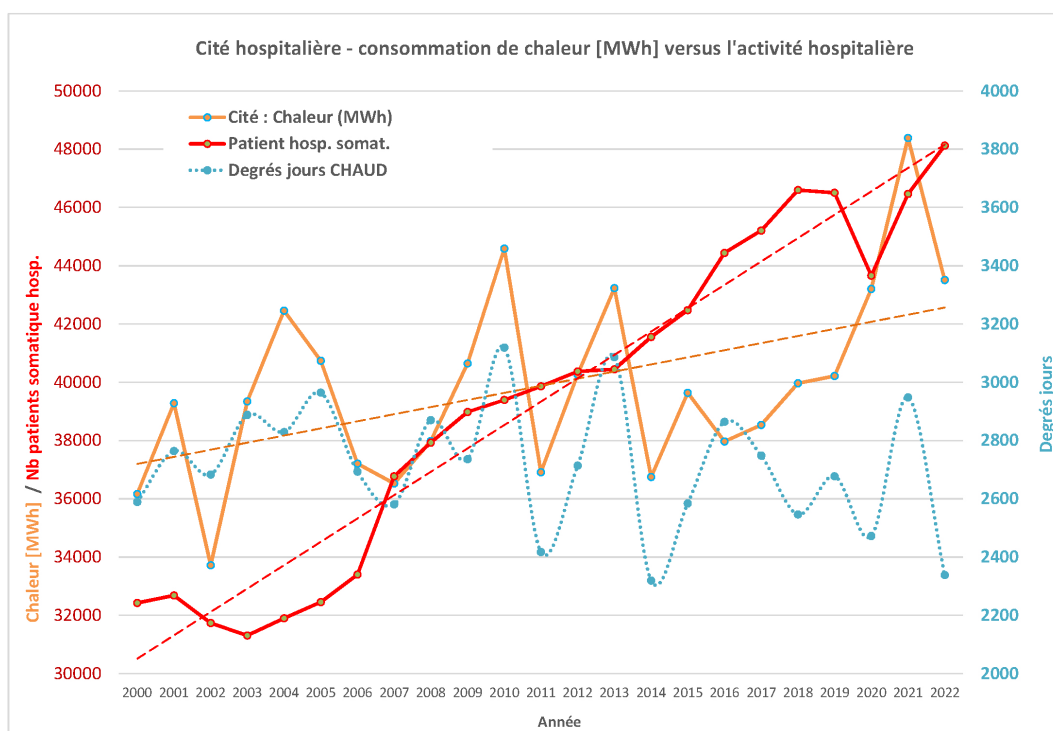
Impressions en 2022 - sélection de chiffres

- Arbres sauvés: 64, soit ~ 0,33 hectare = ~ 3350 m2 de forêts
- CO2 économisé: 6800 kg, soit ~ 52'000 kilomètres en voiture à essence de catégorie moyenne
- Francs économisés: 34'500, ce qui permettrait la pose d'environ 70 m2 de panneaux solaires sur un toit (subvention déduite)

4.4 PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE



Consommation en lien avec le chauffage et les climatisations



De 2021 à 2022, la consommation de chaleur a baissé d'environ 11% dans la cité hospitalière pour atteindre 43'500 MWh contre environ 48'400 MWh en 2021. Cette évolution peut s'expliquer par une baisse des degrés-jours d'environ 20% pour cette même période d'analyse.

Entre septembre et décembre 2022, la campagne de réduction de la consommation d'énergie a probablement contribué à une baisse relative, mais il n'est pas possible de l'évaluer avec précision.

4.5 DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS



Le CHUV met à disposition des collaboratrices et collaborateurs six véhicules Mobility dans la cité hospitalière et deux à Cery pour leurs déplacements professionnels. En 2022, ce parc de véhicules, plus respectueux de l'environnement, a comptabilisé 76'313 kilomètres, ce qui a permis d'économiser 2,1 tonnes de CO₂.



Le vélo en libre-service est un complément idéal aux moyens de transport privés ou publics.

Deux stations PubliBike (vélos en libre-service) ont également été installées en 2022, l'une dans la cité hospitalière et l'autre sur le site de Cery. Les collaboratrices et collaborateurs ont effectué 1233 trajets, soit 6349 kilomètres parcourus.

Le vélo en libre-service n'offre pas des avantages que pour la planète. Il est non seulement un moyen de transport écologique et durable, mais aussi le complément idéal aux moyens de transport privés ou publics.



Déplacements professionnels en 2022 - sélection de chiffres

- Véhicules Mobility mis à disposition au CHUV: 6
- Tonnes de CO₂ économisées grâce aux véhicules Mobility: 2,1
- Stations PubliBike installées: 2

4.6 PLAN DE MOBILITÉ



Au mois de juin 2022, les collaboratrices et collaborateurs du CHUV pouvaient participer au challenge Bike to Work, qui consiste à se rendre au travail à vélo plutôt qu'en voiture. Près de 240 collaboratrices et collaborateurs ont participé à ce défi. Les 76 équipes inscrites ont parcouru 36'085 kilomètres, ce qui représente une économie de 5196 kilos de CO₂ par rapport à la même distance en voiture. Trois équipes se sont particulièrement distinguées en parcourant 100% de leurs trajets à vélo pour un total de 2870 kilomètres parcourus. Au niveau du classement individuel interne, un collaborateur a même dépassé les 1000 kilomètres lors de ce challenge.



Près de 240 collaboratrices et collaborateurs ont participé au challenge Bike to Work.

Indemnités et subventions octroyées pour la mobilité douce

En 2022, 1690 indemnités ont été octroyées sous la forme d'un remboursement de 15% d'un abonnement annuel de transports publics. Suite à l'engouement pour les déplacements pendulaires en deux-roues, 100 subventions ont été attribuées pour l'achat d'un vélo à assistance électrique.



Le plan de mobilité du CHUV en 2022 - sélection de chiffres

- Collaboratrices et collaborateurs qui ont participé au défi Bike to Work durant le mois de juin: 238
- Kilomètres parcourus par les équipes inscrites: 36'085
- Record atteint par un collaborateur durant le challenge: 1000 kilomètres
- Indemnités octroyées pour un abonnement annuel de transports publics: 1690
- Subventions attribuées pour l'achat d'un vélo à assistance électrique: 100

5 PRATIQUES CLINIQUES RESPONSABLES



Actions prioritaires de la Direction médicale et la Direction des soins

Après plusieurs recherches effectuées concernant le remplacement des environ 1,3 million de gobelets à médicaments en plastique, une alternative a été trouvée avec l'acquisition de gobelets en plastique recyclé et plus légers. Ils répondent parfaitement au cahier des charges attendu du contenant et permettent une réduction d'environ 200 kg de matière plastique par an.

Plusieurs démarches ont été entreprises dans différents services cliniques des soins, notamment au niveau du bloc opératoire. L'objectif était de rendre visibles ces actions entreprises, notamment lors de la journée Qualiday ou lors de symposiums externes ([Forum durabilité du système de santé, samw.ch](https://www.samw.ch)).



La nouvelle collecte d'aluminium médical représente entre 200 et 300 kg par année.

Un nouveau point de collecte d'aluminium issu des activités du bloc opératoire (aluminium médical) a été mis en place avec la collaboration des professionnelles et professionnels du bloc opératoire, d'un groupe en formation (MicroMBA) et de la rudologie. Cette nouvelle collecte représente entre 200 et 300 kg par année. L'aluminium médical est recyclé via une toute jeune filière intitulée «aluminium tout venant» (aluminium de la restauration + aluminium médical, soit tout l'aluminium excepté les canettes de boissons).

Des partenariats avec les hautes écoles se sont constitués. Le CHUV travaille avec la Haute Ecole de santé Vaud sur le projet DuraBloc et avec la Haute Ecole Arc de Neuchâtel sur le projet d'hospitalisation écologique HOSP-ECO. D'autres partenariats sont à venir, notamment avec la Clinique La Source.



Objectifs 2023

Des canaux de communication doivent être développés afin de permettre la visibilité et l'extension des nombreuses actions déjà entreprises par les services eux-mêmes. Par ailleurs, la déchetterie d'étage sera harmonisée.

6 ALLER AU-DELÀ DE NOS MISSIONS



Collaborations humanitaires

Compte tenu de la pandémie de COVID-19, les chiffres 2022 ne sont pas aussi élevés que ceux des années précédentes. Celui des dons de matériel est particulièrement bas. Il y a eu peu de mouvements au sein de notre institution, sans compter les difficultés de transport par les associations à l'étranger.



Collaborations humanitaires en 2022 - sélection de chiffres

- Missions à l'étranger: 8
- Collaboratrices et collaborateurs qui ont assuré les missions: 2
- Jours de travail correspondants: 23
- Stagiaires accueilli·e·s au CHUV: 1
- Patientes et patients pédiatriques pris-es en charge au CHUV: 4
- Patientes et patients pédiatriques pris-es en charge en chirurgie cardiaque: 32
- Matériel donné: 6 m3

7 ADAPTER NOTRE GOUVERNANCE



Vers l'exemplarité

Avec les autres hôpitaux universitaires suisses, le CHUV s'est engagé dans l'initiative «Exemplarité énergie et climat» 2020-2030 de la Confédération (Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication). Afin de pouvoir adhérer officiellement à l'initiative dès 2023, les hôpitaux universitaires ont travaillé ensemble tout au long de l'année 2022 sur des objectifs individuels et communs ambitieux. Cette adhésion a été validée par le Comité de direction en novembre 2022 et confirmée lors de la Conférence active H+ en décembre.

“

Les hôpitaux universitaires ont travaillé ensemble tout au long de l'année 2022 sur des objectifs individuels.

Les objectifs individuels et communs portent sur l'amélioration de l'efficacité énergétique, l'augmentation des énergies renouvelables (électricité et autres agents énergétiques) et l'augmentation de la production d'éco-électricité. D'autres objectifs plus spécifiques, en lien avec les activités hospitalières, seront définis avant l'été 2023.

IMPRESSUM

Edition

Centre hospitalier universitaire vaudois

Édition Rapport social et environnemental

Pierre-Louis Chantre

Patrick Mayor

Dominique Savoia Diss

Design & développement

Jean Szabo (Netinfluence)

Sandrine Szabo (Netinfluence)

Direction artistique

Jessica Scheurer

Photographie

Eric Deroze

Heidi Diaz

Jeanne Martel

Alain Ganguillet

Gilles Weber

Vidéo

Rémi Clément

Philippe Gétaz

Salomé Machut

Jonathan Moy de Vitry (RightHere/RightNow Productions)

Anaëlle Morf

Relecture

Vanahé Antille

Webpublishing

Morgane Arrayet

Alice Krieg

Gestion de projet

Gabriella Sconfitti

Pierre-Louis Chantre

Publication

Service de communication et de création audiovisuelle