canton de vaud
LIBERTÉ ET PATRIE

GRAND CONSEIL

NOVEMBRE 2026 **RC-26_POS_13**

RAPPORT DE LA COMMISSION
chargée d'examiner l'objet suivant :

Postulat Elodie Golaz Grilli et consorts au nom du groupe PLR - Bilan de la cellule SAFE du CHUV et renforcement des mécanismes de protection contre le harcèlement et le mobbing.

1. PRÉAMBULE

La commission s'est réunie le 8 juin 2026 à la Salle Romane, rue Cité-Devant 13, dans le bâtiment du Parlement cantonal à Lausanne. Présidée par Mme la députée C. Misiego, également rapporteuse, elle était composée de Mmes les députées C. Attinger Doepper, E. Golaz Grilli, S. Graff, M. Hofstetter, A. Morin ainsi que MM. les députés A. Cornamusaz, J.-A. Haury, N. Suter.

Ont participé à cette séance M. R. Nordmann, chef du Département de la santé et de l'action sociale (DSAS), Mme C. Charmet, directrice générale du Centre hospitalier universitaire vaudois (CHUV), M. S. Devaux, directeur des ressources humaines (CHUV), Mme N. Thalmann, responsable de la cellule SAFE (CHUV), ainsi que Mme M. J. Undurraga, directrice qualité de vie au travail du Direction générale des ressources humaines (DICIRH).

Mme M. Bourcoud, secrétaire de la commission (SGC), s'est chargée de la prise des notes de séance.

2. AUDITION

La directrice générale du CHUV répond aux questions soulevées par ce postulat au moyen d'une présentation afin de dresser un aperçu des dispositifs mis en place.

Diapositive 2 : Rappel des dépôts parlementaires sur le harcèlement au CHUV

Le conseiller d'État précise que les interpellations ou les postulats[1] relatifs au harcèlement et au mobbing au CHUV seront transmis de manière regroupée dans le cadre d'un rapport du Conseil d'État après le traitement de ces différents objets au plénum.

Diapositive 3 : La cellule SAFE, l'un des sept dispositifs institutionnels complémentaires de protection de la personnalité

1
- Février 2025 : 25_POS_12 - Elodie Golaz Grilli et consorts - Garantir au personnel médical, soignant et hospitalier du CHUV un environnement de travail sûr et respectueux
- Mars 2025 : 25_HQU_27 - Hadrien Buclin – CHUV : nomination d'un chef de service ayant eu une « manière de fonctionner inadmissible »
- Mars 2025 : 25_INT_36 - Géraldine Dubuis et consorts - Quelle protection pour les employés du CHUV face au harcèlement
- Mars 2026 : 26_POS_13 - Elodie Golaz Grilli et consorts - Bilan de la cellule SAFE du CHUV et renforcement des mécanismes de protection contre le harcèlement et le mobbing.

Au préalable, la directrice générale (CHUV) distribue un prospectus accessible à l'ensemble du personnel du CHUV présentant les sept dispositifs de protection de la personnalité en dehors de ceux de la Direction générale des ressources humaines de l'État de Vaud (DGRH) :

1. La **Cellule SAFE** est un dispositif parmi un écosystème de protection à destination du personnel ; son périmètre est le harcèlement sexuel, psychologique et moral, le sexisme ainsi que les atteintes répétées à l'intégrité et à la personnalité ;
2. La **voie hiérarchique directe**, qui est le premier levier à activer en temps normal ;
3. Les **différents départements des ressources humaines** propres à chaque clinique ;
4. Le **département central des ressources humaines**, qui supervise les ressources humaines de chaque département ;
5. **Espace Ecoute et Médiation**, un espace anonyme offrant un service de médiation pour le personnel du CHUV ;
6. **Personnes de confiance** désignées au CHUV et à l'État de Vaud ;
7. **Unité d'investigation de l'État de Vaud**.

Une députée demande comment sont coordonnées la Cellule SAFE et l'Unité d'investigation de l'État de Vaud. Dans l'annexe de la réponse du CE au postulat (25_REP_81), un document du CHUV relève que leurs activités se recoupent.

La directrice générale du CHUV répond que l'Unité d'investigation est une entité judiciaire, qui travaille comme un tribunal, en qualifiant l'existence ou non d'un cas de harcèlement. Elle a été saisie par des membres du personnel du CHUV en qualité de tiers. Dans ce cas, les témoignages sont transmis aux partis impliqués, mais cela peut susciter une période d'incertitude et être exposant. Au contraire, la cellule SAFE permet plutôt de témoigner de manière sécurisée.

Une députée demande si une partie des cas déposés à l'Unité d'investigation provient de la cellule SAFE.

La responsable de la cellule SAFE répond négativement, mais elle collabore volontiers avec la personne répondante de l'Unité d'investigation, et notamment les différents partenaires sur lesquels elle s'appuie, tels que la section vaudoise de l'association suisse des médecins-assistant·e·s et chef·fe·s de clinique (ASMAV), l'association CLASH, les syndicats, la commission du personnel, l'HESAV. En effet, les manières de travailler sont différentes ; la responsable de la cellule SAFE travaille à l'interne avec les personnes concernées, alors que l'Unité d'investigation est un organe externe. De plus, ces partenaires peuvent lui envoyer des personnes. De même, elle ajoute que plus d'une centaine de cas sont redirigés dans d'autres services et poursuit la présentation.

<u>Diapositive 4 : Bilan chiffré moins d'un an après le lancement de la cellule SAFE</u>

- La responsable de la cellule SAFE relève que, jusqu'au mois de mars 2026, la cellule SAFE a recensé 180 signalements en moins de dix ou onze mois. Comparativement au travail effectué entre 2018 et 2025, seuls 40 ou 50 signalements ont été répertoriés. Cela démontre un réel besoin du personnel et une certaine confiance envers ce nouveau dispositif.
- D'une part, la cellule SAFE est hors hiérarchie, c'est-à-dire que la responsable de la cellule SAFE est directement rattachée à la directrice générale, ce qui permet aux personnes de s'adresser librement. D'autre part, la question de la confidentialité est centrale en protégeant l'existence de signalements durant toute la période d'investigation.
- Entre juillet 2025 et février 2026, 370 entretiens individuels (victimes et témoins) se sont déroulés, la durée variant entre 1 à 3h40 heures. Des notes d'entretiens sont effectuées et chaque fait est écrit. Par la suite, la responsable doit chercher les informations, investiguer et vérifier ce qui a été dit. Finalement, 20 cas ont été transmis à l'autorité d'engagement et environ 20 sanctions ont été prononcées. En effet, cela peut paraître peu sur l'ensemble des signalements déposés, mais le processus nécessite la constitution d'un dossier dense.

- Un signalement comptabilisé correspond à une personne mise en cause. En effet, pour un signalement, il est possible de récolter 15 à 20 témoignages du personnel soignant du CHUV, toutes hiérarchies confondues, l'ayant quitté ou travaillant dans un autre service. Le but est d'établir des dossiers complets et solides afin de les transmettre à la DRH, aux juristes et à l'autorité d'engagement, et de prendre des mesures sur la base d'éléments concrets et factuels. Cette procédure peut aller jusqu'au tribunal de prud'hommes.
- Les personnes mises en cause sont informées en fin de parcours et les personnes témoins ou victimes s'engagent à garantir la confidentialité de l'existence du signalement afin de protéger les personnes impliquées. Cela permet de garantir une investigation optimale, qui peut se dérouler sur des semaines ou des mois, en toute discrétion et en sécurité afin de ne pas éveiller de soupçons auprès de la personne mise en cause qui pourraient, dans l'intervalle, exercer des représailles ou menacer les victimes.

Une députée demande si la cellule SAFE a les moyens en termes de personnel et de matériel de mener ses activités à bien.

La responsable de la cellule SAFE relève que la cellule sera effectivement étoffée. Dès à présent, le nombre de signalements s'est stabilisé et elle peut s'appuyer sur la DGRH. Elle ajoute qu'une à deux personnes seront engagées à l'horizon de l'automne. La Direction du CHUV lui a demandé de définir ce dont elle a besoin afin que la cellule puisse fonctionner au mieux. Dès lors, plusieurs propositions ont été transmises.

Diapositive 5 : Trois niveaux de signalement

1. Signalement **nominatif** : à l'issue de l'entretien, la personne autorise à la responsable de la Cellule SAFE l'utilisation de la note d'entretien qui comprend les faits, les éléments et la personne mise en cause. Durant la période d'investigation, la personne s'engage à maintenir la confidentialité sur l'existence de ce signalement.
2. Signalement **anonyme** : dans d'autres cas, une personne vient témoigner en demandant d'anonymiser la note d'entretien par crainte de représailles ou pour leur carrière. Dans les situations de harcèlement sexuel, l'anonymisation devient difficile.
3. Signalement **confidentiel** : de même, certaines personnes demandent que leur témoignage et la note d'entretien ne soient pas utilisés dans le cadre d'une investigation. Parfois, la responsable de la cellule SAFE peut recontacter ces personnes lorsque d'autres témoignages s'accumulent, le risque étant moins important de lever la confidentialité. Cela permet d'obtenir 60%, voire 80 % de levées de confidentialité.

Diapositive 6 : Valeur ajoutée de la cellule SAFE - libérer la parole et renforcer la protection institutionnelle

La responsable de la cellule SAFE poursuit en relevant que l'intérêt de la cellule est la libération de la parole. Toutefois, il est nécessaire de gagner la confiance des personnes. Elle est allée au contact du personnel du CHUV, notamment les médecins-assistantes fortement exposées à la problématique de représailles, dans le but de se présenter et de présenter la cellule.

Une députée demande si la responsable de la cellule SAFE ressent déjà un changement de culture au CHUV dans les choses perceptibles et si les différents éléments suffisent pour examiner les problèmes structurels sous-jacents à ces dysfonctionnements.

La responsable de la cellule SAFE répond qu'à ce stade, il s'agit de mesures de prévention et de communication. Un changement de culture d'entreprise se compte en années. Pour l'instant, le dispositif doit être visibilisé afin de montrer sa fonctionnalité et son efficacité. Les cadres sont déjà informé·e·s de son existence, mais le personnel soignant doit également l'être. Elle a donc fait un deuxième tour dans tous les services et a constaté que seuls 10 à 20% du personnel connait le dispositif, alors que des annonces sont affichées dans tout le CHUV. Dès à présent, elle présente le dispositif en colloque durant 30 à 40 minutes.

Une députée relève que, dans plusieurs documents de l'année précédente, il est indiqué qu'un arrêté institutionnel du CHUV sur la protection de l'intégrité personnelle est en révision. Elle souhaite connaitre l'état d'avancement du dossier et demande dans quelle mesure le travail de la cellule SAFE serait facilité.

Le Directeur des ressources humaines répond qu'elle est en cours de révision, l'objectif étant de la finaliser ces prochaines semaines. L'idée générale est d'intégrer le modèle de la cellule SAFE dans tout le dispositif réglementaire de l'État de Vaud.

Un député relève que, si le dispositif fonctionne bien, l'effet de dissuasion devrait progressivement diminuer le nombre de plaintes. Pour cela, les sanctions doivent être connues. Du côté de la défense, il demande si quelques bureaux d'avocats spécialisés en la matière sont à disposition afin d'identifier les mesures de protection adéquates.

Le Directeur des ressources humaines répond que la communication délibérée des sanctions n'est pas possible en raison de la protection de la personnalité du personnel. Toutefois, leur souhait est de communiquer de manière transparente les cas réglés qui pourraient servir d'exemple afin d'éviter que d'autres situations ne se reproduisent. Il répond par la négative à la seconde question.

La responsable de la Cellule SAFE relève toutefois que le nombre de cas, de signalements et de sanctions sera communiqué.

Le député ajoute qu'il serait intéressant de spécifier le statut des collaborateur·ice·s.

Le conseiller d'État relève qu'un point délicat et compliqué concerne les médecins en formation, car le périmètre dépasse celui du CHUV en raison de l'échelle nationale de l'évaluation.

Diapositive 7 : Défis spécifiques - les médecins en formation, une catégorie particulièrement vulnérable

La directrice générale du CHUV relève que la Direction est sensible et vigilante sur ce point, tout en étant consciente des limites du système. En effet, la population étudiante et les médecins en formation parlent peu par peur d'être déplacé·e·s dans un autre service n'ayant rien à voir avec leur spécialisation. De plus, le pouvoir d'évaluation est concentré sur les médecins-chefs responsables de la discipline. Dans les grands services, plusieurs personnes vont procéder à l'évaluation des compétences cliniques des médecins en formation, alors que, dans les petits services ou les petites spécialisations, le pouvoir est davantage concentré entre les mains du petit nombre de personnes chargées de l'évaluation. Dès lors, l'autorité d'engagement ne peut pas garantir que les médecins en formation ne seront pas pénalisés dans l'évaluation. Par ailleurs, les médecins-cadres de mêmes spécialisations se connaissent très bien au-delà de leur établissement, ce qui alimente la crainte chez la population étudiante que leur réputation soit compromise. De ce fait, le seul moyen de la Direction est d'entretenir ses relations avec les Écoles de médecine en organisant des séances plusieurs fois par année. Toutefois, ces dernières ne remontent que rarement un signalement nominatif, mais des statistiques font état des endroits où le nombre de signalements est élevé.

Diapositive 8 : Résultats 2025 du rapport d'évaluation des établissements de formation ISFM

La directrice générale du CHUV ajoute que les questionnaires anonymes de l'ISFM, l'organe fédéral de validation des diplômes de médecin, permettent aux médecins en formation de chaque discipline d'évaluer leur apprentissage au sein du CHUV sur un certain nombre de critères. Ce rapport d'évaluation est mis en perspective avec les moyennes d'autres établissements ; la moyenne des hôpitaux universitaires est en dessous des autres hôpitaux. Paradoxalement, les services où des problèmes de comportement de la part des cadres sont connus ne sont pas nécessairement ceux qui présentent le taux d'insatisfaction le plus élevé sur la qualité de la formation. Dans certains cas, cette situation peut compliquer la mise en œuvre de mesures.

Diapositive 9 : Le dispositif de lutte contre le harcèlement du CHUV est globalement solide, à affiner et à renforcer sur trois horizons temporels

En conclusion, à court terme, une réflexion sur le renforcement de la Cellule SAFE est encore à faire ; à moyen terme, la directive de protection du personnel doit être finalisée afin de communiquer les différents canaux ; sur le long terme, l'objectif est la restauration progressive de la confiance envers les services des ressources humaines et la capacité de l'autorité d'engagement à prendre des décisions proportionnelles aux cas remontés. Nous maintenons la ligne qu'aucune sanction disciplinaire ne sera prise sur la base d'un signalement ou un témoignage anonyme. Toutefois, nous gardons le fait que les témoignages confidentiels ne sont pas perdus.

Diapositive 10 : Appréciation du CHUV sur les propositions du postulat

Notre appréciation est que le dispositif actuel est relativement complet. Nous ne souhaitons pas ajouter un nouveau dispositif, mais souhaitons renforcer la coordination et les dispositifs existants. Nous maintenons le devoir de protection du personnel par des mesures d'éloignement ou, si ce n'est pas possible, de libération de l'obligation de travailler de la personne mise en cause en attendant d'avoir les résultats d'enquête. Légalement, nous ne pouvons pas garantir la confidentialité du témoin à partir du moment où la sanction est prononcée.

Une députée se réfère à une des propositions qui figure dans le code suisse d'intégrité scientifique où les établissements de recherche, comme le CHUV, sont invités à prendre des mesures pour protéger les témoins afin qu'elles ne subissent pas de représailles. Un des moyens d'agir est d'intervenir sévèrement si les personnes mises en cause se permettent de faire des pressions sur les témoins.

La directrice qualité de vie au travail (DGRH) relève que cette réflexion est en cours. Aujourd'hui, la DGHR fait remonter au Conseil d'État les questions autour des lanceurs d'alerte ; il s'agit d'un ancien objet parlementaire. Des négociations syndicales sont prévues pour ce projet dans le but d'éradiquer les risques de représailles.

Un député donne un exemple d'une situation de recadrage et demande si cela est considéré comme du mobbing.

La responsable de la Cellule SAFE répond que, pour toutes situations, elle établit une préanalyse afin de filtrer les situations constitutives de harcèlement ou d'atteinte. Les cas de recadrage ne sont pas considérés comme du harcèlement et s'inscrivent dans les relations hiérarchiques propres au monde du travail. Dès lors, son rôle est de rediriger ou de recadrer la situation.

Un député demande si, dans le cadre de la réponse au postulat, des chiffres seront donnés sur le nombre de demandes déclinées. Il serait intéressant de communiquer les cas qui ont été éconduits.

La responsable de la cellule SAFE répond qu'elle n'a pas fait part des cas éconduits, mais prend note de cette remarque.

La postulante remercie la Direction du CHUV pour les mesures entreprises. En une année, elle est parvenue à réaliser ce qui n'avait encore jamais été fait au CHUV. Néanmoins, la postulante déplore le nombre d'années qu'il a fallu pour qu'une réelle pire de conscience s'opère et que des mesures concrètes soient mises en œuvre. La seule inquiétude qui persiste concerne la population étudiante. Cela est déplorable en tenant compte du coût pour l'État de Vaud de former un·e étudiant·e en médecine. Elle connait des étudiant·e·s qui sont parti·e·s à l'étranger à cause de médecins qui ont nui à leur réputation en Suisse, alors que ce sont des médecins brillants et formés chez nous.

Un député demande comment les retours sur l'avancement d'un dossier sont effectués.

La responsable de la Cellule SAFE répond qu'en début d'entretien, elle demande toujours quelles sont les attentes de la personne envers la cellule. Si elle souhaite un statut de victime et, dès lors, une reconnaissance de la justice, elle ne l'aura pas dans ce cadre-ci. La plupart des personnes qui consultent la cellule souhaitent juste que la situation cesse. En ce qui concerne la deuxième question, elle répond qu'aucun suivi proactif n'est effectué ; elles seront mises au courant par mail le jour exact où la personne mise en cause sera informée. Toutefois, si la situation devient délétère, elles peuvent venir la voir sans problèmes par n'importe quel moyen de communication. Ensuite, la personne mise en cause doit signer une convention de processus SAFE qui l'engage à un certain nombre d'actions, notamment l'interdiction de représailles. Dans d'autres cas, la responsable de la cellule SAFE appelle directement si elle a besoin de l'accord d'une personne pour lever la confidentialité nécessaire à l'avancement d'un dossier arrivant à son terme.

Un député demande comment la responsable arrive à fixer le curseur sur les limites d'un comportement inapproprié et quels sont ses outils pour les catégoriser.

La responsable de la Cellule SAFE répond que l'article 4 de Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Leg) fixe les limites du harcèlement sexuel. Le ressenti de la personne fait foi et il suffit d'une seule fois. À l'inverse, la loi qui encadre le harcèlement moral est plus floue, car elle précise que cela doit être sur la durée et répété et que ce soit à l'encontre d'une seule personne dans un but volontaire de la nuire ou de l'isoler. Mais, il est difficile de prouver les intentions de la personne mise en cause. Sur 10'000 plaintes pour harcèlement moral déposées à la Police, une seule a abouti. Afin de détourner cela, nous les nommons les « atteintes répétées » à la réputation ou à la personnalité. Les notes d'entretien des personnes mises en cause peuvent aussi servir aux juristes.

Une députée a une question concernant la difficulté pointée pour les étudiantes et étudiants. Elle demande si le dispositif de l'Université de Lausanne Aide UNIL est un relai, un partenaire.

La responsable de la Cellule SAFE relève qu'elle a rencontré la personne responsable d'Aide UNIL, car la collaboration entre l'UNIL et le CHUV est importante au vu des contrats UNIL-CHUV. Toutefois, ce dispositif ne mène pas d'investigations aussi poussées que la cellule SAFE. Elle leur a présenté la cellule et, maintenant, lorsqu'ils ont des signalements, le dispositif de l'UNIL a le réflexe d'encourager l'étudiant.e à déposer son témoignage à la cellule SAFE.

Une députée demande la durée moyenne d'une investigation.

La responsable de la Cellule SAFE répond que cela dépend. Certaines investigations nécessitent des actions rapides, environ une semaine, dans le cas de harcèlement sexuel. D'autres situations nécessitent deux, trois voire quatre mois d'investigation. En moyenne, les premières investigations duraient environ quatre mois, et maintenant, le dispositif étant stabilité, un peu moins.

Une députée relève qu'à la page 11 du plan stratégique du CHUV, il est fait mention d'une enquête sur son climat de travail. Elle demande si cette enquête fait remonter les problèmes évoqués et à quel point elle est utilisable pour le dispositif.

La directrice générale du CHUV répond que cette enquête n'a finalement pas été effectuée, bien qu'elle ait été annoncée. Lorsqu'elle est arrivée à la Direction, deux cas problématiques s'étaient drastiquement envenimés. Une précédente enquête de climat a été instrumentalisée par les avocats de la personne que le CHUV souhaitait mettre en cause, car elle prouvait qu'aucun problème n'était soulevé dans celle-ci. Dans ces conditions, il lui a semblé contre-productif de réaliser à nouveau une enquête. Finalement, l'option prise par la Direction est de déclencher des enquêtes de climat dans des cas spécifiques où toutes les conditions sont réunies.

3. POSITION DE LA POSTULANTE

La postulante tient tout d'abord à remercier la nouvelle Direction du CHUV pour le travail entrepris ces derniers mois. La mise en place de la cellule SAFE et la volonté affichée de faire progresser la culture institutionnelle constituent des avancées qu'il convient de saluer. Le postulat ne remet nullement en cause ces efforts. Il vise au contraire à les accompagner et à leur donner les moyens de s'inscrire dans la durée. Les révélations de l'émission Temps Présent[2], les nombreux témoignages recueillis ainsi que les premiers résultats de la cellule SAFE démontrent que le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et le mobbing ne peuvent être considérés comme des situations isolées. Plus de 150 signalements ont été enregistrés en quelques mois, ce qui montre à la fois que la parole se libère et que le phénomène mérite une attention soutenue. L'enjeu central est celui de la protection des personnes qui signalent des comportements inacceptables. Dans un environnement fortement hiérarchisé comme celui du CHUV, où l'avenir professionnel peut dépendre de l'évaluation d'un supérieur, chacun doit pouvoir s'exprimer sans craindre de conséquences sur sa formation, sa carrière ou sa réputation. Ce postulat demande donc un bilan du dispositif SAFE, une analyse de ses éventuelles limites et une réflexion sur les améliorations possibles, notamment en matière de protection des lanceurs d'alerte, de mécanismes d'évaluation et de suivi des situations signalées. Changer une culture institutionnelle demande du temps. Mais c'est une démarche essentielle, tant pour le respect du personnel que pour l'attractivité du CHUV et la qualité de la formation et l'assurance d'une évaluation juste pour les étudiants. C'est dans cet esprit constructif que la députée vous invite à soutenir son postulat.

4. POSITION DU CONSEIL D'ETAT

Le Conseiller d'État se joint aux remerciements pour tout le travail effectué. De son point de vue, le Conseil d'État peut donner suite à ce postulat à la condition que les députés soient d'accord que les deux postulats font l'objet d'un même rapport. Le rapport du Conseil d'État sera utile afin d'établir un panorama exhaustif de ce qui est fait, répondant aux diverses questions. Il sera rapidement transmis au vu de l'actualité du sujet.

5. DISCUSSION GÉNÉRALE

Un député raconte que, quarante ans auparavant, les bruits couraient que, pour devenir l'instrumentiste d'un professeur de chirurgie réputé, il fallait d'abord passer dans son lit, et cela ne choquait personne. Il y a une quinzaine d'années, il a été à un colloque des services ORL où un médecin a cru malin de glisser une diapositive contenant une plaisanterie sexiste ; il a été licencié. Cela démontre que, par le passé, le CHUV a déjà entrepris des mesures de répression pour des comportements inappropriés.

La directrice générale du CHUV relève qu'en effet, la Direction ne communique pas sur les raisons de départ ou les sanctions existantes. Il y a dans l'histoire du CHUV à intervalle régulier, y compris ces dernières années, des fins de rapports de travail qui sont dues à ces comportements inappropriés, mais qui ne sont pas des données publiques.

Une députée relève que le point sur la formation de l'ensemble du personnel arrivant au CHUV et ayant une relation hiérarchique n'a pas été évoqué, alors qu'il s'agit d'un levier important. Elle ajoute qu'il serait intéressant de chercher un mode de communication permettant d'informer le personnel d'une volonté ferme du CHUV de stopper ces agissements. À travers ces informations, cela permettrait de freiner ces gestes déplacés.

Une députée est impressionnée par le professionnalisme de la Direction du CHUV et relève que l'Université de Lausanne aurait beaucoup à gagner à s'en inspirer, notamment pour leur dispositif Aide UNIL. Idem pour la coordination avec les instances encadrée par le règlement RPCH. Elle s'interroge sur la place d'une culture

[2] RTS. (2025). Harcèlement à l'hôpital, silence sous la blouse. Temps Présent. Réalisation : Vanessa Schweizer-Bapst ; journaliste : Malika Nedir. Radio Télévision Suisse. https://www.rts.ch/play/tv/temps-present/video/harcelement-a-lhopital-silence-sous-la-blouse?urn=urn:rts:video:15448548

de l'erreur dans laquelle une certaine tolérance à l'égard des erreurs, des malentendus et des différences culturelles devrait être prise en considération. De plus, elle demande à la postulante la raison pour laquelle elle a décidé de déposer un postulat et non une interpellation.

La postulante répond qu'elle a choisi le postulat en raison de sa portée et que de nombreuses questions ne rentraient pas dans le cadre d'une interpellation qui demande d'être concise. Ce sujet est important vis-à-vis des personnes touchées et du travail déjà effectué par le CHUV qui peut être mis en valeur par ce biais.

La présidente confirme que le Bureau du Grand Conseil n'aurait pas laissé passer ce sujet sous la forme d'une interpellation.

La responsable de la Cellule SAFE a déjà été confrontée à plusieurs cas de problématiques culturelles. Elle avait été dans des services concernés par la thématique et avait accordé un point particulier sur le côté tactile, ce qui est admis et ce qui ne l'est pas. Si les personnes sont d'accord d'être tactile entre elles, cela ne représente pas un problème. Toutefois, elle conseille quand même de s'abstenir. Elle ajoute que les sanctions sont toujours proportionnelles ; le but n'est pas d'arriver dans un environnement contrôlant en demandant de garder un mètre de distance. Il faut tout de même garder en tête qu'il s'agit d'un environnement hospitalier, c'est-à-dire que les personnes sont très proches physiquement avec beaucoup d'effleurements. Elle conseille de toujours clarifier la situation si un doute persiste.

Une députée reformule sa question et demande quelle est la marge d'erreur lorsqu'un comportement est maladroit avant que cela devienne problématique.

Le directeur des ressources humaines du CHUV relève que, dans ce cadre, une grille de mesure disciplinaire servira d'analyse : certains cas se limiteront à un recadrage, tandis que d'autres iront à la mise en garde, à un avertissement, voire, dans les cas les plus graves, à un renvoi ; tout dépend du degré d'atteinte. La Direction des ressources humaines peut évaluer objectivement la situation en consultant sa jurisprudence. En ce qui concerne la formation, chaque membre du personnel a une demi-journée d'accueil durant laquelle une action de sensibilisation est organisée afin de montrer la culture du CHUV et ce qui fait l'objet d'une tolérance zéro. Ensuite, un deuxième tour est effectué en présentiel pour tous les cadres avec l'intervention des juristes SAFE.

La responsable de la Cellule SAFE ajoute qu'un *e-learning* est disponible à tous les membres du personnel qui a pour but d'ouvrir le dialogue sur cette problématique.

La présidente rebondit sur le droit à l'erreur et relève que l'erreur peut être tolérée à partir du moment où elle est reconnue.

La postulante rappelle que les témoignages ne relevaient pas de la simple plaisanterie, mais bien de témoignages crus où un chef de service envoie des *dickpic* au personnel ou une étudiante se retrouvant seule avec son chef de service lors d'un week-end de garde, qui lui dit qu'il veut la prendre sur la table ; ce sont des attaques réelles qui intimident et mettent en danger les étudiant·e·s, notamment ou d'autres personnes.

La responsable de la Cellule SAFE rapporte que les cas qu'elle a vont du grave au très grave. En général, les blagues sexistes sont directement réglées avec la hiérarchie, sauf lorsque cela devient un climat de travail où tout est sexualisé et tous les mots sont portés de sous-entendus.

Un député demande si certaines personnes signalées se sont retournées pour diffamation.

La responsable de la Cellule SAFE répond par la négative et relève que les dossiers sont assez solides pour les attaquer.

La directrice générale du CHUV précise qu'étant donné que le dispositif prévoit la confidentialité tout au long de l'investigation et que la personne incriminée n'est informée qu'à la fin, le risque de procès contre diffamation n'a pas de fondement. Ce serait plutôt au moment où l'autorité d'engagement reçoit le dossier et entreprend une action. Mais, au vu des témoignages documentés et factuels signés à plusieurs reprises, il faudrait prouver qu'ils sont mensongers. Lorsque le Direction du CHUV décide de mettre des sanctions ou de mettre fin au rapport de travail, elle assume le fait que nous pourrions aller aux prud'hommes ou au TRIPAC.

Une députée relève que le CHUV a un statut particulier, car il est à la fois un hôpital et un centre de recherche. Dès lors, certains médecins haut placés dans la hiérarchie ont d'énormes financements et pourraient faire du chantage face à une situation où ils sont mis en cause.

La directrice générale du CHUV relève que ce critère des financements n'est pas pris en compte. La Direction a déjà pris des décisions malgré la réputation, les compétences exclusives et les fonds de recherche contre plusieurs personnes.

6. VOTE DE LA COMMISSION

Prise en considération du postulat

À l'unanimité, la commission recommande au Grand Conseil de prendre en considération ce postulat.

Lausanne, le 3 novembre 2026

La rapporteuse :
(Signé) Céline Misiego



• Rappel des dépôts parlementaires sur le harcèlement au CHUV

- **Février 2025: 25_POS_12 – Elodie Golaz Grilli et consorts -** *Garantir au personnel médical, soignant et hospitalier du CHUV un environnement de travail sûr et respectueux*
  - Postulat traité en CTSAP qui recommande à l'unanimité au Grand Conseil sa prise en considération partielle et son renvoi au Conseil d'Etat.
  - Le postulat et le rapport de commission sont toujours en attente de traitement par le Grand Conseil.
- Mars 2025: 25_HQU_27 – Hadrien Buclin – *CHUV : nomination d'un chef de service ayant eu une « manière de fonctionner inadmissible »*
  - Réponse du Conseil d'Etat publiée.
- Mars 2025: 25_INT_36 – Géraldine Dubuis et consorts – *Quelle protection pour les employés du CHUV face au harcèlement*
  - Réponse du Conseil d'Etat adoptée par le Grand Conseil le 31.03.2026.
- Mars 2026: 26_POS_13 - Elodie Golaz Grilli et consorts - *Bilan de la cellule SAFE du CHUV et renforcement des mécanismes de protection contre le harcèlement et le mobbing.*

• La cellule SAFE, l'un des sept dispositifs institutionnels complémentaires de protection de la personnalité

Cellule SAFE

Rattachée à la Directrice générale avec totale indépendance pour traiter les questions de harcèlement et d'atteintes à la personnalité

Voie hiérarchique directe

Possibilité de signaler directement auprès de sa hiérarchie les situations problématiques et d'obtenir un soutien immédiat

DRH de département

Ressource humaine départementale à l'écoute des collaborateurs et collaboratrices

DRH centrale

Équipe des ressources humaines de la DRH

Espace collaborateurs

Dispositif d'écoute et de médiation offrant un espace sécurisé pour discuter des préoccupations et tensions

Personne de confiance

Interlocuteurs désignés au CHUVou à l'État de Vaud pour offrir un soutien confidentiel et impartial

Unité investigation de l'Etat de Vaud

Mécanisme d'investigation cantonale garantissant un traitement impartial et approfondi des dossiers complexes ou sensibles

Périmètre couvert : harcèlement sexuel, harcèlement psychologique/moral, harcèlement obsessionnel, sexisme, atteintes répétées à la personnalité

- Bilan chiffré moins d'un an après le lancement de la cellule SAFE

155
Signalements enregistrés
Entre juillet et mars 2026

370
Entretiens réalisés
Entre juillet 2025 et février 2026

288
Entretiens ayant donné lieu à une note
Analyse approfondie des cas traités

20
cas transmis à l'autorité d'engagement pour suivi

16
Actions prises
8 mises en garde, 5 avertissements, 3 fins de contrat (5 situations toujours en cours)

~100
Cas redirigé directement vers la DRH ou un autre dispositif listé précédemment

1 signalement comptabilisé correspond à une 1 personne mise en cause: parfois plusieurs signalements sur 1 personne, comptabilisé comme 1 signalement (parmi les 155)

À titre de comparaison:
46 signalements avant la cellule SAFE entre 2018 et mai 2025 (7 ans)

- Trois niveaux de signalements

Signalement anonymisé

Identité connue de SAFE uniquement, aucune enquête formelle ni sanction possible, préservation de la parole sans exposition.

Signalement confidentiel

Identité connue de SAFE, ouverture d'une enquête possible, sanction non applicable.

Signalement nominatif

Enquête complémentaire et sanction possibles, obligation légale d'exposition nominative des faits.

Note

Aucun signalement totalement anonyme ne peut être traité.
Les témoignages confidentiels peuvent être archivés à titre de mémoire.

- Valeur ajoutée de la cellule SAFE –
- libérer la parole et renforcer la protection institutionnelle

Libération de la parole

Dans un cadre sécurisé et confidentiel, luttant contre l'autocensure et la crainte de représailles

Identification des zones de vigilance

Identification des zones de vigilance et des risques structurels grâce à la centralisation des signalements

Reconnaissance des situations

Capacité à donner de la valeur aux situations ne pouvant pas faire l'objet d'une procédure formelle

Soutien à la prévention

Soutien à la prévention et à la sensibilisation dans les services

- **Traçage et mémoire des témoignages**
- En cas de levée de la confidentialité, les témoignages sont conservés et pourront être mobilisés par l'autorité d'engagement

- Défis spécifiques - les médecins en formation, une catégorie particulièrement vulnérable

Pouvoir d'évaluation concentré

Concentré aux cadres médicaux et responsable ISFM, sans levier correctif pour l'autorité d'engagement

Crainte de représailles transversales

Par d'autres cadres, dans d'autres services ou établissements

Asymétrie de protection selon les métiers

Mutation interne difficile pour les spécialistes hautement qualifiés

Signalements associatifs anonymes

Utiles comme signaux mais inexploitables pour des sanctions

Résultats ISFM 2025 du CHUV

Légèrement en dessous de la moyenne nationale, 22 disciplines au-dessus, 24 en dessous (voir slide suivante)

Possibilités d'action

Actions des associations de médecins en formation et résultats des questionnaires ISFM permettent d'avoir un aperçu des problèmes par service / discipline

- Défis spécifiques - les médecins en formation, une catégorie particulièrement vulnérable

Pouvoir d'évaluation concentré

Concentré aux cadres médicaux et responsable ISFM, sans levier correctif pour l'autorité d'engagement

Crainte de représailles transversales

Par d'autres cadres, dans d'autres services ou établissements

Asymétrie de protection selon les métiers

Mutation interne difficile pour les spécialistes hautement qualifiés

Signalements associatifs anonymes

Utiles comme signaux mais inexploitables pour des sanctions

Résultats ISFM 2025 du CHUV

Légèrement en dessous de la moyenne nationale, 22 disciplines au-dessus, 24 en dessous (voir slide suivante)

Possibilités d'action

Actions des associations de médecins en formation et résultats des questionnaires ISFM permettent d'avoir un aperçu des problèmes par service / discipline

- Résultats 2025 du rapport d'évaluation des établissements de formation ISFM

CHUV

Rapport d'évaluation des établissements de formation ISFM 2025

Tableau 1: Evaluation par les médecins en formation, des EFPGs du CHUV 2025.
Comparaison entre les EFPGs au CHUV et les benchmarks nationaux

***Moyenne calculée selon critères ISFM :** double pondération des variables «appréciation générale» et «compétences professionnelles»

<4 | ≥4 et <5 | ≥5

** **Taux de réponse :** *N* questionnaires renvoyés / *N* personnes annoncées

<50% | ≥50% et <80% | ≥80% | 100%

*** **Moyenne pondérée selon *N* questionnaires évalués**

DPT	Discipline	Responsable	Appréciation générale	Compétences professionnelles	Culture: Apprentissage	Culture: Encadrement	Culture: Erreur	Culture: Prise de décision	Culture: Entreprise	EBM	Moyenne annuelle* 2023	Moyenne annuelle* 2024	Moyenne annuelle* 2025	BENCHMARKING 2025 notes SUISSE	Questionnaires évalués	Taux de réponse [%]**	BENCHMARKING 2025 taux de réponse suisse [%]**
CHUV***			4.9	4.9	4.9	4.8	4.9	5.1	4.9	4.5	4.8	4.9	4.8		706	74	
Suisse***			5.1	5.0	5.0	5.0	5.1	5.2	5.2	4.5	4.9	5.0	5.0		9009	73	

- Le dispositif de lutte contre le harcèlement du CHUV est globalement solide, à affiner et à renforcer sur trois horizons temporels

Court terme

Réflexion sur un renforcement en ETP de la cellule SAFE

Moyen terme

Clarification de l'articulation entre la cellule SAFE et les autres dispositifs existants ; sensibilisation des collaborateurs à l'usage différencié des canaux

Moyen à long terme

Restauration progressive de la confiance envers les services RH et donner à l'autorité d'engagement les moyens d'agir rapidement et proportionnellement dès que les conditions légales sont réunies

Note
Aucun signalement totalement anonyme ne peut être traité.
Les témoignages confidentiels peuvent être archivés à titre de mémoire.

- Appréciation du CHUV sur les propositions du postulat

Le dispositif actuel est relativement complet: la priorité de l'institution est d'affiner et de renforcer le fonctionnement opérationnel du dispositif, et non de procéder à une refonte structurelle.

Le CHUV a le devoir de protéger l'intégrité des collaborateurs, par exemple par des mesures d'éloignement, ou en libérant certains personnes de leur obligation de travail le temps d'aboutir à des résultats d'enquêtes solides.

Il n'est légalement pas possible de protéger complètement l'identité des témoins pour prendre des sanctions : le CHUV ne prend pas de décision disciplinaires RH sur la base de témoignages anonymes.