

CHARTRE D'ACCUEIL DES ETUDIANTS EN SANTE au CHU DIJON BOURGOGNE



Date d'application : 01/01/2023

PREAMBULE

La présente charte a pour objectifs d'encadrer l'accueil des étudiant(e)s en santé dans les services du CHU Dijon Bourgogne. L'objectif principal est de garantir aux étudiant(e)s et à leurs encadrants les conditions les plus favorables et rappeler les devoirs de chacun, qu'il s'agisse des règles de savoir être, de vivre ensemble ou encore la nécessité d'un bon encadrement pédagogique des étudiant(e)s par les praticiens.

Le CHU Dijon Bourgogne et l'UFR des Sciences de la Santé, en lien avec les représentants des étudiant(e)s, s'engagent ainsi à favoriser :

- L'information des étudiant(e)s quant aux attendus de leurs stages hospitaliers, ainsi que leurs droits et devoirs dans l'enceinte hospitalière ;
- L'information et l'accompagnement des tuteurs hospitaliers chargés de l'accueil et de la formation des étudiant(e)s qu'ils soient hospitaliers ou hospitalo-universitaires.

Le CHU Dijon Bourgogne et l'UFR des Sciences de la Santé prévoient de concert les modalités de régulation des difficultés rencontrées par un étudiant(e) ou son tuteur lors du stage hospitalier.

• STATUT DE L'ETUDIANT(E) HOSPITALIER

• Temps de travail et de formation

Le cadre réglementaire relatif au temps de travail et de formation des étudiant(e)s des filières de santé fait l'objet d'une information régulière auprès des praticiens encadrants désignés par le chef de service. Les questions pratiques relatives au temps de travail, aux gardes et au repos de sécurité, aux congés sont explicitées dans un [support d'information à leur attention](#), mis à disposition par la Direction des Affaires Médicales (DAM).

Le CHU Dijon Bourgogne garantit le repos de sécurité dû après chaque garde aux étudiant(e)s des filières de santé. Toute problématique de non-respect de ce repos peut être signalée à la Commission d'organisation de la Permanence des Soins (COPS), sous-commission de la CME spécialement dédiée aux questions de gestion du temps médical et de la permanence des soins.

• Activités confiées à l'étudiant

Les activités médicales ou non médicales confiées à l'étudiant(e)s ne font pas l'objet d'une fiche de poste générique. Elles relèvent de la responsabilité du(des) tuteur(s) en concertation avec le chef de service, voire le cadre de santé.

En ce qui concerne les étudiants de 2^e cycles des études médicales, des activités suffisamment variées permettent de découvrir les différentes fonctions hospitalières, ainsi que leurs interactions. Des tâches paramédicales ou administratives peuvent être confiées à l'étudiant(e) mais doivent être pondérées au regard des objectifs premiers de formation médicale.

Les étudiants de 3^e cycle des études médicales porteront une attention particulière à leurs prescriptions médicamenteuses et d'examens complémentaires (Pr Bernard ?), ainsi qu'à la tenue du dossier médical. La réalisation d'actes, notamment invasifs s'effectue sous la supervision d'un praticien senior clairement identifié.

Ils pourront déléguer des tâches relevant de leur responsabilité aux étudiants de 2^e cycle, en veillant à faire un feedback bienveillant à ces derniers.

- **DROITS ET DEVOIRS DE L'ETUDIANT(E) DURANT SON STAGE HOSPITALIER**

- **Objectifs et attendus des stages**

Le stage hospitalier est l'occasion pour l'étudiant(e) de mettre en pratique sa formation universitaire et de participer à l'activité de service public hospitalier sous la responsabilité du médecin encadrant.

En complément d'activités diversifiées, le tuteur est incité à organiser des cours réguliers pour conforter les apports théoriques reçus en faculté. L'étudiant reste proactif dans l'acquisition de connaissances tant pratiques que théoriques. Il participe activement aux cours et formations, qu'ils soient dispensés soit dans le service, la faculté soit par le centre de simulation.

Il est attendu de l'étudiant(e) qu'il soit ponctuel et qu'il prévienne son tuteur de ses absences. Il contribue également aux tableaux de garde, dans son service ou aux urgences. L'étudiant(e) prévient son référent de tableau de garde de ses absences éventuelles, y compris inopinées, et fournit un justificatif si nécessaire.

- **Accueil et modalités d'organisation**

Afin que le stage se déroule au mieux, il est recommandé aux chefs de service de désigner un ou plusieurs tuteurs chargés d'encadrer les stages des étudiant(e)s, tant sur le plan pratique que pédagogique.

Ce tuteur peut animer l'accueil des étudiant(e)s en collaboration avec le cadre de santé. Une présentation du service peut alors se révéler utile, comme le rappel de ses principales règles de fonctionnement. Ce temps d'accueil est l'occasion d'échanger avec l'étudiant(e) sur sa contribution attendue à l'activité du service.

- **Positionnement de l'étudiant au sein de l'équipe médico-soignante et administrative**

Intégré dans la chaîne de prise en charge d'un patient, l'étudiant(e) est invité(e) à prendre en considération l'ensemble des professionnels concourant aux soins, directement, comme les paramédicaux ou indirectement, comme les agents de service hospitalier (ASH), les secrétariats médicaux, ou les personnels assurant la logistique.

L'accueil multidisciplinaire (médecin, cadre de santé) de l'étudiant(e) est l'occasion de mettre l'accent sur les contributions de chaque corps de métier à la qualité des soins prodigués aux patients du CHU Dijon Bourgogne.

- **Droits et obligations de l'étudiant hospitalier**

L'étudiant(e) en stage est soumis au [règlement intérieur de l'établissement](#). **Lorsqu'il est en stage ou en formation professionnelle au sein d'un établissement public de santé**, Il devient acteur de l'obligation de neutralité et laïcité du service public. De ce fait, un étudiant(e) ne peut manifester son appartenance religieuse par le port d'un signe religieux ni procéder à quelconque incitation à caractère religieux.

Le CHU Dijon Bourgogne invite l'étudiant(e) à bien mesurer toutes les implications du secret médical. Comme tous les intervenants hospitaliers, il se doit de respecter [la confidentialité des informations](#) personnelles, médicales, sociales et la vie privée des patients. Une vigilance particulière est requise dans

le cadre de l'utilisation des réseaux sociaux, ainsi que du système d'information du CHU. Il est rappelé que les sessions informatiques doivent être impérativement fermées dès qu'elles ne sont plus utilisées.

Il doit être attentif aux principes énoncés dans [la charte du patient hospitalisé](#) relative aux droits des patients hospitalisés. Un positionnement adéquat de l'étudiant vis-à-vis du patient est requis, en premier lieu par une bonne identification à l'aide d'un badge.

L'étudiant(e) est actif dans sa formation et doit faire preuve d'engagement, de motivation dans son apprentissage. Il doit solliciter les professionnels et les encadrants (qui s'en rendent disponibles) en cas de besoin. Enfin, l'étudiant(e) participe de manière bienveillante à l'encadrement des autres stagiaires de médecine moins avancés dans le cursus ou de filières de formation différentes dans le cadre d'une démarche de compagnonnage.

Au regard de sa contribution active à la prise en charge du patient, l'étudiant(e) est en droit de bénéficier d'un stage formateur. Cette formation sera d'autant plus efficace qu'elle intervient dans des amplitudes horaires raisonnables qui devront être fixées en début de stage par le(s) tuteur(s).

• DESIGNATION ET ACCOMPAGNEMENT DES TUTEURS CHARGES DE L'ACCUEIL ET DE LA FORMATION DES ETUDIANT(E)S

L'encadrement des étudiant(e)s dans leur parcours de formation initiale en stage hospitalier appelle un accompagnement professionnalisé, qu'il soit dispensé par un praticien hospitalier comme hospitalo-universitaire.

• Positionnement du tuteur

Cette professionnalisation passe par un positionnement adéquat du tuteur vis-à-vis de l'étudiant(e), placé en situation d'apprentissage auprès d'un pair médical validant son stage. Le tuteur reste de ce fait une figure d'autorité bienveillante auprès d'un étudiant(e) inscrit dans une démarche d'enrichissement et de consolidation de ses connaissances.

C'est pourquoi les médecins souhaitant s'investir dans l'encadrement des étudiant(e)s en qualité de tuteur s'engagent à bénéficier d'une formation.

• Formation à l'encadrement et au tutorat

Dénommée « Intégrer et accompagner les étudiants en santé », cette formation sera proposée annuellement, dans le cadre du plan de formation du personnel. Son contenu est validé par la Commission pédagogique de l'UFR et la sous-commission ad hoc de la CME dédiée à la formation. Elle s'attache, en particulier, à faire connaître les grands principes de la pédagogie. Elle doit permettre aux tuteurs de s'approprier les outils de supervision et d'appréhender les éléments de la relation pédagogique : écoute active bienveillante, repérage des situations à risques psychosociaux, communication persuasive, techniques de feed-back, etc...

Le tuteur est formé pour accompagner la progression de l'étudiant(e) dans sa relation avec le patient et l'éthique du soin, rendre compte de l'évolution de l'étudiant et repérer les difficultés.

Il est accompagné, enfin, dans l'évaluation de l'étudiant(e) : connaître les modalités d'évaluation et s'approprier les outils mis à disposition et intégrer dans sa pratique de tuteur le retour évaluatif des étudiant(e)s dans le cadre de l'évaluation des stages par l'UFR.

• PREVENIR, DEPISTER ET PRENDRE EN CHARGE LES DIFFICULTES RENCONTREES PAR L'ETUDIANT(E) OU LE TUTEUR DE L'ETUDIANT(E)

Le CHU Dijon Bourgogne s'engage dans un processus dynamique d'amélioration des conditions d'accueil et d'accompagnement des étudiant(e)s sous l'égide du nouvel observatoire de la qualité de vie au travail de l'établissement.

Les manifestations de convivialité à l'égard des étudiant(e)s sont encouragées à condition qu'elles se déroulent dans le strict respect de l'individu et qu'elle ne revête pas de caractère discriminatoire ni de violence. Ainsi, il est porté à la connaissance des chefs de service et des tuteurs que les rituels d'intégration présentant un élément de contrainte physique ou portant atteinte à la dignité constituent des pratiques à proscrire.

Ainsi, une vigilance accrue est donnée aux situations à risque, notamment de violences et de harcèlement pénalement répréhensibles. La présente charte organise la mise à disposition de chaque étudiant(e), chaque tuteur, un document rappelant les principales infractions prévues au Code Pénal, ainsi que les peines assorties.

Par ailleurs, les conditions matérielles d'accueil des étudiant(e)s devront s'efforcer de prévenir toute situation ambiguë.

Les tuteurs qui souhaitent encadrer des étudiant(e)s de manière non isolée, sont invités à organiser les stages en conséquence.

• Prévention des risques

Une politique active de prévention des risques psychosociaux, de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles et une promotion de la qualité de vie au travail est engagée dans l'établissement. Elle conforte les missions des services de santé au travail et de santé universitaire.

La prévention des situations de violences couvrant en particulier les violences sexistes et sexuelles se fait en regard de l'enquête menée par l'ANEMF et rendue publique le 18 mars 2021.

• Alerte en cas de difficulté

La précocité du signalement de difficulté est le gage d'une réponse adaptée à la situation.

En cas de difficulté, incident intervenant au cours d'un stage hospitalier, **l'étudiant(e)** est invité à en référer, à son choix et en fonction de la situation rencontrée :

- A son tuteur et/ou maître de stage en première intention ;
- A son formateur référent pédagogique et/ou cadre supérieur de santé responsable de filière
- Au chef de service/chef de pôle ;
- A la DAM ou la direction du Campus ;
- A l'UFR (Doyen, Responsable des enseignements, Commission Qualité de Vie et Promotion de l'Egalité en Santé (QuaViPES)¹ ;
- A la Cellule d'écoute de l'UFR ;
- A ses représentants, dont les coordonnées sont indiquées en annexe de la charte.

En cas de difficulté, incident intervenant au cours d'un stage hospitalier, **le tuteur** est invité à en référer :

- Au chef de service/chef de pôle ;
- A la DAM ou à la direction du Campus ;
- A l'UFR (Doyen, Responsable des enseignements, Commission des étudiants en difficulté).

¹ Commission mixte entre l'UFR et le CHU assurant un rôle central dans le traitement des incidents remontés par les étudiants

La présente charte communique, en annexe, les coordonnées de personnes ressources susceptibles de concourir à la résolution de la difficulté ou de l'incident.

- **Procédure de signalement et de traitement des actes de violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes**

Le signalement doit nécessairement porter sur des faits qui sont de nature à constituer des actes :

- de violence ;
- de discrimination ;
- de harcèlement moral ;
- de harcèlement sexuel ;
- d'agissements sexistes.

Ils peuvent être de nature :

- physique (coups, gifles, bousculades, attouchements, morsures, etc.) ;
- psychologique : verbales (insultes, menaces, propos dégradants à l'oral ou à l'écrit) et/ou non-verbales (isolement, regards, gestes, intrusion, etc.) ;
- sexuelle, sexiste ou discriminatoire.

Qui signale ?

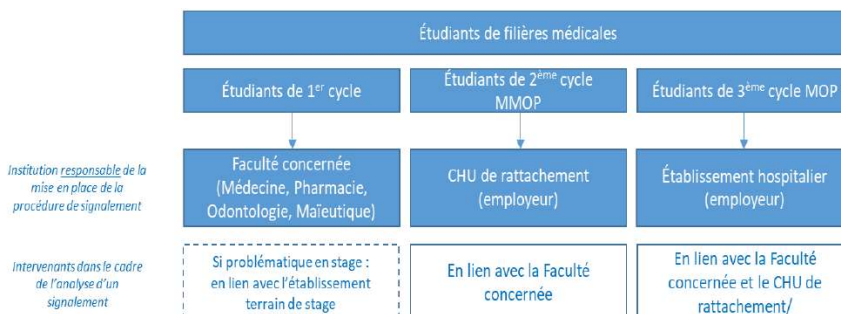
Outre la condition relative à la nature des faits qu'il signale, le signalant est une personne physique qui révèle ou signale des faits en qualité de victime ou témoin.

Le signalement se fait auprès de la Direction générale du CHU et/ou du Doyen de l'UFR.

La présente charte fait état des procédures, hors article 40 du Code de Procédure Pénale.

L'article 40 stipule que : « Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ».

Qui est responsable de quoi ?



Un bilan annuel des signalements sera effectué par la direction du CHU à destination des instances intéressées par les conditions de travail des étudiants en santé.

ANNEXE 1- PROCEDURE DE SIGNALEMENT POUR LES ETUDIANTS EN SANTE



L'étudiant signale des faits assimilables à des actes de violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes, agression à caractère sexuel. Il peut notamment contacter la cellule d'écoute dédiée : ecoute-ufrsante@u-bourgogne.fr. L'anonymat peut être conservé au besoin.

L'étudiant lui-même procède au signalement.

L'étudiant se fait représenter.

Saisine de la Commission Qualité de Vie et Promotion de l'Egalité en Santé, qui propose un soutien psychologique.

La Direction Générale du CHU, le PCME, le Président de l'Université, le Doyen de l'UFR, la responsable du Campus paramédical sont informés du signalement.

Déclenchement d'une enquête administrative, dans le cadre du secret professionnel :

- Prise de connaissance des faits signalés et de l'identité des personnes concernées par ces faits ;
- Auditions nécessaires pour caractériser la situation signalée de manière objective ;
- Remise d'un rapport d'enquête non public dans un délai raisonnable à la Commission Qualité de Vie et Promotion de l'Egalité en Santé (*les témoignages recueillis peuvent être anonymisés*).

1 représentant hospitalier et 1 représentant de l'Université/UFR, issus de la Commission Qualité de Vie et Promotion de l'Egalité en Santé, rencontrent le(s) signalant(s) et le(s) personne(s) concernée(s) et indiquent l'ouverture d'une enquête, en rappellent l'objectif et précisent qui la mènera à terme.

La commission Qualité de Vie et promotion de l'Egalité en Santé, sur la base du rapport d'enquête administrative établi, émet des préconisations sur les suites à donner par la gouvernance hospitalière et universitaire :

- Ne pas poursuivre ;
- Accompagnement individuelle/collectif, conciliation, médiation ;
- Rappel à l'ordre ;
- Sanction disciplinaire par saisine des juridictions disciplinaires compétentes ;
- Signalement au Procureur de la République (article 40 du Code de Procédure Pénale) ;
- Signalement à l'ordre professionnel concerné ;

Elle en informe l'étudiant/la personne à l'origine du signalement, ainsi que la personne incriminée.

L'étudiant, en parallèle d'un signalement auprès de la Commission Qualité de Vie et Promotion de l'Egalité en Santé, peut engager une démarche auprès de l'autorité judiciaire

L'UFR/le Campus paramédical évalue la nécessité d'engager une procédure de réaffectation de l'étudiant & de la suspension à titre conservatoire de l'agrément du terrain de stage

ANNEXE 2 – CONTACTS

Représentants élus étudiants

- M. Maxence ROULLIAT – Représentant des étudiants à la CME
mail : roulliat.maxence@gmail.com
- M. Maxime FONTAN - Représentant des internes à la CME
mail : maxime.fontan@chu-dijon.fr
- M. Raphaël PHAM – Représentant des internes de Médecine Générale à la CME
mail : vu-kim-raphael.pham@chu-dijon.fr
- Mme Elsa RODRIGUES – Représentante des internes de Pharmacie à la CME
mail : elsa.rodriques@chu-dijon.fr

Direction des Affaires Médicales

- Mme BOULANGER – Directrice des Affaires Médicales
mail : anne-lucie.boulanger@chu-dijon.fr
- Mme VALET – Responsable des Affaires Médicales - mail : estelle.valet@chu-dijon.fr

Psychologues du personnel

- Mme FERRANDIZ Paula - Tel : 03 80 66 93 77
- Mme GILLET Fanny – Tel : 03 80 28 14 92

Service de santé au travail du CHU

CHU Dijon Bourgogne – Bâtiment Ecole des Cadres - Tél. : 03 80 29 33 61



Service de santé universitaire de l'UFR

Du lundi au jeudi : de 8h30 à 17 h, sans interruption. Le vendredi de 8h30 à 16h sans interruption
6a, rue du Recteur Marcel Bouchard – Dijon - Tél. : 03 80 39 51 53 - medecine-preventive@u-bourgogne.fr

Commission Qualité de Vie et Promotion de l'Égalité en Santé

Au sein de l'UFR des Sciences de Santé de Dijon, elle est ouverte aux étudiants et aux enseignants ainsi qu'aux personnels administratifs et techniques de l'UFR. Elle offre une structure d'accompagnement en garantissant la confidentialité, afin de mieux dépister et prendre en charge les étudiants présentant des signes de souffrance. Elle est présidée par le Professeur Pierre-Emmanuel Charles.

STOP

Vous êtes victime/témoïn d'un comportement inadapté,
de propos ou de gestes inappropriés, d'une agression,
à la fac ou pendant un stage hospitalier...

Ne restez pas seul(e) !

envoyez un mail à l'adresse suivante :
ecoute-ufrsante@u-bourgogne.fr

Une personne vous contactera dans les 24 h ouvrées

« Égalité en Santé »

UFR
SCIENCES
DE SANTÉ
DIJON
UNIVERSITÉ DE BOURGOGNE



CHU
Dijon Bourgogne

Association Soins aux Professionnels de Santé

0805 23 23 36 Numéro unique d'appel H24/7

Téléchargement possible de l'application mobile numéro vert SPS (disponible sur iOS et Android)



Centre National d'Appui à la qualité de vie des étudiants en santé

PLATEFORME DU CNA
ACCUEILLIR, SOUTENIR, INFORMER, ACCOMPAGNER

0800 724 900

SOUTIEN@CNA-SANTE.FR

ANNEXE 3 – DEFINITIONS

Risques psychosociaux (RPS)

Le collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail définit les RPS comme « les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ».

Violences physiques volontaires

Il s'agit de violences physiques (coups et blessures) infligées volontairement à une victime². Les violences involontaires sont exclues du dispositif.

Violences verbales

- Injure : toute expression outrageante, termes de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait précis³. Il peut s'agir d'une parole, d'un écrit, d'une expression quelconque de la pensée adressée à une personne.
- Menace⁴ : menace de commettre un crime ou un délit.

Harcèlement moral

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés susceptibles d'entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail pouvant aboutir à :

- une atteinte à ses droits et à sa dignité,
- une altération de sa santé physique ou mentale,
- ou une menace pour son évolution professionnelle⁵.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou des comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui :

- portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
- ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilée au harcèlement sexuel toute forme de pression grave (même non répétée) dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers⁶.

Viol

Le viol est un acte de pénétration sexuelle commis sur une victime avec violence, contrainte, menace ou surprise (dans ce dernier cas, la victime est trompée par la ruse de l'agresseur)⁷. Tout acte de pénétration sexuelle est visé : vaginale, anale ou buccale. La pénétration peut être effectuée par le sexe de l'auteur du viol, par ses doigts ou par un objet.

Agression sexuelle (autre que le viol)

² Articles 222-7 à 222-16-3, articles R624-1 et R625-1 du code pénal

³ Article 29 de la loi du 29 juillet 1881

⁴ Articles 222-17 à 222-18-3 du code pénal

⁵ Articles 222-33-2 à 222-33-2-2 du code pénal

⁶ Article 222-33 du code pénal

⁷ Articles 222-23 à 222-26-1 du code pénal

L'agression sexuelle est définie comme toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise⁸. D'après la jurisprudence, ces atteintes doivent porter sur une des parties du corps suivant : sexe, seins, fesses, bouche ou cuisses.

Exhibition sexuelle

Le fait de montrer son corps dénudé — ou même une partie du corps nu – à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public⁹.

Discrimination

La discrimination est définie comme toute distinction opérée entre les personnes physiques pour des motifs interdits par la loi¹⁰.

Outrage sexiste

Il consiste à imposer à une personne un propos ou un comportement à connotation sexuelle ou sexiste, qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante¹¹.

Agissement sexiste

Il est défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant¹².

⁸ Articles 222-22 à 222-22-2 et 222-27 à 222-31 du code pénal

⁹ Article 222-32 du code pénal

¹⁰ Articles 225-1 à 225-4 du code pénal

¹¹ Article 621-1 du code pénal

¹² Article 6bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

ANNEXE 4 – INFRACTIONS & PEINES ENCOURUES selon le Code Pénal

INFRACTIONS	PEINES ENCOURUES	ARTICLES DU CODE PENAL
Captation d'images et diffusion d'images présentant un caractère sexuel	2 ans d'emprisonnement et 60 000€ d'amende	226-2-1
Violences ayant entraîné une incapacité totale de travail inférieure ou égale à 8 jours	3 ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende	222-13
Violences ayant entraîné une incapacité totale de travail supérieure à 8 jours	5 ans d'emprisonnement et 75 000€ d'amende	222-12
Harcèlement par des propos ou comportements répétés	2 ans d'emprisonnement et 30 000€ d'amende	222-33-2
Discrimination (en raison de l'âge, handicap, orientation sexuelle, genre, mœurs, origine...)	3 ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende	225-2
Harcèlement sexuel	2 ans d'emprisonnement et 30 000€ d'amende	222-33
Agression à caractère sexuel	5 ans d'emprisonnement et 75 000€ d'amende	222-27
Menace ou acte d'intimidation en vue d'obtenir de la victime d'un crime ou d'un délit, qu'elle ne porte pas plainte ou qu'elle se rétracte	3 ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende	433-3
Appels téléphoniques malveillants réitérés, envois de messages malveillants	1 an d'emprisonnement et 15 000€ d'amende	222-16
DELITS		

INFRACTIONS	PEINES ENCOURUES	ARTICLES DU CODE PENAL
Viol	15 ans de réclusion criminelle	222-23
CRIMES		