



Bei eis sidd
Där doheem.
— säit 2012 —

Rapport d'activité 2022



PACTE NATIONAL
ENTREPRISES ET
DROITS DE L'HOMME
LUXEMBOURG



Pacte Droits de l'Homme

PACTE NATIONAL
ENTREPRISES ET
DROITS DE L'HOMME
LUXEMBOURG



Depuis le 6 juillet 2022, le CIPA Résidence Op der Waassertrap est signataire du Pacte National Entreprises et Droits de l'Homme et doit dans ce cadre rédiger annuellement un rapport sur les mesures mises en œuvre et le communiquer à ses parties prenantes.

**PACTE NATIONAL
ENTREPRISES ET
DROITS DE L'HOMME**

Contexte

- Les Principes Directeurs nationaux du Luxembourg pour la mise en œuvre des Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (PN 2022-23 et PN 2020-2022), y compris les perspectives respectives exprimées par les parties prenantes.
- La recommandation CM (Nov 2020) sur les droits de l'homme et les entreprises du Conseil de l'Europe, la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Contexte

- L'Agenda 2030 et les 17 Objectifs de développement durable des Nations Unies, le 10 juillet 2018 concernant la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes, les Principes relatifs aux droits des enfants et aux entreprises de l'UNICEF.
- Les Principes Directeurs de l'OCDE à l'attention des entreprises multinationales.
- La recommandation de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) aux entreprises de s'engager aux termes du présent Pacte national « Entreprises et droits de l'homme ».

L'entreprise CIPA Résidence Op der Waassertrap
représentée par Peter WILLET

déclare sa volonté et sa détermination de faire appliquer les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, dans son organisation et dans sa chaîne de valeur économique, et elle s'engage à :

- **sensibiliser son personnel**, à tous les niveaux de sa structure de gouvernance interne, et ses parties prenantes à la protection des droits de l'homme en entreprise,
- **nommer un(e) responsable des droits de l'homme** dans son organisation, doté(e) de l'autorité, des compétences et des moyens nécessaires à l'accomplissement de ses fonctions,
- **former les salariés concernés** en matière d'entreprises et de droits de l'homme,
- **développer des instruments de gouvernance** permettant d'identifier les risques et de prévenir les violations de droits de l'homme, notamment en prenant appui sur les principes directeurs précités,
- **veiller à mettre en place une ou plusieurs voies de recours** pour traiter les cas signalés de violation de droits de l'homme, à en informer les personnes concernées et à collaborer avec les instances publiques compétentes,
- **publier tous les ans, sur le site internet dédié, un rapport** sur les mesures mises en œuvre, à communiquer ce rapport aux parties prenantes et à le soumettre à l'évaluation qualitative et quantitative du Groupe de travail « Entreprises et droits de l'homme » dûment appuyé par une expertise externe.

Luxembourg, le 6 juillet 2022

Monsieur Jean ASSELBORN,
Ministre des Affaires étrangères et européennes

Signature du dirigeant d'entreprise

Partie A : Gouvernance du respect des droits de l'homme

AI : Quelles sont les déclarations publiques du CIPA REWA concernant son engagement à respecter les droits de l'homme?

▶ AI.1. Comment l'engagement public a-t-il été développé?

Le CIPA REWA, ayant obtenu le label ESR en 2018, juge le respect des droits de l'homme comme élément essentiel et indispensable.

▶ AI.2. Quels sont les droits de l'homme évoqués dans l'engagement public?

L'ensemble du personnel, des résidents, leurs familles et visiteurs ainsi que tous autres clients ou visiteurs du

CIPA REWA font partie du périmètre.

▶ AI.3. Comment l'engagement public est-il diffusé?

- Suite à la signature du pacte le 12.07.2022, l'engagement a été diffusé sur le site internet du CIPA REWA.
- Lors du pot de nouvel an sur l'année 2022 en date du 12.01.2023, le personnel a été informé de l'engagement et de la signature du pacte.
- Lors de la soirée familles sur l'année 2022 en date du 07.02.2023, les familles ont été informé de l'engagement et de la signature du pacte.
- Actions à mettre en place : publication d'un article dans le REWA News, publication du rapport d'activité sur le site internet qui inclut ce reporting, mise à jour du règlement général, sensibilisation des nouveaux collaborateurs

Partie A : Gouvernance du respect des droits de l'homme

A2 : Comment le CIPA REWA démontre-t-il l'importance qu'il accorde à la mise en œuvre de son engagement en matière des droits de l'homme?

► A2.1. Comment les responsabilités quotidiennes liées à la performance en matière de droits de l'homme sont-elles organisées au sein du CIPA REWA et pourquoi?

Andreia Guedes a été nommé responsable en charge des droits de l'homme. Une fiche de fonction doit encore être rédigée.

► A2.2 Quels types de questions relatives aux droits de l'homme sont débattues par les membres de la direction et le CE et pourquoi?

Présentation annuelle au personnel et aux familles, les statistiques concernent le personnel en matière de sexe, nationalité et âge.

► A2.3. Comment les employés sont-ils sensibilisés à la façon dont le respect des droits de l'homme devrait guider leurs décisions et leurs actions?

- Suite à la signature du pacte le 12.07.2022, l'engagement a été diffusé sur le site internet du CIPA REWA.
- Lors du pot de nouvel an sur l'année 2022 en date du 12.01.2023, le personnel a été informé de l'engagement et de la signature du pacte.
- Actions à mettre en place : note d'information communiquée à l'ensemble du personnel, information dans le classeur « nouveau collaborateur », sensibilisation lors de la journée découverte

Partie A : Gouvernance du respect des droits de l'homme

► **A2.4. Comment le CIPA REWA indique-t-il clairement dans ses relations commerciales l'importance qu'il accorde au respect des droits de l'homme?**

- Suite à la signature du pacte le 12.07.2022, l'engagement a été diffusé sur le site internet du CIPA REWA.
- Publication du rapport d'activité, qui inclut ce reporting, sur le site internet.
- Logo du Pacte des Droits de l'Homme dans les signatures des e-mails du CIPA REWA.

► **A2.5. Quels enseignements le CIPA REWA a-t-il tirés pendant la période de reporting sur la façon de garantir le respect des droits de l'homme et quels changements en ont résulté?**

A partir de 2023, un plan d'action sera mis en place et suivi régulier en EDE afin de garantir le respect des droits de l'homme.

Partie B : Définir l'axe de reporting

- ▶ **B1 : Déclaration des sujets saillants :** (Le CIPA REWA doit indiquer les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme pour ses activités et ses relations commerciales pendant la période de reporting.)

A partir de 2023, réalisation de l'analyse des risques pour chaque droit de l'homme.

- ▶ **B2 : Détermination des sujets saillants :** (Le CIPA REWA doit décrire comment les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme ont été déterminés, y compris toute contribution des parties prenantes.)

A partir de 2023, mise en place d'un plan d'action sur les risques critiques liés aux droits de l'homme.

- ▶ **B3 : Choix des principales zones géographique :** (Si le reporting des sujets saillants relatifs aux droits de l'homme se focalise sur certaines régions, y le CIPA REWA doit expliquer ce choix.)

Le périmètre d'activité se limite à la Commune de Sanem, avec l'exception des excursions et sorties organisées pour les résidents.

- ▶ **B4 : Autres incidences graves :** (Le CIPA REWA doit identifier toute incidence grave sur les droits de l'homme survenue ou encore en cours de traitement pendant la période de reporting qui ne concerne pas les sujets saillants relatifs aux droits de l'homme et expliquer comment elle a été gérée.)

Par le biais des fiches Qualité, la direction du CIPA REWA doit constater que des résidents ou des membres de la famille adoptent un comportement inapproprié envers les salariés du CIPA REWA.

Actions & Résultats 2022

- ▶ Budget équilibré
- ▶ Nouvel organigramme avec nomination nouveaux responsables Soins & Service Cuisine et création de nouvelles fonctions
- ▶ Acquisition d'un lit douche et d'un triovélo
- ▶ Participation à la campagne « Zesumme géint de Wéi » par Omega90
- ▶ Formation de deux formateurs internes en soins palliatifs
- ▶ Engagement et signature du pacte « Entreprise et Droits de l'Homme »
- ▶ Mise en place d'un nouveau logiciel pour les formations continues
- ▶ Equipe de Basket



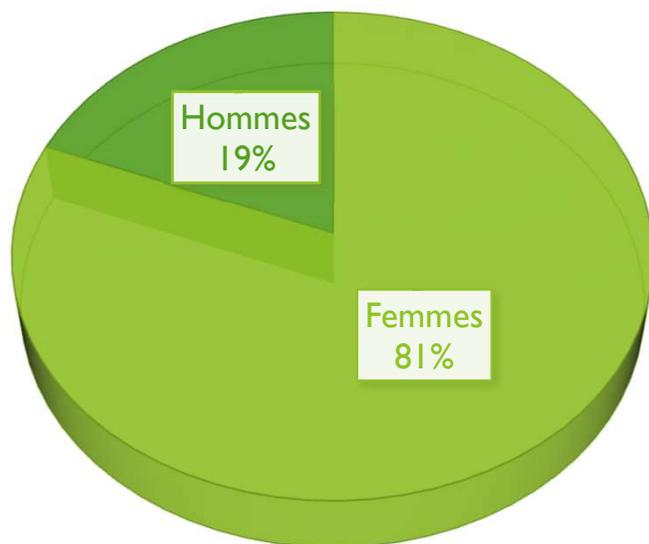
Actions & Résultats 2022

- Obtention du label Humanitude avec mention

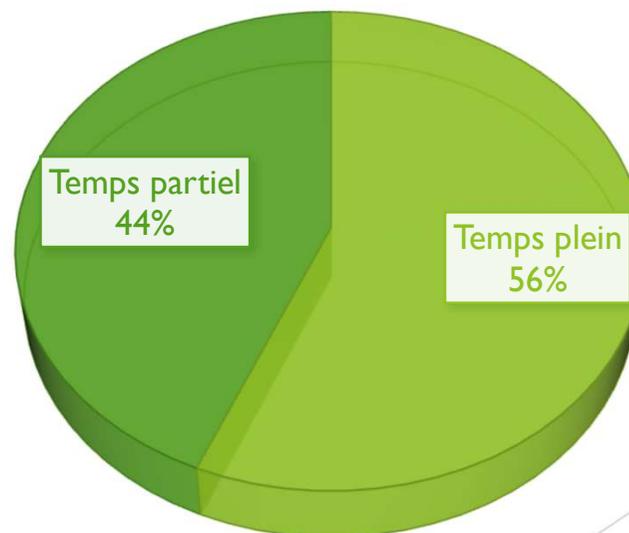


Le personnel

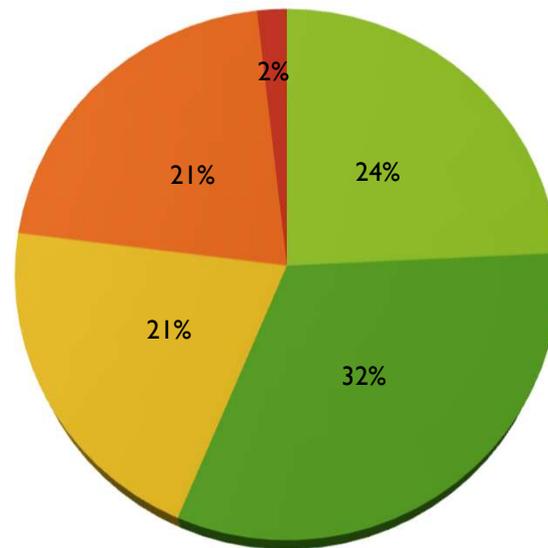
Répartition du sexe



Répartition temps plein / temps partiel

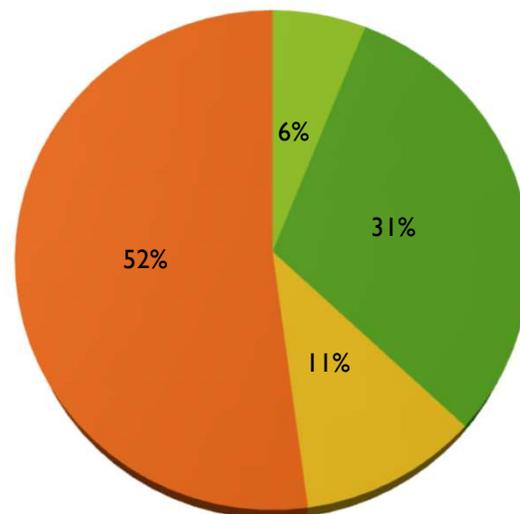


Tranches d'âges



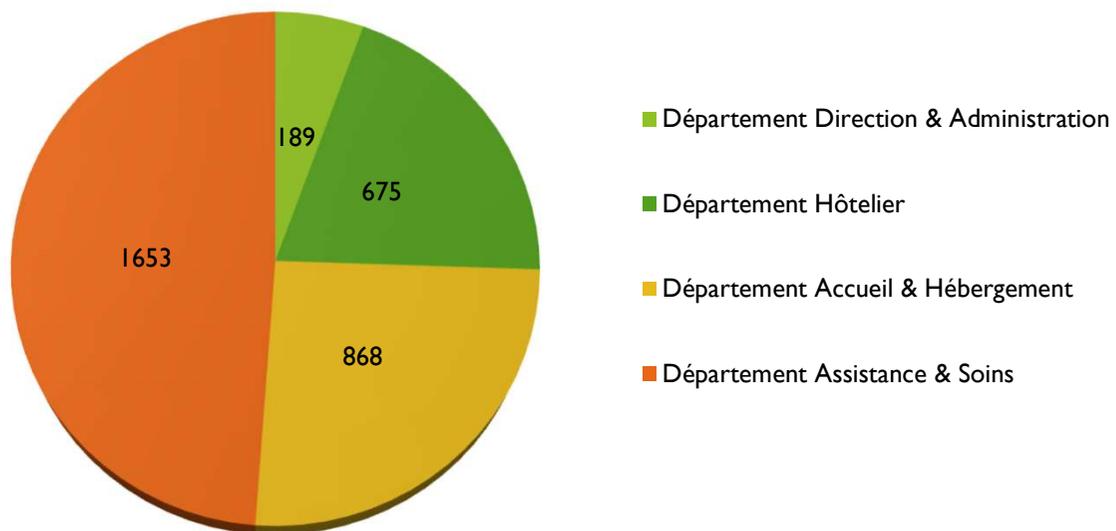
- 20-29 ans
- 30-39 ans
- 40-49 ans
- 50-59 ans
- > 60 ans

Répartition du Personnel par Département

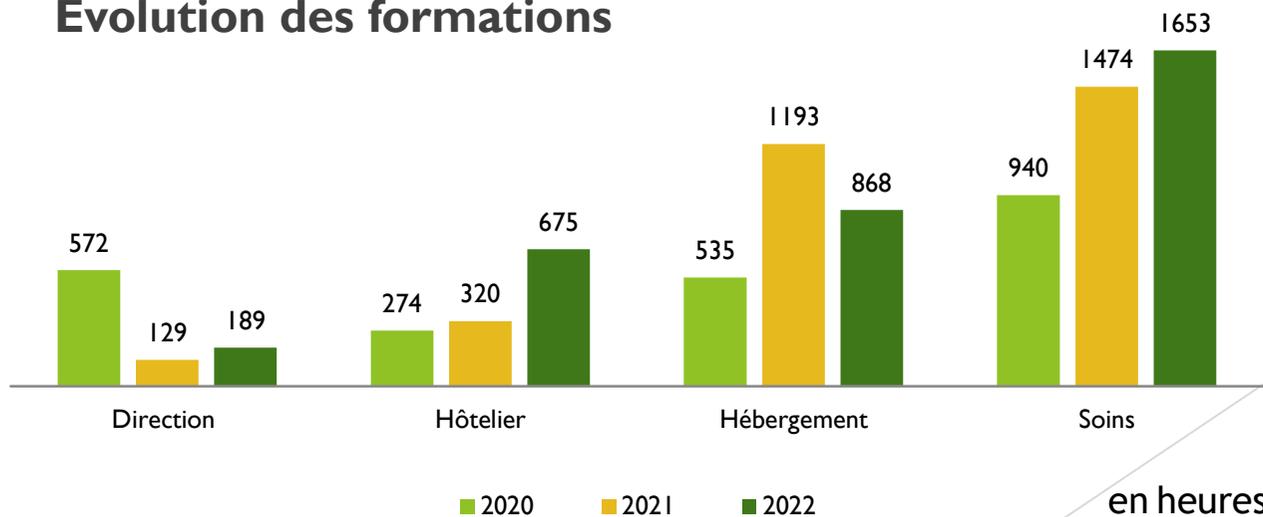


- Direction & Administration
- Hôtellerie
- Animation & Encadrement
- Assistance & Soins

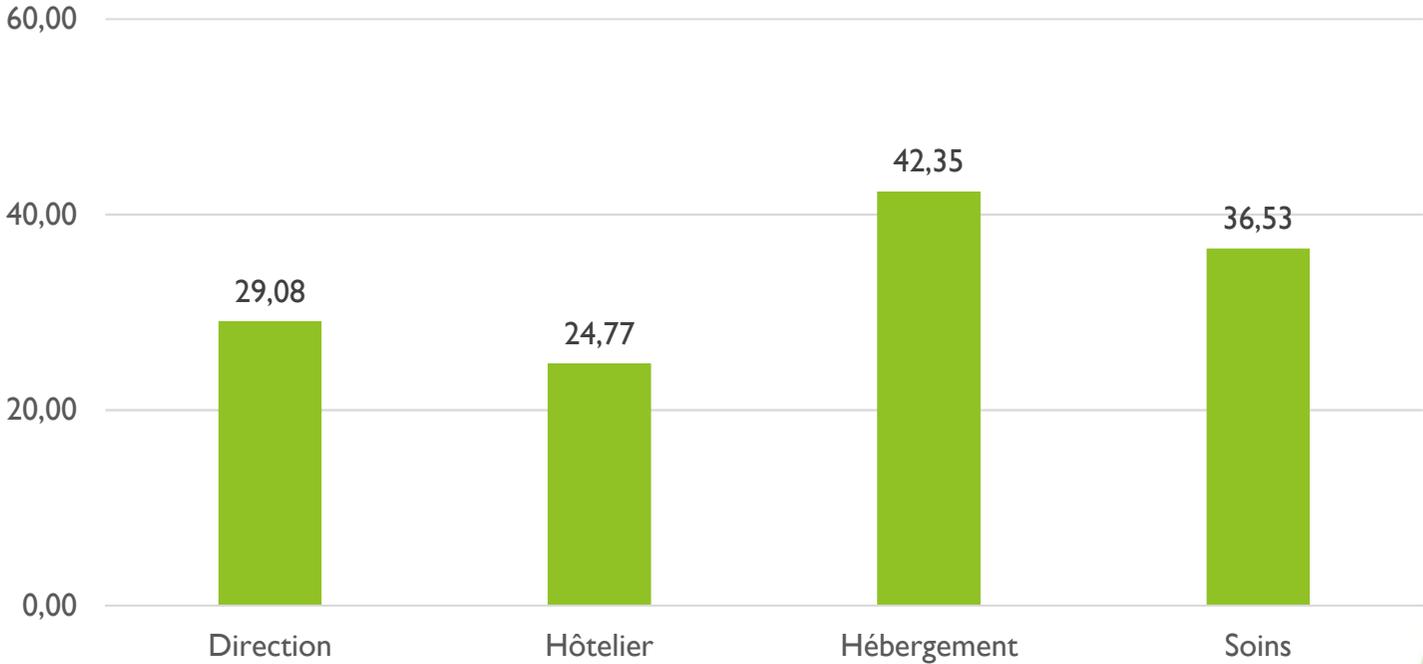
Heures de Formation



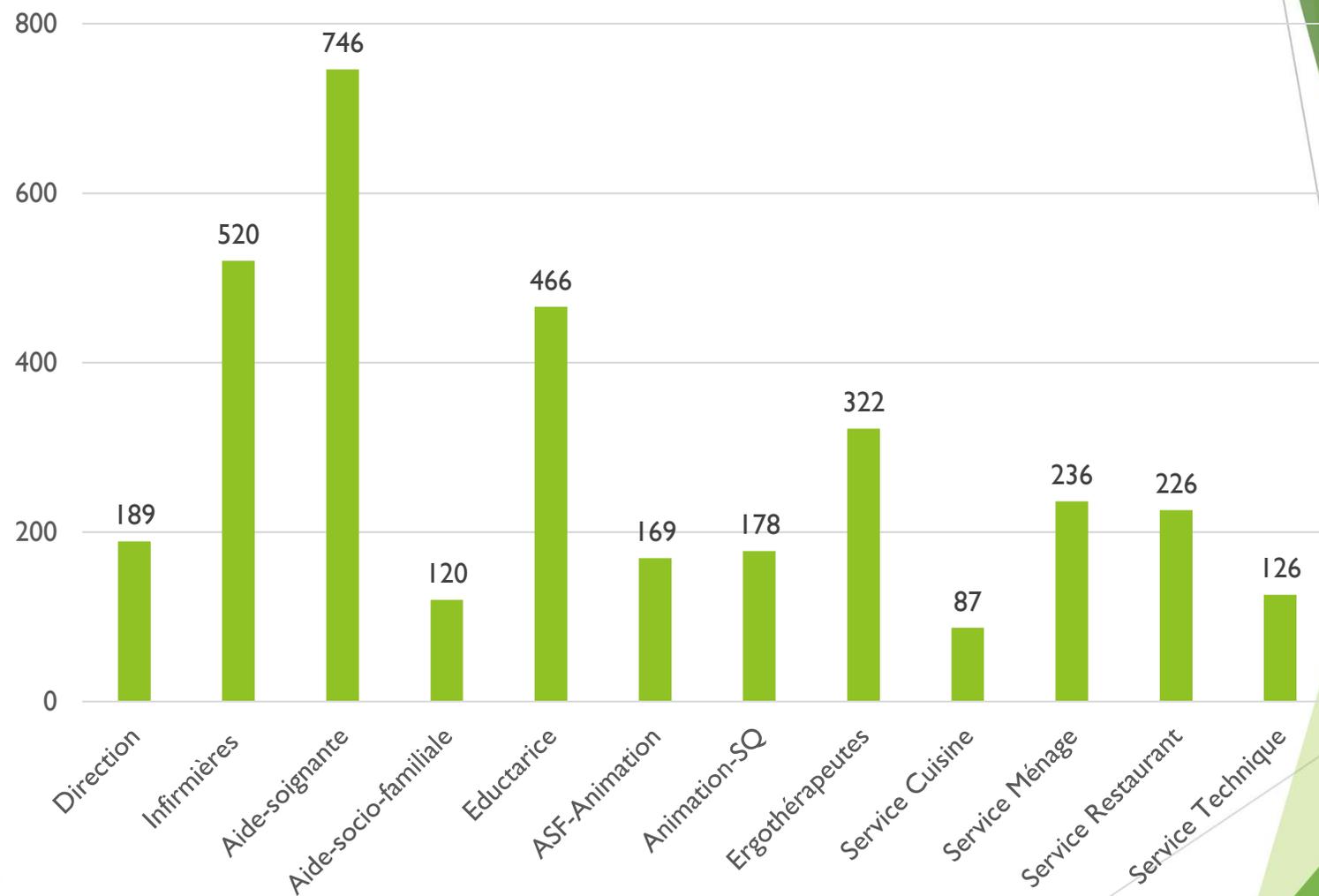
Evolution des formations



Heures de formation continue par ETP



Nombre d'heures de formation continue par catégorie professionnelle



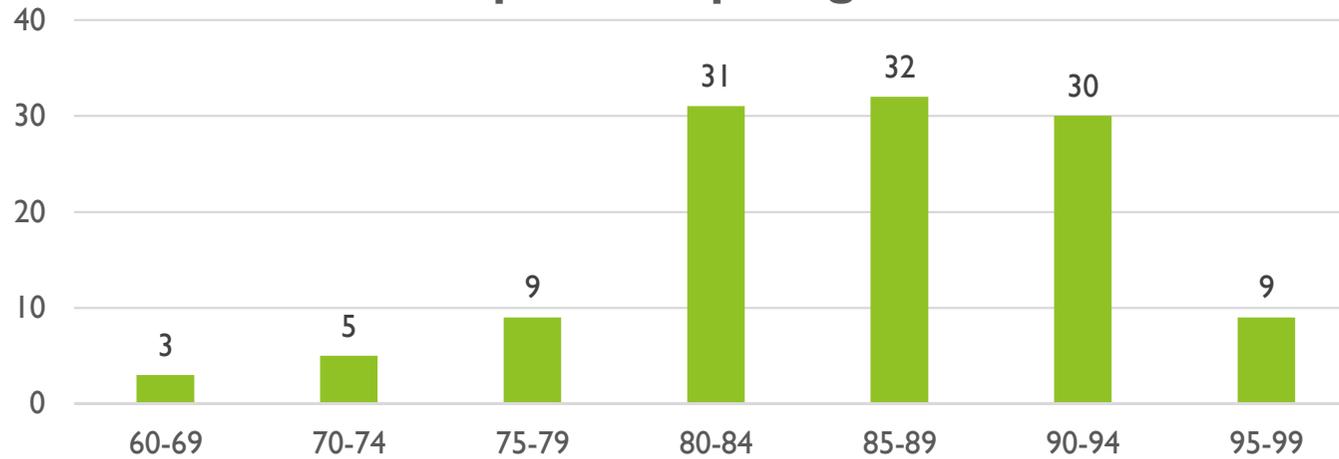
Quelques chiffres clés 2022 – Personnel

Total des heures de formations	3385
Moyenne de l'ancienneté	6 ans et 11 mois
Nombre de collaborateurs	165
Nombre d'ETP	142,39
Nombre de nationalités différentes	14
Nombre de stagiaires	106

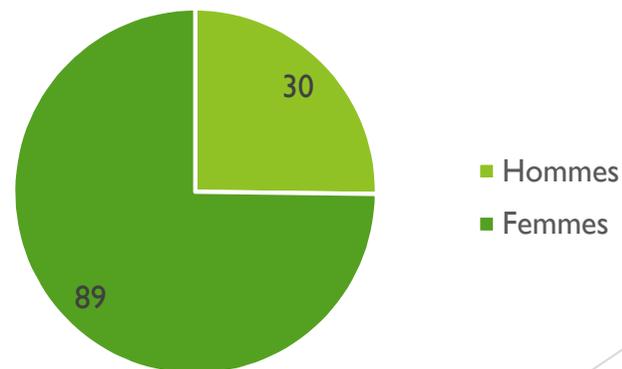


Les résidents

Répartition par âges



Répartition des résidents par sexe



15

Quelques chiffres clés 2022 – Résidents

Taux d'Assurance Dépendance	96%
Taux d'occupation du lit de vacances	99%
Séjour le plus long	14 ans
Durée moyenne de séjour	3 ans et 7 mois
Doyennes de la résidence	99 ans
Nombre de nouvelles admissions	33



Dons

- ▶ Avec les dons perçus en 2021 nous avons acquis:
 - ▶ Une salle de bain mobile
 - ▶ Rikscha
 - ▶ 2 Fauteuils roulant
 - ▶ Projecteur interactif
 - ▶ Appareil d'aspiration



Si vous désirez nous soutenir, merci d'adresser vos dons par virement avec la mention « DON », en créditant le numéro de compte suivant :

BCEE LU35 0019 5201 0195 3000