

## Déclaration de principe sur le recrutement et le placement équitables et éthiques

RE-ALIS s'engage à respecter une pratique de recrutement et de placement équitable et éthique, conformément aux six principes directeurs du label de qualité RAL « Faire Anwerbung Pflege Deutschland ». Cette déclaration de principe comprend les engagements suivants :

### 1. L'écrit pour la vérifiabilité :

- Toutes les étapes du processus de recrutement et de placement chez RE-ALIS sont à la fois consignées par écrit et rendues transparentes et vérifiables afin d'assurer une traçabilité claire pour tous les participants. Cela se fait par le biais de plusieurs outils de communication utilisés avant et pendant tout le processus :
- **Présentation avant la signature du contrat :** Avant d'en arriver à la signature d'un contrat, les professionnels des soins reçoivent une présentation complète qui explique en détail l'ensemble du processus de recrutement et de placement. Cette présentation contient des informations claires sur le processus, les droits et les obligations des professionnels ainsi que sur les services offerts par RE-ALIS. Elle sert de base pour que les professionnels soient entièrement informés à l'avance du processus et des détails contractuels.
- **Contrats et annexes:** tous les accords, droits et obligations sont consignés dans des contrats écrits détaillés et des annexes. Ces documents ne règlent pas seulement le processus de placement, mais aussi les détails relatifs à l'encouragement linguistique, à la demande et aux autres prestations de soutien. Cela garantit que chaque accord est transparent et peut être vérifié à tout moment.
- **Site web:** Notre site web met à disposition des informations complètes sur le processus de recrutement et de placement. Les professionnels des soins et les partenaires peuvent y consulter tous les documents importants, les procédures et les conditions, ce qui garantit la transparence dès le début.
- **Communication et feedback:** grâce à des mises à jour écrites régulières et des boucles de feedback, les infirmières restent toujours informées de l'état de leur recrutement et de leur placement. Toutes les étapes sont documentées et peuvent être suivies à tout moment.

Grâce à cette combinaison de présentations, de contrats écrits, d'informations en ligne et de rapports réguliers, RE-ALIS garantit une vérifiabilité et une transparence continues de l'ensemble du processus. Nous nous assurons ainsi que toutes les parties sont entièrement informées et couvertes.

### 2. Gratuité du processus de placement pour les infirmières et infirmiers:

Les professionnels des soins n'ont aucun frais à supporter pendant tout le processus de placement et l'employeur prend en charge tous les frais encourus.

- Principe de l'employeur-payeur et renonciation aux frais de placement : RE-ALIS s'engage à ne pas répercuter les frais de placement ou autres frais directement liés au placement sur les professionnels de la santé. Conformément au principe de l'employeur-payeur, l'employeur supporte tous les coûts liés au placement. Cela s'applique à l'ensemble de la chaîne de services, sans exception.
- Renoncer aux obligations d'engagement et de remboursement : Nous nous engageons à renoncer à toute obligation d'engagement et de remboursement dans les contrats de placement avec les infirmières et infirmiers, dans la mesure où ces coûts concernent le placement. Une obligation de remboursement en cas d'abandon prématuré du cours de langue en cours dans le pays d'origine n'est autorisée que si l'abandon est dû à des raisons imputables à l'infirmier(ère). L'infirmier(ère) doit disposer d'un droit de résiliation mensuel et d'une possibilité de paiement échelonné.

Dans les cas d'abandon suivants, un remboursement ne peut pas être exigé, indépendamment de la faute de l'infirmier/ère :

- pendant les 50 premières unités d'enseignement,
- si le programme doit être interrompu pour des raisons de santé
- en cas de grossesse,
- en cas de force majeure,
- en cas de perte d'un membre de la famille proche,
- En cas de violation avérée par l'entreprise des critères figurant dans le

Catalogue d'exigences pour le label de qualité RAL Faire Anwerbung Deutschland.

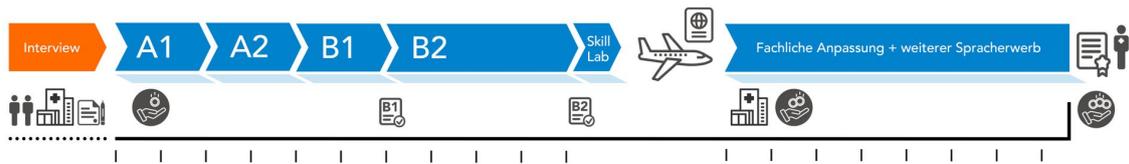
Seuls les frais réellement encourus pour la participation au cours de langue dans le pays d'origine, l'examen de langue dans le pays d'origine, les paiements éventuellement versés à l'infirmier(ère) pour assurer sa subsistance pendant l'apprentissage de la langue dans le pays d'origine et les frais administratifs de traduction, de légalisation, de visa et de détermination de l'équivalence qui ont été encourus jusqu'à la date de départ dans le pays d'origine peuvent être inclus dans la somme à rembourser.

### **3. Limiter le risque économique pour les infirmiers/infirmières:**

Nous protégeons les professionnels des soins contre les risques économiques imprévisibles. Nous veillons à ce que nos structures, nos services et les coûts engendrés soient parfaitement clairs pour les établissements de santé impliqués.

### **4. transparence des structures, des prestations et des coûts**

Présentation simplifiée du processus de recrutement, de formation linguistique et de placement, de l'entretien à la reconnaissance professionnelle en Allemagne :



1. entretiens sur place ou en ligne, contrat de projet
2. formation linguistique jusqu'à B2
3. bourse pour 9, max. 10 mois à l'étranger
4. préparation à la vie et au travail en Allemagne
5. demande de visa
6. entrée en Allemagne, rémunération en tant qu'auxiliaire de santé
7. adaptation professionnelle auprès de l'employeur
8. Éventuellement autre acquisition de la langue chez l'employeur
9. examen de reconnaissance
10. après reconnaissance professionnelle réussie, rémunération en tant qu'aide-soignant selon le tarif, remboursement partiel des coûts du projet, engagement de 24 ou 36 mois auprès de l'employeur

## 5. Durabilité et participation :

Chez RE-ALIS, nous encourageons l'intégration à long terme et la participation active des professionnels dans le système de santé allemand grâce à un encadrement complet et structuré. Avant même leur arrivée en Allemagne, nous posons la première pierre d'une intégration réussie en préparant les professionnels à leurs futures tâches sur le plan linguistique, professionnel et culturel. Cela comprend des cours de langue sur mesure, des formations interculturelles et une étroite collaboration avec les futurs employeurs afin de garantir une mise en réseau et une orientation précoces.

Après leur arrivée, nous continuons à soutenir les infirmiers et infirmières afin de nous assurer qu'ils s'intègrent bien, tant sur le plan professionnel que social. Cela inclut la coopération avec les hôpitaux et les autorités locales pour surmonter les obstacles administratifs, ainsi qu'un soutien dans les tâches quotidiennes telles que la recherche d'un logement ou les démarches administratives. Notre objectif n'est pas seulement d'intégrer les professionnels dans l'environnement de travail à court terme, mais de leur ouvrir des perspectives à long terme dans le système de santé allemand.

Nous accompagnons également les professionnels dans la reconnaissance de leurs qualifications et veillons à ce qu'ils puissent rapidement prendre pied dans leur domaine professionnel. En outre, nous les encourageons à participer activement au travail et à la société en leur fournissant les outils et les ressources nécessaires pour agir avec succès et de manière durable dans leur domaine professionnel. Nous contribuons ainsi à ce que les professionnels deviennent à long terme des membres précieux du système de santé allemand et qu'ils puissent faire progresser leur carrière de manière constante.

## **6. Responsabilité globale:**

RE-ALIS assume la responsabilité de l'ensemble du processus de placement et d'intégration avant l'arrivée en Allemagne, afin de garantir un traitement équitable et respectueux de toutes les parties concernées. Cela comprend la préparation, le conseil et le soutien des infirmières ainsi qu'une étroite collaboration avec les hôpitaux et les autorités. Après l'entrée en Allemagne, RE-ALIS continue à apporter son soutien, à accompagner la suite du processus d'intégration et à conseiller aussi bien les professionnels de la santé que les hôpitaux en cas de questions ou de défis.

## **7. Respect du code de pratique mondial de l'OMS**

RE-ALIS s'engage à respecter le Code mondial de pratique de l'OMS sur le recrutement international du personnel de santé. Nous ne recrutons pas dans les pays figurant sur la liste actuelle de l'OMS des « Health workforce support and safeguards », afin de nous assurer que nos pratiques de recrutement n'ont pas d'impact négatif sur le système de santé de ces pays. RE-ALIS recrute actuellement dans les sites de [Projet suivants](#). RE-ALIS ne recrute pas de personnel infirmier dans les pays figurant sur la liste de l'OMS des « health workforce support and safeguards », afin de s'assurer que le recrutement n'a pas d'impact négatif sur leur système de santé ( [WHO Global Code](#) ).

## **8. Respect des normes internationales en matière de droits de l'homme**

Nous nous engageons à respecter les normes internationales en matière de droits de l'homme, notamment :

- les normes fondamentales du travail de l'OIT (Organisation internationale du travail) sont des normes internationales fondamentales du travail qui sont considérées comme universellement reconnues et obligatoires. Elles visent à promouvoir des conditions de travail décentes dans le monde entier et à protéger les droits des travailleurs ( [ILO](#) ),
- des Principes généraux et lignes directrices opérationnelles de l'OIT pour un recrutement équitable Lignes [Guidelines/Definition](#) des frais de recrutement et des coûts associés ( sont des lignes directrices visant à promouvoir des pratiques de recrutement équitables et éthiques dans le monde entier. Elles servent à garantir que la main-d'œuvre soit traitée de manière humaine et équitable pendant le processus de recrutement),
- des [Principes directeurs](#) des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme Principes directeurs (régissant la manière dont les États et les entreprises

doivent protéger les droits de l'homme. Ils se composent de trois points principaux : devoir de protection de l'État, responsabilité des entreprises - doivent respecter les droits de l'homme, accès à la réparation-plainte et à l'indemnisation).

- ainsi que les conventions pertinentes des Nations unies sur [les droits de l'homme](#) [Conventions des Nations unies](#) sur les droits de l'homme (sont des traités internationaux qui visent à garantir les droits et libertés fondamentaux de tous les êtres humains).

Nous nous engageons à respecter les normes internationales en matière de droits de l'homme, notamment

### **9. Avis sur le respect des critères du label de qualité**

Nous confirmons que tous les contrats de placement et de travail conclus dans notre entreprise ne contiennent aucune obligation d'engagement ou de remboursement contraire aux exigences du label de qualité concerné. Nous nous engageons à rédiger tous les contrats pertinents conformément aux critères établis et à veiller à ce qu'aucune disposition contractuelle n'entre en conflit avec les indicateurs et les normes applicables.

Cet engagement est central pour notre ambition de garantir des conditions de travail équitables pour tous les professionnels de la santé impliqués.