

# Code de conduite du CWC Recruitment

Les activités de CWC Recruitment sont centrées sur les êtres humains. Il est donc essentiel que nous définissions et défendions nos valeurs dans tout ce que nous faisons. Le code de conduite suivant représente nos valeurs et nos pratiques entrepreneuriales, que nous respectons depuis notre stratégie jusqu'à nos activités quotidiennes.

Pour les pratiques d'entreprise de CWC Recruitment, les exigences du label de qualité délivré par le Kuratorium Deutsche Altershilfe Wilhelmine Lübke Stiftung e.V. sont obligatoires. Six principes guident l'ensemble des pratiques de recrutement et de placement :

- Formulaire écrit pour la vérifiabilité
- Nature non rémunérée du processus de placement des travailleurs sociaux
- Adéquation du risque économique
- Transparence des structures, des services et des coûts
- Durabilité et participation
- Responsabilité globale

## Déclaration de mission

Chez CWC Recruitment, nous exerçons notre activité de recrutement, de formation et de placement de personnel de santé étranger dans des établissements de santé

allemands en nous appuyant sur nos valeurs fondamentales, notre éthique et un code de conduite que nous avons développé au cours des années. Les activités de CWC Recruitment sont centrées sur l'interaction avec les personnes, le respect des réglementations gouvernementales et la création de synergies entre les systèmes de santé du monde entier. Notre philosophie ne consiste pas à rechercher des avantages à court terme ou à rogner sur les coûts, mais plutôt à adopter une approche à long terme qui garantit la sécurité de nos candidats, la légalité de nos processus et l'augmentation de l'offre de main-d'œuvre dans le secteur de la santé à travers les frontières. Nous avons une approche centrée sur le candidat : nous nous soucions de chacun de nos candidats et nous voulons qu'ils arrivent en Allemagne en toute sécurité, mais aussi qu'ils s'intègrent correctement et que leur succès soit durable. En ce qui concerne nos clients, nous croyons en un modèle centré sur la qualité et basé sur une communication transparente qui répond à leurs besoins en personnel à long terme et leur permet de se concentrer sur leurs activités quotidiennes de gestion d'un établissement de soins de santé. Étant donné que nous travaillons dans un contexte interculturel et dans le domaine des «personnes», il est essentiel que l'équipe de CWC Recruitment prenne l'entière responsabilité de la sécurité et de la santé de ses candidats.

## Reconnaissance des droits de l'homme

CWC respecte les normes internationales en matière de droits de l'homme, en particulier les [normes fondamentales du travail de l'OIT](#), les [principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT pour un recrutement équitable](#) et la définition des commissions de recrutement et des frais connexes, les [principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#) et [les conventions internationales des Nations Unies](#) en matière de droits de l'homme.

## Conformité aux lois

CWC Recruitment se conforme aux lois des pays dans lesquels nous agissons. Notre entreprise considère cela comme une évidence, indépendamment des désavantages monétaires que CWC Recruitment pourrait subir. Par conséquent, le respect des lois et des réglementations est un élément fondamental de notre philosophie institutionnelle et définit la base de notre activité économique. Nous attendons cette attitude de la part de tous nos partenaires de coopération et d'affaires. En cas de doute, nous préférons renoncer à une chance ou à une collaboration plutôt que d'enfreindre la loi. Si les lois nationales ont une réglementation plus restrictive que les normes de CWC Recruitment, ce sont les lois nationales qui s'appliquent.

## Les meilleures pratiques de recrutement international

CWC Recruitment respecte les normes éthiques de [l'Organisation internationale du Travail](#) (ILO) en matière de «travail digne» afin de garantir le bien-être des candidats qui traversent les frontières. CWC Recruitment applique une politique de tolérance zéro en matière de discrimination. CWC Recruitment respecte également strictement la restriction des régions dans lesquelles les agences peuvent recruter pour les établissements de santé allemands, qui est basée sur la liste de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) des pays confrontés à leur propre pénurie de personnel de santé, décourageant ainsi le recrutement actif dans les pays souffrant d'une grave pénurie de personnel de santé. CWC Recruitment respecte également les normes et principes

d'IRIS, à savoir :

- le respect des lois, des principes fondamentaux et des droits au travail
- le respect d'une conduite éthique et professionnelle
- l'interdiction des frais de recrutement et des coûts connexes pour les travailleurs migrants
- le respect de la liberté de circulation
- le respect de la transparence des conditions d'emploi
- le respect de la confidentialité et de la protection des données
- le respect de l'accès aux voies de recours

## Égalité de traitement

CWC Recruitment est un employeur qui applique le principe de l'égalité des chances, tant pour son équipe interne que pour ses activités de recrutement de candidats. Nous pensons que chaque individu mérite une chance et nous ne tolérons aucune pratique discriminatoire, y compris sur la base de l'appartenance ethnique, de la religion, de l'orientation sexuelle, etc. Ces valeurs ne sont pas une suggestion : elles sont vécues par chaque membre de l'équipe de CWC Recruitment et nos processus de recrutement comprennent des contrôles et des vérifications pour s'assurer qu'il n'y a pas de discrimination. Nous veillons à ce que les infirmiers(es) candidates soient traitées équitablement et dans les mêmes conditions que les infirmier(es) locales, notamment en ce qui concerne le salaire et les perspectives de carrière, et à ce qu'elles jouissent des mêmes droits et responsabilités juridiques que le personnel de santé formé dans le pays (article 4).

# L'approche du changement des systèmes et la responsabilité sociale des entreprises

Chez CWC Recruitment, nous croyons qu'il est important de rendre la pareille à la société par le biais de nos pratiques commerciales de base. Nous pensons également qu'un impact social positif à grande échelle ne peut être obtenu que par une approche multisectorielle de la question. Chez CWC Recruitment, nous adoptons donc une approche systémique de ce que nous faisons : nous formons des partenariats à long terme et concevons des programmes qui profiteront à l'ensemble de l'écosystème, et pas nécessairement à notre seule entreprise. L'objectif de ces initiatives est de renforcer les liens entre les systèmes de santé à travers les frontières, d'offrir de meilleures opportunités à davantage de candidats dans le monde et d'améliorer le bien-être des patients en Allemagne. En travaillant avec des programmes de formation en soins de santé locaux dans nos régions de recrutement, CWC Recruitment espère encourager un plus grand nombre de personnes à entrer dans les professions de la santé, et ainsi développer une réserve de talents pour le système de soins de santé national.

## Notre stratégie : mettre le candidat en premier plan

Le modèle de recrutement de CWC est basé sur des pratiques de recrutement

équitable, transparente et fiable. Nous ne demandons pas aux candidats de payer pour participer à notre programme *(c'est l'employeur qui paie)* et nous préinvestissons dans une grande partie de la formation et des processus nécessaires pour que les candidats arrivent à leur poste de travail à l'étranger. Nous sommes également convaincus de l'importance d'investir dans la formation des candidats afin de les préparer au succès à long terme en Allemagne. Cette formation inclut la langue, la reconnaissance des qualifications, les compétences en soins infirmiers et la gestion de l'intégration. Enfin, CWC Recruitment offre aux candidats un soutien à long terme une fois qu'ils sont arrivés dans leur nouveau pays d'emploi : nous croyons qu'il est important d'accompagner étroitement les candidats pendant qu'ils s'intègrent pleinement à leur nouvelle vie. CWC Recruitment s'efforce de ne coopérer qu'avec des partenaires et des clients qui partagent les mêmes valeurs générales, en particulier en ce qui concerne la philosophie «le candidat en premier plan». CWC est le contact permanent et propose également des solutions possibles à des situations conflictuelles potentielles après avoir consulté des acteurs. Par exemple, il se peut que l'employeur ou l'aidant ne soit pas satisfait du travail ou des prestations. Dans ce cas, le CWC trouve toujours des solutions individuelles pour surmonter ou résoudre ces conflits.

Nous fournissons une assistance continue à toutes les parties prenantes tout au long du processus de recrutement, y compris les candidats, les employeurs, les partenaires et autres, en garantissant l'accessibilité à notre [page de formulaire de contact](#) pour toute demande et tout retour d'information, positifs ou négatifs, qui sont régis par des réglementations transparentes. Tous les cas soumis sont traités rapidement dans les 24 à 48 heures ouvrables.

## Mettre en pratique nos valeurs

Chez CWC Recruitment, nous croyons qu'il ne suffit pas d'identifier nos valeurs, mais qu'il faut les vivre et les mettre en œuvre. Nous avons intégré des contrôles et des équilibres dans la plupart de nos pratiques commerciales et de ressources humaines, ce qui nous permet de mettre en œuvre nos valeurs et notre code de conduite dans tout ce que nous faisons : de nos processus de recrutement lorsque nous ajoutons un nouveau membre à l'équipe, à la façon dont nous sélectionnons un nouveau partenaire, à la façon dont nous prenons des décisions entrepreneuriales. Plus important encore, nous révisons notre code de conduite au moins une fois par an et le partageons lors d'un séminaire avec notre équipe afin de nous assurer que nos valeurs sont actuelles et claires dans toute l'équipe.

## Mise à jour et modification du code de conduite

Le présent code de conduite est actuellement en vigueur et son statut date d'avril 2024. Surtout, nous révisons notre code de conduite au moins une fois par an et en parlons dans le cadre d'un séminaire avec notre équipe, afin de nous assurer que nos valeurs sont actuelles et claires dans toute l'équipe.