



► Pratiques prometteuses de recrutement équitable

Juillet 2022

Réglementation des agences de recrutement privées en Ouganda

Points essentiels

- Réglementation générale du recrutement élaborée par le biais de consultations tripartites
- Un contrat de travail liant quatre parties engage la responsabilité conjointe des agences d'emploi privées d'Ouganda et du pays de destination.
- Le Règlement de 2021 concernant l'emploi couvre l'octroi de licences aux agences de recrutement; l'inspection; l'agrément des agences de recrutement étrangères; le recrutement, la publicité et le placement; les commissions et frais; et l'orientation et la formation préalables au départ.

Focus

Pilier de l'Initiative: Améliorer les lois, les politiques et leur application pour promouvoir le recrutement équitable

Secteur:

Pays: Ouganda

Organisation(s) responsable(s): Ministère ougandais du Genre, du Travail et du Développement social (MGLSD)

Profil de la migration et du recrutement en Ouganda

L'Ouganda est un pays d'origine et de destination de la migration de main-d'œuvre, qui accueille par ailleurs un grand nombre de réfugiés. Situé en Afrique de l'Est, l'Ouganda fait partie de plusieurs communautés économiques régionales (CER), dont la Communauté de l'Afrique de l'Est (CAE), l'Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD) et le Marché commun de l'Afrique orientale et australe (COMESA), qui ont toutes mis en place des protocoles de libre circulation. La plupart des migrants ougandais travaillent dans les pays voisins, en particulier au Kenya, au Soudan du Sud et au Rwanda. La migration interrégionale de la main-d'œuvre peu qualifiée a augmenté au cours des dernières décennies, en particulier vers les États arabes. Les travailleurs ougandais de cette région occupent pour la plupart des

postes d'employé de maison, d'agent de sécurité, de chauffeur ou d'ouvrier du bâtiment¹.

Réglementation du recrutement international des travailleurs migrants

La migration vers les États arabes est essentiellement organisée par des agences d'emploi privées (AEP). L'Ouganda n'a pas ratifié les conventions (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948, (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, mais il a toutefois mis en place de nombreuses structures de gouvernance des migrations de main-d'œuvre, et notamment une législation spécifique, une réglementation des agences de recrutement et des accords bilatéraux de travail (ABT). L'autorité compétente est le ministère du Genre, du Travail et du Développement social (MGLSD), qui comprend un Service de l'emploi à l'étranger (External Employment Unit-EEU), chargé entre autres de l'octroi des licences et de la réglementation des AEP.

La législation nationale y afférente est constituée de:

- La Loi n° 6 de 2006 portant Code du travail
- Le Règlement de 2021 concernant l'emploi (Recrutement de travailleurs migrants ougandais)
- Les Directives de 2015 sur le recrutement et le placement des travailleurs migrants ougandais à l'étranger (actuellement en cours de révision)

Le gouvernement a signé des ABT avec l'Arabie saoudite et la Jordanie (actuellement suspendu), et un protocole d'accord avec les Émirats arabes unis (EAU). D'autres ABT sont en cours de négociation avec Bahreïn, le Koweït, le Liban et le Qatar.

Le Règlement de 2021 concernant l'emploi (Recrutement de travailleurs migrants ougandais) remplace le Règlement de 2005 régissant le recrutement et l'emploi des travailleurs migrants ougandais à l'étranger. Ce Règlement de 2021 couvre l'octroi des licences aux agences de recrutement; l'inspection; l'agrément des agences de recrutement étrangères; le

recrutement, la publicité et le placement; les commissions et frais; et l'orientation et la formation préalables au départ.

Un **système normalisé d'octroi des licences aux AEP** est supervisé par l'EEU, sous l'égide du MGLSD. Des licences de deux ans peuvent être sollicitées et accordées en ligne par l'intermédiaire du Système d'information et de gestion de l'emploi à l'étranger (EEMIS). Le portail EEMIS peut également être utilisé par les demandeurs d'emploi potentiels, car il contient une liste d'AEP agréées et des offres d'emploi à l'étranger auxquelles les Ougandais peuvent postuler. La mise en place de ce système d'octroi des licences a pu compter sur les contributions de consultations tripartites². Les AEP ne peuvent recruter et placer des travailleurs que lorsqu'il existe un ABT en vigueur avec le pays de destination (actuellement l'Arabie saoudite). En ce qui concerne le contrôle de son application, le Règlement de 2021 concernant l'emploi octroie au ministère le pouvoir d'inspecter les locaux, les documents et les équipements des agences de recrutement, ainsi que les locaux où sont organisés des séminaires d'orientation préalables au départ (Article 15.1), y compris via des inspections inopinées (Article 15.2).

En ce qui concerne les commissions et frais connexes, le Règlement de 2021 détaille les commissions à la charge des agences de recrutement étrangères, les commissions imputables aux travailleurs migrants et les commissions dues au ministère par les agences. Les travailleurs migrants peuvent se voir facturer une commission n'excédant pas UGX 20 000,00 (soit USD 5,50 en date du 16/03/2022) au titre des frais administratifs de recrutement (Article 26.1). Les Articles 26.2 et 26.3 stipulent que lorsqu'une agence de recrutement ne facture pas aux travailleurs migrants la somme de UGX 20 000,00 au titre de l'Article 26.1, elle peut leur facturer des commissions de placement visant à couvrir un ensemble de dépenses, telles que les tests de qualification, la formation préalable au départ, les visites médicales, les passeports, les actes notariés, etc. Ces commissions de placement ne doivent être payées par le travailleur qu'une fois signé le contrat de travail, et un reçu doit être délivré. En ce qui concerne le recrutement

¹ OIT (2020) Le potentiel du développement et de reconnaissance des compétences pour une mobilité réglementée de la main-d'œuvre dans la région de l'IGAD: Étude de cadrage couvrant Djibouti, l'Éthiopie, le Kenya, l'Ouganda, la Somalie, le Soudan du Sud et le Soudan

² OIT (2020) Une évaluation de la gouvernance de la migration et de la mobilité de main d'œuvre dans la région de l'IGAD: Rapport national pour l'Ouganda.

des travailleurs domestiques, c'est à l'agence de recrutement étrangère que revient la charge de l'ensemble des coûts liés au recrutement et au placement (Article 25.3). Il convient cependant de noter que la facturation de commissions aux travailleurs migrants va à l'encontre des normes internationales, selon lesquelles les travailleurs ne devraient pas se voir facturer, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, de commissions ou frais connexes pour leur recrutement.

Le gouvernement a également institué un **contrat de travail qui lie quatre parties** et engage la **responsabilité conjointe** des agences d'emploi privées d'Ouganda et du pays de destination. Les quatre signataires sont l'AEP d'Ouganda, l'AEP du pays de destination (dans le cas présent, l'Arabie saoudite), le travailleur migrant et l'employeur. En outre, l'EEU veille à ce que les contrats de travail des travailleurs déployés par des AEP soient bien conformes au contrat-type, et en conserve des copies³.

Le rôle des partenaires sociaux

L'**Association ougandaise des agences de recrutement à l'étranger (UAERA)** a été fondée en 2013 et comptait 206 membres en juillet 2021⁴. Le Paragraphe 32 des Directives de 2015 sur le recrutement et le placement couvre le rôle des différentes parties prenantes et exige des associations d'AEP qu'elles élaborent un code de conduite et d'éthique contraignant; recueillent des informations sur les agences à haut risque et passent régulièrement au crible leurs membres et les nouvelles demandes d'adhésion; et sensibilisent leurs membres audit code de conduite et d'éthique. En 2017, l'UAERA a adopté un code de conduite auquel tous ses membres doivent adhérer⁵. L'UAERA est active dans la supervision des placements et a déjà entrepris trois visites de suivi en Jordanie.

Au cours de ces dernières années, la **Confédération nationale des syndicats (NOTU)** a commencé à s'intéresser de près aux migrations de main-d'œuvre. **En février 2022, la NOTU et l'UAERA ont signé un protocole d'accord avec la participation de la Fédération des employeurs ougandais (FUE)**. Les objectifs de ce

protocole d'accord consistent à mettre en œuvre un travail conjoint de l'UAERA et de l'OTU en vue de la promotion du travail décent à l'étranger, et à défendre les intérêts et la voix des travailleurs migrants. Conformément à ce protocole, les deux parties participeront à l'orientation des travailleurs migrants; mettront périodiquement à jour le contrat-type; feront des propositions d'actualisation des ABT et des protocoles d'accord si et lorsque c'est nécessaire; et conviendront de s'engager dans des activités conjointes de sensibilisation, et notamment des campagnes de ratification des conventions de l'OIT.

Le projet d'amélioration de la gestion des migrations régionales «Better Regional Migration Management» (septembre 2021-mai 2022)

Ce projet entend jeter les bases de l'amélioration de la gouvernance des migrations de main-d'œuvre en Afrique de l'Est en mettant en œuvre des politiques fondées sur des données concrètes, en développant les qualifications et les compétences des travailleurs migrants et en impliquant activement les partenaires sociaux dans la consolidation des avancées en matière de développement. Ce projet – qui regroupe l'Éthiopie, Djibouti, le Soudan du Sud, le Soudan, la Somalie, le Kenya, l'Ouganda, la Tanzanie et le Rwanda – couvre 3 piliers connexes d'intervention: i) Établir et renforcer les bases de l'amélioration des systèmes d'information sur le marché du travail et les migrations (LMMIS); ii) Améliorer l'adéquation, la reconnaissance et le développement des compétences le long d'axes migratoires spécifiques; et iii) Renforcer les capacités des partenaires sociaux à s'engager dans l'élaboration et la mise en œuvre de politiques de migration de main-d'œuvre. Il est financé par le ministère britannique des Affaires étrangères, du Commonwealth et du Développement.

³ OIT (2021) Rapport régional sur le recrutement équitable en Afrique: Le recrutement des travailleurs migrants en provenance, au sein et à destination de l'Afrique.

⁴ UAERA (2021) Progress report: 2020-21.

⁵ OIT (2021) Rapport régional sur le recrutement équitable en Afrique: Le recrutement des travailleurs migrants en provenance, au sein et à destination de l'Afrique.

► Note d'information de l'OIT

Réglementation des agences de recrutement privées en Ouganda

Ressources

OIT (2020) [Une évaluation de la gouvernance de la migration et de la mobilité de main d'œuvre dans la région de l'IGAD: Rapport national pour l'Ouganda](#)

OIT (2020) [Le potentiel du développement et de reconnaissance des compétences pour une mobilité réglementée de la main-d'œuvre dans la région de l'IGAD: Étude de cadrage couvrant Djibouti, l'Éthiopie, le Kenya, l'Ouganda, la Somalie, le Soudan du Sud et le Soudan](#)

OIT (2018) [Rapport régional sur la définition des commissions de recrutement et frais connexes en Afrique \(non publié\)](#)

CSI-Afrique (2018) [Africa Labour Migration to the GCC States: The Case of Ghana, Kenya, Nigeria and Uganda](#)

Cinq ans d'Initiative sur le recrutement équitable

- Cette pratique prometteuse fait partie d'une série résultant du bilan entrepris cinq ans après le lancement de l'Initiative sur le recrutement équitable.
- La vision de l'Initiative est de s'assurer que les pratiques de recrutement au niveau national et transfrontalier sont fondées sur les normes du travail, qu'elles sont élaborées par le biais du dialogue social et qu'elles garantissent l'égalité des genres. Plus précisément, elles:
 1. Sont transparentes et efficacement réglementées, contrôlées et appliquées;
 2. Protègent tous les droits des travailleurs, y compris les Principes et droits fondamentaux au travail, et préviennent la traite des êtres humains et le travail forcé;
 3. Informent et répondent efficacement aux politiques de l'emploi et aux besoins du marché du travail, y compris pour la reprise et la résilience.