



**Convention internationale
sur la protection des droits de
tous les travailleurs migrants et
des membres de leur famille**

Distr.: générale
13 avril 2015
Français
Original: anglais
Anglais, espagnol et français
seulement

**Comité pour la protection des droits de tous
les travailleurs migrants et des membres de leur famille**

**Examen des rapports soumis par les États parties
en application de l'article 73 de la Convention
selon la procédure simplifiée d'établissement des
rapports**

Rapports initiaux des États parties attendus en 2004

Ouganda*

[Date de réception: 31 mars 2015]

* Le présent document n'a pas fait l'objet d'une relecture sur le fond par les services d'édition.

GE.15-05755 (F)



* 1 5 0 5 7 5 5 *

Merci de recycler



Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
Acronymes et abréviations		3
I. Cadre constitutionnel, législatif, judiciaire et administratif.....	1-21	4
Introduction	1	4
A. Cadre constitutionnel	2-3	4
B. Autres lois ougandaises pertinentes	4	4
C. Contexte politique.....	5-10	6
D. Mécanismes judiciaires.....	11-13	8
E. Mécanismes administratifs	14-21	8
II. Informations quantitatives et qualitatives.....	22-28	11
III. Mise en œuvre pratique de la Convention.....	29-35	14
IV. Mesures prises en vue de diffuser et de promouvoir la Convention.....	36-37	17
V. Informations concernant chaque article de la Convention	38	18
VI. Droits de l'homme de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille	39-75	19
VII. Autres droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille qui sont pourvus de documents ou en situation régulière.....	76-90	29
VIII. Dispositions applicables à des catégories particulières de travailleurs migrants et aux membres de leur famille.	91-102	34
IX. Conclusion	103-105	38
Bibliographie.....		39
Annexes		
I. État d'avancement de la ratification par l'Ouganda des instruments relatifs aux droits de l'homme.....		41
II. Prescriptions relatives à la délivrance de visas et de permis		45

Acronymes et abréviations

UA	Union africaine
COMESA	Marché commun de l'Afrique de l'Est et de l'Afrique australe
CAE	Communauté d'Afrique de l'Est
IDE	Investissement direct étranger
OIT	Organisation internationale du Travail
OIM	Organisation internationale pour les migrations
ONG	Organisations non gouvernementales

I. Cadre constitutionnel, législatif, judiciaire et administratif

Introduction

1. Le 18 décembre 2015 marquera le 25^e anniversaire de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (ci-après dénommée la Convention), adoptée en 1990. C'est là une excellente occasion pour l'Ouganda de faire le point sur les progrès qu'il a accomplis depuis qu'il a ratifié la Convention. En 2014, 47 pays dont l'Ouganda avaient procédé à cette ratification.

A. Cadre constitutionnel

2. La Constitution appuie la mise en œuvre de la Convention. Ses dispositions, qui garantissent l'égalité des droits entre toutes les personnes sans aucune discrimination, s'appliquent aussi aux travailleurs migrants qui se trouvent dans le pays en conformité avec la loi. Le paragraphe 2 de l'article 21 interdit la discrimination fondée sur l'origine ethnique, l'appartenance tribale, la naissance, la race, la couleur, le sexe, la situation socioéconomique, les croyances, la religion, les opinions politiques ou le handicap, et tout acte ou omission considéré comme tel est passible de poursuites. En outre, au paragraphe 1 de l'article 21, la Constitution dispose que "toutes les personnes sont égales devant la loi dans tous les domaines, et ont droit, sans distinction aucune, à une égale protection de la loi". Elle garantit également un travail décent, conformément aux articles suivants: l'article 25, paragraphe 1, qui interdit l'esclavage et la servitude; l'article 25, paragraphe 2 qui interdit le travail forcé; l'article 29, paragraphe 1 sur la liberté d'association, y compris celle de créer un syndicat ou de s'y affilier; et l'article 34, paragraphe 4 sur la protection des enfants contre l'exploitation économique et le travail dangereux.

3. Conformément à l'article 189, le Gouvernement demeure responsable des affaires qui concernent les immigrants et les émigrants¹. L'article 40 reconnaît le droit de toute personne de pratiquer sa profession et de choisir librement son travail sans discrimination aucune, le droit d'obtenir un salaire égal pour un travail de valeur égale, et le droit de créer un syndicat ou de s'y affilier aux fins de la protection et de la promotion des intérêts économiques et sociaux. Tous ces droits s'appliquent aux travailleurs migrants résidant en Ouganda, qui remplissent les conditions d'immigration leur permettant de s'établir dans le pays et d'y travailler. Les syndicats et les associations patronales sont libres de conclure des conventions collectives ou des accords spécifiques pour régir leurs relations de travail. Le droit de grève des travailleurs est reconnu et s'exerce dans les conditions définies par la loi, mais l'exercice de ce droit ne peut porter atteinte à la liberté du travail reconnue à chacun.

B. Autres lois ougandaises pertinentes

4. Lorsque l'Ouganda ratifie un instrument international ou régional, le Parlement doit adopter des lois en conséquence et/ou modifier les lois en vigueur afin de le rendre applicable sur son territoire. Conformément à son article 50, la Constitution ougandaise habilite le Parlement à élaborer des lois visant à assurer l'exercice et la protection des droits qu'elle énonce. Ces 15 dernières années, l'Ouganda a promulgué un certain nombre de lois visant à garantir les droits de tous les travailleurs, notamment des lois qui comportent des

¹ Voir Tableau 6 de la Constitution ougandaise de 1995.

dispositions spécifiques relatives aux travailleurs migrants et aux membres de leur famille. Ces lois ont incorporé les dispositions de la Convention dans le droit interne. Les textes sont notamment les suivants:

- a) Loi de 1999² sur la citoyenneté ougandaise et le contrôle de l'immigration (chap. 66), telle que modifiée par les lois de 2006 et de 2009;
- b) Réglementation de 2004 sur la citoyenneté ougandaise et le contrôle de l'immigration;
- c) Réglementation de 2004 sur la citoyenneté ougandaise et le contrôle de l'immigration (contrôle des étrangers);
- d) Loi n° 6 de 2006 sur l'emploi;
- e) Réglementation de 2011 sur l'emploi, et réglementation de 2012 sur l'emploi (harcèlement sexuel);
- f) Instrument législatif n° 62 relatif à la Réglementation de 2005 sur l'emploi (recrutement de travailleurs migrants ougandais à l'étranger) qui traite de l'assistance apportée aux citoyens ougandais souhaitant émigrer et travailler dans un pays de leur choix;
- g) Loi n° 9 de 2006 sur le travail, la sécurité et la santé. Cette loi protège toutes les personnes susceptibles d'être affectées par les tâches qu'elles accomplissent sur leur lieu de travail. Elle vise par exemple à assurer le bien-être des travailleurs et des personnes se trouvant à proximité du lieu de travail. Elle énonce les obligations et les responsabilités dont les différentes parties doivent s'acquitter pour garantir un environnement de travail sûr et sain;
- h) Loi n° 5 de 2000 sur l'indemnisation des travailleurs. Cette loi précise la procédure à suivre par les employeurs et les travailleurs en cas d'accident du travail et les obligations incombant à chacun. Elle porte création du Conseil d'arbitrage médical, organe d'orientation qui a compétence en cas de contestation de l'évaluation finale relative à l'incapacité des travailleurs blessés;
- i) Loi n° 7 de 2006 relative aux conflits du travail (arbitrage et règlement). Cette loi porte création du Tribunal du travail qui est présidé par un juge de la Haute Cour. Le Tribunal est chargé des conflits du travail qui n'ont pas été résolus par un responsable local de la main-d'œuvre ou par le Commissaire au travail;
- j) Loi de 2006 sur les syndicats;
- k) Réglementation de 2011 sur les syndicats (accès des responsables syndicaux au lieu de travail);
- l) Loi de 2009 sur la prévention de la traite des personnes;
- m) Loi sur les enfants (chap. 59);
- n) Directives pour les inspecteurs du travail relatives à la détection du travail des enfants employés à des tâches dangereuses.

² La loi est entrée en vigueur en 2002.

C. Contexte politique

5. Pendant longtemps (même après la ratification de la Convention en 1995), le cadre de la politique migratoire ougandaise est resté fragile, fragmenté et inadapté, alors qu'il restait des défis urgents à relever tels que le chômage, notamment chez les jeunes ayant un bon niveau d'instruction, la politique du Gouvernement en matière d'investissement direct étranger en Ouganda face au phénomène des faux investisseurs et des "amateurs" de l'emploi, la mauvaise gestion des programmes d'externalisation de la main-d'œuvre et l'augmentation du risque d'activités criminelles, comme le blanchiment d'argent, la traite des personnes, la contrebande d'armes et de drogues et le terrorisme transnational. L'Ouganda a pris des engagements aux niveaux régional et sous-régional, en vertu desquels il lui faut impérativement examiner et renforcer le cadre de sa politique migratoire, ses mécanismes institutionnels et les procédures de mise en œuvre. En 2002, la loi de 1999 sur la citoyenneté ougandaise et le contrôle de l'immigration était entrée en vigueur, mais il lui manquait le cadre stratégique propre à appuyer cette nouvelle conception, s'agissant notamment de la meilleure façon de traiter les problèmes migratoires, et tout particulièrement ceux concernant les travailleurs migrants.

6. L'Ouganda a signé le Cadre stratégique pour une politique de migration en Afrique de l'Union africaine (UA)³, qui pose les bases de l'élaboration des politiques migratoires des communautés économiques régionales, et des politiques migratoires nationales pour tous les pays d'Afrique. Compte tenu de la dimension actuelle des migrations internationales, les questions migratoires ne peuvent être abordées et traitées au niveau national uniquement. Ainsi, l'Ouganda s'est inspiré de la Convention et du cadre de la politique régionale afin de mettre en pratique les engagements qu'il a pris avec les États partenaires dans le cadre de la Communauté d'Afrique de l'Est (CAE)⁴, et d'élaborer plusieurs politiques nationales, notamment la politique migratoire nationale, la politique nationale relative à la diaspora et la politique nationale relative aux immigrants (cette dernière est toujours à l'état de projet). D'après le Cadre stratégique de l'UA, la précarité de la situation socioéconomique, la faiblesse des salaires, un taux de chômage élevé, la pauvreté et le manque de débouchés sont les principaux facteurs économiques d'émigration sur le continent africain. Ces facteurs sont généralement engendrés par l'inadéquation entre la croissance rapide de la population et les ressources disponibles, et par l'insuffisance de technologies appropriées et de capacités de création d'emplois dans le pays d'origine. L'Organisation internationale du Travail (OIT) estime que le nombre de travailleurs migrants en Afrique représente aujourd'hui un cinquième du total mondial et que d'ici à 2025, un Africain sur dix vivra et travaillera en dehors de son pays d'origine⁵.

7. La Politique migratoire nationale reconnaît que si la migration est correctement gérée, elle peut contribuer au développement économique et social du pays. Par conséquent, dans ses déclarations de politique générale, le Gouvernement ougandais s'emploie à fournir des orientations claires sur la manière d'aborder les différents aspects de la migration, qui

³ Le Cadre stratégique de l'Union africaine pour une politique de migration fournit des orientations globales et intégrées sur les thèmes et sous-thèmes suivants: a) migration de la main-d'œuvre; b) gestion des frontières; c) migrations irrégulières; d) déplacements forcés; e) droits de l'homme des migrants; f) migrations internes; g) données sur les migrations; h) migration et développement; et i) coopération et partenariat inter-États. Il met également en lumière d'autres conséquences des migrations dans le domaine social, notamment en matière de migration et de santé, d'environnement, d'égalité hommes-femmes et de conflits.

⁴ Par exemple, le Protocole de la CAE relatif à la libre circulation des personnes et de la main-d'œuvre, adopté en 2010.

⁵ Cadre stratégique de l'UA pour une politique de migration en Afrique (2002), p. 5.

soulèvent des questions transversales ayant une incidence sur plusieurs secteurs clefs du développement et sur la stabilité et la sécurité du pays. Il s'agit notamment de la migration de la main-d'œuvre, de la migration clandestine, de la traite des personnes, des déplacements forcés, de la diaspora ougandaise, de l'investissement direct étranger et de la libre circulation des personnes au sein de la CAE.

8. Comme cela a été mentionné précédemment, les flux migratoires s'effectuent principalement à l'échelle régionale, c'est pourquoi la politique migratoire nationale reconnaît que la prise en charge des migrations à ce niveau revêt une importance stratégique. Il importe donc de noter que les communautés économiques régionales telles que la CAE, l'UA, l'Autorité intergouvernementale pour le développement, le Marché commun de l'Afrique de l'Est et de l'Afrique australe (COMESA) et le nouvel accord de partenariat économique pour le développement, dont l'Ouganda est un membre actif, imposent au pays de mettre en œuvre d'importants programmes migratoires. C'est dans ce contexte qu'en 2010 le Ministère de l'intérieur a piloté la mise en place d'un comité interministériel chargé de mener des consultations et de diriger l'élaboration de la politique migratoire nationale avec le concours de nombreux acteurs (étatiques et non étatiques). L'élaboration et l'adoption de cette politique démontrent clairement que le Gouvernement est déterminé à s'attaquer aux problèmes migratoires, l'objectif étant de dégager des possibilités de transformer le pays.

9. Alors qu'une nouvelle génération de migrants ougandais occupaient des emplois temporaires et informels dans plusieurs pays du Moyen-Orient, il n'existait aucune politique précise visant à réglementer la gestion de leurs intérêts, s'agissant par exemple de la transférabilité de leurs prestations de sécurité sociale et de leur réintégration dans la société ougandaise après leur retour. En outre, certains Ougandais qui avaient eu recours à des agences de recrutement ou avaient agi en raison d'autres facteurs migratoires, volontaires ou non, n'ont pas trouvé d'offres d'emploi convenables dans les pays d'accueil. Ils ont ainsi été confrontés à l'exploitation économique telle que l'esclavage sexuel, tout particulièrement dans les pays où les institutions ougandaises n'étaient pas en mesure de prévenir de tels problèmes. La politique nationale relative à la diaspora a ainsi été mise en place en vue de combler ces lacunes. Elle porte notamment sur l'externalisation de la main-d'œuvre. Conformément à la Politique nationale de l'emploi, le Gouvernement ougandais continue de promouvoir activement l'externalisation de la main-d'œuvre au profit des citoyens ougandais. Il étudie actuellement la possibilité de conclure avec les pays d'accueil des accords/mémoires d'accord bilatéraux sur la main-d'œuvre en vue de renforcer la protection des droits des travailleurs migrants ougandais et des investisseurs à l'étranger.

10. Jusqu'à présent, l'Ouganda s'est employé à conclure des mémorandums d'accord avec le Koweït, le Qatar et les Émirats arabes unis. Au titre de sa politique relative à la diaspora, le Gouvernement s'engage à protéger les biens des Ougandais qui reviennent dans le pays, notamment ceux qui sont incarcérés ou rapatriés. Néanmoins, de grandes inquiétudes ont été suscitées par les délais d'élaboration et de signature des mémorandums, dont la lenteur entraîne des lacunes dans le régime de protection, ce qui expose les Ougandais à l'exploitation, notamment ceux qui sont en situation irrégulière. L'Ouganda élabore actuellement la Politique migratoire nationale (toujours à l'état de projet, en attendant les autorisations nécessaires). L'objectif de cette politique est de réglementer la circulation des biens et des personnes (main-d'œuvre) dans le pays⁶.

⁶ Organisation internationale pour les migrations – Politiques migratoires et recherche
<http://uganda.iom.int/programme/migration-policy-and-research> consulté le 15 mars 2015.

D. Mécanismes judiciaires

11. Divers tribunaux, tels que le Tribunal du travail ougandais, le Tribunal de la Commission ougandaise des droits de l'homme et le Tribunal de la Commission de l'égalité des chances sont les principaux mécanismes judiciaires nationaux chargés de traiter les affaires relatives aux travailleurs migrants. La loi n° 8 de 2006 relative aux conflits du travail (arbitrage et règlement) garantit le règlement rapide de ces conflits. Elle a porté création du Tribunal du travail qui est chargé de traiter les différends qui ne sont pas réglés par la Direction du travail. Lorsqu'une plainte est déposée auprès de la Direction de la citoyenneté et du contrôle de l'immigration à l'encontre d'un étranger au cours de son contrat de travail, le Directeur peut renvoyer la plainte devant le Tribunal du travail, qui à son tour lui soumettra ses conclusions. En outre, le Directeur peut prendre toutes les mesures migratoires qu'il juge appropriées compte tenu des circonstances (article 78 de la loi sur la citoyenneté ougandaise et le contrôle de l'immigration).

12. La Commission ougandaise des droits de l'homme est l'un des organismes ayant compétence pour connaître des plaintes pour violations des droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille, et pour statuer sur elles. Elle s'occupe de toutes les plaintes, sans discrimination aucune, qu'elles émanent d'un immigrant en situation régulière ou non. Toutes ces plaintes sont traitées comme des violations du droit du travail et sont directement prises en charge par la Direction des plaintes, des enquêtes et des services juridiques de la Commission des droits de l'homme.

13. En 2013 et 2014, la Commission a reçu cinq plaintes de travailleurs migrants originaires de la région Asie-Pacifique et travaillant en Ouganda, plus précisément de ressortissants de l'Inde et du Pakistan salariés d'entreprises commerciales dirigées par des Asiatiques. Ces plaintes visaient des employeurs qui ne versaient pas les salaires de leurs salariés, et qui avaient l'habitude de confisquer leur passeport. Dans ces affaires, la Commission a fait office de médiateur auprès des responsables, qui ont pris des mesures pour payer les requérants. La Commission a également aidé ces derniers à récupérer leurs documents de voyage. Jusqu'à présent, aucune affaire n'a été renvoyée devant le Tribunal afin d'y être jugée. Une fois qu'ils demandent une assistance, les travailleurs migrants reçoivent généralement des informations sur les recours disponibles. Il n'existe actuellement aucun programme de sensibilisation expressément destiné aux travailleurs migrants. Il convient de noter que lorsqu'une affaire est renvoyée devant le tribunal compétent pour y être jugée, tous les mécanismes susmentionnés peuvent invoquer un instrument international ou régional relatif aux droits de l'homme auquel l'Ouganda est partie et les décisions rendues sont contraignantes, sous réserve que le droit d'appel soit respecté⁷.

E. Mécanismes administratifs

14. La Constitution de la République de l'Ouganda a porté création du Conseil national de la citoyenneté et de l'immigration (art. 16), qui relève du Ministère de l'intérieur. L'article 7 de la loi sur la citoyenneté ougandaise et le contrôle de l'immigration définit les fonctions du Conseil, qui consistent entre autres à accorder et à annuler les autorisations d'immigration; à enregistrer et délivrer des cartes d'identité aux étrangers; et à trancher toutes les questions que peut soulever l'application de la loi ou que le Ministre de l'intérieur

⁷ L'Ouganda applique le système de la *Common law* dans lequel les décisions de la Haute Cour et des instances supérieures (Cour d'appel et Cour suprême) respectivement, ont force obligatoire à l'égard de toutes les juridictions inférieures.

peut lui soumettre. Le Conseil supervise le travail du Directeur de l'immigration⁸ et de tous les agents des services d'immigration qui sont chargés d'appliquer la loi ainsi que ses propres décisions.

15. Le Ministère de l'intérieur, notamment dans le cadre de la Direction de la citoyenneté et du contrôle de l'immigration⁹, est chargé d'exécuter les obligations qui incombent à l'Ouganda au titre de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille. Conformément à l'article 53 de la loi sur la citoyenneté ougandaise et le contrôle de l'immigration, un travailleur migrant et les membres de sa famille peuvent entrer en Ouganda après avoir obtenu un visa d'entrée – valide, une carte de résident permanent ou une autorisation d'entrée¹⁰ et ils doivent être en possession d'un passeport, d'un certificat d'identité, d'un titre de voyage délivré conformément à la Convention ou de tout autre document de voyage en cours de validité. Le paragraphe 4 de l'article 53 dispose expressément qu'une personne cherchant à obtenir un emploi au titre d'un visa de catégorie G¹¹ peut uniquement entrer en Ouganda après que le visa d'entrée lui a été accordé. Les différentes catégories de personnes qui peuvent demander ces visas d'entrée en vue de contracter un emploi rémunéré sont mentionnées à l'Annexe II du présent rapport, qui indique les conditions que les différentes catégories de travailleurs migrants doivent remplir pour obtenir un visa. Toutes les personnes qui n'ont pas la nationalité ougandaise mais qui ont reçu un visa ou une autorisation d'entrée pour un séjour autre que de courte durée (moins de 90 jours) doivent s'adresser au Conseil ougandais de la citoyenneté et de l'immigration en vue d'obtenir une carte d'identité pour étrangers, conformément à l'article 57 de la loi sur la citoyenneté ougandaise et le contrôle de l'immigration.

16. Le paragraphe 1 de l'article 59 de ladite loi dispose qu'à moins d'être en possession d'un visa d'entrée valide, d'une carte de résident permanent ou d'une autorisation d'entrée spéciale¹² délivrée au titre de cette loi, une personne non ressortissante de l'Ouganda ne peut:

- a) Être engagée par un organisme parapublic ou privé;
- b) Être engagée dans le service public;
- c) Être engagée par un particulier; ou
- d) Être engagée dans une entreprise privée en Ouganda.

17. Toute personne d'origine étrangère, qui contracte un emploi à des fins lucratives ou non en violation du paragraphe 1 ci-dessus, ou qui emploie un étranger à des fins lucratives ou non, dont elle sait, ou a de bonnes raisons de supposer, qu'il enfreint les dispositions du paragraphe 1, commet une infraction passible d'une amende maximale de 150 unités de la

⁸ Depuis que le service chargé de la citoyenneté et du contrôle de l'immigration a été élevée au rang de direction, son président a le titre de directeur, conformément à la loi modifiée de 2006.

⁹ La loi modifiée de 2006 sur la citoyenneté ougandaise et le contrôle de l'immigration a élevé le service chargé de cette question au rang de direction afin d'en renforcer l'action et, partant, de pouvoir fournir des services de qualité aux migrants et à leur famille.

¹⁰ Les catégories d'autorisations d'entrée sont les suivantes: a) autorisation délivrée aux personnes à charge; b) autorisation délivrée aux élèves ou aux étudiants; c) autorisation délivrée aux visiteurs; d) autorisation de transit; e) autorisation inter-États; f) autorisation délivrée aux immigrants illégaux; g) autorisation spéciale; et h) autorisation de retour.

¹¹ La catégorie G comprend les personnes qui souhaitent entrer en Ouganda en qualité d'employés d'ONG, de missionnaires, de volontaires, ou d'employés à des fins lucratives ou non.

¹² Les catégories de visas d'entrée sont présentées dans le tableau 4 de la loi sur la citoyenneté ougandaise et le contrôle de l'immigration.

devise du pays ou d'une peine de prison de deux ans au maximum. Conformément à la réglementation de 2004 sur la citoyenneté ougandaise et le contrôle de l'immigration, un travailleur migrant en Ouganda peut demander une autorisation pour personne à charge afin de régulariser le séjour d'un membre de sa famille dans le pays (réglementation 4). Si une personne souhaite entrer dans le pays afin d'étudier la possibilité d'y implanter son entreprise ou de s'y installer, elle peut demander une autorisation en qualité de visiteur. Néanmoins, une personne en possession d'un tel document ne doit pas contracter d'emploi, que ce soit à des fins lucratives ou non¹³. Une personne peut également se voir délivrer un visa spécial qui lui permet de remplir les procédures d'immigration en vue de s'acquitter d'une mission d'une durée de 3 mois maximum.

18. Le Ministère de la condition féminine, du travail et du progrès social est chargé de la gestion des relations professionnelles. La loi n° 6 de 2006 sur l'emploi et les réglementations de 2004 et de 2012 régissent les conditions de travail dans le pays tandis que l'Instrument législatif n° 62 de 2005 (Réglementation sur le recrutement de travailleurs migrants ougandais à l'étranger) régit l'emploi de main-d'œuvre à l'étranger. Ces dernières réglementations sont appliquées par la Section de l'emploi à l'étranger de la Direction des services de l'emploi du Ministère. La loi sur l'emploi, en particulier, oblige toutes les parties concernées à s'attacher à promouvoir l'égalité des chances en vue de mettre fin à toute discrimination dans le domaine du travail¹⁴. En outre, conformément au paragraphe 2 de l'article 6, toutes les parties sont tenues de promouvoir et de garantir l'égalité des chances des personnes qui, en tant que travailleurs migrants ou membres de leur famille, se trouvent en situation régulière sur le territoire ougandais.

19. Le Ministère de la condition féminine, du travail et du progrès social est habilité en vertu de la réglementation à limiter le champ des emplois accessibles aux travailleurs migrants. Ainsi, les catégories d'emplois accessibles à ces derniers ont été répertoriées dans le tableau 4 de la loi sur la citoyenneté ougandaise et le contrôle de l'immigration. En vertu de la Réglementation sur la citoyenneté ougandaise et le contrôle de l'immigration, les employeurs sont tenus de fournir au Commissaire, tous les six mois, un rapport sur tous les non-ressortissants qu'ils emploient (disposition 19)¹⁵. Tout employeur responsable de plus de 21 salariés doit mettre en place une politique contre le harcèlement sexuel. La loi sur le Fonds de sécurité nationale (chap. 222) dispose que toute personne bénéficiant d'un contrat de travail dans une entreprise de cinq personnes ou plus peut avoir accès à un régime de retraites¹⁶.

20. Le Ministère de la condition féminine, du travail et du progrès social, le Ministère de l'intérieur (Direction de la citoyenneté et du contrôle de l'immigration) et le Conseil national de la citoyenneté et de l'immigration sont les principaux ministères, services ou organismes chargés des questions de migration en Ouganda. Des organisations intergouvernementales (telles que l'Organisation internationale pour les migrations (OIM)) et des organisations non gouvernementales (telles que la Platform for Labour Action) les

¹³ Disposition 6-1 c) de la réglementation de 2004 sur la citoyenneté ougandaise et le contrôle de l'immigration, SI-16.

¹⁴ Le paragraphe 3 de l'article 6 de la loi sur le travail définit la discrimination au travail.

¹⁵ Dans ce rapport, l'employeur est tenu de déclarer le nom, la nationalité, le statut d'immigration, le lieu de travail et tous renseignements utiles que la Commission pourrait demander.

¹⁶ L'Ouganda libéralise actuellement le secteur des retraites pour donner aux salariés la possibilité de choisir leur prestataire de services et l'organisme accrédité qui pourra investir en leur nom l'argent qu'ils ont épargné.

aident à faire appliquer les droits des migrants et les droits du travail¹⁷. Avec la collaboration des parties prenantes à différents niveaux, le Gouvernement mène des recherches et établit des rapports périodiques sur les questions relatives au travail et aux migrations en vue de contribuer à l'élaboration d'un système cohérent de gestion du travail et des migrations¹⁸.

21. Outre la structure judiciaire hiérarchique prévue par la Constitution, un Tribunal du travail a également été mis en place en Ouganda afin d'arbitrer les conflits du travail¹⁹. Ce Tribunal, qui est le chef de file du mécanisme des relations professionnelles, a été élevé au rang de Haute Cour et a compétence en première instance et en appel. En 2013, deux juges ont été nommés à sa tête. Son objectif est de promouvoir l'équité, la résolution rapide et efficace des conflits du travail, l'harmonie dans le monde du travail, de meilleures conditions de travail et, partant, une plus forte productivité ainsi qu'une augmentation constante des offres d'emplois, les profits générés étant réinvestis et entièrement utilisés. Il existe également un Centre d'arbitrage et de règlement des différends qui a tout d'abord été créé en 2000 au sein de la Division du Tribunal du commerce de la Haute Cour, en vue de promouvoir des modes alternatifs de règlement des litiges en matière commerciale et contractuelle. Entre 2003 et 2005, la Division du Tribunal du commerce avait appliqué le projet pilote de médiation en vertu duquel les affaires étaient renvoyées devant le Centre d'arbitrage et de règlement des différends qui faisait office de médiateur. Lorsque les règles régissant la magistrature (médiation) ont été adoptées en 2013²⁰, la médiation est devenue un élément permanent du Tribunal du commerce. Cette année-là, les modes alternatifs de règlement des litiges ont été officiellement étendus à toutes les chambres de la Haute Cour, notamment au Tribunal du travail. De nouveaux médiateurs sont actuellement en formation afin de faciliter les séances de médiation et ce, dans le but de désengorger la magistrature, y compris le Tribunal du travail.

II. Informations quantitatives et qualitatives

22. Les connaissances et les informations relatives aux tendances migratoires en Ouganda²¹ ne sont pas suffisamment détaillées d'où, inévitablement, un effet préjudiciable sur les informations qualitatives et quantitatives disponibles en matière de migration et tout particulièrement en ce qui concerne les travailleurs migrants. L'insuffisance de données administratives, l'absence d'enquêtes sur les migrations menées auprès des ménages, et les indices sur les migrations figurant dans d'autres enquêtes ont également nui à une bonne

¹⁷ Organisation internationale pour les migrations – Migration de main-d'œuvre et développement humain, consulté le 15 mars 2015 et "Platform for labour action" <http://www.pla-uganda.org/about-pla>, consulté le 15 mars 2015.

¹⁸ "Organisation internationale pour les migrations – Migration de main-d'œuvre et développement humain", <http://uganda.iom.int/programme/labour-migration-and-human-development>, consulté le 15 mars 2015. Parmi les autres rapports qui ont été publiés, on notera les rapports annuels des services d'inspection et ceux du Bureau de coordination pour la prévention de la traite des personnes, qui relève du Ministère de l'intérieur.

¹⁹ Loi n° 7 de 2006 relative aux conflits du travail (arbitrage et règlement).

²⁰ Le 18 mars 2015, les modes alternatifs de règlement des litiges ont été officiellement étendus, du Tribunal du commerce de la Haute Cour à d'autres tribunaux et d'autres organismes de règlement des litiges dans le secteur de la justice, du droit et du maintien de l'ordre. Ils sont actuellement adoptés par d'autres chambres de la Haute Cour telles que le tribunal civil, le tribunal des affaires familiales, le tribunal du droit foncier et les tribunaux de première instance.

²¹ Organisation internationale pour les migrations (2013); Migration in Uganda, A Rapid Country Profile (Migrations en Ouganda, profil migratoire succinct du pays), p. 11.

compréhension des tendances migratoires en Ouganda²². Néanmoins, des mesures ont été prises en vue de recueillir et de compiler des informations sur les migrations, notamment par des organisations intergouvernementales qui travaillent dans le pays, en étroite collaboration avec le Gouvernement ougandais et plus précisément avec le Cabinet du Premier Ministre. Les informations les plus récentes figurent dans le Profil migratoire pour l'Ouganda, établi par le Cabinet du Premier Ministre en collaboration avec l'OIM.

23. En Ouganda, les migrations ont fait apparaître diverses tendances au sein de différents contextes sociaux, politiques et économiques, sous l'impulsion de facteurs politiques, de la pauvreté, de la croissance rapide de la population et de la porosité des frontières internationales. Le taux de migration au moment de la signature de la Convention est indiqué dans le tableau 1 ci-après.

Tableau 1
Taux de migration nette

1994-1998	1999-2003	2004-2008	2009-2013
-45,737	-5 000	-135 000	-150 000

Source: Division de la population de l'ONU, World Population Prospects.

24. En 1999, l'Ouganda, la Tanzanie et le Kenya ont créé la CAE (à laquelle ont adhéré par la suite le Rwanda et le Burundi). Au fil des ans, la Communauté a adopté de nombreux protocoles qui ont permis de mettre en place un marché commun et la libre circulation des biens, des personnes et de la main-d'œuvre en supprimant les obstacles tarifaires ou non tarifaires²³. Cette collaboration a entraîné une hausse des migrations entre les cinq États membres et on s'attend à une augmentation du nombre de travailleurs migrants, l'Ouganda, le Rwanda et le Kenya s'étant accordés pour supprimer les permis de travail pour ces travailleurs. Cette augmentation peut aussi s'expliquer par l'existence de nouveaux débouchés dans des secteurs récents, comme celui du gaz et du pétrole, pour lesquels les ressources humaines nécessaires ne sont peut-être pas immédiatement disponibles dans le pays intéressé²⁴. Selon le Profil migratoire de 2013 pour l'Ouganda, la majorité des migrants sont originaires du Kenya et du Rwanda.

25. En outre, un nombre important de non-ressortissants vivent et travaillent en Ouganda. Les résultats provisoires du rapport sur le recensement de 2014 n'ont pas permis de fournir de données plus actualisées. Néanmoins, compte tenu de l'augmentation du nombre d'investisseurs en Ouganda, le nombre de travailleurs non-ressortissants a très certainement sensiblement augmenté ces 15 dernières années, au cours desquelles l'Ouganda a connu une croissance économique continue, de gros efforts ayant été réalisés pour faire de ce pays une destination rentable pour les investisseurs. Le tableau 2 ci-après fournit des chiffres jusqu'en 2002.

²² Ibid., p. 19.

²³ Ibid., p. 16.

²⁴ Ibid., p. 18.

Tableau 2
Population étrangère (non-ressortissants) 1991 et 2002

	1991		2002
Total	596 932		554 396
Rwanda	247 568	Soudan	163 865
Burundi	82 632	Rwanda	106 206
Tanzanie	80 922	Burundi	87 313
République démocratique du Congo	67 259	République démocratique du Congo	73 293
Soudan	66 283	Tanzanie	61 595
Kenya	32 383	Kenya	35 212
Royaume-Uni	906	Royaume-Uni	2 086
États-Unis	408	États-Unis	1 167
Canada	215	Canada	384
Danemark	107	Australie	194
Autre	18 249	Autre	23 081

Source: Données démographiques de la Division de statistique de l'ONU.

Tableau 3
Population étrangère par sexe, 1991 et 2002

	1991	2002
Total	596 932	554 396
Hommes	315 255	279 451
Femmes	281 677	274 945

Source: Données démographiques de la Division de statistique de l'ONU.

26. Les tableaux ci-dessus font apparaître une baisse des migrations entre 1991 et 2002, mais ces chiffres ont nettement augmenté au cours des 12 dernières années, suite à l'entrée en vigueur du Protocole portant création du marché commun de la Communauté d'Afrique de l'Est, qui permet la libre circulation des biens, des personnes et de la main-d'œuvre au sein de la Communauté, et qui stimule l'activité du secteur du pétrole et du gaz. Les migrants qui se rendent en Ouganda sont majoritairement des hommes d'origine africaine.

27. En se fondant sur le nombre de demandes de permis de travail au cours des dernières années, on peut constater que le nombre de travailleurs migrants a augmenté. En 2011 et 2012, 7 975 permis de travail avaient été délivrés, contre 9 161 en 2012 et 2013, soit une augmentation de 13 %²⁵.

²⁵ Ibid., p. 31 et 32.

Tableau 4
Permis de travail par pays d'origine

<i>Pays d'origine</i>	<i>Pourcentage de permis de travail délivrés</i>
Inde	38,6 %
Chine	14,9 %
États-Unis	6,1 %
Kenya	5,5 %

Source: Migrations en Ouganda – Profil migratoire succinct du pays, 2013.

Tableau 5
Pourcentage de permis de travail délivrés par catégorie d'emplois

<i>Catégorie d'emplois</i>	<i>Pourcentage de permis de travail délivrés</i>
Travailleurs ayant un contrat temporaire	63 %
Gouvernements et diplomates étrangers	14 %
Employés d'organisations non gouvernementales, volontaires et missionnaires	11,4 %
Entrepreneurs	10 %

Source: Migrations en Ouganda – Profil migratoire succinct du pays, 2013.

28. Le nombre de migrants en situation irrégulière a également augmenté ces dernières années, tout comme le nombre de personnes expulsées. En 2010, le nombre de migrants en situation irrégulière avait été estimé à 575, alors qu'en 2012, il était passé à 840²⁶. De même, 101 migrants en situation irrégulière avaient été expulsés en 2010, contre 328 en 2012²⁷.

III. Mise en œuvre pratique de la Convention

29. En Ouganda, la Convention a été effectivement mise en œuvre à travers la ratification de plusieurs Conventions de l'Organisation internationale du Travail, qui contribuent à la mise en place de normes relatives aux droits et à la protection sociale des travailleurs migrants. Le tableau 6 fournit des informations sur les Conventions de l'OIT que l'Ouganda a ratifiées.

Tableau 6
Conventions de l'Organisation internationale du Travail

<i>Conventions</i>	<i>Ratifiées</i>
L'Ouganda est membre depuis 1963	
C12	Convention sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 04.06.1963 1921

²⁶ Ibid., p. 44.

²⁷ Ibid.

<i>Conventions</i>	<i>Ratifiées</i>	
C17	Convention sur la réparation des accidents du travail, 1925	04.06.1963
C19	Convention sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925	04.06.1963
C29	Convention sur le travail forcé, 1930	04.06.1963
C45	Convention des travaux souterrains (femmes), 1935	04.06.1963
C81	Convention sur l'inspection du travail, 1947	04.06.1963
C87	Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	02.06.2005
C95	Convention sur la protection du salaire, 1949	04.06.1963
C98	Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	04.06.1963
C100	Convention sur l'égalité de rémunération, 1951	02.06.2005
C105	Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957	04.06.1963
C111	Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	02.06.2005
C123	Convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965	23.06.1967
C124	Convention sur l'examen médical des adolescents (travaux souterrains), 1965	23.06.1967
C138	Convention sur l'âge minimum, 1973	25.03.2003
C143	Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975	31.03.1978
C154	Convention sur la négociation collective, 1981	27.03.1990
C158	Convention sur le licenciement, 1982	18.07.1990
C162	Convention sur l'amiante, 1986	27.03.1990
C182	Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999	07.05.2001

30. L'Ouganda n'a pas encore ratifié la Convention n° 189 (2011) de l'Organisation internationale du Travail concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques²⁸. Des voix se sont élevées au sein de la société civile pour qu'il soit remédié à cette situation²⁹. Il n'est pas rare que les travailleurs migrants (notamment ceux en situation irrégulière, peu ou non qualifiés) cherchent du travail en tant que domestiques en Ouganda et dans d'autres pays de destination, par exemple au Moyen-Orient.

²⁸ Appel au Gouvernement ougandais pour que les travailleuses et travailleurs domestiques bénéficient de conditions de travail décentes, 03-06-2014, <http://www.sunrise.ug/business/business-news/sponsored/949-call-to-the-government-of-uganda-to-realise-decent-work-for-domestic-workers>, consulté le 15 mars 2015.

²⁹ Ibid.

31. L'objectif du Gouvernement ougandais est de gérer efficacement la main-d'œuvre migrante étrangère, temporaire ou permanente, afin d'attirer des connaissances et des compétences et de stimuler ainsi le développement socioéconomique du pays. En 2011, le pays a adopté la Politique de l'emploi pour faire en sorte que la création d'emplois soit un indicateur de la croissance économique et que les normes du travail soient promues et respectées à tous les niveaux, par divers acteurs, tels que les pouvoirs publics en tant qu'employeur (fonction publique), les entreprises transnationales, les investisseurs et d'autres entreprises qui opèrent dans le secteur privé. Cette politique facilite également la mise en œuvre de la loi de 2006 sur l'emploi, qui protège les droits des travailleurs migrants résidant légalement en Ouganda. Le Gouvernement fait fond sur la responsabilité des entreprises pour garantir le respect des droits des travailleurs et des collectivités là où les entreprises mènent leurs activités, l'objectif étant qu'elles contribuent au bien-être des communautés autochtones et au développement des zones concernées, en appuyant la construction d'écoles ainsi que l'amélioration des points d'eau ou des réseaux routiers. Ces entreprises encouragent aussi l'achat de produits locaux afin de stimuler l'économie des populations locales. En renforçant son régime juridique et son cadre stratégique en matière de migrations, en décentralisant les services de la citoyenneté et de l'immigration et en renforçant les mécanismes de règlement des différends (mécanismes judiciaires ou non), le Gouvernement ougandais améliore l'accès des travailleurs, notamment des travailleurs migrants, à des recours efficaces et met ainsi la Convention en pratique. Les travailleurs migrants en situation irrégulière enfreignent les lois ougandaises et lorsqu'ils sont découverts, une assistance leur est apportée afin qu'ils puissent retourner dans leur pays d'origine, conformément aux dispositions de la loi.

32. En vertu de la loi, les employeurs ne peuvent faire obstacle au droit d'association, néanmoins, dans les faits, ce droit n'est pas toujours respecté. Il est avéré que des employeurs et des entreprises s'opposent à la mise en place de syndicats, refusent de les reconnaître, ou bien traitent injustement les travailleurs qui jouent un rôle actif à leur tête. Le Gouvernement est conscient que les employeurs ne respectent pas toujours pleinement ce droit, c'est pourquoi il poursuit le dialogue avec eux, pour faire en sorte que les travailleurs disposent des locaux et des informations nécessaires pour exercer pleinement et librement leurs droits économiques. Il est également vrai que certains salariés, rendus vulnérables par la perte de leur emploi, ont un accès limité à des recours efficaces et ne sont pas en mesure de faire valoir leurs droits. Les travailleurs migrants peu ou non qualifiés sont peut-être encore davantage défavorisés car nombre d'entre eux ne peuvent se permettre de perdre leur emploi une fois qu'ils l'ont obtenu, même lorsque les conditions de travail leur sont défavorables. Afin de limiter le plus possible toute atteinte aux droits des travailleurs, le Gouvernement ougandais a renforcé les contrôles et l'inspection du travail³⁰. Cependant, compte tenu de la croissance économique et du fait que la grande majorité des employeurs de travailleurs migrants évoluent dans le secteur informel, les capacités et les ressources des inspecteurs du travail sont bien en deçà de ce qui serait nécessaire pour mener toutes les vérifications requises, appuyer les besoins en matière de formation et communiquer des informations.

33. Depuis que la production de pétrole a été lancée dans le rift Albertin, dans l'ouest de l'Ouganda, davantage de migrants ont afflué dans la région (migrants internes et externes). Des inquiétudes ont été exprimées quant aux conséquences environnementales, sociales et économiques des activités du secteur pétrolier et gazier, notamment sur les droits des travailleurs.

³⁰ La Direction du travail, qui dépend du Ministère de la condition féminine, du travail et du progrès social, garantit un milieu de travail décent ainsi que le respect et l'application des normes nationales et internationales relatives au travail.

34. Pour répondre à ces inquiétudes, le Gouvernement ougandais, à travers ses politiques et réglementations migratoires, s'efforce de trouver un équilibre entre la nécessité de promouvoir l'investissement direct étranger (IDE) et sa volonté de protéger les droits fondamentaux de tous les citoyens. C'est pourquoi les droits de l'homme occupent désormais une place à part entière dans les pourparlers que le Gouvernement a engagés avec les investisseurs et dans les engagements qu'il contracte avec eux.

35. À travers sa politique migratoire nationale, le Gouvernement ougandais gère les postes frontière de manière à faciliter la libre circulation des personnes, de la main-d'œuvre et des biens, qui ont un apport bénéfique pour l'économie, tout en empêchant l'entrée clandestine de personnes et de biens. Pour ce faire, il s'attache à renforcer les capacités aux postes frontière afin de pouvoir assurer efficacement le traitement des biens et des personnes entrant ou sortant du pays. Il faut tenir compte de certains risques comme la falsification de documents de voyage et de permis de travail ainsi que le vol de cartes d'identité et de documents de voyage. Il faut aussi assurer une bonne gestion des informations pour mettre les migrations et en corrélation avec les besoins de main-d'œuvre qualifiée dans divers secteurs et les objectifs de développement. Compte tenu des progrès accomplis entre 2010 et 2015, les questions relatives aux migrations devraient être dûment intégrées au deuxième Plan national de développement (2015/2016-2019/2020) en vue de sa mise en œuvre stratégique, ce qui permettra de contribuer directement à la réalisation des objectifs de développement de l'Ouganda pour cette période et à l'horizon 2040.

IV. Mesures prises en vue de diffuser et de promouvoir la Convention

36. Pour que la Politique de l'emploi soit correctement mise en œuvre, il faut disposer d'informations fiables et actualisées sur le marché du travail concernant en particulier les emplois, les demandeurs d'emploi, la mobilité de la main-d'œuvre, les niveaux d'emploi, les salaires réels et la durée du travail, de même que les qualifications recherchées, à la fois dans les secteurs public et privé et notamment dans les petites entreprises non enregistrées du secteur privé. Les informations relatives au marché du travail permettent de surveiller la situation et les tendances en matière d'emploi et de concevoir des politiques adaptées. Les stratégies qui ont été adoptées en vue de promouvoir la Convention ont notamment les objectifs suivants:

a) Renforcer le ministère chargé du travail afin qu'il remplisse sa fonction de centralisation des informations relatives à la gestion de la main-d'œuvre et de l'emploi aux niveaux national et régional. L'OIM et l'OIT appuient le Ministère de la condition féminine, du travail et du progrès social afin qu'il améliore son système de gestion des informations de sorte que toutes les informations essentielles se rapportant aux questions d'immigration soient facilement accessibles en ligne et sur papier et ce, afin de pouvoir les communiquer à différents usagers. Ces informations devraient également être diffusées par le biais des médias, ce qui permettrait de communiquer des informations générales, et de mécanismes renvoyant à des centres d'information où des renseignements supplémentaires pourraient être obtenus;

b) Fournir des orientations sur la collecte et le traitement des données, et sur la communication d'informations à tous les ministères, services et organismes publics qui sont chargés de recueillir des données sur les questions relatives à l'emploi, les interventions dans ce domaine, les résultats obtenus et les conséquences qui en découlent; renforcer les mécanismes de collecte et d'échange de données, ainsi que de communication et de diffusion à intervalles réguliers de synthèses et d'analyses des informations relatives aux tendances dans le domaine de l'emploi, aux pénuries de main-d'œuvre et aux besoins en la matière, et aux statistiques migratoires, notamment;

- c) Créer des organismes dans les secteurs public et privé, y compris parmi les partenaires sociaux, et les aider à produire des informations sur les marchés du travail;
- d) Étudier les effets des entreprises multinationales sur l'emploi de manière générale et tout particulièrement sur les travailleurs migrants dans différents secteurs;
- e) Élaborer des directives sur le fonctionnement des entreprises multinationales eu égard au dialogue social, à l'emploi et à leurs conséquences sur le marché du travail;
- f) Recenser, diffuser et promouvoir les meilleures pratiques dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises et des droits et devoirs des employeurs et des salariés;
- g) Améliorer la collecte, l'analyse, la sauvegarde et la diffusion d'informations fiables relatives aux migrations et à leurs conséquences sur l'emploi en Ouganda;
- h) Mener de nouvelles enquêtes et recherches en collaboration avec le Bureau de statistique ougandais. Ces enquêtes viseraient les travailleurs à faibles salaires et vulnérables, notamment les employés de maison et les travailleurs occasionnels/saisonniers dans le domaine de l'agriculture et dans d'autres secteurs qui comptent surtout des travailleurs non qualifiés. Des activités seront menées en vue d'élaborer des indicateurs d'alerte rapide qui permettront de mettre en évidence les fortes baisses de salaires réels et de la dynamique de l'économie en matière d'emploi et, partant, de réorienter les efforts entrepris en vue d'atteindre les objectifs de croissance.

37. Le Centre pour le développement du droit a joué un rôle essentiel dans l'élaboration de lois et dans leur diffusion. L'étroite collaboration entre la Commission ougandaise des droits de l'homme et d'autres organismes relevant du secteur de la justice, du droit et du maintien de l'ordre a été fondamentale pour la diffusion d'informations sur les droits de l'homme, notamment sur les droits des travailleurs migrants et de leur famille. La Direction de la citoyenneté et du contrôle de l'immigration et l'Équipe spéciale contre la traite ont pris part à un ensemble d'activités visant à renforcer la sensibilisation à l'existence de la traite et à ses dangers et portant sur les moyens d'éviter d'en être victime ou d'aider à secourir les personnes qui en font l'objet. En outre, elles fournissent des informations sur la procédure de régularisation relative à l'émigration et sur les entreprises de recrutement immatriculées qui peuvent apporter une assistance au cours du processus. Ces activités ont été menées par le biais des médias, de messages de prévention diffusés sur des affiches et des panneaux publicitaires, de brochures d'information, et aussi à travers le dialogue direct noué avec des groupes de victimes potentielles, des dirigeants locaux et des dispensateurs de soins aux enfants. Cela a permis de réduire le nombre de cas déclarés de traite³¹ et d'augmenter le nombre d'émigrants ougandais qui utilisent les voies officielles pour quitter le pays et aller travailler à l'étranger.

V. Informations concernant chaque article de la Convention

Article 7: non-discrimination en matière de droits

38. La Constitution de la République de l'Ouganda de 1995 est la loi suprême du pays. À cet égard, ses dispositions s'appliquent de la même manière à toutes les personnes. L'article 21 prévoit l'égalité et la protection de tous contre la discrimination fondée sur divers motifs, notamment la naissance, la race et l'origine ethnique. En outre, une Commission de l'égalité des chances a été créée pour faire en sorte que l'égalité des

³¹ Rapports du Bureau de coordination pour la prévention de la traite des personnes, 2013 et 2014.

chances et la participation des groupes marginalisés soit encouragées. Cela s'applique aussi aux travailleurs migrants et aux membres de leur famille lorsqu'ils se trouvent sur le territoire ougandais. La loi n° 6 de 2006 sur l'emploi interdit également la discrimination et elle peut donc être invoquée par les travailleurs migrants à condition qu'ils soient en situation régulière et salariés en Ouganda³².

VI. Droits de l'homme de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille

Article 8: droit de quitter tout pays, y compris le sien, et d'y retourner

39. L'article 29 de la Constitution garantit la liberté de circulation à l'intérieur et à l'extérieur du pays. Ce droit s'applique à tout ressortissant ougandais ou à tout étranger dès lors qu'il satisfait aux exigences en matière d'immigration. Toute personne a le droit de vivre et de travailler dans n'importe quelle partie du pays. Les ressortissants et les résidents étrangers sont libres d'aller dans un autre pays et d'y travailler puis de retourner en Ouganda à n'importe quel moment à condition qu'ils aient une activité professionnelle légale. Un travailleur migrant peut se rendre en Ouganda et, une fois qu'il satisfait aux exigences en matière d'immigration et qu'il a reçu un permis de séjour (temporaire ou permanent), il peut y vivre et y travailler. Lorsqu'une personne est en possession d'un titre de voyage, elle peut se déplacer librement dans le pays et en sortir.

40. En 2014, le Gouvernement ougandais a procédé pour la première fois à l'enregistrement de tous les citoyens âgés de 16 ans et plus en vue de délivrer des cartes nationales d'identité, conformément à la loi sur la citoyenneté ougandaise et le contrôle de l'immigration. Lorsqu'ils auront tous été enregistrés, les Ougandais seront en mesure d'utiliser leur carte nationale d'identité pour aller et venir dans les États membres de la CAE. Par ailleurs, les procédures liées à la délivrance de titres de voyage temporaires et de passeports ont été simplifiées afin de faciliter l'accès aux pays d'Afrique de l'Est et à d'autres pays pour lesquels un passeport est exigé, ainsi que les déplacements à des fins diverses dans ceux-ci. Des mesures ont été prises dans les aéroports internationaux des États membres de la CAE afin d'accélérer les processus d'immigration pour les ressortissants des pays d'Afrique de l'Est.

41. Toute personne se rendant en Ouganda doit être en possession d'un visa, qui peut être délivré à l'aéroport aux citoyens de certains pays ayant conclu des accords bilatéraux avec l'Ouganda ou par une mission étrangère ougandaise auprès d'un ou de plusieurs pays³³. Dans le cas où un travailleur migrant se rend en Ouganda pour y travailler, il doit obtenir un permis de séjour temporaire ainsi qu'un permis de travail et son employeur est censé l'aider et lancer le processus avant son arrivée dans le pays.

42. Les réglementations de 2005 sur l'emploi (recrutement de travailleurs migrants ougandais à l'étranger) garantissent la liberté de quitter l'Ouganda et d'y entrer. Ces réglementations, élaborées en vertu de la loi de 2006 sur l'emploi, donnent effet à l'article relatif à la liberté de circulation qui figure dans la Constitution. L'Ouganda négocie actuellement avec plusieurs pays, tels que les Émirats arabes unis, le Koweït et le Qatar, en vue de signer des mémorandums d'accord destinés à garantir une gestion ordonnée du

³² Loi n° 5 de 2006 sur l'emploi, art. 6.

³³ Voir l'Annexe II où sont listés les pays ayant conclu des accords bilatéraux avec l'Ouganda, ainsi que ceux dont les ressortissants doivent être titulaires d'un visa pour être autorisés à rentrer dans le pays.

déplacement des migrants venus d'Ouganda et une meilleure protection de leurs droits du travail. Le Gouvernement encourage cette initiative, étant donné que de nombreux membres de la diaspora ougandaise continuent d'investir dans le pays par le biais d'envois de fonds et d'investissements directs dans diverses entreprises. En outre, c'est en partie la raison pour laquelle la loi sur la citoyenneté ougandaise et le contrôle de l'immigration a été amendée pour que les Ougandais puissent bénéficier de la double nationalité, le but étant de faciliter leur libre circulation à l'intérieur et à l'extérieur du pays.

43. La PMN vise à: a) attirer des travailleurs étrangers qualifiés, aider les Ougandais à acquérir des compétences, promouvoir les investissements et assurer la compétitivité du secteur privé; b) faciliter l'entrée et le séjour des travailleurs et entrepreneurs étrangers qualifiés pour combler l'écart entre la main-d'œuvre disponible et les besoins du marché du travail; c) promouvoir la libre circulation des personnes, des marchandises et des services dans la région; d) aider la diaspora ougandaise à contribuer au développement national par le biais d'envois de fonds, par exemple; e) assurer la gestion efficace des postes frontière et réduire les difficultés liées aux migrations illégales ainsi que les menaces susceptibles de peser sur la sécurité du pays; f) faire de l'Ouganda une destination sûre et sécurisée pour les investissements, l'emploi et le tourisme; et g) faciliter la délivrance, dans la transparence et dans les meilleurs délais, des documents de voyage nécessaires à tous les demandeurs méritants et de bonne foi.

Migration au sein de la Communauté d'Afrique de l'Est

44. L'article 104 du Traité pour l'établissement de la Communauté d'Afrique de l'Est prévoit que les États partenaires s'engagent à adopter des mesures pour assurer la libre circulation des personnes, de la main-d'œuvre et des services et à garantir la jouissance du droit d'établissement et de résidence de leurs ressortissants au sein de la Communauté. Le même article précise par quels moyens les États partenaires peuvent atteindre cet objectif, notamment en facilitant le passage des frontières par les citoyens des États partenaires, en harmonisant et en tenant à jour des normes communes pour les documents de voyage des ressortissants, en harmonisant les orientations politiques, les programmes et les législations relatifs au travail, notamment ceux ayant trait à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

45. Cette disposition constitue le fondement du Protocole portant création du Marché commun de la CAE qui a été négocié et signé en vue de garantir l'application de ce principe. Le Protocole établit des principes tels que la non-discrimination des ressortissants des autres États membres fondée sur la nationalité, la suppression des restrictions à la circulation des travailleurs, l'harmonisation des politiques, des programmes, de la législation du travail et des services sociaux, la fourniture de services de sécurité sociale et la mise en place de normes communes, l'association des travailleurs et des employeurs, la création de centres de promotion de l'emploi et, en résumé, l'adoption d'une politique commune pour l'emploi.

46. Le Protocole prévoit également la mise en place de mécanismes pour la suppression des restrictions au droit d'établissement et de séjour des ressortissants des États membres, la suppression des mesures qui limitent la liberté de circulation des services et des prestataires de services, l'harmonisation des normes en vue de garantir l'acceptabilité des services fournis, la coopération en matière d'harmonisation et de reconnaissance mutuelle des qualifications académiques et professionnelles ainsi que de coordination et d'harmonisation des politiques sociales. Ces principes généraux constituent une solide base juridique pour ce qui est de la liberté de circulation des personnes et des travailleurs, ainsi que du droit d'établissement et de séjour. Une attention particulière est accordée à l'élimination des différentes restrictions à la libre circulation des personnes qui pourraient exister dans les lois, législations et politiques actuelles des États membres. Toutes ces

mesures sont progressivement mises en place et de nombreuses activités de sensibilisation sont organisées en vue de faire connaître ces nouvelles évolutions aux citoyens. Récemment, en février 2015, la East African Law Society a organisé, en collaboration avec la Uganda Law Society, une réunion consultative à l'intention de leurs membres pour qu'ils discutent des modalités d'harmonisation des systèmes juridiques, de la promotion de la coopération entre les praticiens du droit dans le cadre de leurs activités professionnelles au sein de la CAE et des conséquences de la libre circulation de la main-d'œuvre au sein de la Communauté.

47. Il importe de noter qu'en vertu du Protocole portant création du Marché commun de la CAE, seuls les professionnels hautement qualifiés sont autorisés à se rendre dans d'autres États partenaires en vue d'y trouver un emploi. Il en allait déjà de même avant l'entrée en vigueur du Protocole. En outre, plusieurs restrictions à la mobilité de la main-d'œuvre, y compris s'agissant du régime de permis de travail, qui est désormais gratuit dans trois des cinq États membres de la CAE (à savoir le Kenya, l'Ouganda et la Tanzanie), sont maintenues en vigueur par le Protocole. À cet égard, ses dispositions ne diffèrent donc pas fondamentalement des lois, des régulations et des pratiques administratives qui régissaient la mobilité de la main-d'œuvre en Ouganda avant le 1^{er} juillet 2010. Cependant, le Protocole facilite la libre circulation de la main-d'œuvre et les travailleurs migrants possédant les compétences requises peuvent ainsi faire le poids face aux ressortissants pour pourvoir les postes vacants.

Articles 9 et 10: droit à la vie; interdiction de la torture; interdiction des traitements inhumains ou dégradants

48. L'article 24 de la Constitution dispose que nul ne peut être soumis à quelque forme de torture que ce soit ni à des peines ou des traitements cruels, inhumains ou dégradants. Le droit à la vie est garanti et nul ne peut être privé de sa vie si ce n'est conformément à la loi. La peine de mort est toujours en vigueur en Ouganda. Toute personne a droit à son intégrité physique et mentale. Nul ne peut faire l'objet de torture ou de traitements cruels, inhumains ou dégradants. La loi sur le Code pénal ougandais réprime les actes qui portent atteinte au droit à la vie et à l'intégrité physique ou mentale d'autrui, notamment le meurtre, le vol qualifié, l'enlèvement, le viol aggravé ou le viol sur mineur, la torture, y compris le travail dans des conditions inhumaines, l'empoisonnement, les sévices corporels ou tout autre acte inhumain de nature similaire. S'il est reconnu coupable, l'auteur d'une tentative d'infraction portant atteinte à la vie d'autrui est également passible de sanctions. L'Ouganda est partie à la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants. La torture, qu'elle soit infligée dans la sphère publique ou privée, est interdite et les lois les plus récentes, à l'instar de la loi de 2010 sur la violence familiale, punit les personnes qui perpètrent différentes formes de violence à l'encontre d'autrui dans la sphère familiale. Ces dispositions s'appliqueraient par exemple dans le cas d'un migrant travaillant pour une famille en tant que domestique et étant victime de torture ou d'un traitement inhumain.

49. En Ouganda, le travail des enfants est régi par la loi de 2002 relative à l'emploi. Un enfant âgé de 15 ans et plus peut exercer une activité rémunérée si celle-ci est appropriée pour son âge, ne met pas en danger sa santé et ne l'empêche pas d'avoir accès à l'éducation, de se développer et d'améliorer sa propre condition. Cependant, en raison de l'application insuffisante de la législation et de complicités s'agissant du travail des enfants, ces derniers continuent de travailler dans divers secteurs, à savoir: les services domestiques, l'extraction de pierres, la fabrication et la pose de briques, la construction, l'exploitation de sable et

d'argile, l'agriculture commerciale, l'exploitation du charbon de bois, les hôtels et les bars, la chasse et la pêche commerciale et le secteur informel³⁴. On a remarqué que le travail des enfants conduisait nombre d'entre eux à être privés de leur dignité, de leur droit à l'éducation, de leur santé, de leur bien-être et d'une protection. Cette situation touche également les enfants des travailleurs migrants. Des efforts sont déployés pour renforcer l'inspection des lieux de travail et pour s'assurer que ceux qui enfreignent la loi s'engagent à la respecter et soient tenus responsables de leurs actes. Par ailleurs, les travailleurs migrants en situation irrégulière sont encouragés à régulariser leur séjour dans le pays afin qu'ils soient mieux protégés contre des conditions de travail inhumaines et dégradantes.

50. Toute personne a le droit de demander réparation si ses droits sont bafoués par un agent de police, un procureur ou un praticien de la justice alors qu'elle tente de faire valoir ses droits du travail. Par exemple, dans le cas où les travailleurs se mettent en grève (grève avec occupation) ou prennent part à une manifestation pacifique autorisée par les autorités, ils ont le droit d'être traités humainement. En outre, si un agent de police ou un enquêteur fait un usage excessif de la force, il peut faire l'objet de sanctions disciplinaires ou, selon la gravité de la violation, être visé par d'autres procédures de recours pouvant être engagées par les plaignants. L'utilisation de la torture par un agent de police dans le but d'obtenir des éléments de preuve est illégale et sanctionnée par la loi.

Article 11: interdiction de l'esclavage et du travail forcé

51. L'article 25 de la Constitution de la République de l'Ouganda de 1995 dispose de ce qui suit:

- 1) Nul ne peut être réduit en esclavage ou à la servitude;
- 2) Nul ne peut être contraint d'effectuer un travail forcé.

52. L'article 5 de la loi relative à l'emploi dispose que nul ne doit imposer ou aider autrui à imposer le travail forcé ou obligatoire. Le travail forcé est défini dans la Constitution. Quiconque enfreint les dispositions de cet article est passible d'une amende s'élevant à 960 000 shillings ougandais (environ 300 dollars des États-Unis) et/ou de deux ans d'emprisonnement, et écope d'une amende de 80 000 shillings ougandais (environ 26,5 dollars des États-Unis) pour chaque jour ou partie de la journée où il continue d'enfreindre la loi.

53. En outre, le Ministère de la condition féminine, du travail et du progrès social a publié en mai 2010 la Liste nationale des travaux dangereux pour les enfants. Parmi les mesures ayant été prises pour donner effet à cette Liste, citons notamment: la promotion des zones exemptes de travail des enfants, la participation des autorités locales, l'élaboration de directives destinées aux inspecteurs du travail portant sur l'identification des travaux dangereux pour les enfants (2010), la participation des enfants, le recours à différentes techniques artistiques, la participation des populations locales et le renforcement des capacités de ces dernières de lutter contre le travail des enfants³⁵. Ces informations ont aussi été largement diffusées par le biais de divers médias et des acteurs engagés dans la protection et la promotion des droits de l'enfant. D'après cette Liste, les travaux sont considérés comme dangereux:

³⁴ Rapport de la Direction du travail, 2012/2013, p. 14.

³⁵ "Good Practice that Protect Children and Youth from Hazardous Work"
<http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/daressalaam/download/gphazardous.pdf>,
consulté le 16 mars 2015.

- a) Si les tâches à effectuer ou l'environnement de travail amènent l'enfant à être au contact de machines, de matériel ou d'outils dangereux;
- b) Si l'enfant doit assumer une lourde charge de travail allant au-delà de ses capacités et entravant son développement moral, spirituel, psychologique ou physique;
- c) Si l'enfant travaille dans un environnement insalubre en étant au contact de substances dangereuses; s'il risque de contracter des maladies infectieuses; s'il est exposé à des bruits, à des températures ou à des vibrations excessives;
- d) Si le lieu de travail rend l'enfant d'autant plus vulnérable au harcèlement ou aux violences corporelles, psychologiques ou sexuelles;
- e) S'il s'agit d'exercer des activités souterraines dangereuses ou de travailler dans l'eau ou en altitude;
- f) Si les conditions de travail ou d'emploi conduisent l'enfant à être reclus dans les locaux de son employeur et le rendent donc plus vulnérable;
- g) Si son activité se caractérise par des conditions pénibles et de longues heures de travail; et
- h) Si le travail qui lui est demandé expose l'enfant à des risques de blessure, à quelque forme de danger ou à des tâches risquées.

Articles 12, 13 et 26: droit à la liberté d'opinion et d'expression; droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion; droit de s'affilier à un syndicat

54. L'article 29 de la Constitution garantit que toute personne a droit:

- a) À la liberté de parole et d'expression, ce qui comprend la liberté de la presse et des autres moyens d'information;
- b) À la liberté de pensée et de conscience, ce qui comprend la liberté d'enseignement;
- c) À la liberté de pratiquer une religion quelle qu'elle soit et de manifester cette religion, ce qui comprend le droit d'appartenir à n'importe quel organisme ou organisation religieuse et de participer à ses activités d'une manière qui soit conforme à la constitution;
- d) À la liberté d'association, ce qui comprend la liberté de constituer des associations ou des syndicats et d'y adhérer, y compris des syndicats professionnels et des organisations politiques et autres organisations civiles.

55. Cet article s'applique aux travailleurs migrants en situation régulière dans le pays ainsi qu'aux citoyens ougandais. Conformément à la loi de 2006 sur les syndicats, les personnes salariées en Ouganda, y compris les travailleurs migrants, ont le droit de se constituer en syndicat et d'agir à ce titre. L'employeur ne peut pas s'opposer à ce droit³⁶. Cependant, un travailleur migrant ne peut pas occuper un poste de direction au sein d'un syndicat ni prendre part à des activités politiques. Celui-ci ainsi que les membres de sa famille sont tout de même libres de pratiquer leur religion et leur culture à condition que leurs pratiques soient conformes aux dispositions de la Constitution. Toute croyance, pratique ou coutume contraire au sens naturel de la justice et de la bonne conscience est interdite en Ouganda.

³⁶ Loi ougandaise de 2006 relative aux syndicats.

Articles 14 et 15: interdiction de toute immixtion arbitraire ou illégale dans la vie privée, le domicile, la correspondance et les autres modes de communication; interdiction de la privation arbitraire de biens

56. Les articles 26 et 27 de la Constitution garantissent que:

- a) Toute personne a le droit de posséder des biens, soit individuellement soit en association avec d'autres;
- b) Nul ne peut être privé arbitrairement de sa propriété ou de tout intérêt ou droit y afférent de quelque nature qu'il soit;
- c) Nul ne sera l'objet:
 - i) De fouilles ou de perquisitions illégales concernant sa personne, son domicile ou d'autres biens; ni
 - ii) D'intrusion illégale dans ses locaux;
- d) Nul ne sera l'objet d'immixtions dans sa vie privée, son domicile, sa correspondance ou d'autres biens.

57. Il importe de noter que toute personne entrant en Ouganda ou quittant le pays, ainsi que ses bagages, peuvent être contrôlés par un agent des services d'immigration afin de s'assurer qu'elle ne transporte rien d'illégal et qu'elle ne représente aucun danger ni pour les Ougandais, ni pour les pays par lesquels elle transite ou dans lesquels elle se rend. Ce type de fouilles est autorisé par la loi et ne constitue en aucun cas une violation de la vie privée ou des droits de la personne. Par ailleurs, en tant qu'organisme chargé d'appliquer les politiques gouvernementales s'agissant des droits du travail, des relations professionnelles, de l'emploi et des normes en matière de santé et de sécurité au travail, la Direction du travail, qui relève du Ministère de la condition féminine, du travail et du progrès social, exerce un rôle de supervision concernant la productivité de la main-d'œuvre dans le pays.

58. La Direction du travail est composée de trois départements, à savoir: le Département du travail, des relations professionnelles et de la productivité, le Département de la santé et de la sécurité au travail, et le Département des services de l'emploi. Le premier assure le respect des règles, l'harmonie, la paix et l'augmentation de la productivité dans le monde du travail en conduisant des inspections, en réglant les plaintes et les litiges, en se chargeant des indemnisations et en poursuivant les personnes qui enfreignent la législation du travail. Le Département de la santé et de la sécurité au travail œuvre à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles et à promouvoir la santé et la sécurité au travail. Le Département des services de l'emploi met en contact les demandeurs d'emploi et les employeurs, les informe sur le marché de l'emploi et contrôle les conditions d'emploi des travailleurs tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du pays.

59. Les inspecteurs de la Direction du travail sont autorisés à mener des contrôles de façon régulière et plus ponctuelle, ainsi que des visites de suivi dans diverses entreprises pour s'assurer que les employeurs et les salariés respectent la législation du travail. Un employeur est censé communiquer des informations sur les migrants travaillant pour son entreprise. L'inspecteur peut alors décider de contrôler leurs biens et leurs documents sans avoir besoin d'un mandat, comme le prévoit la loi. Les ressortissants étrangers vivant en Ouganda ne sont pas autorisés à posséder des biens fonciers dans le pays. En revanche, ils peuvent signer un bail d'une durée déterminée devant être stipulée dans le contrat.

Articles 16 (par. 1 à 4), 17 et 24: droit à la liberté et à la sécurité de la personne; protection contre l'arrestation et la détention arbitraires; droit à la reconnaissance de la personnalité juridique

60. L'article 23 de la Constitution de la République de l'Ouganda de 1995 garantit que:

a) Nul ne peut être privé de sa liberté personnelle, sauf jugement ou décision contraire d'un tribunal;

b) Tout individu arrêté ou faisant l'objet d'une mesure de contrainte ou de détention doit être détenu dans un lieu autorisé par la loi.

61. La loi sur la citoyenneté ougandaise et le contrôle de l'immigration dispose qu'un migrant visé par une ordonnance de mise en détention a le droit de faire appel de la décision dans un délai de 15 jours auprès de la Haute Cour et, ultérieurement, auprès de la Cour d'appel³⁷. Il importe de souligner que la réglementation de 2012 sur la citoyenneté ougandaise et le contrôle de l'immigration (création de centres de détention pour migrants) prévoit que les personnes ayant enfreint la législation sur l'immigration doivent être détenues dans un lieu sûr, où elles ne sont en contact ni avec d'autres détenus ni avec la population. Cette réglementation prévoit également une responsabilisation accrue et une gestion efficace des affaires³⁸.

62. Selon la nature de l'infraction, des travaux d'intérêt général peuvent être envisagés à la place d'une peine d'emprisonnement.

Articles 16 (par. 5 à 9), 18 et 19: droit aux garanties de procédure

63. Lorsqu'il a ratifié la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, l'Ouganda a émis une réserve à l'article 18, en précisant que: "La République de l'Ouganda ne peut garantir en permanence l'assistance juridique gratuite telle que prévue au paragraphe 3 d) de l'article 18". L'article 23 de la Constitution de la République de l'Ouganda de 1995 garantit que:

a) Tout individu arrêté ou faisant l'objet d'une mesure de restriction ou de détention doit être immédiatement informé, dans une langue qu'il comprend, des motifs de son arrestation ou de la mesure de restriction ou de détention dont il fait l'objet, ainsi que de son droit à choisir un avocat;

b) Toute personne est présumée innocente jusqu'à ce que sa culpabilité ait été établie, sauf si elle est soupçonnée de se trouver illégalement sur le territoire ougandais. Dans ce cas, il lui incombe de prouver son innocence.

64. Un étranger ayant été arrêté doit être informé des motifs de son arrestation dans une langue qu'il comprend, des lois régissant les conditions de détention, de ses droits en tant que détenu et des modalités selon lesquelles les détenus peuvent bénéficier des services d'un interprète et contacter leurs représentants légaux. Un détenu doit être présenté devant le tribunal dans un délai de 48 heures (2 jours) suivant son arrestation. Toute personne faisant l'objet de poursuites pour une infraction présumée peut être libérée sous caution à condition qu'elle respecte certaines obligations, telles que celle de se présenter périodiquement devant l'officier du ministère public chargé de l'instruction, de fournir une garantie matérielle ou personnelle ou de déposer ses titres de voyage au tribunal.

³⁷ Loi sur la citoyenneté ougandaise et la réglementation de l'immigration (chap. 66, art. 60).

³⁸ Réglementation de 2012 sur la citoyenneté ougandaise et le contrôle de l'immigration (création de centres de détention pour migrants).

Un travailleur migrant jouit de droits similaires pour ester en justice et a également le droit de recevoir des soins médicaux au cours de sa détention.

65. Les travailleurs migrants ont le droit d'informer la mission consulaire de leur pays d'origine de leur situation. La loi les autorise également à rencontrer ou à échanger des informations avec la représentation diplomatique de leur pays en Ouganda. Si la personne est originaire d'un pays qui n'a pas de mission diplomatique en Ouganda, des dispositions peuvent être prises par le truchement d'une autre organisation internationale, à l'instar de l'OIM, pour aider la police ou le Bureau d'Interpol en Ouganda à prévenir les personnes compétentes de son pays d'origine de sa situation. La détention illégale est interdite par la loi; la victime a le droit de former un recours en justice pour obtenir réparation dans le cadre de la procédure d'*habeas corpus*.

66. La personne détenue jouit de droits étendus, notamment celui d'être traitée avec dignité et dans le respect des droits de l'homme. Elle est protégée contre toute forme de torture, de traitement cruel, inhumain ou dégradant. Aucune discrimination, de quelque forme que ce soit, fondée sur l'origine ethnique, la couleur de peau, le sexe, la langue, la religion, les opinions politiques, la nationalité, l'origine sociale, la fortune, la naissance ou toute autre situation n'est autorisée. Lorsqu'ils ont été condamnés par un tribunal, les migrants en situation irrégulière ne sont pas détenus avec des condamnés, mais avec des suspects placés en détention provisoire qui attendent que l'enquête dont ils font l'objet touche à sa fin. L'Ouganda ne dispose d'aucun lieu de détention pour les migrants en situation irrégulière attendant la clôture de l'instruction. Il est prévu d'en construire un dans le cadre de la mise en œuvre du deuxième plan national de développement.

Article 20: interdiction d'emprisonner un travailleur migrant, de le priver de son autorisation de résidence ou de son permis de travail et de l'expulser

67. Dans certains cas, un travailleur migrant peut se voir refuser un permis de séjour ou de travail, ou être expulsé de l'Ouganda. Cependant, ces mesures ne sont appliquées que lorsqu'il y a un risque pour la sécurité nationale ou que la personne visée a commis un délit, comme la fraude. La Constitution et la législation relative au travail ne prévoient ni l'expulsion, ni l'interdiction d'entrée sur le territoire, ni des peines d'emprisonnement en cas de manquement aux obligations contractuelles. Toutefois, si le travailleur migrant ne satisfait pas à ces obligations, son contrat est susceptible d'être résilié et il peut alors être contraint de quitter le pays, surtout si son permis de travail lui avait été accordé en échange de cet engagement. Par ailleurs, si après en avoir été saisi, le tribunal compétent considère que l'affaire revêt une dimension pénale, dans le cas où le travailleur migrant a tenté de léser le Gouvernement ou un tiers, par exemple en ne s'acquittant pas de ses obligations contractuelles ou en étant à l'origine d'actes de corruption, il peut ordonner son expulsion en vertu des dispositions générales de la loi sur le Code pénal se rapportant à la fraude et aux fautes professionnelles.

Articles 21, 22 et 23: droit au respect des formes régulières, protection contre la confiscation et/ou la destruction de pièces d'identité et autres documents; protection contre l'expulsion collective; droit d'ester en justice

68. Les articles 23, 24, 26 et 27 de la Constitution de la République de l'Ouganda de 1995 prévoient:

- La protection de la liberté de la personne (art. 23);

- Le respect de la dignité humaine et la protection contre les traitements inhumains (art. 24);
- La protection contre la privation de biens (art. 26);
- La protection de la vie privée, du domicile et d'autres biens (art. 27).

69. Le fait de confisquer ou de détruire la pièce d'identité d'un travailleur migrant va donc à l'encontre de son droit à la protection de ses biens et de la liberté de sa personne, porte atteinte à sa dignité et est considéré comme un traitement inhumain. Tout travailleur migrant ainsi que les membres de sa famille qui pénètrent sur le territoire ougandais après avoir satisfait à toutes les exigences jouissent des garanties constitutionnelles, à condition qu'ils n'enfreignent ni les dispositions législatives ou réglementaires relatives aux conditions d'entrée, de séjour et d'établissement des étrangers, tel que prévu par les diverses lois susmentionnées, ni le droit pénal. En pareil cas, les autorités peuvent appliquer la loi sur le Code pénal et les règles de procédure pénale qui prévoient la confiscation spéciale des biens qui ont servi à commettre une infraction, par exemple: la carte d'identité, le passeport ou le permis de séjour d'un étranger. S'il a été obtenu sur la base d'une fausse déclaration, le document en question peut être confisqué ou annulé par les autorités qui l'avaient délivré. Les pièces d'identité et autres documents peuvent être saisis au cours de l'enquête, conformément aux dispositions des règles de procédure pénale. Toute saisie doit être dûment consignée dans un document écrit dont une copie doit être remise à l'accusé.

70. Lorsqu'un étranger est arrêté ou détenu, les autorités compétentes doivent informer l'accusé de son droit à la protection consulaire ou diplomatique. En tant que partie à la Convention de Vienne sur les relations consulaires, l'Ouganda est lié par les dispositions de la Convention, dont l'article 36 prévoit en particulier que les fonctionnaires consulaires doivent avoir la liberté de communiquer avec les ressortissants de l'État d'envoi et de se rendre auprès d'eux. Les ressortissants de l'État d'envoi doivent avoir la même liberté de communiquer avec les fonctionnaires consulaires et de se rendre auprès d'eux. Si l'intéressé en fait la demande, les autorités compétentes de l'État de résidence doivent avertir sans retard le poste consulaire de l'État d'envoi lorsque, dans sa circonscription consulaire, un ressortissant de cet État est arrêté, incarcéré ou mis en état de détention préventive ou toute autre forme de détention.

Articles 25, 27 et 28: principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne: la rémunération et les autres conditions de travail et d'emploi; la sécurité sociale; le droit de recevoir des soins médicaux d'urgence

71. L'article 21 de la Constitution de la République de l'Ouganda de 1995 dispose qu'aucune discrimination, de quelque forme que ce soit, fondée sur le sexe, la couleur de peau, la race, l'origine ethnique et la religion, entre autres, n'est autorisée. Cet article garantit le principe de l'égalité salariale, tel que consacré dans la loi de 2006 sur l'emploi. En outre, la loi n° 9 de 2006 sur le travail, la sécurité et la santé garantit aux salariés le droit de bénéficier de mesures destinées à assurer leur sécurité et leur santé, qui doivent être mises en place par les employeurs³⁹. Elle est complétée par la loi n° 5 de 2000 sur l'indemnisation des travailleurs, en vertu de laquelle les employeurs sont tenus de verser une indemnisation aux travailleurs en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles⁴⁰. Il importe de noter que la loi sur la sécurité sociale nationale se rapporte

³⁹ Loi n° 9 de 2006 sur le travail, la sécurité et la santé.

⁴⁰ Loi n° 5 de 2000 sur l'indemnisation des travailleurs.

aux personnes du secteur privé travaillant dans des entreprises comptant au moins cinq salariés. L'Ouganda s'emploie actuellement à libéraliser le secteur des pensions, ce qui offrira davantage de possibilités aux salariés, y compris aux travailleurs migrants. Cependant, la majorité des personnes travaillant dans le secteur informel ne bénéficient d'aucun dispositif de sécurité sociale.

Articles 29, 30 et 31: droit de tout enfant d'un travailleur migrant à un nom, à l'enregistrement de sa naissance et à une nationalité; accès à l'éducation sur la base de l'égalité de traitement; respect de l'identité culturelle des travailleurs migrants et des membres de leur famille

72. La loi sur les enfants énonce les droits des enfants en Ouganda, y compris le droit à un nom. La loi sur l'enregistrement des naissances dispose que tous les enfants nés en Ouganda doivent être enregistrés. La Constitution garantit le droit à l'éducation pour les enfants, quel que soit leur sexe (art. 30), ainsi que pour les hommes et les femmes, sur un pied d'égalité, afin qu'ils puissent se développer pleinement à chaque étape de leur vie (art. 33). Toute personne en Ouganda a le droit de pratiquer sa culture à condition qu'elle soit conforme aux dispositions de la Constitution et des lois qui en découlent. La pratique d'une culture se voit restreinte notamment si elle viole les droits d'autrui; à cet égard, il convient de noter que les mutilations génitales féminines sont interdites en Ouganda. Il est illégal pour un travailleur migrant de procéder à des mutilations de ce type sur un membre de sa famille dans la mesure où il violerait alors le droit d'une fille à être protégée contre les traitements inhumains et dégradants. Les travailleurs migrants sont autorisés à enseigner à leurs enfants la langue de leur pays d'origine. Cependant, l'Ouganda applique des restrictions qui font qu'il est pratiquement impossible d'aider à enseigner des langues étrangères. Le pays garantit l'éducation primaire et secondaire pour tous.

Articles 32 et 33: droit des travailleurs migrants de transférer leurs gains, leurs économies et leurs effets personnels dans l'État d'origine; droit d'être informé des droits que leur confère la Convention et diffusion d'informations

73. La Constitution reconnaît le droit à l'égalité salariale, comme il en a été fait mention plus haut. Nul ne peut être privé de ses biens. La loi de 2006 sur l'emploi dispose que toute personne est libre de dépenser son salaire comme elle l'entend. D'après le paragraphe 3 de l'article 43, aucun employeur ne peut imposer à son salarié un contrat de travail, un accord ou des conditions stipulant où, comment et avec qui il peut dépenser son salaire. Un employeur est tenu de rapatrier un salarié dans son lieu d'origine et, si ce dernier a travaillé à son service pendant au moins 10 ans, il est chargé de lui trouver une maison de retraite. Ces dispositions s'appliquent aux membres de la famille de l'intéressé s'ils l'ont suivi sur son lieu de travail. Un salarié perd ce droit lorsqu'il est renvoyé sans préavis. Une fois qu'il satisfait à toutes les exigences, un travailleur migrant a le droit de ramener ses biens dans son pays d'origine.

74. L'employeur est tenu de fournir à son salarié un contrat de travail précisant quelles sont ses conditions de travail et ses droits, ainsi que les obligations et les devoirs qui lui incombent. En outre, il doit disposer de procédures et de règles relatives aux ressources humaines clairement définies, auxquelles les salariés doivent avoir accès. Un salarié a le droit de faire partie d'un syndicat, ce qui lui permet d'avoir accès à des informations relatives aux conditions d'emploi. Au titre de l'article 43 de la loi relative à l'emploi, l'employeur est tenu de rémunérer son salarié en monnaie ayant cours légal ou en versant

son salaire sur son compte. Il lui est interdit de prélever des déductions non autorisées de son salaire sans son consentement préalable.

75. Dans le cas où un salarié est hébergé par son employeur, il ne doit pas quitter les lieux avant d'avoir reçu ses indemnités de fin de contrat, comme le prévoit le paragraphe 5 de l'article 45 de la loi relative à l'emploi. Lorsqu'un contrat de travail touche à sa fin, de quelque façon que ce soit, l'employeur est tenu de verser à son salarié tout ce qui lui est dû ainsi que les indemnités cumulées auxquelles il a droit, et ce dans un délai de sept jours. Toutes ces dispositions s'appliquent aux travailleurs migrants et leur permettent de mettre leurs gains à l'abri et de les transférer dans leur lieu d'origine en ne payant que les frais de transfert qui s'y rapportent. Le fonds national de sécurité sociale verse aux travailleurs migrants leurs économies lorsque leur contrat touche à sa fin et qu'ils quittent le pays.

VII. Autres droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille qui sont pourvus de documents ou en situation régulière

Article 37: droit d'être informé avant le départ des conditions d'admission dans l'État d'emploi et de celles concernant leurs activités rémunérées

76. Conformément à la loi sur la citoyenneté ougandaise et le contrôle de l'immigration, tout travailleur migrant entrant en Ouganda pour y être salarié est censé avoir préalablement reçu confirmation que le permis requis (catégorie G) lui a été accordé⁴¹. L'employeur est tenu de demander ce permis au nom du travailleur et de justifier sa décision de l'embaucher lui plutôt qu'un citoyen ougandais. Ceci se faisant dans un cadre professionnel, il est entendu que le salarié est informé de ses futures conditions de travail avant son arrivée dans le pays. La réglementation de 2005 sur l'emploi (recrutement de travailleurs migrants ougandais à l'étranger) impose l'organisation à l'intention des travailleurs migrants, avant leur départ, de séminaires d'orientation; le droit pour ces travailleurs de s'absenter temporairement sans que cela n'affecte leur autorisation de séjour ou de travail; et le droit de circuler librement sur le territoire de l'État d'emploi et d'y choisir librement leur résidence. Les règles en vigueur garantissent les droits des travailleurs migrants ougandais à l'étranger en leur assurant les meilleures conditions de travail possibles.

77. Le droit de circuler librement sur le territoire de l'État d'emploi et d'y choisir librement sa résidence est énoncé aux articles 29, relatif à la liberté de circulation, et 23, relatif à la protection de la liberté personnelle ou au droit d'exercer un choix, de la Constitution. Néanmoins, ni celle-ci ni la législation du travail n'aborde le droit de s'absenter temporairement sans que cela n'affecte l'autorisation de séjour ou de travail de la personne en question. Conformément à la loi de 2006 sur l'emploi, un employeur peut licencier un travailleur en cas d'absentéisme.

⁴¹ Loi sur la citoyenneté ougandaise et le contrôle de l'immigration.

Articles 40, 41 et 42: droit des travailleurs migrants de former des associations et des syndicats; droit de prendre part aux affaires publiques de leur État d'origine, de voter et d'être élus au cours d'élections organisées par cet État; procédures ou institutions destinées à permettre de tenir compte de leurs besoins et possibilité pour eux de jouir des droits politiques dans l'État d'emploi

78. L'article 29 de la Constitution de la République de l'Ouganda de 1995 garantit à toute personne les droits suivants:

- a) Liberté de parole et d'expression, ce qui comprend la liberté de la presse et des autres moyens d'information;
- b) Liberté de pensée et de conscience, ce qui comprend la liberté d'enseignement;
- c) Liberté de pratiquer une religion quelle qu'elle soit et de manifester cette religion, ce qui comprend le droit d'appartenir à n'importe quelle instance ou organisation religieuse et de participer à ses activités d'une manière qui soit conforme à la Constitution;
- d) Liberté d'association, ce qui comprend la liberté de constituer des associations ou des syndicats, y compris des syndicats professionnels et des organisations politiques et autres organisations civiles, et d'y adhérer.

79. La Constitution n'étend pas aux travailleurs migrants le droit de participer à la vie politique du pays, sauf s'ils se sont vus accorder la double nationalité en vertu des textes de 2005 portant modification de la Constitution et de 2006 portant modification de la loi sur la citoyenneté ougandaise et le contrôle de l'immigration. Néanmoins, le droit de prendre part à des activités de caractère politique ou autres dans leur pays d'origine est absolu et inconditionnel. Par ailleurs, la Constitution ougandaise de 1995 étend aux travailleurs ougandais résidant à l'étranger le droit de participer à la vie politique et le droit de vote, à condition qu'ils n'aient pas renoncé à la citoyenneté ougandaise. Cela étant, compte tenu des coûts que cela impliquerait, il n'existe actuellement pas de mécanisme permettant à la diaspora ougandaise de voter. Conformément à l'article 29 de la Constitution et en vertu de la loi de 2006 sur les syndicats, les personnes salariées en Ouganda, y compris les travailleurs migrants, ont le droit de s'organiser en syndicats et d'engager des actions à ce titre. L'employeur ne peut porter atteinte à ce droit⁴². L'article 76 de la loi sur la citoyenneté ougandaise et le contrôle de l'immigration interdit toutefois aux travailleurs migrants d'occuper des postes de direction dans certaines organisations puisqu'il dispose qu'un étranger ne peut être membre du comité exécutif d'un syndicat ou d'un mouvement de la jeunesse en Ouganda. Une certaine harmonisation est donc nécessaire.

⁴² Loi ougandaise de 2006 sur les syndicats.

Articles 43, 54 et 55: principe de l'égalité de traitement avec les ressortissants de l'État d'emploi en ce qui concerne les questions indiquées; égalité de traitement en ce qui concerne la protection contre le licenciement, les prestations de chômage et l'accès à des programmes d'intérêt public destinés à combattre le chômage ainsi que l'accès à un autre emploi; égalité de traitement dans l'exercice d'une activité rémunérée

80. L'article 21 de la Constitution ougandaise de 1995 consacre les principes d'égalité et de non-discrimination, qui s'appliquent également aux travailleurs étrangers ou migrants qui se trouvent en Ouganda. Tous sont égaux en droit quels que soient leur race, leur couleur de peau, leur sexe, leur conviction religieuse et leur appartenance ethnique ou autre. Cette disposition de la Constitution est mise en application dans la loi de 2006 sur l'emploi, qui prévoit une rémunération égale pour un travail égal. La loi sur la Commission de l'égalité des chances interdit elle aussi la discrimination. Le contrat de travail prévoit normalement des droits et des obligations, y compris le droit de chaque partie de mettre fin au contrat. L'employeur conserve le droit d'invoquer ces dispositions en cas de manquement du salarié à ses obligations contractuelles ou en cas de comportement professionnel insatisfaisant ou très en-deçà de ce qui est attendu. Néanmoins, le droit du salarié d'être entendu, avisé et consulté conformément aux règles prévalant en matière de gestion des ressources humaines s'appliquent de la même manière aux ressortissants ougandais et aux travailleurs migrants.

81. En Ouganda, il n'existe pas de régime d'allocations chômage, et lorsqu'un migrant perd l'emploi qui lui a permis d'entrer dans le pays, il n'a pas la garantie d'en trouver un autre. De son côté, l'employeur est censé rendre compte tous les six mois au Directeur de l'immigration du nombre de travailleurs migrants employés dans son entreprise. Ainsi, lorsqu'un migrant perd son emploi, il est tenu de quitter le pays ou de demander une autorisation temporaire afin de chercher des possibilités d'investissement ou d'emploi dans les domaines qui lui sont accessibles.

Articles 44 et 50: protection de l'unité de la famille du travailleur migrant et regroupement familial; conséquences du décès ou de la dissolution du mariage

82. La famille est protégée par la Constitution de la République de l'Ouganda. Un travailleur migrant est libre d'emmener sa famille là où il a trouvé du travail si ses conditions d'emploi le permettent. Dans le cas où sa famille serait restée dans le pays d'origine, il peut, une fois qu'il a obtenu un permis, un titre de séjour ou une autorisation d'entrée, demander un visa multiple si ledit pays n'a pas signé d'accord bilatéral avec l'Ouganda. La loi garantit le regroupement familial et prévoit que les étrangers qui résident de manière permanente en Ouganda bénéficient de facilités pour faire venir les membres de leur famille. Le statut et la qualité des étrangers, mais aussi leurs liens familiaux, restent régis par la loi du pays d'origine. Si une personne contractait un mariage de complaisance qui était découvert, son titre de séjour permanent pourrait être révoqué ou réexaminé de telle sorte que son statut changerait.

83. En cas de décès d'un salarié, son héritier ou représentant légal a droit au salaire et à toute autre rémunération qui lui étaient dus à la date de son décès. Lorsqu'un salarié décède sur son lieu de travail ou sur le trajet pour s'y rendre, l'employeur doit en aviser le responsable de l'administration locale du travail, qui à son tour en informera le Directeur de l'immigration. L'employeur a l'obligation de faire transporter le corps du défunt jusqu'au

lieu de sépulture dont il aura été avisé par le parent le plus proche de celui-ci (article 42 de la loi sur l'emploi). En règle générale, les informations utiles, notamment les coordonnées du parent le plus proche et celles des bénéficiaires en cas de décès, figurent dans le dossier du personnel. Il va sans dire que les prestations dues par l'employeur, y compris le rapatriement du corps, sont normalement indiquées dans le contrat de travail ou dans la politique générale de l'entreprise en matière de ressources humaines.

84. Dans le cas d'un mariage entre étrangers résidant en Ouganda, la question de l'admissibilité du divorce pour cause déterminée (rupture irrémédiable de vie commune ou incompatibilité) est régie par la législation ougandaise, à moins que la législation nationale du conjoint demandeur n'en dispose autrement. Dans le cas d'un mariage entre conjoints de nationalités différentes dont l'un est Ougandais, la question est régie par la loi ougandaise. Celle-ci prévoit que, lors du divorce, les enfants sont confiés au conjoint qui, compte tenu des circonstances de l'affaire et de l'intérêt supérieur des enfants, est le plus à même d'en assurer la garde, à moins que le tribunal, d'office ou à la demande de l'un des conjoints ou du ministère public, n'ordonne, dans l'intérêt supérieur des enfants, que l'un ou plusieurs d'entre eux soient confiés à l'autre conjoint ou à une tierce personne. Le conjoint qui ne se verra pas accorder la garde aura le droit de visite, sauf si celui-ci n'est pas dans l'intérêt supérieur de l'enfant. Les dispositions prises peuvent être revues/révoquées si l'un des ex-conjoints demande un nouvel examen de l'affaire. Les enfants qui sont en mesure de s'exprimer ont la possibilité de le faire.

Articles 45 et 53: égalité de traitement des membres de la famille d'un travailleur migrant en ce qui concerne les aspects indiqués et mesures prises pour garantir l'intégration des enfants de travailleurs migrants dans le système scolaire local; droit des membres de la famille d'un travailleur migrant de choisir librement une activité rémunérée

85. Comme indiqué plus haut, le chapitre 4 de la Constitution ougandaise de 1995 confère aux travailleurs migrants les mêmes droits qu'aux Ougandais. En outre, ces droits sont précisés dans la loi de 2006 sur l'emploi et dans d'autres textes relevant du droit du travail. De la même manière, les politiques publiques et sociales ougandaises sont non-discriminatoires. Par exemple, les systèmes d'éducation primaire et secondaire universelle mis en place en 1997 et 2007, respectivement, ne font aucune distinction: les enfants de travailleurs migrants ont accès à ces services comme les autres. De même, ils peuvent accéder au système national de soins de santé et à d'autres services sociaux dans la mesure où ils peuvent payer les frais qui restent à leur charge le cas échéant ou honorer les autres frais connexes.

86. Un travailleur migrant a le droit de choisir l'emploi rémunéré qu'il veut occuper. À partir du moment où il a les qualifications et l'expérience requises, il peut prétendre à cet emploi au même titre que tout Ougandais qualifié.

Articles 46, 47 et 48: exemption des droits et taxes d'importation et d'exportation en ce qui concerne certains effets personnels; droit de transférer leurs gains et économies de l'État d'emploi à leur État d'origine ou à tout autre État; conditions d'imposition et mesures visant à éviter la double imposition

87. Un certain nombre de mesures ont été prises dans ce domaine, à savoir:

- a) L'Ouganda a libéralisé le marché des changes;

b) Des exemptions de droits sont accordées sur les effets personnels et la double imposition est évitée dès lors que la preuve d'un paiement est faite;

c) Une fois qu'elle aura été promulguée, la loi de 2010 sur la libéralisation des retraites et autres prestations s'y rapportant permettra entre autres la transférabilité des pensions de retraite et prestations de sécurité sociale.

Articles 51 et 52: droit de chercher un autre emploi en cas de cessation de l'activité rémunérée des travailleurs migrants non autorisés à choisir librement une activité rémunérée; conditions et restrictions imposées aux travailleurs migrants qui peuvent choisir librement une activité rémunérée

88. Les travailleurs migrants ont le droit de choisir librement l'activité rémunérée qu'ils souhaitent exercer à condition d'être en possession d'un permis de séjour temporaire. Ce droit est garanti par la Constitution et par d'autres textes relevant du droit de l'immigration et du travail. Les travailleurs migrants en situation régulière dans le pays peuvent choisir une activité rémunérée sans restriction aucune. Les choses se compliquent lorsque des citoyens et des travailleurs migrants se font concurrence pour des emplois peu ou non qualifiés: en raison de l'accès restreint aux ressources et à l'épargne collectives, de nombreux citoyens se sont fait supplanter par des travailleurs migrants et ont vu leurs activités périlcliter. En surveillant davantage les conséquences de la migration sur l'emploi, le Gouvernement sera mieux à même de protéger les nationaux et de trouver un équilibre entre leurs intérêts et ceux des "petits investisseurs".

Articles 49 et 56: autorisation de résidence et autorisation d'exercer une activité rémunérée; interdiction générale et conditions de l'expulsion

89. Conformément à l'article 68 de la loi sur la citoyenneté ougandaise et le contrôle de l'immigration, les travailleurs migrants ont le droit d'exercer un emploi rémunéré. Les interdictions générales visant les travailleurs étrangers et les conditions de leur expulsion sont les suivantes:

a) Selon le Protocole portant création du marché commun de la CAE, il y a interdiction générale si le travailleur ou le professionnel n'est pas prévu dans les accords de reconnaissance mutuelle;

b) Certaines catégories de compétences étant très répandues en Ouganda, la Direction de la citoyenneté et du contrôle de l'immigration peut, conformément à la loi de 2004 la concernant, refuser un permis de travail, notamment aux travailleurs de pays qui ne sont pas membres de la CAE;

c) De la même manière, le deuxième tableau du Code des investissements ougandais de 1992 définit les domaines prioritaires dans lesquels les étrangers peuvent investir. Ces priorités visent la réalisation des objectifs fixés dans certains secteurs, tels que la production agricole, l'activité manufacturière et industrielle, le transfert de compétences et la création d'emplois. S'ils ne correspondent pas aux catégories de main-d'œuvre recherchées et aux besoins de l'Ouganda, les travailleurs étrangers pourront être expulsés.

90. Parmi les autres situations posant de graves problèmes figurent les comportements délictueux en rapport avec la traite des personnes, les drogues, l'entrée illégale ou illicite dans le pays, le blanchiment d'argent, le terrorisme, la contrebande d'armes, le trafic de migrants et l'ingérence dans les affaires politiques ougandaises, tels qu'ils sont définis dans le droit national.

VIII. Dispositions applicables à des catégories particulières de travailleurs migrants et aux membres de leur famille

Article 61: accords bilatéraux et multilatéraux conclus dans le domaine de la migration

91. Le Protocole portant création du marché commun de la CAE (2010) autorise le mouvement des citoyens des États membres de la Communauté et des capitaux. L'annexe 2 du Protocole prévoit également des accords de reconnaissance mutuelle des ressortissants des pays de la CAE, qui sont autorisés à résider dans ces pays et à y exercer un travail rémunéré. En dehors de ces dispositifs, les autres travailleurs étrangers jouissent des mêmes droits. Conformément à la loi sur la citoyenneté ougandaise et le contrôle de l'immigration (chap. 66, législation ougandaise, 2004), les travailleurs étrangers peuvent demander et obtenir des permis/visas de travail et de séjour en vue d'exercer un emploi rémunéré.

92. Le projet de loi de 2014 modifiant la loi sur la citoyenneté ougandaise et le contrôle de l'immigration vise à garantir, entre autres, la libre circulation de la main-d'œuvre pour les citoyens des pays membres de la CAE, la libre circulation des travailleurs, le droit de séjour et le droit d'établissement, conformément au Protocole portant création du marché commun de la CAE (2010). Il existe d'autres accords régionaux, tels que l'accord tripartite conclu entre la CAE, le Marché commun de l'Afrique de l'Est et de l'Afrique australe (COMESA) et la Communauté de développement de l'Afrique australe, qui deviendra bientôt une zone de libre-échange. D'ici à 2015, ces accords permettront de lever les obstacles tarifaires ou autres au commerce et aux services. Les négociations visant à mettre en place une zone de libre-échange couvrant l'ensemble de l'Union africaine devraient par ailleurs débiter en 2015. Ces accords favoriseront aussi l'octroi d'autorisations de séjour et de travail rémunéré.

Article 65

93. La Direction de la citoyenneté et du contrôle de l'immigration, qui dépend du Ministère de l'intérieur, est chargée de veiller à ce que les travailleurs migrants et les membres de leur famille qui se déplacent à l'échelle internationale le fassent dans des conditions équitables, dignes et légales. Elle s'assure que toute personne entrant en Ouganda, passant par son territoire ou le quittant le fait en conformité avec la loi. Elle constitue par ailleurs une source d'informations sur les questions migratoires et propose de nombreux services tels que la délivrance de passeports et d'autres documents de voyage (permettant aux Ougandais d'émigrer en qualité de travailleurs) et le traitement des demandes de visas, de permis de travail, de titres de séjour ou d'autorisation d'entrée en Ouganda émanant de diverses catégories de travailleurs migrants. Elle aide également les investisseurs à obtenir un titre de séjour et les visiteurs, un permis de séjour de courte durée. Grâce aux nouvelles technologies, la Direction a démocratisé l'accès aux informations relatives à sa mission, à ses services et aux lois, politiques et règlements qui régissent son travail quotidien et la prise de décision.

94. En outre, le Ministère de la condition féminine, du travail et du progrès social, qui est chargé des questions concernant le droit du travail, collabore étroitement avec la Direction de la citoyenneté et du contrôle de l'immigration afin que les informations relatives aux marchés du travail en Ouganda et ailleurs soient disponibles et accessibles à tous. Grâce aux accords de coopération signés par les États membres de la CAE, les conditions de circulation des professionnels de divers domaines sont désormais plus simples. D'autres mémorandums d'accord sont en cours de négociation avec un certain

nombre de pays de destination des travailleurs migrants ougandais au Moyen-Orient. D'une manière générale, l'objectif est de promouvoir une migration internationale des travailleurs qui se déroule dans des conditions saines, équitables et dignes. Les lois et règlements sur l'immigration donnent aux migrants le droit de travailler dès lors qu'ils sont en possession d'un contrat de travail, d'un document de voyage en cours de validité délivré par le pays d'origine, d'une lettre attestant qu'ils sont en règle et d'un titre de séjour en cours de validité. La réglementation de 2005 sur l'emploi (recrutement de travailleurs migrants ougandais à l'étranger) et le Groupe de l'emploi à l'étranger s'assurent que les migrations se font en bon ordre. En décembre 2011, 19 agences de recrutement privées avaient été autorisées à recruter.

Article 67

95. L'Ouganda a pris plusieurs mesures pour la bonne organisation du retour des travailleurs migrants et des membres de leur famille dans leur pays d'origine. Ceux-ci ont la possibilité d'emporter avec eux leur biens personnels sans devoir acquitter de droits. Dans le cas où un travailleur migrant souhaiterait quitter l'Ouganda pour retourner dans son pays d'origine mais qu'il aurait égaré ses documents de voyage, le Directeur de l'immigration lui fournirait un document de voyage d'urgence pour un aller simple afin qu'il puisse rejoindre son pays sans difficultés. Les ressortissants d'États ayant une représentation diplomatique et consulaire en Ouganda pourront prendre contact avec leur ambassade ou consulat afin de faire remplacer les documents perdus. Le retour dans le pays d'origine constitue un droit absolu, même dans le cas de migrants en situation irrégulière. À plusieurs reprises, le Gouvernement a travaillé en étroite collaboration avec l'OIM afin d'assurer le retour, la réinstallation et la réinsertion de travailleurs migrants. Lorsqu'un travailleur migrant souhaite quitter l'Ouganda pour retourner dans son pays d'origine, il doit être en possession des documents requis pour pouvoir quitter le territoire. Toutes les obligations auxquelles il est tenu aux termes de son contrat doivent être remplies avant son départ.

Article 68

96. L'article 37 de la loi de 2006 sur l'emploi interdit à quiconque d'organiser le mouvement illicite ou clandestin de migrants aux fins d'emploi, que ce soit en provenance ou à destination de l'Ouganda, ou encore en transit par le pays, ou d'apporter une assistance à quelque organisation que ce soit à cet égard. La loi rend également illégal pour un employeur de recruter une personne dont il sait ou soupçonne qu'elle se trouve en situation irrégulière dans le pays: ce serait une infraction passible de poursuites. Ces dispositions font partie des mesures que le Gouvernement a mises en place en vue de prévenir et d'éliminer les mouvements illégaux ou clandestins et l'emploi de travailleurs migrants en situation irrégulière. Les postes d'immigration ont été améliorés et le système de contrôle des mouvements aux frontières a été renforcé. Toutes les personnes entrant en Ouganda ou quittant le pays doivent être enregistrées, et les agents de l'immigration ont le pouvoir de vérifier tous leurs documents et bagages afin de s'assurer qu'elles sont en situation régulière.

97. Un certain nombre de mesures ont été prises, dont les suivantes:

a) Des actions de sensibilisation aux dangers des mouvements illégaux et de la traite des personnes sont menées par la police dans le cadre de programmes de proximité, par les responsables locaux, par les agents de l'immigration et du fisc affectés aux postes frontière, et plus généralement par différents organes d'information;

b) Les enfants et les femmes des communautés les plus pauvres sont les plus vulnérables étant donné qu'ils n'ont, pour beaucoup d'entre eux, ni les moyens ni les connaissances nécessaires pour s'assurer de la véracité des informations que leur donnent ceux qui leur promettent une vie meilleure et un emploi⁴³. L'Ouganda est également un pays de transit pour les criminels qui emmènent des enfants dans d'autres pays de la région où ils seront réduits à l'exploitation sexuelle et à un travail dangereux inadapté à leur âge⁴⁴;

c) Un Groupe de coordination pour la prévention de la traite des personnes a été créé sous l'égide du Ministère de l'intérieur et a permis à un nombre accru de personnes d'échapper à la traite. Certaines des affaires les plus récentes ont donné lieu à l'arrestation de chefs religieux qui recueillaient des enfants dans les zones rurales et dans les milieux urbains pauvres en promettant à leurs parents qu'ils auraient accès à de meilleures possibilités d'éducation. Certains auteurs de la traite imposaient des sévices sexuels à leurs victimes avant de les envoyer vers une nouvelle communauté en Ouganda ou ailleurs;

d) L'article 37 de la loi de 2006 sur l'emploi incorpore l'article 68 de la Convention dans le droit interne et rend illégal le mouvement et l'emploi clandestins de travailleurs migrants en situation irrégulière. La loi a également renforcé l'inspection du travail et le contrôle des mouvements aux frontières. Des dispositions législatives ont été prises pour que tous les étrangers se trouvant dans le pays soient enregistrés. Elles prévoient des sanctions telles que des peines de prison, des amendes, ou les deux à la fois, à l'encontre des personnes qui ne respectent pas les conditions auxquelles est soumis le recrutement de travailleurs migrants.

98. Grâce à sa loi de 2009 sur la prévention de la traite des personnes, l'Ouganda a incorporé dans son droit interne la définition de l'infraction de traite et en a élargi le sens. C'est au Bureau de coordination pour la prévention de la traite des personnes placé sous la tutelle du Ministère de l'intérieur qu'il revient de suivre, de coordonner et de superviser l'application de cette loi. La traite d'étrangers à destination de l'Ouganda a diminué au fil du temps, tandis que celle d'Ougandais à destination d'autres pays a augmenté. Cette diminution peut bien entendu s'expliquer par l'incrimination de la traite et la sévérité des peines prévues. Cela n'a pourtant pas mis fin à la traite des personnes vers l'étranger, dont les statistiques ont révélé qu'elle était en augmentation. Selon la mission de l'OIM en Ouganda, il n'existait en 2008 aucune donnée sur les victimes ougandaises de la traite et de l'exploitation mais, en 2013, le nombre de signalements était passé à 25, dont la majorité (20) concernaient des femmes⁴⁵. C'est en Asie que se trouvent les pays qui comptent le plus grand nombre de victimes ougandaises de la traite, à savoir la Malaisie et la Thaïlande⁴⁶. Conformément à la loi sur la prévention de la traite des personnes, des mesures ont été prises afin de poursuivre et de sanctionner les auteurs de la traite. À ce jour, une seule procédure a été engagée contre un ressortissant chinois pour infraction aggravée de traite d'enfants et infractions simple et aggravée d'incitation à la débauche⁴⁷.

⁴³ Rapport du Bureau de coordination pour la prévention de la traite des personnes, 2013 et 2014.

⁴⁴ Ibid., 3 et 4.

⁴⁵ Ibid., 42.

⁴⁶ Ibid.

⁴⁷ Ouganda, *Yang Zheng Jun v. Uganda*, 2013, 99/2013 et 104/2013.

Article 69: mesures prises pour que la situation des travailleurs migrants en situation irrégulière sur le territoire de l'État partie ne se prolonge pas et circonstances dont il convient de tenir compte en cas de procédures de régularisation

99. Le Gouvernement ougandais a tiré parti des progrès technologiques pour démocratiser l'information. C'est l'un des moyens par lesquels il veille à ce que toutes les personnes se trouvant en Ouganda et celles qui ont l'intention de s'y rendre pour y travailler ont facilement accès aux informations relatives à la procédure à suivre et aux documents nécessaires pour régulariser leur séjour au cas où ils seraient entrés dans le pays sans avoir effectué les démarches préalables requises. Les sanctions encourues sont clairement indiquées. Les employeurs sont également mis en garde contre le recrutement de travailleurs migrants en situation irrégulière, et ils doivent aider leurs salariés à régulariser leur séjour en Ouganda lorsqu'il y a lieu, en prenant les mesures suivantes:

- a) Apport de conseils et aide à la mise en règle;
- b) Collaboration et coordination avec l'OIM et les services, départements et ministères ougandais.

Article 70: mesures prises pour faire en sorte que les conditions de vie des travailleurs migrants et des membres de leur famille en situation régulière soient conformes aux normes de santé, de sécurité et d'hygiène et aux principes inhérents à la dignité humaine

100. L'employeur et le travailleur ont tous deux l'obligation de veiller à ce que le lieu de travail réponde aux normes fixées dans le droit du travail, à savoir que l'environnement de travail soit propre, sûr et sain. La dignité des travailleurs doit à tout moment être respectée. D'une part, l'employeur est tenu de s'assurer que ses locaux sont conformes aux normes de sécurité et de santé en fournissant les équipements de protection nécessaires et des explications sur la manière de les utiliser; en formant les travailleurs à l'utilisation du matériel et en organisant des exercices d'évacuation; et en versant de façon régulière et rapide aux travailleurs le salaire convenu. Les salariés doivent se tenir au temps de travail fixé afin d'éviter les erreurs dues à la fatigue. Cela signifie que l'employeur doit respecter leurs jours de congés ou leur temps de repos. Ces obligations sont inscrites dans le droit du travail. Or, du fait de la pénurie d'emplois et de l'offre abondante de main-d'œuvre occasionnelle et non qualifiée, les travailleurs négligent parfois ces obligations, jusqu'à ce que leur propre vie soit en danger. Le Gouvernement a renforcé les services d'inspection du travail afin que l'autorité compétente procède régulièrement aux vérifications réglementaires du respect des normes et des droits en matière de travail. Les besoins sont importants par rapport aux ressources financières, matérielles et humaines disponibles. Afin de réduire cet écart, le Gouvernement s'est attelé à informer la population des droits des travailleurs, à diffuser les lois et des guides et à collaborer avec les organismes représentant les travailleurs.

101. D'autre part, le travailleur a l'obligation d'accomplir personnellement la tâche ou le service demandé dans les délais prescrits, sur le lieu de travail et dans les conditions convenues. Il lui est interdit de mettre en péril sa propre sécurité ou celle de ses collègues ou d'un tiers et de porter atteinte à sa propre dignité ou à celle de ses collègues. Afin de garantir la santé et la sécurité des travailleurs, le droit du travail prévoit que le lieu de travail doit toujours être maintenu en état de propreté et permettre au personnel de travailler dans de bonnes conditions. Les syndicats participent aux ateliers visant à informer les travailleurs.

Article 71: rapatriement des corps des travailleurs migrants ou des membres de leur famille décédés et questions de dédommagement relatives au décès

102. Selon les circonstances de la mort, les questions administratives et de procédures sont réglées conformément aux droits et normes prévues dans les lois sur le travail ougandaises. On pourra consulter à ce sujet l'article 42 de la loi sur l'emploi.

IX. Conclusion

103. Comme il ressort du présent rapport, l'Ouganda est fermement résolu à mettre en œuvre la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille et à faire en sorte que tous les autres grands traités internationaux relatifs aux droits de l'homme qu'il a ratifiés et qui intéressent les travailleurs migrants soient applicables dans le contexte national.

104. Les travailleurs migrants jouissent des mêmes droits que les travailleurs ougandais lorsqu'ils ont régularisé leur séjour dans le pays. La Constitution ainsi que d'autres instruments juridiques et cadres de politique générale pourvoient clairement à la mise en œuvre de la Convention sur le territoire national. Il subsiste toutefois des problèmes majeurs dans certains domaines, notamment s'agissant de freiner l'afflux de migrants en situation irrégulière qui passent les frontières poreuses du pays alors que la région est très instable et que beaucoup d'autres personnes encore se déplacent en quête de possibilités de travail rémunéré. Ces 10 dernières années, le Gouvernement a pris des mesures audacieuses pour faire en sorte que la circulation des personnes, de la main-d'œuvre et des biens à destination et en provenance de l'Ouganda présente plus d'intérêts socioéconomiques et politiques que d'inconvénients et qu'elle ne menace pas la sécurité et la stabilité du pays. En fondant sur les droits de l'homme la prise en charge des questions relatives à la main-d'œuvre migrante, le Gouvernement a démontré son attachement à la promotion et au respect de ces droits ainsi que sa volonté d'attirer la meilleure main-d'œuvre, de manière à prouver que l'Ouganda est capable de réduire les manques dont souffrent à cet égard les secteurs d'activité clefs qui doivent permettre à l'économie et au pays d'atteindre les objectifs que celui-ci s'est fixés à l'horizon 2040.

105. Le Gouvernement ougandais est bien conscient que, pour réaliser les buts et objectifs des lois et politiques relatives à l'immigration, il doit pouvoir compter sur la collaboration de toutes les parties prenantes. Outre qu'il sensibilise la population aux questions relatives à la migration, il prévoit de diffuser des informations ciblées et d'offrir des formations à l'intention des praticiens du droit, des policiers, des enquêteurs, des agents de l'immigration, des fonctionnaires de l'administration du travail, des dirigeants du secteur privé, du personnel judiciaire, des médias et d'autres organisations de la société civile s'occupant de questions relatives à la migration de la main-d'œuvre. Le renforcement de l'échange et du partage de données et d'informations a permis à divers acteurs de participer davantage aux actions coordonnées et aux initiatives à long terme visant à faciliter la mise en œuvre intégrale de la Convention.

Bibliographie

Jurisprudence

Haute Cour de l'Ouganda, Barnabas and three others v. Attorney General and Another, n° 033 de 2012

Haute Cour de l'Ouganda, Yang Cheng Jan v. Uganda, 2013, 99/2013 et 104/2013

Lois ougandaises

Constitution de l'Ouganda de 1995

Loi de 1997 sur les enfants (chap. 59)

Loi n° 5 de 2006 relative à l'emploi

Loi n° 7 de 2006 relative aux conflits du travail (arbitrage et règlement)

Loi de 2006 relative aux syndicats

Loi n° 9 de 2006 sur le travail, la sécurité et la santé

Loi sur la citoyenneté ougandaise et la réglementation de l'immigration (chap. 66)

Réglementation de 2012 sur la citoyenneté ougandaise et le contrôle de l'immigration (création de centres de détention pour migrants)

Loi de 2014 contre l'homosexualité

Loi de 1973 sur l'enregistrement des mariages coutumiers

Loi de 2007 sur la Commission de l'égalité des chances

Loi de 2010 sur la Cour pénale internationale

Loi de 1998 sur le régime foncier (chap. 227)

Loi de 2006 relative aux personnes handicapées

Loi de 2012 relative à la prévention et à l'interdiction de la torture

Loi n° 5 de 2000 sur l'indemnisation des travailleurs

Publications

Fox et Pimhidzai (2011), "Is Informality Welfare-Enhancing Structural Transformation? Evidence from Uganda", World Bank Policy Research Working Paper n° 5866

Ministère des affaires intérieures (2013, 2014), "Annual Report on the Trend of Trafficking In Persons in Uganda"

Bureau ougandais de statistique (2014), Statistical Abstract

Bureau ougandais de statistique (2014), National Population and Housing Census, Provisional Results

Bureau ougandais de statistique (2011), Uganda Demographic and Health Survey

Bureau ougandais de statistique (2015), Uganda Key Economic Indicators 95th Issue: First Quarter 2014/2015

PNUD, Gouvernement ougandais (2013); rapport intermédiaire sur les objectifs du Millénaire pour le développement

Sites Web

“Commission Africaine des Droits de l’Homme et des Peuples – Rapports d’États”
<http://www.achpr.org/fr/states/>

“Call to the Government of Uganda to realize decent work for Domestic workers”
03-06-2014; <http://www.sunrise.ug/business/business-news/sponsored/949-call-to-the-government-of-uganda-to-realise-decent-work-for-domestic-workers>

“International Treaties Adherence: Uganda” 31-05-2011 http://www.geneva-academy.ch/RULAC/international_treaties.php?id_state=163

“Protocole relatif à la Charte africaine des droits de l’homme et des peuples portant création d’une Cour africaine des droits de l’homme et des peuples” 23-07-2013
http://www.african-court.org/en/images/documents/New/Statuts_of_the_Ratification_Process_of_the_Protocol_Establishing_the_African_Court.pdf

“Center for Arbitration and Dispute Resolution” <http://www.ulii.org/ug/judgment/center-arbitration-dispute-resolution>

“Good Practice that Protect Children and Youth from Hazardous Work”
<http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/daressalaam/download/gphazardous.pdf>

“Organisation internationale pour les migrations – Migration de main-d’œuvre et développement”
<http://uganda.iom.int/programme/labour-migration-and-human-development/>

“Organisation internationale pour les migrations – Politiques migratoires et recherche”
<http://uganda.iom.int/programme/migration-policy-and-research/>

“Platform for Labour Action” <http://www.pla-uganda.org/about-pla>

Organisation internationale pour les migrations en Ouganda – A Rapid Country Profile 2013
<http://opm.go.ug/assets/media/resources/486/TheUGANDAMIGRATIONPROFILE.pdf>

“University of Minnesota Human Rights Library – Ratification of International Human Rights treaties” <http://www1.umn.edu/humanrts/research/ratification-uganda.html>

Annexe I

État d'avancement de la ratification par l'Ouganda des instruments relatifs aux droits de l'homme

État d'avancement de la ratification des autres instruments relatifs aux droits de l'homme

<i>Traité</i>	<i>Signature</i>	<i>Ratification</i>	<i>Adhésion</i>	<i>Succession</i>	<i>Entrée en vigueur</i>
Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée	12 déc. 2000	9 mars 2005			
Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, air et mer, additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée	12 déc. 2000				
<i>Esclavage et pratiques analogues à l'esclavage</i>	<i>Signature</i>	<i>Ratification</i>	<i>Adhésion</i>	<i>Succession</i>	<i>Entrée en vigueur</i>
Convention relative à l'esclavage	Pas signée				
Protocole amendant la Convention relative à l'esclavage	Pas signé				
Convention supplémentaire relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage			12 août 1964		
Convention pour la répression de la traite des êtres humains et de l'exploitation de la prostitution d'autrui	Pas signée				
<i>Liberté d'association</i>	<i>Signature</i>	<i>Ratification</i>	<i>Adhésion</i>	<i>Succession</i>	<i>Entrée en vigueur</i>
Convention concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical	Pas signée				

<i>Emploi et travail forcé</i>	<i>Signature</i>	<i>Ratification</i>	<i>Adhésion</i>	<i>Succession</i>	<i>Entrée en vigueur</i>
Convention concernant le travail forcé ou obligatoire	Pas signée				
Convention concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale	Pas signée				
Convention concernant l'abolition du travail forcé		4 juin 1963			
Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession	Pas signée				
Convention concernant la politique de l'emploi		23 juin 1967			
Convention concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail	Pas signée				
<i>Éducation</i>	<i>Signature</i>	<i>Ratification</i>	<i>Adhésion</i>	<i>Succession</i>	<i>Entrée en vigueur</i>
Convention concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement		9 sept. 1968			
<i>Personnes handicapées</i>	<i>Signature</i>	<i>Ratification</i>	<i>Adhésion</i>	<i>Succession</i>	<i>Entrée en vigueur</i>
Convention relative aux droits des personnes handicapées	30 mars 2007				
Protocole facultatif se rapportant à la Convention relative aux droits des personnes handicapées	30 mars 2007				
<i>Réfugiés et asile</i>	<i>Signature</i>	<i>Ratification</i>	<i>Adhésion</i>	<i>Succession</i>	<i>Entrée en vigueur</i>
Convention relative au statut des réfugiés			27 sept. 1976		

<i>Nationalité, apatridie et droits des étrangers</i>	<i>Signature</i>	<i>Ratification</i>	<i>Adhésion</i>	<i>Succession</i>	<i>Entrée en vigueur</i>
Convention sur la réduction des cas d'apatridie	Pas signée				
Convention relative au statut des apatrides			15 avril 1965		
<i>Crimes de guerre et crimes contre l'humanité, génocide et terrorisme</i>	<i>Signature</i>	<i>Ratification</i>	<i>Adhésion</i>	<i>Succession</i>	<i>Entrée en vigueur</i>
Convention pour la prévention et la répression du crime de génocide			14 nov. 1995		
Statut de Rome de la Cour pénale internationale	17 mars 1999	14 juin 2002			
<i>Droit des conflits armés</i>	<i>Signature</i>	<i>Ratification</i>	<i>Adhésion</i>	<i>Succession</i>	<i>Entrée en vigueur</i>
Convention de Genève pour l'amélioration du sort des blessés et des malades dans les forces armées en campagne		18 mai 1964 (ratification/ adhésion)			
Convention de Genève pour l'amélioration du sort des blessés, des malades et des naufragés des forces armées sur mer		18 mai 1964 (ratification/ adhésion)			
Convention de Genève relative au traitement des prisonniers de guerre		18 mai 1964 (ratification/ adhésion)			
Convention de Genève relative à la protection des personnes civiles en temps de guerre		18 mai 1964 (ratification/ adhésion)			
Protocole additionnel aux Conventions de Genève du 12 août 1949 relatif à la protection des victimes des conflits armés internationaux (Protocole I)		13 mars 1991 (ratification/ adhésion)			
Protocole additionnel aux Conventions de Genève du 12 août 1949 relatif à la protection des victimes des conflits armés non internationaux (Protocole II)		13 mars 1991 (ratification/ adhésion)			

<i>Conventions régionales africaines</i>	<i>Signature</i>	<i>Ratification</i>	<i>Adhésion</i>	<i>Succession</i>	<i>Entrée en vigueur</i>
Charte africaine des droits de l'homme et des peuples	18 août 1986	10 mai 1986			
Convention régissant les aspects propres aux problèmes des réfugiés en Afrique	10 sept. 1969	24 juill. 1987			
Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits de la femme en Afrique	18 déc. 2003	22 juill. 2010			
Protocole relatif à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples portant création d'une Cour africaine des droits de l'homme et des peuples	1 ^{er} févr. 2001	16 févr. 2001			
Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant	26 févr. 1992	17 août 1994			

Source: Bibliothèque de l'Université du Minnesota, États-Unis d'Amérique.

Annexe II

Prescriptions relatives à la délivrance de visas et de permis

Frais de visa

<i>Catégorie du visa</i>	<i>Coût (en dollars des États-Unis)</i>
Visa à entrée unique	50 par personne
Visa à entrées multiples 6-12 mois	100
Visa à entrées multiples 24 mois	150
Visa à entrées multiples 36 mois	200
Visa d'étudiant pour les ressortissants des États membres de la Communauté d'Afrique de l'Est	100
Visa de tourisme pour l'Afrique de l'Est (d'une durée de trois mois pour des entrées multiples au Kenya, en Ouganda et au Rwanda)	100
Les résidents kényans, ougandais et rwandais se rendant dans l'un de ces trois pays peuvent désormais entrer dans l'autre État partenaire sans avoir à payer de visa.	-

Nota bene: l'obtention d'un visa ne donne pas le droit de travailler en Ouganda, que ce soit contre rémunération ou de façon bénévole.

Liste des pays dont les ressortissants sont exemptés des frais de visas délivrés par l'Ouganda

<i>COMESA</i>	<i>CAE</i>	<i>AUTRES</i>
Angola	Tanzanie	Antigua
Érythrée	Rwanda	Barbade
Malawi	Kenya	Fidji
Madagascar	Burundi	Grenade
Seychelles		Lesotho
Swaziland		Sierra Leone
Zambie		Îles Salomon
Comores		Vanuatu
Kenya		Ghana
Maurice		Chypre
Zimbabwe		Bahamas
		Belize
		Gambie
		Jamaïque
		Malte
		Saint-Vincent-et-les Grenadines
		Singapour
		Tonga

Catégories de personnes pouvant demander un permis de travail en Ouganda

Catégorie A: (Gouvernement & service diplomatique)

Peuvent prétendre à ce type de permis de travail les personnes travaillant sous contrat avec le Gouvernement ougandais ou les diplomates accrédités auprès de l'Ouganda.

Documents demandés:

- Formulaire de demande de visa d'entrée et de permis de travail dûment complété
- Photocopies du passeport
- 2 photographies d'identité
- Une lettre d'accompagnement de l'Ambassade et une lettre d'appui du Ministère des affaires étrangères

Catégorie A2: (prestataires travaillant pour le compte du Gouvernement)

Peuvent prétendre à ce type de permis de travail les personnes travaillant sous contrat avec le Gouvernement, y compris les personnes travaillant dans des institutions tertiaires dépendant de l'État.

Documents demandés:

- Formulaire de demande de visa d'entrée et de permis de travail dûment complété
- Photocopies du passeport
- 2 photographies d'identité
- Lettre d'accompagnement de l'organisation
- Lettre d'accompagnement du Ministère compétent
- Lettre du Bureau d'INTERPOL du pays d'origine
- Titres universitaires pour les professionnels

Catégorie B: (investissement dans le secteur agricole)

Peuvent prétendre à ce type de permis de travail les personnes ayant l'intention d'investir dans le secteur agricole ou dans l'élevage.

Documents demandés:

- Formulaire de demande de visa d'entrée et de permis de travail dûment complété
- 2 photographies d'identité
- Photocopies du passeport
- Lettre d'accompagnement de l'entreprise
- Titre foncier
- License délivrée par l'Autorité ougandaise d'investissement
- Lettre du Ministère de l'agriculture concernant l'activité envisagée dans le secteur agricole
- Lettre de recommandation émanant du Bureau du conseiller municipal ou du responsable de la circonscription

- Plan de travail / Étude de faisabilité du projet entrepris
- Garantie
- Lettre du Bureau d'INTERPOL du pays d'origine

Catégorie C: (secteur minier)

Peuvent prétendre à ce type de permis de travail les personnes ayant l'intention d'investir dans la prospection de minéraux ou dans le secteur minier en Ouganda.

Documents demandés:

- Formulaire de demande de visa d'entrée et de permis de travail dûment complété
- Photocopies du passeport
- 2 photographies d'identité
- Lettre d'accompagnement de l'entreprise
- License délivrée par le Ministère des ressources naturelles
- Articles et statuts de l'association
- Lettre d'appui du Ministère des ressources naturelles
- Garantie
- License délivrée par l'Autorité ougandaise d'investissement
- Lettre du Bureau d'INTERPOL du pays d'origine

Catégorie D: (commerce)

Peuvent prétendre à ce type de permis de travail les personnes ayant l'intention d'entreprendre des activités commerciales en Ouganda.

Documents demandés:

- Formulaire de demande de permis de travail dûment complété
- Lettre d'accompagnement de l'entreprise
- 2 photographies d'identité
- Photocopies du passeport
- Relevés de compte de l'entreprise
- License délivrée par l'Autorité ougandaise d'investissement (le cas échéant)
- Articles et statuts de l'association
- Déclaration de constitution en société
- Certificat d'acquiescement de l'impôt sur le revenu
- Licence autorisant l'exercice d'une activité commerciale
- Attestation de remise de 100 000 dollars des États-Unis délivrée par la Banque d'Ouganda
- Lettre de bonne conduite du pays d'origine ou du Bureau d'INTERPOL du pays d'origine
- Garantie

Catégorie E: (fabricants)

Peuvent prétendre à ce type de permis de travail les personnes ayant l'intention d'entreprendre des activités de fabrication en Ouganda.

Documents demandés:

- Formulaire de demande de permis de travail dûment complété
- 2 photographies d'identité
- Photocopies du passeport
- Lettre d'accompagnement de l'entreprise
- Garantie
- Documents relatifs à l'entreprise: articles, statuts et déclaration de constitution en société
- License d'investissement
- Déclaration de constitution en société
- Relevés de compte
- License autorisant l'exercice d'une activité commerciale
- Certificat d'acquiescement de l'impôt sur le revenu
- Lettre de bonne conduite du pays d'origine ou du Bureau d'INTERPOL du pays d'origine

Catégorie F: (professionnels)

Peuvent prétendre à ce type de permis de travail les membres de certaines professions ayant pour intention de pratiquer leur profession en Ouganda.

Documents demandés:

- Formulaire de demande de permis de travail dûment complété
- 2 photographies d'identité
- Photocopies du passeport
- Lettre d'accompagnement
- Attestation de compétences
- Attestation d'enregistrement auprès des agences de professionnels concernées, telles que l'Association des médecins
- Documents relatifs à l'entreprise
- Lettre de bonne conduite du pays d'origine ou du Bureau d'INTERPOL du pays d'origine
- Garantie

Catégorie G1 (bénévoles, employés d'ONG, missionnaires)

Documents demandés:

- Formulaire dûment complété
- 2 photographies d'identité

- Copie du passeport
- Copie du certificat de l'ONG
- Extrait du casier judiciaire (du pays d'origine) ou lettre du Bureau d'INTERPOL du pays d'origine
- Lettre d'accompagnement de l'institution ou de l'ONG
- Lettre d'embauche
- Attestation de compétences

Catégorie G2 (salariés)

Peuvent prétendre à ce type de permis de travail les personnes ayant l'intention de travailler en tant que salariés en Ouganda, que ce soit en l'échange d'une rémunération ou non.

Les personnes faisant partie de cette catégorie ne sont autorisées à entrer en Ouganda qu'après s'être vues accorder un permis de travail et l'avoir payé.

Documents demandés:

- Formulaire de demande de visa d'entrée
- 2 photographies d'identité
- Photocopies du passeport
- Titres universitaires
- Lettre de bonne conduite
- Lettre d'embauche
- Lettre d'accompagnement de l'entreprise
- Garantie
- Relevés de compte de l'entreprise
- Déclaration de constitution en société
- Document attestant de l'impossibilité d'embaucher un Ougandais
- Possibilités de formation offertes aux Ougandais
- Lettre d'avis d'investissement
- Certificat d'acquiescement de l'impôt sur le revenu
- Articles et statuts
- License autorisant l'exercice d'une activité commerciale

Les personnes faisant partie de cette catégorie ne sont autorisées à entrer en Ouganda qu'après s'être vues accorder un permis de travail et l'avoir payé.

Renouvellement du permis de travail

- Formulaire de demande de permis de travail dûment complété
- Lettre d'accompagnement de l'entreprise
- 2 photographies d'identité
- Photocopies du permis apparaissant sur le passeport et copie de la page du passeport contenant les données biométriques

- Relevés de compte
- Document attestant des formations dispensées aux Ougandais
- Listes des salariés ougandais

Certificat de résidence

- Formulaire de demande de certificat de résidence dûment complété
- 3 photographies d'identité
- Lettre de recommandation LC1
- Lettre d'accompagnement
- Rapport médical
- Copie du passeport
- Document attestant de la propriété des biens (le cas échéant)

Certificat de résidence pour cause de mariage

Documents demandés (en plus de ceux listés ci-dessus):

- Copie de l'acte de mariage (au moins 3 ans)
- Copie du passeport ougandais du conjoint

Recrutement des ressortissants des États membres de la CAE en vertu du Protocole portant création du Marché commun de la CAE

En vertu du Protocole portant création du Marché commun de la CAE, ont droit de travailler en Ouganda les catégories de travailleurs suivantes: les chefs d'entreprise, les ingénieurs civils, les contrôleurs d'aéronefs et de navires et les techniciens.

Exigences:

- La personne intéressée doit remplir le formulaire de demande de permis de travail et fournir l'ensemble des documents demandés selon la catégorie correspondant au permis de travail qu'elle souhaite obtenir (voir les catégories ci-dessus).
- Les ressortissants des États membres de la CAE qui ont un contrat de travail de plus de 90 jours doivent demander un permis de travail dans un délai de 15 jours à partir du jour de la signature du contrat d'embauche.
- Un permis spécial doit être demandé si le contrat de travail n'excède pas les 90 jours.
- Un permis spécial est accordé aux ressortissants des États membres de la CAE qui attendent de recevoir leur permis de travail.
- Les employeurs doivent informer les services d'immigration du retour annuel des travailleurs issus des États membres de la CAE qu'ils ont embauchés.
- Les travailleurs issus des États membres de la CAE qui changent d'emploi doivent en informer les services d'immigration dans un délai de 15 jours suivant la date dudit changement et demander un nouveau permis de travail.
- Si un travailleur cesse l'activité professionnelle pour laquelle un permis de travail lui avait été accordé, il est tenu d'en informer les services d'immigration dans un délai de 15 jours suivant la fin de son activité professionnelle et de demander un permis pour rester en Ouganda, faute de quoi il doit quitter le pays.