



DOS BRISÉS ET AUTRES HISTOIRES :
RÉCITS DE TRAVAILLEUR-EUSES
DU SECTEUR PÉTROLIER
VICTIMES DE PRATIQUES
ABUSIVES EN OUGANDA



CRÉDIT PHOTO: NEW VISION

JUILLET 2025

Introduction

Le secteur pétrolier et gazier ougandais est considéré comme un moteur de changement, en raison notamment de son fort potentiel en termes de création d'emplois.

C'est la raison pour laquelle travailler dans ce domaine est un rêve que nourrissent certaines personnes dans le pays. Nombreuses sont celles espérant ainsi améliorer le sort de leur famille.

Mais l'emploi dans le secteur pétrolier et gazier est-il une panacée pour les membres des communautés locales?

En mai 2025, l'Institut africain pour la gouvernance énergétique (AFIEGO) a interrogé des personnes travaillant dans le secteur pétrolier dans les districts de Hoima et Buliisa, dans l'ouest de l'Ouganda.

Ces personnes étaient auparavant employées par des entreprises telles que Moita-Engil Uganda, SBC, EnvironServ, KarmodBETA et CIVITEC, entre autres. Ces sociétés avaient été mandatées par le gouvernement ougandais ou TotalEnergies E&P pour développer des infrastructures pétrolières.

Alors que les membres des communautés hôtes espéraient améliorer la vie de leur famille en travaillant dans ce secteur, leurs témoignages montrent que certaines personnes se sont retrouvées dans une situation pire que précédemment.

De plus, leurs récits décrivent un secteur pétrolier qui bafoue parfois les principales lois du travail ougandaises, tout en perpétuant les injustices.

Nous vous invitons à lire leurs histoires et à plaider pour que justice soit rendue aux victimes de licenciements, d'accidents du travail, de violences basées sur le genre et d'autres infractions.

Nous vous invitons également à interpellier le gouvernement ougandais afin qu'il promeuve des emplois dans les secteurs de l'économie verte, tout en veillant au respect du droit du travail.

Certaines de ces personnes ont souhaité rester anonymes. Des pseudonymes suivis d'un astérisque (*) ont été utilisés dans ces cas.



J'ai été livré à
mon sort juste après
m'être brisé le dos sur un
site pétrolier
—Rogers Byaruhanga

Le 10 août 2023, TotalEnergies EP Uganda publiait une déclaration affirmant que le projet Tilenga avait atteint 20 millions d'heures de travail sans accident du travail avec arrêt. Plus tôt, en janvier 2023, l'entreprise avait annoncé avoir franchi le cap des 10 millions d'heures sans accident du travail avec arrêt.

Un accident du travail avec arrêt désigne une blessure intervenant sur le lieu de travail entraînant une incapacité à travailler pendant plus de 24 heures, ou causant une invalidité permanente ou un décès. Il s'agit d'un indicateur rétrospectif utilisé pour mesurer la performance d'une entreprise en matière de sécurité, sur la base des accidents passés.



Mais TotalEnergies disait-elle la vérité en annonçant ces résultats ? L'histoire que raconte Rogers Byaruhanga ci-après semble brosser un tout autre tableau.



Je m'appelle Rogers Byaruhanga. J'ai 26 ans et je viens du village de Wanseko, dans le sous-comté de Kigwera (district de Buliisa), tout près du lieu d'implantation des principaux projets pétroliers ougandais.

En 2022, j'ai eu l'occasion de travailler sur le projet d'exploitation Tilenga de TotalEnergies.

Je n'étais pas directement employé par TotalEnergies, mais par CIVTEC Africa Limited, un sous-traitant de Mota-Engil Uganda. Mota-Engil s'était vue attribuer un contrat de 261 millions de dollars pour la préparation du site et d'autres travaux liés au projet pétrolier Tilenga de Total, dans mon district.

J'ai été recruté comme échafaudier et plombier, après avoir suivi la procédure de candidature en bonne et due forme. Comme beaucoup de jeunes hommes de la région, j'espérais que ce travail serait un tremplin vers un avenir meilleur pour ma famille et moi. Pendant un peu plus d'un an, je me suis donné à fond, arrivant tôt et travaillant de longues heures.

Mais tout a changé après un accident de travail qui m'a brisé le dos, survenu le 28 janvier 2024.

Cela s'est passé sur le chantier. À un moment donné, j'étais debout sur un échafaudage et, l'instant d'après, j'étais au sol, blessé, souffrant et incertain de mon avenir. Mon dos a heurté un outil au moment de la chute.

CIVTEC m'a transporté d'urgence à la clinique médicale Dulwich de Buliisa pour qu'on me prodigue les premiers soins. J'ai ensuite été orienté vers le centre City Medicals de Buliisa, pour une radiographie, et vers l'hôpital Ruby de Kampala, pour une IRM.

J'ai également été envoyé à la clinique orthopédique Sky Front. On m'y a diagnostiqué une lésion des tissus mous de la région lombaire et une hernie discale, qui me fait souffrir en comprimant le nerf sciatique de ma jambe droite. Si CIVITEC a d'abord pris en charge mes frais médicaux, elle a ensuite cessé de le faire sans aucune explication.

Par ailleurs, mon contrat, qui avait toujours été renouvelé sans problème, a été soudainement interrompu, trois mois avant son terme officiel. Je n'ai même pas eu le temps de me rétablir avant d'être remplacé.

Pour aggraver le tout, je n'ai pas reçu les soins médicaux adéquats. Aujourd'hui encore, je marche avec des béquilles, et la douleur persiste. Ma famille a dû engager des dépenses considérables pour me soigner.

Il semble que l'entreprise ait commencé à me considérer comme inutile dès l'instant où je n'ai plus pu porter d'outils ou monter sur des échafaudages. Cette prise de conscience a été très douloureuse.

1 Ugreports ; Le projet Tilenga franchit une étape importante en matière de sécurité en enregistrant 20 millions d'heures de travail sans incident :

<https://ugbusiness.com/2023/09/company-releases/tilenga-project-achieves-safety-milestone-as-it-logs-20-million-work-hours-incident-free#:~:text=TotalEnergies%20EP%20Uganda%20has%20reached,was%20realised%20in%20January%202023.>

À vrai dire, les conditions de travail ont toujours été difficiles, même avant mon accident. Nous étions souvent débordés et contraints à travailler de longues journées avec peu de repos. Les plaintes restaient sans réponse.

Si vous n'apparteniez pas à la même ethnie que votre superviseur, vous sentiez clairement la différence de traitement. Les rumeurs et les fausses accusations étaient monnaie courante.

Certains mauvais traitements semblaient intentionnels et destinés à briser le moral des individus et à les pousser vers la sortie, pour être remplacés par des personnes ayant la préférence de certains superviseurs. Et ces remplaçants semblaient prêts avant même que vous ne soyez parti.

Dans mon cas, j'ai été remplacé quelques jours après ma blessure. Parfois, je me demande si la clé qui a heurté mon dos n'a pas été laissée intentionnellement à cet endroit. La concurrence entre travailleurs était intense, et malheureusement, aucune enquête sérieuse n'a jamais été menée pour faire la lumière sur mon accident.

La pression était constante : il fallait faire son travail en se faisant, ou risquer de tout perdre.

Le plus difficile était le manque d'humanité. Personne ne vérifiait jamais notre état de santé, physique ou mental. On nous parlait de règles de sécurité, mais elles n'étaient pas toujours respectées. On sentait bien que le profit passait avant les personnes. Il fallait juste endurer la souffrance.

Malgré tout, en tant que jeune à la recherche d'expérience, ce travail m'a permis de rencontrer de nouvelles personnes et de prendre confiance en moi. J'ai appris à m'adapter, à me surpasser. C'est sans doute le seul point positif que je retiens de mon passage sur le projet Tilenga.

Mais j'avais espéré davantage : une opportunité de faire carrière, d'explorer de nouvelles compétences, de toucher un revenu stable.

Je pensais que si je travaillais dur, l'entreprise reconnaîtrait mon travail. Et je pensais qu'en cas de problème (comme l'accident dont j'ai été victime), ma famille et moi serions soutenus. Hélas, cela n'a pas été le cas.

Aujourd'hui, ce n'est pas de la compassion que je demande, mais une justice. Personne ne devrait être laissé à son sort après une blessure sur le lieu de travail. Je pense que les entreprises – surtout celles qui gèrent des projets de plusieurs milliards de dollars – devraient assumer leurs responsabilités quand un accident survient. La fourniture de soins médicaux complets devrait être un droit, et non une revendication. Les familles des personnes blessées doivent être soutenues, et non laissées pour compte.

Je pense aussi que TotalEnergies a le devoir de veiller à ce que ses prestataires et sous-traitants respectent les droits humains et les normes de sécurité. Les mots sur le papier ne signifient rien s'ils ne sont pas appliqués sur le terrain.

Des enquêtes indépendantes régulières devraient être menées sur les chantiers pour évaluer les conditions de travail. Si quelqu'un nous avait demandé ce que nous vivions, on lui aurait raconté des histoires de surmenage, de peur et de négligence.

Mon histoire est unique, mais elle en illustre bien plus. Et tant que rien ne change, d'autres continueront à souffrir en silence, tandis que les puissantes entreprises engrangent des profits colossaux.

Surmené, sous-payé et licencié injustement : voilà mon expérience dans le secteur pétrolier – Frank Atuhura *

Je m'appelle Frank Atuhura*. J'ai 38 ans et je viens du village de Kasinyi, dans le sous-comté de Kigwera, dans le district de Buliisa. Je souhaite partager mon expérience en tant que collaborateur ayant brièvement travaillé sur le projet pétrolier Tilenga, actuellement développé par TotalEnergies E&P Uganda.

En septembre 2022, j'ai été recruté comme ouvrier journalier par Mota-Engil, l'un des prestataires du projet Tilenga. Sélectionné dans la communauté locale en ma qualité de personne affectée par le projet, j'ai vu dans cette opportunité un moyen d'améliorer mes conditions de vie et d'aider ma famille.

J'ai été embauché pour six mois, mais j'ai malheureusement perdu mon travail avant même la fin du troisième mois.

J'ai été licencié en raison de ce que j'estime être des allégations injustes : on m'accusait d'avoir consommé de l'alcool sur le lieu de travail. En réalité, j'avais eu un désaccord avec mon superviseur, désaccord qui semble avoir influencé la décision de mettre fin à mon contrat.

Dans l'ensemble, les conditions de travail étaient difficiles : nous devions souvent travailler pendant les pauses ou à l'heure du déjeuner ; le repos n'était garanti que le dimanche.

Lorsque je suis tombé malade, je n'ai pas été payé pour les jours d'absence, alors que j'étais salarié. Le montant de ma rémunération était également inférieur à ce que prévoyait mon contrat, et les déductions n'étaient pas expliquées clairement.

Malgré les discours sur le renforcement des compétences et des capacités du personnel, je n'ai reçu aucune formation durant ma mission. J'espérais que ce travail me permettrait d'acquérir de l'expérience – et de faire des économies – pour lancer une petite activité. Au lieu de cela, je suis parti prématurément, sans nouvelles compétences et sans avoir été intégralement payé pour le travail effectué.

Après mon licenciement, j'ai contacté le responsable de liaison communautaire pour déposer une plainte et demander réparation.

On m'a assuré que mes doléances seraient traitées, mais je n'ai reçu à ce jour ni réponse ni indemnisation pour les mois travaillés.

Je n'ai toujours pas été payé pour le temps travaillé, et aucun effort n'a été fait par TotalEnergies Uganda ou ses prestataires pour répondre à mes doléances.

Désormais, j'aimerais être payé pour le travail effectué avant d'être licencié sur la base d'accusations infondées. Je pense aussi que TotalEnergies et ses prestataires devraient se préoccuper davantage de la façon dont le personnel est traité, notamment par leurs superviseurs. La clarté de la communication, l'équité, une rémunération adéquate et opportune, ainsi que le respect sont autant d'éléments qui font avancer les choses.

Il ne s'agit pas seulement de mon cas. Il s'agit ici de s'assurer que les promesses faites aux populations locales soient respectées, et pas seulement sur le papier.

TotalEnergies s'est publiquement positionnée comme une entreprise engagée en faveur du contenu local, du perfectionnement du personnel et du renforcement des capacités.

Dans de nombreuses communications, l'entreprise affirme son intention de vouloir donner la priorité à l'emploi ougandais, renforcer les programmes de formation et autonomiser les entreprises et institutions locales. En tant que personne affectée par le projet et membre de la communauté sélectionné pour un emploi, j'étais plein d'espoir que ces promesses se traduiraient par des opportunités concrètes pour des gens comme moi.

Malheureusement, cela n'a pas été le cas en ce qui me concerne.

Fort de investissements de plusieurs milliards de dollars en Ouganda, TotalEnergies a la capacité, et plus important encore, la responsabilité morale de garantir des normes élevées en matière de bien-être du personnel, de pratiques de travail équitables et de respect des droits humains.

Bien que l'entreprise continue de recevoir des distinctions pour ses engagements environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), ces succès restent vides de sens si le vécu du personnel local comme moi continue d'être ignoré, négligé ou dissimulé.

Mon expérience dans le secteur pétrolier m'a traumatisée

– Olive Nyakato



Je m'appelle Olive Nyakato. J'ai 29 ans et je viens du village de Kasinyi, dans le sous-comté de Ngwedo, dans le district de Buliisa.

Pendant un an et un mois, entre 2022 et 2023, j'ai travaillé comme plombière pour KarmodBETA, un sous-traitant du projet Tilenga, qui relève de la responsabilité de TotalEnergies.

J'ai rejoint le projet après avoir postulé en suivant la procédure officielle. J'étais très enthousiaste, au départ. On nous disait que ce projet allait transformer notre région, créer de l'emploi et favoriser le contenu local. Je pensais que ce serait l'occasion de nous sortir, ma famille et moi, de la pauvreté.

Mais la réalité a été toute autre.

Mon contrat a été résilié trois mois avant sa fin sans aucune explication. Jusqu'alors, il avait toujours été renouvelé, et je ne m'attendais donc pas à ce qu'il prenne fin soudainement. On m'a simplement dit qu'il ne serait pas renouvelé – sans raison claire, sans appel possible.

Et ce n'était pas la seule injustice.

Durant mon passage chez KarmodBETA, j'ai dû faire face à des menaces verbales et des intimidations constantes. On nous faisait sentir que nous n'avions aucun droit. Et si vous veniez de Buliisa, comme moi, on vous traitait différemment : les locaux et les non-locaux ne partageaient même pas les fourgons de transport.

Pire encore, on relevait de graves problèmes de harcèlement sexuel.

Certains superviseurs et collègues masculins m'ont fait des avances déplacées ou m'ont touchée d'une manière qui m'a mise mal à l'aise et m'a fait me sentir en danger. Se plaindre n'était jamais une option : cela ne faisait qu'empirer les choses.

Être une femme dans un environnement dominé par les hommes comportait des difficultés supplémentaires. On s'attendait à ce que nous fassions les mêmes travaux physiques que les hommes, même lorsque c'était au-delà de nos capacités.



Leur justification ? « Vous êtes dans le même service, vous devez donc faire le même travail ». Il n'y avait aucune prise en compte de nos limites physiques. Au contraire, une concurrence malsaine régnait, assortie d'un manque de respect de la part des collègues masculins.

Le tribalisme était un autre problème majeur. Si votre superviseur appartenait à une ethnie différente, vous aviez de fortes chances d'être ignorée, marginalisée, voire ciblée. Cela affectait la réalisation du travail, les évaluations, et la manière dont les doléances étaient traitées.

Nous n'avions presque jamais de temps de repos. Même boire de l'eau assise pouvait vous attirer des ennuis. Vous ne pouviez faire une pause qu'après avoir terminé votre tâche – et encore, c'était debout et à la hâte.

Bénéficier de congés maladie était inimaginable. Tomber malade revenait quasiment à signer votre propre licenciement. Toute absence, même pour raisons de santé justifiées, entraînait un harcèlement ou un licenciement pur et simple.

On m'a également prélevé des fonds pour cotiser au Fonds national de sécurité sociale, mais à ce jour je ne peux pas accéder à mon épargne. Personne ne m'a expliqué pourquoi ni comment je pourrais réclamer ce qui m'est dû.

KarmodBETA est une coentreprise entre BETA-JMG (Ouganda) et Karmod Ltd (Kenya). Elle a remporté le marché de la construction du camp EPC (Ingénierie, Achats, Construction) du projet Tilenga – un site censé accueillir plus de 4000 personnes.

TotalEnergies affirme que ce développement s'inscrit dans sa stratégie de promotion du contenu local et de soutien aux prestataires ougandais.

L'Autorité pétrolière de l'Ouganda (PAU) affirme que 90 % du personnel recruté était ougandais, dont plus de 35 % provenant des six districts de la région de l'Albertine, y compris Buliisa.

Mais ces chiffres ne reflètent pas la réalité vécue sur le terrain. Les personnes, comme moi, originaires de la région, se sont vues systématiquement mises à l'écart. Le tribalisme, la ségrégation et l'exclusion étaient monnaie courante.

Si TotalEnergies met en avant des politiques de soutien en faveur des communautés et de passation de marchés locaux, dans la pratique, ses représentants et ses prestataires mettaient souvent les locaux de côté.

Même les petites entreprises installées autour du camp – celles dont on espérait qu'elles bénéficieraient à la population – ont été mises en place par des initiés ou des responsables liés à l'entreprise ; les locaux n'avaient aucune chance d'en tirer des revenus en offrant des services au camp.

Je m'attendais à recevoir un salaire décent, suffisant pour lancer ma propre activité et sortir ma famille de la pauvreté. J'espérais un emploi à long terme, pour me constituer un capital. Je croyais qu'il y aurait des avantages sociaux et une certaine forme de dignité. Rien de tout cela ne s'est concrétisé.

Ce que j'ai constaté au lieu de cela, c'est de l'indifférence à notre humanité et une tendance à faire passer les intérêts de l'entreprise – le profit à tout prix – avant tout.

TotalEnergies doit revenir sur le terrain, non pas avec des campagnes de relations publiques, mais avec des actions concrètes. Nous, habitantes et habitants de Buliisa, méritons bien mieux que cela.

Le principe de « contenu local–local » doit signifier que les communautés voisines sont prioritaires en matière d'emploi, de contrats et de services.

Le recrutement doit être transparent et sans biais ethnique. Les réalités physiques des femmes doivent être prises en compte dans les tâches attribuées. Et le harcèlement sexuel doit faire l'objet d'une tolérance zéro et non être passé sous silence.

J'étais surmené et asphyxié par l'odeur des déchets pétroliers : tels sont les souvenirs que je garde du travail dans le secteur pétrolier – Moses Kiiza *



L'odeur de ces déchets ! Je ne pourrais même pas la décrire !

Elle était si forte qu'elle m'a poussé à quitter mon travail ! D'autres raisons ont contribué à mon départ, mais cette odeur... vraiment, c'était insupportable ! Aucun être humain ne devrait être exposé à une telle odeur.

Mais je m'emballe. Permettez-moi de vous raconter mon histoire comme il se doit. Depuis le début ou, du moins, une partie du début.

Je m'appelle Moses Kiiza. J'utilise un pseudonyme, car je souhaite témoigner sans craindre de représailles.

J'ai 30 ans.

Je réside dans le district de Hoima. C'est là que je suis né, que j'ai grandi et été scolarisé.

Mes parents étaient pauvres, et j'ai abandonné l'école vers 13 ans. Ma famille n'avait plus les moyens de payer mes frais de scolarité.

Après avoir quitté l'école, je me suis formé à la mécanique automobile et ai pris des cours de conduite.

En Ouganda, le chômage est un problème majeur qui touche davantage les jeunes que les adultes.

J'ai donc eu de la chance de décrocher un emploi après ma formation.

J'ai travaillé chez China Railway en 2015 et China Railway 7 en 2018 et en 2020, comme conducteur sur des chantiers de construction routière.

J'ai ensuite postulé à une formation dispensée par TotalEnergies, à laquelle j'ai été retenu. J'ai suivi une formation à la conduite préventive.

Malgré cette formation, j'étais sans emploi lorsque j'ai appris qu'EnviroServ, une entreprise de gestion des déchets prestataire de TotalEnergies, recrutait.

J'étais chez moi quand j'ai entendu la nouvelle : l'entreprise allait se rendre dans notre village, à Nyahaira, dans le district de Hoima. C'est le président de notre village, M. Pascal Ozelle, qui a nous a informés de leur venue.



Quand les représentants de l'entreprise sont finalement arrivés, ils nous ont annoncé qu'il y avait des opportunités d'emploi pour les jeunes. Ils ont demandé à celles et ceux qui souhaitaient postuler d'écrire leur nom sur un bout de papier, de le plier et de le déposer dans une boîte.

Les membres de la communauté ont ensuite dû tirer au sort des papiers, comme dans une tombola ! Les personnes dont les noms étaient lus à voix haute décrochaient un emploi.

J'ai eu la chance d'être sélectionné ce jour-là. J'étais ravi. J'avais toujours voulu travailler pour EnvironServ, sans jamais en avoir eu l'occasion. Les collègues qui y travaillaient gagnaient ce que nous considérons comme de bons salaires. J'ai des enfants, une famille, et je dois subvenir à leurs besoins. J'avais besoin d'argent.

J'ai commencé à travailler chez EnvironServ en janvier 2024. Mon travail consistait à éliminer les déchets pétroliers. Ces déchets étaient de couleur verte et se présentaient sous forme liquide. Ils avaient une odeur très forte. Très forte, vraiment.

Les déchets étaient transportés sur site par camion.

Notre tâche consistait à ouvrir le camion et à les verser dans un trou creusé dans le sol.

Nous ajoutions ensuite des produits chimiques. Une pelleuse nous aidait dans le mélange.

J'ai travaillé pour EnvironServ pendant seulement sept mois. Ces odeurs ont vraiment été la principale raison de mon départ. Elles étaient si fortes qu'elles me coupaient l'appétit et me rendaient fragile.

Le salaire que nous touchions était également insuffisant. Nous recevions 302 000 UGX (environ 73 €), alors que les personnes travaillant à Buliisa pour Total gagnaient plus.

Le travail que nous faisons était aussi très pénible. On pouvait travailler 7 jours sur 7 sans repos.

Mon message aux compagnies pétrolières est le suivant : surveillez mieux les activités de vos sous-traitants. Ils doivent rémunérer le personnel à la hauteur du travail fourni et du temps consacré. Respectez les jours fériés et permettez le repos de la main-d'œuvre le week-end. Les employés ont aussi besoin de temps pour se détendre et voir leur famille.





La ségrégation m'a poussé à quitter mon emploi dans le secteur pétrolier – George O*

Une journée pleine d'espoir : c'est ainsi que je décrirais le jour où j'ai décroché un emploi avec SBC, l'entreprise qui construit l'aéroport international de Kabalega (ou Hoima) dans le district de Hoima, dans l'ouest de l'Ouganda.

La construction de cet aéroport est importante pour l'industrie pétrolière du pays, car il servira à acheminer les personnes et les matériaux nécessaires à son développement.

Je ne savais rien de tout cela en ce jour ensoleillé d'août 2018, quand les responsables de SBC ont fait le voyage à Nyakasenene, notre petit village dans le district de Hoima. En fait, je ne connaissais presque rien du secteur pétrolier à l'époque.

On nous avait dit que des emplois occasionnels étaient disponibles pour des personnes comme nous ; c'est tout ce que je savais.

Je voulais un travail, car je souhaitais vivre convenablement, plus tard. Mes parents étaient de modestes agriculteurs, et j'ai grandi dans la pauvreté.

J'ai toujours rêvé qu'en grandissant, je travaillerais dur et cultiverais des produits comme le maïs pour gagner un peu d'argent.

J'étais inspiré par des agriculteurs comme le président de notre village, M. John Vianney Obe, qui s'était enrichi grâce à la culture et la vente de canne à sucre.

On dit souvent que l'on ne devient pas toujours ce dont on rêve. Quand j'ai échoué à réussir dans l'agriculture, je me suis tourné vers un emploi dans le secteur pétrolier.

Le jour où les représentants de SBC sont venus dans notre village, ils nous ont indiqué rechercher du personnel. L'entreprise voulait des gens sachant lire et écrire. Comme j'avais été scolarisé jusqu'à l'âge de 13 ans, j'étais éligible.

SBC a dressé une liste des personnes participant à la réunion, et attribué un emploi aux huit premières arrivées. Nous devons ensuite atteindre leur appel pour commencer.

L'appel est arrivé deux semaines plus tard, en août 2018. J'étais très heureux.

J'ai été affecté au service topographie ; mon travail quotidien consistait à défricher la végétation pour dégager des routes pour les géomètres. Ils plaçaient les piquets de délimitation de l'aéroport. J'ai aimé travailler auprès des géomètres, mais la rémunération était faible.

J'ai donc quitté SBC, pour postuler chez Mota–Engil Uganda. Mota–Engil avait obtenu un contrat pour la préparation du site pour la zone industrielle du projet Tilenga en 2022.

Un collègue de SBC m'avait dit que Mota–Engil recherchait des opérateurs de machines. C'était en 2022. J'étais plein d'espoir au moment de déposer ma candidature. En fait, j'étais sûr de décrocher le poste, car j'avais payé un pot–de–vin. J'ai été recruté en tant que travailleur qualifié – un poste mieux rémunéré.

Pendant mon contrat avec Mota–Engil, dans la zone industrielle du projet Tilenga, dans le district de Buliisa, je conduisais une Bomag, une machine qui compacte la terre.

J'espérais apprécier mon poste, mais ce ne fut pas le cas. À cause de la ségrégation sur le lieu de travail.

Par exemple, certains d'entre nous, originaires de la région de Bunyoro, devons louer des logements à Buliisa, tandis que les personnes de Kampala logeaient dans le camp.

Elles étaient aussi mieux payées. Nous recevions 800 000 UGX (environ 190 €) par mois, elles 1,2 million (290 €). Elles bénéficiaient également d'une assurance médicale que nous n'avions pas. J'ai quitté mon emploi après un an. Je ne supportais plus cette ségrégation.

J'espère maintenant trouver un bon emploi dans une bonne entreprise. Une bonne entreprise est une entreprise qui paie correctement, sans discrimination.



Mon superviseur a rédigé une lettre de démission en mon nom

— David Balijunaki

Je m'appelle David Balijunaki et j'ai 39 ans. Je vis à Kichoke, dans le sous-comté de Kigwera, qui dépend du district de Buliisa. Quand les projets pétroliers ont démarré dans l'Albertine Graben, les compagnies pétrolières se sont rendues dans notre village pour nous informer des emplois disponibles.

J'ai postulé, en suivant la procédure formelle, et obtenu un poste au mérite. J'ai commencé à travailler avec Mota-Engil Uganda au département du malaxage en 2023. J'y suis resté un an et trois mois.

Mon contrat a été résilié quatre mois avant son terme, sans indemnité, car mon enfant était tombé malade et avait été hospitalisé à l'hôpital régional de Hoima. D'habitude, c'est ma femme qui s'occupe des enfants, mais elle était absente : elle avait été sélectionnée pour une formation en cuisine par TotalEnergies.

J'ai officiellement demandé un congé pour m'occuper de mon enfant malade. Il m'a été accordé. Pendant mon absence, je donnais régulièrement des nouvelles à mon superviseur.

À mon retour, deux semaines plus tard, j'ai découvert que le responsable RH avait rédigé une lettre de démission à ma place.



Quand je lui ai demandé pourquoi, il m'a dit que c'était dans mon intérêt et que si je voulais continuer à travailler, je pouvais postuler à nouveau.

Pendant mon travail, j'étais surchargé. On ne nous donnait aucun temps de repos. Et les repas pour le personnel étaient médiocres.

Concernant les salaires, ils ont été réduits considérablement : je gagnais 850 000 UGX (environ 200 €) à mon arrivée, contre seulement 420 000 UGX (environ 100 €) à la fin.

Mes collègues et moi avons organisé une grève de trois jours. Nous avons cessé le travail. Mais quand le Commissaire résident du district, le responsable adjoint des services de police et nos responsables sont arrivés, on nous a dit que seuls ceux qui voulaient continuer à travailler pouvaient rester. Et que les grévistes seraient punis.

Les abus de la part des superviseurs étaient légion.

Mes attentes n'ont pas été comblées. Je pensais gagner assez pour faire vivre ma famille et démarrer une petite activité. Je n'ai rien pu commencer.

Mon message aux compagnies pétrolières, en particulier à MoTA–Engil ? Indemnisez-moi, car mon contrat a été rompu avant son terme.

Les compagnies pétrolières ne devraient jamais réduire les salaires sans respecter les procédures établies.



RÉCITS DE TRAVAILLEUR-EUSES DU SECTEUR PÉTROLIER VICTIMES DE PRATIQUES ABUSIVES EN OUGANDA



NOUS CONTACTER

Adresse: Plot 1288, Space Centre
Building, Buwate, Najjera
P.O. Box 34913 Kampala, Uganda
Tél.: +256 (0) 393 228323
E-mail: aflego@afiego.org

