



Conseil Economique
et Social

Distr.
GENERALE

E/1984/7/Add.29
15 décembre 1987

Original : FRANCAIS

Première session ordinaire de 1988

APPLICATION DU PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS ECONOMIQUES,
SOCIAUX ET CULTURELS

Deuxièmes rapports périodiques présentés par les Etats parties
au Pacte au sujet des droits faisant l'objet des articles 6 à 9,
conformément à la première étape du programme établi
par le Conseil économique et social dans sa résolution 1988 (LX)

Additif

Rwanda */

[9 novembre 1987]

INTRODUCTION

Le présent rapport a été élaboré suivant les directives générales pour la rédaction des rapports concernant les articles 6 à 9 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels établies conformément à la résolution 1988 (LX) du Conseil économique et social.

*/ Le rapport initial présenté par le Gouvernement rwandais au sujet des droits faisant l'objet des articles 6 à 9 du Pacte (E/1984/6/Add.4) a été examiné par le Groupe de travail de session d'experts gouvernementaux à sa session de 1984 (voir E/1984/WG.1/SR.10 et SR.12).

COMMENTAIRES SUR LES ARTICLES 1 A 5 DU PACTE

Les commentaires faits sur les articles 1 à 5 dans le rapport initial du Rwanda (E/1982/3/Add.42) sur les articles 13 à 15 (document 3426/16.02.03/18/5/AP/0I du 7 septembre 1987) demeurent en général valables. Néanmoins, dans le présent rapport, il faudra accorder une attention particulière aux questions visées par les articles 6 à 9 dudit Pacte.

ARTICLE 6 : DROIT AU TRAVAIL

A. Lois visant à promouvoir et sauvegarder le droit au travail

Le droit au travail, tel qu'il est défini par l'article 6 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, est garanti par la Constitution rwandaise et par le Code du travail.

B. 1. Renseignements sur le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et en particulier sur l'absence de contrainte dans le choix de l'emploi et sur les garanties contre la discrimination en matière d'accès à l'emploi

L'article 30 de la Constitution rwandaise dispose que "chacun a droit au travail, au libre choix de son travail et à des conditions de travail équitables et satisfaisantes".

Concernant les garanties contre la discrimination en matière d'accès à l'emploi, l'article 25 du Code du travail stipule que "toute distinction ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui aurait pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité des chances en matière d'emploi, est prohibée".

2. Renseignements sur les politiques et les techniques permettant d'assurer un développement économique, social et culturel constant et un plein emploi productif dans des conditions qui sauvegardent aux individus la jouissance des libertés politiques et économiques fondamentales

Ces politiques ont été définies dans le IIIème plan quinquennal de développement économique, social et culturel 1982-1986 qui avait comme philosophie de base la satisfaction des besoins essentiels de la population. Les principaux objectifs de ce plan sont les suivants :

- l'autosuffisance alimentaire en quantité et en qualité;
- la promotion d'un emploi procurant un revenu qui permet de satisfaire les besoins primaires, et l'instruction-formation qui permet à chacun de jouer pleinement son rôle dans la vie économique et sociale;

- l'amélioration de l'état de santé de la population, la promotion d'un logement sûr et ayant un minimum de confort, la production de biens de consommation de masse et du développement de la vie culturelle et des loisirs.

Pour réaliser ces objectifs en matière d'emploi, le IIIème plan quinquennal recommandait notamment :

- a) d'intensifier l'agriculture, ce qui a permis non seulement de rentabiliser davantage la force de travail, de diminuer le chômage et d'augmenter le revenu moyen du paysan, mais aussi d'accroître la population agricole active;
- b) de lancer des chantiers à haute intensité de main-d'œuvre en vue de créer des revenus additionnels pour les familles paysannes les plus démunies, de créer des infrastructures permanentes ayant un impact bénéfique calculable sur l'économie rurale de la zone touchée et de permettre aux ménages à faibles revenus de réaliser les investissements nécessaires à l'intensification de l'agriculture par le biais d'une partie des revenus additionnels ainsi obtenus;
- c) de privilégier les techniques à haute intensité de main-d'œuvre;
- d) de promouvoir l'artisan de production et de service;
- e) de développer le secteur de l'industrie;
- f) de faire jouer un grand rôle aux entreprises publiques;
- g) d'approfondir la connaissance du marché du travail.

3. Renseignements sur les mesures prises pour assurer la meilleure organisation possible du marché de l'emploi

Les mesures prises dans ce cadre sont définies dans l'arrêté présidentiel No 111/09 du 17 avril 1978 portant organisation du placement des travailleurs et du contrôle de l'emploi. Ledit arrêté précise que le ministre ayant le travail dans ses attributions est chargé :

- de centraliser les demandes d'emploi et les emplois disponibles;
- de placer les travailleurs;
- de faciliter la mobilité géographique de la main-d'œuvre;
- d'établir les statistiques relatives au marché de l'emploi;
- de recueillir et d'analyser, en collaboration avec d'autres organismes publics ou privés, les informations sur la situation du marché de l'emploi ainsi que les besoins des différentes professions et industries;

- d'établir une estimation annuelle des besoins et des ressources en main-d'œuvre, en collaboration avec les ministres ayant le plan et l'éducation nationale dans leurs attributions;
- de faire des études sur des questions telles que la formation professionnelle, l'orientation professionnelle, le chômage, les facteurs influant sur le niveau et la nature de l'emploi;
- de coordonner les activités des différents bureaux de main-d'œuvre.

En outre, tout demandeur d'emploi est tenu de se faire inscrire au service de la main-d'œuvre qui établit, d'une part, une carte que le demandeur d'emploi doit présenter pour postuler un emploi et, d'autre part, une fiche où sont notés tous les renseignements sur ses qualifications professionnelles.

4. Renseignements sur l'orientation technique et professionnelle et les programmes de formation

Depuis que le gouvernement a entrepris la réforme scolaire, l'enseignement est orienté de façon qu'à la fin des études secondaires, le lauréat acquiert une spécialisation qui ouvre la voie aux études universitaires dans la même spécialité. A la fin des études, la formation acquise constitue l'un des critères d'orientation professionnelle. Les élèves non admis au cycle secondaire poursuivent leurs études dans les centres d'enseignement rural et artisanal intégré (CERAII) où l'accent est surtout mis sur la formation technique.

Quant aux programmes de formation, les travailleurs bénéficient régulièrement de stages à l'intérieur et à l'extérieur du pays. Ils participent aussi aux séminaires, colloques et autres réunions organisés à leur intention en tenant dûment compte des priorités nationales en matière de formation.

5. Renseignements sur la protection contre le licenciement arbitraire

En cas de contrat à durée indéterminée, le Code du travail dispose que "le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties. Cette résiliation est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture" (article 35). "En cas de résiliation du contrat par l'employeur pendant le congé du travailleur, l'indemnité de préavis est doublée" (article 36). De plus, "le préavis doit être porté à la connaissance de la partie intéressée par écrit".

"... En cas de rupture du contrat à l'initiative de l'employeur, le motif de licenciement est obligatoirement indiqué dans la lettre de préavis" (article 37). Sur ce, l'article 41 du même Code stipule que "... toute rupture de contrat à durée indéterminée, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte obligation pour la partie responsable de verser à l'autre partie une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté".

L'article 41 stipule aussi que "... la rupture du contrat peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute. Dans ce cas, l'employeur devra notifier la faute lourde dans les 48 heures de la constatation, par pli recommandé ou remis contre reçu en présence de deux témoins".

"Le contrat à durée déterminée - lui - ne peut cesser avant terme par la volonté d'une seule des parties que dans les cas prévus au contrat ou dans les cas de faute lourde laissés à l'appréciation de la juridiction compétente".

"La rupture injustifiée du contrat par l'une des parties ouvre droit aux dommages-intérêts pour l'autre partie" (article 42).

Par ailleurs, l'article 43 précise que "toute rupture injustifiée du contrat peut donner lieu aux dommages-intérêts. La juridiction compétente constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture du contrat ...".

6. Renseignements sur la protection contre le chômage

Pour réduire autant que possible le taux de chômage, le Gouvernement rwandais s'est engagé à créer, dans la mesure de ses moyens, le plus d'emplois possible procurant un revenu qui permette de satisfaire aux besoins primaires, cela étant l'un des objectifs primordiaux du IVème plan quinquennal (1987-1991).

De plus, pour mieux organiser le marché en matière d'emplois, tout emploi vacant dans une entreprise quelconque doit être signalé dans les 15 jours par le chef d'entreprise au ministère ayant le travail dans ses attributions. En outre, la création de petites et moyennes entreprises a été encouragée.

ARTICLE 7 : DROIT A DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

A. Rémunération

1. Lois visant à promouvoir et sauvegarder, dans ses divers aspects, le droit à une rémunération équitable

Le droit à une rémunération équitable, tel qu'il est énoncé à l'article 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, est garanti par le Code du travail, spécialement en son article 82 qui est libellé comme suit : "A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs soumis à la présente loi, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge".

2. Principales méthodes utilisées pour fixer les salaires

Au Rwanda, les salaires minima sont fixés par décision des pouvoirs publics en fonction du coût de la vie et de ses fluctuations. A cet égard, le Code du travail en son article 85 précise que "des arrêtés du ministre ayant le travail dans ses attributions, pris après avis de la commission consultative, fixent les salaires minima correspondant à chaque catégorie professionnelle ...".

3. Renseignements concernant les éléments de rémunération des travailleurs autres que le salaire proprement dit

Conformément à l'article 85 du Code du travail, des arrêtés ministériels fixent aussi les indemnités d'ancienneté, le taux minima des heures supplémentaires et du travail de nuit et des jours non ouvrables.

4. Statistiques montrant l'évolution des niveaux de rémunération et l'évolution du coût de la vie

Depuis octobre 1985, les minima catégoriels n'ont pas été modifiés alors que le coût de la vie n'a cessé d'augmenter. Ainsi, comme le montrent les tableaux ci-après, le barème des traitements du secteur public et les minima catégoriels du secteur privé ont subi une détérioration du pouvoir d'achat de 25 %.

5. Dispositions et méthodes visant à assurer le respect du droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale, et à assurer en particulier que les femmes se voient garantir des conditions de travail qui ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et reçoivent la même rémunération qu'eux pour un même travail

L'article 82 du Code du travail dispose qu'"à travail égal, salaire égal" pour tous, notamment sans distinction de sexe. Les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application de cette disposition en effectuant des visites au niveau des entreprises pour contrôler les barèmes de salaires établis par ces entreprises. De plus, les inspecteurs du travail sont tenus d'examiner les requêtes des travailleurs en cas d'injustice en matière d'égalité de salaire.

6. Difficultés rencontrées pour étendre à tous les travailleurs les mesures visant à faire en sorte qu'ils reçoivent une rémunération équitable qui leur procure, à eux et à leur famille, une existence décente, conformément aux dispositions du Pacte

Ce sont surtout les difficultés d'ordre économique qui entravent l'extension de telles mesures à tous les travailleurs.

Tableau des minima catégoriels dans le secteur privé

	Catégorie I	Minima en 1985 actualisés avec le taux annuel de 4 %			Minima en 1985 actualisés avec l'évolution des prix		
		1er échelon	2ème échelon	3ème échelon	1er échelon	2ème échelon	3ème échelon
Catégorie II	1er échelon	2 500	3 750	5 250	3 042	4 563	6 388
	2ème échelon						
	3ème échelon						
Catégorie III	1er échelon	6 750	8 250	9 750	8 213	10 038	11 863
	2ème échelon						
	3ème échelon						
Catégorie IV	1er échelon	12 000	14 400	16 560	14 600	17 520	20 148
	2ème échelon						
	3ème échelon						
	4ème échelon						
Catégorie V	1er échelon	16 560	20 640	23 805	20 148	25 112	28 963
	2ème échelon						
	3ème échelon						

Tableau des barèmes de salaires de l'administration centrale

		Barème actualisé avec un taux annuel de 3 % (1985)	Barème actualisé avec l'évolution des prix (1985)
		Barème de 1980	
1ère catégorie	Secrétaire général	41 239	50 174
	Directeur général	37 950	46 172
	Directeur	33 270	40 479
	Chef de division	30 234	36 785
	Chef de bureau	27 324	33 244
	Secrétaire d'administration	23 782	28 935
			29 609
2ème catégorie	Fonctionnaire principal	22 770	27 704
	Fonctionnaire	20 838	25 353
3ème catégorie	Rédacteur principal	17 940	21 827
	Rédacteur	16 836	20 484
	Rédacteur adjoint	15 456	18 805
4ème catégorie	Agent principal de 1ère classe	14 112	17 170
	Agent principal de 2ème classe	12 816	15 953
	Agent principal de 3ème classe	11 700	14 235
5ème catégorie	Agent principal	10 350	12 593
	Agent	8 850	10 768
	Agent adjoint	7 500	9 125
6ème catégorie	Préposé principal	5 850	7 118
	Préposé	4 200	5 110

B. Sécurité et hygiène du travail

1. Loi visant à promouvoir et à sauvegarder le droit à la sécurité et à l'hygiène du travail

Les conditions de sécurité et d'hygiène du travail sont définies dans le Code du travail dont les dispositions précisent que l'entreprise doit présenter un état de propreté constant permettant aux employés de travailler dans les conditions d'hygiène et de sécurité nécessaires à leur santé. L'employeur doit aussi mettre un équipement approprié à la disposition de son personnel.

2. Principaux moyens et procédures permettant de s'assurer que ces conditions sont bien respectées sur les lieux du travail

Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la sécurité et la santé des travailleurs, l'employeur est mis en demeure par l'inspecteur du travail d'y remédier. A cet égard, l'article 143 du Code du travail précise que : "Quand les circonstances exigent la prise de mesures immédiates pour rendre les aménagements des locaux et appareils conformes aux dispositions des lois et règlements en vigueur, l'inspecteur du travail est habilité à formuler les mises en demeure nécessaires comportant la cessation immédiate de l'utilisation des locaux ou appareils incriminés et dans un délai déterminé la réalisation des modifications demandées dans les installations des locaux ou des appareils. Ces mises en demeure ont force exécutoire et leur effet ne peut être suspendu que par décision du ministre".

Ainsi, l'administration du travail doit veiller à l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail, à la protection des travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions et à la sécurité sociale.

3. Mesures prises pour assurer la sécurité et l'hygiène du travail aux travailleurs

Les mesures visant à assurer la sécurité et l'hygiène du travail s'appliquent à tous les travailleurs soumis à la législation du travail, à toutes les catégories confondues et sans distinction du secteur d'activité.

4. Renseignements d'ordre statistique sur le nombre, la nature et la fréquence des accidents du travail et les cas de maladies professionnelles

STATISTIQUES DES ACCIDENTS DE TRAVAIL 1985
(Non compris les accidents de trajets)

A. Selon les suites de l'accident

Branche d'activité économique	Nombre de travailleurs	Suite des accidents				Sans interruption
		Décès	Incapacité permanente	- de 48 h	+ de 48 h	
1. Agriculture, sylviculture, chasse et pêche	20	1	9	2	8	-
2. Industries extractives	38	3	5	13	18	-
3. Industries manufacturières	31	3	21	-	7	-
4. Électricité, gaz et eau	3	2	1	-	-	-
5. Bâtiments et travaux publics	29	2	22	4	1	-
6. Commerce (gros et détail) Restaurants et hôtels	17	1	11	-	3	2
7. Transports, entrepôts et communications	9	1	7	1	-	-
8. Banques, assurances, Affaires immobilières et services sociaux et personnels	.5	-	3	1	-	1
9. Services fournis à la collectivité, services sociaux et services personnels	103	6	55	6	36	-
10. Activités mal désignées						
	155	19	134	27	73	3 511

B. Selon les causes (agent matériel)

Causes	Nombre d'accidents	Pourcentage
I. Machines		
1. Machines	13	2,826
2. Moteurs	4	0,869
3. Appareils-levage	8	1,739
4. Machines-outils	28	-
5. Machines mécaniques	16	3,478
II. Transports		
1. Chemins de fer	-	-
2. Bateaux	5	1,086
3. Véhicules	158	34,347
III. Explosions et incendies	6	1,304
IV. Substances toxiques brûlantes ou corrosives	9	1,956
V. Electricité	5	1,086
VI. Chute de l'ouvrier	52	11,304
VII. Marche sur objets ou choc entre obstacles	79	17,173
VIII. Outils tranchants et autres	6	1,304
Total	389	100 %

Etat des maladies professionnelles à la caisse sociale du Rwanda

Année	Maladies	
	Nombre	Décès
1962	1	.
1963	5	2
1964	19	3
1965	5	4
1966	27	3
1967	106	9
1968	32	7
1969	27	8
1970	39	2
1971	55	.
1972	46	5
1973	34	-
1974	36	22
1975	29	-
1976	14	1
1977	14	-
1978	9	1
1979	14	2
1980	6	3
1981	17	3
1982	18	3
1983	16	2
1984	33	2
Total	602	82

. = Données non disponibles.

- = Valeur numérique nulle.

C. Egalité des chances de promotion

1. Lois, règlements administratifs visant à favoriser et à sauvegarder l'égalité des chances de promotion dans l'emploi

- Le Code du travail;
- l'arrêté présidentiel du 19 mars 1974 portant statut des agents de l'administration centrale;
- le décret-loi du 19 mars 1974 portant statut général des agents de l'Etat.

2. Principaux arrangements et procédures destinés à assurer l'exercice de ce droit dans les secteurs publics et privés, notamment programmes de formation

Pour les agents de l'Etat, l'arrêté présidentiel et le décret-loi mentionnés plus haut précisent que chaque année, après leur admission à titre définitif au sein de l'administration centrale, ces agents font l'objet d'un signalement à partir duquel ils sont promus. Cette promotion présente deux possibilités :

- a) l'avancement de grade ou promotion au grade immédiatement supérieur de la même catégorie;
- b) l'accésion ou la promotion des titulaires du grade le plus élevé d'une catégorie au grade initial de la catégorie immédiatement supérieure.

La promotion est, par ailleurs, soumise aux conditions suivantes :

- a) un emploi permanent du grade à conférer doit être vacant;
- b) le candidat doit posséder les connaissances et les aptitudes requises pour l'exercice de la fonction supérieure;
- c) le candidat doit avoir obtenu la mention "apte" lors du dernier signalement ou réussir un épreuve;
- d) le candidat ne peut avoir encouru une peine disciplinaire supérieure au déplacement disciplinaire depuis le dernier signalement.

Pour la promotion des agents ayant la même ancienneté de grade, la préférence s'établit sur la base du signalement ou sur l'ordre de leur dernière nomination.

Avancement de grade

L'avancement de grade est soumis aux conditions particulières ci-après :

- a) dans la catégorie 1, pour être avancé de grade, il faut :
 - justifier d'une ancienneté de grade de cinq ans au moins;
 - avoir obtenu au dernier signalement la note synthétique égale ou supérieure à "TRES BON";
- b) dans les catégories 2, 3, 4, 5, 6, il faut :
 - justifier d'une ancienneté de grade de quatre ans au moins;
 - avoir obtenu au dernier signalement une note synthétique égale ou supérieure à "TRES BON".

Accession à la catégorie supérieure

Les conditions pour accéder à la catégorie supérieure sont les mêmes que celles exigées pour avancer en grade dans la 1ère catégorie. Néanmoins, le ministre ayant la fonction publique dans ses attributions peut, le cas échéant, instaurer un examen d'avancement de grade portant sur des matières professionnelles. Les lauréats sont classés dans l'ordre de réussite et, en cas d'ex aequo, suivant les services effectifs à dater de la nomination ou de la promotion au grade considéré.

Il convient de noter également que les agents détenteurs des titres universitaires des cycles 2 et 3 bénéficient respectivement d'une ancienneté de grade de recrutement de deux et trois ans à l'issue du stage, tandis que ceux porteurs d'un diplôme d'humanités techniques ou de niveau A2 bénéficient de deux ans d'ancienneté par rapport aux détenteurs du diplôme d'humanités générales.

Pour ce qui est de la formation des agents de l'Etat, ils bénéficient de stages de perfectionnement et participent à des séminaires et colloques organisés par l'administration centrale.

Dans le secteur privé, la formation professionnelle est une charge qui incombe aussi au ministère ayant le travail dans ses attributions.

Pour assurer une meilleure application de la politique du pays en matière de recrutement, de la promotion et de la formation professionnelle, le Gouvernement rwandais, conformément au décret-loi No 15/77 du 7 juin 1977, a institué une Commission nationale pour le personnel de l'administration publique et du secteur privé. Cette Commission est chargée de ce qui suit :

- aider à l'application correcte des textes législatifs et réglementaires;
- servir d'organe de consultation sur toutes les questions relatives au personnel de l'Etat et du secteur privé;
- relever toutes les situations anormales et proposer des mesures d'assainissement;
- proposer toute mesure de recrutement, de promotion et de perfectionnement du personnel.

Dans ce cadre, ladite Commission assume le rôle de représentant des travailleurs dans notre pays.

3. Le degré d'application du droit de l'égalité des chances de promotion

La législation rwandaise en matière de travail ne contient pas de dispositions limitant le droit d'égalité des chances de promotion. Tout travailleur remplissant les conditions exigées peut donc être promu sans difficultés.

D. Repos, loisirs, limitation de la durée du travail et congés payés

1. Lois, règlements administratifs visant à promouvoir et à sauvegarder le droit au repos, aux loisirs, à la limitation raisonnable de la durée du travail et aux congés payés périodiques

- Le Code du travail;
- le décret-loi du 19 mars 1974 portant statut général des agents de l'Etat.

2. Renseignements sur la situation de fait et de droit existant dans les divers secteurs d'activités en ce qui concerne :

a) Le repos hebdomadaire

Comme le précise l'article 131 du Code du travail, "le repos hebdomadaire est obligatoire pour les travailleurs ... Il est au minimum de 24 heures consécutives par semaine.

Le ministre ayant le travail dans ses attributions peut autoriser, par arrêté, des exceptions totales ou partielles au principe de repos hebdomadaire, toute suspension ou diminution de repos devant obligatoirement être compensée par des périodes de repos équivalentes".

b) La durée normale du travail et des heures supplémentaires

En vertu de l'article 117 du Code du travail, la durée légale du travail des employés ou ouvriers, quels que soient leur sexe et leur âge ou la forme selon laquelle est exécuté le travail, ne peut pas excéder 45 heures par semaine. Ces heures sont réparties quotidiennement en huit heures du lundi au vendredi et cinq heures le samedi avant midi.

Toutes les heures effectuées au-delà de cette durée sont considérées comme heures supplémentaires et sont majorées de taux fixés par arrêté ministériel. De plus, des arrêtés ministériels pris après avis de la Commission consultative du travail déterminent des dérogations qui peuvent être autorisées. Celles-ci sont soit à titre permanent, soit à titre temporaire, soit à titre périodique.

c) Les congés payés

Le décret-loi No 15/78 du 14 août 1978 modifiant l'article 133 du Code du travail fixe le congé annuel payé à charge de l'employeur à 15 jours par an pour tout travailleur. En outre, la durée du congé augmente en fonction de l'ancienneté dans le service. Quant aux agents de l'Etat, ils bénéficient chaque année d'un congé annuel de 30 jours calendrier s'ils sont sous statut ou de 15 jours s'ils sont sous contrat.

d) La rémunération des jours fériés

Selon les dispositions de l'arrêté ministériel No 641/06 du 13 août 1981 déterminant les modalités d'application de la semaine de 45 heures et fixant les taux minimums des heures supplémentaires et du travail de nuit

et des jours non ouvrables, les heures de nuit effectuées pendant les jours non ouvrables dans le cadre de la durée journalière légale ou reconnue équivalente donnent lieu à une majoration de salaire de 40 % du salaire horaire. Dans le cas des heures supplémentaires de nuit pendant les jours non ouvrables, la majoration de salaire est de 120 % du salaire horaire, tandis qu'elle est de 100 % le jour.

Cependant, il faut noter que la rémunération des heures supplémentaires peut être remplacée par un forfait, à condition que la somme allouée ne soit pas inférieure à celle que le travailleur percevrait si les heures supplémentaires étaient rémunérées en vertu des dispositions mentionnées ci-dessus.

3. Principales dispositions et procédures permettant l'exercice de ces droits dans les divers secteurs y compris les branches d'activités économiques et les services où le travail est continu, comme les services de santé, de police, etc.

Comme indiqué plus haut, la durée normale de travail ne doit pas dépasser 45 heures par semaine (article 117 du Code du travail), soit une moyenne de huit heures par jour. Toutefois, l'"Arrêté ministériel No 641/06 du 13 août 1981 déterminant les modalités d'application de la semaine de 45 heures et fixant les taux minimums des heures supplémentaires et du travail de nuit et des jours non ouvrables" en ses articles 4, 5, 6, 7, 9 et 11, précise que dans des cas exceptionnels qui s'imposent dans l'intérêt public et pour des travaux qui, pour des raisons techniques, doivent être nécessairement exécutés en dehors des limites prescrites par la loi, des dérogations peuvent être autorisées. Néanmoins, la durée journalière de travail pour les services de santé peut tout au plus être prolongée d'une heure au maximum.

4. Degré d'application des droits au repos, aux loisirs et aux congés payés

Au Rwanda, l'application de ces droits en général ne souffre pas de défaillance.

ARTICLE 8 : DROITS SYNDICAUX

A. Lois visant à promouvoir et à sauvegarder les droits syndicaux

- La Constitution rwandaise;
- le Code du travail.

B. Droit de former des syndicats et de s'y affilier

1. Dispositions juridiques régissant le droit de former des syndicats et de s'affilier au syndicat de son choix

L'article 31 de la Constitution rwandaise accorde aux travailleurs le droit de constituer des syndicats au sein desquels ils peuvent faire valoir leurs intérêts sociaux et économiques.

L'article 6 du Code du travail stipule aussi que "les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés, ou la même profession libérale, peuvent constituer librement un syndicat professionnel". Le même article reconnaît aux travailleurs et aux employeurs le droit d'adhérer librement au syndicat de leur profession. Ce principe a été repris dans la charte de la Centrale syndicale des travailleurs du Rwanda (CESTRAR), / récemment constituée. Cette charte dispose également que la "CESTRAR se veut l'émanation directe des forces laborieuses nationales et l'expression de la volonté de tous les travailleurs, en conformité avec les idées-forces du Mouvement révolutionnaire pour le développement (MRND) /qui proclame qu'aucune activité poursuivie dans le respect des lois et l'honneur de la nation n'est inférieure à d'autres ... et que tous ceux, ouvriers, intellectuels, manoeuvres qui, par leur travail, concourent au progrès du pays, sont également indispensables ...".

2. La législation rwandaise en matière de travail ne contient aucune disposition limitant l'exercice du droit de former des syndicats.

C. Droit des syndicats de former des fédérations

A ce propos, il est à noter que l'article 16 du Code du travail précise que "les organisations professionnelles de travailleurs et d'employeurs ont le droit de constituer des fédérations et des confédérations, ainsi que celui de s'y affilier; toute organisation, fédération ou confédération a le droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs".

Dans l'élaboration de l'organigramme de la CESTRAR, ce droit a été également pris en considération, puisqu'au niveau national la CESTRAR regroupe les deux fédérations suivantes :

- la Fédération des travailleurs du secteur public;
- la Fédération des travailleurs du secteur privé.

D. Droit des syndicats d'exercer librement leur activité

1. En vertu de l'article 6 du Code du travail et de l'article 57 des statuts de la CESTRAR, les syndicats ont le droit d'élaborer leurs statuts, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur programme d'action et d'élaborer leurs règlements intérieurs.

2. Comme pour les autres droits sur lesquels porte le présent rapport, la législation rwandaise ne contient aucune restriction au droit des syndicats d'exercer librement leur activité.

E. Droit de grève

La Constitution rwandaise reconnaît le droit de grève aux seuls agents du secteur privé.

Toutefois, les statuts de la CESTRAR précisent que la grève ne peut être entreprise sans l'accord du Bureau exécutif fédéral. Après l'introduction d'une demande d'accord, le délai de notification ne peut excéder sept jours de préavis donnés à l'autre partie lorsque le ministre ayant le travail dans ses attributions a refusé la procédure d'arbitrage ou lorsque la sentence rendue par le conseil d'arbitrage a fait l'objet d'une opposition de la part de l'une des parties.

F. Restrictions particulières imposées à l'exercice des droits visés sous B à E ci-dessus dans le cas des membres des forces armées ou de l'administration de l'Etat

Tous les agents de l'administration de l'Etat ont le droit d'adhérer au syndicat de leur profession, avec la seule restriction que la plus haute autorité du département ou de l'établissement ne peut pas faire partie de l'organe de direction dudit syndicat. Comme il a été vu également ci-dessus, le droit de grève n'est pas reconnu aux agents de l'administration centrale puisqu'ils sont soumis au régime de cette administration.

Quant au droit des membres des forces armées de former des syndicats, cette question est en étude au sein des instances compétentes.

G. Facteurs et difficultés limitant le degré d'application des droits syndicaux sous leurs divers aspects

Le syndicalisme est une notion récemment introduite dans le milieu du travail au Rwanda si bien qu'on ne voit toujours pas la portée des organisations professionnelles, d'autant plus que certaines professions ne sont pas assez organisées pour constituer des syndicats. De plus, il manque un personnel qualifié pour éduquer et former la masse des travailleurs à tous les échelons.

ARTICLE 9 : DROIT A LA SECURITE SOCIALE

1. Règlements administratifs concernant le système de sécurité sociale, y compris les régimes d'assurance sociale

Arrêté présidentiel du 22 août 1974 portant organisation de la sécurité sociale modifié par les décrets-lois No 10/77 du 3 février 1977 et No 30/81 du 25 novembre 1981.

2. Principales caractéristiques des régimes de sécurité sociale au Rwanda

Le tableau ci-après montre la répartition des prestations versées et le nombre des bénéficiaires pour l'année 1984.

Pension de vieillesse	Bénéficiaires	Pension anticipée	Pension d'invalidité	Allocation de vieillesse	Pension de survivant	Allocation de survivant
Montant	Montant	Montant	Montant	Bénéficiaires	Bénéficiaires	Bénéficiaires
106 109 668	2 571	3 041 165	66	3 874 869	59	1 939 956
						486
						39 401 246
						2 802
						25 773 694
						558

Total : 180 140 598

Le régime des risques professionnels pour l'exercice 1984 est ventilé comme suit :

Rentes d'incapacité	: 24 271 547
Rentes de survivant	: 30 312 278
Rentes des descendants	: 4 956 768
Indemnités journalières	: 1 695 791
Soins médicaux	: 5 050 905
Radiographie, analyses	: 1 650
Hospitalisation	: 2 000 326
Transport	: 1 044 580
Prothèses	: 744 105
Frais funéraires	: 35 500
Allocation d'incapacité	: 4 467 937
	74 581 387

Durant le même exercice, les cotisations encaissées pour la branche "risques professionnels" s'élèvent à 307 653 036 tandis que pour la branche "pensions" elles s'élèvent à 922 959 107.

Ainsi donc les charges et les produits se répartissent dans les rapports suivants :

	Total des prestations versées et des cotisations encaissées par branche	Total des prestations versées et des cotisations encaissées des deux branches
1. Prestations versées	74 581 387	180 140 598
2. Cotisations encaissées	307 653 036	922 959 107
Total	382 234 423	1 103 099 705
		1 486 334 128

1. Pourcentage des risques professionnels :

$$\frac{382 \ 234 \ 423 \times 100}{1 \ 486 \ 334 \ 128} = 25,72 \%$$

2. Pourcentage des pensions :

$$\frac{1 \ 103 \ 099 \ 703 \times 100}{1 \ 486 \ 334 \ 128} = 74,28 \%$$

Caractéristiques des régimes en vigueur

a) Soins médicaux :

Les soins médicaux nécessités par la lésion résultant de l'accident qu'il y ait ou non interruption de travail, comprennent :

- l'assistance médicale et chirurgicale;
- les examens médicaux, radiographiques, les prélèvements des examens de laboratoire;
- la fourniture de produits pharmaceutiques et accessoires;
- l'entretien dans un hôpital ou une autre formation médicale y compris la nourriture habituelle fournie par l'établissement;
- les soins dentaires;

- les frais de transport de la victime du lieu de l'accident aux centres médicaux, à l'hôpital, à un cabinet et à sa résidence;
- la fourniture, l'entretien et le renouvellement des appareils de prothèse et d'orthopédie nécessités par l'infirmité résultant de l'accident et reconnus indispensables par le médecin désigné ou agréé par le gouvernement.

Les soins médicaux sont fournis par la Caisse sociale du Rwanda ou par les établissements choisis parmi les formations officielles et les formations privées agréées par les autorités médicales, auquel cas ils font l'objet d'un remboursement sur la base du tarif forfaitaire établi par voie d'accord entre ces établissements et la Caisse sociale. En cas de nécessité absolue et sur avis conforme du médecin conseil de la Caisse sociale, les soins médicaux sont dispensés à l'étranger.

b) Les prestations en espèces en cas de maladie

Les dispositions relatives aux accidents de travail (cf. infra point g)) sont applicables aux maladies professionnelles. La date de la première constatation est assimilée à la date de l'accident.

c) Les prestations de maternité

Ces prestations ne sont pas encore couvertes par le régime de sécurité sociale en vigueur.

Il est à signaler cependant que le Code du travail, en son article 128, stipule que "à l'occasion de son accouchement toute femme employée par un établissement industriel, commercial ou agricole ou dans une dépendance de l'établissement, a le droit, à charge de l'employeur jusqu'à la mise en place d'un régime de sécurité sociale, aux deux tiers du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail".

d) Les prestations d'invalidité

L'assuré qui devient invalide avant d'atteindre l'âge de 55 ans a droit à une pension d'invalidité s'il remplit les conditions ci-après :

- avoir été affilié à la Caisse sociale depuis cinq ans au moins;
- avoir accompli six mois d'assurance au cours des douze derniers mois civils précédant le début de l'incapacité conduisant à l'invalidité.

Nonobstant les dispositions ci-dessus au cas où l'invalidité est due à un accident, l'assuré a droit à une pension d'invalidité à condition qu'il ait occupé un emploi assujetti à l'assurance à la date de l'accident et qu'il ait été affilié à la Caisse sociale avant la date de l'accident.

La pension d'invalidité prend effet soit à la date de consolidation de la lésion ou de stabilisation de l'état de l'assuré, soit à l'expiration d'une période de six mois consécutifs d'incapacité si, d'après l'avis du médecin désigné ou agréé par le gouvernement, l'incapacité devrait durer probablement encore six mois.

La pension d'invalidité est toujours concédée à titre temporaire et peut être révisée aux dates fixées par la Caisse sociale. Elle est remplacée par une pension de vieillesse de même montant lorsque le bénéficiaire atteint l'âge de 55 ans.

e) Prestations de vieillesse

L'assuré qui atteint l'âge de 55 ans a droit à une pension de vieillesse s'il remplit les conditions suivantes :

- avoir été affilié à la Caisse sociale depuis deux ans au moins;
- avoir accompli au moins 60 mois d'assurance au cours des 20 dernières années précédant la date d'admissibilité à la pension;
- cesser toute activité salariée.

L'âge peut être abaissé en faveur de l'assuré qui est atteint d'une usure prématurée de ses facultés physiques ou mentales, dûment certifiée, l'empêchant d'exercer une activité salariée.

La pension de vieillesse, ainsi que la pension anticipée, prend effet le premier jour du mois civil suivant la date à laquelle les conditions requises ont été accomplies, sous réserve que la demande de pension ait été adressée à la Caisse sociale dans le délai de six mois qui suit ladite date. Si la demande de pension est introduite après l'expiration de ce délai, la pension prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de réception de la demande.

Lorsqu'un agent cesse toute activité salariée alors qu'il ne satisfait pas aux conditions requises pour avoir une pension de vieillesse ou une pension anticipée, mais qu'il a atteint l'âge prévu et accompli au moins 12 mois d'assurance, l'intéressé reçoit une allocation unique.

f) Prestations aux survivants

En cas de décès du titulaire d'une pension de vieillesse ou d'invalidité ou d'une pension anticipée ainsi qu'en cas de décès d'un assuré qui, à la date de son décès, remplissait les conditions requises pour bénéficier d'une pension de vieillesse ou d'invalidité ou qui, ayant cessé d'être assujetti à l'assurance, justifiait d'au moins 18 mois d'assurance, les survivants ont droit à une pension de survivant.

Sont considérés comme survivants :

- la veuve ou le veuf non divorcé, à condition que le mariage ait été contracté six mois au moins avant la cessation d'activité pour les titulaires d'une pension de vieillesse, ou avant la date à laquelle la pension d'invalidité est remplacée par la pension de vieillesse pour le titulaire d'une pension d'invalidité;

- les enfants à charge du défunt, les enfants célibataires non salariés : enfants légitimes ou adoptés légalement, enfants naturels reconnus par lui conformément au droit ou en vertu d'un jugement du tribunal compétent. Ils doivent être âgés de moins de 18 ans ou de moins de 25 ans s'ils poursuivent leurs études et sans limite d'âge s'ils sont atteints d'une incapacité physique ou morale ne leur permettant pas d'exercer une activité salariée.

Ces prestations sont réparties comme suit :

- 50 % pour la veuve ou le veuf;
- 25 % pour chaque orphelin de père ou de mère;
- 40 % pour chaque orphelin de père et de mère.

Toutefois, le total des prestations des survivants ne doit pas dépasser le montant de la pension à laquelle l'assuré avait ou aurait eu droit; s'il dépasse le montant de la pension, les prestations sont réduites proportionnellement.

Le droit à ces prestations s'éteint en cas de remariage du conjoint. Si l'assuré ne pouvait prétendre à une pension d'invalidité et comptait moins de 180 mois d'assurance à la date de son décès, la veuve ou le veuf bénéficie d'une allocation de survivant versée en une seule fois, d'un montant égal à autant de mensualités de la pension de vieillesse à laquelle l'assuré aurait pu prétendre au terme de 180 mois d'assurance à la date de son décès.

g) Prestations pour accidents de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment constatée par l'autorité médicale compétente, la victime a droit, à la charge de la Caisse sociale, à une indemnité journalière d'accident pour chaque jour d'incapacité ouvrable ou non.

Le montant de l'indemnité journalière est égal à 75 % de la rémunération journalière moyenne de la victime. L'indemnité journalière est réglée aux mêmes intervalles que le salaire. Toutefois, cet intervalle ne peut être inférieur à une semaine ni supérieur à un mois.

En cas d'incapacité permanente et totale, la victime a droit à une rente d'incapacité totale de 85 % de sa rémunération mensuelle moyenne.

La victime d'un accident de travail atteinte d'une incapacité permanente partielle a droit à :

- une rente d'incapacité lorsque le degré de son incapacité est égal à 15 % au moins;
- une allocation d'incapacité versée en une seule fois lorsque le degré de son incapacité est inférieur à 15 %.

Quand un agent est à nouveau victime d'un accident de travail, la rente ou l'allocation est calculée en tenant compte de l'ensemble des lésions subies et de la rémunération prise comme base de calcul.

Lorsque l'accident de travail est suivi du décès de la victime, les survivants ont droit aux rentes de survivants et à une allocation de frais funéraires égale à cent fois le salaire minimum légal.

h) Allocations de chômage

Ces allocations ne sont pas couvertes par le régime de sécurité sociale en vigueur au Rwanda.

i) Allocations familiales

Elles ne sont pas non plus couvertes.

3. Facteurs et difficultés limitant le degré d'application du droit à la sécurité sociale

Nonobstant l'insuffisance de moyens financiers et matériels que le Rwanda éprouve pour couvrir toutes les branches telles qu'elles sont reprises par le Pacte sous la présente rubrique, des efforts sont fournis pour assainir le système en vigueur, notamment en ce qui concerne l'immatriculation des employeurs, l'affiliation des travailleurs, le versement régulier des cotisations et la liquidation des prestations.

Cependant, le Gouvernement rwandais fournit des efforts pour assainir les branches déjà couvertes et les services compétents s'attèlent actuellement à réviser la législation en matière de sécurité sociale. Il sied aussi de signaler que le décret-loi No 30/81 du 25 novembre 1981 modifiant le décret-loi du 22 août 1974 portant organisation de la sécurité sociale a majoré les rentes et les pensions servies à la Caisse sociale.