

REPUBLIQUE RWANDAISE
MINISTERE DE LA FONCTION
PUBLIQUE ET DE L'EMPLOI
B.P. 403 KIGALI.-

R A P P O R T A N N U E L

1 9 8 2

=====

S O M M A I R E

1. SECRETARIAT GENERAL.

- 1.1. Bureau Courrier et Archives
- 1.2. Bureau Etudes et Programmes
- 1.3. Bureau Gestion des Crédits
- 1.4. Bureau Relations Publiques

2. DIRECTION GENERALE DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE.

- 2.1. Bureau Perfectionnement des Agents
- 2.2. Direction Recrutement et Gestion du Personnel
 - 2.2.1. Division Recrutement et Affectation
 - 2.2.2. Division Avancement et Gestion du Personnel
 - 2.2.3. Bureau Gestion du Personnel
 - 2.2.4. Division Contentieux
 - 2.2.5. Bureau Chambre de Recours
- 2.3. Direction Comptabilité et Traitements
 - 2.3.1. Bureau Pension et Indemnités Diverses

3. DIRECTION GENERALE DE L'EMPLOI ET DE LA SECURITE SOCIALE.

- 3.1. Division Salaires et Législation
- 3.2. Bureau Relations Internationales
- 3.3. Division Inspection Générale du Travail
- 3.4. Direction de la Sécurité Sociale et de l'Hygiène du Travail
 - 3.4.1. Division de la Sécurité Technique et de l'Hygiène du Travail
- 3.5. Direction de l'Emploi
 - 3.5.1. Division de la Main-d'Oeuvre.

I. SECRETARIAT GENERAL

1.1. Bureau Courrier et Archives.

L'arrêté présidentiel n° 259 du 2 juillet 1981 définit en ce qui concerne le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi, les attributions du Bureau "Courrier et Archives" ainsi qu'il suit :

- Indicateur général;
- Expédition, réception et ouverture de la correspondance;
- Demande d'audiences;
- Dactylographie;
- Classement et tenue des archives.

Ces attributions sont assumées par trois agents sous la supervision du Chef de Bureau.

Les activités du Bureau Courrier et Archives pour l'exercice 1982 sont repris dans le tableau en annexe. Les données de ce tableau sont traduites sur le graphique ci-joint, Commentaire du Graphique.

a) Courrier reçu :

- Pour la période octobre-février, on constate une diminution du courrier. C'est une période caractéristique de fin et début d'année.
- Pour la période février-juin, le courrier devient de plus en plus abondant et d'une manière particulière dans la période juin-octobre. Les demandeurs d'emploi se situent dans cette dernière période qui coïncide avec la période de fin d'études (fin juin).

b) Courrier expédié :

Les graphes 2 et 3 peuvent être considérés ensemble comme caractéristiques du courrier expédié. On y voit des périodes fécondes :

- Pour le courrier expédié à caractère générale: Août-Septembre;
- Pour les actes administratifs et réglementaires :

les périodes février-mars
avril-mai
septembre-octobre

sont en général des périodes d'engagement.

.../...

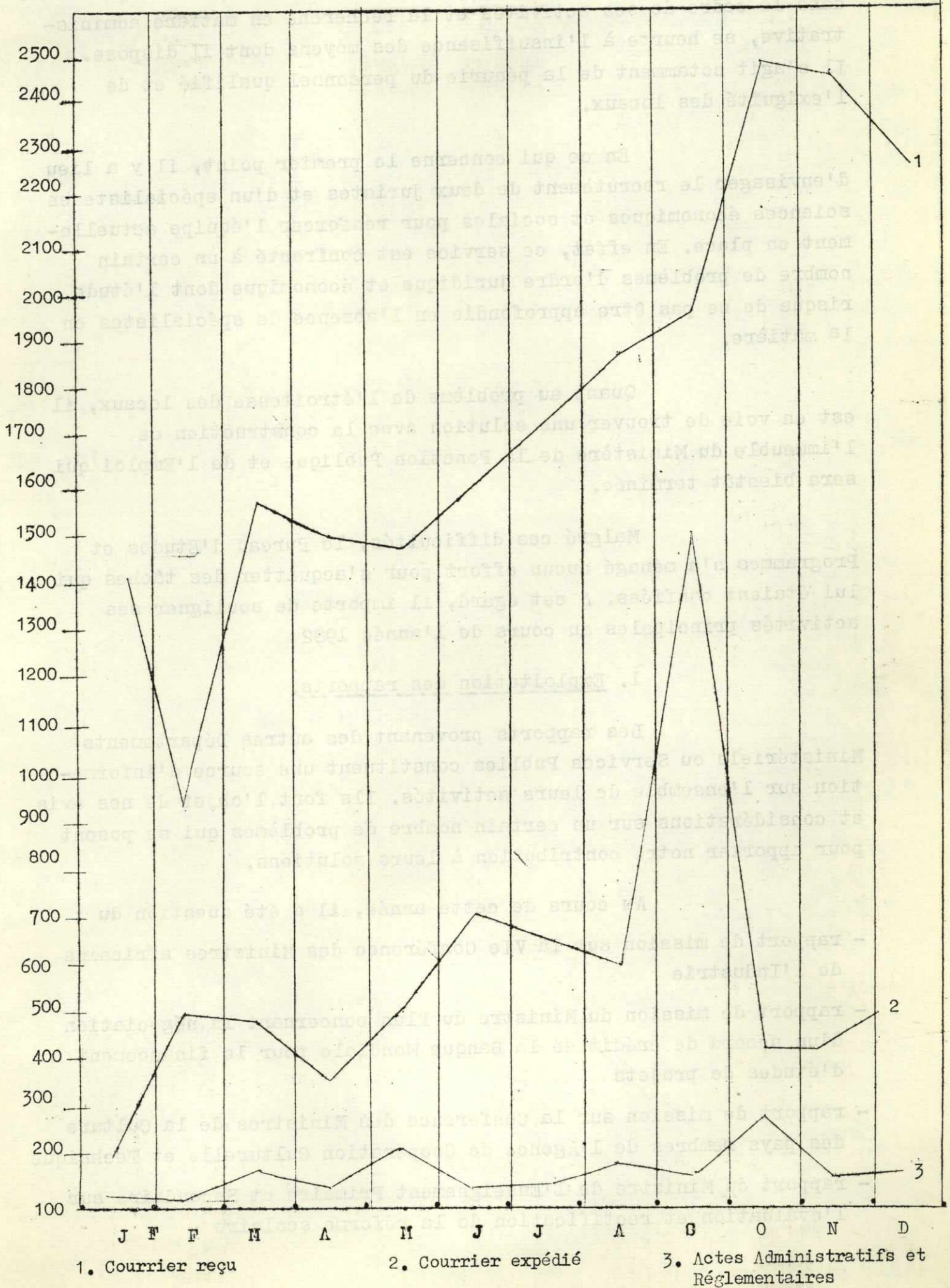
REPARTITION MENSUELLE DE LA RECEPTION ET DE L'EXPEDITION DU COURRIER

ANNEE 1982	NATURE	1er trimestre												2ème trimestre												3ème trimestre												4ème trimestre												Total annuel																																																																																			
		J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D																																																																																				
COURRIER RECU (1)	Plis ordinaires	1.535:923:1.578:1.503:1.491:1.610:1.745:1.880:1.963:2.494:2.457:2.296:21.475												193:489:483:345:492:703:661:595:1.473:422:414:441:6.711												2:--:1:2:1:1:7:--:4:--												1:10:3:5:5:2:3:2:26:6:4:4:71												7:7:10:11:5:4:5:12:8:8:10:7:94												203:506:496:362:504:710:670:616:1.507:436:432:452:6.894												43:22:60:37:33:23:30:28:38:20:36:36:406												53:89:85:81:93:60:104:72:70:148:95:85:1.035												37:16:39:27:108:66:20:99:67:130:38:49:696												133:127:184:145:234:149:154:199:175:298:169:170:2.137												TOTAL											
COURRIER EXPEDIE (2)	Confidentiel	2:--:1:2:1:1:7:--:4:--												1:10:3:5:5:2:3:2:26:6:4:4:71												7:7:10:11:5:4:5:12:8:8:10:7:94												203:506:496:362:504:710:670:616:1.507:436:432:452:6.894												43:22:60:37:33:23:30:28:38:20:36:36:406												53:89:85:81:93:60:104:72:70:148:95:85:1.035												37:16:39:27:108:66:20:99:67:130:38:49:696												133:127:184:145:234:149:154:199:175:298:169:170:2.137												TOTAL																																			

.../...

REPRESENTATION GRAFIQUE DU COURRIER RECU ET EXPEDIE

Répartition mensuelle de la réception et de l'expédition du courrier 1982.



1.2. BUREAU ETUDES ET PROGRAMMES.

L'accomplissement de la mission confiée au service d'études à savoir l'étude des problèmes que rencontre le Département dans le cadre de ses activités et la recherche en matière administrative, se heurte à l'insuffisance des moyens dont il dispose. Il s'agit notamment de la pénurie du personnel qualifié et de l'exiguïté des locaux.

En ce qui concerne le premier point, il y a lieu d'envisager le recrutement de deux juristes et d'un spécialiste en sciences économiques et sociales pour renforcer l'équipe actuellement en place. En effet, ce service est confronté à un certain nombre de problèmes d'ordre juridique et économique dont l'étude risque de ne pas être approfondie en l'absence de spécialistes en la matière.

Quant au problème de l'étroitesse des locaux, il est en voie de trouver une solution avec la construction de l'immeuble du Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi qui sera bientôt terminée.

Malgré ces difficultés, le Bureau d'Etudes et Programmes n'a ménagé aucun effort pour s'acquitter des tâches qui lui étaient confiées. A cet égard, il importe de souligner ses activités principales au cours de l'année 1982 :

1. Exploitation des rapports.

Les rapports provenant des autres Départements Ministériels ou Services Publics constituent une source d'information sur l'ensemble de leurs activités. Ils font l'objet de nos avis et considérations sur un certain nombre de problèmes qui se posent pour apporter notre contribution à leurs solutions.

Au cours de cette année, il a été question du :

- rapport de mission sur la VI^e Conférence des Ministres africains de l'Industrie
- rapport de mission du Ministre du Plan concernant la négociation d'un accord de crédit de la Banque Mondiale pour le financement d'études de projets
- rapport de mission sur la Conférence des Ministres de la Culture des pays membres de l'Agence de Coopération Culturelle et Technique
- rapport du Ministre de l'Enseignement Primaire et Secondaire sur l'évaluation et rectification de la réforme scolaire

- rapport du Ministre de l'Enseignement Primaire et Secondaire sur le profil de sortie et cadres généraux des curricula dans l'ERAI
- rapport de mission UNESCO/PNUD chargée de l'étude critique de la réforme scolaire
- rapport de mission sur la XIIe Conférence des Ministres de la Jeunesse et des Sports des pays d'expression française
- rapport de mission sur la 38e session de la Conférence Internationale de l'Education
- rapport de mission sur la 7e session de la Conférence des Ministres africains du Commerce
- rapport de mission sur la Réunion Intergouvernementale sur le vieillissement
- rapport de mission sur la Conférence des Ministres de l'Education des pays d'expression française
- rapport de mission à la 7e réunion de la CEA
- rapport de mission sur le Colloque sous-régional CEA/CAFRAD sur la réforme administrative et l'amélioration des structures gouvernementales en Afrique francophone
- rapport de mission sur la Réunion du groupe de travail sous-régional sur la coopération technique entre les pays en développement
- rapport sur la Réunion du Groupe Africain de la Banque Mondiale et du Fonds Monétaire International sur le rapport Berg intitulé "le Développement accéléré de l'Afrique au Sud du Sahara"
- rapport de mission sur la Réunion de la Commission paritaire Belgo-Rwandaise sur l'Institut National de Recherche Scientifique
- rapport de mission sur la 2e Réunion de la Conférence des Ministres des Pays Africains les moins avancés et sur la 8e Réunion de la Conférence des Ministres de la Commission Economique pour l'Afrique
- rapport sur la situation économique du Rwanda en 1981
- rapport de mission sur la Conférence des Recteurs, Vice-Chanceliers et Président des Universités Africaines
- rapport sur les travaux de la Réunion Commune d'Experts Gouvernementaux d'Afrique et d'Amérique Latine sur la Coopération économique et technique
- rapport sur la situation de l'Office Rwandais de l'Information

.../...

2. Avis sur les projets de textes législatifs et réglementaires.

Les projets de décret-loi ou d'arrêté présidentiel émanant des autres Départements font l'objet de nos observations, s'il y a lieu. Ces observations leur sont transmises pour en prendre éventuellement note.

Il en a été ainsi des projets ci-après :

- projets de décret-loi et d'arrêté présidentiel relatif à l'organisation de la capitale
- projet d'arrêté présidentiel portant mise en place d'un système national de vulgarisation agricole
- projet de loi relatif à la propriété industrielle
- projet de décret-loi portant création de l'Office Rwandais pour la Promotion et la Commercialisation du Sucre
- projet de loi portant révision de la loi du 27 août 1966 sur l'Education Nationale et projet d'arrêté présidentiel portant révision de l'arrêté présidentiel n° 175/03 du 28 avril 1967 portant Règlement Général de l'Enseignement Rwandais
- projet de loi portant statut des agents de l'Enseignement Public du premier et du second degré
- projet de loi portant modification du décret-loi n° 11/81 du 19 juin 1981 relatif au droit de patente
- projet d'arrêté présidentiel portant statut du personnel de la Banque Nationale du Rwanda
- projet d'arrêté présidentiel portant statut du personnel de la Caisse d'Epargne du Rwanda
- projet d'arrêté présidentiel portant organigramme, organisation et attributions des services de la Caisse d'Epargne du Rwanda.

3. Etude des grands dossiers.

Les dossiers ci-après sont mentionnés à titre indicatif pour donner une idée du genre de dossiers qui sont étudiés dans ce Bureau :

- avant projet de révision du statut général des agents de l'Etat et du statut des agents de l'Administration Centrale
- projet de statut des centres de formation et de perfectionnement des agents
- situation financière des communes

.../...

- exploitation des minibus transférés à l'ONATRACOM
- engagement des étrangers
- harmonisation des grades des chefs des services installés dans la préfecture
- rapport d'exécution des résolutions du IIIe Congrès National Ordinaire du M.R.N.D.
- la politique du crédit.

4. Séminaire en Management du Développement.

Le Chef de Bureau a participé aux travaux du Séminaire Francophone en Management du Développement qui a été organisé par l'Université de Pittisburgh avec l'appui financier de l'USAID du 13 juin au 14 août 1982, à l'intention des cadres africains.

Ce séminaire qui portait principalement sur la gestion de l'information, des ressources humaines et des projets de développement, avait pour but de faire prendre conscience aux participants de l'importance du management dans le développement.

En effet, le problème de développement n'est rien d'autre qu'un problème de management ou gestion de tout ce qui concerne l'information pour la prise de décision, les hommes et leur travail pour le changement, la mise au point et le fonctionnement des projets d'investissement pour la rentabilité économique et sociale, enfin une bonne planification des actions à entreprendre.

1.3. Bureau Gestion des Crédits.

Pour l'année 1982, le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi a été doté d'un budget de fonctionnement s'élevant à 115.291.292 FRW réparti en 23 articles budgétaires: soit 9 du Secrétariat Général, 8 de l'Administration Publique et 6 de l'Emploi et Sécurité Sociale.

- L'article 110.04.02 "Recrutement des Veilleurs" a été supprimé car le budget alloué à cet article au cours de l'exercice précédent était tombé en annulation pour des raisons déjà invoquées.
 - De même, l'article 111.06.00 a changé de dénomination. Le montant alloué à cet article au cours de l'exercice 1981 pour le fonctionnement de la Commission Nationale pour le personnel des Administrations Publiques et du Secteur Privé a dû tomber en annulation car ladite Commission n'a jamais fonctionné jusqu'à ce jour. Au cours de l'exercice 1982 cet article est dénommé "Fonctionnement des Chambres de Recours".
 - Au cours du même exercice l'article "Voyages et Indemnités de cours" a vu le jour pour supporter les frais de mission et les indemnités de cours des Professeurs des différents départements qui dispensent les cours dans les divers centres de formation du Pays.
- Les articles 05.06 "Carburant et Lubrifiants" ont été cette fois-ci dotés des crédits distincts de ceux des articles 03.01 "Entretien véhicules officiels-garages".

.../...

EXECUTION DU BUDGET 1982.

Article	Crédits annuels	Engagements au 31/12/1982	Bonis	Dépassement
12.110.01.00 Personnel s/statut	5.868.364	4.190.192	1.678.172	
12.110.03.01 Entretien Véhicules				
Officiels (garages)	1.500.000	1.465.121	34.879	
12.110.03.02 Voyages de Service				
Indemnités kil. et autres	800.000	617.458	182.542	
12.110.04.04 Voyages et Indemnités de Cours	3.000.000	1.512.200	1.487.800	
12.110.04.01 Personnels/contrat	3.026.302	1.640.819	1.385.483	
12.110.05.01 Matériel et Fournitures de Bureau	1.000.000	998.500	1.500	
12.110.05.03				
Téléphones, Télégrammes	1.900.000	1.852.666	47.334	
12.110.05.06				
Carburant et Lubrifiants	1.700.000	1.248.200	451.800	
12.110.07.00				
Frais de Représentation	50.000	50.000	0	
S/Total	18.844.666	13.575.156	5.269.510	

.../...

Article	Crédits annuels	Engagements au 31/12/1982	Bonis	Dépassement
12.111.01.00 Personnel s/statut	22.687.192	17.909.881	4.777.311	
12.111.03.01 Entretien Véhicules Officiels (Garages)	250.000	198.866	51.134	
12.111.03.02 Voyages de Service (Indemnités kil. et autres)	1.000.000	94.000	906.000	
12.111.04.01 Personnel s/contrat	4.316.500	3.791.792	524.708	
12.111.05.01 Matériel et Fournitures de Bureau	7.000.000	7.000.000	0	
12.111.05.06 Carburant et Lubrifiants	200.000	197.268	2.732	
12.111.06.00 Fonctionnement des Chambres de Recours	100.000	-	100.000	
12.111.06.01 Pension	34.000.000	34.000.000	0	
S/Total	69.553.692	63.191.807	6.361.885	

.../...

Article	Crédits annuels	Engagements au	Bonis	Dépassement
		31/12/1982		
12.112.01.00 Personnel s/statut	13.090.172	10.917.371	2.172.801	
12.112.03.01 Entretien Véhicules Officiels (Garages)	1.000.000	794.693	205.307	
12.112.05.02 Voyages de Service (Indemnités kil. et autres)	3.000.000	2.099.835	900.165	
12.112.04.01 Personnel s/contrat	5.357.262	4.037.874	1.319.388	
12.112.05.01				
Matériel et Fournitures de Bureau	2.700.000	2.699.999	1	
12.112.05.06				
Carburant et Lubrifiants	1.745.500	1.022.408	723.092	
S/Total	26.892.934	21.572.180	5.320.754	
TOTAL GENERAL	115.291.292	98.339.143	16.952.149	

On remarquera que les articles 03.02 accusent des bonis remarquables. Ceci s'explique par l'insuffisance au départ des crédits alloués aux articles 05.06. Effectivement, plusieurs missions à l'intérieur du Pays ont été annulées pour manque de carburant.

Vers la fin de l'exercice, les crédits des articles 05.06 ont connu des majorations suite aux transferts intervenus à ce moment mais ceci ne nous a pas servi à grand chose car nous n'avions plus de temps matériel pour programmer les missions auxquelles nous avons dû renoncer à cause du manque de carburant. De même, bien que les crédits étaient en ce moment disponibles, l'essence consommée vers la fin de l'exercice n'a pas pu être facturée avant la clôture de l'exercice budgétaire car le Ministre des Finances a refusé catégoriquement la constitution de stock de réserve. Ce qui est une lourde charge pour le budget de l'exercice 1983 qui devra supporter ces dépenses imprévues.

En effet, du maigre budget de 1983, relatif à la consommation de carburant, nous devons liquider les factures de l'exercice 1982 à concurrence de 275.084 FRW car l'article "litiges" n'existe plus dès 1982.

EQUIPEMENT

- Véhicules

Le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi a pu acquérir en 1982 une peugeot 505 ministérielle, 1 peugeot 305, 1 peugeot 504, ainsi qu'une Camionnette Toyota.

- Machines

- 4 ventilateurs
- 14 machines à calculer
- 14 machines à écrire
- 1 stencileuse.

- Mobilier

- 27 chaises
- 4 armoires métalliques
- 13 classeurs métalliques
- 7 étagères
- 10 trieurs de courrier.

Nous aurions dû acquérir également 14 tables de travail au prix unitaire de 30.000 FRW et 11 tables au prix unitaire de 20.000 FRW.

Ces tables n'étaient d'ailleurs que des bureaux de travail que le Ministre des Finances a appelé "tables". Ce matériel n'a pas été livré et le Ministère des Travaux Publics nous a acheté 25 tables au prix unitaire de 8.000 FRW. Celles-ci n'ont pas été réceptionnées car elles n'étaient pas d'usage de bureau. On remarquera donc qu'au cours de l'année 1982 le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi n'a bénéficié d'aucun bureau de travail alors qu'il avait droit à 25, ce qui fût une entrave à la bonne marche des services qui avaient grandement besoin de ce matériel.

1.4. Bureau Relations Publiques.

Le Bureau des Relations Publiques a comme attributions : l'accueil, l'information et l'orientation des visiteurs, ainsi que l'application du protocole (cfr. A.P. n° 199/09 du 5/6/1978). Outre les attributions dévolues à ce bureau par l'arrêté présidentiel précité, le service s'occupe également des tâches suivantes :

- La rédaction des procès-verbaux des réunions de cellule
- La gestion des dossiers des agents s/statut du Ministère
- La rédaction et le classement des offres d'emploi pour le secteur privé
- L'établissement du calendrier des congés annuels de repos
- La gestion des dossiers relatifs à la décoration de service.

Audiences

Les audiences enregistrées au Bureau Relations Publiques sont sollicitées au niveau du Cabinet du Ministre et du Secrétaire Général.

Les audiences accordées par le Ministre au cours de cette année se chiffrent à 45 tandis que celles accordées par le Secrétaire Général sont au nombre de 206.

Notons en passant que le nombre de ces audiences est loin d'être exact car celles accordées sur rendez-vous et à caractère confidentiel et personnel échappent très souvent au contrôle du Bureau Relations Publiques.

En outre, le Service des Relations Publiques a essayé d'orienter et de répondre aux requêtes et aux doléances des visiteurs qui se sont présentés à son Bureau.

Protocole

Jusqu'à présent, le protocole s'est opéré suivant le programme des missions officielles effectuées à l'étranger. Ce protocole n'a consisté qu'à faciliter les formalités de départ et de retour des membres de la délégation rwandaise à l'aéroport international de Kanombe.

Cependant, il y a à signaler que le manque de moyen de déplacement propre au service des Relations Publiques handicape pas mal son travail. Une solution à ce problème doit être trouvée afin que ce service puisse mener à bien la tâche qui lui est confiée.

.../...

Rédaction des Procès-Verbaux

Au cours de l'année 1982, les réunions de cellule ont été rapportées par le service des Relations Publiques. Cependant il y a à noter que désormais cette tâche sera confiée à l'un des membres du Comité de Cellule.

Gestion des dossiers des agents du MINIFOPE

La Gestion des dossiers du Personnel consiste :

- à confectionner les dossiers des agents nouvellement engagés;
- à en assurer le classement;
- à tenir à jour les dossiers des agents déjà en place.

Au cours de l'année 1982, l'examen des dossiers a révélé compte tenu des diverses positions des agents du département les situations suivantes :

- Nouvelles recrues	= 25
- Transférés dans d'autres départements	= 5
- Transférés au sein de notre département	= 14
- Mise en disponibilité pour motifs de convenances personnelles	= 4
- Démis	= 2

Congés

Au cours de l'année 1982, 166 agents de notre département ont bénéficié de la totalité de leurs congés annuels de repos, tandis que 64 ont bénéficié d'un congé de circonstance.

Décoration de service

Les cérémonies de remise de médaille de service ont été organisées comme les années précédentes au niveau de chaque Ministère et aux chefs lieux des Préfectures pour les agents des secteurs public et privé oeuvrant dans les Préfectures.

Le nombre des agents décorés au cours de cette année s'élève à 158 suivant les catégories ci-après :

a) décoration de service de bronze	: 74
b) décoration de service d'argent	: 38
c) décoration de service d'or	: 46
TOTAL	: 158

Ce nombre est très réduit comparativement à celui des années 1980 et 1981, par le fait même que la plupart des départements ministériels et établissements privés ont fourni les dossiers dont les éléments d'appréciation étaient incomplets.

2. DIRECTION GENERALE DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

2.1. Bureau Perfectionnement des Agents.

I. - FORMATION A L'INTERIEUR.

A. Demandes de bourses de stage

Domaines	Nombre de candidats
1. Comptabilité (publique et commerciale)	78
2. Moniteurs agricoles	63
3. Directeurs des Centres de Formation de la Jeunesse	40
4. Dactylographie	38
5. Secrétaires-Comptables	38
6. Archivistique	51
7. Formation des Auxiliaires du Ministère Public	30
8. Encadreurs communaux des coopératives	30
9. Recyclage des fontainiers	30
10. Formation des comptables et vérifica- teurs fiscaux	31
11. Formation des secrétaires communaux	30
12. Vulgarisation agricole	8
13. Magistrature	3
14. Gestion des coopératives rurales	2
15. Formation en syndicalisme	2
16. Vérificateurs de la Cour des Comptes et Contrôleurs des Finances	32
17. Formation administrative	1
18. Développement rural	1
19. Sténographie	1
20. Confection des chaussures	1
21. Formation en psychopédagogie	1
22. Divers	14
T O T A L	525

.../...

B. Cycles de formation réalisés.

a) Centre de Perfectionnement des agents de MUHIMA.

Le Centre de Perfectionnement des Agents de Muhima ne fonctionne pas comme il faut du fait que ce Centre ne dispose pas de budget propre. Seulement au cours de cette année un article a été créé au niveau du Secrétariat Général pour supporter les frais de formation (remboursement des ordres de mission pour les professeurs qui se rendent à Murambi et les honoraires de professeurs du Centre de Muhima). Aussi, avec cet arrangement, un cycle de formation des Archivistes, Bibliothécaires et Documentalistes a pu démarrer le 2/8/1982 pour une durée de 6 mois. C'est dire donc que ce cycle s'achèvera le 31/01/1983.

b) Centre Rwandais de Formation de Cadres Murambi.

Le Centre de Murambi fonctionne normalement sur crédits belges. Il était prévu d'y réaliser les travaux suivants :

- a/ raccordement du Centre au réseau électrique national.
- b/ agrandissement du Centre pour porter sa capacité à 150 places.
- c/ captage d'une source en vue d'approvisionner le Centre en eau.

a/ Raccordement du Centre au réseau électrique national.

Ce dossier de raccordement électrique semble piétiner avec de fréquentes réévaluations des prix si bien que l'AGCD ne débloque pas les fonds pour hâter les travaux.

b/ Pour éviter une dispersion des actions du Centre de Murambi à Kavumu et à Nyabisindu il était prévu d'augmenter la capacité du Centre de Murambi et de la faire passer de 90 places à 150 places. Les travaux de construction n'ont pas encore démarré. Il a d'abord fallu approvisionner le Centre en eau potable.

c/ Le Centre est actuellement alimenté en eau potable à partir d'une source. Cette adduction permettra au Centre de ne plus recourir aux porteurs d'eau. Ainsi donc en attendant que les travaux de construction soient réalisés, certains cycles auront lieu à Kavumu et à Nyabisindu.

Le tableau ci-après donne un aperçu général des cycles réalisés dans le cadre de Murambi et de ses extensions de Kavumu et Nyabisindu.

.../...

Désignation des cycles	Durée	Nbre de participants	Réussites	Echecs	Début	Fin
C. 93 Contrôleurs du travail	8 mois	29	16	13	9/6/81	31/1/82
C. 94 Encadreurs des coopératives	9 mois	25	18	7	17/8/81	15/5/82
C. 95 Magistrats du Siège	10 mois	34	32	2	1/12/81	6/10/82
C. 96 Vérificateurs Cours des Comptes et Contrôleurs des Finances	9 mois	30	24	6	15/2/82	15/11/82
C. 97 Moniteurs agricoles	4 mois	30	30	-	1/3/82	30/6/82
C. 98 Secrétaires-Comptables	9 mois	30	29	1	1/3/82	30/11/82
C. 99 Directeurs des Centres de Formation	9 mois	39	34	5	1/3/82	31/12/82
C. 100 Encadreurs Communaux des coopératives	4 mois	30	30	-		
C. 101 Comptable communaux	2,5 mois	23	20	3	19/7/82	30/9/82
C. 102 Moniteurs Agricoles	4 mois	30	-	-	4/10/82	31/1/83
C. 103 Magistrats du Siège	10 mois	34	-	-	1/12/82	30/9/83
S. 38 Recyclage des fontainiers	1 mois	30	-	-	Novembre 1982	
TOTAL		364	233	37		

Comme dit dans le précédent rapport, le Centre de Murambi a pour mission de former des cadres moyens et de recycler les Agents en place. Les formations sont organisées sous forme de sessions n'excédant pas 10 mois. Quant aux recyclages ils durent en principe moins d'un mois.

Ainsi donc le tableau ci-dessus montre que le Centre est utilisé à plein temps puisque chaque fois, il y a au moins 5 sessions dans les différents sites gérés par le Centre de Murambi.

.../...

II.- FORMATION A L'ETRANGER

A. Offres de bourses de stage, séminaires et voyages d'études.

N°s	Domaines de Formation	Nombre	Donateurs	Conditions requises	Pays hôtes	Délais	Début	Fin	Durée
01.	Séminaire sur l'aménagement du Territoire et le développement régional	2	IDDE	Expérience professionnelle	USA	22/1/82	1/6/82	23/7/82	2 mois
02.	Techniques de construction	3	USAID	Technicien du Mineprisedec & Minasodeco	SENEGAL & NIGER	-	5/1/82	13/2/82	5 semaines
03.	Administration Fiscale	2	FRANCE	Responsables d'administration fiscale	FRANCE	15/5/82	1/9/82	30/6/83	10 mois
04.	Contrôle Fiscal	2	FRANCE	Vérificateurs fiscaux	FRANCE	15/3/82	14/4/82	11/5/82	1 mois
05.	Information sur la T.V.A.	2	FRANCE	Administration Services Financiers	FRANCE	15/3/82	19/5/82	9/6/82	3 semaines
06.	Droit International	2	ONU/UNITAR	Juriste + Expérience	Pays-Bas	18/3/82	5/7/82	13/8/82	6 semaines
					B/ SUISSE + P.B.	18/3/82	10/5/82	13/8/82	14 sem.
					C/ PAYS-BAS	18/3/82	5/7/82	13/8/82	6 sem.
07.	Production de Coton	1	EGYPTE	Agronome + 3 ans Expérience professionnelle	EGYPTE	30/1/82	1/4/82	30/6/82	3 mois

.../...

22.	: Stage en matière de désarmement	: 1	: ONU	: Cadre du Minadef:	SUISSE/USA	: 31/3/82	: 9/7/82	: 30/11/82	: 5 mois
23.	: Allaitement Maternel au Rwanda	: 1	: OMS	: Cadre du Minisanité	BELGIQUE	: -	: 1/5/82	: 30/4/83	: 12 mois
24.	: Perfectionnement en Anglais	: 3	: GRANDE-	: Professeurs	GRANDE-	: Mars 82	: Sept.82	: Août 83	: 12 mois
			: BRETAGNE:	: d'Anglais	BRETAGNE				
25.	: Colloque sur fiscalité et développement	: 2	: FRANCE	: Agents du MINIFIM	FRANCE	: -	: oct.82	: -	: -
26.	: Santé Publique	: 2	: OMS	: Agents du Minisanité	BENIN	: 1/5/82	: Sept.82	: Juin 83	: 10 mois
27.	: Santé Publique	: 2	: Pays-Bas	: Agents du Minisanité	PAYS-BAS	: 1/5/82	: Sept.82	: Juin 83	: 10 mois
28.	: Recyclage en Informatique	: 1	: FED	: Cadre du Miniplan	FRANCE	: 31/3/82	: 26/8/82	: 5/11/82	: 2 mois
29.	: International Telegraph and Telephone Service	: 1	: JAPON	: Technicien du	JAPON	: 1/3/82	: 30/3/82	: -	: -
30.	: Satellite Communication	: 1	: JAPON	: Technicien du	JAPON	: 1/3/82	: 30/3/82	: -	: -
	: Engineering			: Miniposco					
31.	: Financement des petites et moyennes industries par les Banques de développement	: 1 ou 2	: ACCT	: Cadre de la	ILE-MAURITIE	: 30/3/82	: 6/9/82	: 10/10/82	: 1 mois
				: B.R.D. ou Mineco:					
32.	: Perfectionnement en Gestion d'entreprise	: 2	: ACCT	: Expérience	FRANCE	: -	: 1/2/82	: 23/4/82	: 3 mois
33.	: Perfectionnement de conseil- lers pour la petite et moyen- ne industrie par les banques de développement	: 2	: ACCT	: Professionnelle	FRANCE	: -	: 9/5/82	: 2/7/82	: 2 mois
				: Cadres Adminis- tratifs					
34.	: Perfectionnement en Adminis- tration Territoriale	: 2	: ACCT	: Diplômés d'ENA	FRANCE	: -	: 26/4/82	: 1/7/82	: 2 mois
35.	: Identification, préparation et évaluation des projets de développement	: 2	: ACCT	: Ingénieurs économistes	FRANCE	: -	: 22/2/82	: 9/4/82	: 6 sem.

.../...

36.	: Rôle de la politique du cré-	: 2	: ACCT	: Cadres d'insti-	: FRANCE	: -	: 7/6/82	: 2/7/82	: 1 mois
	: dit dans le développement	:	:	: tutions financ.	:	:	:	:	:
37.	: Organisation et Gestion des	: 2	: ACCT	: Cadres-mouvement:	: CANADA	: -	: 19/7/82	: 20/8/82	: 1 mois
	: coopératives rurales	:	:	:	:	:	:	:	:
38.	: Illustrateurs graphistes -	: 2	: ACCT	: Graphistes-	: FRANCE	: -	: 18/1/82	: 12/3/82	: 2 mois
	: 4e niveau	:	:	: Illustrateurs	:	:	:	:	:
39.	: Perfectionnement en gestion	: 2	: ACCT	: Cadres supérieurs	: FRANCE	: -	: 3/5/82	: 28/5/82	: 3 sem.
	: des services Radio-Télé	:	:	:	:	:	:	:	:
40.	: Perfectionnement en gestion	: 2	: ACCT	: Responsables	: FRANCE	: -	: 21/6/82	: 18/7/82	: 1 mois
	: des hôpitaux	:	:	: Administratifs	:	:	:	:	:
41.	: Pratique du commerce interna-	: 2	: ACCT	: Cadres supérieurs:	: FRANCE	: -	: 20/9/82	: 29/10/82	: 1 mois
	: tional Etude de marché	:	:	:	:	:	:	:	:
42.	: Développement rural intégré	: 2	: ACCT	: Responsables	: FRANCE	: -	: 15/11/82	: 17/12/82	: 1 mois
	:	:	:	: écono-sociaux	:	:	:	:	:
43.	: Perfectionnement de conseil-	: 2	: ACCT	: Conseillers	: FRANCE	: -	: 2/11/82	: 26/11/82	: 1 mois
	: lers culturels	:	:	: culturels	:	:	:	:	:
44.	: Identification des besoins en:	: 2	: ACCT	: Hauts responsa-	: FRANCE	: -	: 15/11/82	: 10/12/82	: 1 mois
	: communication	:	:	: bles	:	:	:	:	:
45.	: Perfectionnement en gestion	: 2	: ACCT	: Administrateurs	: FRANCE	: -	: 15/9/82	: 15/10/82	: 1 mois
	: des services universitaires	:	:	: d'université	:	:	:	:	:
46.	: Lutte contre les tiques	: 1	: FAO	: Cadre du projet	: BELGIQUE	: -	: 6/3/82	: 31/7/82	: 5 mois
	: (Epizootiologie)	:	:	: I.C.F.	:	:	:	:	:
47.	: Développement rural	: 1	: E P R	: Agent de l'E P R:	: CAMEROUN	: -	: 19/5/82	: 31/8/82	: 11 sem.
	: Conception de maquettes	: 1	: FRANCE	: Agent du	: FRANCE	: -	: 31/8/82	: 28/2/83	: 6 mois
	:	:	:	: B P E P E R A I :	:	:	:	:	:
49.	: Epidémiologie	: 1	: OMS	: Dr affecté au	: FRANCE	: -	: 1/9/82	: 31/8/83	: 12 mois
	: Assainissement	: 1	: OMS	: Minisanté	:	:	:	:	:
	:	:	:	: Agent du Minisanté	: TOGO	: -	: 1/9/82	: 28/2/85	: 30 mois

.../...

51.	: Gynéco-obstétrique	:	1	:	BOHWANI	:	Dr affecté au	:	FRANCE	:	1/5/82	:	1/9/82	:	-	:	-	:	-
52.	: Techniques de Laboratoire	:	1	:	OMS	:	Minisanté	:	CONGO	:	-	:	-	:	-	:	-	:	-
53.	: Soins de Santé Primaires	:	1	:	OMS	:	Agent des servi-	:	CONGO	:	-	:	29/9/82	:	31/3/85	:	30	:	mois
54.	: Journalisme	:	2	:	UNESCO	:	Agent du Minisanté	:	BENIN	:	30/8/82	:	1/10/82	:	31/7/83	:	10	:	mois
55.	: Séminaire francophone en Management du Développement en Afrique	:	1	:	F M I	:	Cadre du Minifin	:	USA	:	-	:	12/4/82	:	4/6/82	:	1 1/2	:	mois
56.	: Technique d'analyse économique	:	1	:	USAID	:	Technicien du	:	USA	:	-	:	21/6/82	:	13/8/82	:	2	:	mois
57.	: Domaine financier et administratif des services des Télécoms	:	1	:	FRANCE	:	Cadre supérieur	:	FRANCE	:	-	:	sept.82	:	Juill.83	:	11	:	mois
58.	: Planification et administration scolaires	:	1	:	PNUD	:	Agent du Miniposco	:	BELGIQUE	:	-	:	26/2/82	:	30/4/82	:	8	:	sem.
59.	: Techniques hydrauliques	:	4	:	à négocier	:	Concours d'admi-	:	CAMEROUN	:	30/4/82	:	Oct.82	:	Juill.84	:	2	:	ans
60.	: Techniques minières	:	1	:	FRANCE	:	Concours ou sur	:	FRANCE	:	30/4/82	:	Sept.82	:	Juill.83	:	10	:	mois
61.	: Comptabilité des Télécoms	:	1	:	PHILIPPINES	:	Economiste	:	PHILIPPINES	:	26/2/82	:	14/5/82	:	10/7/82	:	2	:	mois
62.	: Formation à l'I T F D	:	1	:	PHILIPPINES	:	Cadre du BUNEP	:	PHILIPPINES	:	15/3/82	:	1/6/82	:	30/7/82	:	2	:	mois
63.	: Formation au CIPEC-PP	:	1	:	PHILIPPINES	:	Economiste	:	PHILIPPINES	:	26/2/82	:	14/5/82	:	10/7/82	:	2	:	mois
64.	: Conseil de consultant pour les petites industries	:	1	:	PHILIPPINES	:	Economiste	:	PHILIPPINES	:	26/2/82	:	14/5/82	:	10/7/82	:	2	:	mois
65.	: Préparation des études de projets	:	1	:	PHILIPPINES	:	Cadre du BUNEP	:	PHILIPPINES	:	15/3/82	:	1/6/82	:	30/7/82	:	2	:	mois

.../...

66.	: Encadreurs de la Jeunesse	:	5	:	U.R.S.S.	:	Animateurs	:	U.R.S.S.	:	-	:	-	:	-	:	-
67.	: Services agricoles	:	1	:	EGYPTE	:	Grade universitaire	:	EGYPTE	:	1/6/82	:	1/8/82	:	31/10/82	:	3 mois
	:	:		:		:	+ 3 ans Expérience	:		:		:		:		:	
	:	:		:		:	professionnelle	:		:		:		:		:	
68.	: Amélioration du sol	:	1	:	EGYPTE	:	Grade universitaire	:	EGYPTE	:	1/6/82	:	1/8/82	:	31/10/82	:	3 mois
	:	:		:		:	+ 3 ans Expérience	:		:		:		:		:	
	:	:		:		:	professionnelle	:		:		:		:		:	
69.	: Politique agricole	:	1	:	EGYPTE	:	Grade universitaire	:	EGYPTE	:	1/6/82	:	1/8/82	:	31/10/82	:	3 mois
	:	:		:		:	+ 3 ans Expérience	:		:		:		:		:	
	:	:		:		:	professionnelle	:		:		:		:		:	
70.	: Formation dans l'industrie : pharmaceutique	:	3	:	ONU DI	:	Pharmaciens +	:	FRANCE	:	14/4/82	:	14/6/82	:	16/7/82	:	4 mois
	:	:		:		:	3 ans Expérience	:		:		:		:		:	
	:	:		:		:	professionnelle	:		:		:		:		:	
71.	: Projets de crédit rural	:	1 ou 2	:	IDF	:	Responsables	:	USA	:	23/4/82	:	20/9/82	:	19/11/82	:	2 mois
	:	:		:		:	crédit agricole	:		:		:		:		:	
72.	: Conception des projets de : développement rural	:	1 ou 2	:	IDF	:	Directeurs des	:	USA	:	12/4/82	:	13/9/82	:	15/10/82	:	8 sem.
	:	:		:		:	Etudes	:		:		:		:		:	
73.	: Cours d'Immunologie	:	2	:	OMS	:	Médecins	:	SUISSE	:	-	:	26/4/82	:	17/7/82	:	10 sem.
74.	: Management du Tourisme	:	2	:	R F A	:	Human, + Expér.	:	R F A	:	10/4/82	:	-	:	-	:	20 mois
75.	: Management hôtelier	:	2	:	R F A	:	Humanités + 3 ans	:	R F A	:	10/4/82	:	-	:	-	:	24 mois
	:	:		:		:	Expér. profession.	:		:		:		:		:	
76.	: Protection de la nature et : culture des paysages	:	2	:	R F A	:	Diplômés univer-	:	-	:	10/4/82	:	-	:	-	:	16 mois
	:	:		:		:	sitaires + 3 ans	:		:		:		:		:	
	:	:		:		:	Expér. Profession.	:		:		:		:		:	
77.	: Assistants de vétérinaires	:	1	:	R F A	:	Assistant vétérin-	:	R F A	:	10/4/82	:	-	:	-	:	10 mois
	:	:		:		:	naire + 2 ans	:		:		:		:		:	
	:	:		:		:	Expér. profession.	:		:		:		:		:	

.../...

78.	Production végétale, Pédologie et nutrition des plantes	4	R F A	Niveau universitaire -> taire + 3 ans	R F A	10/4/82	-	-	16 mo
79.	Production végétale, culture fourragère et exploitation des herbages	4	R F A	Expér. profession: Niveau universitaire -> taire + 3 ans	R F A	10/4/82	-	-	16 mois
80.	Electrotechnique et alimentation en énergie	2	R F A	Expér. profess. Cadres avec	R F A	10/4/82	-	-	18 mois
81.	Technique automobile	4	R F A	Expér. profess. A3 + 2 ans Expér.	R F A	10/4/82	-	-	18 mois
82.	Monnaie, banques, assurances	2	R F A	professionnelle	R F A	10/4/82	-	-	17 mois
83.	Arts graphiques et impression	4	R F A	Professionnels	R F A	10/4/82	-	-	18 mois
84.	Ravitaillement en eau	1	R F A	Professionnels	R F A	10/4/82	-	-	18 mois
85.	Application de la télédétection à l'établissement de cartes thématiques	1	FAO/ONTU	Professionnels	R F A	10/4/82	-	-	18 mois
86.	Emploi des engrais	1	F A O	Cadre du Minagri	ITALIE	30/5/82	30/8/82	17/9/82	3 sem.
87.	Droits de l'Homme	2	PNUD	Juristes	BELGIQUE, FRANCE	10/5/82	30/6/82		7 sem.
88.	Emploi des isotopes dans les études pédologiques	1	A I E A	Grade universi- taire	SUISSE	1/8/82	-	-	6 sem.
89.	Voyages d'études sur l'agriculture et l'Elevage	1	A F U P	Agronome	BELGIQUE	31/5/82	6/9/82	24/9/82	18 jours
90.	Stage de formation au siège de l'UNESCO	1	UNESCO	Correspondant national	FRANCE	30/6/82	1/12/82	28/2/82	3 mois
91.	Prévision Générale en Météorologie	1	PNUD/OMM	Cadres du Miniposco	FRANCE	-	1/12/82	31/1/82	2 mois

.../...

92.	: Fixation symbiotique de l'Azote	: 1	: F A O	: Cadre laborantin:	FRANCE	: -	: 28/6/82	: 29/7/82	: 1 mois	
93.	: Education pré-scolaire	: 2	: UNICEF	: ISAR	ILE MAURICE	: -	: Sept.82	: Oct.82	: 2 mois	
94.	: Reproduction animale	: 1	: ESPAGNE	: Professionnels	ESPAGNE	: 10/4/82	: 1/6/82	: 30/6/82	: 1 mois	
95.	: Epizootiologie	: 1	: F A O	: Cadre projet lutte	BELGIQUE	: -	: 8/10/82	: 31/8/83	: 10 mois	
96.	: Photocomposition	: 2	: R F A	: contre les titres		: -	: 18/5/82	: 18/6/82	: 1 mois	
97.	: Biologie moderne	: 1	: HONGRIE	: primerie scolaire		: -	: 1/5/82	: 1/10/82	: 31/8/82	: 12 mois
98.	: Administration douanière	: 2	: R F A	: Professeurs de	HONGRIE	: -	: 30/4/82	: 1/6/82	: 3/9/82	: 3 mois
99.	: Formation à l'I.T.A.P.	: variable	: FRANCE	: Grade universi-	FRANCE	: 15/7/82	: 10/1/83	: 15/3/83	: 3 mois	
100.	: Laborantine pour la laiterie	: 1	: R F A	: taire		: -	: 30/11/82	: 10/9/83	: 15/7/84	: 10 mois
101.	: Planification du développe-	: 1	: FRANCE	: Spécialistes	FRANCE	: -	: 1/10/82	: 1/12/82	: 2 mois	
102.	: Planification et constructions	: 1 ou 2	: PAYS-BAS	: planificateurs		: -	: 4/8/82	: 17/12/82	: 2 mois	
103.	: Diplomatie multilatérale et	: 1 ou 2	: UNITAR	: Diplôme univer-	FRANCE	: 3/6/82	: -	: -	: 2 mois	
104.	: Personnel des petites biblio-	: 2	: ACCCT	: Professionnels	FRANCE	: 30/5/82	: 20/9/82	: 28/10/82	: 1 mois	
105.	: Gestion des bâtiments et des	: 2	: ACCCT	: Universitaires	FRANCE	: 25/6/82	: 19/9/82	: 15/10/82	: 1 mois	

.../...

106.	: Illustrateurs graphistes	: 2	: ACCP	: Professionnels	: FRANCE	: -	: 20/9/82:12/11/82	: 2 mois
107.	: Inspecteurs du travail	: 2	: CRADAT	: Personnel Emploi:	: CAMEROUN	: 25/7/82	: 1/9/82:31/1/83	: 4 mois
108.	: Conseiller d'orientation	: 1	: UNESCO	: Cadre du Mineprise	: FRANCE	: -	: -	: 2 ans
109.	: Lutte contre le paludisme et ses vecteurs	: 1	: PNUF	: Cadre du Minisanité	: U R S S	: -	: 19/8/82: 30/9/82	: 6 sem.
110.	: Enquêtes auprès des ménages	: 1 ou 2	: F E D	: Statisticiens	: R F A	: 30/6/82	: 1/9/82 : 16/12/82	: 3 ½ mois
111.	: Développement rural intégré	: 1	: EGYPT	: Grade universitaire	: EGYPT	: 1/7/82	: 15/9/82: 15/12/82	: 3 mois
112.	: Production volaille	: 1	: EGYPT	: Grade universitaire	: EGYPT	: 1/8/82	: 16/10/82:15/12/82	: 2 mois
113.	: Construction et entretien des routes	: 1	: YUGOSLAVIE	: Grade universi-	: YUGOSLAVIE	: 1/5/82	: 6/9/82: 15/10/82	: 1 mois
114.	: Administration douanière	: 2	: R F A	: tairre + Anglais	: R F A	: -	: 1/6/82: 3/9/82	: 3 mois
115.	: Administration des Ponts et Chaussées	: 3	: R F A	: Professionnels	: R F A	: 28/5/82	: -	: 12 mois
116.	: Formation dans le domaine des fibres synthétiques	: 1 ou 2	: ONUDI	: Agent du	: R F A	: -	: -	: 12 mois
117.	: Technologie des matières plastiques	: 1 OU 2	: ONUDI	: Minitrapp	: -	: -	: -	: 3 sem.
118.	: Entretien et réparation d'automobiles	: 2	: R F A	: Université +	: AUTRICHE	: 30/6/82	: 5/10/82:29/10/82	: 3 sem.
119.	: Conseiller sportif	: 1	: CANADA	: Expér. + Anglais:	: AUTRICHE	: 30/6/82	: 5/10/82:5/11/82	: 1 mois
120.	: Animation forestière	: 1	: P P F	: Université +	: R F A	: -	: 1/7/82 : 30/6/83	: 12 mois
121.	: Energies alternatives	: 1	: U S A	: Agents du	: R F A	: -	: -	: -
122.	: International Téléx Communication Engineering	: 1	: JAPON	: Minitrapp	: CANADA	: -	: -	: -
123.	: Elevage du bétail laitier	: 1	: PAYS-BAS	: Agent du	: JAPON	: 2/7/82	: 26/8/82:15/11/82	: 2 ½ mois
				: Minipesco	: JAPON	: 2/7/82	: 26/8/82:15/11/82	: 2 ½ mois
				: Bac. + Anglais	: PAYS-BAS	: nov. 82	: 14/3/83: 17/6/83	: 3 mois

..../....

124.	: Alphabétisation	: 2	: ASFEC	: Cadres du	: EGYPTÉ	: -	: 27/7/82	: 24/8/82	: 1 mois
125.	: Gestion des approvisionnements dans le secteur public	: 1	: C E A	: Responsable -	: TOGO	: -	: 5/7/82	: 23/7/82	: 3 sem.
126.	: Population et développement	: 1 ou 2	: PNUD	: Grade universi-	: ROUMANIE	: 31/7/82	: 14/11/82	: 30/6/83	: 8 mois
127.	: Faculté de Médecine	: 2	: BELGIQUE	: Cadres du Projet:	: BELGIQUE	: -	: -	: -	: 3 mois
128.	: Bureau Pédagogique pour l'Enseignement Supérieur	: 3	: BELGIQUE	: Cadres du Projet:	: BELGIQUE	: -	: -	: -	: 4 mois
129.	: U N R (ex I P N)	: 2	: BELGIQUE	: Cadres du Projet:	: BELGIQUE	: -	: -	: -	: 4 mois
130.	: Ecole Technique Officielle de Kicukiro	: 7	: BELGIQUE	: Cadres du Projet:	: BELGIQUE	: -	: -	: -	: 4 mois
131.	: Centre Hospitalier de Kigali	: 2	: BELGIQUE	: Cadres du Projet:	: BELGIQUE	: -	: -	: -	: 6 mois
132.	: Ecole d'Infirmière à Kabgayi	: 2	: BELGIQUE	: Cadres du Projet:	: BELGIQUE	: -	: -	: -	: 6 mois
133.	: Ecole d'Infirmière à Rwamagana	: 2	: BELGIQUE	: Cadres du Projet:	: BELGIQUE	: -	: -	: -	: 6 mois
134.	: Techniciens Faculté de Médecine	: 3	: BELGIQUE	: Cadres du Projet:	: BELGIQUE	: -	: -	: -	: 6 mois
135.	: Transfusion sanguine	: 1	: BELGIQUE	: Agent du Projet:	: BELGIQUE	: -	: -	: -	: 6 mois
136.	: Pharmacie	: 1	: BELGIQUE	: Agent du Projet:	: BELGIQUE	: -	: -	: -	: 6 mois
137.	: Développement intégré	: 2	: BELGIQUE	: Cadres du Projet:	: BELGIQUE	: -	: -	: -	: 4 mois
138.	: Aéroport de Kigali	: 5	: BELGIQUE	: Cadres du Projet:	: BELGIQUE	: -	: -	: -	: 6 mois
139.	: Tourisme - Hôtellerie	: 2	: BELGIQUE	: Cadres du Projet:	: BELGIQUE	: -	: -	: -	: 5 mois
140.	: Travail de l'Etain	: 1	: BELGIQUE	: Agent du Projet:	: BELGIQUE	: -	: -	: -	: 6 mois
141.	: Dessinateurs (Bureau d'études de construction)	: 4	: BELGIQUE	: Cadres du Projet:	: BELGIQUE	: -	: -	: -	: 4 mois

.../...

142.	: Personnel Administratif	: 1	: BELGIQUE	: Agent du Projet	: BELGIQUE	: -	: -	: -	: -	: 4 mois
	: Cartogr.									
143.	: Photographie	: 1	: BELGIQUE	: Agent du Projet	: BELGIQUE	: -	: -	: -	: -	: 4 mois
144.	: Educational and Program Evaluation	: 1 ou 2	: USAID	: Cadres Minesupres	: U S A	: 31/7/82	: 13/9/82	: 1/10/82	: -	: 4 mois
145.	: Educational Testing and Measurement for Foliey - makers	: 1 ou 2	: USAID	: Cadres du ou Mineprised	: U S A	: 31/7/82	: 4/10/82	: 22/10/82	: -	: 3 sem.
146.	: Cours d'Epidémiologie et lutte contre maladies transmissibles	: 1	: OMS	: Minesupres	: FRANCE-SUISSE	: 30/8/82	: 4/10/82	: 18/2/83	: -	: 3 sem.
147.	: Inspection sanitaire	: 1	: OMS	: Cadre du Minisante	: HAUTE-VOLTA	: -	: -	: -	: -	: 20 sem.
148.	: Contrôleurs du travail	: 2	: CRADAT	: Technicien d'As-	: TOGO	: 31/8/82	: 1/10/82	: 15/12/82	: -	: 10 sem.
149.	: Préparation, Evaluation et Réalisation de projets industriels	: 1	: ONUDI	: Personnel Emploi	: CAMEROUN	: 28/8/82	: 15/10/82	: 30/6/83	: -	: 8 mois
150.	: Planification, gestion et évaluation des projets de développement	: 2	: USAID	: Economistes & Ingénieurs	: POLOGNE	: 15/8/82	: 18/10/82	: 15/12/82	: -	: 8 sem.
151.	: Evaluation des projets	: 2	: OCAM	: Hauts Fonction-	: HAUTE-VOLTA	: 15/8/82	: 1/11/82	: 19/11/82	: -	: 3 sem.
152.	: Prévion annuelle	: 1 ou 2	: FRANCE	: Cadres des Banques	: BENIN	: 15/7/82	: 16/8/82	: 21/8/82	: -	: 5 jours
153.	: Journalisme de vulgarisation agricole	: 1 ou 2	: ACCOT	: Planificateurs & Financiers	: FRANCE	: -	: 14/1/83	: 12/3/83	: -	: 2 mois
154.	: Familiarisation dans la politique commerciale	: 1	: CEA/CNUCED	: Journalistes spécialisés	: SENEGAL	: -	: 18/10/82	: 6/11/82	: -	: 3 sem.
				: Expérience	: URSS	: -	: 30/9/82	: 12/10/82	: -	: 2 sem.
				: professionnelle						

.../...

155.	: Communication pour le Développement Social	: -	: USAID	: Agent du Minasodeco	: SENEGAL	: -	: 8/11/82	: 4/12/82	: 1 mois
156.	: Science de la Nutrition et de l'Alimentation	: varia-	: OMS	: Hauts Fonctionnaires	: BELGIQUE	: 15/9/82	: 15/1/83	: 10/7/83	: 6 mois
157.	: Limnologie (Biologie d'eau douce)	: 1 ou 2	: AUTRICHE	: Diplôme universitaire	: AUTRICHE	: 30/9/82	: 1/2/83	: 31/10/83	: 9 mois
158.	: Animation rurale	: 1	: PPF	: Cadre du Projet	: HAUTE-VOLTA	: -	: 1/9/82	: 31/3/83	: 7 mois
159.	: Formation coopérative	: 1	: USAID	: Agent du Minasodeco	: USA	: -	: 30/8/82	: 17/12/82	: 3½ mois
160.	: Arts graphiques	: 1	: U R S S	: Cadre de l'I.N.R.	: U R S S	: -	: 15/8/82	: 15/10/82	: 2 mois
161.	: Inspection de la Jeunesse et des Sports	: 2	: FRANCE	: Concours d'admission	: FRANCE	: -	: 30/9/82	: 31/7/84	: 2 ans
162.	: Conseillers Sportifs	: 1	: CONFEDES	: Agent du Mijjeunesports	: COTE D'IVOIRE	: -	: -	: -	: 2 ans
163.	: Sciences sociales et du Développement	: 1	: AIDAC	: Cadre du Minasodeco	: BELGIQUE	: -	: 20/9/82	: 31/7/83	: 1 an
164.	: Promotion, développement des exportations produits agricoles	: 1 ou 2	: PAYS-BAS	: Expérience professionnelle	: PAYS-BAS	: -	: 31/10/82	: 17/11/82	: 3 sem.
165.	: Hôtellerie	: 1	: MERIDIEN	: Graduat en Hôtellerie	: Plusieurs	: -	: 15/9/82	: 15/7/83	: 8 mois
166.	: Recherche sur le sorgho et le mil	: 2	: OUA/CSTR	: Techniciens chercheurs	: INDES	: 15/10/82	: 15/3/83	: 15/11/83	: 8 mois
167.	: Développement des PME d'Afrique Francophone	: 1	: BITF	: Haut Responsable	: ITALIE	: -	: 4/10/82	: 5/11/82	: 1 mois
168.	: Mécanique automobile véhicules Diesel	: 1	: JAPON	: 3 ans Expérience professionnelle	: JAPON	: 10/11/82	: 13/1/83	: 26/3/83	: 2 mois
169.	: Bases techniques de la télé-détection	: varia-	: CENTRE DE Télédetection NBO	: Agronomes, forestiers	: KENYA	: 30/9/82	: 17/1/83	: 4/2/83	: 2 sem.

.../...

170.	: Soins intensifs	: 1	: BELGIQUE	: Cadre du Minisanté	BELGIQUE	: -	: 1/10/82	: 31/3/83	: 6 mois
171.	: Techniques de culture des : tissus	: 1	: I I I A	: Chercheurs de	NIGERIA	: 1/8/82	: 25/10/82	: 12/11/82	: 3 sem.
172.	: Aviation civile	: 6	: FRANCE	: Agents de	FRANCE	: -	: 17/1/83	: 27/7/83	: 6 mois
173.	: Administration et Planifica- : tion de l'Enseignement	: 2	: ACCPT	: L'Aéronautique		: -	: -	: -	: 4 mois
174.	: Formation en Commutatio n par : Satellite	: 1	: U A P T	: Mineprisec	HOLLANDE	: 15/7/82	: -	: -	: 12 sem.
175.	: Elevage porcin	: 1	: PNUD/FAO	: Technicien Projet	REUNION	: 13/9/82	: 6/11/82	: 31/1/83	: 3 mois
176.	: Logement, Planning et : Construction	: 1	: PAYS-BAS	: Baccalauréat +	PAYS-BAS	: 15/9/82	: 1/1/83	: 31/5/83	: 5 mois
177.	: Production du riz	: 1	: INDONESIE	: Agents du Minagri	INDONESIE	: -	: 22/11/82	: 22/12/82	: 1 mois
178.	: Système de récolte	: 1	: INDONESIE	: Agents du Minagri	INDONESIE	: -	: 9/1/83	: 8/2/83	: 1 mois
179.	: Pisciculture	: 2	: INDONESIE	: Agents du Minagri	INDONESIE	: -	: 4/1/83	: 1/2/83	: 1 mois
180.	: Extension agricole	: 1	: INDONESIE	: Agents du Minagri	INDONESIE	: -	: 17/1/83	: 1/2/83	: 2 sem.
181.	: Visite pour fermiers, femmes : et jeunes ruraux	: 1	: INDONESIE	: Agents du Minagri	INDONESIE	: -	: 14/2/83	: 26/2/83	: 2 sem.
182.	: Production végétale	: 1	: EGYPTE	: Grade universi-	EGYPTE	: 15/10/82	: 15/1/83	: 15/4/83	: 3 mois
183.	: Santé animale	: 1	: EGYPTE	: Expér. profession.		: -	: -	: -	: -
184.	: Production volaillière	: 1	: EGYPTE	: Grade universitaire	EGYPTE	: 15/10/82	: 15/1/83	: 15/4/83	: 3 mois
185.	: Informatique	: variable	: UNESCO	: Informaticiens	ITALIE	: 15/8/82	: 3/5/83	: 8/7/83	: 2 moi.

186.	: Hôtellerie	: :	5	: C R H T	: Professionnels	: FRANCE	: :	-	: 4/10/82	: -	: :	-
187.	: Séminaire pour cadres des : banques de développement	: :	2	: BAD	: Cadre de la BRD	: COTE D'IVOIRE	: :	-	: 2/11/82:17/12/82	: 7 sem.	: :	-
188.	: Télécommunications	: :	7	: U I T	: Agents du Miniposco	: FRANCE	: :	-	: :variable:variable	: 3 à 4 mois	: :	-
189.	: Téléphonie rurale	: :	5	: U I T	: Agents du Miniposco	: SENEGAL:	: :	-	: 28/9/82: 31/7/83	: 10 mois	: :	-
190.	: Education pré-scolaire	: :	3	: UNICEF	: Cadres du Minasodeco	: ILE MAURICE	: :	-	: 18/10/82: 18/12/82	: 2 mois	: :	-
191.	: Culture des tissus	: :	1	: I I T A	: Chercheur de	: NIGERIA	: :	-	: 25/10/82:12/11/82	: 2 sem.	: :	-
192.	: Spécialisation bancaire	: :	variable	: FINAFRICA	: Agents Sciences	: ITALIE	: :	-	: 1/1/83: 31/3/83	: 3 mois	: :	-
193.	: Formation à l'EAMAC	: :	5	: FRANCE	: Admission sur	: NIGER	: :	-	: 1/11/82:31/7/85	: 2-3 ans	: :	-
194.	: Perfectionnement pour Démo- : graphes Africains	: :	1	: FRANCE	: Cadre de l'ONAPO	: FRANCE	: :	-	: 31/5/82: 8/11/82: 3/12/82	: 1 mois	: :	-
195.	: Phytotechnie des plantes à : racines et tubercules amyliacées	: :	1	: I I T A	: Ingénieur Agro-	: NIGERIA	: :	-	: 31/1/83: 9/5/83: 15/7/83	: 2 mois	: :	-
196.	: Formation à l'IFFORD	: :	1	: PNUD	: Admission sur	: CAMEROUN	: :	-	: 11/10/82: 31/7/84	: 2 ans	: :	-
197.	: Pisciculture	: :	3	: USAID	: Agents du Minagri	: COTE D'IVOIRE	: :	-	: 20/10/82: 31/7/83	: 9 mois	: :	-
198.	: Planification et Administra- : tion de l'Education	: :	1	: UNESCO	: Cadre du	: SENEGAL	: :	-	: 1/10/82: 30/4/83	: 7 mois	: :	-
199.	: Fabrication de la Quinine	: :	2	: RWAKINA	: Agents de RWAKINA	: FRANCE	: :	-	: -	: 2 mois	: :	-
200.	: Analyses minérales des sols : et végétaux	: :	2	: I I T A	: Ingénieurs	: NIGERIA	: :	-	: 17/1/83: 18/2/83	: 1 mois	: :	-
2001.	: Administration et Planifica- : tion de l'Enseignement	: :	2	: ACCP	: Agents du	: FRANCE	: :	-	: -	: -	: :	-
		: :			: Mineprisee		: :				: :	

202.	Formation de démographes	1	FRANCE	Cadre du Miniplan	FRANCE	-	10/1/83	30/3/83	11 sem.
203.	Terminologie	2	CANADA	Agents du Mineprisec	CANADA	-	-	-	6 sem.
204.	Production du coton	1	EGYPTE	Grade universitaire	EGYPTE	15/1/83	15/4/83	15/7/83	3 mois
	Protection des plantes	1	EGYPTE	+ 3 ans Exp.prof.	EGYPTE	15/1/83	15/4/83	15/7/83	3 mois
	Analyse des projets	1	EGYPTE	+ 3 ans Exp.prof.	EGYPTE	15/1/83	15/4/83	15/7/83	3 mois
205.	Maintenance des machines	1	ORINFOR	Technicien SECOMAV	R F A	-	15/11/82	7/12/82	3 sem.
206.	Economie et stratégie minières	1	FRANCE	Cadre du Mirera	FRANCE	31/12/82	11/4/83	6/5/83	4 sem.
207.	Cartographie	2	RHENANTIE	Agents du Mirena	RHENANTIE	-	-	-	6 mois
208.	Les P T T	4	RHENANTIE	Agents du Miniposco	RHENANTIE	-	-	-	6 mois
209.	Transports publics (autobus)	1	RHENANTIE	Agent de l'ONATRACOM	RHENANTIE	-	-	-	6 mois
210.	Mécanique V.W.	1	RHENANTIE	Agent du Minitrap	RHENANTIE	-	-	-	6 mois
211.	Construction de routes	1	RHENANTIE	Agent du Minitrap	RHENANTIE	-	-	-	6 mois
212.	Machines d'imprimerie	2	RHENANTIE	Agent de l'I.N.R.	RHENANTIE	-	-	-	6 mois
213.	Relivre	3	RHENANTIE	Agent de l'I.N.R.	RHENANTIE	-	-	-	6 mois
214.	Information	4	RHENANTIE	Agents de l'ORINFOR	RHENANTIE	-	-	-	6 mois
215.	Assistant Médical	1	RHENANTIE	Agent du Minisanté	RHENANTIE	-	-	-	6 mois
216.	Séminaire sur projets de transport	-	TUNISIE	Agent Miniposco	TUNISIE	31/12/82	2/5/83	10/6/83	5 sem.
217.	Prévention des risques professionnels	-	ORADAT	Agent Minifope et Caisse Sociale du Rwanda	CAMEROUN	28/12/82	14/2/83	26/3/83	5 sem.
218.	Séminaire sur conception des projets d'élevage	-	CIPPEA	Agent Minagri	ETHIOPIE	-	18/4/83	20/5/83	1 mois

219.	: Gestion des services et centres : de documentation agricole	-	: F A O	: Agent Minagri	: SENEGAL	: -	: 5/12/82	: 19/12/82	: 18 jours
220.	: Formation sur amélioration : de l'environnement	-	: EMTSHUMAINS	: Agent Minitrap	: U R S S	: 15/12/82	: 1/6/82	: 23/6/82	: 3 sem.
221.	: Vulgarisation agricole	3	: R F A	: Cadre projet	: R F A	: 10/2/83	-	-	-
	: Comptabilité & organisation : des Ponts & Chaussées	2	: R F A	: Ingénieur civil : MINITRAP	: R F A	: 10/2/83	-	-	-
222.	: Procédé d'impression offset	4	: R F A	: Agent Imprimerie : scolaire	: R F A	: 10/2/83	-	-	-
223.	: Formation conseillers entre- : prises	3	: R F A	: Agents B.R.D.	: R F A	: 10/2/83	-	-	-
224.	: Formation ingénieur civil en : construction	1	: R F A	: Agent Mirena	: R F A	: 10/2/83	-	-	-
225.	: Maîtrise en mécanique automobile	5	: R.F.A.	: Agents Atelier : Ponts & Chaussées	: R F A	: 10/2/83	-	-	-
226.	: Apprentissage Technique : automobile	20	: R F A	: Agents Atelier : Ponts & Chaussées	: R F A	: 10/2/83	-	-	-
227.	: Ingénieurs agricoles	2	: R F A	: Agents Laiterie : NYABISINDU	: R F A	: 10/2/83	-	-	-
228.	: Communication rurale	1	: R F A	: Journaliste en : radion diffusion	: R F A	: 10/2/83	-	-	-
	: Techniciens de la Radio-Dif- : fusion	2	: R F A	: Agents Radio-Rwanda : agricole	: R F A	: 10/2/83	-	-	-
230.	: Ingénieurs en maintenance	2	: R F A	: Agents Electrogaz	: R F A	: 10/2/83	-	-	-

231.	Protection de la faune	1	R F A	Agent	O.R.T.P.N.	R F A	10/2/83	-	-	-	-	-
232.	A déterminer par le Gouvernement Rwandais	4	R F A	-	-	R F A	10/2/83	-	-	-	-	-
233.	Cours international sur maïs	1	YOUGOSLAVIE	Licence en Agri-	YOUGOSLAVIE	YOUGOSLAVIE	15/1/83	15/6/83	15/10/83	4	mois	-
				culature moins								
				30 ans Anglais								
234.	Irrigation des cultures agricoles	1	YOUGOSLAVIE	Ingénieur Agro-	YOUGOSLAVIE	YOUGOSLAVIE	1/1/83	1/4/83	31/7/83	3	mois	-
	coles			nomme de moins de								
				40 ans								
235.	Stratégie de l'Éducation non scolaire pour les Planificateurs	-	PITTSBURGH	Hauts cadres	USA	USA	15/1/83	14/2/83	4/3/83	1	mois	-
236.	Planification, éducation & administration	-	PITTSBURGH	Hauts cadres	USA	USA	15/1/83	7/3/83	25/3/83	3	sem.	-
237.	Cours des Instructeurs Postaux	1	UPU	Agent des Postes	COLE D'IVOIRE	D'IVOIRE	3/12/82	15/1/83	15/4/83	3	mois	-

B.- Dossiers présentés aux pays et organismes donateurs de bourses de stage.

<u>Pays/Organismes</u>	<u>Nombre</u>	<u>Domaine de Formation</u>	<u>Durée</u>	<u>Observat.</u>
<u>HHEP (USA)</u>	: 1	: Santé et nutrition	: 12 mois	: Refusé
(3)	: 1	: Gestion financière	: 12 mois	: Retenu
	: 1	: Administration Publique	: 12 mois	: Refusé
<u>USAID (USA)</u>	: 1	: Techniques hydrologiques	: 2 mois	: Refusé
(13)	: 3	: Management du développement Africain	: 2 mois	: Retenus
	: 2	: Agriculture surveys et consuses	: 12 mois	: Refusés
	: 2	: Administration territoriale	: 12 mois	: Refusés
	: 1	: Séminaire sur l'éducation	: 2 mois	: Retenu
	: 1	: Energies conventionnelles	: 12 mois	: Retenu
	: 2	: Management des Projets de développement	: 1 mois	: Retenus
	: 1	: Formation à l'IPD	: 2 ans	: Refusé
<u>U I T</u>	: 2	: Commutation téléphonique	: 9 mois	: Refusés
(8)	: 5	: Transmission	: 9 mois	: Retenus
	: 1	: Télécommunications	: 3 mois	: Retenu
<u>BELGIQUE</u>	: 1	: Assistant géologue	: 11 mois	: Refusé
(15)	: 1	: Technicien artisanale-Etain	: 10 mois	: Retenu
	: 1	: Administration service Cartogr.	: 4 mois	: Retenu
	: 1	: Photogrammétrie	: 4 mois	: Retenu
	: 1	: Mécanique automobile	: 5 mois	: Retenu
	: 4	: Construction et bâtiments	: 4 mois	: Attente
	: 1	: Transfusion sanguine	: 6 mois	: Attente
	: 2	: Médecine interne	: 6 mois	: Attente
	: 3	: Tourisme et Hôtellerie	: 5 mois	: Attente
<u>CANADA</u>	: 1	: Prospection géophysique	: 2 mois	: Retenu
(5)	: 1	: Vérification intégrée	: 12 mois	: Attente
	: 3	: Terminologie	: 4 mois	: Attente

.../...

<u>FED</u>	:	1	:	Information statistique	:	2 mois	:	Refusé
(2)	:	1	:	Recyclage en informatique	:	2 mois	:	Refusé
<u>BIT/CRADAT</u>	:	3	:	Inspecteurs du Travail	:	4 mois	:	2 Reten.
(5)	:	2	:	Contrôleurs du Travail	:	8 mois	:	Retenus
<u>HONGRIE</u>	:	1	:	Biologie moderne	:	1 an	:	Refusé
(1)	:		:		:		:	
<u>IPD/UNICEF</u>	:	1	:	Formation à l'IPD	:	2 ans	:	Retenu
(1)	:		:		:		:	
<u>FMI</u>	:	2	:	Finances Publiques	:	2 mois	:	Attente
(2)	:		:		:		:	
<u>R F A</u>	:	2	:	Spécialistes de la Faune	:	2 ans	:	Attente
(2)	:		:		:		:	
<u>C.R.T.C.T.</u>	:	4	:	Télétection	:	3 sem.	:	Attente
(4)	:		:		:		:	
<hr/>								
TOTAL	:	110	:	-	:	-	:	-

Le tableau concernant les dossiers présentés aux pays et organismes donateurs de bourses de stage montre que sur 110 dossiers proposés aux bailleurs de fonds :

- 46 dossiers ont été refusés soit 41,82 % du total
- 40 dossiers ont été acceptés soit 36,36 % du total
- 23 dossiers sont en attente soit 20,91 % du total
- 1 dossier a été retiré soit 0,91 % du total.

La plupart des dossiers refusés l'ont été suite au retard de présentation des candidats aux bailleurs de fonds.

En ce qui concerne les bailleurs de fonds, la part de chacun figure dans le tableau ci-après.

baillleurs de fonds	:	Nombre de dossiers présentés	:	Pourcentage (%)
FRANCE	:	19	:	17,28
USA	:	16	:	14,55
BELGIQUE	:	15	:	13,64
ACCT	:	9	:	8,18
PNUD	:	9	:	8,18
ONUDI	:	5	:	4,55
UIT	:	8	:	7,27
	

<u>FRANCE</u>	:	3	:	Masseurs-Kinésithérapie	:	3 ans	:	Refusés
(19)	:	1	:	Formation Administrative	:	2 ans	:	Refusé
	:	1	:	Techniques minières	:	12 mois	:	Retenu
	:	1	:	Fiscalité et développement	:	1 mois	:	Retenu
	:	1	:	Formation des démographes	:	3 mois	:	Retiré
	:	1	:	Correcteur	:	-	:	Refusé
	:	1	:	Concepteur - Maquettiste	:	-	:	Refusé
	:	1	:	Maîtrise d'ouvrage	:	6 mois	:	Refusé
	:	1	:	Météorologie	:	1 mois	:	Refusé
	:	1	:	Bactériologie	:	-	:	Retenu
	:	1	:	Manipulation Appareils RX	:	-	:	Retenu
	:	1	:	Energie solaire	:	-	:	Attente
	:	2	:	Inspection jeunesse et sports	:	2 ans	:	Retenus
	:	1	:	Santé publique (Rennes)	:	12 mois	:	Retenu
	:	2	:	Ingénieurs travaux Télécoms	:	8 mois	:	Refusés
<u>PNUD</u>	:	1	:	Politique commerciale	:	3 mois	:	Refusé
(9)	:	5	:	Commutation téléphonique	:	4 mois	:	Retenus
	:	1	:	Personnel management	:	3 mois	:	Retenu
	:	2	:	Techniques de sondages	:	4 mois	:	Refusés
<u>ONUUDI</u>	:	1	:	Industrie pharmaceutique	:	1 mois	:	Retenu
(5)	:	1	:	Production des biens industriels	:	1 mois	:	Refusé
	:	2	:	Gestion et contrôle des PME	:	1 an	:	Refusés
	:	1	:	Financement des PMI	:	1 mois	:	Refusé
<u>CPFC (Cotonou)</u>	:	2	:	Gestion des coopératives	:	6 mois	:	Refusés
(2)								
<u>PAYS-BAS</u>	:	1	:	Protections des plantes	:	2 mois	:	Refusé
	:	2	:	Vulgarisation agricole	:	1 mois	:	Refusé
	:	1	:	Photogrammétrie P-8	:	12 mois	:	Refusé
<u>ACCT</u>	:	1	:	Financement des PMI	:	1 mois	:	Retenu
(9)	:	1	:	Financement des PMI	:	1 mois	:	Refusé
	:	1	:	Gestion des coopératives rurales	:	1 mois	:	Refusé
	:	1	:	Développement rural intégré	:	1 mois	:	Retenu
	:	3	:	Développement rural intégré	:	1 mois	:	Refusé
	:	2	:	Illustrateurs graphistes	:	2 mois	:	Refusé
<u>UNITAR</u>	:	1	:	Droit international	:	2 mois	:	Refusé
(1)								

.../...

8. CANADA	:	5	:	4,55
9. BIT/CRADAT	:	5	:	4,55
10. PAYS-BAS	:	4	:	3,64
11. CRTCT/KENYA	:	4	:	3,64
12. CPFC/COTONOU	:	2	:	1,81
13. R F A	:	2	:	1,81
14. FMI	:	2	:	1,81
15. FED	:	2	:	1,81
16. UNITAR	:	1	:	0,91
17. HONGRIE	:	1	:	0,91
18. IPD/UNICEF	:	1	:	0,91
TOTAL				110 : 100,00

C.- Nombre de départs par pays d'accueil, origine de la bourse et la formation suivie.

Pays hôte	: Origine de :	Nombre :	Formation suivie	: Durée
	: la bourse :	:	:	:
<u>FRANCE</u>	: FAC	: 4	: Santé Publique	: 12 mois
(37)	: FAC	: 3	: Magistrature	: 18 mois
	: FAC	: 1	: Studio de mirage	: 1 mois
	: PNUD/UNESCO	: 1	: Imprimerie	: 9 mois
	: FAC	: 1	: INA Niveau III	: 24 mois
	: FAC	: 1	: Pédologie	: 12 mois
	: FAC	: 1	: Conception des maquettes	: 6 mois
	: OMPI	: 1	: Propriété industrielle	: 1 mois
	: A.V.F.P.	: 1	: Agriculture et élevage	: 2 mois
	: OMS	: 1	: Epidémiologie	: 12 mois
	: FAC	: 1	: Laboratoire	: 24 mois
	: PNUD/OMM	: 1	: Météorologie	: 1 ½ mois
	: FRANCE	: 1	: Orientation scolaire	: 11 mois
	: UNESCO	: 1	: Planification de l'éducation	: 9 mois
	: C S R	: 1	: Sécurité Sociale	: 6 mois
	: FAC	: 1	: Fiscalité & développement	: 1 mois
	: FAC	: 1	: Techniques minières	: 12 mois
	: FAC	: 2	: Inspection de la Jeunesse	: 23 mois
	: U I T	: 1	: Télécommunications	: 23 mois
	: MERIDIEN	: 1	: Hôtellerie	: 9 mois
	: FAC	: 4	: Production caprine	: 6 mois
	: U I T	: 1	: Télécommunications	: 3 mois
	: ACCT	: 1	: Développement rural intégré	: 1 mois

.../...

	:	U I T	:	3	:	Commutation téléphonique	:	6 mois
	:	U I T	:	1	:	Commutation électrique	:	6 mois
	:	F A O	:	1	:	Nutrition animale	:	6 mois
<u>TOGO</u>	:	OMS	:	1	:	Appareils électromédicaux	:	8 mois
(7)	:	OMS	:	2	:	Education sanitaire	:	3 mois
	:	OMS	:	3	:	Santé communautaire	:	3 mois
	:	OMS	:	1	:	Inspection sanitaire	:	3 mois
<u>BURUNDI</u>	:	UMUBANO	:	1	:	Hôtellerie	:	2 mois
(1)								
<u>JAPON</u>	:	JAPON	:	1	:	Mécanique automobile	:	3 mois
(6)	:	JAPON	:	1	:	Cardiologie	:	7 mois
	:	JAPON	:	1	:	Electromécanique	:	8 mois
	:	JAPON	:	1	:	Télex communication	:	3 mois
	:	JAPON	:	2	:	Appareils électromédicaux	:	7 mois
<u>R F A</u>	:	R F A	:	1	:	Administration de la Radio	:	12 mois
(13)	:	R F A	:	1	:	Distribution de l'énergie	:	12 mois
	:	R F A	:	1	:	Reproduction	:	16 mois
	:	R F A	:	1	:	Travaux publics	:	18 mois
	:	R F A	:	1	:	Technique automobile	:	14 mois
	:	R F A	:	1	:	Réparation automobile	:	17 mois
	:	R F A	:	1	:	Administration des douanes	:	16 mois
	:	R F A	:	1	:	Gestion du personnel	:	14 mois
	:	R F A	:	2	:	Réparation automobile	:	12 mois
	:	R F A	:	1	:	Construction des Ponts et Chaussées	:	18 mois
	:	R F A	:	1	:	Entretien des routes	:	18 mois
	:	R F A	:	1	:	Assistant vétérinaire	:	15 mois
<u>NIGER</u>	:	USAID	:	2	:	Constructions scolaires	:	1 mois
(7)	:	UNESCO	:	1	:	Alphabétisation	:	3 mois
	:	FAC	:	2	:	E.A.M.A.C.	:	24 mois
	:	FAC	:	2	:	E.A.M.A.C.	:	36 mois
<u>BELGIQUE</u>	:	PNUD	:	1	:	Chirurgie	:	16 mois
(16)	:	PNUD	:	1	:	Comptabilité des télécoms	:	2 mois
	:	AGCD	:	1	:	Technique de l'étain	:	6 mois
	:	AGCD	:	1	:	Bactériologie	:	6 mois
	:	AGCD	:	1	:	Administration de la cartogr.	:	4 mois
	:	AGCD	:	1	:	Photogrammétrie	:	4 mois
	:	AGCD	:	1	:	Gynéco-obstétrique	:	6 mois
	:	AGCD	:	3	:	Circulation aérienne	:	6 mois
	:	AGCD	:	1	:	Mécanique appliquée	:	10 mois
	:	AGCD	:	1	:	Soins intensifs	:	6 mois

.../...

<u>BELGIQUE</u>	:	PNUD/FAO	:	1	:	Epizootiologie	:	10 mois
(suite)	:	AGCD	:	1	:	Promotion de la santé	:	10 mois
	:	OMS	:	1	:	Gestion hospitalière	:	2 mois
	:	AGCD	:	1	:	Enseignement de la Géographie	:	4 mois
<u>CANADA</u>	:	CANADA	:	1	:	Prospection géophysique	:	3 mois
(2)	:	BANQUE MONDIALE	:	1	:	Administration des télécoms	:	5 mois
<u>SUISSE</u>	:	F A O	:	1	:	Lutte contre les tiques	:	5 mois
(4)	:	PNUD	:	1	:	Appareils Wild Heerbrugg	:	1 mois
	:	SUISSE	:	2	:	Formation agricole	:	1 mois
<u>TANZANIE</u>	:	RWANDA	:	3	:	Domaine pénitentiaire	:	9 mois
(3)								
<u>U S A</u>	:	USAID	:	1	:	Aménagement du territoire	:	2 mois
(11)	:	USAID	:	4	:	Management du développement	:	2 mois
	:	F M I	:	1	:	Analyse économique	:	2 mois
	:	OCA/USICA	:	1	:	Coopératives agricoles	:	1 mois
	:	HHFP	:	1	:	Gestion financière	:	12 mois
	:	PNUD	:	1	:	Chimie industrielle	:	12 mois
	:	USAID	:	1	:	Séminaires sur l'éducation	:	2 mois
	:	OCA/USICA	:	1	:	Jurisprudence	:	1 mois
<u>PAYS-BAS</u>	:	PAYS-BAS	:	1	:	Aliments d'origine animale	:	9 mois
(2)	:	PAYS-BAS	:	1	:	Radiodiffusion	:	4 mois
<u>CAMEROUN</u>	:	EPR	:	1	:	Développement rural	:	3 ½ mois
(9)	:	CRADAT/BIT	:	2	:	Inspection du Travail	:	4 mois
	:	O M S	:	2	:	Soins infirmiers	:	20 mois
	:	CRADAT/BIT	:	1	:	Contrôle du Travail	:	8 mois
	:	C S R	:	1	:	Contrôle du Travail	:	8 mois
	:	UNICEF	:	1	:	Formation IPD	:	2 ans
	:	USAID	:	1	:	Gestion des entreprises	:	6 mois
<u>ROUMANIE</u>	:	ONUDI	:	1	:	Herbes médicinales	:	1 mois
(1)								
<u>EGYPTE</u>	:	ASFEC	:	2	:	Alphabétisation	:	1 mois
(2)								
<u>U R S S</u>	:	PNUE	:	1	:	Lutte contre le paludisme	:	1 ½ mois
(2)	:	URSS	:	1	:	Arts graphiques	:	3 mois
<u>GRANDE BRE-</u>	:	GDE BRETAGNE	:	1	:	Enseignement de l'anglais	:	12 mois
<u>TAGNE</u>	:	GDE BRETAGNE	:	1	:	Personnel management	:	3 mois
(2)								
<u>ILE MAURICE</u>	:	ACCT	:	1	:	Financement des PME	:	1 mois
(3)	:	UNICEF	:	2	:	Education pré-scolaire	:	2 mois

.../...

<u>KENYA</u>	:	SUISSE	:	1	:	Hôtellerie	:	24 mois
(1)								
<u>SENEGAL</u>	:	U I T	:	5	:	Téléphonie rurale	:	10 mois
(7)	:	O M S	:	2	:	Assainissement	:	23 mois
<u>COTE D'IVOIRE</u>	CONFEJES	:	1	:	Conseiller sportif	:	22 mois	
(1)								
<u>HAUTE-VOLTA</u>	P.P.F.	:	1	:	Animation rurale	:	6 mois	
(3)	USAID	:	2	:	Gestion des projets	:	3 sem.	
<u>CONGO</u>	O M S	:	1	:	Laboratoire	:	36 mois	
(1)								
<u>BENIN</u>	O M S	:	1	:	Santé Publique	:	10 mois	
(1)								
<u>YUGOSLAVIE</u>	YUGOSLAVIE	:	1	:	Radio-télévision	:	4 mois	
(1)								
<u>REUNION</u>	F A O	:	1	:	Elevage porcin	:	3 mois	
(1)								
<u>NIGERIA</u>	USAID	:	1	:	Pisciculture	:	2 mois	
(1)								
<hr/>								
TOTAL	:	146	:	-	:		:	1.303 mois
<hr/>								

.../...

Des renseignements précédents nous pouvons dire qu'un stage dure en moyenne 8,9 mois et que le séjour dans les différents pays hôtes s'est réalisé comme suit :

Pays hôtes	:	Nombre de stagiaires	:	Pourcentage (%)
1. FRANCE	:	37	:	25,35
2. BELGIQUE	:	16	:	10,96
3. R F A	:	13	:	8,90
4. U S A	:	11	:	7,54
5. CAMEROUN	:	9	:	6,17
6. SENEGAL	:	7	:	4,80
7. NIGER	:	7	:	4,80
8. TOGO	:	7	:	4,80
9. JAPON	:	6	:	4,10
10. SUISSE	:	4	:	2,73
11. HAUTE-VOLTA	:	3	:	2,05
12. ILE MAURICE	:	3	:	2,05
13. TANZANIE	:	3	:	2,05
14. EGYPTE	:	2	:	1,36
15. CANADA	:	2	:	1,36
16. PAYS-BAS	:	2	:	1,36
17. U R S S	:	2	:	1,36
18. GRANDE BRETAGNE	:	2	:	1,36
19. BENIN	:	1	:	0,69
20. BURUNDI	:	1	:	0,69
21. CONGO	:	1	:	0,69
22. COTE D'IVOIRE	:	1	:	0,69
23. ILE DE LA REUNION	:	1	:	0,69
24. KENYA	:	1	:	0,69
25. MAROC	:	1	:	0,69
26. ROUMANIE	:	1	:	0,69
27. YOUGOSLAVIE	:	1	:	0,69
28. NIGERIA	:	1	:	0,69
TOTAL	:	146	:	100,00

D. Répartition géographique et ethnique.

01. BUTARE

Formation antérieure	: Stage suivi	: Origine ethnique			
		: 01	: 02	: 03	: TOTAL
01. C.A.P. Electricité	: Appareils électro-médicaux	: 1	: -	: -	: 1
02. BAC sciences infirmières	: Santé Publique	: 1	: -	: -	: 1
03. Docteur en Médecine	: Chirurgie	: 1	: -	: -	: 1
04. Cycle primaire	: Technologie de l'étain	: 1	: -	: -	: 1
05. A0 en Administration	: Management du développement	: 1	: -	: -	: 1
06. Maîtrise en Pharmacie	: Herbes médicinales	: 1	: -	: -	: 1
07. A2 Electromécanique	: Electromécanique	: 1	: -	: -	: 1
08. Ingénieur Agronome	: Formation agricole	: 1	: -	: -	: 1
09. BAC ès Lettres	: Personnel management	: 1	: -	: -	: 1
10. Vulgarisation agricole	: Agriculture et Elevage	: 1	: -	: -	: 1
11. D7 Section Médicale	: Santé communautaire	: 1	: -	: -	: 1
12. D5 Section Technique	: Conseiller Sportif	: 1	: -	: -	: 1
13. C6 Section scientifique	: Laboratoire	: 1	: -	: -	: 1
14. Docteur en Médecine	: Gynéco-obstétrique	: 1	: -	: -	: 1
15. C6 Section Lat.Sciences	: Contrôleur du Travail	: 1	: -	: -	: 1
16. BAC ès Techniques Féminines	: Education - préscolaire	: 1	: -	: -	: 1
17. Licence en Géographie Histoire	: Enseignement de la Géographie	: 1	: -	: -	: 1
18. A3 Electricité + stage	: Communication téléphonique	: 1	: -	: -	: 1
TOTAL		: 18	: -	: -	: 18

02. BYUMBA

Formation antérieure	Stage suivi	: Origine ethnique			
		: 01	: 02	: 03	: TOTAL
01. Ingénieur en géologie	: Prospection géophysique	1	: -	: -	: 1
02. -	: Domaine pénitentaire	1	: -	: -	: 1
03. Licence sciences économiques	Administration des Télécoms	1	: -	: -	: 1
04. 5 ans sections scientifiques	Administration des douanes	1	: -	: -	: 1
05. D5 INI	: Alphabétisation	1	: -	: -	: 1
06. BAC ESSI	: Lutte contre le paludisme	1	: -	: -	: 1
07. Maîtrise ès lettres	: séminaire sur l'éducation	1	: -	: -	: 1
08. 06 Latin sciences	: Téléphonie rurale	-	: 1	: -	: 1
09. 06 Latin sciences	: Inspection du Travail	1	: -	: -	: 1
10. A1 Aviation Civile	: Circulation aérienne	1	: -	: -	: 1
11. A3 Vétérinaire	: Production caprine	1	: -	: -	: 1
12. C6 Scientifique	: Télécommunications	1	: -	: -	: 1
TOTAL	: -	: 11	: 1	: -	: 12

03. CYANGUGU

01. 3 ans Latin sciences	: Domaine pénitentaire	1	: -	: -	: 1
02. I5 ENI	: Education sanitaire	1	: -	: -	: 1
03. BAC ESSI	: Bactériologie	1	: -	: -	: 1
04. Ingénieur Démographe	: Management du développement	1	: -	: -	: 1
05. BAC Agricole	: Formation agricole	1	: -	: -	: 1
06. A2 Agronome	: Animation rurale	1	: -	: -	: 1
07. A1 Aviation Civile	: Circulation aérienne	1	: -	: -	: 1
08. 4 ans secondaires + stage	: Commutation téléphonique	1	: -	: -	: 1
09. A3 Electricité	: Commutation électrique	1	: -	: -	: 1
10. 5 ans secondaires + stage	: Commutation téléphonique	1	: -	: -	: 1
TOTAL	: -	: 10	: -	: -	: 10

04. GIKONGORO.

Formation antérieure	Stage suivi	Origine ethnique			
		01	02	03	TOTAL
01. A3 en maçonnerie	: Constructions	1	-	-	1
02. A1 en Travaux Publics	: Travaux Publics	-	1	-	1
03. Docteur en Médecine	: Cardiologie	1	-	-	1
04. 2 ans secondaires + stage	: Alphabétisation	-	1	-	1
05. 5 ans ETO + 4 ans stage	: Réparation automobile	1	-	-	1
06. Licence en psychopédagogie	: Planification de l'éducation	1	-	-	1
07. Radiotélégraphiste 2e cl.	: Téléphonie rurale	1	-	-	1
08. 2 ans maçonnerie	: Construction P & CH.	1	-	-	1
09. Docteur en Médecine	: Promotion de la santé	1	-	-	1
10. A2 section médicale	: Education pré-scolaire	1	-	-	1
11. 06 Humanités générales	: EAMAC	1	-	-	1
TOTAL		9	2	-	11

05. GISENYI.

01. Diplôme d'INA IIe Niveau	: Studio de mixage	1	-	-	1
02. Licence en droit	: Magistrature	1	-	-	1
03. 06 Section économique	: Administration Radio	1	-	-	1
04. -	: Domaine pénitentiaire	1	-	-	1
05. Docteur en Médecine	: Management du développement	1	-	-	1
06. Licence en psychologie du Travail	: Management du développement	1	-	-	1
07. Ingénieur Agronome	: Coopératives agricoles	1	-	-	1
08. 06 Electricité	: Telex communication	1	-	-	1
09. BAC ès lettres	: Enseignement de l'anglais	1	-	-	1
10. Ingénieur (Imprimerie)	: Arts graphiques	1	-	-	1
11. Agent cartographie	: Administration cartographie	1	-	-	1
12. Docteur en Médecine	: Epidémiologie	1	-	-	1
13. Licence en Psychopédagogie	: Orientation scolaire	1	-	-	1
14. A1 Electricité	: Appareils électromécaniques	1	-	-	1
15. A2 Section médicale	: Inspection sanitaire	1	-	-	1
16. 06 Humanités générales	: EAMAC	1	-	-	1
TOTAL		16	-	-	16

06. GITARAMA

Formation antérieure	Stage suivi	: Origine ethnique				
		01	02	03	TOTAL	
01. Licence en droit	: Magistrature	: 1	: -	: -	: 1	
02. Docteur en sciences vétérinaires	: Lutte contre les tiques	: 1	: -	: -	: 1	
03. 2 ans de stage	: Technique automobile	: 1	: -	: -	: 1	
04. Master sciences techniques	: Chimie industrielle	: 1	: -	: -	: 1	
05. Licence en droit	: Jurisprudence	: 1	: -	: -	: 1	
06. A2 section médicale	: Laboratoire	: 1	: -	: -	: 1	
07. Ingénieur météorologue	: Météorologie	: 1	: -	: -	: 1	
Classe III:						
08. 2 ans secondaires	: Hotellerie	: 1	: -	: -	: 1	
09. C6 section scientifique	: Téléphonie rurale	: -	: 1	: -	: 1	
10. A1 Electromécanicien	: Appareils électromédicaux	: 1	: -	: -	: 1	
11. Docteur en Médecine	: Santé Publique	: 1	: -	: -	: 1	
12. A2 Section médicale	: Soins infirmiers	: 2	: -	: -	: 2	
13. A3 Vétérinaire	: Production caprine	: 1	: -	: -	: 1	
14. A2 Vétérinaire	: Elevage porcin	: 1	: -	: -	: 1	
15. A2 Vétérinaire	: Assistant vétérinaire	: 1	: -	: -	: 1	
TOTAL		: -	: 15	: 1	: -	: 16

07. KIBUNGO.

01. A2 Section médicale	: Santé Publique	: 1	: -	: -	: 1	
02. Licence en droit	: Magistrature	: 1	: -	: -	: 1	
03. Licence en sciences sociales	: Sécurité Sociale	: 1	: -	: -	: 1	
04. C6 Section Mathématique	: Inspection de la Jeunesse	: 1	: -	: -	: 1	
05. 5 ans secondaires (EAM)	: Téléphonie rurale	: 1	: -	: -	: 1	
06. C6 Latin scientifique	: Inspection du Travail	: 1	: -	: -	: 1	
07. C6 Latin scientifique	: Photogrammétrie	: 1	: -	: -	: 1	
08. A3 Vétérinaire	: Production caprine	: 1	: -	: -	: 1	
TOTAL		: -	: 8	: -	: -	: 8

.../...

08. KIBUYE.

Formation antérieure	Stage suivi	: Origine ethnique			TOTAL
		: 01	: 02	: 03	
01. A3 Electricité	: Distributeur d'énergie	1	: -	: -	: 1
02. A3 Conducteurs de machines	: Reproduction	: 1	: -	: -	: 1
03. 4 ans secondaires	: Développement rural	: 1	: -	: -	: 1
04. Ingénieur Civil	: Aménagement du territoire	1	: -	: -	: 1
05. BAC ESSI	: Santé communautaire	: 1	: -	: -	: 1
06. A2 section médicale	: Assainissement	: 1	: -	: -	: 1
07. A2 section médicale	: Soins infirmiers	: 1	: -	: -	: 1
08. A1 Aviation civile	: Circulation aérienne	: 1	: -	: -	: 1
09. Humanités Latin sciences	: Formation IPD	: 1	: -	: -	: 1
10. Licence ès sciences économiques	: Développement rural intégré	: 1	: -	: -	: 1
TOTAL		: 10	: -	: -	: 10

09. KIGALI.

01. A2 en Travaux Publics	: Construction	: 1	: -	: -	: 1
02. A3 Mécanique	: Appareils WILD HEERBRUGG	: 1	: -	: -	: 1
03. A2 Section commerciale et Administrative	: Gestion du personnel	-	: 1	: -	: 1
04. A2 Statistique	: Gestion financière	: 1	: -	: -	: 1
05. A2 Section médicale	: Santé communautaire	: 1	: -	: -	: 1
06. A2 Section médicale	: Soins infirmiers	: 1	: -	: -	: 1
07. A1 Infirmière	: Soins intensifs	: -	: 1	: -	: 1
08. Docteur en Médecine Vétérinaire	: Epizootiologie	: 1	: -	: -	: 1
09. A1 Hotellerie	: Hotellerie	: 1	: -	: -	: 1
10. C6 Humanités générales	: E A M A C	: -	: -	: -	: -
11. Ingénieur Zootechnicien	: Nutrition animale	: 1	: -	: -	: 1
TOTAL		: 8	: 1	: -	: 11

.../...

10. RUHENGERI

Formation antérieure	: Stage suivi	: Origine ethnique			
		: 01	: 02	: 03	: TOTAL
01. 3 ans secondaires	: Imprimerie	: 1	: -	: -	: 1
02. 5 ans secondaires	: Pâtisserie	: 1	: -	: -	: 1
03. Ingénieur mécanicien	: Mécanique automobile	: 1	: -	: -	: 1
04. A2 Section Médicale	: Santé Publique	: 1	: -	: -	: 1
05. BAC ESSI	: Santé Publique	: 1	: -	: -	: 1
06. Diplôme INA IIe Niveau	: INA Niveau III	: 1	: -	: -	: 1
07. Ingénieur agronome	: Pédologie	: 1	: -	: -	: 1
08. D5 ENI	: Comptabilité Télécoms	: 1	: -	: -	: 1
09. A2 Section médicale	: Education sanitaire	: 1	: -	: -	: 1
10. Maîtrise sciences Economiques	: Analyse économique	: 1	: -	: -	: 1
11. Ingénieur agronome	: Pisciculture	: 1	: -	: -	: 1
12. 2 ans ETO	: Réparation automobile	: 1	: -	: -	: 1
13. Docteur en médecine vétérinaire	: Aliments d'origine animale	: 1	: -	: -	: 1
14. A3 Section des Arts	: Alphabétisation	: 1	: -	: -	: 1
15. 5 ans secondaires + 3 ans de stage	: Réparation automobile	: 1	: -	: -	: 1
16. Licence en sciences de l'Information	: Radiodiffusion	: 1	: -	: -	: 1
17. A3 Section des Arts	: Conception des maquettes	: 1	: -	: -	: 1
18. Licence sciences Economiques	: Financement des PME	: 1	: -	: -	: 1
19. C6 Administration & commerciale	: Propriété industrielle	: 1	: -	: -	: 1
20. Licence en sciences de gestion	: Fiscalité et développement	: 1	: -	: -	: 1
21. Maîtrise en Géologie	: Techniques minières	: 1	: -	: -	: 1
22. Diplôme d'EPS	: Inspection de la Jeunesse	: 1	: -	: -	: 1
23. A2 Télégraphie	: Télécommunications	: 1	: -	: -	: 1
24. A2 Electronique	: Radio Télévision	: 1	: -	: -	: 1
25. A1 Enseignement technique	: Mécanique Appliquée	: 1	: -	: -	: 1
26. C6 Latin-sciences	: Contrôleur du Travail	: 1	: -	: -	: 1
27. A3 Vétérinaire	: Production caprine	: 1	: -	: -	: 1
28. A2 Section médicale	: Gestion hospitalière	: 1	: -	: -	: 1
29. A2 Section Pédagogique	: Gestion des Projets	: 1	: -	: -	: 1
30. C6 Section Latin sciences	: Gestion des Projets	: 1	: -	: -	: 1

.../...

31. BAC en Travaux Publics	: Entretien des routes:	1	: -	: -	: 1
32. C6 Humanités générales	: E A M A C	: 1	: -	: -	: 1
33. C6 Section commerciale	: Gestion des entre-	: 1	: -	: -	: 1
	prises coopératives				

TOTAL : - : 33 : - : - : 33

Aussi, des tableaux précédents on peut en déduire le tableau ci-après qui retrace comment a été réalisé l'équilibre régional.

Préfecture	: Nombre de stagiaires	: Pourcentage (%)
	: partis pour l'étranger	
01. RUHENGARI	: 33	: 22,60
02. BUTARE	: 18	: 12,33
03. GITARAMA	: 17	: 11,65
04. GISENYI	: 16	: 10,96
05. BYUMBA	: 12	: 8,22
06. GIKONGORO	: 11	: 7,53
07. KIGALI	: 11	: 7,53
08. CYANGUGU	: 10	: 6,85
09. KIBUYE	: 10	: 6,85
10. KIBUNGO	: 8	: 5,48
TOTAL	: 146	: 100,00

Quant à l'équilibre ethnique sur les 146 stagiaires qui se sont rendus à l'étranger durant l'année 1982, nous avons 139 Hutu soit 95,20 % et 7 Tutsi soit 4,80 %.

.../...

E. Répartition des stagiaires suivant les Départements utilisateurs.

Employeurs	Nombre	Formation antérieure	Stage suivi
1. <u>PRESIDENCE</u> (3)	1	: Docteur en Médecine	: Management du développement
	1	: A2 en statistique	: Gestion financière
	1	: Maîtrise ès lettres	: Séminaires sur l'éducation
2. <u>MININTER</u> (2)	1	: D7 section pédagogique	: Gestion des projets
	1	: C6 Latin sciences	: Gestion des projets
3. <u>MINIPOSCO</u> (22)	1	: Licence en sciences	: Administration des Télécoms
	1	: D5 ENI	: Comptabilité des Télécoms
	1	: C6 Electricité	: Téléx communication
	1	: BAC ès lettres	: Personnel management
	1	: Ingénieur Météo classe III	: Météorologie
	1	: A2 Télégraphie	: Télécommunications
	1	: 5 ans secondaires (EAM)	: Téléphonie rurale
	2	: C6 section scientifique	: Téléphonie rurale
	1	: C6 Latin sciences	: Téléphonie rurale
	1	: C Radiotélégraphiste cl. II	: Téléphonie rurale
	3	: A1 Circulation aérienne	: Circulation aérienne
	1	: C6 Section scientifique	: Télécommunications
	3	: C6 Humanités générales	: E A M A C
	1	: 4 ans secondaires + stage	: Commutation téléphonique
	1	: A3 Electricité	: Commutation électrique
	1	: 5 ans secondaires + stage	: Commutation téléphonique
	1	: A3 Electricité + stage	: Commutation téléphonique
4. <u>MINAGRI</u> (11)	1	: Docteur Vétérinaire	: Lutte contre les tiques
	1	: Ingénieur Agronome	: Pédologie
	1	: Ingénieur Agronome	: Pisciculture
	1	: Docteur Vétérinaire	: Aliments d'origine animale
	1	: Ingénieur Agronome	: Coopératives agricoles
	1	: Ingénieur Zootechnicien	: Nutrition animale
	1	: C Vulgarisateur agricole	: Agriculture et élevage
	1	: Agronome A2	: Animation rurale
	1	: Docteur Vétérinaire	: Epizootiologie
	1	: Vétérinaire A2	: Elevage porcin
	1	: Vétérinaire A2	: Assistant vétérinaire

.../...

5. <u>MINIFOPE</u>	:	1	:	Licence en Psychologie	:	Management du dévelop.
(5)	:	1	:	2e cycle en Administration	:	Management du dévelop.
	:	2	:	C6 Latin sciences	:	Inspection du Travail
	:	1	:	C6 Latin sciences	:	Contrôleur du Travail
6. <u>MINIJUST</u>	:	1	:	Licence en Droit	:	Magistrature
(5)	:	2	:	-	:	Domaine pénitentaire
	:	1	:	3 ans secondaires	:	Domaine pénitentaire
	:	1	:	Licence en Droit	:	Jurisprudence
7. <u>MINITRAP</u>	:	1	:	A1 Travaux Publics	:	Travaux Publics
(9)	:	1	:	2 ans de stage	:	Technique automobile
	:	1	:	2 ans ETO	:	Réparation automobile
	:	1	:	Ingénieur civil	:	Aménagement du territoire
	:	1	:	A2 section commerciale & Administrative	:	Gestion du personnel
	:	1	:	5 ans Enseignement professionnel + 3 ans de stage	:	Réparation automobile
	:	1	:	2 ans maçonnerie	:	Construction P & CH
	:	1	:	BAC Travaux Publics	:	Entretien des routes
	:	1	:	C6 Humanités générales	:	E A M A C
8. <u>MINEPRISEC</u>	:	1	:	3 ans secondaires	:	Imprimerie
(14)	:	1	:	A2 en Travaux Publics	:	Constructions
	:	1	:	A3 conducteur machines	:	Reproduction
	:	1	:	Ingénieur Agronome	:	Formation agricole
	:	1	:	BAC Agriculture	:	Formation agricole
	:	1	:	BAC ès lettres	:	Enseignement de l'anglais
	:	1	:	A3 section des Arts	:	Conception des maquettes
	:	1	:	Licence en psychopéda	:	Orientation scolaire
	:	1	:	Licence en psychopéda	:	Planification de l'éducation
	:	1	:	A1 Electricité	:	Appareils électromédicaux
	:	1	:	A1 Electro-mécanicien	:	Appareils électroméd.
	:	1	:	A1 Enseignement technique	:	Mécanique appliquée
	:	1	:	BAC Techniques Féminines	:	Education pré-scolaire
	:	1	:	Licence en Géographie - Histoire	:	Enseignement de la Géographie

.../...

9. <u>MINIFIN</u>	:	1	:	Maîtrise sciences économiques	:	Analyse économique
(2)	:	1	:	5 ans secondaires	:	Administration des douanes
10. <u>MIRENA</u>	:	1	:	Ingénieur Géologue	:	Prospection Géophysique
(6)	:	1	:	Master sciences techniques	:	Chimie industrielle
	:	1	:	5 ans ETO	:	Appareils WILD HEERBRUGG
	:	1	:	Agent Cartographe	:	Administration Cartographie
	:	1	:	Maîtrise en Géologie	:	Techniques minières
	:	1	:	C6 Latin sciences	:	Photogrammétrie
11. <u>MIJEUNESPORTS</u>	:	1	:	C6 Section Mathématique	:	Inspection de la Jeunesse
(3)	:	1	:	Diplôme EPS	:	Inspection de la Jeunesse
	:	1	:	D5 Technique	:	Conseiller Sportif
12. <u>MINISANTE</u>	:	1	:	CAP Electricité	:	Appareils électromédicaux
(24)	:	1	:	D7 section médicale	:	Santé Publique
	:	1	:	BAC ESSI	:	Santé Publique
	:	1	:	D7 section médicale	:	Santé Publique
	:	1	:	Docteur en Médecine	:	Cardiologie
	:	1	:	D7 section médicale	:	Education sanitaire
	:	1	:	BAC D5 ENI	:	Education sanitaire
	:	1	:	BAC ESSI + 2 ans EBAD	:	Lutte contre le paludisme
	:	1	:	Docteur en Médecine	:	Epidémiologie
	:	1	:	D7 section médicale	:	Laboratoire
	:	2	:	D7 section médicale	:	Santé communautaire
	:	1	:	BAC ESSI	:	Santé communautaire
	:	1	:	D7 section médicale	:	Assainissement
	:	4	:	D7 section médicale	:	Soins infirmiers
	:	1	:	D7 section médicale	:	Inspection sanitaire
	:	1	:	Docteur en Médecine	:	Santé Publique
	:	1	:	A1 Infirmière	:	Soins intensifs
	:	1	:	D7 section médicale	:	Gestion hospitalière
	:	1	:	D7 section médicale	:	Education pré-scolaire
	:	1	:	Docteur en Médecine	:	Promotion de la santé
13. <u>MINECO</u>	:	1	:	C6 Commerciale et Administrative	:	Propriété industrielle
(1)						

.../...

14. <u>MINASODECO</u>	: 1	: A3 en maçonnerie et	: Construction
(6)		construction	
	: 1	: 2 ans secondaire + stage	: Alphabétisation
	: 1	: Ingénieur Démographe	: Management du dévelop- pement
	: 1	: D5 ENI	: Alphabétisation
	: 1	: A3 section des Arts	: Alphabétisation
	: 1	: D6 commercial	: Gestion des entrepri- ses coopératives
15. <u>MINESUPRES</u>	: 1	: BAC ESSI	: Santé Publique
(6)	: 1	: Docteur en Médecine	: Chirurgie
	: 1	: BAC ESSI	: Bactériologie
	: 1	: Maîtrise en Pharmacie	: Herbes médicinales
	: 1	: Docteur en Médecine	: Gynéco-obstétrique
	: 1	: C6 section scientifique	: Laboratoire
16. <u>COURS DE</u>	: 1	: Licence en Droit	: Magistrature
<u>CASSATION</u>			
(1)			
17. <u>CONSEIL D'ETAT</u>	1	: Licence en Droit	: Magistrature
(1)			
18. <u>B.N.R.</u>	: 1	: Licence sciences de la	: Fiscalité et Dévelop- pement
(1)		gestion	
19. <u>C.S.R.</u>	: 1	: Licence en sciences sociales	: Sécurité Sociale
(2)	: 1	: C6 Latin sciences	: Contrôleur du Travail
20. <u>ELECTROGAZ</u>	: 1	: A3 Electricité	: Distribution de l'éner- gie
(1)			
21. <u>I.N.R.</u>	: 1	: Ingénieur Imprimerie	: Arts graphiques
(1)			
22. <u>ORINFOR</u>	: 1	: Diplôme INA Classe II	: Studio de mixage
(5)	: 1	: Diplôme INA Classe II	: INA Classe III
	: 1	: C6 Section Economique	: Administration Radio
	: 1	: Licence en Information	: Radiodiffusion
	: 1	: A2 Electronique	: Radio-télévision
23. <u>ONATRA COM</u>	: 1	: Ingénieur Mécanicien	: Mécanique automobile
(1)			
24. <u>UMUBANO HOTEL</u>	1	: 5 ans Pédagogiques	: Pâtisserie
(2)	: 1	: A1 Hôtellerie	: Hôtellerie
25. <u>PERES</u>			
<u>BENEDICTINS</u>	: 1	: 6 ans Primaires	: Technique de l'étain

.../...

26. <u>E.P.R.</u> (1)	: 1	: 4 ans secondaires	: Développement rural
27. <u>P.U.A.</u> (1)	: 1	: A2 Electromécanique	: Electromécanique
28. <u>C.T.A.</u> (1)	: 1	: 5 ans ETO + 4 ans stage	: Réparation automobile
29. <u>B.R.D.</u> (2)	: 1	: Licence en sciences Econo- miques et Sociales	: Financement des PME
	: 1	: Licence en sciences Econo- miques	: Développement rural intégré
30. <u>DIPLHOTEL</u> (1)	: 1	: 2 ans secondaires	: Hôtellerie
31. <u>B.G.M.</u> (4)	: 4	: A3 Vétérinaire	: Production caprine
32. <u>C.R.R.</u> (1)	: 1	: C6 Latin sciences	: Formation à l'IPD
<hr/>			
TOTAL	: 146	:	:

De la répartition des stagiaires suivant les départements utilisateurs nous pouvons confectionner le tableau ci-après qui montre la part de chaque employeur dans l'envoi des stagiaires à l'étranger.

Employeurs	: Nombre de : stagiaires	:	Pourcentage (%)
01. MINISANTE	: 24	:	16,45
02. MINIPOSCO	: 22	:	15,08
03. MINEPRISEC	: 14	:	9,60
04. MINAGRI	: 11	:	7,55
05. MINITRAP	: 9	:	6,18
06. MIRENA	: 6	:	4,11
07. MINASODECO	: 6	:	4,11
08. MINESUPRES	: 6	:	4,11
09. MINIFOPE	: 5	:	3,43
10. MINIJUST	: 5	:	3,43
11. ORINFOR	: 5	:	3,43
12. B.G.M.	: 4	:	2,74

.../...

13. PRESIREP	:	3	:	2,06
14. MIJEUNESPORTS	:	3	:	2,06
15. MININTER	:	2	:	1,37
16. MINIFIN	:	2	:	1,37
17. C.S.R.	:	2	:	1,37
18. HOTEL UMUBANO	:	2	:	1,37
19. B.R.D.	:	2	:	1,37
20. MINECO	:	1	:	0,68
21. COUR DE CASSATION	:	1	:	0,68
22. CONSEIL D'ETAT	:	1	:	0,68
23. B.N.R.	:	1	:	0,68
24. ELECTROGAZ	:	1	:	0,68
25. I.N.R.	:	1	:	0,68
26. ONATRACOM	:	1	:	0,68
27. PERES BENEDICTINS	:	1	:	0,68
28. E.P.R.	:	1	:	0,68
29. PROJET USINE D'ALLUMETTES:	:	1	:	0,68
30. C.T.A.	:	1	:	0,68
31. HOTEL DES DIPLOMATES	:	1	:	0,68
32. C.R.R.	:	1	:	0,68

TOTAL : 146 : 100,00

OBSERVATIONS.

a) Difficultés.

Le local alloué au Bureau de Perfectionnement des Agents devient de plus en plus exigü suite à une augmentation accélérée des dossiers que traite ce Bureau. Comme signalé dans les précédents rapports le manque de moyens de déplacement ne permet pas une inspection régulière des Centres de Formation gérés par le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi.

L'annulation des bourses de stage a plusieurs causes qui ont pour nom :

- la communication tardive de certaines offres de bourses de stage
- la transmission tardive des dossiers de candidature par les Départements
- la procédure suivie en matière de bourses de stage pour l'envoi des stagiaires à l'étranger qui est très longue
- délai très court imparti par les bailleurs de fonds pour la transmission des dossiers de candidats.

.../...

En ce qui concerne les correspondants nationaux, le Bureau de Perfectionnement des Agents éprouve des difficultés quand le correspondant national n'est pas le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi, car dans ces circonstances les offres de bourses de stage sont connues d'une façon non exhaustive et indirecte. Ceci fait que certains Départements présentent des dossiers de candidature aux bailleurs de fonds sans l'accord préalable de la Présidence de la République. Pour éviter des déboires de dernière minute, il faudrait une bonne collaboration entre les services chargés de l'étude des dossiers et un respect des attributions de chaque service.

b) Perspectives d'avenir.

- Formation à l'intérieur

La nouvelle organisation des Centres de Formation n'a pas été adoptée par le Conseil du Gouvernement. Avant qu'il ne soit appliquée, il faudrait qu'un moyen de déplacement soit prévu afin que le Bureau de Perfectionnement des Agents puisse s'acquitter de la tâche d'inspection des Centres.

Actuellement un nouvel article budgétaire a été ouvert au niveau du Secrétariat Général pour supporter certains frais de formation. Ces fonds ont été utilisés mais pour le Centre de Muhima, il faudrait que ce Centre soit doté d'une gestion autonome. Pour ce faire, ce Centre doit être supervisé par un Directeur du Centre aidé d'un personnel ad hoc (Secrétariat, chargé des cycles de formation, Préfet des stages, Dactylographes etc...). Ceci permettrait au Centre de Muhima de s'épanouir en élaborant des programmes de formation d'une façon régulière et cohérentes compte tenu des besoins de l'Administration Publique.

Quant au Centre de Murambi dont l'Arrangement particulier qui le régit expirera le 16/02/1984, il faudrait qu'il soit doté d'un Directeur Adjoint Rwandais en vue de préparer la relève dans de bonnes conditions. Néanmoins il faudra songer à temps à en demander la prolongation puisqu'il ne reste qu'une année pour initier le nouveau Directeur Adjoint.

- Formation à l'étranger

En date du 22 novembre 1982, une réunion des services concernés par l'envoi des boursiers (stagiaires et étudiants) à l'étranger s'est tenue à l'HOTEL DU CINQ JUILLET pour voir dans quelle mesure la procédure actuelle suivie en matière de bourses de stage pourrait être allégée. Certaines propositions tendant à accélérer le traitement des dossiers ont été acceptées au niveau de la Présidence de la République. Ils seront mis en oeuvre durant l'année 1983.

.../...

Il y a lieu d'espérer que ces amendements permettront à notre pays d'utiliser d'une façon optimale les offres de bourses de stage que nous recevons. Néanmoins et malgré ces amendements, il faudrait une étroite collaboration entre les Services de la Présidence et ceux du Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi chargés de la gestion de bourses de stage puisque leurs travaux concourent à la réalisation d'un même objectif à savoir le développement du pays par la formation.

2.2. DIRECTION DU RECRUTEMENT ET DE LA GESTION DU PERSONNEL

Au cours de l'année 1982, cette Direction n'a rien ménagé pour conseiller et aider les Chefs de service et leurs collaborateurs.

Avec la Division du Recrutement et de l'Affectation, la Direction a joué le trait d'union entre elle et la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale afin que le placement des travailleurs soit judicieusement et équitablement réalisé dans les différents domaines de l'Administration Centrale, du Cadre Judiciaire, des Etablissements Publics et du secteur privé.

Elle s'est attelée à repérer des nominations sans effets et des places laissées vacantes pour proposer, à temps, des mesures appropriées.

Avec la Division de l'Avancement et de la Gestion du Personnel, l'antenne a été placée sur des urgences routinières:

- tableaux d'augmentations annuelles de traitement;
- commissions d'affectation;
- projets de promotions;
- extraits d'actes.

Avec la Division du Contentieux, les efforts de la Direction se sont concentrés sur l'examen des projets qui lui étaient confiés et sur l'organisation des missions d'enquêtes sur les lieux.

Avec le Bureau Gestion du Personnel, la Direction a supervisé les activités de conservation et d'exploitation des dossiers des agents de l'Etat.

Le Secrétariat Permanent des Chambres de Recours étant un Bureau spécialisé, la Direction ne fait qu'encourager ses initiatives notamment par un soutien logistique et un personnel qualitatif et quantitatif.

Le contrôle et l'instruction des dossiers a suivi le mouvement ci-après:

.../...

2.2.1. DIVISION RECRUTEMENT ET AFFECTATION

Examen des demandes en matière de recrutement

Nombre de candidats.

En plus de 133 dossiers non finalisés au cours de l'année 1981, la Division Recrutement et Affectation a enregistré les candidatures de :

214 Docteurs, Licenciés ou Ingénieurs

75 Bacheliers ou A1

511 Humanistes ou A2

93 d'études terminales ou A3

soit un total de 1.026 dossiers de demande d'emploi dont les qualifications se répartissent suivant le tableau ci-dessous.

N.B. Les candidats dont le niveau de formation est inférieur à A3 sont orientés à la Division de la Main d'Oeuvre.

Candidats par qualification.

TITRE	Discipline	Engagés	Proposés *	En attente	Total
Doctorat	Sciences Economiques, Sociales et de Gestion	30	6	-	36
Licence	Agronomie	14	13	-	27
Ingénieur	Sciences Hospitalières	3	-	-	3
	Médecine	8	20	4	32
	Pharmacie	3	-	-	3
	Droit	18	10	-	28
	Sciences Politiques	1	-	-	1
	Relations Internationales	1	-	-	1
	Lettres	28	6	2	36
	Biologie-Chimie	14	2	-	16
	Maths-Physique	3	6	-	9
	Architecture	1	1	2	4
	Génie Civil	2	6	-	8
	Psycho-Pédagogie	7	1	-	8
	Aviation Civile	1	-	-	1
	Météorologie	1	-	-	1
	Télécommunications	1	-	1	2
	Technologie du Ciment	2	-	-	2
Electromécanique	8	5	1	14	
Sociologie Industrielle	1	-	-	1	

.../...

TITRE	Discipline	Engagés	Proposés*	En attente	Total
Baccalauréat	: Alimentation	: 1	: -	: -	: 1
	: Production Animale	: 1	: -	: -	: 1
	: Travaux Statistiques	: 5	: 2	: -	: 7
	: Zootechnie	: -	: -	: 1	: 1
	: E.S.M.	: -	: 2	: 1	: 3
	: Sciences Forestières	: -	: 1	: 1	: 2
	: Médecine Vétérinaire	: 1	: 1	: 2	: 4
	: Mécanique	: 1	: -	: -	: 1
	: Agronomie	: 1	: 1	: 2	: 4
	: S.E.S.G.	: 20	: 2	: 3	: 25
	: Lettres	: 12	: -	: -	: 12
	: Sciences Naturelles	: 14	: 1	: 9	: 24
	: Santé Publique	: 1	: 3	: 3	: 7
	: Sciences Hotelières	: 1	: -	: -	: 1
	: Droit	: 1	: -	: -	: 1
: Habillement	: 1	: -	: -	: 1	
Humanités	: Agronomie	: 25	: 4	: 5	: 34
	: Sciences Forestières	: 3	: -	: 6	: 9
	: Topographie	: 16	: -	: 1	: 17
	: Médecine Vétérinaire	: 5	: -	: 3	: 8
	: Travaux Publics	: 3	: 1	: 1	: 5
	: Electromécanique	: 4	: -	: -	: 4
	: Pédagogique	: 43	: 2	: 18	: 63
	: Scientifique, Latin- Sciences	: 164	: 12	: 50	: 226
	: Sciences Sociales	: 14	: 6	: 5	: 25
	: Sciences Médicales	: 68	: -	: -	: 68
	: Economie	: 43	: 1	: -	: 44
	: Commerciales et Admi- nistrative	: 18	: -	: 5	: 23
	: Secrétariat Commercial	: 19	: -	: 4	: 23
	: Humanités Littéraires	: 6	: -	: -	: 6
	Etudes Terminales	: Agronomie	: 21	: -	: 16
: Sciences Médicales		: 22	: 3	: 2	: 27
	: Pédagogique	: 30	: -	: 7	: 37
	: Mécanique	: 1	: -	: 6	: 7
	: Menuiserie	: -	: -	: 1	: 1
	: Sculpture	: 2	: -	: 1	: 3
	: Construction	: -	: -	: 1	: 1
	: Zootechnicien Vétéri- naire	: 15	: -	: 14	: 29
	: Sociale	: 1	: -	: -	: 1
TOTAL		: 730	: 118	: 178	: 1.026

* Proposés: c'est-à-dire qu'un projet d'arrêté a été soumis à la signature de l'autorité nantie du pouvoir de nomination et que celle-ci n'a pas encore signé pour que la nomination du candidat soit effective.

Besoin en Personnel

Au cours de l'année 1982, les besoins en personnel exprimés par le secteur public et privé se répartissent comme suit:

	: Doctorat, Licence, ou Equivalent	: Bac ou A1	: Humanités ou A2	: D5 ou A3	: Total
1. Agronomie	: 23	: 12	: 21	: 8	: 64
2. Anthropologie	: 1	: -	: -	: -	: 1
3. Génie Civil	: 8	: 3	: 12	: -	: 23
4. Démographie	: 1	: -	: -	: -	: 1
5. Droit	: 62	: -	: -	: -	: 62
6. Chimie-Biologie	: 4	: 20	: -	: -	: 24
7. Géologie, Mines	: 7	: -	: -	: -	: 7
8. Electricité	: 4	: 3	: 7	: 33	: 47
9. Electronique	: 5	: 2	: 1	: -	: 8
10. E.P.S.	: 2	: -	: -	: -	: 2
11. Electromécanique	: 7	: 4	: 11	: -	: 22
12. Lettres	: 43	: 62	: -	: -	: 105
13. Econ., Gestion, Compt.	: 61	: 61	: 81	: -	: 203
14. Médecine Humaine	: 29	: 45	: 138	: 53	: 265
15. Maths-Physique	: 16	: 13	: -	: -	: 29
16. Informatique	: 1	: -	: -	: -	: 1
17. Méd. Vétérinaire	: 5	: -	: 3	: 20	: 28
18. Mécanique	: 2	: 2	: 12	: 20	: 36
19. Sciences de l'Educ.	: 23	: 34	: 5	: -	: 62
20. Sciences Sociales	: 2	: 15	: 31	: 31	: 79
21. Statistiques	: 5	: 10	: -	: -	: 15
22. Secrétariat	: -	: 2	: 47	: -	: 49
23. Humanités Générales	: -	: -	: 150	: -	: 150
24. Topographie	: -	: -	: 16	: -	: 16
TOTAL	: 298	: 288	: 535	: 165	: 1.286

.../...

Recrutement du personnel

Secteur Public

- Le recrutement du personnel pour les différents Ministères est subordonné au budget prévu à cet effet pour chaque Département ou au remplacement des agents qui cessent de servir suite à une mise en disponibilité, une révocation, une démission, une mise à la retraite ou à un décès.
- Ainsi au cours de l'année 1982, 604 personnes ont été engagés dans différents Ministères;
 - soient 108 de la première catégorie
 - 42 de la 2ème catégorie
 - 370 de la 3ème catégorie
 - 84 de la 4ème catégorie
- 68 candidats ont été placés dans les Etablissements Publics qui en ont fait la demande.

Secteur Privé

Les offres du secteur privé ne concernent surtout que des candidats spécialisés. Ces candidats étant moins nombreux puisque beaucoup de nos étudiants du secondaire font des Humanités Générales, il a été difficile de satisfaire le secteur privé.

C'est pourquoi 15 licenciés ou Ingénieurs;
5 bacheliers;
33 Humanistes et
5 personnes de niveau A3 ont été orientés dans le secteur privé.

Agents engagés en 1982 par Département et par catégorie.

Département	: 1ère caté- : gorie	: 2e caté- : gorie	: 3e caté- : gorie	: 4e caté- : gorie	: TOTAL
01. PRESIREP	: 2	: 6	: 7	: -	: 15
02. MINADEF	: -	: 1	: -	: -	: 1
03. MININTER	: 1	: -	: 23	: -	: 24
04. MINIPSCO	: 6	: 1	: 28	: 6	: 41
05. MINAGRI	: 8	: -	: 32	: 38	: 78
06. MINIFOPE	: 1	: 1	: 9	: 1	: 12
07. MINIJUST	: 1	: 1	: 8	: 1	: 11
08. MINITRAP	: 4	: -	: 7	: 1	: 12
09. MINEPRISEC	: 32	: 15	: 20	: 5	: 72
10. MINIFIN	: 3	: 2	: 58	: -	: 63
11. MIRENA	: 8	: 1	: 7	: -	: 16

.../...

12. MIJEUNESPORTS	-	:	-	:	3	:	1	:	4	
13. MINIPLAN	:	4	:	2	:	12	:	1	:	19
14. MINISANTE	:	14	:	2	:	75	:	26	:	117
15. MINECO	:	5	:	1	:	11	:	-	:	17
16. MINAFFET	:	4	:	-	:	2	:	1	:	7
17. MINASODECO	:	3	:	6	:	13	:	3	:	25
18. MINESUPRES	:	8	:	1	:	9	:	-	:	18
19. Personnel Judiciaire	:	4	:	-	:	37	:	-	:	41
20. M.R.N.D.	:	-	:	2	:	2	:	-	:	4
21. C.N.D.	:	-	:	-	:	7	:	-	:	7
22. Etablissements Publics	:	33	:	4	:	28	:	3	:	68
23. Secteur Privé	:	15	:	5	:	33	:	5	:	58
<hr/>										
TOTAL	:	156	:	51	:	131	:	92	:	730
<hr/>										

Etablissement d'actes administratifs.

Outre l'établissement d'actes d'engagement d'agents dont les candidatures ont été retenues pour tel ou tel service, la Division Recrutement et Affectation a préparé:

- 101 projets d'arrêtés de transferts;
- 105 projets d'arrêtés de mise en disponibilité pour motifs de convenances personnelles;
- 109 projets d'arrêtés d'admission à titre définitif;
- 4 projets d'arrêtés de détachement et plusieurs correspondances relatives à la régularisation des dossiers en matière de recrutement et aux demandes d'emplois.

OBSERVATIONS:

- Les Départements n'informent pas le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi de la qualification de l'agent prévu pour tel poste budgétaire. Le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi doit leur écrire pour demander cette précision, malheureusement il y en a qui ne répondent pas. Ceci handicape le service en ce qui concerne la programmation du placement des candidats.

.../...

- Certains agents nommés et affectés dans des Départements ne s'y présentent pas ou s'y présentent tardivement parce que en attendant leur affectation, ils s'étaient clandestinement embauchés ailleurs où c'est plus payant. Le Ministère d'affectation devrait signaler ces cas pour que des mesures appropriées soient prises; de même les agents qui quittent le service pour une bourse d'études sans demander une mise en disponibilité devraient être portés à la connaissance du Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi.

Nous avons beaucoup d'offres pour les domaines Economiques, Comptables, Juridiques etc... que nous n'arrivons pas à satisfaire. Ainsi, faudra-t-il envisager une formation accélérée dans ces domaines en faveur des humanistes généralistes dont le nombre croissant n'arrive pas à être entièrement absorbés sur le marché du travail.

Les différents statuts particuliers (statut des agents de l'Administration Centrale, statut du Personnel des Etablissements Publics, statut du personnel de l'Université Nationale du Rwanda, statut du personnel judiciaire, statut des agents de l'ordre judiciaire) autorisent chaque Administration à recruter directement son personnel.

Pour éviter qu'une personne soit nommée à la fois par plusieurs autorités, le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi devrait disposer du droit de centraliser le recrutement à l'échelle nationale.

2.2.2. DIVISION AVANCEMENT ET GESTION DU PERSONNEL.

Tout comme l'année dernière, le service de l'Avancement a consacré tout son temps principalement à la régularisation des dossiers des agents de l'Administration Centrale en matière d'avancement de grade, de traitement et d'augmentations annuelles des traitements sur base de la cote obtenue.

En matière d'avancement de grade, le service d'Avancement a établi 217 arrêtés individuels dont:

25 arrêtés présidentiels
192 arrêtés ministériels
37 arrêtés collectifs dont 18 arrêtés présidentiels et 19 arrêtés ministériels.

En matière d'avancement de traitement, le service de l'Avancement a préparé 2.603 tableaux de notation annuelle. C'est dire que 2.603 dossiers ont été régularisés en matière d'avancement de traitement afférent à la notation.

.../...

Le Service de l'Avancement a également préparé:

55 décisions ministérielles relatives à l'octroi de bonification de titre.

18 attestations de libre engagement des agents qui sont hors service.

94 lettres de réponses à diverses requêtes.

353 commissions d'affectation.

2.2.3. BUREAU GESTION DU PERSONNEL

Conformément à la lettre n° 2924/06.19 du 10 octobre 1979 du Ministre de la Fonction Publique et de l'Emploi, les attributions du Bureau Gestion du Personnel sont les suivantes:

- Classement et tenue des dossiers des agents en activité et hors d'activité.
- Elaboration des statistiques des agents de l'Etat: niveau de formation, grades réels et de commissionnement, classe d'âge, origines géographiques, sexe, ethnie etc...

Au cours de l'exercice 1982, le Bureau de la Gestion du Personnel a fourni un effort pour améliorer le classement, mais comme par le passé il s'est heurté à beaucoup de difficultés, entre autres:

- L'exiguïté du local qui constitue un frein au placement d'un plus grand nombre de classeurs et à l'affectation à ce service d'un effectif suffisant pour gérer les dossiers des agents de l'Etat dont le nombre et le mouvement s'accroissent chaque jour.
- Le manque de collaboration avec certains Départements qui ne signalent pas la situation de leurs agents lorsqu'un changement s'opère au cours de leur carrière; il s'agit notamment des cas de décès.
- Il arrive que la Direction de la Comptabilité et Traitements suspende le traitement d'un agent sur un ordre verbal ou suite à une note écrite sans que la Gestion du Personnel soit avisée pour mettre en ordre le dossier de l'agent concerné.
- D'aucuns ont toujours considéré le Bureau de la Gestion du Personnel comme un service chargé uniquement du classement et de la présentation des dossiers aux agents utilisateurs, oubliant ainsi ses opérations journalières sur les dossiers et les fiches en rapport avec les autres service. Même aujourd'hui, les dimensions de ce service sont minimisées et limitées au seul classement des dossiers.

.../...

Face au problème du manque de collaboration avec les Départements, le Bureau de la Gestion du Personnel se propose de parcourir tous les Départements pour relever tous les cas anormaux qui n'ont pas été signalés au Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi.

Pour éviter le va-et-vient des agents qui réclament des dossiers "pour consultation" et qui perturbent le service, la Gestion du Personnel se propose d'établir des fiches de grandes dimensions sur lesquelles seront repris tous les renseignements utiles contenus dans le dossier. Ce sont ces fiches qui seront utilisées pour consultation et les dossiers sortiront du service pour être étudiés par des services compétents et pour des motifs qui nécessitent réellement une étude.

Ce même service a commencé à relever les dossiers des agents dont le traitement a été suspendu depuis plusieurs années et va les présenter aux services concernés pour les clôturer.

Le Bureau Gestion du Personnel gère :

- 6921 dossiers des agents en activités;
 - 515 dossiers des agents démis;
 - 416 dossiers des agents révoqués;
 - 371 dossiers des agents placés en disponibilité disciplinaire;
 - 987 dossiers des agents mis en disponibilité pour motifs de convenances personnelles;
 - 192 dossiers des agents dont le traitement a été suspendu;
 - 203 dossiers des agents dont le contrat a été résilié;
 - 225 dossiers des agents décédés;
 - 119 dossiers des agents mis à la retraite;
- soit 10.049 dossiers.

Ce bureau a confectionné pour l'année 1982 les tableaux statistiques qui donnent par Département des renseignements ci-après :

- les grades (annexe 1)
- les ethnies et les sexes (annexe 2)
- les classes d'âge (annexe 3)
- l'origine géographique (annexe 4)
- le niveau d'études (annexe 5).

.../...

AGENTS DE L'ETAT SELON LES GRADES

- 67 -

Situation au 31 décembre 1982
(Annexe 1)

DEPARTEMENTS	G R A D E S																					
	H.C.	S.G.	D.G.	DIR.	C.D.	C.B.	S.A.	FCT.	FCT.	RED.	RED.	RED.	AGT.	AGT.	AGT.	AGT.	A.P.	AGT.	AGT.	PREP.	PREP.	TOTAL
	:	:	:	:	:	:	:	ppal:	ppal:	ppal:	ppal:	Adj:	PI 1:	PI 2:	PI 3:	:	:	:	:	Adj:	ppal:	:
PRESIREP	3	8	-	15	10	19	31	3	22	1	11	20	1	2	4	3	1	-	-	-	-	154
M.R.N.D.	-	8	-	3	3	3	4	1	6	-	2	6	-	-	1	-	-	-	-	-	-	37
MINADEF	-	-	-	-	-	-	-	1	1	3	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	37
MININTER	1	10	2	41	4	6	52	6	12	12	37	113	4	3	10	10	4	3	-	-	-	12
MINIPOSCO	1	1	5	7	10	21	33	15	35	40	67	117	35	19	74	16	14	1	1	-	-	330
MINAGRI	1	2	4	17	30	39	115	22	71	66	125	258	53	82	216	61	25	25	4	3	-	512
MINIFOPE	2	2	3	5	10	15	10	3	14	6	27	42	8	7	7	2	1	1	-	-	-	1217
MINICJUST	6	1	2	4	5	5	10	2	12	5	21	66	1	5	7	7	3	3	4	3	-	165
MINITRAP	2	1	5	5	9	20	20	7	14	9	27	44	5	6	14	8	2	-	-	-	-	165
MINEPRISEC	-	1	5	11	14	28	132	61	148	30	30	94	11	8	10	1	1	-	-	-	-	198
MINIFIN	2	1	9	12	12	15	24	17	31	20	53	197	15	10	13	6	3	1	-	-	-	585
MIRENA	1	1	2	3	8	16	21	3	4	8	9	33	2	4	7	2	-	-	-	-	-	441
MICJUNESPORTS	-	-	2	2	3	10	8	1	5	2	15	41	2	14	3	35	6	-	-	-	-	124
MINIPLAN	2	-	5	6	12	13	15	6	7	9	17	30	1	5	2	1	1	1	-	-	-	150
MINISANTE	1	1	3	9	15	34	100	44	101	191	162	336	81	144	205	38	37	24	-	-	-	133
MINECO	1	1	2	4	10	8	11	1	10	5	7	52	-	1	4	4	1	1	1	-	-	1526
MINAFFET	1	18	10	19	8	22	27	6	5	3	12	15	-	1	4	2	-	-	-	-	-	120
MINASODECO	2	3	1	4	6	12	15	4	44	52	62	118	28	93	99	22	17	2	-	-	-	584
MINESUPRES	4	6	1	1	10	12	110	7	25	17	17	56	8	10	15	10	3	3	-	-	-	315
T O T A L	30	65	61	168	179	299	739	210	569	477	699	1640	255	414	697	221	119	67	9	3	3	6921

.../...

AGENT DE L'ETAT SELON LES ETHNIES ET LES SEXES

Situation au 31 décembre 1982
(Annexe 2)

DEPARTEMENTS	E T H N I E		S E X E		T O T A L
	HUTU	TUTSI	HOMMES	FEMMES	
PRESIREF	: 152	: 2	: 0	: 0	: 134
M.R.N.D.	: 35	: 2	: 0	: 0	: 22
MINADEP	: 9	: 3	: 0	: 0	: 12
MININTER	: 296	: 33	: 1	: 0	: 294
MINIPCSO	: 382	: 126	: 0	: 4	: 428
MINAGRI	: 1063	: 152	: 0	: 2	: 1150
MINIPOP	: 155	: 10	: 0	: 0	: 117
MINIJUST	: 144	: 21	: 0	: 0	: 146
MINIRAP	: 173	: 18	: 0	: 2	: 170
MINERISAC	: 509	: 76	: 0	: 0	: 428
MINIFIN	: 415	: 26	: 0	: 0	: 415
MIREMA	: 110	: 14	: 0	: 0	: 111
MIJEUNESPORTS	: 139	: 11	: 0	: 0	: 121

.../...

(Annexe 2 suite)

MINIPLAN	:	118	:	15	:	0	:	0	:	111	:	22	:	133
MINISANTE	:	1236	:	286	:	0	:	4	:	666	:	860	:	1526
MINECO	:	108	:	12	:	0	:	0	:	98	:	22	:	120
MINAFPEL	:	152	:	1	:	0	:	0	:	138	:	15	:	153
MINASODECC	:	504	:	78	:	0	:	2	:	161	:	423	:	584
MINESUPRES	:	260	:	55	:	0	:	0	:	212	:	103	:	315
T O T A L	:	5965	:	941	:	1	:	14	:	4934	:	1987	:	6921

.../...

AGENTS DE L'EMPL SEION L'AGE

Situation au 31 décembre 1982

(Annexe 3)

DEPARTEMENTS : De 18 à : De 25 à : De 30 à : De 35 à : De 40 à : De 45 à : De 50 à : De 55 à : De 60 ans : Age non : Total
 : 24 ans : 29 ans : 34 ans : 39 ans : 44 ans : 49 ans : 54 ans : 59 ans : et plus : détermin. :

PRESIREP	: 21	: 41	: 50	: 23	: 13	: 5	: 1	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: 154
M.R.N.D.	: 4	: 10	: 8	: 9	: 2	: 3	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: 37
MINADEP	: -	: 3	: 1	: 2	: 1	: 2	: 1	: 1	: 1	: 1	: 1	: 1	: 1	: 1	: 1	: 1	: 1	: 1	: 1	: 12
MININTER	: 60	: 97	: 52	: 49	: 40	: 18	: 8	: 2	: 4	: 2	: 4	: 2	: 4	: 2	: 4	: 2	: 4	: 2	: 4	: 330
MINIPCSGO	: 40	: 155	: 138	: 75	: 67	: 21	: 9	: 6	: 1	: 6	: 1	: 6	: 1	: 6	: 1	: 6	: 1	: 6	: 1	: 512
MINAGRI	: 31	: 186	: 308	: 309	: 166	: 125	: 53	: 29	: 9	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: 1217
MINIFOPE	: 28	: 35	: 50	: 27	: 9	: 8	: 2	: 3	: 3	: 3	: 3	: 3	: 3	: 3	: 3	: 3	: 3	: 3	: 3	: 165
MINIJUST	: 40	: 31	: 30	: 22	: 16	: 13	: 8	: 2	: 3	: 2	: 3	: 2	: 3	: 2	: 3	: 2	: 3	: 2	: 3	: 165
MINITERAP	: 9	: 59	: 58	: 32	: 21	: 13	: 3	: 3	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: 198
MINEPRIJG	: 59	: 216	: 177	: 71	: 31	: 20	: 6	: 4	: 1	: 4	: 1	: 4	: 1	: 4	: 1	: 4	: 1	: 4	: 1	: 585
MINIFIN	: 80	: 142	: 106	: 61	: 27	: 17	: 4	: 3	: 1	: 4	: 1	: 4	: 1	: 4	: 1	: 4	: 1	: 4	: 1	: 441
MIRENA	: 16	: 45	: 33	: 22	: 7	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: 124
MIJEUNESPORTS	: 9	: 58	: 47	: 27	: 8	: 4	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: 150
MINIPLAN	: 1	: 10	: 31	: 43	: 29	: 12	: 2	: 4	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: 133
MINISANTE	: 279	: 401	: 328	: 223	: 115	: 96	: 40	: 25	: 17	: 2	: 2	: 2	: 2	: 2	: 2	: 2	: 2	: 2	: 2	: 1526
MINECO	: 23	: 50	: 27	: 13	: 7	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: 121
MINAFFET	: 10	: 27	: 41	: 38	: 21	: 14	: 2	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: 153
MINASODEGC	: 133	: 188	: 153	: 63	: 32	: 10	: 2	: 3	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: 584
MINESUPRES	: 30	: 91	: 103	: 43	: 15	: 14	: 5	: 7	: 7	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: -	: 315
PO P A L	: 874	: 1845	: 1741	: 1152	: 627	: 392	: 146	: 93	: 47	: 4	: 4	: 4	: 4	: 4	: 4	: 4	: 4	: 4	: 4	: 6921

AGENTS DE L'ETAT SELON LES PREFECTURES D'ORIRINE

- 71 -

Situation au 31 décembre 1982
(Annexe 4)

DEPARTEMENTS	KIGALI	GITARAMA	BUTARE	GIKONGORO	CYANGUGU	KIBUYE	GISENYI	RUHENGERRI	BYUMBA	KIBUNGO	EFFRANGERS	TOTAL
PRESREP	: 10	: 16	: 12	: 8	: 6	: 7	: 43	: 28	: 16	: 6	: 2	: 154
M.R.N.D.	: 5	: 3	: 5	: 2	: 1	: 2	: 7	: 3	: 7	: 2	: 0	: 37
MINATEL	: 4	: 3	: 2	: 0	: 1	: 0	: 1	: 0	: 1	: 0	: 0	: 12
MINITER	: 30	: 43	: 38	: 25	: 25	: 26	: 30	: 56	: 35	: 22	: 0	: 330
MINIPOSCO	: 48	: 80	: 69	: 47	: 24	: 57	: 58	: 78	: 29	: 20	: 2	: 512
MINAGRI	: 89	: 208	: 180	: 129	: 67	: 85	: 132	: 149	: 122	: 56	: 1	: 1217
MINIPOPE	: 13	: 29	: 19	: 16	: 8	: 10	: 22	: 18	: 18	: 12	: 0	: 165
MINIJUST	: 17	: 24	: 27	: 14	: 3	: 14	: 14	: 30	: 18	: 4	: 0	: 165
MINITRAP	: 25	: 27	: 24	: 20	: 13	: 11	: 27	: 29	: 10	: 11	: 1	: 198
MINEPRESIC	: 46	: 99	: 100	: 53	: 42	: 48	: 58	: 72	: 38	: 27	: 2	: 585
MINIFIN	: 42	: 68	: 48	: 41	: 21	: 30	: 41	: 82	: 35	: 25	: 2	: 441
MIRENA	: 16	: 17	: 13	: 9	: 4	: 5	: 19	: 29	: 4	: 8	: 0	: 124
MIJUNESPORTS	: 9	: 17	: 21	: 12	: 11	: 15	: 27	: 17	: 11	: 10	: 0	: 150
MINIPLAN	: 12	: 26	: 17	: 18	: 7	: 7	: 11	: 21	: 10	: 3	: 1	: 133
MINIS/MTM	: 119	: 297	: 234	: 120	: 99	: 136	: 133	: 163	: 98	: 72	: 5	: 1526
MINEGU	: 5	: 18	: 21	: 19	: 6	: 8	: 18	: 20	: 3	: 2	: 0	: 120
MINAFEET	: 15	: 12	: 17	: 10	: 10	: 8	: 26	: 24	: 19	: 12	: 0	: 153
MINASODECO	: 48	: 100	: 106	: 60	: 55	: 25	: 56	: 66	: 48	: 20	: 0	: 584
MINESUPRES	: 13	: 53	: 98	: 26	: 21	: 16	: 24	: 35	: 20	: 9	: 0	: 315
TOTAL	: 566	: 1140	: 1101	: 629	: 424	: 510	: 747	: 925	: 542	: 321	: 16	: 6921

.../...

AGENTS DE L'ETAT SELON LE NIVEAU D'ETUDES

Situation au 31 décembre 1982

(Annexe 5)

DEPARTEMENTS	Doctorat	A1	A2	A3, D7	D5	6 ans	5 ans	4 ans	3 ans	2 ans	1 an	Primaire	Et. non	Total
	Lic, Ingén.					sec.	sec.	sec.	sec.	sec.	sec.		déterm.	
PRESIREP	32	34	59	15			2	4	5	1	2			154
MINVDEF	1	1	6	1					2					12
M.R.N.D.	12	8	11	1			1	2	2				1	
MININTER	19	24	179	48		4	12	9	11	13	6	4		37
MINIPOSCO	29	41	191	195		1	5	3	10	15	2	20		330
MINAGRI	142	45	421	388		11	8	22	34	38	19	74	15	512
MINIFCPE	20	9	84	27		2	6	3	7	5	2			1217
MINIJUST	17	4	91	20		2	7	5	8	12		2		165
MINITRAP	44	19	80	31		1	1	6	4	7			1	165
MINEPRISEC	139	207	164	66		2		4	4	3			6	198
MINIFIN	52	28	289	45		1	2	4	12	5	2	1		585
MIREMA	41	7	47	16		1	3	7	2	1			1	441
MIJEUNESPORTS	9	3	60	27		2	5	8	31	5				124
MINITRAN	36	13	62	12		1	1	3	3	1				150
MINISANTE	114	61	664	489		1	3	5	13	166	7	3	1	133
MINECO	26	8	75	5		1	1	2	3					1526
MINAFPEP	46	28	51	14		1	5	2	4	3				120
MINASODECC	23	42	197	247		3	3	9	14	40	5	1		153
MINESUPRES	132	33	87	44		2	2	1	2	11	1	2		584
TOTAL	934	615	2818	1691		27	67	99	167	326	47	112	18	315
														6921

.../...

2.2.4. DIVISION CONTENTIEUX

Conformément à l'arrêté présidentiel n° 252/06 du 2 juillet 1981 modifiant et complétant l'arrêté présidentiel n° 103/03/2 du 29 mai 1974 portant organisation et attributions des services de l'Administration Centrale, il revient à la Division Contentieux de veiller à "l'harmonisation des divers statuts applicables aux agents de l'Etat" et donner des "avis sur leur application".

Signification théorique

a) Harmonisation des divers statuts applicables aux agents de l'Etat.

Les attributions ci-haut définies supposent que tous les projets des statuts particuliers ou de leurs modifications doivent être soumis à la Division Contentieux pour que celle-ci veille à ce qu'il n'y ait pas de contradiction entre eux et qu'ils soient en harmonie avec le statut général.

b) Avis sur leur application.

Elles supposent également que la Division Contentieux donnent des avis aux différentes Administrations Publiques dotées d'un statut particulier pour son application, que ce soit sur leur demande ou chaque fois que s'avère nécessaire.

Pratique actuelle

La Division Contentieux n'a jamais entièrement travaillé dans le cadre que nous venons de délimiter. L'harmonisation des statuts particuliers est pratiquement nulle. Tout se fait à l'insu de la Division Contentieux; les projets et modifications de statuts sont uniquement confectionnés par les services concernés. Seul le Bureau Etudes et Programmes est parfois mis au courant, encore que cela soit presque à titre purement informatif et que les avis qu'il émet ne sont pas toujours pris en considération. Pour ce qui est des avis sur l'application desdits statuts, ils sont rarement expressément demandés; bien que restreinte, ils existent cependant, et ils se font essentiellement sur base de copies pour information données au Ministre de la Fonction Publique et de l'Emploi et orientées à la Division Contentieux. Les activités auxquelles s'est ordonnée la Division sont les suivantes :

- examen des litiges ayant trait au régime disciplinaire et élaboration des actes administratifs y relatifs;
- élaboration des actes administratifs relatifs à la suspension d'activités pour cause de maladie;

.../...

- effectuer des enquêtes administratives;
- élaborer des instructions et circulaires.

Il faut aussi ajouter l'étude des dossiers et l'élaboration des actes administratifs ayant trait à la suspension et au déblocage de traitement, à l'avancement et à la promotion des agents de l'Etat, à l'octroi d'indemnités compensatoires, aux mouvements des agents de l'Etat (transfert, disponibilité pour motifs de convenances personnelles, détachement, reprise etc...).

Le travail effectué se limite généralement à faire des notes explicatives de dossiers, des interrogatoires, des enquêtes administratives, à rédiger des lettres et des communiqués, opérations qui aboutissent toutes, pour la plupart des cas, à l'élaboration des divers actes administratifs. En tout, 756 projets ont été préparés, il s'agit de :

- 140 notes explicatives;
- 37 interrogatoires;
- 5 enquêtes administratives;
- 22 communiqués radiodiffusés;
- 286 lettres (280 correspondances ordinaires et 6 présentations de moyens de défense au Conseil d'Etat).
- et 266 actes administratifs dont:
 - 59 démission d'office et sans préavis;
 - 47 suspension de traitement;
 - 35 révocation;
 - 19 disponibilités disciplinaires pour une durée indéterminée;
 - 18 reprises en service;
 - 15 transferts;
 - 14 déblocage de traitement;
 - 13 suspension disciplinaire pour une durée de trois mois;
 - 10 démissions volontaires;
 - 9 suspensions d'activité pour cause de maladie;
 - 9 attestations de libre engagement;
 - 21 disponibilités pour motifs de convenances personnelles;
 - 4 abrogations de commissionnement;
 - et 3 détachements.

.../...

Les problèmes majeurs que rencontre le service dans l'exécution de ses attributions sont liées aux points suivants :

Procédure disciplinaire

- Constat de faute et projet de sanction.

La procédure en matière disciplinaire est souvent bafouée, au grand préjudice des agents, dans leurs droits et leurs garanties. Pour certains Départements, les projets de sanction disciplinaire valent des rejets définitifs; en outre elles parviennent à la Fonction Publique sans commentaires détaillés et sans moyens de défense pour que le litige soit examiné objectivement. Faute de reproches matériellement prouvées, aucune mesure ne peut être prise à charge de l'agent et celui-ci ne peut pas non plus continuer à bénéficier de son traitement sans travailler. C'est ainsi que la suspension de traitement est décidée comme mesure provisoire.

Cependant, la détermination de la position statutaire reste un problème assez difficile à résoudre, parce que les Départements concernés ne veulent pas reprendre les agents blanchis par l'enquête menée par la Fonction Publique, et peu de Départements sont disposés à accueillir des agents rejetés par d'autres.

- Suspension pour mesure d'ordre.

La suspension pour mesure d'ordre est décidée par les Départements utilisateurs contre les agents qui, d'après des indices graves, sont présumés avoir commis une faute pouvant être sanctionnée par la disponibilité disciplinaire pour une durée indéterminée, la rétrogradation ou la révocation.

Cette suspension dont le délai maximum est de trois mois, est prévue pour donner aux responsables le temps de mener des enquêtes sur l'exactitude ou inexactitude des faits à charge des agents. Malheureusement, cette mesure vaut encore une fois pour certains le renvoi définitif. Pour cette raison, les enquêtes ne sont presque jamais menées et l'on ne sait pas dans quelle position statutaire placer ces agents après les trois mois prévus. Ils ne sont ni sanctionnés, ni repris. La Fonction Publique, ne pouvant pas décider unilatéralement et sans preuves, s'adresse aux Départements concernés pour leur demander les conclusions de l'enquête qu'ils sont censés avoir menée, mais la plupart d'entre eux ne répondent pas. De ce fait, plusieurs agents restent sans situation administrative précise très longtemps après l'expiration de la suspension pour mesure d'ordre, continuant généralement à toucher leurs traitements.

- Abandon de service.

Les cas d'abandon de service ou de désertion sont signalés à la Fonction Publique très tardivement. Parfois même, on n'a qu'une information officieuse et la confirmation par voie officielle intervient longtemps après.

Ainsi beaucoup de déserteurs continuent à être payés alors qu'ils ne travaillent pas. Et quand ces renseignements sont fournis à temps, on éprouve dans certains cas quelques gênes à prendre une décision. La mesure prise ainsi à la hâte risque d'être prématurée ou inadéquate, eu égard à la matérialité des faits et aux motifs de désertion qui ne sont pas clairement établis. En effet, on ne peut pas confondre une désertion pure et simple avec les désertions dues aux cas de force majeure: emprisonnement d'un agent pour une faute extra-professionnelle, maladies subites ou autres raisons sociales.

Suspension d'activités de service pour cause de maladie.

La suspension d'activités de service pour cause de maladie est accordée aux agents dont la durée d'absence due à une maladie ou un accident non intentionnellement provoqué excède ou est présumée devoir excéder 15 jours. Le délai maximum de suspension de 6, 9 ou 12 mois est accordée, suivant l'ancienneté de l'agent concerné. Cependant, certaines absences dues à la maladie sont signalées avec un grand retard, et la suspension intervient également tardivement et avec des effets rétroactifs. Il arrive aussi qu'à la fin de la période de suspension, certains agents ne reprennent pas le service pour des raisons parfois incon- nues de la Fonction Publique. Enfin, les commissions médicales devant se prononcer sur l'aptitude ou l'inaptitude de ces agents à l'issue du délai de suspension ne transmettent pas toujours leurs rapports dans des délais raisonnables: ce qui entraîne encore une fois des situations administratives et financières imprécises. En effet, on ne sait pas s'il faut considérer ces agents comme étant en suspension d'activité de service ou en disponibilité d'office, s'il faut les mettre en retraite anticipés, et les traiter comme tel.

Détachement et transfert.

Il a été également remarqué que certains agents détachés ou transférés sont écartés par les établissements d'accueil à l'insu de l'autorité de nomination, soit qu'ils sont fautifs d'une façon ou d'une autre, soit qu'ils sont malades et que lesdits établissements ne veulent pas leur appliquer les faveurs accordés aux autres agents de l'Etat; soit simplement que ces établissements disposent plus de travail pour eux.

La période qui s'étend entre le rejet de ces agents et leur reprise dans l'Administration Centrale pose des problèmes de situation administrative et d'ordre financier.

Sans pour autant avoir été exhaustifs, nous pensons avoir relevé l'essentiel des difficultés auxquelles se heurtent la Division Contentieux. Mais il ne suffit pas de les relever, le moment est venu maintenant de voir si quelques solutions ont été envisagées et, au besoin, de les proposer.

Procédure disciplinaire.

En ce qui concerne la procédure disciplinaire bafouée par certains Départements, nous proposons que les circulaires y relatives soient rappelées à l'attention des Chefs de Départements, soit à chaque occasion où la procédure disciplinaire n'est pas respectée, soit par des conférences organisées dans le cadre du perfectionnement des agents de l'Etat chargés de la gestion des dossiers de leurs personnels.

On pourrait aussi songer à instaurer un service du Contentieux réduit peut-être, au niveau de chaque Ministère pour veiller à des questions de cet ordre. Une chronique radiodiffusée serait également bénéfique.

Suspension par mesure d'ordre.

Quant à la suspension pour mesure d'ordre, un fichier a été prévu à cet effet et sera employé à partir de janvier 1983; celui-ci nous permettra de suivre les mouvements des agents frappés de cette mesure et d'intervenir dans les délais prescrits en prenant des mesures adéquates ou en demandant aux Départements concernés de faire le nécessaire. Seulement, pour le cas où des agents sont empêchés de travailler par leurs supérieurs qui refusent de les reprendre à l'issue de la période de suspension, nous pensons qu'il est injuste de suspendre leur traitement; bien entendu, notre avis est tout différent si des agents abandonnent leur service de leur propre volonté.

Suspension de traitement.

Le traitement des agents accusés de désertion doit être immédiatement suspendu. Pour éviter des mesures arbitraires en cas de présomption d'abandon de service, nous souhaitons que les enquêtes administratives soient menées rapidement et que les facilités nécessaires soient accordées à la Division Contentieux pour qu'elle puisse mieux se rendre compte de l'exactitude ou de l'inexactitude matérielle des faits mis à charge des agents.

Suspension d'activités de service pour cause de maladie.

L'article 74 de l'arrêté présidentiel n° 69/03/2 du 19 mars 1974 portant statut des agents de l'Administration Centrale précise: "avant l'expiration d'un délai 6, 9 ou 12 mois de suspension d'activité de service ou de mise en disponibilité.... la commission médicale doit se prononcer sur l'inaptitude définitive de l'agent ou sur son incapacité de reprendre ses fonctions".

Nulle part il n'est mentionné qu'avant de reprendre le service, s'il s'en juge capable, l'agent qui était suspendu doit d'abord se faire examiner par une commission médicale. Par ailleurs, que ce soit avant ou à l'expiration du délai maximum de suspension, il n'a pas d'intérêt à prétendre qu'il est guéri alors qu'il ne l'est pas, d'autant plus qu'il peut être mis en disponibilité d'office et toucher la moitié de son traitement, ou en retraite anticipée et toucher la pension anticipée.

C'est pourquoi nous pensons que seuls ceux qui ne disent rien ou qui se déclarent inaptes, définitivement ou temporairement, à reprendre le service devraient être examinés. Et pour régler rapidement la situation administrative de ceux-ci, il faut que leurs dossiers soient suivis de près pour qu'on puisse demander au Ministère de la Santé Publique de les soumettre à une commission médicale juste au moment où la suspension va se terminer. Nous pensons que le fichier d'identification inauguré pour 1983 permettrait de suivre convenablement ce mouvement.

Harmonisation des statuts applicables aux agents de l'Etat.

A ce niveau, nous ne pouvons émettre qu'un souhait. Il faudrait qu'avant l'adoption définitive de chaque statut particulier, le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi soit consulté pour voir si celui-ci n'est pas en contradiction avec le statut général. Cette tâche pourrait revenir soit au Bureau "Etudes et Programmes", soit à "la Division Contentieux", l'essentiel est que cela soit fait, et que les avis émis soient tenus en considération.

Ainsi, la plupart des difficultés qui surgissent après dans l'application desdits statuts seraient évitées. Quant à ceux qui ont été déjà adoptés et qui présentent ces difficultés, la meilleure solution est de les réviser.

Détachement et Transfert.

La difficulté résulte essentiellement du fait que certains agents détachés ou transférés aussi bien que les services où ils sont envoyés croient que les liens avec l'Administration Centrale sont rompus et se conforment uniquement à leur propre réglementation. Cette ignorance est imputable au fait que les divers statuts, à commencer par le statut général des agents de l'Etat et celui des agents de l'Administration Centrale, n'ont pas une diffusion suffisante. Pour remédier à cette lacune, des conférences et des chroniques à la radio ont été proposées; mais nous pensons qu'il serait encore plus facile, et peut-être plus économique, de regrouper tous ces statuts en des livrets petit-format qu'on vendrait à des prix réduits. Cela répondrait en tout cas au désir de la majorité des agents de l'Etat.

2.2.5. BUREAU CHAMBRES DE RECOURS.

Chambre Supérieure de Recours

L'année 1982 n'a pas été très active pour la Chambre Supérieure de Recours étant donné que les élections ont eu lieu le 22 décembre 1981; les Présidents et Présidents Suppléants, ainsi que les Assesseurs des Chambres de Recours désignés le 22 février 1982 et le règlement d'ordre intérieur quant à lui n'a été approuvé que le 7 juillet 1982. La situation de la Chambre Supérieure de Recours se présente au 31 décembre 1982 comme suit :

Recours examinés

Pour la période 1979-1981, les Membres de la Chambre Supérieure de Recours ont examiné et clôturé 6 dossiers ayant trait au signalement. Deux dossiers dont l'un relatif au signalement et l'autre à une sanction disciplinaire (révocation) qui étaient laissés en suspens ont été clôturés par les Assesseurs actuels.

Recours annulés

13 recours relatifs au signalement ont été annulés par les requérants. Nous avons enregistré également un cas de décès dont le recours avait été introduit avant 1974.

Recours introduits avant 1974

1 recours contre une sanction disciplinaire a été enregistré en 1973, 3 recours contre les signalements ont été enregistrés en 1972 et 1973.

Recours en attente

63 cas enregistrés dont 54 de signalement et 9 de sanctions disciplinaires.

Département	: Nombre	: Signalement	: Sactions : Disciplinaires
1. PRESIDENCE	: 2	: 2	: -
2. MININTER	: 2	: 1	: 1
3. MINIPOSCO	: 6	: 4	: 2
4. MINAGRI	: 4	: 4	: -
5. MINIFOPE	: 2	: 2	: -
6. MINIJUST	: 1	: 1	: -
7. MINITRAP	: 4	: 3	: 1
8. MINEPRISEC	: 2	: 2	: -
9. MINIFIN	: 4	: 2	: 2
10. MINECO	: 1	: 1	: -
11. MINIPLAN	: 4	: 4	: -
12. MIRENA	: 1	: 1	: -
13. MINAFFET	: 6	: 6	: -
14. MINISANTE	: 24	: 21	: 3
TOTAL	: 63	: 54	: 9

Quatre assesseurs ont été transférés ou affectés à d'autres postes. Il s'agit de :

- MUGEMANA J.M.Vianney remplacé par KANYARUSHOKI Claver (Ségéral)
- NYALIHAMA J.M.Vianney remplacé par HIGANIRO Alphonse (Ségéral)
- KABAGEMA Ferdinand remplacé par NGABONZIZA Célestin (Chef de Div.)
- RUTAZIHANA Fabien remplacé par MUSONERA Denys (Chef de Division)
- Dr. MUKAMFIZI Pascasie remplacée par MUREBWAYIRE Pélagie (S.A.).

Chambre de Recours

Réalisations

L'année 1982 a été marquée pour la Chambre de Recours par un grand nombre d'activités. Outre la désignation des Président et Président Suppléant, les élections des Assesseurs et l'adoption du règlement d'ordre intérieur, 16 séances au cours desquelles 67 cas ont été examinés et clôturés, ont eu également lieu.

.../...

Fonctionnement de la Chambre de Recours.

Le mandat actuel qui a débuté le 12 février 1982 n'a pas connu de perturbations pour la Chambre. Un seul assesseur MUKAMUSONI Mélanie, Rédacteur Principal, partie aux études a été remplacé par Monsieur NDIBWAMI Joseph. Le problème de suppléance ne s'oppose plus étant donné la possibilité laissée au Président de désigner, pour une séance déterminée, un assesseur qui la présiderait si le Président ou son suppléant sont absents.

Moyens matériels et indemnités des membres.

Malgré la bonne volonté qui a marqué les activités des membres de la Chambre de Recours, deux problèmes ont persisté: celui du manque de moyen de locomotion et celui de l'absence de jetons de présence des assesseurs.

Pour faciliter les nombreux déplacements de service, assurer la régularité et la ponctualité des membres devant siéger, permettre d'effectuer en temps voulu les enquêtes indispensables dans certains cas et pour que le Secrétariat Permanent des Chambres de Recours puisse s'acquitter de sa mission primordiale (convocation des membres- tenue régulière des réunions- réquisition des signatures etc...) un souhait ardent avait été formulé, celui de disposer d'un véhicule en permanence.

Le problème de jetons de présence afin d'encourager les assesseurs pour le supplément de travail qu'ils sont obligés d'assumer, n'est toujours pas résolu. Il y a lieu d'espérer que les autorités compétentes examineront favorablement et rapidement ce problème.

=====

L'année 1982 a été marquée pour la Chambre de Recours par un grand nombre d'activités. Outre la désignation des Président et Président Suppléant, les élections des Assesseurs et l'adoption du Règlement d'ordre intérieur, 16 séances au cours desquelles 67 cas ont été examinés et closés, ont eu également lieu.

2.3. DIRECTION DE LA COMPTABILITE ET DES TRAITEMENTS.

La Direction de la Comptabilité et des Traitements supervise les activités de la Division Comptabilité, du Bureau Mécanographie et du Bureau Pension et Indemnités Diverses.

Elle a la signature de tous les documents comptables issus de toutes les opérations. Ses services ne cessent de s'améliorer grâce aux nouvelles méthodes de travail et à la modernisation de l'équipement mécanographique. Le Service de la Comptabilité et des Traitements qui a été dotée des machines de type NCR 299 tend à être informatisé.

L'importance des opérations comptables exécutées par la Direction de la Comptabilité et des Traitements s'exprime par les chiffres présentés sous forme de tableaux en annexe.

La Division de la Comptabilité dispose d'un classement de tous les documents comptables tenus sous forme de dossier financier individuel. Sur le plan comptable, son travail consiste à calculer les traitements suivant les différents actes administratifs émis par les autorités compétentes. Elle effectue des retenues légales ou conventionnelles sur les traitements des agents et veille à leur acheminement à la destination appropriée. Elle relève également les traitements touchés indûment par les agents irréguliers en vue de procéder à leur récupération au profit du Trésor Public.

Le Bureau Mécanographie est chargé de la tenue à jour des comptes individuels, des grilles d'ouverture et de modification de ces mêmes comptes, de l'impression des journaux de paie et des accreditifs.

Le Bureau Pension et Indemnités Diverses est chargé de la confection des déclarations mod.VI, de l'affiliation des nouveaux agents à la Caisse Sociale, de la tenue des dossiers de mise à la retraite anticipée ou par limite d'âge et de la préparation des décisions d'octroi d'une prime pour l'exercice des métiers dangereux et de la manipulation des appareils nocifs ainsi que la préparation des décisions d'octroi d'heures supplémentaires permanentes et des décisions octroyant une indemnité de décès.

Même si la Direction de la Comptabilité et des Traitements a pu s'acquitter convenablement de sa tâche, il n'est pas moins vrai qu'elle a rencontré les difficultés du même genre que pour les années précédentes et qui n'ont pas toujours eu de solution appropriée. Il convient de les rappeler ici car certains des problèmes posés sont d'une importance capitale et doivent donc être résolus pour permettre une gestion efficace des fonds affectés à la rémunération des agents de l'Administration Centrale.

1) EXECUTION DES DIVERS ACTES ADMINISTRATIFS.

Comme pour les années précédentes, il a été constaté avec regret qu'au cours de l'exercice 1982, certains Ministères ne renseignent pas régulièrement le Département de la Fonction Publique sur la position administrative exacte de certains de leurs agents. C'est notamment le cas des agents dont la carrière administrative a dû, pour une raison ou une autre, subir un ou plusieurs changements tels que :

- Etudes
- Maladies prolongées
- Suspension
- Abandon de service
- Désertion
- Décès etc...

La conséquence directe de ce manque de collaboration élémentaire est que le service de la Comptabilité et des Traitements paye indûment des personnes qui ne travaillent pas du tout ou qui sont mortes depuis longtemps. Dans pareille situation les Gestionnaires des Crédits doivent renvoyer officiellement ces accreditifs auprès du Caissier de l'Etat pour prise en recette et en informer le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi. Celui-ci procède alors à la suspension provisoire des traitements ultérieurs en attendant que la situation administrative soit éclaircie.

Etant donné que d'une part la Fonction Publique ne dispose pas encore d'un service d'inspection et que d'autre part ces traitements indûment liquidés affectent le budget alloué aux Ministères dont ces agents dépendent, il importe que chaque Ministère fasse dès l'exercice 1983, un grand effort pour signaler, sans tarder, ces anomalies au Département de la Fonction Publique.

Une autre pratique non moins regrettable est que, malgré maints rappels, plusieurs Ministères dans lesquels sont affectés les agents nouvellement engagés au sein de l'Administration Centrale ne fournissent pas au service de la Comptabilité et des Traitements des précisions ayant trait au poste qui doit supporter la dépense-traitement. Ceci comporte un inconvénient majeur pour la Fonction Publique qui est obligé de payer presque tous les agents de ces Ministères sur les articles non appropriés, ce qui risque de déséquilibrer leur budget. L'idéal serait de nous transmettre à temps l'article budgétaire qui doit supporter le traitement des agents nouvellement recrutés.

.../...

2) DOUBLE PAYEMENT.

Cette situation se produit, généralement pour certains agents du Ministère de l'Enseignement Primaire et Secondaire, du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique et les agents en détachement. Il arrive que le Ministère de l'Enseignement Primaire et Secondaire et de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique payent sur liste certains Professeurs nouvellement engagés. Ceux-ci ayant déjà déposé leurs dossiers de demande d'emploi au Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi, le Service des Traitements procède automatiquement à la liquidation de leurs traitements conformément à leurs arrêtés de nomination. Il en résulte que ces mêmes agents continuent à être payés pendant plusieurs mois à la fois par le Service Financier du Ministère de l'Enseignement Primaire et Secondaire, du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique et par le Service de la Comptabilité et des Traitements.

Etant donné que le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi prend soin de transmettre au Ministère de l'Enseignement Primaire et Secondaire les arrêtés de nomination des agents mis à sa disposition, le Service Financier de l'Enseignement devrait comparer les noms figurant sur ces actes aux noms figurant sur leurs listes mensuelles de paie et communiquer au service des Traitements le relevé complet des agents doublement payés. Ceci permettrait de récupérer au profit du Trésor Public les montants indûment touchés.

La même situation anarchique se rencontre également au Ministère de l'Agriculture et de l'Elevage où ses différents Projets disposant de leur budget propre rémunèrent les agents sous-statut y affectés alors que ceux-ci sont payés en même temps par la Fonction Publique.

Ceci est dû pour la plupart du temps au fait que les services concernés du Ministère de l'Agriculture et de l'Elevage n'informent pas le Département de la Fonction Publique de tout changement d'affectation des agents sous statut dans les Projets en question.

Le Ministre de la Fonction Publique et de l'Emploi a demandé au Ministre de l'Agriculture et de l'Elevage de mettre fin à cette situation et d'établir un relevé de tous les agents payés ou non par ces projets.

.../...

Ceci permettrait de vérifier s'ils ne sont pas payés en même temps par la Fonction Publique et d'envisager ainsi les mesures administratives qui s'imposent.

3) EXIGUITE DES LOCAUX.

Ce problème qui n'a cessé d'être signalé depuis longtemps dans les différents rapports annuels continue à se poser chaque année avec plus d'acuité.

Les locaux occupés par la Direction de la Comptabilité et des Traitements n'ont pas changés depuis que le service a été créé alors que l'accroissement du personnel a atteint des proportions considérables. Aujourd'hui on ne peut pas procéder au nouveau recrutement du personnel sauf s'il y a l'un ou l'autre agent à remplacer alors que l'ampleur du travail va toujours croissant.

Le matériel de bureau, en l'occurrence des chaises des bureaux simples, des machines à écrire et à calculer etc... ne peut pas être augmenté faute de place disponible.

Quant aux archives, il n'y a pas moyen aujourd'hui de trouver une place où les classer dans le service de la Comptabilité et des Traitements alors que la Fonction Publique ne cesse de recruter les nouveaux agents de l'Administration Centrale et que le dossier de chaque agent constitue une synthèse de toute sa vie professionnelle. Sa bonne conservation est une nécessité indéniable. Le manque de place pour l'installation des classeurs métalliques destinés à la conservation des dossiers fait courir un danger évident de perte ou de vol de documents parfois d'une importance capitale. Certaines pièces sont parfois à la merci du premier venu et le contrôle est parfois difficile.

Une fois que le problème des locaux sera résolu, toutes les questions connexes trouveront du même coup des remèdes appropriés. Si le Service des Traitements parvient à disposer d'un espace de travail suffisant, il pourra procéder au recrutement de nouvelles unités dont la formation sur le tas contribuera à éviter le surmenage des agents en place.

Dans le même ordre d'idées, l'équipement de ces locaux ne posera aucun problème, étant donné qu'il est régulièrement prévu lors de chaque élaboration annuelle du budget du Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi.

Enfin, on peut signaler en passant, que de locaux spacieux et bien aérés contribueront à l'amélioration du rendement des agents.

4) AVANCES SUR TRAITEMENT 1982.

Le problème des avances sur traitement revêt une importance particulière pour les agents de l'Administration Centrale.

C'est ainsi que le statut des agents de l'Administration Centrale reconnaît au Ministre ayant la Fonction Publique dans ses attributions le pouvoir d'accorder, par décision, les avances sur traitement aux agents de l'Administration Centrale.

Jusqu'au 18 avril 1982, l'octroi des avances sur traitement était réglementé par l'Instruction ministérielle n° 682/INT/F.P/CAB du 11 mars 1974. C'est dans le souci de sauvegarder un climat social propice au rendement des agents de l'Administration Centrale que ladite instruction a été revue et abrogée étant donné qu'elle ne répondait plus aux impératifs de l'heure.

L'arrêté ministériel n° 258/06 du 19 avril 1982 fixant le montant maximum et les modalités d'octroi des avances sur traitement aux agents de l'Administration Centrale a le mérite de s'adapter aux réalités budgétaires du pays tout en s'inspirant des critères objectifs et humains. C'est ainsi que tout en évitant de grever lourdement la Trésorerie, la Fonction Publique se montre plus souple quant au délais de demande et tolère le cumul de dettes en cas de circonstances exceptionnelles.

... / ...

Avances sur traitement exercice 1982.

Département	Nombre de	Montant	Montant
Ministériel	bénéficiaires	renboursé	accordé
PRESIDENCE	24	1.569.000	1.569.000
MININTER	44	2.288.000	2.288.000
MINAFFET	9	520.000	520.000
MINIFIN	53	2.708.000	2.708.000
MINECO	25	1.511.000	1.511.000
MINIJUST	23	1.241.000	1.241.000
MINEPRISEC	58	4.085.000	4.085.000
MINESUPRES	13	884.000	884.000
MINIPLAN	12	698.000	698.000
MINIFOPE	33	1.769.000	1.769.000
MINIPOSCO	84	4.665.000	4.665.000
MINISANTE	73	4.230.000	4.230.000
MINAGRI	74	4.199.000	4.199.000
MINASODECO	75	4.155.000	4.155.000
MIJEUNESPORTS	22	1.195.000	1.195.000
MIRENA	17	893.000	893.000
MINITRAP	25	1.421.000	1.421.000
TOTAL	664	38.031.000	38.031.000

Le total du montant accordé est égal au total du montant remboursé parce que les sursis ne sont plus tolérés.

Versement Prêt pour construction exercice 1982.

Ministère	:	Nombre de bénéficiaires	:	Versement 1982
PRESIREP	:	32	:	1.274.859
MINADEF	:	0	:	0
MININTER	:	75	:	2.773.995
MINAFFET	:	44	:	2.041.684
MINIFIN	:	68	:	2.593.324
MINIJUST	:	29	:	1.052.296
MINIPLAN	:	33	:	1.790.412
MINIFOPE	:	55	:	2.030.455
MINEPRISEC	:	47	:	1.090.851
MINIPOSCO	:	111	:	2.904.528
MINISANTE	:	165	:	4.798.768
MINAGRI	:	109	:	4.270.999
MINASODECO	:	102	:	3.156.310
MIJEUNESPORTS	:	52	:	1.464.159
MINITRAP	:	61	:	2.321.129
MIRENA	:	29	:	1.095.152
MINECO	:	33	:	131.341
MINESUPRES	:	4	:	131.341
TOTAL	:	1.049	:	36.265.757

.../...

Versement Prêt Achat Véhicule exercice 1982.

Ministère	: Nombre de	: Montant remboursé	: Versement 1982
	: bénéficiaires	:	:
PRESIREP	: 4	: 234.985	: 234.985
MINADEF	: 0	: 0	: 0
MININTER	: 9	: 430.627	: 430.627
MINIFIN	: 16	: 522.781	: 522.781
MINAFFET	: 0	: 0	: 0
MINIJUST	: 2	: 91.664	: 91.664
MINEPRISEC	: 4	: 165.347	: 165.347
MINIPLAN	: 4	: 214.584	: 214.584
MINIFOPE	: 8	: 324.574	: 324.574
MINIPOSCO	: 12	: 505.095	: 505.095
MINISANTE	: 24	: 568.081	: 568.081
MINECO	: 7	: 201.292	: 201.292
MINAGRI	: 25	: 733.822	: 733.822
MINASODECO	: 11	: 446.310	: 446.310
MIJEUNESPORTS	: 0	: 0	: 0
MINITRAP	: 9	: 389.632	: 389.632
MIRENA	: 5	: 250.120	: 250.120
MINESUPRES	: 2	: 91.664	: 91.664
TOTAL	: 142	: 5.170.424	: 5.170.424

.../...

Versement Prêt Achat Moto exercice 1982

Ministère	:	Nombre de bénéficiaires	:	Montant récupéré 1982
MINAGRI	:	57	:	2.240.344
(Fonds Engrais)				

Versement A. AV. O.C.I.R. exercice 1982.

Ministère	:	Nombre de bénéficiaires	:	Montant récupéré
MININTER	:	1	:	42.724
MINAGRI	:	2	:	31.768
MINASODECO	:	2	:	42.631
TOTAL	:	5	:	117.123

Versement Prêt Caisse Sociale exercice 1982.

Ministère	:	Nombre de bénéficiaires	:	Montant récupéré
MININTER	:	1	:	17.584
MINEPRISEC	:	1	:	8.946
MINIPLAN	:	1	:	-
MINIFOPE	:	1	:	6.000
MINIPOSCO	:	1	:	1.668
MINISANTE	:	1	:	7.906
MINAGRI	:	1	:	1.535
MINASODECO	:	1	:	17.544
TOTAL	:	8	:	61.183

Versement déficit MINIPOSCO exercice 1982.

Ministère	: Nombre de bénéficiaires :	Montant récupéré
MINIPOSCO	: 2 :	29.262

Versement Prêt Achat MOTO SUZUKI 125 exercice 1982.

Ministère	: Nombre de	: Montant	: Versement 1982
	: bénéficiaires	: renboursé	:
MINAGRI (PAK)	: 10	: 308.300	: 158.300

Versement Prêt Impression de mémoire exercice 1982.

MINEPRISEC	: 14	: 158.000	: 158.000
MINIJUST	: 1	: 5.000	: 5.000
MIJEUNESPORTS	: 1	: 6.000	: 6.000
MINESUPRES	: 3	: 27.000	: 27.000
MINIFOPE	: 1	: 10.000	: 10.000
TOTAL	: 20	: 206.000	: 206.000

.../...

Versement loyers exercice 1982.

Ministère	: Nombre de bénéficiaires	: Versement janv. à déc. 82
PRESIREP	: 31	: 752.195
MINADEF	: 0	: 0
MININTER	: 29	: 878.366
MINAFFET	: 5	: 275.550
MINIFIN	: 7	: 268.000
MINIJUST	: 3	: 187.500
MINIPLAN	: 7	: 106.000
MINIFOPE	: 9	: 414.000
MINEPRISEC	: 19	: 730.435
MINIPOSCO	: 21	: 302.000
MINISANTE	: 34	: 741.200
MINAGRI	: 18	: 574.408
MINASODECO	: 10	: 335.000
MIJEUNESPORTS	: 3	: 129.150
MINITRAP	: 20	: 648.099
MIRENA	: 5	: 169.000
MINECO	: 8	: 298.225
MINESUPRES	: 7	: 446.200
TOTAL	: 236	: 7.255.328

.../...

SITUATION DES OPERATIONS DE TRAITEMENTS
ENREGISTREES EN 1982.

A. OPERATIONS DE TRAITEMENTS.

1. Traitements bruts.

Janvier	:	114.276.435
Février	:	112.786.905
Mars	:	111.608.036
Avril	:	112.766.800
Mai	:	111.546.651
Juin	:	111.379.733
Juillet	:	123.721.219
Août	:	117.868.073
Septembre	:	125.873.278
Octobre	:	110.420.112
Novembre	:	115.910.895
Décembre	:	124.391.692
TOTAL	:	<u>1.394.549.829.-</u> =====

2. Retenues pour charges sociales.

a) Taxes professionnelles

Janvier	:	10.755.616
Février	:	10.495.978
Mars	:	10.401.415
Avril	:	10.423.775
Mai	:	10.399.778
Juin	:	10.198.879
Juillet	:	10.542.821
Août	:	10.527.031
Septembre	:	9.542.899
Octobre	:	9.637.564
Novembre	:	10.707.852
Décembre	:	<u>11.026.479</u>
TOTAL	:	<u>124.660.087.-</u> =====

.../...

b) Pension + Cotisations pour Risques Professionnels

Janvier	:	9.344.961
Février	:	9.139.340
Mars	:	8.984.160
Avril	:	9.113.796
Mai	:	9.080.063
Juin	:	8.841.542
Juillet	:	9.898.470
Août	:	9.411.097
Septembre	:	9.477.482
Octobre	:	8.328.712
Novembre	:	9.426.500
Décembre	:	9.692.794
TOTAL	:	110.738.917.-

c) Soins médicaux

Janvier	:	806.424
Février	:	807.644
Mars	:	803.972
Avril	:	816.398
Mai	:	797.732
Juin	:	779.912
Juillet	:	807.573
Août	:	802.042
Septembre	:	800.582
Octobre	:	727.281
Novembre	:	791.621
Décembre	:	821.740
TOTAL	:	9.562.921

.../...

d) Tableau récapitulatif des retenues pour charges sociales 1982.

Mois	: Taxes profes.:	Pens. + CRP	: Soins Méd.	: Total mensuel
Janvier	: 10.755.616	: 9.344.961	: 806.424	: 20.907.001
Février	: 10.495.978	: 9.139.340	: 807.644	: 20.442.962
Mars	: 10.401.415	: 8.984.160	: 803.972	: 20.189.547
Avril	: 10.423.775	: 9.113.796	: 816.398	: 20.353.969
Mai	: 10.399.778	: 9.080.063	: 797.732	: 20.277.573
Juin	: 10.198.879	: 8.841.542	: 779.912	: 19.820.333
Juillet	: 10.542.821	: 9.898.470	: 807.573	: 21.248.864
Août	: 10.527.031	: 9.411.097	: 802.042	: 20.740.170
Septembre	: 9.542.899	: 9.477.482	: 800.582	: 19.820.963
Octobre	: 9.637.564	: 8.328.712	: 727.281	: 18.693.557
Novembre	: 10.707.852	: 9.426.500	: 791.621	: 20.925.973
Décembre	: 11.026.479	: 9.692.794	: 821.740	: 21.541.013
T O T A L	: 124.660.087	: 110.738.917	: 9.562.921	: 244.961.925

3. Traitements nets.

Janvier	: 94.889.422
Février	: 91.850.938
Mars	: 89.281.871
Avril	: 88.995.018
Mai	: 89.569.323
Juin	: 88.585.318
Juillet	: 99.954.642
Août	: 93.247.621
Septembre	: 94.097.009
Octobre	: 92.500.930
Novembre	: 96.684.220
Décembre	: 97.211.744
TOTAL	: 1.116.868.056.-

.../...

4. Tableau récapitulatif des opérations de traitements 1982.

Mois	Traitements bruts	Charges sociales	Traitements nets
Janvier	114.276.435	20.907.001	94.889.422
Février	112.786.905	20.442.962	91.850.938
Mars	111.608.036	20.189.547	89.281.871
Avril	112.766.800	20.353.969	88.995.018
Mai	111.546.651	20.277.573	89.569.323
Juin	111.379.733	19.820.333	88.585.318
Juillet	123.721.219	21.248.864	99.954.642
Août	117.868.073	20.740.170	93.247.621
Septembre	125.873.278	19.820.963	94.097.009
Octobre	112.420.112	19.693.557	92.500.930
Novembre	115.910.895	20.925.973	96.684.220
Décembre	124.391.692	21.541.013	97.211.744
T O T A L	1.394.549.829	244.961.925	1.116.868.056

.../...

5. Divers.

a) Régularisations via l'Ordonnateur-
Trésorier du Rwanda en 1982.

Janvier	:	25.879
Février	:	343.498
Mars	:	563.355
Avril	:	923.646
Mai	:	2.420.735
Juin	:	1.275.675
Juillet	:	93.437
Août	:	796.494
Septembre	:	452.206
Octobre	:	769.252
Novembre	:	1.214.613
Décembre	:	156.077
TOTAL	:	<u>9.039.867.-</u>

b) Total général des traitements nets liquidés aux agents
de l'Administration Centrale au cours de l'exercice 1982:

Traitements nets (MINIFOPE) + Traitements O.T.R. (MINIFIN):
 $1.116.868.056 + 9.039.867 = 1.125.907.923.-$

c) Contribution Personnelle Minimum : 400 FRW/an.

- Retenues C.P.M. : 2.202.800.-

- Nombre de contribuables : 5.507.-

d) Nombre d'agents payés en 1982 : 5.613.-

.../...

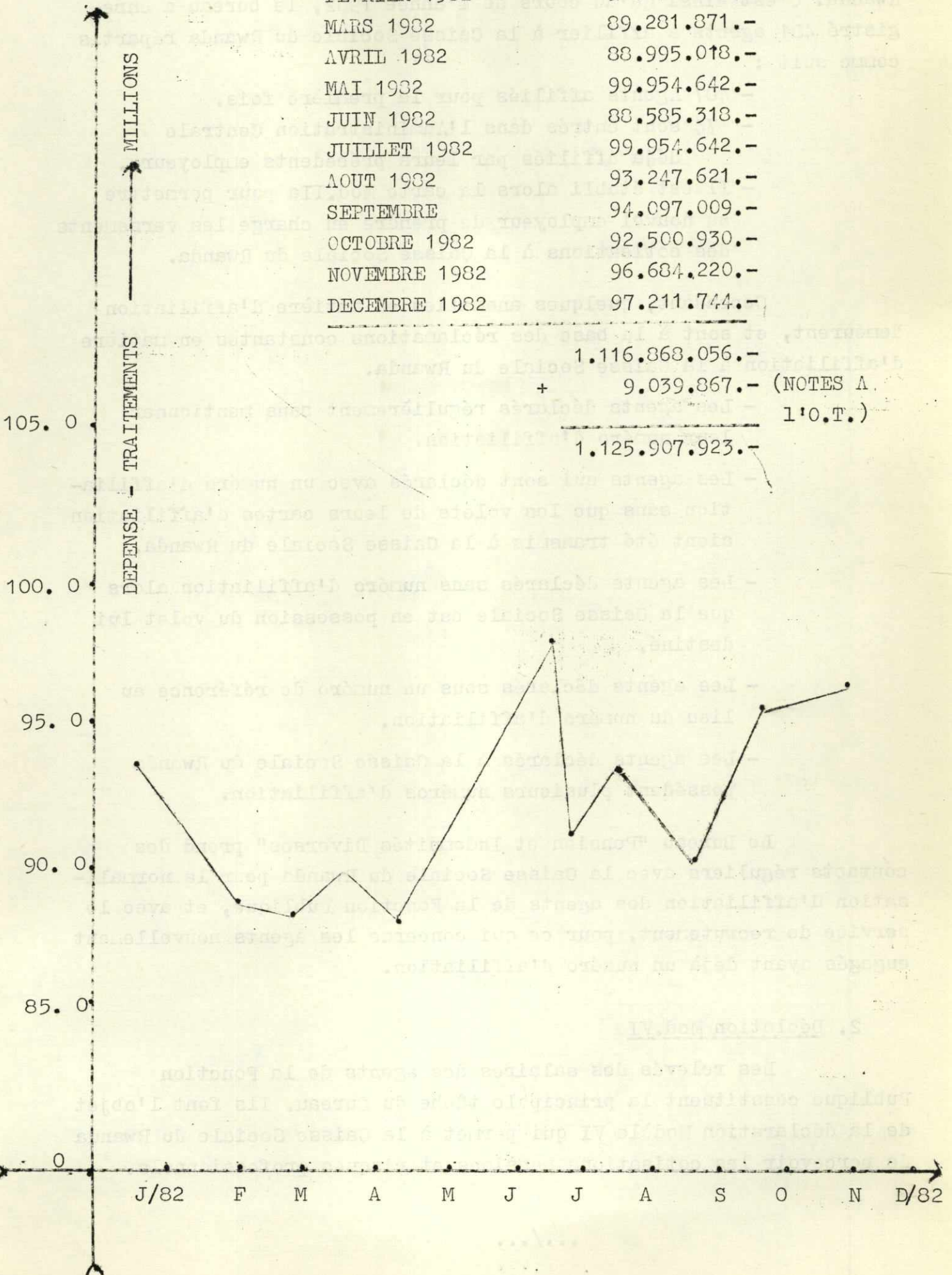
GRAPHIQUE REPRESENTANT L'EVOLUTION DES
TRAITEMENTS NETS DE JANVIER A DECEMBRE 1982.

JANVIER 1982	94.839.422.-
FEVRIER 1982	91.350.938.-
MARS 1982	89.281.871.-
AVRIL 1982	88.995.018.-
MAI 1982	99.954.642.-
JUIN 1982	88.585.318.-
JUILLET 1982	99.954.642.-
AOUT 1982	93.247.621.-
SEPTEMBRE	94.097.009.-
OCTOBRE 1982	92.500.930.-
NOVEMBRE 1982	96.684.220.-
DECEMBRE 1982	97.211.744.-

1.116.868.056.-

+ 9.039.867.- (NOTES A. 1'0.T.)

1.125.907.923.-



2.3.1. BUREAU PENSION ET INDEMNITES DIVERSES.

1. Etablissement des cartes d'affiliation.

Le Bureau des Pensions et Indemnités Diverses s'occupe de l'établissement des cartes d'affiliation à la Caisse Sociale du Rwanda. C'est ainsi qu'au cours de l'année 1982, le bureau a enregistré 481 agents à affilier à la Caisse Sociale du Rwanda répartis comme suit :

- 407 Agents affiliés pour la première fois.
- 74 sont entrés dans l'Administration Centrale déjà affiliés par leurs précédents employeurs.
- Il est établi alors la carte Mod.IIa pour permettre au nouvel employeur de prendre en charge les versements des cotisations à la Caisse Sociale du Rwanda.

Cependant, quelques anomalies en matière d'affiliation demeurent, et sont à la base des réclanations constantes en matière d'affiliation à la Caisse Sociale du Rwanda.

- Les agents déclarés régulièrement sans mentionner leur numéro d'affiliation.
- Les agents qui sont déclarés avec un numéro d'affiliation sans que les volets de leurs cartes d'affiliation aient été transmis à la Caisse Sociale du Rwanda.
- Les agents déclarés sans numéro d'affiliation alors que la Caisse Sociale est en possession du volet lui destiné.
- Les agents déclarés sous un numéro de référence au lieu du numéro d'affiliation.
- Les agents déclarés à la Caisse Sociale du Rwanda possédant plusieurs numéros d'affiliation.

Le Bureau "Pension et Indemnités Diverses" prend des contacts réguliers avec la Caisse Sociale du Rwanda pour la normalisation d'affiliation des agents de la Fonction Publique, et avec le service de recrutement, pour ce qui concerne les agents nouvellement engagés ayant déjà un numéro d'affiliation.

2. Déclaration Mod.VI

Les relevés des salaires des agents de la Fonction Publique constituent la principale tâche du Bureau. Ils font l'objet de la déclaration Modèle VI qui permet à la Caisse Sociale du Rwanda de percevoir les cotisations pensions et risques professionnels.

.../...

3. Retraite.

L'âge de 55 ans est reconnu par les textes en vigueur comme l'âge légal de mise à la retraite. Néanmoins, une prolongation de carrière est admise dans les conditions déterminées par le statut des agents de l'Administration Centrale. La mise à la retraite se concrétise par le versement d'une prime de fin de carrière instituée par le décret-loi n° 39/79 du 14 décembre 1979. Cette prime est égale à six mensualités et calculée sur base du dernier traitement d'activité.

Pour l'année 1982, 24 agents sous-statut ont été mis à la retraite dont 6 appartenant à la première catégorie.

4. Cas de décès et indemnités de décès.

L'article 33 du décret-loi du 19 mars 1974 dispose "qu'en cas de décès d'un agent en cours de carrière, une indemnité de décès d'un montant égal au triple du dernier traitement mensuel d'activité est accordée par parts égales à la veuve ou veuf et aux enfants, à défaut de l'un de ceux-ci, aux ayants-droit déterminés par les tribunaux".

Les déclarations des cas de décès pour l'année 1982 ont porté à 21 le nombre de décès.

Au vu des déclarations de décès, on établit une décision ministérielle accordant une indemnité de décès aux ayants-droit. Souvent, il arrive que certains départements ne déclarent pas à temps les cas de décès survenus dans leurs départements respectifs: d'où un certain nombre de dossiers litigieux dans notre service.

INDEMNITES DIVERSES.

A. Indemnités forfaitaires.

Les textes réglementaires accordent à certains agents de l'Etat des indemnités diverses pour les fonctions spéciales qu'ils occupent et pour des heures supplémentaires permanentes qu'ils présentent.

a) Indemnités forfaitaires pour heures supplémentaires permanentes.

Le principe actuel est que toute heure supplémentaire effectuée en dehors des heures normales de service est subordonnée à un repos compensatoire de même durée. Au cas où il est impossible d'accorder un repos compensatoire ou pratiquer une rotation, les agents appelés à prêter des heures supplémentaires permanentes bénéficient d'un forfait de trois mille francs (3.000 Frs). Les agents bénéficiaires de cette indemnité s'élèvent à 52 ce qui représente 156.000 Frs de dépenses par mois.

.../...

b) Indemnités forfaitaires pour risques professionnels.

Cette indemnité est accordée aux agents qui, dans l'accomplissement de leurs fonctions, sont exposés à des risques particuliers, tels les opérations de comptabilité à l'aide de machines comptables ou préposés aux services de Rayon X. Ces agents bénéficient d'une indemnité forfaitaire de deux mille francs (2.000 Frs). 63 agents bénéficient actuellement de cette indemnité totalisent cent vingt six mille francs (126.000 Frs) par mois.

Le problème qu'a soulevé l'octroi de cette indemnité concerne le personnel affecté aux centres psychiatriques de Ndera et de Butare. En effet, certains agents perçoivent des indemnités de 2.000 Frs, mais faute de texte réglementaire de base pouvant justifier l'octroi de ces indemnités, on a pris l'habitude de se référer à la décision ministérielle n° 100/SE/FP du 20 mai 1969 concernant les opérateurs sur machines comptables ou de Rayon X. Ces agents sont donc reconnus comme bénéficiaires de la prime par la pratique, raison pour laquelle une étude est en cours pour légaliser la situation.

c) Prime forfaitaire de 1.000 Frs.

La mise sur pied de cette prime remonte aux années 1969. L'Administration sentait la nécessité d'améliorer la situation rémunératoire des secrétaires dactylographes en organisant des concours pour sélectionner les meilleurs dactylographes. Toute personne qui aura réussi ce concours et s'y sera classée en ordre utile, bénéficiera d'une prime mensuelle de 1.000 Frs. C'est ainsi qu'actuellement le nombre s'élève à 9 unités. En plus de ces indemnités forfaitaires reconnues par la loi, 15 médecins oeuvrant à l'Hôpital Universitaire de Butare perçoivent une prime forfaitaire respectivement de 4.000 et 5.000 Frs sur simples décisions du Conseil Universitaire et cela à charge de l'Etat.

d) Indemnités pour charges spéciales.

Dans l'esprit de l'article 40 du décret-loi du 19 mars 1974, les charges spéciales sont celles qu'on exerce d'une façon permanente en plus des fonctions habituelles. Elles concernent spécialement les agents de l'Etat appelés à donner des cours dans les centres de perfectionnement du pays ou l'intervention financière de l'Etat est requise.

=====

3. DIRECTION GENERALE DE L'EMPLOI ET DE LA SECURITE SOCIALE.

L'année 1982 a été essentiellement marquée par la campagne de sensibilisation des travailleurs aux problèmes du monde du travail en vue de l'implantation de l'organisation professionnelle et par des tournées d'inspection dans toutes les préfectures pour appréhender les réalités qui se posent sur le terrain.

Au cours de l'exécution de ses différentes tâches, la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale s'est heurtée chaquefois à des difficultés de taille, telles que la carence des moyens de déplacement et le manque d'équipement approprié.

Outre ces difficultés, il demeure que le personnel est insuffisant surtout au niveau de l'Inspection Préfectorale du Travail, alors que celle-ci doit être toujours en contact direct avec les administrés pour recueillir et/ ou donner des informations de nature/ à guider l'action de conception des services centraux du travail.

Après avoir décrit et commenté les activités des divers services, le présent rapport s'efforce de formuler également des recommandations qui devront servir de correctifs à certains obstacles dans l'avenir.

Attributions propres au Directeur Général.

Par arrêté présidentiel n° 89/06 du 13 avril 1979 modifiant et complétant l'arrêté présidentiel n° 103/03/2 du 29 mai 1974 portant organisation et attributions des services de l'Administration Centrale, la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale a été chargée :

- des problèmes relatifs aux associations professionnelles de travailleurs et employeurs;
- de l'exploitation des rapports des Inspecteurs du Travail;
- des relations avec le secteur privé.

A. Problèmes relatifs aux associations professionnelles des Travailleurs et Employeurs.

Concernant les problèmes relatifs aux associations professionnelles, la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale est intervenue pour faciliter l'obtention de passeport à 9 travailleurs envoyés à l'étranger sous couvert du syndicat Interprofessionnel des Travailleurs Rwandais pour participer aux séminaires d'éducation ouvrière, aux colloques et conférences de solidarité syndicale.

.../...

- Du 27 février au 23 mars 1982, une personne a participé aux travaux du séminaire sur l'Administration du Travail;
- Du 24 au 27 mars, trois travailleurs ont été envoyés au Congrès Syndical Mondial de Solidarité avec les Peuples de Namibie, Azanie et Palestine;
- DU 10 au 14 août 1982, une personne a participé au 6e Congrès de la Confédération Syndicale Congolaise, tenu à Brazaville;
- Du 27 septembre au 5 novembre 1982, un travailleur a été désigné pour suivre les cours de politiques et principes d'amélioration des conditions et du milieu de travail organisés à TURIN en Italie;
- Du 2 octobre au 15 octobre 1982, une personne a participé au séminaire sur la prévention des Risques Professionnels, tenu à Alger (Algérie);
- Du 9 au 15 octobre 1982, un syndicaliste a assisté aux travaux du colloque sur la coopération arabo-africaine, tenu à TRIPOLI (Libye);
- Du 18 au 30 octobre 1982, un syndicaliste a participé aux travaux du séminaire sur la législation du Travail en Afrique, tenue à Libreville (Gabon);
- Du 8 au 20 novembre une personne a participé à la réunion des Responsables de Syndicats de la CEPGL.

La Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale a pris une part active aux cours des Séminaires d'Education Ouvrière qui ont rassemblé les travailleurs ressortissants de toutes les préfectures du pays.

A ce titre, le Syndicat Interprofessionnel des Travailleurs Rwandais (S.I.T.R.), aidé financièrement par le Mouvement Ouvrier Chrétien de Belgique et l'Organisation de l'Unité Syndicale Africaine, a organisé des Séminaires d'Education Ouvrière à Gisenyi du 13 au 17 avril 1982 pour les travailleurs provenant de Kibuye et Gisenyi, à Ruhengeri du 12 au 17 juillet pour ceux de la préfecture de Ruhengeri, du 26 au 31 juillet 1982 pour ceux des préfectures Butare, Gikongoro et Cyangugu; du 1er au 4 décembre 1982 pour les délégués des travailleurs des entreprises tant publiques que privées des préfectures de Kigali, Gitarama, Byumba et Kibungo.

Il est à signaler que d'autres séminaires ont tenu leurs assises à Kigali du 6 au 10 septembre et à Murambi du 12 au 22 octobre 1982; ces deux séminaires regroupaient les participants provenant de toutes les régions du pays.

La Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale a prêté son concours en donnant deux conférenciers, l'un qui assurait le cours sur la législation du Travail, et l'autre qui dispensait un cours sur la Sécurité Sociale et Hygiène du Travail.

Dans l'ensemble l'éducation ouvrière visait à former de bons citoyens, capables de conseiller leurs camarades et à former des futurs dirigeants syndicaux de tous les échelons de la base au sommet de l'organisation professionnelle des travailleurs.

B.- Exploitation des Rapports des Inspecteurs du Travail.

Comme pour l'année 1981, cette attribution reste exercée par la Division de l'Inspection Générale du Travail qui coordonne et exploite les rapports trimestriels et annuels émanant de toutes les inspections préfectorales du travail.

C.- Relations avec le Secteur Privé.

En date du 14 juin 1982, par lettre n° 2340/06.18/24/82, la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale a adressé un nouveau modèle de déclaration trimestrielle de main-d'oeuvre aux employeurs.

Ce modèle permet d'harmoniser et d'exploiter de façon rationnelle les statistiques sur le marché de l'Emploi. En fait, il reprend: les nationaux par préfecture d'origine, ethnie, études, date d'engagement, emploi occupé, catégorie professionnelle, salaire mensuel et trimestriel; tandis que les étrangers y sont mentionnés dans les mêmes conditions à part qu'au lieu d'ethnie, l'on s'en tient au pays d'origine et ces étrangers sont répartis en deux grandes catégories: a/ Etrangers des pays limitrophes, à savoir Barundi, Zaïrois, Ougandais et Tanzaniens.

3.1. LA DIVISION SALAIRES ET LEGISLATION

Est chargée de :

- L'élaboration de la législation et de la réglementation relatives aux conditions de travail;
- L'étude des questions relatives aux salaires en collaboration avec le Ministère ayant l'Economie dans ses attributions;
- La législation et la réglementation de la Sécurité Sociale.

Au cours de l'exercice 1982, le service de "Salaires et Législation" s'est surtout concentré sur l'élaboration du projet de révision du décret-loi sur la Sécurité Sociale et de l'avant projet de loi portant révision Code du Travail.

En matière de salaires, les efforts ont été consentis pour donner des renseignements sur l'application de l'arrêté ministériel n° 641/06 du 13 août 1981 déterminant les modalités d'application de la semaine de 45 heures et fixant les taux minima des heures supplémentaires du travail de nuit et des jours non ouvrables.

A. Textes relatifs aux conditions de travail.

1) Projet de loi portant révision de la loi du 28 février 1967 portant Code du Travail.

Comme dit précédemment, l'avant projet de révision du Code du Travail a fait l'objet de réexamen afin de répondre aux aspirations des travailleurs que nous avons rencontrés pendant la campagne d'éducation ouvrière. Il a été jugé nécessaire de prévoir dans le projet de révision la définition et la mission du délégué syndical. Il a fallu introduire un nouveau chapitre spécifique aux organisations professionnelles. Ce chapitre précise le rôle du délégué syndical, rôle qui est essentiellement limité à la collecte des cotisations et à la diffusion des informations et à l'organisation des réunions syndicales. Le délégué syndical étant le porte-parole de la section syndicale et en tant que porte-parole du syndicat comme tel, il sera appelé à négocier des accords dans l'entreprise; sa fonction principale est de représenter son syndicat auprès de l'employeur.

Il a été également retenu que l'autorité de l'Inspecteur doit être renforcée. A cet égard, lors de la tentative de conciliation, les parties seront tenues à se présenter sous peine d'amende.

Le procès-verbal, signé par l'Inspecteur du Travail et approuvé par les parties vaudra titre exécutoire si pas pour toute l'affaire, du moins, pour les points sur lesquels l'accord est intervenu. Ce même procès-verbal sera présenté par la partie la plus diligente au Président du Tribunal du Travail dans le ressort duquel il est établi. Celui-ci y apposera la formule exécutoire et l'exécution sera poursuivie comme un jugement du Tribunal du Travail.

Ensuite, les dispositions du Code pénal qui prévoient et répriment les actes de résistance, les outrages et les violences contre les officiers de police judiciaire seront applicables à ceux qui se rendent coupables des faits de même nature à l'égard de l'Inspecteur du Travail.

Le projet de loi portant révision du Code du Travail a dû subir des compléments à son titre III relatif à l'Hygiène, à la Sécurité et au Service Médical :

- . article 181 : interdiction de vendre ou de céder ou de louer les appareils, machines qui n'offrent pas aux travailleurs des conditions de sécurité et d'hygiène.
- . article 183 : institution des Comités d'hygiène et de sécurité - création d'organismes de contrôle agréés par le Ministre chargé des questions d'hygiène et de sécurité du travail.

2) Projet d'arrêté présidentiel modifiant et complétant l'arrêté présidentiel n° 218/09 du 2 octobre 1975 portant mesures d'exécution du décret-loi du 19 mars 1974 pour le personnel sous-contrat dans les Administrations Publiques.

Ce projet apporte des modifications et des compléments en matière d'avancement du personnel, de régime disciplinaire, de congé payé, d'indemnité de départ à la retraite, des frais funéraires et de décès.

Tout en gardant l'essentiel des dispositions de l'arrêté présidentiel n° 218/09 et les autres modifications intervenues; ce projet d'arrêté veut constituer un règlement-cadre pour le personnel sous-contrat dans les Administrations Publiques.

3) Projet d'arrêté ministériel modifiant et complétant l'arrêté ministériel n° 6/06/020 du 5 mai 1967 portant conditions d'engagement des étrangers.

Les modifications et compléments apportés à cet arrêté portent surtout sur la formation de l'homologue, la durée de la validité de permis de travail, la majoration de droit de timbre fiscal pour l'octroi de permis de travail et sur le choix de l'homologue capable d'épauler le travailleur étranger. L'homologue proposé par l'employeur doit être potentiellement apte à assimiler la formation requise pour pouvoir occuper postérieurement le poste tenu par le travailleur étranger.

.../...

B. Textes relatifs à la Sécurité Sociale.

1. Le projet de loi modifiant le décret-loi du 22 août 1974 portant organisation de la Sécurité Sociale a été traduit en Kinyarwanda; l'exposé des motifs a été remanié et traduit aussi en Kinyarwanda. Tout le texte remanié a été soumis à l'examen des instances compétentes.
2. Projet d'arrêté présidentiel déterminant les modalités d'immatriculation des employeurs, d'affiliation des travailleurs, de perception des cotisations, de liquidation et du service des prestations.

Ce projet contient l'essentiel des mesures d'application prévues pour l'exécution des dispositions législatives en matière de sécurité sociale.

Pendant l'exercice 1982, l'on a continué la tradition en Kinyarwanda de ce texte et faute de personnel stable, les travaux doivent se poursuivre au cours de l'année 1983.

C. Questions relatives aux salaires.

Durant l'année 1982, les salaires du secteur privé sont restés régis par l'arrêté ministériel n° 887/06 du 21 octobre 1980; tandis que ceux du secteur public demeuraient régis par les arrêtés présidentiels n° 377/01 du 28 octobre 1980 modifiant l'arrêté présidentiel n° 227/01 du 20 décembre 1976 portant statut du personnel des Etablissements Publics, n° 381/06 du 28 octobre 1980 modifiant l'arrêté présidentiel n° 69/03/2 du 19 mars 1974 portant statut général des agents de l'Administration Centrale et n° 382/06 du 28 octobre 1980 modifiant l'arrêté présidentiel n° 218/09 du 2 octobre 1975 portant mesures d'exécution du décret-loi du 19 mars 1974 pour le personnel sous-contrat dans les Administrations Publiques.

L'arrêté ministériel n° 641/06 du 13 août 1981 sur les heures supplémentaires a nécessité une étude complémentaire de la situation des veilleurs des édifices publics.

Les conclusions tirées de cette étude ont été de deux ordres:

- d'une part le Gouvernement devrait consentir une certaine somme d'argent pour rémunérer les heures supplémentaires déjà effectuées par chaque veilleur depuis l'entrée en vigueur dudit arrêté;
- d'autre part en vue d'éviter beaucoup de dépenses occasionnées par la rémunération de ces heures supplémentaires, le Gouvernement pourrait accroître l'effectif des veilleurs et permettre ainsi le travail par roulement.

Le personnel sous contrat des Administrations Publiques a fait l'objet d'une attention plus particulière en proposant pour eux les catégories professionnelles et les échelons d'avancement ainsi que des minima catégoriels correspondants. Il en est de même pour le personnel des arts graphiques (imprimeries) dont un avant-projet de classification est en place et attend d'être adopté.

Concernant les statistiques des salaires, il n'a pas été possible de rassembler les données, faute de moyens matériels. Néanmoins, un projet d'étude des possibilités d'instaurer les différentes sortes de statistiques et la méthode de leur traitement sous forme de tableaux est en cours.

Pour ce qui est du coût de la vie, il est à signaler que le suivi de l'évolution des prix a été assuré par le Ministère de l'Economie et du Commerce. Cette évolution accuse de façon générale une augmentation des prix de détail de moins de 10 % par an. Selon les données disponibles, l'indice général des prix de détail est passé de 100 au moins de janvier 1982 à 114,5 % au 30 juin 1982. Il y a lieu de noter que l'accroissement de l'indice général à côté des salaires stationnaires témoigne bien l'affaiblissement du pouvoir d'achat des travailleurs salariés, ce qui accentue le paupérisme et les murmures sous-jacents pouvant affecter le rendement des travailleurs tant du secteur public que privé.

3.2. BUREAU RELATIONS INTERNATIONALES

A. Relations avec le B.I.T.

Dans le cadre habituel de ses attributions et faisant suite à certaines communications du B.I.T., diverses correspondances ont été effectuées dont notamment :

- Transmission au Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération d'une Communication du Gouvernement Français adressée au B.I.T. et concernant la liberté syndicale en POLOGNE.
- Réponse à une invitation du B.I.T. concernant la consultation globale sur la formation de la main-d'oeuvre industrielle (République Fédérale d'Allemagne, novembre 1982).
- Transmission du B.I.T. d'une communication relative à la mise en oeuvre de la Déclaration de principe tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.
- Transmission aux organismes concernés d'un questionnaire du B.I.T. sur les aspects sociaux et les problèmes de travail dans les transports routiers et ferroviaires des pays africains sans littoral.

.../...

- Communication à la Caisse Sociale du Rwanda d'un questionnaire sur le coût de la sécurité sociale.
- Communication au B.I.T. d'une note sur un projet de rapport sur l'application de la convention (n° 103) sur la protection de la maternité.
- Transmission au B.I.T. d'une communication sur un projet de recommandation sur la réadaptation professionnelle.
- Réponse d'un questionnaire du B.I.T. sur une recommandation à adopter concernant la politique de l'emploi.
- Communication au B.I.T. d'une note sur les mesures contre l'apartheid.
- Transmission au Ministère du Plan d'une communication du B.I.T. sur un nouveau Programme substantiel d'action en faveur des pays les moins avancés.

B. Rapports sur les conventions ratifiées.

Au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail, les rapports ont été transmis au B.I.T. sur les conventions ci-après :

- Convention n° 11 sur le droit d'association (agriculture), 1921;
- Convention n° 14 sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921;
- Convention n° 81 sur l'inspection du travail, 1947;
- Convention n° 94 sur les clauses de travail (contrats publics), 1949;
- Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, 1951.

Au sujet de la convention n° 11, le rapport indique notamment que le droit d'association aux travailleurs occupés dans l'agriculture, est garanti par la constitution de la République Rwandaise (articles 19, 31).

D'autres rapports mentionnent que :

- La convention n° 14 est appliquée conformément au code du travail qui prévoit un repos hebdomadaire de 24 heures (article 131);
- Le Code du Travail applique les dispositions de la Convention n° 81, au regard de ses articles 148 à 156 concernant l'administration du travail.
- Les travailleurs visés par la convention n° 94 sont soumis aux dispositions du Code du Travail (article 2) et que les marchés de travaux, de fourniture et de transports, sont réglementés par un décret du 25 février 1959 et un arrêté du 26 juin 1959;

- La Convention n° 100 est appliquée conformément au code du travail qui exclut toute discrimination fondée sur le sexe en matière de salaire (article 82).

C. Rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations.

Conformément à l'article 19 de la Constitution de l'O.I.T., des rapports ont été communiqués au B.I.T. sur les conventions et recommandations ci-après :

- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948;
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949;
- Convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975;
- Recommandation (n° 149) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975.

Ces rapports relèvent notamment qu'en principe, il n'existe pas d'obstacle majeur pouvant s'opposer à la mise en oeuvre de ces instruments sur le plan de la législation. L'application effective de ces instruments interviendra au moment opportun.

D. Soumission des conventions et recommandations à l'autorité compétente.

Des informations sur la soumission des conventions et recommandations adoptées par la conférence internationale du travail à sa 67ème session 1981, ont été communiquées au B.I.T. conformément à l'article 19 de la Constitution de l'O.I.T. Il s'agit des instruments suivants :

- Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981;
- Convention (n° 155) sur la santé des travailleurs, 1981;
- Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981;
- Recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981;
- Recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981;
- Recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981.

.../...

3.3. DIVISION DE L'INSPECTION GENERALE DU TRAVAIL.

Chercher à améliorer les conditions de vie et de travail, à assurer le partage équitable des fruits du progrès économique, en tenant dûment compte de la nécessité de maintenir un équilibre judicieux entre les partenaires sociaux, tel est dans son essence, la mission de l'Inspection du Travail.

Aussi, la Division de l'Inspection Générale du Travail est chargée des attributions suivantes :

- Organisation, coordination et contrôle général de l'Inspection du Travail et de la Main-d'oeuvre;
- Tenue à jour d'un fichier général des entreprises;
- Prévention et règlement des conflits de travail;
- Chronique radiodiffusée sur le travail et l'emploi.

A. Organisation, coordination et contrôle général de l'inspection du travail et de la main-d'oeuvre.

Concernant l'organisation, la coordination et le contrôle général de l'Inspection du Travail et de la Main-d'oeuvre, l'année 1982 a été marquée par le contrôle qui a eu lieu dans toutes les préfectures du 8 au 27 mars 1982. Trois équipes composées des Agents du Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi et de la Caisse Sociale du Rwanda ont sillonné tout le pays pendant cette période.

Le contrôle a porté sur tous les problèmes de la main-d'oeuvre, les établissements dangereux, insalubres ou incommodes et la Sécurité Sociale. Dans l'ensemble, trois cent quatre vingt-dix (390) entreprises ont été visitées.

Par ailleurs, au mois d'avril 1982, un contrôle a été consacré essentiellement à la main-d'oeuvre asiatique employée dans les entreprises de la Commune Urbaine de Nyarugenge. Au cours de ce contrôle, quarante et une entreprises (41) ont été touchées et il a été constaté que cent trois étrangers d'origine asiatique y travaillaient dont 83 Indiens, 1 Omane, 13 Pakistanais, 1 Arabe, 1 Apatride, 3 Sud-Yéménites, et 1 Iranien.

L'année 1982 a été couronnée par la rencontre des Inspecteurs du Travail avec les Chefs de Service du Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi du 22 au 26 novembre 1982. Cette rencontre avait pour but de sensibiliser les Inspecteurs du Travail sur les obligations qui leur incombent.

Il a été rappelé que leur tâche est immense et qu'elle doit être orientée vers l'amélioration des relations entre les partenaires sociaux grâce à un dialogue permanent pour éviter les troubles issus du monde du travail qui désorganisent l'économie du pays.

B. Tenue à jour du fichier général des entreprises.

S'agissant de la tenue à jour d'un fichier général des entreprises, la Division de l'Inspection Générale du Travail dispose d'éléments nécessaires mais un équipement approprié fait défaut.

C. Prévention et règlement des conflits du travail.

Pour ce qui est de la prévention des conflits de travail cette responsabilité n'a jamais soulevé de controverse dans les entreprises visitées. Il n'en est pas de même en ce qui concerne le règlement des conflits, sujet sur lequel les opinions divergent. Certains estiment que les fonctions de conciliateur sont incompatibles avec celles de l'Inspecteur du Travail, tandis que d'autres, au contraire, présentent l'Inspecteur du Travail comme étant le plus compétent et le plus qualifié pour les exercer.

D. Chronique radiodiffusée.

Quant à la chronique radiodiffusée sur le travail et l'emploi, un agent s'occupe de la préparation des émissions sur le travail et l'emploi. Aussi par lettre n° 6640/06.18/50/82 du 16 décembre 1982, il a été demandé à l'Office Rwandais d'Informations (ORINFOR) de réserver au Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi quelques minutes par semaine afin que les informations sur le travail et l'emploi soient radiodiffusées dès le début de l'année 1983.

E. Activités spécifiques des Inspecteurs du Travail.

Il importe de signaler que les activités de l'Inspection du Travail sont toujours handicapées par le manque de moyens de déplacement. Malgré ces difficultés, les Inspecteurs du Travail se sont efforcés d'accomplir leur mission principale à savoir le contrôle de l'application des lois et règlements en matière de travail, d'emploi et de sécurité sociale. Les rapports présentés au cours de cette année font ressortir le nombre d'entreprises contrôlées, le nombre de visites, les différends individuels et collectifs ainsi que les risques professionnels.

Le tableau n° 1 montre concrètement l'action de l'Inspection du Travail en tant que gardienne de la légalité.

Tableau n° 1

Inspection du Travail	Entreprises		Travailleurs		NOMBRE		DE	VISITES		TOTAL
	visitées	occupés	Ordinaires	Contre-Visites	Spéciales					
1. KIGALI-DUGESERA	95	7.328	71	-	72			143		
2. GIWARAMA	17	3.138	45	-	-			45		
3. BUTARE	66	2.881	34	14	27			75		
4. GIKONGORO	33	902	58	-	7			65		
5. CYATIGURU	16	76	7	9	16			32		
6. KIBUYE	48	3.467	48	-	-			48		
7. GISENYI	35	3.864	37	4	2			43		
8. KARAYA	3	4.156	5	3	-			8		
9. RUHENGERI	15	4.088	7	2	10			19		
10. BYumba	110	6.554	158	-	5			163		
11. GATSIRO	15	883	29	-	5			34		
12. KIBUNGO-RVAMANGANA	61	3.116	132	38	29			199		
TOTAL	514	40.453	631	70	173			874		

... / ...

L'Inspecteur du Travail recueille et note toutes les informations sur le climat social de l'entreprise, les demandes formulées par les travailleurs ou par l'employeur. Il essaie toujours de donner des conseils aux partenaires sociaux pour éviter les troubles, mais malheureusement il arrive que les conflits éclatent dans les entreprises. Les tableaux n°s 2 et 3 font ressortir le nombre de différends du travail tant individuels que collectifs qui se sont déclenchés en 1982.

Tableau n° 2

Inspection du Travail	Nombre de différends individuels du travail			
	Conciliés	Non conciliés	Total	Transmis au Tribunal
1. KIGALI-BUGESERA	613	16	629	16
2. GITARAMA	68	6	74	6
3. BUTARE	67	10	77	1
4. GIKONGORO	13	1	14	1
5. CYANGUGU	31	8	39	5
6. KIBUYE	8	-	8	-
7. GISENYI	96	2	98	1
8. KABAYA	15	2	17	1
9. RUHENGERI	68	38	106	26
10. BYUMBA	36	4	40	4
11. GATSIBO	15	-	15	-
12. KIBUNGO-RWAMAGANA	93	29	122	5
T O T A L	1.123	116	1.239	66

Tableau n° 3

Différends collectifs du travail.

Inspection du Travail	Nombre de différends collectifs du travail			
	Conciliés	Non conciliés	Total	Transmis au Tribunal
1. KIGALI-BUGESERA	51	5	56	5
2. GITARAMA	-	-	-	-
3. BUTARE	2	-	2	-
4. GIKONGORO	-	-	-	-
5. CYANGUGU	-	-	-	-
6. KIBUYE	-	-	-	-

.../...

7. GISENYI	!	-	!	-	!	-	!	-
8. KABAYA	!	-	!	-	!	-	!	-
9. RUHENGERRI	!	-	!	-	!	-	!	-
10. BYUMBA	!	-	!	-	!	-	!	-
11. GATSIBO	!	10	!	4	!	14	!	-
12. KIBUNGO-RWAMAGANA	!	-	!	-	!	-	!	-
T O T A L	!	63	!	9	!	72	!	5

Les motifs de ces conflits de travail sont principalement l'absence du préavis en cas de licenciement, le non-octroi des salaires dus, des congés annuels payés et de circonstance, des heures supplémentaires etc...

Les rapports présentés précisent que les conditions d'hygiène et de sécurité du travail sont observées dans l'ensemble des entreprises visitées. Toutefois, certains cas d'accidents du travail ont eu lieu, mais n'ont pas fait l'objet d'enquêtes pour indiquer à l'autorité centrale leurs causes et leurs circonstances. Le tableau n° 4 ci-dessous illustre cette situation.

Tableau n° 4.

Accidents du Travail.

Inspection du Travail	Nombre d'accidents du travail			Total		
	!	Incapacité permanente!	Décès !			
1. KIGALI-BUGESERA	!	30	!	12	!	42
2. GITARAMA	!	6	!	-	!	6
3. BUTARE	!	-	!	-	!	-
4. GIKONGORO	!	3	!	-	!	3
5. CYANGUGU	!	-	!	-	!	-
6. KIBUYE	!	-	!	-	!	-
7. GISENYI	!	12	!	-	!	12
8. KABAYA	!	16	!	2	!	18
9. RUHENGERRI	!	5	!	-	!	5
10. BYUMBA	!	7	!	-	!	7
11. GATSIBO	!	1	!	-	!	1
12. KIBUNGO-RWAMAGANA	!	37	!	-	!	37
T O T A L	!	117	!	14	!	131

3.4. DIRECTION DE LA SECURITE SOCIALE ET DE L'HYGIENE DU TRAVAIL.

Au cours de l'année 1982, la Direction de la Sécurité Sociale et de l'Hygiène du Travail a poursuivi et intensifié ses activités portant sur :

- les relations avec la Caisse Sociale du Rwanda;
- l'examen des problèmes de la sécurité sociale et de l'hygiène du travail;
- l'étude et la recherche en matière de sécurité sociale;
- les visites de contrôle.

A. Les relations avec la Caisse Sociale.

A de nombreuses occasions, le service de Sécurité Sociale et Hygiène du Travail a été sollicité, soit pour donner ses avis et considérations sur des dossiers lui soumis par la Caisse Sociale, notamment ceux concernant les problèmes de pension et risques professionnels, soit pour faire des observations sur certaines décisions arrêtées par cet Organisme ou par son Conseil d'Administration, soit enfin pour intervenir dans de nombreux litiges qui opposent l'Institution au monde du travail en matière d'assujettissement des assurés, de financement du régime etc...

Les relations en question ont été également et constamment maintenues dans le domaine d'étude et de recherche en matière de sécurité sociale. Elles se sont concrétisées davantage par la collaboration agissante manifestée à l'occasion du vaste programme d'inspection conçu au niveau du Ministère de tutelle, ensuite mais partiellement mis en exécution sur tout le territoire national par des agents de la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale et ceux de la Caisse Sociale et auquel celle-ci a apporté son précieux appui en contribuant efficacement à la fourniture des moyens de déplacement.

Parmi les dossiers traités, l'on peut évoquer :

- les travailleurs en âge de la retraite qui sollicitent l'autorisation de poursuivre une activité salariée tout en bénéficiant ou non de leurs prestations de vieillesse;
- les travailleurs retraités mais privés de leur pension par la faute de leurs employeurs qui ne les ont pas affiliés ou n'ont pas versé leurs cotisations à la Caisse Sociale;
- les agents s/statut ayant débuté leurs activités salariées sous la Tutelle belge et qui, aujourd'hui, éprouvent de sérieuses difficultés à bénéficier d'une pension juste et complète, leur dossier d'avant 1963 étant demeuré introuvable;

.../...

- les travailleurs considérés à tort comme des "journaliers, temporaires ou occasionnels" et qui, de ce fait, sont privés du droit à l'assurance sociale;
- le recouvrement des cotisations de la sécurité sociale, y compris les majorations de retard;
- les cotisations de sécurité sociale pour la main-d'oeuvre étrangère;
- l'action subrogatoire de la Caisse Sociale du Rwanda dans les droits des victimes des accidents du travail contre le tiers-responsable;
- la gestion de la Caisse Sociale: prévision des recettes et dépenses, placement des fonds etc.....;
- les soins médicaux aux conjoints ou conjointes des agents de la Caisse Sociale et travaillant chez d'autres employeurs;
- les personnes à charge du redevable de l'impôt professionnel;
- le programme d'amélioration des conditions et du milieu de travail.

B. Examen des problèmes de Sécurité Sociale et d'Hygiène du Travail.

1. Le problème des travailleurs en âge de la retraite qui demandent de continuer à travailler.

Ce problème se pose presque pour tous les travailleurs qui, à l'âge de la retraite ont tendance à demander la prolongation de leur carrière, certains allant jusqu'à prétendre au cumul de leur salaire avec les prestations de vieillesse.

Le problème n'est pas, jusqu'ici, résolu à l'entière satisfaction des intéressés car :

- 1°. pour les agents s/statut de l'Administration Centrale, la mise à la retraite est fixée à 55 ans et la prolongation de carrière peut être accordée sans toutefois dépasser 65 ans (Art. 72 du statut des agents de l'Administration Centrale);
- 2°. pour les agents s/contrat des Administrations Publiques et les agents du secteur privé, la loi reste silencieuse à ce sujet.

Le droit à une pension de vieillesse soumis à la condition de cessation de toute activité salariée et prévu pour l'âge de 55 ans par l'article 30 du décret-loi du 22 août 1974 portant organisation de la sécurité sociale n'est juridiquement pas limitatif du droit à la prolongation de carrière.

.../...

La question globalement posée est celle de voir si le fait de maintenir indéfiniment les vieux travailleurs à leur poste de travail ne va pas à l'encontre de la ligne générale de la politique nationale en matière d'emploi en ce qu'il entrave la libération des postes auxquels les jeunes désœuvrés pourraient prétendre et si, à la longue, l'efficacité et le rendement de cette tranche d'âge avancé ne tendent pas vers zéro, influant ainsi négativement sur le revenu national global.

La réponse générale à cette question est que l'emploi du groupe d'âge doit être envisagé dans le contexte d'une stratégie globale et équilibrée de plein emploi et, au niveau de l'entreprise, d'une politique sociale globale et équilibrée, en tenant compte de tous les groupes de la population et en s'assurant par là que les problèmes de l'emploi ne seront pas reportés d'un groupe sur un autre. A cet effet, un choix judicieux doit intervenir dans notre pays confronté, d'une part, à de sérieux problèmes de chômage et de sous emploi des jeunes et, d'autre part, à l'appel au secours pressant des personnes âgées écrasées, sans autre moyen de recours, sous le poids de leurs responsabilités familiales.

Quant au cumul du salaire et des prestations de vieillesse, il reste interdit par les dispositions de l'article 30 du décret-loi du 22 août 1974 portant organisation de la sécurité sociale.

2. Les cotisations de sécurité sociale pour la main-d'oeuvre étrangère.

L'affiliation de la main d'oeuvre étrangère et le versement des cotisations à la Caisse Sociale du Rwanda ont causé des difficultés dès le début du régime de sécurité sociale. Les expatriés refusaient d'être assurés à notre régime sous prétexte qu'ils étaient affiliés aux régimes de sécurité sociale de leur mère-patrie. Après de longs débats et de discussions il fut acquis que les ressortissants étrangers travaillant au Rwanda doivent être soumis à notre régime de sécurité sociale comme le prévoient les prescriptions légales en la matière, exception faite pour les coopérants dont l'assurance sociale relève d'un système particulier prévu par les accords de coopération bilatérale ou multilatérale conclus entre le Rwanda et les autres pays ou les organismes internationaux.

.../...

Concernant le bénéfice des prestations de sécurité sociale pour le personnel expatrié après son départ de notre pays, le décret-loi du 22 août 1974 portant organisation de la sécurité sociale dispose que "les prestations sont suspendues, lorsque le titulaire ne réside pas sur le territoire national sauf en cas d'accords de réciprocité ou de conventions internationales (art. 44), " et dont "la conclusion devra être recherchée avec les Etats dans lesquels sont employés des travailleurs rwandais ou dont les ressortissants exercent une activité professionnelle au Rwanda (art. 58)".

A ce sujet, une convention générale de sécurité sociale a été conclue à Gisenyi le 10 septembre 1978 entre les pays de la C.E.P.G.L. Les termes de cette convention règlent toutes les questions relatives aux prestations et aux droits acquis des travailleurs des trois Etats qui se sont convenus de dresser, dans les meilleurs délais, les listes des bénéficiaires à transmettre aux Institutions respectives de sécurité sociale afin de permettre à ces dernières de s'acquitter de leurs obligations.

La Caisse Sociale du Rwanda a déjà transmis les premières listes à l'Institut National de Sécurité Sociale du Zaïre ainsi qu'à celui du Burundi. Quant aux travailleurs ressortissants des autres pays qui ne résident pas dans notre pays, ils se réclament de la convention n° 19 (OIT) ratifiée par le Rwanda et ayant pour objet l'égalité de traitement des travailleurs étrangers et nationaux en matière de réparation des accidents du travail, ce qui ne manque pas de créer des contradictions avec les principes édictés par l'article 44 du décret-loi du 22 août 1974.

Il reste donc à trouver une formule de compris qui permettra à notre législation de s'adapter à ladite convention et ce, sans perdre de vue le fait que les travailleurs rwandais oeuvrant à l'étranger peuvent s'en prévaloir et bénéficier du droit de réciprocité.

3. L'action subrogatoire de la Caisse Sociale du Rwanda dans les droits des victimes des accidents du travail contre le tiers-responsable.

Par deux fois, en ses lettres n° 3.10/5885/KM/UA du 30 juillet 1982 et n° 3.10.6322/KM/UA du 25 août 1982, le Directeur de la Caisse Sociale du Rwanda a invité le Directeur Général de la SONARWA à souscrire à un accord visant à la mise en application des prescriptions légales édictées par l'article 45 du décret-loi du 22 août 1974 portant organisation de la sécurité sociale et aux

.../...

termes desquels "la réparation en droit commun ne peut être cumulée avec les indemnités résultant du présent décret-loi" et "la Caisse Sociale est subrogée de plein droit à l'assurée et à ses ayants-droit pour le montant des prestations octroyées ou des capitaux constitutifs correspondants".

La SONARWA n'ayant donné aucune suite aux sollicitations de la Caisse Sociale, le Ministère de tutelle a été appelé à se prononcer sur le cas.

De l'étude réalisée par le service de la Direction de la Sécurité Sociale et de l'Hygiène du Travail, il ressort que le droit de subrogation juridiquement reconnu à la Caisse Sociale est incontestable et que justice doit être rendue à celle-ci.

Toutefois, une question contradictoire a été soulevée concernant l'interdiction, pour l'assuré de la Caisse Sociale, de cumuler les prestations des deux institutions d'assurance. Comme arguaient les défenseurs de la théorie du cumul, les deux systèmes d'assurance sont bien différents et n'ont aucun lien de solidarité quant à leur responsabilité à l'égard de l'assuré et le bénéfice des prestations qui est soumis à des conditions, même de procédure, fondamentalement et juridiquement différentes.

Les conclusions de l'étude invitent les instances concernées à apporter leur soutien à la Caisse Sociale en l'aidant à convaincre la SONARWA de l'importance et de l'intérêt qu'il y a pour le pays à ce que cette dernière institution puisse apporter son concours en répondant favorablement à la requête de l'organisme de sécurité sociale.

Les mêmes conclusions suggèrent que soit également élucidé le problème posé par les assurés sociaux qui se croient injustement privés du droit de cumul des prestations susmentionnées bien que la satisfaction de leur requête appelle un réaménagement des textes du droit rwandais des assurances.

4. La gestion de la Caisse Sociale: prévisions des recettes et dépenses, placement des fonds etc...

La gestion de la Caisse Sociale du Rwanda qualifiée de saine par les uns, taxée d'incertaine ou de hasardeuse par d'autres, constitue un sujet controversé. L'affirmation suivant laquelle les résultats aujourd'hui excédentaires prouvent une saine gestion n'a convaincu personne, car une telle affirmation semble ignorer que dans de nombreux pays où le système de sécurité sociale est plus ancien et plus rôdé que le notre, le problème le plus ardu et le plus déroutant est celui posé par le déficit financier irréductible de leurs Institutions de Sécurité Sociale.

.../...

Il ne faut pas oublier, en effet, que sur les 214.035 affiliés de fin décembre 1981 dont les cotisations représentent les principales ressources du régime, il n'y a que pour le moment un nombre très réduit de prestataires (4.781).

Il n'est pas douteux que, à l'euphorie aujourd'hui engendrée par la gestion d'un système de sécurité sociale encore très jeune ayant à faire à une population laborieuse aussi jeune, succédera, dans un proche avenir où se produira l'accession massive à la pension des premières générations de la population salariée et pionnière de notre système d'assurance sociale, une situation inquiétante caractérisée par l'amenuisement des excédents et les difficultés de maintien des réserves.

L'étude de ce problème a relevé le fait que la Caisse Sociale doit, en tout temps, oeuvrer pour la meilleure et la plus durable satisfaction possible de ses affiliés et ce à court, à moyen et à long terme. Mais on a remarqué que l'Etat et les Etablissements Publics se réservent le monopole d'accaparer les fonds de sécurité sociale moyennant des intérêts très réduits alors qu'ils ne présentent pas toujours les garanties d'honorer leur engagement ce qui entrave considérablement la croissance financière de l'Institution et ce au détriment des affiliés de la Caisse Sociale dont celle-ci doit défendre, en priorité, les intérêts.

Il faudrait donc, à cet égard, que soit modifié l'arrêté présidentiel n° 78/09 du 1er mars 1977 déterminant les règles de placement des fonds accumulés par la Caisse Sociale afin de permettre à celle-ci de placer son avoir dans des projets dont la rentabilité est optimale afin que les recettes provenant des fonds placés viennent épauler les cotisations sociales grevées par les dépenses de prestations, de fonctionnement, d'équipement et d'investissement qui s'accroissent au fil des années.

S'agissant des prévisions des recettes et des dépenses de sécurité sociale, il a été recommandé qu'elles soient alignées sur l'indice de progression de la main d'oeuvre salariée et de l'accession à la retraite de cette dernière et qu'elles tiennent compte, dans la mesure du possible des diverses contingences politiques économiques et sociales de notre pays.

.../...

5. Les soins médicaux des conjoints ou des agents de la Caisse Sociale et travaillant chez d'autres Employeurs.

Le problème avait été soulevé par le Conseil d'Administration de la Caisse Sociale du Rwanda qui, lors de sa réunion du 7 septembre 1982, s'était posé la question de savoir si la Caisse Sociale devait continuer à assurer les soins médicaux aux conjoints de ses agents et qui sont employés dans d'autres Administrations Publiques ou Privées, étant donné que ces dernières avaient, elles aussi, en tant qu'employeurs les mêmes obligations vis-à-vis de conjoints ou conjointes c'est-à-dire leurs propres travailleurs.

L'examen des textes légaux ou réglementaires actuellement en vigueur a permis d'élucider le problème. En effet, l'employeur a l'obligation d'assurer un service médical ou sanitaire et fournir les soins et les médicaments nécessaires à ses travailleurs et à leur famille (cfr art. 147 du Code du Travail et art. 41 du Statut général des agents de l'Etat).

L'employeur de l'agent et celui du conjoint sont donc directement et solidairement obligés envers ce dernier, qui a le droit d'exiger de l'un comme de l'autre des employeurs respectifs de s'acquitter individuellement de cette obligation, le choix pouvant être dicté par l'intérêt des conjoints.

En effet, comme stipulé dans les "Codes et Lois du Rwanda", il y a solidarité de la part des débiteurs lorsqu'ils sont obligés à une même chose, de manière que chacun puisse être contraint pour la totalité et que le paiement par un seul libère les autres envers le créancier (cfr art. 98, titre 1er, livre 3ème du volume I) et "le créancier d'une obligation contractée solidairement peut s'adresser à celui des débiteurs qu'il veut choisir, sans que celui-ci puisse lui opposer le bénéfice de la division" (art. 101, idem).

6. Les personnes à charge du redevable de l'impôt professionnel.

Cette question a fait l'objet d'examen suite à la lettre n° 2.12/6587/SBA/G.ST du 9 septembre 1982, adressée par le Directeur de la Caisse Sociale du Rwanda au Ministre des Finances et lui demandant des éclaircissements relatifs aux personnes à charge évoquées au point 19 des instructions pour les employeurs sur l'impôt professionnel.

En effet, le point 19 des instructions données aux employeurs par le Ministre des Finances concernant l'impôt professionnel précise, en ce qui a trait aux personnes à charge, que sont considérés comme étant à charge du redevable :

.../...

- a) l'épouse;
- b) les enfants célibataires, nés d'un ou plusieurs mariages monogamiques dont il prouve l'existence au début de l'année;
- c) les ascendants de deux conjoints pour autant qu'ils fassent partie du ménage du redevable.

Cette instruction exclut les enfants naturels ou nés de mères célibataires ainsi que les enfants adoptifs, qui sont pourtant et souvent reconnus comme des personnes à charge par les autorités communales qui les inscrivent dans les livrets d'identité de leurs mères ou de leurs parents adoptifs et leur délivrent des attestations destinées à des fins administratives.

Ils sont également reconnus comme tels par les dispositions de l'article 33 du décret-loi du 22 août 1974 portant organisation de la Sécurité Sociale, et surtout par celles des articles 182 à 193, 205, 206, 215, 231 et 236 du livre premier du Code civil rwandais.

Certains employeurs reconnaissent ces enfants comme étant à charge de leurs mères ou parents adoptifs et leurs payent des avantages y afférents, tandis que d'autres, s'abritant derrière les instructions susdites du Ministre des Finances, ne considèrent pas ces enfants comme des personnes à charge.

Or, comme les dispositions de notre Code civil sont claires, l'on se demande encore pourquoi lesdites instructions du Ministre des Finances sur l'impôt professionnel ont complètement ignoré les enfants en question.

Aussi les conclusions de l'examen de la question ont-elles proposé que ce point 19 soit complété ou révisé de façon que les enfants naturels et les enfants adoptifs puissent, eux-aussi, être considérés comme des personnes à charge du redevable, ce qui permettrait aux institutions aussi bien publiques que privées, et spécialement à la Caisse Sociale qui a la double charge de retenir du traitement de son personnel les taxes professionnelles et de distribuer des prestations de sécurité sociale aux personnes à charge, de s'acquitter sans équivoque et avec équité de ses obligations dans le domaine en question.

.../...

7. Le programme d'amélioration des conditions et du milieu de travail.

Tout au cours de l'année 1982, le programme d'amélioration des conditions et du milieu de travail a été l'objet d'une attention particulière et le projet de création d'un Centre National de Sécurité et d'Hygiène du Travail a connu une progression appréciable, étant donné surtout qu'il a été fort apprécié et soutenu sous réserve, au niveau du BIT, par le service du Programme International pour l'Amélioration des conditions et du milieu de travail (PIACT) et par l'Organisation Arabe du Travail (OAT) avec lesquels des contacts utiles et prometteurs ont été déjà engagés, notamment à l'occasion de la visite au Rwanda, en mai 1982, du Dr. Mohamed MOKRANE, Conseiller Régional du BIT pour le PIACT, et des divers contacts pris lors de la 68^{ème} Session de la Conférence Internationale du Travail à Genève.

Récemment encore, en novembre 1982, une délégation de l'OMS composée du Dr. R. DAUSSE, responsable du Département de médecine du travail au Bureau régional de l'OMS pour l'Afrique à Brazaville et le Dr. U.B. TAMMASI, représentant de l'OMS au Rwanda a eu avec le service de la Direction de la Sécurité Sociale et de l'Hygiène du Travail des entretiens portant sur les possibilités de coopération entre l'OMS et le Rwanda.

A cet égard, les conclusions dégagées de ces entretiens envisagent dans un proche avenir :

- la participation active de l'Organisation Mondiale de la Santé au programme d'action pour l'amélioration des conditions et du milieu de travail;
- l'intervention de cette Organisation dans la formation du personnel qualifié et son soutien pour l'organisation des conférences et séminaires concernant le domaine en question.

L'amélioration des conditions et du milieu de travail étant une affaire de tous les partenaires sociaux, les services de la Direction de la Sécurité Sociale et de l'Hygiène du Travail se sont conformés à ce principe par leur entière participation à tous les séminaires de sensibilisation et d'éducation ouvrière où ils ont dispensé les cours de sécurité sociale et d'hygiène du travail ainsi qu'à l'exécution du vaste programme d'inspection de février-mars 1982 à l'occasion de laquelle ils ont non seulement pris des contacts fructueux avec les employeurs et les travailleurs, mais aussi accompli une intéressante et solide expérience en la matière.

.../...

C. L'examen des litiges en matière de pension et risques professionnels.

1. Le service de la Sécurité Sociale et de l'Hygiène du Travail a été appelé à examiner de nombreux litiges existant :

- entre les employeurs et les travailleurs;
- entre les employeurs et la Caisse Sociale;
- entre les travailleurs et la Caisse Sociale;
- entre le Gouvernement et certains agents ayant servi pendant et après la période coloniale.

La généralité de ces litiges a porté sur l'immatriculation des employeurs, l'affiliation des travailleurs, le versement des cotisations, la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles, l'attribution des prestations diverses.

a) Litiges sur l'immatriculation des employeurs et l'affiliation des travailleurs.

Ce genre de litiges semble habituellement peu fréquent, non pas que tous les employeurs installés dans le pays soient immatriculés ni que tous les travailleurs soient affiliés à la Caisse Sociale, mais tout simplement parce que les uns et les autres échappent au contrôle.

L'on pourrait même estimer que, d'après certaines observations faites à l'occasion des tournées d'inspection surtout pour le secteur religieux, les petites et moyennes unités de production, le nombre des non-immatriculés et des non affiliés avoisine de près celui des immatriculés et des déclarés, actuellement connus à la Caisse Sociale.

Cette institution d'assurance sociale n'enregistre que les déclarations lui transmises par qui de droit, étant donné qu'elle ne dispose pas des moyens juridiques lui conférant les pouvoirs d'initiative pour inspecter les entreprises et leur imposer l'observation des prescriptions légales en matière d'immatriculation et de déclaration.

Les Inspecteurs du Travail ne disposent que d'une liberté d'action limitée. Leur activité de contrôle ne peut se faire avec tout le maximum d'efficacité par manque de moyens d'action et, en premier lieu, de déplacement. Cet état de chose tend à favoriser l'inaction ou paresse des Inspecteurs du Travail.

C'est ainsi que les litiges concernant l'immatriculation et/ou l'affiliation à la Caisse Sociale sont, en général, connus tardivement et sont découverts à l'occasion de revendication d'un travailleur licencié ou de la réclamation d'indemnisation introduite par un accidenté du travail.

... / ...

Un litige particulièrement épineux en matière d'affiliation concerne les travailleurs dits "journaliers, temporaires ou occasionnels".

Ces travailleurs existent par plusieurs dizaines de milliers aussi bien dans le secteur public que privé.

Dans le secteur public, on les rencontre surtout dans les Départements suivants: Ministère des Travaux Publics (Ponts & Chaussées, Bâtiments Civils), Ministère des Postes et des Communications, Ministère de l'Agriculture et de l'Élevage (Projet du Gouvernement) ainsi que dans de nombreux Etablissements Publics tels que l'Electrogaz, l'Office du Thé, les plantations, etc...

A titre d'exemple, le Ministère des Travaux Publics employait à lui seul, au 2ème trimestre 1982, 4428 travailleurs de cette catégorie dans le service des Ponts & Chaussées, non comptés ceux des Bâtiments Civils.

Bien que la durée de leur emploi soit souvent comparable à celle de la plupart des agents de l'Etat, ces travailleurs qualifiés contrairement à la loi en vigueur de "journaliers, temporaires ou occasionnels (cfr. art. 9 de l'arrêté du 19 juillet 1954, Codes et Lois de Piron P. et Davos J., Tôme III, p. 30)" ne bénéficient pas des avantages nés de la législation sociale en vigueur dans notre pays.

Le Ministère des Finances s'est d'ailleurs négativement prononcé à ce sujet (cfr. copie de la lettre n° 143/BC.05.020 du 14/1/1982 adressée au Ministre du Plan par le Ministre des Finances et concernant l'emploi des travailleurs du Projet "Petit Elevage à Kabuye").

Le litige donc persiste et le Gouvernement devrait lui trouver une solution de compromis juridiquement et socialement acceptable, et ce dans un sens positif de reconnaissance, en faveur de cette catégorie de travailleurs, de régime contractuel leur permettant de jouir des avantages de notre système de sécurité sociale.

b) Litiges portant sur le versement ou le recouvrement des cotisations.

Le problème de recouvrement des cotisations de sécurité sociale est, et reste le plus complexe et le plus préoccupant aussi bien pour le Ministère de tutelle que pour la Caisse Sociale. Il se présente sous trois aspects essentiels :

- les employeurs ne versent pas les cotisations ou
- ne les versent pas dans les délais réglementaires;
- ne transmettent pas ou transmettent tardivement les déclarations de versement Mod. VI.

.../...

A titre d'exemple, les cotisations ajoutées des majorations de retard s'élevaient, au 31 mars 1982, aux montants suivants :

Secteur Public	:	1.350.445.362
Secteur Privé	:	101.323.942
Secteur Religieux	:	3.344.474
<hr/>		
T O T A L	:	1.455.113.778
<hr/>		

Il faut noter que cette dette ne concerne que les employeurs immatriculés à la Caisse Sociale du Rwanda, les employeurs qui ne sont pas connus de l'Institution représentent une proportion non moins importante. Toutefois, il est à reconnaître que les mesures coercitives sont difficilement applicables au secteur public. C'est ainsi que le montant dû par ce secteur au titre des cotisations de sécurité sociale est le plus élevé.

C'est d'ailleurs dans ce cadre qu'est né le litige des plus sérieux entre la Caisse Sociale et le Ministère de l'Enseignement Primaire et Secondaire dont la dette envers cette institution s'élevait à la somme de 577.033.366 FRW et qui se refuse à payer ladite dette qu'elle juge inacceptable, surtout pour les majorations de retard, protestant de sa bonne foi et de son honnêteté tout en exigeant, à l'encontre des principes juridiques en vigueur, avec l'appui de la Banque Nationale, la réduction du taux de majoration de retard.

Ni la Caisse Sociale, ni le Ministère de tutelle ne seront pliées à ces exigences, étant donné que le Ministère en question est employeur au même titre que les autres et doit remplir les mêmes devoirs et jouir des mêmes droits déterminés par le décret-loi du 22 août 1974 portant organisation de la sécurité sociale. Cette position doit rester identique à l'égard de tous les autres Départements et institutions publiques qui cherchent à échapper d'une manière ou d'une autre, à leurs obligations en la matière.

c) Litiges en matière d'accident du travail ou de maladies professionnelles.

Ces litiges existent entre l'employeur et la victime ou entre la victime et la Caisse Sociale. Dans le premier cas, l'employeur n'a pas déclaré l'accident et la victime se plaint à l'Inspection du Travail. Dans le second cas, la Caisse Sociale n'indemnise pas la victime parce que l'employeur n'a pas versé de cotisations ou que le dossier est incomplet ou encore que des investigations doivent être faites pour s'assurer si l'accident est bien d'origine professionnelle. C'est souvent pendant cette période d'investigations que la victime s'impatiente et saisit verbalement ou par écrit le Ministère de tutelle.

.../...

d) Litiges de l'attribution des rentes ou pensions.

Ces litiges sont fréquents surtout en matière de pensions et pour diverses raisons :

- le dossier est incomplet et l'assuré se plaint soit contre la Caisse Sociale qui ne lui verse pas ses prestations, soit contre l'employeur qui n'a pas assuré tout le versement des cotisations à la Caisse Sociale.
- le dossier est falsifié par l'assuré lui-même qui au moment de l'établissement de la demande de pension par le Préfet de Préfecture, déclare les périodes d'activités durant lesquelles il n'a réellement et officiellement pas exercé d'activités salariées. Au moment de la totalisation des périodes d'assurance sur base des relevés de cotisations établis en faveur de l'intéressé, la Caisse Sociale constate que les périodes de travail déclarées sur la demande de pension ne correspondent pas à celles indiquées au relevé.

La Caisse Sociale est alors obligée de clarifier le dossier en se renseignant chez les employeurs successifs auprès desquels l'intéressé a été en service.

C'est d'ailleurs la raison pour laquelle toute demande de pension de retraite doit, actuellement, être accompagnée des attestations de services rendus établies et signées par les employeurs successifs et mentionnant les dates de début d'engagement et de fin de service, dates qui doivent normalement correspondre à celles indiquées sur le bulletin de demande de pension ou d'allocations de vieillesse établie par le préfet.

Cette procédure reste également sujette à caution, car elle s'avère souvent pénible pour les intéressés qui éprouvent de sérieuses difficultés à obtenir les attestations en question, suite surtout à la non-disponibilité des archives ad hoc, notamment en cas de décès de l'ancien employeur, de fermeture, de transformation ou de transfert de l'entreprise.

Le nombre de litiges laissés en suspens, connus à la Caisse Sociale est assez élevé et même supérieur à celui des demandes honorées chaque année.

Avec la récente décentralisation des services de la Caisse Sociale dans les Préfectures, l'on peut espérer que ces litiges pourront être plus rapidement tranchés surtout si, avant l'introduction de sa demande, le prétendant à la pension reçoit tous les renseignements utiles à la confection de son dossier.

.../...

Les cas les plus fréquents et les plus nombreux de ce genre de litiges concernent les travailleurs retraités mais privés de leur pension par la faute de leurs employeurs qui ne les ont pas affiliés ou n'ont pas versé leurs cotisations, comme cela existe pour les dizaines de milliers de travailleurs du secteur public dits "journaliers, temporaires ou occasionnels" plus haut évoqués.

Il y a également le cas des agents s/statut ayant débuté leurs activités salariées sous la tutelle belge et qui, aujourd'hui, éprouvent des difficultés à bénéficier d'une pension complète, leurs dossiers d'avant 1963 s'étant égarés.

L'on se souviendra que la tutelle belge garantissait gratuitement à ses agents la pension de retraite (Caisse Coloniale des Pensions). Après l'indépendance de notre pays en 1962, ce système fut remplacé par un régime contributif de sécurité sociale, le calcul du montant de la pension étant assis sur plusieurs éléments, notamment les périodes d'assurance, le pourcentage de la pension étant majoré d'un pour cent pour chaque période d'assurance ou assimilée de douze mois au-delà de 180 mois (cfr. art. 33 du D.L. du 22 août 1974 portant organisation de la Sécurité Sociale).

Pour permettre à ces agents de bénéficier de cette majoration, le Gouvernement rwandais décida de considérer leur période coloniale d'activité comme une période d'assurance (cfr. A.M. n° 99/09 du 10 février 1977). Pour un grand nombre d'agents, l'Etat versa à la Caisse Sociale la somme de 19 millions de contribution pour couvrir cette période coloniale d'activité, le mode de calcul des cotisations appliqué étant celui actuellement employé par le régime de sécurité sociale.

Toutefois, faute de dossiers les concernant, certains agents ne furent pas du nombre touché par cette mesure. Aussi réclament-ils, à leur âge de retraite, de pouvoir jouir des mêmes droits que leurs collègues.

Il est demandé au Gouvernement de leur appliquer la même mesure générale et d'accorder à la Caisse Sociale le financement de leur période coloniale d'activité.

2. Nombre de litiges enregistrés.

Le service a, en tout, enregistré et traité 189 cas litigieux répartis comme suit :

- versement des cotisations et déclarations modèle VI: 103
- pension et rentes : 25
- accidents du travail et maladies professionnelles : 20
- affiliation des travailleurs : 33

.../...

3. Règlement des litiges.

Après examen du litige, le service invite la partie concernée à s'amender et si celle-ci ne s'exécute pas, les sanctions prévues par les articles 14 et 50 du décret-loi du 22 août 1974 portant organisation de la sécurité sociale sont appliquées; si l'employeur reste récalcitrant, l'on peut alors saisir l'autorité judiciaire (Parquet) qui procède directement à l'action de paiement. Lorsqu'il s'agit d'un service gouvernemental, le Ministre ayant ledit service dans ses attributions est invité à rechercher les moyens d'aider au règlement du litige, chose qui jusqu'ici, s'est révélée particulièrement difficile, surtout que les services visés s'abritent derrière leur personne morale sans se soucier des conséquences regrettables que leur refus pourra entraîner au grand désavantage de ses agents.

D. Etude et recherche administrative en matière de sécurité sociale.

Ce domaine a connu son évolution dans l'examen des problèmes évoqués au point 8 du présent rapport.

Le Ministère de tutelle a également assisté la Caisse Sociale dans l'exécution du programme de décentralisation de ses services dans toutes les Préfectures, lesquels services ont été dénommés "Bureaux de liaison de la Caisse Sociale".

Une étude suivie a été effectuée en vue de la création du Centre National de Sécurité et d'Hygiène du Travail.

E. Les visites de contrôle.

Dans le cadre général de l'Emploi et de la Sécurité, les services de la Sécurité Sociale et de l'Hygiène du Travail ont activement participé au programme des tournées d'inspection qui s'est déroulé du 8 janvier 1982 au 27 mars 1982. Ils ont également contribué à la réalisation des visites de contrôle effectuée occasionnellement dans plusieurs entreprises et établissements industriels du pays. Ces visites ont démontré, une fois de plus, que ce sont les contacts directs ou la descente sur le terrain, beaucoup mieux que la correspondance, qui viennent à bout des problèmes à solutionner.

3.4.1. DIVISION SECURITE TECHNIQUE ET HYGIENE DU TRAVAIL

L'année 1982 a été caractérisée par les travaux de bureau car les déplacements pour raisons de service ont été fort limités. Ici, ce problème est très aigu et mérite une attention toute particulière.

.../...

Pour toute l'année, le nombre des visites de contrôles et contre-visites effectuées a été limité et cela ne saurait permettre la résolution réelle des problèmes d'amélioration des conditions et du milieu de travail existants. Seul le contact, fréquent des services centraux et extérieurs avec les partenaires sociaux, peut faire modifier la mentalité du monde du travail rwandais et amener celui-ci à mieux comprendre l'importance du droit des conditions de travail.

Elle fut consacrée à l'organisation du fichier des établissements classés et à la collecte et à l'établissement de documents techniques d'hygiène et de sécurité du travail en vue de poursuivre l'oeuvre déjà entamée qui est d'harmoniser et d'actualiser la réglementation de base en matière d'hygiène et de sécurité du travail afin d'en permettre une meilleure application.

Conformément à l'annexe de l'arrêté présidentiel n° 89/06 du 13 avril 1979 modifiant et complétant l'arrêté présidentiel n° 103/03/2 du 29 mai 1974 portant organisation et attributions des services de l'Administration Centrale, l'unique tâche assigné à la Division de la "Sécurité Technique et Hygiène du Travail" est la suivante:

- 1.- Tenue à jour du fichier des établissements insalubres, incommodes ou dangereux.

Cependant, signalons que d'après la lettre n° 4089/09.19 du 9 août 1976 transmettant le procès-verbal de la réunion des Cadres du Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi du 27 juillet 1976 il était signalé que "... les attributions formulées sur l'Organigramme ne sont qu'indicatives et non militatives". Aussi, c'est par la lettre n° 2924/06.19 du 10 octobre 1979 relative au cadre organique du Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi tel que tracé dans ses structures actuelles que la Division Sécurité Technique et Hygiène du Travail assume aussi les attributions ci-après qui lui sont vraiment propres:

- 2.- Contrôler des établissements publics ou privés, ateliers et autres lieux de travail en vue d'assurer l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives à la sécurité et hygiène du travail en contrôlant et coordonnant l'action des agents de l'Inspection du Travail;
- 3.- Préparer des règlements de sécurité et d'hygiène du travail;

.../...

- 4.- Problèmes d'amélioration des conditions et du milieu de travail;
- 5.- Statistiques et politiques de prévention, enquête et expertises relatives aux risques professionnels;
- 6.- Réadaptation professionnelle des travailleurs handicapés;
- 7.- Etudes techniques en collaboration avec les associations, organismes ou instituts d'enseignement;
- 8.- Donner des conseils et avis sur l'agrément des personnes physiques, morales et des plans de construction et d'installation des établissements industriels, commerciaux et artisanaux en matière d'hygiène du travail;
- 9.- Examen des demandes d'agrément des services médicaux d'entreprises;
- 10.- Collaboration avec la Caisse Sociale, les services de l'industrie et de l'artisanat, d'hygiène sanitaire, des mines, de cadastre et d'urbanisme en matière d'hygiène et sécurité du travail.

ACTIVITES DE LA DIVISION

A. Activités Administratives.

A côté des tâches administratives courantes, le service s'est efforcé de tenir le fichier des établissements dangereux, insalubres ou incommodes ayant un permis d'exploitation, par branches d'activités économiques et par préfecture. L'état de ces établissements se présente comme suit :

.../...

ETAT DES ETABLISSEMENTS DANGEREUX, INSALUBRES OU INCOMMODES *
 PAR BRANCHES D'ACTIVITE ECONOMIQUE ET PAR PREFECTURE

Année : 1982
 Date : 25.10.1982

Tableau Synoptique.

Code	Branches d'activité	KGL	GIF	BUT	GIK	CYG	KBY	GIS	RUH	BYU	KBG	TOTAL	%
C.I.T.I.	économique												
1968													
1.	Agriculture, chasse, Sylviculture et pêche	1	1	1	2	2	-	-	-	2	1	10	5,181
2.	Industries extractives	2	-	-	-	-	3	-	-	-	2	7	3,626
3.	Industries manufacturières	48	1	2	-	-	-	1	5	-	-	57	29,533
4.	Electricité, Gaz et Eau	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1,555
5.	Bâtiments et Travaux Publics	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	13	6,736
6.	Commerce (gros et détail), Restaurants et Hôtels	11	-	1	-	-	-	1	-	-	-	40	20,726
7.	Transports, entrepôts et Communications	22	4	3	1	-	1	2	-	2	5	40	20,726
8.	Banques, assurances, affaires immobilières et services fournis aux entreprises	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9.	Services fournis à la collectivité, services sociaux et services personnels	41	-	8	-	6	-	-	5	1	2	63	32,642
0.	Activités mal désignées	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL		127	7	15	3	8	4	4	10	5	10	193	100

* Données obtenues à partir du dépouillement manuel des permis d'exploitation enregistrés au Ministère de l'Economie et du Commerce.

1. Etablissements dangereux, insalubres ou incommodes et contrôle.

Nous estimons que le chiffre de 193 établissements ne traduit pas la réalité exacte par rapport aux établissements dangereux, insalubres ou incommodes en activité car en l'espace de 20 ans beaucoup de changements sont intervenues. En effet, depuis l'indépendance, de nouvelles unités économiques-petites et moyennes sont nées et d'autres se sont éteintes. En plus, il n'est guère douteux qu'il s'est opéré des changements dans la situation juridique de certains établissements classés (vente, fusion, dissolution, transformation de fonds, mise en société, fermeture, etc...).

A l'échelle nationale, on peut certainement les évaluer au moins à 310 établissements dangereux, insalubres ou incommodes n'ayant pas de permis d'exploitation. Le chiffre approximatif serait au moins de plus de 503 établissements dangereux, insalubres ou incommodes en activité sur le territoire national.

Plusieurs établissements classés relèvent de la compétence de l'Administration du Travail, en particulier, dans le cadre de la sécurité et de l'hygiène du travail. Actuellement, l'inobservation des prescriptions de l'ordonnance n° 41/78 du 28 mai 1956 sur les établissements dangereux, insalubres ou incommodes relatives à la procédure de délivrance du permis d'exploitation dans les secteurs de l'industrie et de l'artisanat par les exploitants et les préfets ainsi que l'absence de contrôle des services techniques dont l'inspection technique du travail font que plusieurs établissements sont inconnus et ces derniers travaillant dans l'illégalité.

Enfin, ces considérations montrent combien et comment la Division "Sécurité Technique et Hygiène du Travail" ayant notamment pour tâche le contrôle et la tenue à jour du fichier desdits établissements ne peut accomplir sa mission sans qu'il y ait un contrôle régulier sur le terrain.

Le fait évident est que l'on ne peut nier l'existence des problèmes d'hygiène et de sécurité du travail dans les entreprises oeuvrant au Rwanda puisque les rapports antérieurs établis à ce sujet suffisent à eux seuls à le justifier. Ce serait beaucoup plus prétentieux de relever, dans le présent rapport, tous les problèmes d'amélioration des conditions et du milieu de travail des entreprises en activité alors que le service effectue très peu de visites de contrôle dans ce domaine. La dernière inspection technique proprement dite date de mai-juin 1976 et n'était que partielle (ville de Kigali).

.../...

En outre, nos Inspections Préfectorales du Travail sont démunies de moyens de déplacement et, en corollaire, leurs rapports nous renseignent vraiment peu sur la réalité et très souvent font apparaître plusieurs lacunes surtout du côté technique (hygiène et sécurité du travail). Or, ce sont lesdits services qui devraient être, pour les services centraux de la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale, la principale source de renseignement sur la situation des entreprises et des travailleurs qui y sont employés. L'action des services centraux étant de les épauler à mieux accomplir leur mission.

2. Législations et réglementations.

Le souci d'harmoniser et d'actualiser la réglementation de base en matière d'hygiène et de sécurité du travail afin d'en permettre une meilleure application fut et reste une des principales préoccupations du service. Dans ce domaine, l'activité du service fut essentiellement constitué par la finition du travail ci-après :

- Observations sur le projet de loi portant révision de la loi du 28 février 1967 portant Code du Travail en matière d'hygiène et de sécurité du travail;

- Projet d'arrêté ministériel portant agrément d'organisme, de société ou de personne en application des articles 153c et 154 du Code du Travail en matière d'hygiène et de sécurité du travail.

3. Documentation.

L'oeuvre déjà entamée qui est de constituer un Recueil d'Hygiène et de sécurité du Travail fut enrichie par les documents ci-après, établis suite aux notes et activités administratives de bureau :

1°- Système international d'alerte pour la sécurité et la santé des travailleurs;

2°- Les risques professionnels dans le secteur agricole au Rwanda;

3°- Fiches des conditions spéciales d'exploitation:

. infirmerie, boulangerie et pâtisserie.

B. Activités techniques et éducatives.

A côté de ces activités administratives de bureau susmentionnées, il a été remarqué que les activités techniques et éducatives de la Division ont été très limitées par le manque de moyen de déplacement et l'équipement technique approprié.

.../...

Le contrôle occasionnellement effectué l'a été dans le cadre de l'Inspection de la Sécurité Sociale avec la Caisse Sociale du Rwanda.

Quant aux visites d'inspection technique proprement dite, trois visites furent effectuées dans les établissements suivants :

- Fonderie d'Etain de la SOMIRWA en date du 11 mai 1982;
- Hôtel UMUBANO MERIDIEN en date du 29 septembre 1982;
- Société Coopérative UN TOIT A TOI en date du 26 novembre 1982.

Les deux premières visites avaient trait au contrôle des mesures générales à prendre pour l'amélioration des conditions, du milieu et sécurité du travail. La dernière avait pour objet la demande d'installation d'un service médical d'entreprise à destination d'infirmier. Après enquête de commodo et incommodo, l'agrément leur a été refusé car l'entreprise ne remplissait pas les conditions particulières d'exploitation d'un tel service.

3.5. DIRECTION DE L'EMPLOI.

A. Classification professionnelle des travailleurs et détermination des salaires minime correspondants.

Comme les années passées, la Direction de l'Emploi a fourni de gros efforts pour que les dispositions de l'arrêté ministériel n° 887/06 du 21 octobre 1980 modifiant l'arrêté ministériel n° 221/09 du 3 mai 1976 déterminant les catégories professionnelles et les salaires minima correspondants et l'indemnité d'ancienneté trouvent leur pleine application.

Aussi, de nombreuses instructions ont été adressées aux entreprises du secteur privé ainsi qu'à celles du secteur public pour les inviter à respecter la catégorisation professionnelle.

Le tableau ci-après indique le nombre d'entreprises régulières figurant dans le fichier général de la Direction de l'Emploi.

Préfecture	!KGL !	GIT !	BUT !	GIK !	CYG !	KBY !	GIS !	RUH !	BYU !	KBG !	TOTAL
Nombre d'entreprises!	!359 !	48 !	42 !	45 !	22 !	36 !	50 !	24 !	79 !	22 !	827
	!	!	!	!	!	!	!	!	!	!	!

Cet effectif qui ne représente pas la totalité des entreprises installées dans le pays a pu être recueilli grâce aux efforts fournis par les Inspecteurs du Travail avec le peu de moyens logistiques dont ils disposent.

Quant à l'application effective de l'arrêté ministériel n° 887/06 du 21 octobre 1980 relatif à la fixation des salaires minima catégoriels, il a été constaté que dans l'ensemble, les grandes et les moyennes entreprises appliquent ses dispositions. Les petites entreprises sont souvent réticentes et n'obtempèrent qu'après avoir payé des amendes transactionnelles.

B. Etude des problèmes relatifs au chômage et au sous-emploi.

1. Aspects du chômage dans notre pays.

Le marché national du travail continue d'être marqué inexorablement par les caractéristiques suivantes :

- Les terres cultivables deviennent de plus en plus rares et de ce fait l'exode des jeunes en quête d'emploi rémunérateur dans les milieux urbains devient de plus en plus important.
- Le manque de capitaux, pour la création de nouveaux emplois dans le secteur secondaire et tertiaire. Jusqu'à présent, seul le Gouvernement intervient dans les investissements publics qui ne créent que le plus souvent des emplois temporaires, quant aux capitaux privés, ceux-ci ne circulent pas en abondance dans notre pays enclavé et le marché intérieur reste exigu pour attirer les capitaux étrangers.
- Il persiste un déficit chronique en qualification professionnelle. La plupart des demandeurs d'emploi qui se présentent sur le marché du travail sont sans qualifications.

Le manque de travailleurs nationaux qualifiés oblige à laisser la porte ouverte à la main-d'oeuvre étrangère qualifiée surtout dans les secteurs ci-après indiqués :

- Métallurgie, Hôtellerie, Bâtiments et Travaux Publics, Transports Internationaux, Services spécialisés fournis à la collectivité (Gestion des entreprises).

Consciente de cette situation, la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale ne cesse de demander aux entreprises employant une main-d'oeuvre étrangère nombreuse de procéder à la formation des homologues nationaux.

2. Problèmes de sous-emploi.

Les problèmes de sous-emploi continuent à se poser tant que la croissance démographique ne sera pas contrôlée. Le recensement de 1978 et l'enquête du mois d'août 1981 ont permis d'évaluer le chiffre de la population à 5.388.012 habitants en 1981 avec un taux d'accroissement de 3,7 % pour la période de 1977-1981. La densité démographique générale s'élevait à 195 habitants au Km² en 1980.

.../...

Le rôle du secteur industriel comme fournisseur potentiel d'emplois n'a pas grandi sensiblement au cours de ces dernières années. L'incapacité de ce secteur à absorber l'exédent de main-d'oeuvre provenant des campagnes explique en grande partie le problème actuel du sous-emploi généralisé qui sévit dans notre pays.

Pour mieux appréhender ce problème, la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale, en s'aidant du travail réalisé au cours de l'Enquête Nationale sur l'Emploi de 1977, a confectionné un questionnaire qui a été déjà adressé aux entreprises en vue de recueillir des données fiables sur le marché de l'Emploi.

C'est après l'exploitation de ces données que le problème de sous-emploi pourra être éclairci. En effet, le problème de coordination des activités et des informations de nos Inspections Préfectorales n'est pas encore résolu; il serait alors recommandé que l'Inspection préfectorale du Travail, soit dotée d'un personnel suffisant et de moyens de locomotion afin qu'elle puisse suivre en amont et en aval le travail qui se fait à l'intérieur du pays, car jusqu'à présent notre service ne parvient pas à cerner tous les problèmes de l'Emploi.

3.5.1. DIVISION DE LA MAIN-D'OEUVRE.

La Division de la main-d'oeuvre s'est acquittée de ses tâches en améliorant son rendement. Malgré cette volonté assidue, ce service n'a pu combler toutes les lacunes. Les points sombres que l'on peut rencontrer sont dus surtout à l'insuffisance des moyens matériels.

Concernant les moyens matériels, la Division de la Main-d'Oeuvre avait exprimé depuis longtemps le désir d'acquérir des registres assez grands pour recevoir tous les renseignements nécessaires au sujet d'un demandeur d'emploi et toute la description du profil professionnel du candidat à une offre d'emploi.

Ces instruments qui devaient, à coup sûr, apporter une nette amélioration de la méthode de travail sont parvenus à ce service pendant les deux derniers mois de l'année.

Il est maintenant encore trop tôt d'évaluer leur impact sur l'efficacité du service, mais, d'ores et déjà l'on constate grâce à une nouvelle méthode, la rapidité des services rendus au public.

.../...

L'on constate avec satisfaction que les attroupe-
pements naguère connus devant le bureau de la Division de la Main-
d'Oeuvre, du lundi au vendredi ne s'y rencontrent que très rarement
et pour quelques heures. Les offres enregistrées sont programmées dans
le temps et ainsi les chômeurs en quête d'emploi peuvent connaître
l'heure et le jour de l'inscription pour l'offre qui répond à leurs
aspirations.

Cependant, une question reste toujours posée:
bien que les engagements directs et les offres d'emploi nominatives
disparaissent progressivement, les capacités professionnelles ne sont
pas encore, chez la majorité d'employeurs, le critère essentiel de choix
des candidats. Nous constatons malheureusement que les employeurs ont
d'autres critères discrétionnaires de choix des candidats. A cela
s'ajoute aussi le problème de pistons qui est loin de disparaître.

A. PLACEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI.

Durant cette année, l'enregistrement des
demandes d'emploi s'est déroulé dans des conditions de réserve; en
effet, les demandeurs d'emploi ont été inscrits lorsqu'il était pos-
sible de les porter directement sur une fiche de candidature pour une
offre d'emploi immédiatement disponible.

Cette façon de faire a été dictée par la prudence car beaucoup de
chômeurs auparavant se révoltaient. Ils estimaient qu'on les avait
trompés en les inscrivant sur registre des demandeurs d'emploi où ils
ne pouvaient que demeurer demandeurs non satisfaits. De toutes façons,
une étude devrait être menée en vue de recenser tous les chômeurs
disponibles. En clarifiant la situation de chômage dans le pays, il
sera possible d'élucider tous les problèmes sociaux causés par le
chômage et d'entamer les approches de solutions.

Il est à souligner que la nouvelle formule
adoptée d'afficher l'offre d'emploi pendant 2 jours a permis à une
main-d'oeuvre spontanée de se présenter en vue du placement.

Nous reproduisons ci-après le tableau des
offres d'emploi enregistrées par branches d'activité avec mention
de celles qui ont été satisfaites.

.../...

OFFRES D'EMPLOI PAR BRANCHES D'ACTIVITE ANNEE 1982.

BRANCHES D'ACTIVITE	OFFRES D'EMPLOI		
	Enregistrées	Satisfaites	Non satisfaites
1. Agriculture, chasse, sylviculture et pêche	71	68	3
2. Industries extractives	98	95	3
3. Industries manufacturières	240	232	8
4. Electricité, gaz et eau	-	-	-
5. Bâtiments et Travaux Publics	568	562	6
6. Commerce (Gros et détail), Restaurants et Hôtels	458	448	10
7. Transports, Entrepôts, Communications	122	114	8
8. Banques, assurances, Affaires immobilières et services fournis aux entreprises	155	133	22
9. Services fournis à la collectivité, Services sociaux et services personnels	286	279	7
0. Activités mal désignées	-	-	-
T O T A L	1.998	1.931	67

Concernant le placement proprement dit, il sied d'attirer l'attention sur l'écart entre les offres d'emploi et le nombre des personnes placées. On remarqua que le nombre des personnes placées est supérieur au nombre de postes de travail offerts. Cela se justifie par le fait qu'en plus des demandes de main-d'oeuvre que le service a dû satisfaire, le tableau renferme des cas anciens de travailleurs irréguliers dont la situation a été régularisée par l'octroi de fiches de placement. Le tableau suivant montre le nombre des chômeurs placés par région et par ethnie.

CHÔMEURS PLACÉS

Région	Ethnie	Nombre
1. Région de la capitale	Européens	100
	Non satisfaites	20
2. Région de la capitale	Européens	150
	Non satisfaites	30
3. Région de la capitale	Européens	200
	Non satisfaites	40
4. Région de la capitale	Européens	300
	Non satisfaites	60
5. Région de la capitale	Européens	400
	Non satisfaites	80
6. Région de la capitale	Européens	500
	Non satisfaites	100
7. Région de la capitale	Européens	600
	Non satisfaites	120
8. Région de la capitale	Européens	700
	Non satisfaites	140
9. Région de la capitale	Européens	800
	Non satisfaites	160
10. Région de la capitale	Européens	900
	Non satisfaites	180
11. Région de la capitale	Européens	1000
	Non satisfaites	200
12. Région de la capitale	Européens	1100
	Non satisfaites	220
13. Région de la capitale	Européens	1200
	Non satisfaites	240
14. Région de la capitale	Européens	1300
	Non satisfaites	260
15. Région de la capitale	Européens	1400
	Non satisfaites	280
16. Région de la capitale	Européens	1500
	Non satisfaites	300
17. Région de la capitale	Européens	1600
	Non satisfaites	320
18. Région de la capitale	Européens	1700
	Non satisfaites	340
19. Région de la capitale	Européens	1800
	Non satisfaites	360
20. Région de la capitale	Européens	1900
	Non satisfaites	380
21. Région de la capitale	Européens	2000
	Non satisfaites	400
22. Région de la capitale	Européens	2100
	Non satisfaites	420
23. Région de la capitale	Européens	2200
	Non satisfaites	440
24. Région de la capitale	Européens	2300
	Non satisfaites	460
25. Région de la capitale	Européens	2400
	Non satisfaites	480
26. Région de la capitale	Européens	2500
	Non satisfaites	500
27. Région de la capitale	Européens	2600
	Non satisfaites	520
28. Région de la capitale	Européens	2700
	Non satisfaites	540
29. Région de la capitale	Européens	2800
	Non satisfaites	560
30. Région de la capitale	Européens	2900
	Non satisfaites	580
31. Région de la capitale	Européens	3000
	Non satisfaites	600
32. Région de la capitale	Européens	3100
	Non satisfaites	620
33. Région de la capitale	Européens	3200
	Non satisfaites	640
34. Région de la capitale	Européens	3300
	Non satisfaites	660
35. Région de la capitale	Européens	3400
	Non satisfaites	680
36. Région de la capitale	Européens	3500
	Non satisfaites	700
37. Région de la capitale	Européens	3600
	Non satisfaites	720
38. Région de la capitale	Européens	3700
	Non satisfaites	740
39. Région de la capitale	Européens	3800
	Non satisfaites	760
40. Région de la capitale	Européens	3900
	Non satisfaites	780
41. Région de la capitale	Européens	4000
	Non satisfaites	800
42. Région de la capitale	Européens	4100
	Non satisfaites	820
43. Région de la capitale	Européens	4200
	Non satisfaites	840
44. Région de la capitale	Européens	4300
	Non satisfaites	860
45. Région de la capitale	Européens	4400
	Non satisfaites	880
46. Région de la capitale	Européens	4500
	Non satisfaites	900
47. Région de la capitale	Européens	4600
	Non satisfaites	920
48. Région de la capitale	Européens	4700
	Non satisfaites	940
49. Région de la capitale	Européens	4800
	Non satisfaites	960
50. Région de la capitale	Européens	4900
	Non satisfaites	980
51. Région de la capitale	Européens	5000
	Non satisfaites	1000
52. Région de la capitale	Européens	5100
	Non satisfaites	1020
53. Région de la capitale	Européens	5200
	Non satisfaites	1040
54. Région de la capitale	Européens	5300
	Non satisfaites	1060
55. Région de la capitale	Européens	5400
	Non satisfaites	1080
56. Région de la capitale	Européens	5500
	Non satisfaites	1100
57. Région de la capitale	Européens	5600
	Non satisfaites	1120
58. Région de la capitale	Européens	5700
	Non satisfaites	1140
59. Région de la capitale	Européens	5800
	Non satisfaites	1160
60. Région de la capitale	Européens	5900
	Non satisfaites	1180
61. Région de la capitale	Européens	6000
	Non satisfaites	1200
62. Région de la capitale	Européens	6100
	Non satisfaites	1220
63. Région de la capitale	Européens	6200
	Non satisfaites	1240
64. Région de la capitale	Européens	6300
	Non satisfaites	1260
65. Région de la capitale	Européens	6400
	Non satisfaites	1280
66. Région de la capitale	Européens	6500
	Non satisfaites	1300
67. Région de la capitale	Européens	6600
	Non satisfaites	1320
68. Région de la capitale	Européens	6700
	Non satisfaites	1340
69. Région de la capitale	Européens	6800
	Non satisfaites	1360
70. Région de la capitale	Européens	6900
	Non satisfaites	1380
71. Région de la capitale	Européens	7000
	Non satisfaites	1400
72. Région de la capitale	Européens	7100
	Non satisfaites	1420
73. Région de la capitale	Européens	7200
	Non satisfaites	1440
74. Région de la capitale	Européens	7300
	Non satisfaites	1460
75. Région de la capitale	Européens	7400
	Non satisfaites	1480
76. Région de la capitale	Européens	7500
	Non satisfaites	1500
77. Région de la capitale	Européens	7600
	Non satisfaites	1520
78. Région de la capitale	Européens	7700
	Non satisfaites	1540
79. Région de la capitale	Européens	7800
	Non satisfaites	1560
80. Région de la capitale	Européens	7900
	Non satisfaites	1580
81. Région de la capitale	Européens	8000
	Non satisfaites	1600
82. Région de la capitale	Européens	8100
	Non satisfaites	1620
83. Région de la capitale	Européens	8200
	Non satisfaites	1640
84. Région de la capitale	Européens	8300
	Non satisfaites	1660
85. Région de la capitale	Européens	8400
	Non satisfaites	1680
86. Région de la capitale	Européens	8500
	Non satisfaites	1700
87. Région de la capitale	Européens	8600
	Non satisfaites	1720
88. Région de la capitale	Européens	8700
	Non satisfaites	1740
89. Région de la capitale	Européens	8800
	Non satisfaites	1760
90. Région de la capitale	Européens	8900
	Non satisfaites	1780
91. Région de la capitale	Européens	9000
	Non satisfaites	1800
92. Région de la capitale	Européens	9100
	Non satisfaites	1820
93. Région de la capitale	Européens	9200
	Non satisfaites	1840
94. Région de la capitale	Européens	9300
	Non satisfaites	1860
95. Région de la capitale	Européens	9400
	Non satisfaites	1880
96. Région de la capitale	Européens	9500
	Non satisfaites	1900
97. Région de la capitale	Européens	9600
	Non satisfaites	1920
98. Région de la capitale	Européens	9700
	Non satisfaites	1940
99. Région de la capitale	Européens	9800
	Non satisfaites	1960
100. Région de la capitale	Européens	9900
	Non satisfaites	1980

.../...

LES PERSONNES PLACÉES PENDANT L'ANNÉE 1982 : RÉPARTITION PAR RÉGION ET PAR ETHNIE

I. Répartition des chômeurs placés par région et par ethnie

	KGL	GTP	BUT	GIK	CYG	KBY	GIS	RUH	BYU	KBG	TOTAL	OBSERVATION
01	658	438	445	76	104	128	366	358	263	126	2.962	87,15 %
02	112	83	104	23	23	18	20	3	17	28	431	12,68 %
03	2	3	-	-	-	-	-	-	-	1	6	0,17 %

II. Pourcentage par région et par ethnie

	KGL	GTP	BUT	GIK	CYG	KBY	GIS	RUH	BYU	KBG	TOTAL	OBSERVATION
01	19,36	12,90	13,10	2,23	3,06	13,77	110,77	110,53	17,73	13,70	87,15 %	
02	3,30	2,45	3,06	10,68	10,68	10,52	0,59	0,08	10,50	10,83	12,68 %	
03	0,06	0,09	-	-	-	-	-	-	-	10,02	0,17 %	

III. Estimation globale par ethnie

UNITES	01	02	03	BU	ZA	UG	AUTRES
	3.399	2.962	431	6			
	100 %	87,15 %	12,68 %	0,17 %			

.../...

B. LES DEMANDES D'EMPLOI RECUES.

Le rapport annuel de l'année 1982 réserve un nouveau chapitre aux demandeurs d'emploi, car comme nous l'avons signalé plus haut, tous les chômeurs n'ont pas été enregistrés pour des motifs déjà mentionnés.

Si le nombre des demandeurs est plus grand que le nombre des offres d'emploi, cela est dû au fait que pour un poste de travail donné plusieurs candidats étaient présentés à la fois à l'employeur afin de lui permettre une meilleure sélection. Il faut entendre ici par demandeurs d'emploi, toutes les personnes qui figurent sur les différentes fiches de candidature présentées à l'employeur. Le tableau suivant montre leur répartition par région et par ethnie.

... / ...

LES DEMANDES D'EMPLOI ENREGISTREES EN 1982.

I. Répartition des demandeurs d'emploi par région et par ethnie

Préfecture	KGL	GTP	BUT	GIK	CYG	KBY	GIS	RUH	BYU	KBG	TOTAL	OBSERVATION
01	527	449	524	98	146	155	461	392	188	140	3,080	86,50 %
02	124	73	135	13	24	30	30	6	8	28	471	13,22 %
03	4	4	1	-	1	-	-	-	-	-	10	0,28 %
TOTALUX											3,561	

II. Pourcentage par région et par ethnie

Préfecture	KGL	GTP	BUT	GIK	CYG	KBY	GIS	RUH	BYU	KBG	TOTAL	OBSERVATION
01	14,80	12,61	14,72	2,75	4,10	4,35	12,95	11,02	5,27	13,93	86,50 %	
02	3,49	2,03	3,80	0,36	0,67	0,84	0,84	0,16	0,22	0,79	13,22 %	
03	0,12	0,12	0,02	-	0,02	-	-	-	-	-	0,28 %	

III. Estimation globale par ethnie

UNITES	01	02	03	BU	ZA	UG	AUTRES
3,685	2,080	471	10	30	89	4	1
100 %	83,59 %	12,79 %	0,27 %	0,81 %	12,42 %	0,10 %	0,02 %

.../...

C. RENSEIGNEMENTS PERIODIQUES SUR LA SITUATION DE LA MAIN-D'OEUVRE SALARIEE.

Ce qui avait été relevé à ce sujet au cours de l'année 1981 reste valable pour l'année 1982. L'exploitation des données trimestrielles sur l'état du personnel salarié des entreprises nous permet de faire des constatations suivantes :

- D'abord, une très grande différence entre le nombre des entreprises réellement existant dans le pays et celui d'entreprises qui envoient régulièrement la liste de leur personnel. Ceci est regrettable, car, contrairement à l'objectif assigné, il n'est pas possible de connaître le niveau exact de l'emploi à travers ces listes partielles.
- Ensuite, si ces listes étaient envoyées par toutes les entreprises, elles auraient constitué une arme à double tranchant, en ce sens qu'elles permettraient de vérifier sans déplacement coûteux la situation salariale de nos masses laborieuses.
- Pour les entreprises qui ont transmis leurs listes du personnel, il a été possible de se rendre compte de la proportion ethnique et régionale du personnel. L'on a pu vérifier également dans quelle mesure le règlement sur les salaires minima et l'indemnité d'ancienneté était appliqué.

La plupart d'irrégularités rencontrées se retrouvent chez les petites et moyennes entreprises. Quant aux entreprises de grande taille, les salaires minima légaux ont été atteints et même dépassés. Les branches d'activité les plus touchées par les plus bas salaires sont, surtout, l'agriculture et l'industrie extractive pour la catégorie des manoeuvres. La pratique de bas salaires en agriculture s'explique par le fait que la rémunération du capital n'est pas très grande pour pouvoir entraîner des retombées intéressantes sur la rémunération du travail. Une autre explication possible est que le travail agricole s'effectue souvent dans les zones reculées de manière qu'elles ne subissent pas d'influence revendicative des villes ou encore que ces zones sont souvent d'un accès difficile aux inspecteurs du travail prédisposant ainsi les employeurs à se soucier très peu de conditions salariales de leurs travailleurs. Mais le fait déterminant est que conformément à l'article 186 de la loi du 28 février, les dispositions du Code du Travail ne s'appliquent pas à ce secteur. Ce qui défavorise énormément les travailleurs agricoles.

.../...

Un autre fait saillant sur les listes trimestrielles est que les salaires des étrangers sont de loin supérieurs à ceux des nationaux de mêmes qualifications et constituent un défi au principe d'équité unanimement accepté: "A travail égal salaire égal".

D. ORIENTATION, FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS.

a) Orientation professionnelle.

Actuellement, ce domaine d'activité n'est pas encore promu au degré utile car il se heurte à des obstacles d'ordre matériel et technique.

Du point de vue matériel, il n'existe au sein du service aucun instrument sous forme de tests capables de déceler les aptitudes de l'individu, compte tenu des exigences professionnelles.

Du point de vue technique, il manque un agent qualifié en psychotechnie pour s'occuper de l'orientation professionnelle.

Pour l'instant, l'orientation telle qu'elle est pratiquée, se limite à l'information des demandeurs d'emploi sur les offres disponibles.

L'orientation professionnelle dans l'orthodoxie du terme va de pair avec la formation professionnelle, car, elle s'adresse surtout à des personnes en quête d'emploi en vue de les aider à mieux choisir leurs professions.

b) Formation et perfectionnement professionnels.

Dans ce domaine, il existe des initiatives privées louables mais, d'autre part, il est déplorable que l'éclosion de ces initiatives est anarchique. Sept maisons de formation professionnelle sont connues dans la ville de Kigali. Néanmoins, certaines de ces maisons dispensent une formation qui laisse à désirer. En effet, les propriétaires des centres de formation cherchent plus à s'enrichir plutôt que de se soucier de la qualité de l'enseignement. En outre, les formations professionnelles déjà en place, devraient tenir compte des disponibilités et des tendances du marché de l'emploi.

Il paraît urgent que le Gouvernement institutionnalise ce domaine par l'adoption des textes juridiques régissant la formation professionnelle.

E. STATISTIQUES DU TRAVAIL.

1. Répartition des employeurs enregistrés par branches d'activité et par préfecture.

Il n'a pas été possible de réunir toutes les données essentielles concernant l'effectif des employeurs de toutes les branches d'activité économique du pays. Bien d'obstacles handicapent notre activité. Nous éprouvons beaucoup de difficultés à obtenir les renseignements par correspondance, certains employeurs ne veulent pas répondre, la seule méthode à laquelle on peut se fier reste l'enquête mobile quoiqu'elle exige aussi des moyens matériels, financiers et humains énormes. Il en est de même en ce qui concerne les données sur le volume et les aspects de salaire.

A défaut donc du mieux, nous proposons, en guise de statistiques du travail, les renseignements numériques sur les employeurs du pays. Il serait fallacieux de ne pas vous mettre en garde sur la non exhaustivité des chiffres utilisés. Ces chiffres n'engagent que notre fichier que nous savons d'avance incomplet.

Toutefois, les quelques renseignements disponibles ont été rassemblés dans le tableau ci-après :

... / ...

NOMBRE D'EMPLOYEURS PAR PREFECTURE ET PAR BRANCHES D'ACTIVITE
(Employeurs enregistrés dans notre fichier) au 31.12.1982.

BRANCHES D'ACTIVITE	PREFECTURE											TOTAL
	KIGALI	GITAR	IBUTARE	GIKONG	CYANG	KIBYI	GISENYI	RUHENG	BYUMB	KIBUNGO	TOTAL	
1. Agriculture, sylviculture, chasse et pêche	11	2	1	1	6	4	5	5	4	7	2	47
2. Industries extractives	*	1	-	-	-	-	-	-	4	7	2	47
3. Industries manufacturières	39	2	4	5	7	-	-	2	2	-	1	4
4. Electricité, gaz et eau	*	4	3	2	1	2	1	2	3	1	2	75
5. Bâtiments et travaux publics	30	1	1	1	-	1	-	1	-	-	-	21
6. Commerce, Hôtels, Restaurants et Tourisme	114	1	18	101	3	1	30	6	47	3	-	324
7. Transports, Entrepôts, Communications	20	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	21
8. Banques, Assurances, Affaires immobilières et services fournis aux entreprises	10	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	22
9. Services fournis aux collectivités, Services sociaux, services personnels	111	36	19	30	13	21	16	11	18	12	-	287
0. Activités mal désignées												
TOTAL	340	46	47	144	32	29	64	35	76	22	-	835

N.B. 1. La SOMIRWA Exploite plusieurs chantiers miniers à travers tout le pays, sans oublier qu'elle a également plusieurs sous-traitants; mais nous avons jugé bon de l'enregistrer une seule fois à Kigali où elle a son siège social.

2. Pour la branche 4, il ne faudrait pas croire qu'elle compte exactement 21 entreprises; tout simplement ce nombre élevé vient du fait que nous avons inventorié toutes les stations d'ELECTROGAZ dans toutes les préfectures. Il en est de même pour la branche d'activité 8 parce que nous avons dénombré toutes les succursales de la Banque Commerciale du Rwanda et de la Banque de Kigali.

.../...

2. L'emploi des expatriés.

Nous constatons chaque année que le nombre de travailleurs étrangers ne cesse de s'agrandir. De 861 qu'il était l'an dernier, il vient de passer à 1070 unités en 1982. Parmi les anciens travailleurs expatriés, le contrat de travail a été résilié pour 119 personnes, tandis que 328 autres personnes constituant un apport nouveau.

Pour l'année 1982, un apport considérable des expatriés se manifeste surtout dans les secteurs des travaux publics et des services fournis aux collectivités.

Concernant les travaux publics, la situation s'explique par le fait que des entreprises de génie civil oeuvrant anciennement au Zaïre ont gagné au Rwanda les marchés de construction des routes. Elles ont amené avec elles un grand contingent de leur effectif zaïrois.

Quant aux services fournis aux collectivités, il est bon de rappeler que beaucoup de volontaires d'origine occidentale déferlent, ces derniers temps, sur le marché national du travail. Cette question est en étude en vue de pouvoir analyser son impact socio-professionnel.

Les tableaux suivants donnent une idée générale à ce sujet :

- Le tableau I concerne la répartition par branche d'activité et par catégorie professionnelle des expatriés engagés au cours de l'année 1982.
- Le tableau II concerne la répartition par nationalité et par catégorie professionnelle des travailleurs étrangers engagés au cours de l'année 1982.
- Le tableau III indique l'effectif total des travailleurs étrangers par nationalité et par catégorie professionnelle oeuvrant dans notre pays.
- Le tableau IV concerne la répartition par branche d'activité et par catégorie professionnelle de l'effectif total des travailleurs étrangers exerçant légalement une activité salariée au Rwanda.

.../...

TABIEAU I. NOMBRE DE TRAVAILLEURS ETRANGERS ENGAGES PAR BRANCHE D'ACTIVITE ET PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE.
(Année 1982)

BRANCHES D'ACTIVITE	CATEGORIE PROFESSION.					TOTAL	%
	Cadres Supérieurs	Cadres Moyens	Techniciens Supérieurs	Techniciens	Ouvriers		
1. Agriculture, chasse, pêche et sylviculture	-	-	-	-	-	-	0
2. Industries extractives	-	-	-	2	3	6	1,83
3. Industries manufacturières	2	3	6	9	10	32	9,76
4. Electricité, gaz et eau	-	-	-	-	-	-	0
5. Bâtiments et travaux publics	1	4	24	14	30	79	24,08
6. Commerce, Hôtels, Restaurants et Tourisme	2	4	7	18	19	55	16,77
7. Transports, Entrepôts, Communications	4	1	4	6	37	64	19,51
8. Banques, Assurances, Affaires immobilières, services fournis aux entreprises	-	1	4	13	3	21	6,40
9. Services fournis aux collectivités, services sociaux services personnels	2	2	14	37	14	71	21,65
0. Activités mal désignées	-	-	-	-	-	-	0
TOTAL	11	15	59	99	116	328	100

NOMBRE DE TRAVAILLEURS ETRANGERS ENGAGES PAR NATIONALITE ET PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE (Année 1982).

17. BRITANNIQUE	1	-	1	-	1	2	1	1	-	1	3	0,92
18. KENYANNE	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,30
19. POLONAISE	1	-	1	-	-	1	1	-	-	-	1	0,30
20. ITALIENNE	1	-	1	-	2	1	1	-	-	-	3	0,92
21. SUD YEMENITE	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-	1	0,30
22. PORTUGAISE	1	-	1	-	1	3	-	-	-	-	4	1,22
23. PAKISTANAISE	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-	1	0,30
24. YUGOSLAVE	1	-	1	-	-	1	-	-	-	-	1	0,30
25. PERUVIENNE	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-	1	0,30
T O T A L	1	11	15	59	99	116	22	6	328	100 %		

Ce tableau montre que la plupart des expatriés engagés en 1982 sont des ressortissants Zaïrois et Belges. Cela est dû au fait que certaines entreprises de construction à capitaux belges installées au Zaïre (AUXELTRA BETON etc...) se voyant attribuer des marchés au Rwanda, y ont ouvert des succursales avec le transfert d'une bonne partie de leur main-d'oeuvre qualifiée.

NOMBRE DE TRAVAILLEURS ETRANGERS ENGAGES PAR NATIONALITE ET PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

CATEGORIE PROFESSIONNELLE	NATIONALITE		CATEGORIE PROFESSIONNELLE					TOTAL
	Cadres Supérieurs	Cadres Moyens	Techniciens Supérieurs	Techniciens	Ouvriers	Aide de Manoeuvres	Métier	
1. BELGE	27	26	121	40	5	-	-	219
2. BURUNDAISE	-	-	21	20	170	11	9	231
3. ZAIROISE	-	-	2	5	192	29	10	238
4. INDIENNE	2	6	30	23	17	-	-	78
5. FRANCAISE	6	4	34	13	4	-	-	61
6. ESPAGNOLE	1	1	3	4	1	-	-	10
7. ALLEMANDE	3	4	3	5	-	-	-	15
8. ITALIENNE	2	1	13	3	1	-	-	20
9. NERLANDAISE	4	4	14	2	1	-	-	25
10. BRITANNIQUE	4	2	6	6	3	-	-	21
11. PAKISTANAISE	-	-	2	6	4	-	-	12
12. HELLENIQUE	1	1	4	1	-	-	-	7
13. PORUGAISE	-	-	2	-	1	-	-	3
14. UGANDAISE	-	-	-	4	78	-	-	82
15. TANZANIENNE	-	-	-	2	2	1	-	5
16. SUISSE	3	3	6	2	2	-	-	16

NOMBRE DE TRAVAILLEURS ETRANGERS ENGAGES PAR NATIONALITE ET PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

17. KENYANNE	-	1	1	1	1	1	1	-	-	1	4
18. HOLLANDAISE	-	-	1	1	1	1	-	-	-	1	2
19. ETHIOPIENNE	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
20. DANOISE	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-	2
21. SUD YEMENITE	-	-	-	-	1	1	1	-	-	-	2
22. AMERICAINE	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2
23. RUSSE	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	1
24. AUTRICHIENNE	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2
25. CAMBODGIENNE	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
26. PERUVIENNE	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
27. BRESILIENNE	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
28. LUXEMBOURGEOISE	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
29. POLONAISE	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
30. YUGOSLAVE	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1
31. IRANIENNE	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1
32. SENEGALAISE	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1
33. SIERRA LEONNAISE	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1
34. ARABE	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
35. OMANE	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
TOTAL	55	53	271	145	485	42	19	1	1	1.070	

Ce tableau montre dans l'ensemble le nombre de travailleurs étrangers employés dans notre pays. Les Burundais se placent au premier rang, les Zaïrois au second et enfin les Belges au troisième rang.

Pour le cas du Burundi, la quasi-totalité des travailleurs est composée de réfugiés; pour le Zaïre, il existe une convention de libre circulation des personnes et de biens, signée avec notre pays en 1972. Quant aux Belges, la situation s'explique par le fait qu'ils ont encore beaucoup d'intérêts économiques au Rwanda en tant qu'anciens colonisateurs.

Catégorie	Burundi		Zaïre		Belges		Autres		TOTAL
	Supérieurs	Inférieurs	Supérieurs	Inférieurs	Supérieurs	Inférieurs	Supérieurs	Inférieurs	
1. Auteurs	2	1	5	1	1	1	1	1	10
2. Cadres	5	1	1	1	1	1	1	1	12
3. Ingénieurs	15	1	1	1	1	1	1	1	20
4. Techniciens	4	1	1	1	1	1	1	1	10
5. Ouvriers	15	1	1	1	1	1	1	1	20
6. Autres	1	1	1	1	1	1	1	1	6
TOTAL	52	5	10	5	5	5	5	5	130

.../...

est répartie dans les différentes branches d'activités économiques comme suit:

La main-d'oeuvre étrangère exerçant une activité salariée au Rwanda légalement est répartie dans les différentes branches d'activités économiques comme suit:

TABLEAU IV.

NOMBRE DE TRAVAILLEURS ETRANGERS PAR BRANCHES D'ACTIVITE ET PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

CATEGORIE PROFESSIONNELLE BRANCHES D'ACTIVITE	Cadres		Techniciens		Ouvriers		Manoeuvres		TOTAL
	Supérieurs	Moyens	Supérieurs	et Autres	Métier				
1. Agriculture, chasse, pêche et sylviculture	3	2	-	4	-	-	-	9	
2. Industries extractives	2	-	34	2	29	-	-	67	
3. Industries manufacturières	12	8	32	26	50	14	3	145	
4. Electricité, gaz et eau	1	1	12	6	8	-	-	28	
5. Bâtiments et Travaux Publics	4	5	47	15	75	5	3	154	
6. Commerce, Hôtels, Restaurants et Tourisme	17	17	53	37	97	10	4	235	
7. Transports, Entrepôts, Communications	7	4	18	11	95	2	2	139	
8. Banques, Assurances, Affaires immobilières, services fournis aux entreprises	3	7	9	1	3	1	1	30	
9. Services fournis aux collectivités, services sociaux et services personnels	6	9	66	44	102	10	6	243	
0. Activités mal désignées	-	-	-	-	-	-	-	0	
TOTAL	55	53	271	145	285	42	19	1.070	

CONCLUSIONS GENERALES

Comme d'habitude, les réalisations de la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale pour cette année ont été à la mesure des moyens et possibilités mis à sa disposition.

Outre les activités spécifiques déterminées par le cadre organique, la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale a pu accomplir divers autres tâches en rapport plus ou moins direct avec ses attributions, notamment dans le domaine de la coopération avec le BIT et les organisations syndicales internationales telles l'organisation de l'unité syndicale africaine (OUSA) et la confédération internationale des syndicats libres.

Les divers résultats enregistrés et les constatations faites ont démontré et confirmé la justesse du principe qui donne la priorité de l'action sur le terrain au travail de bureau en matière de sécurité sociale et d'hygiène du travail (tournées de contrôle à travers tout le pays). Pour connaître le travailleur et ses problèmes professionnels, le poste de travail et ses risques à prévenir ou à couvrir, l'employeur et ses difficultés d'application des prescriptions légales et réglementaires en matière d'emploi, d'hygiène et de sécurité sociale, il faut les approcher par un contact direct et non par le simple dérivatif de la correspondance épistolaire.

A. DIFFICULTES.

1. Du personnel

Dans la plupart des services de la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale, le personnel semble suffisant; mais très souvent instable. Il est à recommander que le personnel en place ait la possibilité de se perfectionner et d'actualiser ses connaissances.

2. Moyens de déplacement au cours du contrôle

L'action sur le terrain exige nécessairement la disponibilité des moyens de déplacement, faute desquels les divers programmes élaborés resteront toujours un vœu pieux.

Divers services de la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale, tels que l'Inspection Générale du Travail, la Sécurité et Hygiène du Travail etc... ne disposent pas de moyens nécessaires pour s'acquitter convenablement de leurs tâches. Par ailleurs, ces services devraient pouvoir compter sur un personnel suffisant et stable jouissant des qualités intellectuelles et morales indispensables à l'exercice de leurs fonctions.

.../...

3. Centralisation des offres d'emploi

L'instauration de ce système avait pour objectif de rétablir l'équité dans le placement des demandeurs d'emploi en écartant certains critères subjectifs tels que les relations parentales, régionales ou alliances matrimoniales, les amitiés particulières.

Néanmoins, il est regrettable de constater que la plupart des offres anonymes enregistrées ne parviennent à nos bureaux qu'après avoir été attribués à des individus ayant des affinités avec l'employeur ou ses proches collaborateurs.

Les candidats à l'emploi se plaignent de devoir attendre plusieurs jours avant de se présenter chez l'employeur qui leur réclame une fiche de candidature. Les employeurs aussi, même ayant déposé une offre d'emploi pour une personne au profil assez vague, se lamentent d'absence d'expéditivité de nos services.

4. Statistiques du Travail

La collecte des données se fait d'une manière non exhaustive. Le non traitement statistique des informations recueillies en matière d'emploi, des salaires et de sécurité sociale implique que les décisions prises par les autorités sont souvent assises sur des bases peu fiables.

5. Organisations professionnelles

Jusqu'à présent il n'existe aucune organisation professionnelle des travailleurs, ce qui handicape l'évolution du droit du travail rwandais. Cependant, des efforts ont été déployés pour mettre sur pied un syndicat des travailleurs rwandais en dispensant des cours d'Education Ouvrière et en abritant des séminaires financés et patronnés par l'OUSA et la CISL.

Ainsi la reconnaissance officielle du Syndicat des Travailleurs Rwandais permettra de concert avec l'Association des Entreprises du Rwanda (AER) de conclure les conventions collectives qui ont pour but de compléter le droit du travail rwandais existant.

6. Recouvrement des cotisations

Les difficultés de recouvrement des cotisations sont de divers ordres :

- Difficultés financières, voire même faillite de certains établissements: communes, établissements publics et privés, coopératives, employeurs isolés.

.../...

- Ignorance ou négligence de l'importance et de l'intérêt du régime de sécurité sociale, soit par les employeurs, soit par les travailleurs.
- Déficience des services de recouvrement :
 - soit par manque de moyens d'accès aux récalcitrants pour établissement de la situation exacte des comptes, informations et conviction des concernés, assistance dans le remplissage des déclarations de versement Mod. VI;
 - soit par méconnaissance de la situation des comptes des employeurs par les services de la Caisse Sociale qui adressent auxdits employeurs des réclamations fausses incitant ces derniers à l'entêtement;
 - soit par manque ou négligence d'application des mesures coercitives, législatives et réglementaires à l'encontre des récalcitrants par l'autorité compétente.
- Déficience des services de l'Inspection du Ministère de tutelle à qui incombe l'obligation d'amener les partenaires sociaux à respecter les prescriptions légales en matière d'emploi et de sécurité sociale.

Le recouvrement des cotisations de la sécurité sociale exige plusieurs préalables dont les principaux sont les suivants:

- Une connaissance aussi exacte que possible des employeurs et surtout de leurs entreprises: siège (adresse exacte), genre d'activités, changement éventuel de siège ou d'activités, nombre de travailleurs déclarés, affiliés ou non affiliés etc... Cela nécessite des visites régulières (trimestrielles ou semestrielles) des entreprises et des contacts suivis avec les services du personnel, visites et contacts qui devraient constituer l'activité principale des Inspecteurs du Travail.
- Une éducation des partenaires sociaux en sécurité sociale par tous les moyens d'information possibles (contacts directs, missions radio-phoniques, revues spécialisées et adaptées); le plus immédiat et le plus efficace de tous étant le contact direct.
- Mise en application équitable, en cas de nécessité, des mesures de sanctions disciplinaires prévues par les lois et règlements en vigueur.

B. PERSPECTIVES ET SUGGESTIONS.

1. Formation et perfectionnement du personnel.

La formation et le perfectionnement peuvent être envisagés sous deux aspects: d'une part la formation du personnel de l'Administration du Travail, d'autre part la formation et le perfectionnement des agents du secteur privé.

.../...

Concernant le personnel de l'Administration du Travail, celui-ci devrait avoir chaque fois la possibilité de se perfectionner afin d'actualiser ses connaissances pour maîtriser les problèmes socio-économiques dont l'évolution est très rapide.

S'agissant du secteur privé, les actions de formation dans la mesure où elles entraînent une amélioration effective du niveau de technicité, seront encouragées.

Dans ce même ordre d'idée, les centres de formation déjà en place seront sensibilisés aux tendances du marché national de l'emploi; de plus amples renseignements leur seront communiqués afin qu'ils puissent ajuster la formation aux besoins réels du pays.

Pour permettre la coordination et le contrôle des actions privées ponctuelles, il serait donc souhaitable de réglementer la formation professionnelle.

Par ailleurs, le service veillera aux actions visant d'une part la formation sur le tas, méthode, qui consiste à instruire l'ouvrier nouveau ou transféré dans la pratique de son métier sur les lieux du travail, d'autre part la formation des cadres par la pratique de la méthode d'expérience guidée; cette dernière consiste à ce que tout dirigeant se sente responsable de la formation des personnes placées sous son contrôle. Elle comporte quatre phases successives, à savoir :

- analyse du travail des subordonnés pour en dégager les points faibles;
- détermination des effets possibles de ces faiblesses, leurs dangers pour l'entreprise et pour les subordonnés;
- Etude des causes de ces faiblesses;
- Etablissement d'un programme d'action afin d'amener les subordonnés à constater et à corriger leurs faiblesses.

La méthode de l'expérience guidée pourra être combinée à celle de la direction par consultation. Celle-ci consiste à ce que le chef réunisse ses collaborateurs en vue de partager avec eux les problèmes de son département en leur demandant de lui faire part de leurs remarques et suggestions. Elle initie les collaborateurs du chef à penser et à prendre les décisions auxquelles ils doivent faire face.

Ainsi la politique de rwandisation des cadres, sera stimulée par la formation des homologues collaborant étroitement avec le personnel expatrié de cadre en pratiquant les méthodes exposées ci-dessus.

.../...

2. Visites de contrôle.

Etant donné l'importance de ces visites, il est nécessaire qu'elles soient programmées pour éviter d'agir par à coups. Dans cette optique, pour renforcer l'autorité des inspecteurs du travail et appréhender les réalités sur le terrain, les agents des services centraux du travail seront appelés à organiser au moins une fois l'année, une visite spéciale dans chaque Inspection du Travail. Dans le cadre de la collaboration entre le Ministère de tutelle et la Caisse Sociale du Rwanda et pour faciliter le recouvrement des cotisations, des visites de contrôle pourront également être menées conjointement par les agents relevant de ces deux départements.

En ce qui concerne les moyens de déplacement, il faudra mettre à la disposition des Inspecteurs du Travail un moyen si modeste soit-il en vue de leur permettre de visiter régulièrement les entreprises les plus éloignées du siège de l'Inspection du Travail.

3. Législation du Travail.

La législation du travail doit évoluer en conformité avec les normes internationales du travail. L'adoption du projet de révision du Code du Travail qui va s'étendre aux travailleurs agricoles permettra une meilleure application de certaines conventions ratifiées.

4. Salaires.

Comme pour les années précédentes, les problèmes de salaires devront être appréhendés avec une attention toute particulière en mettant au point une série d'articles qui constituent le budget-type permettant de calculer le salaire minimum garanti.

Il faudra également qu'un représentant du Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi puisse siéger au sein de la Commission Nationale des Prix en attendant que la Commission Nationale des Salaires soit créée. Cette approche pourra stimuler la conception d'une politique cohérente des salaires.

En dernière analyse, il serait à recommander que les catégories VI et VII de l'arrêté ministériel n° 221/09 du 3 mai 1976 aient aussi des minima catégoriels, ce qui faciliterait d'une part les statistiques de salaires et l'appréciation du sursalaire accordé tant aux nationaux qu'aux étrangers.

.../...

5. Emploi du personnel expatrié.

Comme il est constaté dans ce rapport l'effectif des travailleurs étrangers va croissant. Cet accroissement peut s'expliquer par les prorogations indéfinies des permis de travail; la formation -initiation inefficace des homologues, l'afflux des travailleurs zairois jouissant de la convention de libre circulation.

Outre ces explications, il est à signaler que les secteurs d'activité qui absorbent le plus la main-d'oeuvre étrangère sont commerce, Restaurants, Hôtels et Tourisme, Bâtiment et Travaux Publics, industries manufacturières et enfin l'industrie extractive.

Pour pallier cette situation, les services concernés devront prendre les mesures visant à :

- limiter les prorogations des permis de travail;
- contrôler le déroulement de la formation-initiation des homologues;
- orienter la formation professionnelle dans les secteurs qui accusent un déficit de main-d'oeuvre nationale qualifiée.

6. Documentation.

En matière de documentation, il est à souligner que l'information est insuffisante pour divers services qui en éprouvent le besoin. Pour cela l'instauration d'un système d'exploitation des revues tant nationales qu'étrangères permettra de faire la revue de presse hebdomadaire ou mensuelle sur les points qui intéressent le monde du travail.

A cet égard, il faudra compléter la documentation existante, par la souscription d'abonnement aux revues spécialisées dans les domaines du travail et de la Sécurité Sociale (T.P.O.M., liaisons sociales, Tiers-monde, ONEM, OPP, B.T.P., etc...).

=====