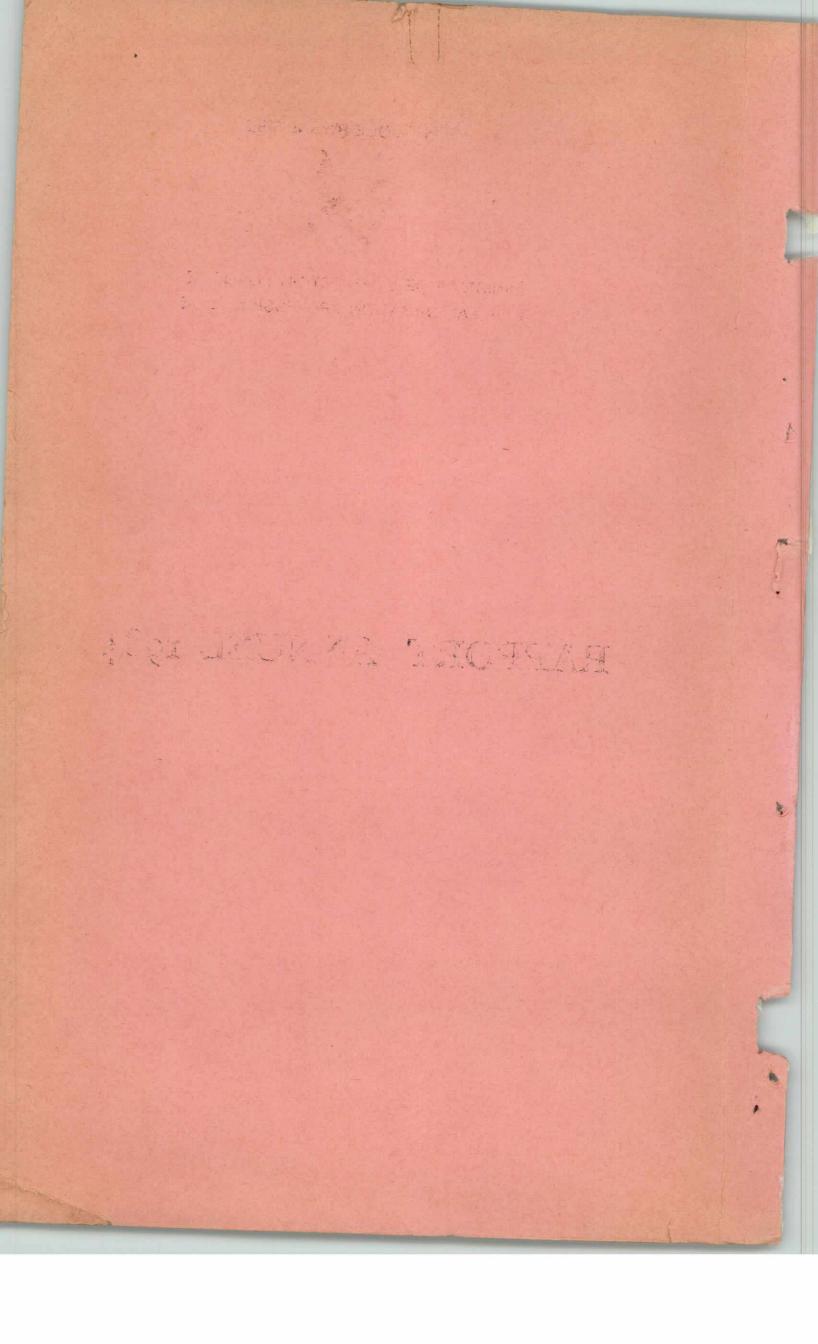
REPUBLIQUE RWANDAISE



MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

RAPPORT ANNUEL 1984



REPUBLIQUE RWANDAISE Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle

Kigali, le p.5.JUN. Nº 2654 106.19

Raffiels

Son Excellence Monsieur le Président de la République KIGALI

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de transmettre à Vot Excellence le rapport annuel du Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle pour l'exerc. I 984.

Je Vous en souhaite bonne réception e Vous priant d'agréer, Monsieur le Pré-ident, l'assurance a ma plus haute considération.

Copie pour Information à:

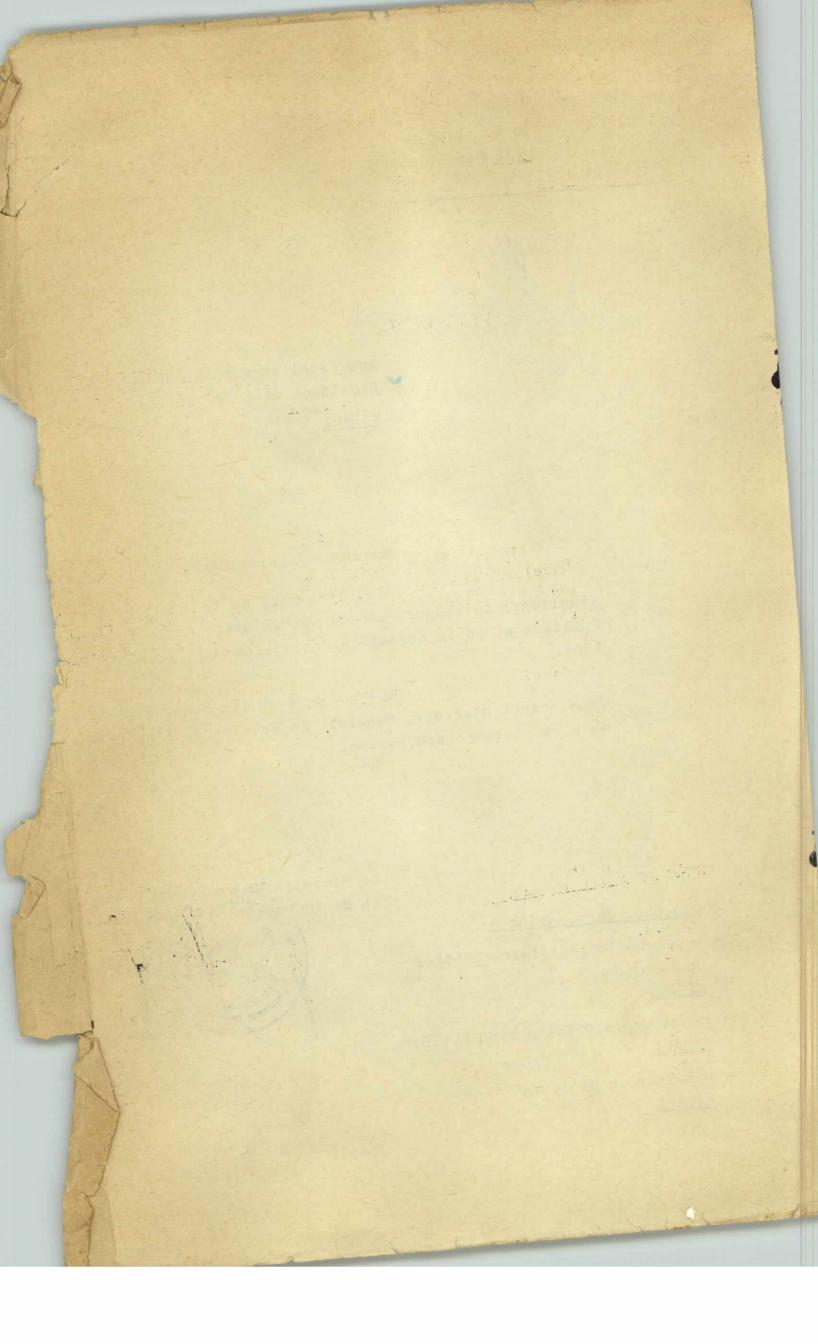
- Monsieur le Secrétaire Général du M.R.N.D.

KIGALI

- Monsieur le Président du C.N.D. KIGALI
- Monsieur le Ministre (Tous) KIGALI

Le Ministre de la Fonction Publique et de la Formation professionnelle, MBIYAKARE/

ACHIMANA J. M. Vianne



SOMMAIRE

1. SECRETARIAT GENERAL.

	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
1.1.	Bureau Courrier et Archives
1.2.	Bureau Gestion des Crédits
1.3.	Bureau Gestion du Personnel
1.4.	Bureau Relations Publiques
1.5.	Direction Etudes et Evaluation
1.5.1.	Division Recherche Administrative
1.5.2.	Division Salaires et Législation
1.6.	Direction Formation Professionnelle
1.6.1.	Division Stages à l'Intérieur
1.6.2.	Division Stages à l'Etranger
	2. DIRECTION GENERALE DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE.
2.1.	Bureau Secrétariat Permanent des Chambres de Recours
2.2.	Division Contentieux et Inspection de la Fonction
	Publique
2.3.	Direction Recrutement et Gestion du Personnel
2.3.1.	Division Recrutement et Affectation
2.3.2.	Division Avancement et Gestion du Personnel
2.3.2.1.	Bureau Gestion du Personnel
2.4.	Direction Comptabilité et Traitements
2.4.1.	Division Comptabilité
2.4.1.1.	Bureau Traitements
2.4.1.2.	Bureau Vérification et Mécanographie
2.4.1.3.	Bureau Recouvrement
2.4.1.4.	Bureau Pénsions et Indemnités Diverses
	A DIRECTION GENERALE DE L'EMPLOI ET DE LA SECURITE SOCIALE
	PIRECTION GENERALE DE L'EMPLOI EL DE LA SECONTE SOSTA

3.1.	Division Relations Professionnelles
3.2.	Division Inspection Nationale du Travail
3.3.	Direction de l'Emplei
3.3.1.	Division Main-d'Oeuvre et Statistiques
3.3.1.1.	Bureau Main-d'Oeuvre
3.4.	Direction Sécurité Sociale et Hygiène du Travail
3 / 1	Bureau Sécurité Technique et Hygiène du Travail.

En effet, ils sont immédiatement suivis des remplacements ainsi que des mises en disponibilité pour convenances personnelles et ce fait provoque l'accroissement d'arrêtés ministériels.

Notons aussi que le mois de décembre est très favorable aux départs en congé, en ce moment, le travail est généralement bloqué par les opérations de clôture de l'exercice.

I.I.3. Les difficultés rencontrées

Le service se trouve constamment en difficulté d'expédier le courrier, les moyens de transport du Ministère étant limités. La situation s'est heureusement améliorée ces derniers temps à partir du moment où le Ministre a fait remarquer aux utilisateurs des véhicules la priorité du courrier. Cela ne supprime évidemment pas pour longtemps ce handicap dans la mesure où le service ne dispose pas d'un moyen de transport permanent.

L'exiguïté du local reste aussi une embûche à l'efficacité du travail. Etant donné le volume considérable des dossiers recueillis par ce service, il faudrait deux locaux qui permettent un travail ordonné avec le moins d'encombrement.

Le service souffre également de l'insuffisance du personnel.

Jusqu'à présent les agents de ce service ont essayé d'utiliser au maximum leurs efforts, et pour des tâches aussi variées, sans quoi on n'assisterait qu'à des retards sempiternels. Il faudra renforcer l'équipe par deux unités ayant une formation en secrétariat et surtout éviter de glisser sous l'ombre ce problème sous prétexte que le travail a été jusqu'aujourd'hui rempli de façon satisfaisante. Les travaux de dactylographie du courrier à expédier sont tellement beaucoup qu'ils nécessitent des agents qui s'en occupent à plein temps.

			BLEA				ECAPI				DES				TES						*0			
hr at		:	J	0	F	0	M :	A :	M	•	J		J	:	A :	S	0	0	:	N		D	:T	OTAL ANNUE
I.	COURRIER EXPEDIE	• 1	957	:1	578	:	1835:	1607:	1771	0	1595	: 6	2124	:1	865:	2140	0 6	2189	:2	249	0	1655	Valletings to	22565
III.	1. LETTRES ORDINAIRES 2. LETTRES CONFIDENTIELLES 5. TELEGRAMMES OFFICIELS ET TELEX 4. ATTESTATIONS DE LIBRE ENGAGEMEN 5. COMMUNIQUES A STES ADMINISTRATIES ET REGLE- MENT/IRES		1	0 0	5	000	581: 7: 4: 5: 15:	0: 2: 4:	2 2 3	0	533 1 2 30 15	000	537 8 2 38 14		554: 13: 2: 10: 14:	10 8	•	594 4 3 6 20		591 9 3 6 14		375 2 3 6 6	0 0	6178 62 38 122 160
	1. ARRETES PRESIDENTIELS 2. ARRETES MINISTERIELS 3. DECISIONS MINISTERIELLES 4. DECISION DE CONGE		3 48 9 25			0	5: 117: 120: 33:	4: 86: 44: 33:		0	11	•		•	10: 65: 47: 36:	118	000	13	0	328 53	0 0	6 161 127 65	•	122 1752 734 419
	TOTAL MENSUEL	:2	582	:2	337	:2	831:2	321:2	2523	:2	382	:3	199	:2	516:3	126	:3	033	:3	808	:2	375		

1.2. BUREAU GESTION DES CREDITS.

Le budget annuel de l'exercice 1984 du Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle s'élevait à 87.050.172 FRW répartis sur 42 articles soit 17 du Secrétariat Général, 12 de l'Administration Publique et 13 de l'Emploi et de la Sécurité Sociale.

La nomenclature des imputations a été modifiée par rapport à l'année précédente pour plus de clarté. Ainsi, l'article dénommé auparavant "Matériel et Fournitures de Bureau" a cette fois-ci été scindé en 7 pour donner naissance aux articles ci-après :

- a) Matériel de Bureau Courant;
- b) Matériel technique;
- c) Fournitures de Bureau;
- d) Impression;
- e) Abonnement revues & journaux;
- f) Achat d'ouvrages;
- g) Entretien machines.

Aussi, l'article "Frais de mission" a été scindé en 2 pour distinguer les frais de mission des frais de transport à l'intérieur (location véhicules et affrètements d'avions).

De même, les frais d'émission des communiqués ont été dégagés de l'article "Postes, téléphones, télégrammes" pour être payés à l'article "Communiqués radiodiffusés".

D'autre part, l'article "Séminaires, conférences et recyclage" a vu le jour.

Le tableau ci-après fait état des dépenses réalisées en 1984 :

EXECUTION BUDGET 1984

I. SECRLTARIAT GENERAL

Article	•	Crédits Annuels	:	Engagements au 31/12/84		:	Bonif	: 1)épassement
I4.I09.0I.0I.0I Personnel Sous-statut		8.085.683	: .	5.925.925	43	•	2.159.758		
I4.I09.0I.0I.02 Personnel S/Contrat		I.462.567	:	I.596.502		:	-	:	I33.935
I4.I09.CI.OI.O4 Frais de Formation	:	4.200.000	:	2.521.520		:	I.678.480	:	
I4.I09.0I.02.0I.0I Matériel de Bureau Courant	:	100.000	•	64.817		:	35.I83	•	
I4.I09.0I.02.05 Fournitures de Bureau	:	500.000	:	500.000		:	0	:	
I4.I09.0I.02.07 Impression	:	50.000	:	24.600		:	25.400		
I4.I09.0I.02.08 Abonnement revues & journaux		100.000	:	68.000	W 5	:	31.200	:	
I4.I09.0I.02.II	:	I.260.000	:	I.225.843		:	34.157	•	1
Carburant 14.109.01.02.13	:	80.000	:	54.616			25.384	V. 2	
Frais de représentation 14.109.01.02.20	:	50.000	:	-		•	50.000		
Achat d'ouvrages I4.I09.0I.02.2I	:	600.000	:	361.886		, : ,	238.II4	:	
Entretien machines				/					

		٠,			_	6 -		
* * * * * * * * * * * * * * * * * * *	I4.I09.0I.02.22 Communiqués radiodiffusés	:	100.000	:	83.735	•	16.265	:
	I4.I09.0I.03.JI Entretien véhicules officiels	:	900.000	:	899.575	:	425	:
	I4.I09.0I.03.02 Transport à l'intérieur	:	900.000	:	897.319	:	2.681	:
a	I4.I09.0I.03.06 Postes, téléphones, télégrammes	:	I.600.000	:	I.223.483	:	376.517	:
	I4.I09.0I.03.I2 Frais de mission a l'intérieur du Pays	:	350.000	:	69.000	:	281.000	:
	I4.I09.0I.03.I4 Fonctionnement Commission National pour le personnel public et privé	: e :	1.000.000	:	10.000	:	990.000	:
	S/TOTAL	:	21.338.250	:	15.527.621	***************************************	5.810.629	
	II. ADMINISTRATION PUBLIQUE							
	I4.I09.02.0I.0I Personnel S/Statut	::	25.759.054	:	25.392.191	:	366.863	:
	I4.I09.02.0I.02 Personnel S/Contrat	:	4.269.750	d:	4.194.338	:	75.412	:
	I4.I09.02.02.0I.0I Matériel de Bureau Courant	:	100.000	:	6.200	:	93.800	:
	I4.I09.02.02.05 Fournitures de Bureau	:	6.000.000	:	4.323.896	* :	1.676.104	:
	I4.I09.02.02.08 Abonnement revues & journaux	:	100.000	:		:	100.000	:
	I4.I09.02.02.II Carburant	:	525.000		499.974	:	25.026	:
٠		*			. 9 .	/=	*	. 4 . 5

	77	200
_	- (

			- 7	-		
The transfer of the same of th	: 50.000		-	:	50.000	
I4.I09.02.02.20 Achat d'ouvrages	· I.100.000		I.029.786	:	70.214	:
I4.I09.02.02.2I Entretien machines			375.266	:	88	1
I4.I09.02.03.0I Entretien véhicules officiels	: 375.354	3 3	92.100	: 30	7.900	:
I4.I09.02.03.02 Transport à l'intérieur	500.000		118.000	:	382.000	
I4.109.02.03.12 Frais de mission à l'intérieur du Pays	. 1.700,000	0 :	162.222		637.778	
I4.I09.02.03.I3 Chambres de Recours	: 39.679.15	8	36.193.973		3.485.185	:
s/total	:		\$68,845		151,155 .	
III. EMPLOI ET SECURITE SOCIAI	<u>:</u> 14.293.6	67 :	10.847.516	:	3.446.I5I	
I4.I09.03.0I.0I Personnel S/Statut	f	1 1	4.504.761	:	805.736	•
14.109.03.01.02 Personnel S/Contrat	100.0		11.12 . 14	:	100.000	
14.109.03.02.01.01 Matériel de Bureau Courant	I.000.		381.000	0:	619.000	
14.109.03.02.02 Matériel Technique	: 1.000.	0 2 1	: I.000.00	0:	0 000,000	
Fournitures de Bureau			/			

.../...

:	100.000	:	1,000,00	10	100.000				
:	840.000	:	804.123	0	35.877				
:	50.000	::	- ak *a,	:	50.000	::			
:	100.000	:	56.305	:	43.695				
1	569,300	:	569.150	:	150				
::	400.000	:	268 .845	:	131.155	::			
	569.300	:	73.518	:	495.782	:			
	I.700.000	:	623.000	:'	1.077.000	:			
	26.032.764		19.128.218	:	6.904.546				
	87.050.I72		70.849.812		I6.200.360				
		: 840.000 : 50.000 : 100.000 : 569.300 : 400.000 : 569.300 : 26.032.764 : 26.032.764	: 840.000 : 50.000 : 100.000 : 569.300 : 569.300 : 1.700.000 : 26.032.764 : 26.032.764 : :	: 840.000 : 804.123 : 50.000 :	: 840.000 : 804.123 : : 50.000 : - : : : 100.000 : 56.305 : : 569.300 : 569.150 : : 400.000 : 268.845 : : 569.300 : 73.518 : : 1.700.000 : 623.000 : : 26.032.764 : 19.128.218 :	100.000 840.000 804.123 35.877 50.000 50.000 100.000 56.305 43.695 569.300 569.150 150 400.000 268.845 131.155 569.300 73.518 495.782 1.700.000 623.000 1.077.000 26.032.764 19.128.218 6.904.546	840.000 : 804.123 : 35.877 :: 50.000 : - : 50.000 :: 100.000 : 56.305 : 43.695 :: 569.300 : 569.150 : 150 :: 400.000 : 268.845 : 131.155 :: 569.300 : 73.518 : 495.782 : 1.700.000 : 623.000 : 1.077.000 : 26.032.764 : 19.128.218 : 6.904.546 : 07.050 770	100.000 : 100.000 : 100.000 : 100.000 : 50.000 : 50.000 : 50.000 : 100.000 : 56.305 : 43.695 : 569.300 : 569.150 : 150 : 150 : 150 : 1569.300 : 268.845 : 131.155 : 569.300 : 73.518 : 495.782 : 1.700.000 : 623.000 : 1.077.0	100.000 : 100.000 : 100.000 : 100.000 : 100.000 : 150.000 : 150.000 : 15

Id. 109.02.02.20 Achat d'ouvrages

.

I,100,000 : I,029,786

Nous avons connu beaucoup de difficultés au niveau de l'exécution du budget 1984. Difficultés dues d'abord au vote tardif du budget. Mais encore, la plupart des engagements de dépenses en bonne et due forme ont été contrecarrés peu de temps après la libération des crédits suite aux problèmes de trésorerie. C'est ainsi qu'au cours des derniers mois, le Ministère a connu une pénurie de matériel de bureau. D'autre part, certaines factures ont été laissées en attente alors que les articles de dépenses y relatifs accusaient des bonis importants.

Par ailleurs, les impayés relatifs à l'entretien des véhicules se chiffrent à 739.433 FRW suite à l'insuffisance des crédits.

EQUIPEMENT

Tablant sur le déménagement vers KACYIRU, le Ministère des Finances et de l'Economie a réduit l'équipement en mobilier au strict minimum; ne tenant en considération que les besoins des services nouvellement créés suite au nouveau cadre organique.

La demande de machines à calculer n'a pas été satisfaite. Ce qui risque de handicaper la bonne marche du Service de la Comptabilité et des Traitements.

Equipement accordé pour 1984.

- Véhicules
 - 1 Toyota Corolla
 - 1 Camionnette Toyota D.C.
- Machines
 - 1 machine comptable
- Mobilier
 - 8 Bureaux
 - 8 Chaises
 - 3 Classeurs métalliques.

1.3. BUREAU GESTION DU PERSONNEL

Le Bureau Gestion du Personnel exerce ses activités dans le cadre des attributions ci-après, conformément à l'Arrêté Présidentiel n° 173/06 du 23 février 1984 portant organisation et attributions des services de l'Administration Centrale.

- Gestion des dossiers administratifs du personnel;
- Calendrier des congés du personnel;
- Audition et examen des requêtes du personnel;
- Suivi de la régularité des agents au service et à l'Umuganda.

C'est sur les 5 points d'attributions ci-dessus que va porter le présent rapport, sur les difficultés rencontrées et les perspectives d'avenir. Avant de passer aux activités proprement dites du service de la Gestion du Personnel au cours de l'année 1984, il est à faire remarquer que dès la parution de l'Arrêté Présidentiel n° 355/06 du 5 juin 1984 portant commissionnement et affectation d'agents de la première catégorie des cadres de l'Administration Centrale, le Service de la Gestion du Personnel a mené parallèlement ses activités avec l'examen des dossiers des agents sans rendement, travail qui rentrait normalement dans les attributions de la Division Contentieux. Dans le cadre de ces activités supplémentaires, le service de la Gestion du Personnel a traité les dossiers ci-après:

- MINEPRISEC : 8 dossiers - MINITRASNCO : 3 dossiers - MINITRAPE : 4 dossiers - MINISAPASO : 8 dossiers - MININTERDECO : 1 dossier - MINIPLAN : 2 dossiers - MIJEUCOOP : 1 dossier - MINAGRI : 1 dossier Total : 28 dossiers

1.3.1. Activités proprement dites

1.3.1.1. Gestion des dossiers administratifs du personnel

Le service de la Gestion du Personnel a géré jusqu'au 31 décembre 1984 le personnel figurant sur les tableaux ci-après:

- Tableau I : Effectif du Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle par Préfecture, par sexe et par ethnie.
- Tableau II: Effectif par Préfecture et par classes d'âges.
- Tableau III: Effectif par Préfecture et par grades d'activité.
- Tableau IV: Effectif par Préfecture et par études faites.

Tableau I

Effectif du Ministère de la Fonction Publique et de la Formation

Professionnelle au 31 décembre 1984 par Préfecture et par Sexe.

Préfect. Sexe	KIGALI	GITARAMA	BUTARE	GIKONGORO	CYANGUGU	KIBUYE	RUHENGERI	GISENYI	BYUMBA	KIBUNGO	ETRANGERS	TOTAL
Masculin	19	27/	17	16	11	10	22	18	12	10	1	163
Féminin	7	12	13	10	4	5	5	6	12	4	1	79
Total	26	39	30	26	15	15	27	24	24	14	2	242

Effectif du Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle au 31 décembre 1984 par Préfecture et par Ethnie.

Préfect.	KIGALI	GITARAMA	BUTARE	GIKONGORO	CYANGUGU	KIBUYE	RUHENGERI	GISENYI	BYUMBA	KIBUNGO	ETRANGERS	TOTAL
Hutu	24	31	25	25	14	14	25	24	22	11	-	21 5
Tutsi	2	8	5	1	1	1	2	en tras	2	3	-	25
Twa	• <u>-</u> 8	- Tidoje	elija T iojji	In 31 occor	100 1884 B	ar veģedo	M symbol		dez e	-	-	-
Etrangers	-	Effec	egg 'dh' éan		Forter son	sapridan, e	e To Loki	uatou E	-	1	2	2
Total	26	39	30	26	15	15	27	24	24	-14	2	242

Tableau II

Effectif du Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle au 31 décembre 1984 par Préfecture et par classes d'âges.

Préfecture Classes d'âges	KIGALI	GITARAMA	BUTARE	GIKONGORO	CYANGUGU	KIBUYE	RUHENGERI	GISENYI	BYUMBA	KIBUNGO	ETRANGERS	TOTAL
18 - 24 ans	9	9	9	5	4	7	9	8	`7	3	1	71
25 - 29 ans	7	7	11	8	1 1	2	7	8	7	6	1	65
30 - 34 ans	6	10	6	4	5	4	7	5	4	3	-	54
35 - 39 ans	1	3	2	6	1	1	3	3	4	1		25
40 - 44 ans	2	5	2	2	1	1		-1	1	-	-	15
45 - 49 ans	1 -	3	-	1	3	-	-	Ī	1	-	-	7
50 - 54 ans	19		-	-	-	-		-	1	-	-	1
55 - 59 ans	RECEPT CL	2	nes con	OONO CXV	Maion 21	DATE BETTE	Market Base	EAX BAD		1	des-	4
60 - 64 ans	_		-	-	-	-	- 1				-	-
65 - 70 ans	-	mys / T	HTPTSES		Tak build		A Account to		-	-	-	-
Total	26	39	30	26	15	15	26,	25	24	14	2	242

Tableau III

Effectif sous-statut du Ministère de la Fonction Publique et de la Formation

Professionnelle par Préfecture d'origine et par grades d'activités

Préfecture	KIGALI	GITARAMA	BUTARE	GIKONGORO	CYANGUGU	KIBUYE	RUHENGERI	GISENYI	BYUMBA	KIBUNGO	TOTAL
l'activités		8			1	1-	-	-	-	-	2
ec. Gén.	-	1	-	-		_	1	1	-	-	2
ir. Gén.	-	-	- , -	-	_	1	1	-	-		6
irect.	1	1	-	1	1	1 -	2	2	-	1	10
. Div.	-	-	1	3	1	1	1	1	1	1	16
. Bur.	3	3	-	3	2	-	1	1	_	-	3
ec. Adm.	-		-	1	1	_	_	-	-	-	5
onct. Pl	1	1	1	1		_	_	-	-	-	4
onct.	1	2	-	1	-	_	1	+	3	1	13
Rédact. Pl	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	19
Rédact.	-	3	5	1	1	3	8	5	8	3	59
Rédact-adj.	6	13	8	4	1	_	_	1	1	-	2
Agt ppl 1		-	-	_	1	_	1	2	-	-	11
Agt ppl 2	2	2	2	1	1	1	_	1	3	-	11
Agt ppl 3	1	1	_	3	_	-	_	-	-	-	1
Agt	27. 72.	1	-	-		_	-	-	-	-	1
Agt-adj	-	1	-				-	-	-	-	-
Prép. ppl	-		4-	y sample		FIGURE IN		_	-	-	-
Prép.	-	-		71 71 8		14			_	1	1
Hors catégorie	-	-	-		-	-					
	-	31	19	. 20	11	8	18	16	18	9	166

Tableau IV

Effectif du Ministère de la Fonction Publique et de la Formation

Professionnelle au 31 décembre 1984 par Préfecture et par études faites.

Préfecture	KIGALI	GITARAMA	BUTARE	GIKONGORO	CYANGUGU	KIBUYE	RUHENGERI	GISENYI	вуимва	KIBUNGO	ETRANGERS	TOTAL
Etudes faites												
Dr - Lic - Ing.	-	1	1	3	3	1_	3	2	-	1	1	16
Bach. ou A1	4	1	-	2	1	-	1	2		2	- 1	12
Hum. ou A2	7/	21	14	8	6	7	10	7	13	4	1	98
D5, D4 ou A3	4	6	4	4	1		1	4	3	1		28
6 ans sec.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
5 ans sec.	-	1	-	-	2	-	2	2	-	1	-	8
4 ans sec.	-	1	-	2	1	1	3	-	-	1	-	9
3 ans sec.	2	3	7	4	1	2	1	4	4	2	-	30
2 ans sec.	2	1	0	2	-	-	1	-	2	2	******* *	9
1 an sec.	-	2	1	_	1-	1	4	-	-	- 7		5
Primaire	7/	3	3	1	-America	3	2	2	4	2	0 000	27
									red .	H 44.1		
Total	26	39	30	26	15	15	26	25	24	14	2	242

Le chiffre de 242 agents englobe les agents sous-statut et souscontratretatient compte également :

- de 13 cas de disponibilité pour études
- d'un cas de disponibilité pour motif de convenances personnelles,
- de 5 cas de transfert dans d'autres services de l'Etat,
- de 2 cas de démission d'office,
- de 2 cas de décès,
- de 5 cas de résiliation.

Sur 166 agents sous-statut en activité au 31 décembre 1984,

- 101 avaient droit à la cotation au cours de l'exercice écoulé,
- 19 avaient droit à l'établissement du rapport de fin de stage,
- 46 faisaient encore leur stage probatoire.

Sur les 101, 89 ont été cotés pour l'exercice 1984, période 1985. Pour les 12 agents, la procédure de cotation à tous les échelons n'avait pas encore abouti à la fin de l'exercice considéré. Les rapports de fin de stage probatoire établis au sujet de 19 agents ont été tous favorables à la nomination à titre définitif.

Sur 76 agents sous-contrat en activité, 72 avaient droit au signalement; 68 personnes ont déjà bénéficié de leur cotation, tandis que 4 attendaient l'aboutissement de la procédure déjà entamée.

Le dossier d'un agent étant un ensemble des documents administratifs à travers lesquels on connaît sa valeur morale, intellectuelle et professionnelle, il doit être tenu régulier. C'est pourquoi, depuis la création du
Bureau Gestion du Personnel, 38 dossiers nouveaux ont été créés avec toutes
les parties qui les composent.

Dans le cadre de la Gestion des dossiers du personnel au Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle, dès son installation, le service qui en est chargé s'est livré aux activités journalières de la façon suivante:

Une liste de tous les agents du Ministère tant sous-statut que sous-contrat avec des renseignements ci-après a été établie: Nom et prénom, date d'engagement, matricule, grade de commissionnement, dernière cote, prochaine cote, dernière augmentation, prochaine augmentation, dernière promotion, grade de promotion, date d'établissement du rapport de stage, date d'admission à titre définitf.

Un tableau de tous les agents s/statut et s/contrat groupés d'après les services d'affectation a été confectionné avec mentions ci-après: Nom et prénom, matricule, études faites, âge, commene d'origine, préfecture, date d'engagement, grade réel et grade de commissionnement.

- Une fiche individuelle portant les mentions se trouvant sur la première liste a été commandée et elle est disponible en quantité suffisante. Les fiches en question remplaçeront le premier tableau.
- 45 lettres ont été rédigées depuis la période de juin à décembre 1984;
- 13 notes interrogatoires ont été faites;
- 18 notes de service établies;
- Un avis a été donné sur 170 cas de décisions de congés soit annuels soit de circonstances.
- Le courrier enregistré au cours de la période susvisée d'élève à 178 documents, ce nombre ne concerne pas des actes administratifs de nominations, de promotions, d'augmentations de traitement ou de leurs extraits. Le chiffre vise uniquement la correspondance en provenance des agents du Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle.
- 338 documents ont été expédiés vers le Bureau Courrier et Archives.

Au point de vue classement, plusieurs extraits d'actes de nomination, de promotion, d'augmentations annuelles, de commissionnement, les bulletins de signalement, les décisions de congés, ainsi que d'autres documents de tout genre ont été classés.

1.3.1.2. Etude des mesures visant l'amélioration du rendement du personnel.

En application de ce point d'attributions, le responsable du Service de la Gestion du Personnel au Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle a participé pendant une semaine au séminaire organisé par le département et a dirigé les débats de ce séminaire du début à la fin, séminaire qui avait pour but la sensibilisation des Gestionnaires du Personnel aux problèmes que pose la gestion du personnel dans l'Administration Centrale. Les mesures visant la bonne marche des services publics sont consignées dans les recommandations émises par les participants et annexées au rapport qui a été fait sur le séminaire. Ces mesures peuvent se résumer en trois points :

- l'harmonisation des textes statutaires et leur adaptation à notre époque
- le respect des droits et avantages statutaires reconnus aux agents
- la collaboration à tous les niveaux de la hiérarchie administrative.

.../...

1.3.1.3. Audition et examen des requêtes.

Le Service de la Gestion du Personnel entend des requêtes tant écrites que verbales du personnel du Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle. Etant encore dans des débuts, le service n'a pas encore mis en place les moyens nécessaires pour l'enregistrement régulier des requêtes verbales. Les requêtes écrites sont examinées et les solutions sont transmises aux supérieurs au moyen d'une note ou d'un interrogatoire. Le nombre de note de service ou de notes interrogatoires a été donné ci-dessus.

1.3.1.4. Suivi de la régularité des agents au service et à l'Umuganda.

De la régularité au Bureau

En général le personnel du Ministère de la Fonction
Publique et de la Formation Professionnelle est régulier quant au
respect de l'horaire de travail. Les sorties intempestives n'existent pas au Ministère de la Fonction Publique et de la Formation
Professionnelle à part quelques rares cas que l'on trouve losqu'il
y a une ou deux visites devant le bâtiment du Ministère ou devant
celui du Ministère des Transports et des Communications. En tout cas,
le Ministère doit s'en féliciter, son personnel est très discipliné
en ce qui concerne le respect de l'horaire de travail au bureau, même
s'il y a eu l'un ou l'autre cas, cela ne doit pas souiller la réputation du personnel du Ministère de la Fonction Publique et de la
Formation Professionnelle en matière de ponctualité physique au
bureau.

De la régularité à l'Umuganda

L'Umuganda est en général bien exécuté, les agents du Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle ont pris depuis longtemps, d'ailleurs, conscience de leur responsabilité quant à la participation aux travaux communautaires de développement.

Depuis que le contrôle de la régularité a été confié au Bureau Gestion du Personnel, la première constatation du responsable fut la participation massive et active aux travaux communautaires de développement. Cette participation serait cependant découragée si les conditions de transports ne trouvaient pas une solution définitivement appropriée.

1.3.2. Difficultés rencontrées et les suggestions de solutions pour l'avenir.

Toute oeuvre humaine qui commence doit connaître ses moments de tâtonnements. Le service de la Gestion du Personnel ne devrait pas échapper à cette loi.

En effet, au cours de l'exercice 1984, le service de la Gestion du Personnel a connu des difficultés d'abord au Bureau, ensuite à l'Animation et Sports et enfin, à l'occasion de l'exécution des travaux communautaires de développement.

1.3.2.1. Difficultés au Bureau

Dès la désignation du responsable, la première difficulté était due au manque de local pour travailler. Le local trouvé, le responsable était seul pour faire le travail qu'exige la Gestion du Personnel. C'est un travail de routine, bien sûr, mais qui, quand même exige une attention, un bon sens et une imagination. Une seule et même personne ne peut pas prétendre s'en acquitter convenablement surtout quand le nombre d'effectif à gérer dépasse quelques centaines d'agents.

La deuxième difficulté qu'a connue le service dans ses débuts était la confusion créée par le personnel lui-même entre le rôle du gestionnaire du personnel et celui du chef du personnel que nous connaissons dans les entreprises privées ou semi-privées.

De cette confusion sont nés des mouvements de va-et-vient pour demander des permissions de s'absenter pour quelques minutes ou même l'autorisation de s'absenter à l'animation ou à l'Umuganda, ignorant ainsi le principe de la hiérarchie. Les mouvements de va-et-vient n'ont pas favorisé le climat de travail surtout pour un service qui venait à peine de commencer.

1.3.2.2. Proposition de solution

Pour la première difficulté, la proposition est d'affecter définitivement deux agents au service de la Gestion du Personnel l'un pour épauler le responsable, l'autre pour dactylographier les actes confectionnés par le service.

Pour la seconde difficulté, une circulaire interne s'impose pour préciser les pouvoirs de l'autorité hiérarchique sur les agents.

1.3.2.3. Difficultés à l'animation et aux sports

La difficulté rencontrée a été signalée par une note détaillée, la solution qui était adoptée qui consistait à ce que le chef de tel ou tel groupe de sports donne le rapport le lendemain sur les présences et les absences s'est avérée inefficace.

1.3.2.4. Proposition de solution

La meilleure façon de contrôler les présences semble être favorisée par le fait qu'avant les sports il y a d'abord l'animation qui rassemble tous les agents. L'appel est donc finalement nécessaire entre l'animation et les sports.

1.3.2.5. Difficultés à l'Umuganda

La difficulté lors de l'exécution des Travaux Communautaires de samedi, se trouve au niveau du contrôle des absences. Par le système de compter sur la conscience professionnelle de chacun, il était très aisé de connaître les nombres des absences par un simple comptage, mais très difficile de connaître les noms des absents. Si déjà nous éprouvons la difficulté alors que le nombre de ceux qui doivent participer à ces travaux est de 180 personnes, qu'en sera-t-il lorsque ce nombre aura dépassé plusieurs centaines.

1.3.2.6. Proposition de solution

Réinstaurer le système d'appel malgré les inconvénients qu'il comporte ou bien alors étudier un autre moyen de contrôle efficace au lieu de compter sur la bonne volonté et la conscience professionnelle des gens.

1.4. BUREAU RELATIONS PUBLIQUES

Le Bureau des Relations Publiques a dans ses attributions: l'accueil, l'information et l'orientation des visiteurs, ainsi que l'application du protocole conformément à l'arrêté présidentiel nº 199/09 du 5 juin 1978. Ces tâches sont assumées par un seul agent, sous la supervision du Chef de Bureau. Outre les attributions dévolues à ce bureau par l'arrêté présidentiel précité, ce bureau s'occupe également

- la rédaction des comptes rendus des réunions de service des agents du Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle;
- la gestion du dossier relatif à la décoration de service;
- le classement des offres d'emploi pour le secteur privé.

Les audiences enregistrées au Bureau Relations Publiques a) AUDIENCE. sont sollicitées au niveau du Cabinet du Ministre, du Secrétaire Général et du Directeur Général de l'Administration Publique. Les audiences accordées par le Ministre au cours de cette année se chiffrent à 260; celles accordées par le Secrétaire Général sont au nombre de 2.000 tandis que celles accordées par le Directeur Général de l'Administration Publique s'élèvent à 210. 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 Bureau Relations Publiques. En outre, le Bureau Relations Publiques essaie, dans ses obligations, d'orienter et de répondre aux requêtes et aux doléances des visiteurs qui se présentent au Ministère.

Jusqu'à présent, le protocole s'applique suivant le programme b) PROTOCOLE. des missions officielles effectuées à l'étranger par les agents du Ministère ou les étrangers qui viennent dans notre pays pour des missions intéressant notre Département. Ce protocole n'a consisté, jusqu'ici, qu'à faciliter les formalités de départ et de retour des membres de la délégation rwandaise, attachés au Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle. Cependant, il y a lieu de signaler que le manque de moyen de déplacement propre au service des Relations Publiques handicape beaucoup son travail; une solution à ce problème devrait être trouvée afin que ce service puisse mener à bien les tâches qui lui sont dévolues. Le Bureau Relations Publiques informe également les supérieurs hiérarchiques de certains événements touchant les agents du Ministère.

c) REDACTION DES COMPTES RENDUS DES REUNIONS DE SERVICE.

Au cours de l'année 1984, les réunions de service ont été rapportées par différentes personnes, à citer le Chef de Division Contentieux et Inspection de la Fonction Publique, le Chef de Bureau Courrier et Archives, un agent de la Direction Etudes et Evaluation et le Chef de Bureau Relations Publiques.

d) 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 permettrait de faire une revue de presse hebdomadaire ou mensuelle sur les points intéressant le Département. A cet égard il conviendrait de compléter la documentation existante par la souscription d'abonnement aux revues spécialisées dans les domaines du travail et de la formation professionnelle.

e) DECORATION DE SERVICE.

La remise de médailles de services pour l'année 1984 a connu un grand retard suite à une transmission tardive des candidats à la décoration et aux difficultés de réunir toute la Commission Ministérielle chargée du service de décoration qui a dû à deux reprises reporter sa réunion. Le nombre des agents retenus pour la décoration au cours de cette année s'élève à 302 suivant les catégories ci-après :

a) Décoration de service de Bronze : 164

b) Décoration de service d'Argent : 88

c) Décoration de service d'Or : 50

TOTAL : 302

Ce nombre est élevé comparativement à celui des années 1982 et 1983, par le fait même qu'au cours des deux dernières années, la plupart des départements ministériels, établissements publics et établissements privés ont fourni les dossiers dont les éléments d'appréciation étaient incomplets. Ce qui a provoqué une accumulation de dossiers. Si le problème de moyen de déplacement dont question ci-dessus était résolu, les contacts avec les services éloignés seraient facilités. Dans cette optique, pour appréhender les réalités sur place, les agents du service Relations Publiques du Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle seraient appelés à organiser des visites spéciales dans différents Etablissements pour de plus amples informations concernant les agents à décorer. Ceci dit, il faudrait organiser un secrétariat permanent pour s'occuper des décorations, parce que souvent

.../...

les retards qui se manifestent, sont dus au fait que l'étude des dossiers n'est pas suivie d'une façon permanente.

OBSERVATION:

Il faudrait abonner le Bureau Relations Publiques aux différentes revues afin que les visiteurs aient de quoi lire en attendant d'être reçus par les services du Ministère.

CONCLUSIONS:

Comme d'habitude, les réalisations du Bureau Relations
Publiques pour l'année 1984 ont été à la mesure des moyens mis à sa
disposition. Outre les activités spécifiques déterminées par le cadre
organique, le Bureau Relations Publiques a pu accomplir diverses autres
tâches en rapport plus ou moins direct avec ses attributions, notamment
dans le domaine des contacts sportifs, ou des communications avec les
autres départements, et en particulier dans l'organisation de la compétition d'athlétisme du Ier mai 1984.

Ainsi, à l'initiative de la Cellule du Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle, une compétition d'athlétisme a été organisée le Ier mai 1984 sous le patronage du Ministre de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle et en collaboration avec le Ministère de la Jeunesse et du Mouvement Coopératif ainsi que la Fédération Rwandaise d'Athlétisme.

Considérant l'admiration suscitée par cette compétition, ainsi que les voeux exprimés par les différents participants, eu égard par ailleurs aux vertus tant physiques que morales que procure le sport, il est à recommander que de telles compétitions entre les cellules puissent se répéter, et bénéficier d'un appui ferme et sans réserve de toutes les autorités publiques et privées concernées.

Il est aussi important que pareilles compétitions puissent dépasser le cadre des cellules de la capitale de notre pays pour s'étendre aux travailleurs des préfectures et des communes.

Le Ier mai étant la fête de tous les travailleurs, la compétition du Ier mai I984 servira de stimulant à l'organisation des compétitions futures.

I.5. Direction "Etudes et Evaluation".

Le rapport annuel d'activités de la Direction "Etudes et Evaluation" couvrira la période d'après mai I984. En effet, il sied de signaler que la réorganisation des services qui a eu lieu en février I984 a été suivi par la titularisation des postes crées dans l'organigramme en mai I984.

Attributions

L'arrêté présidentiel n° 173/06 du 23 février 1984 portant organisation et attributions des services de l'Administration Centrale a confié les attributions suivantes à la Direction "Etudes et Evaluation":

- participation à l'élaboration des programmes de formation et perfectionnement du personnel;
- étude et programmation des projets intéressant le Département;
- élaboration des rapports annuels;
- élaboration d'avis, de communications et de commentaires diffusés à l'intention du public;
- évaluation de l'accomplissement des missions assignées au Département.

Outre ces attributions, la Direction "Etudes et Evaluation" coordonne les activités des divisons "Recherche Administrative" et "Salaires et Législation".

Par l'arrêté présidentiel n° 630/06 du I2 octobre I984, le Responsable de la Direction "Etudes et Evaluation" a été chargé d'assurer le secrétariat permanent du CIC animé par le Département.

Activités.

Dans le cadre de ses attributions, la Direction "Etudes et Evaluation" a donné des avis et commentaires sur des documents émanent d'autres Départements. Il en a été ainsi des documents ci-après:

- loi modifiant l'impôt professionnel pour les personnes physiques;
- rapport du premier congrès sur la sécurité routière tenu à Nairobi du 27 août au 30 août 1984;
- rapport de mission sur la Conférence Internationale sur la Population tenue à Mexico du 4 au I8 août 1984;
- projet d'arrêté présidentiel portant statut des agents de l'enseignement public;
- règlement intérieur d'Air-Rwanda.

La Direction "Etudes et Evaluation" a produit un document relatif au dossier "Chefs de service dans les préfectures".

La Direction "Etudes et Evaluation" a été chargée d'organiser la relance de la commission nationale et de ses sous-commissions nationales pour le secteur public et le secteur privé.

C'est ainsi qu'en date du IO octobre 1984, les représentants des travailleurs du secteur privé, les représentants des employeurs et les représentants des agents de l'Etat se sont réunis à Muhima et ont procédé à l'élection des membres de la Commission Nationale et de ses sous-commissions.

Les membres de la Commission et les membres de ses sous-commissions se sont réunis en date du 5 décembre I984 et ont examiné le Règlement d'ordre intérieur. Son adoption ne tardera pas. A part ces activités prérappelées, la Direction "Etudes et Evaluation" a traité d'autres dossiers de routine rentrant dans ses attributions.

Difficultés et Suggestions.

L'exiguïté des locaux et leur éparpillement ne permettent pas un encadrement adéquat des agents. Dans la répartition des nou-veaux bureaux à Kacyiru, il faudra tenir en considération cet élément pour assurer un meilleur rendement des ressources disponibles.

Dans les prévisions budgétaires, il a été prévu un juriste pour épauler le service "Etudes et Evaluation" lors du recrutement, il faudra absolument pourvoir ce poste.

I.5. I Division : Recherche Administrative.

4

1

Avant d'aborder le rapport proprement dit d'activités de ce service, il est essentiel de rappeler que jusqu'au I5 mars 1984, date de publication de l'arrêté présidentiel n° 173/06 du 23 février 1984 déterminant les attributions des services de l'Administration Centrale, les activités de la Division Recherche Administrative é taient assumées en partie par l'ancien Bureau Etudes et Programmes.

Depuis le I5 mars 84, la Division Recherche Administrative s'est efforcée de répondre à ses nouvelles attributions à savoir:

- I. Recherche en matière d'organisation et de réforme administrative;
- 2. Documentation et information;
- 3. Relations avec les Fonctions Publiques étrangères;
- Exploitation des documents émanant des Organismes Internationaux s'occupant de la Recherche et de l'Organisation administrative;
- 5. Conception, élaboration et coordination de la législation et réglementation en matière de la Fonction Publique.

Comme il a été souligné, l'année passée, dans le rapport concernant les activités du Bureau Etudes et Programmes, les moyens dont dispose le service pour réaliser sa mission restent limités. C'est toujours la pénurie du personnel techniquement compétent, l'absence d'occasion de recyclage pour le personnel en place et l'exiguïté des locaux ne permettant pas l'aisance du personnel et du matériel de service.

Beaucoup s'en faut encore le recrutement dans l'immédiat d'un juriste et d'un spécialiste en sciences économiques et sociales qui étudieraient avec autant d'approfondissement que de besoin les nombreux dossiers rentrant dans leurs spécialités.

En ce qui concerne le perfectionnement, le souhait objectif reste que des efforts soient faits afin que, chaque année, un agent au moins puisse participer aux différentes rencontres organisée à l'échelle internationale sous forme de stage, séminaire, table ronde dans les domaines intéressant la Fonction Publique.

Ci-après les activités du service au cours de l'année 1984:

I. Exploitation des rapports.

Chaque année, les services publics transmettent les rapports de leurs activités. Ces rapports permettent à qui de droit, d'évaluer l'efficacité de ces services. De la part de notre service, ils font l'objet de synthèse accompagnée de nos observations sur un certain nombre de problèmes qui se posent afin d'apporter notre contribution à leurs solutions.

Durant l'année 84, nous nous sommes penchés sur les documents ci-après:

- rapport de la commission chargée de proposer des mesures susceptibles d'inciter la décentralisation dans l'implantation des entreprises industrielles;
- document relatif à l'utilisation des véhicules de l'Etat;
- rapport de mission sur l'organisation des communes populaires chinoises;
- document relatif à la politique d'industrialisation du Rwanda;
- document sur les besoins en formation de cadres supérieurs et de planification de l'enseignement supérieur;
- rapport de mission de la délégation rwandaise à l'assemblée consultative ACP-CEE;
- rapport de mission à la quinzième cession ordinaire des Ministres de Jeunesse et des Sports des pays d'expression française;
- rapport de la délégation rwandaise au Conseil d'Administration de l'IAMSEA.
 - Observations sur les projets de textes législatifs et réglementaires.

Plusieurs projets de loi et de règlement administratif à l'initiative d'autres Départements ont fait l'objet de nos observations chaque fois qu'il en était besoin.

Ces observations ont été portées à la connaissance des Départements intéressés pour, le cas échéant, en tenir compte lors du réexamen des projets. Il en a été ainsi des projets suivants:

- projet d'arrêté ministériel portant réglementation des débits de boissons de préparation artisanale;
- projet d'arrêté ministériel relatif à l'immatriculation au registre de commerce;
- projet de loi portant création du Centre National de Transfert et de Développement de Technologie Industrielle;
- projet d'arrêté présidentiel relatif à la réglementation de la commercialisation des produits vivriers;
- projet d'arrêté présidentiel relatif aux marchés et aux centres commerciaux;

3

- projet d'arrêté présidentiel modifiant l'arrêté présidentiel relatif à l'aumônerie militaire;
- projet de loi portant création et organisation de l'institut de recherches géologiques et minières;
- projet de loi portant création et organisation du Fonds pour la promotion de la recherche scientifique;
- projet d'arrêté présidentiel portant organisation et attributions des services de l'Institut National de Recherches Scientifiques;
- projet d'arrêté présidentiel portant création et organisation du Conseil National de la recherche scientifique et technique pour le développement;
- projet de loi et projet d'arrêté présidentiel, tous deux relatifs à la police de roulage et de circulation routière;
- projet de loi portant ratification de la convention créant la SINELAC;
- projet d'arrêté ministériel précisant les formes de la mise en demeure et du relevé des sommes dues;
- projet d'arrêté présidentiel portant création et organisation du CIC;
- avant projet de loi sur les personnes et la famille.

3. Etude des grands dossiers.

A titre indicatif, les dossiers suivants ont fait l'objet de préoccupation du service:

- finalisation du projet de création d'une école nationale d'administration;
- indemnité de décès aux ayants droit des agents sous-contrat;
- document relatif au tableau de notation annuelle et à la commission d'affectation;
- indemnité de départ en retraite pour les agents de l'Etat;
- frais funéraires pour les agents de l'Etat;
- document relatif aux travaux de la commission nationale de l'Umuganda; ... / ...

- document relatif à la deuxième exposition commerciale nationale;
- document relatif au recrutement au sein de l'Administration Centrale et au sein du secteur privé ainsi que les perspectives d'évolution du chômage des instruits.

4. <u>Séminaire</u>.

Un agent de la Division Recherche Administrative a participé aux travaux du séminaire francophone en management du développement à PITTSBURGH aux USA du I2/6/I984 au I7/8/I984. Le rapport de l'agent sur ce séminaire n'est pas encore paru afin que nous puissions relever son intérêt à l'égard de notre Administration.

Du I7 au 28 septembre I984, un agent de la Division Recherche Administrative a participé aux travaux du séminaire sur les petites et moyennes entreprises tenu à Gihindamuyaga dont le but était essentiellement de compléter l'étude commandée par la Banque Mondiale en vue de permettre à cette dernière de déterminer les possibilités d'intervention dans ce secteur.

I.5.2 <u>Division</u> "Salaires et Législation".

Le rapport annuel d'activités de la Division "Salaires et Législation" s'articule sur 3 volets, à savoir la description des attributions sur chaque agent, les activités menées au cours de l'exercice I984 ainsi que les difficultés rencontrées et les suggestions émises pour un meilleur fonctionnement du service.

I. Attributions.

Par l'arrêté présidentèel n° 173/06 du 23 février 1984, la Division "Salaires et Législation" a été chargée d'assumer les activités suivantes: - la législation sociale;

- étude des questions relatives aux salaires en collaboration avec le Ministère ayant l'économie dans ses attributions;
- de la collecte, étude et diffusion des éléments de la jurisprudence en matière de Travail et de la Sécurité Sociale;
- avis et consultations juridiques sur les textes en vigueur;
- la classification professionnelle et salaire minima.

Toutes ces attributions sont réparties entre 4 agents sous-statut dont un chef de division titularisé, un chef de division au grade réel, un secrétaire d'administration et un fonctionnaire.

En plus de la coordination de toutes les activités de la Divison, le Chef de service s'est consacré principalement à la légis-lation et à la réglementation du travail et a fourni des avis et consultations en matière de travail et de la sécurité sociale.

L'agent promu au grade de Chef de Division est chargé essentiellement de la législation et de la réglementation de la Sécurité Sociale ainsi que de l'instruction de dossiers à caractère de coopération régionale et bilatérale qui parviennent dans les services de la Direction "Etudes et Evaluation" et à la participation à des réunions de négociations y relatives.

Le Secrétaire d'Administration s'occupe de la collecte, étude et diffusion des éléments de jurisprudence en matière de travail et de la sécurité sociale en vue de dégager les aspects de notre législation non encore couverts par la législation sociale rwandaise.

Quant au Fonctionnaire, il est chargé des questions relatives aux salaires, notamment:

- rassembler et commenter les données sur l'évolution des salaires dans le secteur privé;
- collecter toutes les informations relatives à l'indice des prix à la consommation, aux résultats issus des différentes enquêtes sur le budget consommation;
- compléter la classification professionnelle déterminée en 1976 par l'arrêté ministériel n° 221/09 du 3 mai 1976.

II. Activités

Dans le cadre de ses attributions, la Division Salaires et Législation s'est surtout consacrée à la préparation des textes relatifs au code du travail et à la sécurité sociale, et à des notes ou études de cas intéressant le domaine de la législation sociale rwandaise.

A. Textes relatifs au code du travail.

Au cours de l'année I984 beaucoup de textes d'application de certains articles du code du travail ont été préparés et d'autres ont étéfinalisés en vue de leur adoption éventuelle. Il s'agit notamment de:

- I) Projet d'arrêté présidentiel portant catégorisation du personnel sous-contrat dans les Administrations Publiques œuvrant dans les imprimeries. Par lettre n° 1031/06.18/01/84 du 6 mars 1984 ce projet a été adressé au Président de la République afin d'être soumis au Conseil du Gouvernement pour avis.
- 2) Parallèlement, un arrêté ministériel complétant l'A.M. n° 22I/09 du 3 mai 1976, a été aussi préparé à l'intention du secteur privé.

3) projet d'arrêté ministériel fixant les modalités de déclaration de la main-d'oeuvre.

Ce projet s'inscrit dans le cadre de la réorganisation des services de l'emploi et définit la contexture des informations exigées, leur périodicité et le circuit de leur transmission.

- 4) Projet d'arrêté présidentiel déterminant les registres de la maind'oeuvre à tenir par l'employeur.
- 5) Projet d'arrêté présidentiel modifiant et complétant l'A.P.

 n° 285/09 du I4 août I978 déterminant les congés de circonstance
 et fixant leur durée. Ce projet fixe des congés à l'agent lorsque
 des événements heureux ou malheureux surviennent dans sa famille
 au sens large du terme. Dans ces cas, tous les éléments du salaire
 sont intégralement maintenus.
- 6) Projet d'arrêté présidentiel modifiant et complétant 1'A.P. 218/09 du 2 octobre 1975 portant mesure d'exécution du D.L. du 19 mars 1974 pour le personnel sous-contrat dans les Administrations Publiques. Ce projet d'arrêté présidentiel porte de 15 jours à 21 jours ouvrables, le congé annuel payé des agents sous-contrat dans les Administrations publiques conformément aux dispositions de la convention n° 132 (O.I.T.) qui fixe le congé annuel payé à une durée minimum de 3 semaines de repos chaque année.
- 7. Projet de loi modifiant le D.L. n° I5/78 modifiant l'article I33 de la loi du 28 février I967 portant code du travail.
 Ce projet institue en congé annuel payé à charge de l'employeur du secteur privé, de I et 3/4 jour ouvrable par mois presté.
- 8. Projet d'arrêté ministériel portant modalités de déclaration du début et des fins d'engagement et du livret de travail et d'assurance.

B. <u>Sécurité Sociale</u>.

Dans le domaine de la Sécurité Sociale, le service "Salaires et Législation" a revu, traduit en Kinyarwanda, et transmis à l'autorité compétente les projets d'arrêtés ministériels suivants:

- projet d'arrêté ministériel déterminant les modalités d'affiliation volontaire à la branche des pensions des travailleurs non salariés.
- projet d'arrêté ministériel déterminant les modalités de déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- projet d'arrêté ministériel précisant les formes de la mise en demeure et du relevé des sommes dues.
- projet d'arrêté ministériel portant modalités particulières nécessaires à l'application du D.L. du 22 août 1974 portant organisation de la Sécurité Sociale, aux travailleurs temporels et occasionnels, aux stagiaires, aux apprentis et aux élèves des écoles professionnelles où artisanales.

- projet d'arrêté ministériel portant évaluation des avantages en nature.

C. Etudes des cas.

Au cours de l'année I984, plusieures études de cas et notes de service ont été élaborées par le service "Salaires et Législation" soit à l'attention du Ministre et du Secrétaire Général, soit aux autres Responsables de service du Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle, sur les sujets ayant trait à la Législation sociale rwandaise qui les intéressaient directement, soit pour les cas internes au service même.

Les sujets qui ont été étudiés cette année sont très variés et concernent surtout la formation professionnelle, le coût minimum de la vie d'un travailleur célibataire, le stage d'apprentissage de mécanique, l'indemnité de départ à la retraite due au personnel sous-contrat, l'évolution des salaires du secteur privé au Rwanda, le traitement maximum admissible par le fisc et l'emploi pour les expatriés, les conflits du travail, les étapes du syndicat au Rwanda et les problèmes annexes, les sociétés d'Etats, l'évolution des dépenses de l'Etat dans le cadre des avances sur traitement de 1977 à 1984, la rupture du contrat de travail des travailleurs expatriés en cas de retrait du permis de travail décidé par l'Administration Publique, la jurisprudence sociale, le repos hebdomadaire, les relations professionnelles dans le secteur public, l'application de la loi nº 9/I984 du 30 avril I984 relative aux impôts sur les revenus salariaux, les informations sur les salaires des agents de l'Etat en République Unie de Tanzanie, l'hiérarchisation des salaires au sein de l'entreprise, la comparaison de grades et salaires nominaux pratiqués dans Administrations Publiques au Rwanda et la comparaison des traitements des agents des Banques Commerciales au Rwanda, de l'Administration Publique et des Etablissements Publics.

La Division "Salaires et Législation" a eu à traiter aussi les problèmes liés à la catégorisation professionnelle dans les secteurs d'activités où les différents types d'emploi n'ont pas encore été recensés et aux salaires correspondants.

Il s'agit du secteur de l'enseignement privé, de l'importation, commercialisation et vente de carburants, lubrifiants et autres produits pétroliers; des services médicaux, sociaux et des soins de santé privés.. Cette énumération n'est pas évidemment limitative du moment que depuis 1976 où la catégorisation professionnelle actuelle a été élaborée, plusieurs types d'emploi nouveaux ont été créés au Rwanda avec le développement continu des industries de transformation des produits semis-finis, de l'informatique et autres domaines d'activités liées à l'évolution technique et socio-économique du monde moderne.

Au cours de l'année I984, quelques agents du service de "Salaires et Législation" ont pu participer à des réunions et séminaires de formation ou de sensibilisation soit pour apporter leur contribution sur les sujets déterminés, soit pour suivre. les travaux inscrits aux différents programmes de ces multiples rencontres.

C'est donc dans ce cadre que lors de la rencontre du Directeur Général de l'Emploi et de la Sécurité Sociale avec les employeurs du secteur religieux au Rwanda, la Division "Salaires et Législation" est intervenue pour donner un bref aperçu sur les salaires pratiqués dans le secteur religieux. Dans cet exposé, l'on a pu ventiler le personnel en 4 catégories bien distinctes:

- travailleurs occupés à des travaux domestiques;
- employés de bureau;
- travailleurs oeuvrant dans les ateliers ou autres établissements à caractère productif,

Lors du séminaire de la sensibilisation des agents du Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle et ceux de la Caisse Sociale au Rwanda, le même service y a pris part en donnant une contribution sur l'historique de la législation du travail au Rwanda et le commentaire sur les dispositions de la législation du travail encore en vigueur.

De plus, il est à signaler qu'un membre de ce service a été désigné pour participer aux travaux d'élaboration des statuts de la future centrale syndicale des travailleurs au Rwanda, aissi qu'à la campagne de sensibilisation des travailleurs organisée à ce sujet et sous les auspices de la présidente du M.R.N.D.

Il sied de souligner également qu'un autre agent de la Division Salaire et Législation a suivi les travaux du séminaire sur l'évaluation du IIIème Plan National de Développement qui s'est tenu à GIHINDAMUYAGA du 30 septembre au IO octobre 1984.

III. Difficultés et Suggestions

Depuis la restructuration des services intervenue en date du 23 février I984, la Division "Salaires et Législation" a été détachée de la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale et a été intégrée dans les services attachés au Secrétariat Général et se trouve actuellement placée sous l'égide de la Direction des Etudes et Evaluation.

Aussi, ses activités rayonnent essentiellement sur la législation sociale applicable au secteur privé. Or, dans cette matière la plupart des dossiers et projets de textes antérieurement élaborés demeurent classés dans les archives de la Direction Générale de la Sécurité Sociale si bien que leur accès est souvent difficile.

Il a été aussi constaté que les services chargés du contrôle de l'application de la législation du travail ne fournissent pas de rapport sur l'état d'application et les cas qui ne sont pas encore couverts par notre législation. Cette situation rend mal aisé la préparation et la motivation des textes devant régir les sorts de certains travailleurs.

En outre, il est à déplorer que certaines documentations qui devraient être orientées dans les services habilités à les utiliser sont quelquefois aiguillées dans des services qui en éprouvent moins d'intérêt. A cet égard, l'on citerait la Revue Internationale du Travail et CRADAT Informations. Ces deux revue intéressent plus particulièrement la Division "Salaires et Législation" puisqu'ils font état de l'évolution de la jurisprudence sociale dans le monde et plus spécialement en Afrique.

Quant aux services de l'Emploi qui reccueillent régulièrement les déclarations trimestrielles, ils devraient pouvoir fournir à la Division "Salaires et Législation" les statistiques sur la répartition de la masse salariale par branche d'activités ou par régions.

Jusqu'à présent force nous est donnée de constater que ces renseignements ne sont guère exploités et que partant la méconnaissance du salaire moyen par branche ou par secteurs d'activité ne permet pas de mieux cerner l'évolution des salaires ou de mesurer l'impact réel sur la distribution des revenus salariaux.

Face à ces difficultés, il serait souhaitable que lors des tournées spéciales d'inspection, le service de la Division Salaires et Législation soit associé pour qu'il se rende compte des difficultés rencontrées dans l'application des lois et règlements en matière de travail et de sécurité sociale. Il n'est pas inutile de rappeler que l'Inspection Nationale du Travail qui normalement collationne les rapports trimestriels émannant de toutes les inspections préfectorales et sous-préfectorales du travail, devrait être à même de faire parvenir au service de la législation la synthèse des difficultés rencontrées et des matières qui nécessitent l'actualisation de la législation.

Comme la législation rwandaise doit suivre l'évolution des normes internationales ratifiées par notre pays, le service de la Division Salaires et Législation s'efforcera de travailler en étroite collaboration avec la Division "Relations Professionnelles" afin d'harmoniser les dispositions de notre législation sociale au prescrit des normes internationales en matière de travail et de sécurité sociale.

Enfin, il est à recommander qu'une commission composée de membres des services de l'Emploi et de la Sécurité Sociale et de la Division Salaire et Législation soit constituée pour se prononcer sur les textes préparés avant d'être présentés aux autorités habilitées à les signer.

... / ...

Dans le cadre de l'avis et consultations juridiques, il est souhaitable que la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale qui est en contact direct avec le secteur privé, réserve à la Division "Salaires et Législation" une copie sur toutes les instructions et circulaires adressées aux partenaires sociaux ou aux services extérieurs en vue de régler certains différends ou d'attirer leur attention sur un point précis de notre législation.

1.6. DIRECTION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

A. Mission et objectifs

La Direction de la Formation Professionnelle est un service nouveau au sein du Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle. Elle existe dans la structure du Ministère depuis le 23 janvier 1984 par l'arrêté présidentiel n° 173/06. Cependant sa mise en marche date du 5 juin 1984 par l'arrêté présidentiel n° 350/05 portant commissionnement et affectation d'agents de la première catégorie des cadres de l'Administration Centrale.

Sa mission est l'une de s celles assignées au département de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle par le Chef de l'Etat le 8/1/1984, à savoir s'occuper de la formation professionnelle. Elle doit exercer un grand impact sur l'avenir du pays en promouvant la formation professionnelle à tous les niveaux et à tous les endroits.

Pour réaliser cette mission, la Direction de la Formation Professionhelle a été chargée de :

- Elaborer la stratégie de la formation professionnelle
- Coordonner et contrôler les activités de la formation professionnelle
- L'orientation professionnelle
- L'adéquation de la formation à l'emploi
- La promotion de la formation professionnelle, relations avec les ministères ayant le plan, l'enseignement et la formation dans leurs attributions
- La législation et règlementation sur la formation professionnelle.

B. Structure.

La Direction de la Formation Professionnelle dépend du cabinet et a hiérarchiquement deux divisions, une division stages à l'étranger et une division stages à l'intérieur du pays. Les tâches des deux divisions sont reprises dans ce rapport annuel.

C. Activités et difficultés rencontrees.

C.1. Ressources humaines

A partir du début d'octobre l'inventaire des ressources humaines dans toute la direction de la formation professionnelle se répartissait comme suit :

- 1 Directeur
- 1 Chef de Division Stages à l'Etranger ayant, 1 Secrétaire Dactylo,
- 1 Assistant du Chef de Division, un archiviste
- 1 Chef de Division Stages à l'Intérieur du Pays, 1 Archiviste, 1 assistant du Chef de Division. Sont rattachés à cette division les deux directions des deux centres de formation de Muhima et Murambi.

Sur ce tableau de répartition es ressources, nous en constatons une pénurie au Bureau du Directeur. Il est à espérer que cette situation est très temporaire, et que les supérieurs hiérarchiques se pencheront sur le cas à très court terme.

. . . / . . .

C.2. Ressources matérielles:

C.2.I. Les locaux:

La direction estaménagée dans le même bureau que celui de la Division Stages à l'Etranger. Il a fallu déménager certains vieux fichiers pour pouvoir installer un bureau. Le nombre de va-et-vient dans ce bureau est défavorable à un climat de travail de conception. L'endrait ressemble à un bureau de relations publiques où les employés viennent s'informer sur l'état d'avancement de leur dossier de demande de stages à l'étranger et à l'intérieur du pays. sur les possibilités de formation existantes dont ils pourraient profiter. Cette présence physique 16 dan procis téléphoniques incessants au sujet du même objet. Quant à la division Stages à l'intérieur, le personnel de cette division travaille dans un même bureau que celui de la direction du Centre de Perfectionnement des Agents à Muhima. Etant donné qu'il est attendu un déménagement du Ministère vers Kacyiru, il est à prévoir que les conditions de travail pourront s'améliorer à partir de 1985.

C.2.2. Moyens de transport:

Au temps où le service était un bureau de perfectionnement, on a toujours souligné la nécessité d'avoir un moyen de transport à sa disposition. Ce besoin se fait d'autant plus sentir maintenant que le service est devenu une direction. Le parc automobile du Ministère ne parvient pas à nous satisfaire en matière de déplacement dont on ne sait pas déchiffrer le nombre pour I984. Il faudrait qu'un véhicule soit mis en permanence à la disposition de ce service pour lui permettre de jouer la mission lui assignée.

C.3. Ressources financières:

Au cours de l'année 1984, la Belgique a procédé à un processus de désengagement du centre de Murambi. Sa contribution budgétaire qui était de 12.000.000 FB par année est passée à 10 millions pour l'exercice 1984. La contribution financière du Gouvernement rwandais s'avère indispensable pour que le centre puisse continuer à fonctionner en pleine capacité.

Pour le moment il ne se pose pas de problème au niveau du financement de la formation à Muhima qui est assuré en totalité par le Gouvernement rwandais. Nous ignorons cependant les dépenses encourues par le centre pour 1984. Dans l'avenir il faudrait que la gestion des crédits du Ministère nous informe régulièrement sur la situation fimancière de nos centres de formation. Il hous faudra aussi pouvoir comptabiliser les dépenses de formation à l'étranger afin de connaître l'investissement réel du pays en formation professionnelle.

.../...

D. Réalisations

Nous avons envoyé 242 stagiaires se former à l'étranger. Quant à la formation à l'intérieur du pays, nous avons formé 368 agents dans 9 cycles dont 1 en magistrature, 3 pour des moniteurs agricoles, 2 en comptabilité, 1 en secrétariat, 2 cycles de comptables communaux et 1 de dactylographes militaires. Un séminaire en gestion du personnel a été organisé et ma autre séminaire en management du développement aura lieu en 1985. D'autres séminaires et formations ont été organisés par divers départements et organismes internationaux.

- Des tentatives pour l'élaboration de la stratégie de la formation professionnelle se sont heurtés à une absence de disponibilité de données de base.
- Un projet de législation des centres de formation professionnelle privés à été élaboré et reste à finaliser.
- La programmation des cycles de formation pour Murambi a été faite pour l'année 1985. Et nous avons prévu 2 cycles de formation pour les moniteurs agricoles, un cycle de formation pour les camptables, un cycle de formation pour les magistrats et un cycle de formation pour les topographes qui, pour démarrer doit trouver un financement de 3.000.000 FRW.
- La participation de la formation professionnelle dans l'avancement des projets le de formation professionnelle s'est limitée à aider l'étude à établir un rapport pour le Miniplan sur l'état d'avancement de nos projets.
- Plusieurs rapports ont été envoyés au Minaffet pour intervenir au cours des négociations avec les pays étrangers et organismes donateurs de bourses. Ces rapports montraient les domaines privritaire en vue d'une action à matière de formation.

E. Recommandations

Au niveau de la structure, la Direction de la Formation Professionnelle devrait collaborer plus intensément avec la Direction Etude. Cette collaboration devrait se matérialiser au niveau de la structure administrative. Nous devrions avoir à court terme un agent dans la direction de la Formation Professionnelle qui s'occupe de la programmation des activités de la formation. En effet, il a été constaté que jusqu'à ce jour, tous les cours qui sont donnés au niveau des stages à l'intérieur du pays ne fontlbbjet d'aucune description. Chaque Professeur ne connaît que le titre du cours à donner et doit se débrouiller pour en fixer le contenu sans aucun système de référence. Il n'existe aussi aucun système de suivi pour pouvoir adapter la formation compte tenu de l'efficacité des formations antérieures. Au niveau des stages à l'intérieur ou à l'étranger, il n'existe aucun plan de réalisation à court terme ou à long terme notamment le nombre de stages qu'on devrait donner dans un délai de 3 mois, six mois, 9 mois ou une année et un système de contrôle de réalisation de ces objectifs. Le même agent s'occuperait aussi de l'exploitation des rapports relatifs à la formation professionnelle. Nous recevons actuellement de nombreux rapports sur la formation en provenance de diverces sources extérieures Malheureusement cette source d'information n'est pas exploitée. Avec le déménagement à Kacyiru, la Direction de la Formation Professionnelle aura besoin d'un archiviste. La justification de ce besoin est que certain documents devront être répartis entre la direction et les divisions. Les documents de la direction auront besoin d'être gérés.

000/000

Enfin, il faut sensibiliser le Gouvernement rwandais sur le problème financier que connaît le centre de Murambi suite au désengagement financier de la Belgique. Au niveau des projets notamment ceux de création des centres de formation, le plus vieux date de 1968. Une action d'envergure devrait être menée par la direction de la formation pour que ceux-ci aboutissent; cependant des ressources à la fois matérielles, financières et humaines devraient y être affectées pour qu'elle puisse accomplir la mission lui assignée.

I.6.I. DIVISION STAGES A L'INTERIEUR DU PAYS

Comme stipulé dans l'arrêté présidentiel n° 173/06 du 23/2/1984 instaurant le nouvel organigramme en vigueur depuis l'année 1984, la Division Stage à l'Intérieur du Pays a pour tâches de:

- I. Entretenir les relations avec les pays et organismes amis auxquels le Rwanda est lié par des accords de coopération en matière de formation professionnelle à l'intérieur du pays.
- II.Organiser et inspecter les activités des centres de formation
- III. Examiner les demandes d'autorisation relatives à la création des centres de formation professionnelle
- IV. Programmer les cycles de formation
- V. Examiner les demandes relatives aux stages de formation et de perfectionnement à l'intérieur du pays.

I. Dans le cadre de la coopération avec les pays et organismes amis en matière de formation professionnelle nous avons entretenu des contacts avec le Royaume de Belgique qui comme de par le passé, a accepté de financer les activités du centre rwandais de formation des Cadres sis à Murambi-Gitarama et qui a une extension à Nyabisindu. Ce centre a en outre abrité deux cycles de receveurs comptables sur financement du Fond ADNA UER négocié en collaboration avec le Ministère de l'Intérieur et du Développement Communal. Nous avons par ailleurs contacté la Banque Mondiale pour la formation des comptables à Muhima, et cet organisme a promis de finaliser ce dossier en faveur des comptables des Ponts et Chaussées. Les contacts entretenus avec l'UNESCO tendent à aboutir à l'organisation d'un cycle de formation des archivistes, bibliothécaires et documentalistes au Centre de Perfectionnement des Agents à Muhima.

II. S'agissant de l'organisation et inspection des activités des centres de formation, la Division Stages à l'Intérieur du Pays a procédé, en collaboration avec le Ministère de la Jeunesse et du Mouvement Coopératif, aux visites des divers centres de formation exerçant leurs activités dans la ville de Kigali. Pour plus d'efficacité, nous avons sollicité le concours du MINEPRISEC, du MININTER, du MINIJUST, de la Préfecture de Kigali, de la Commune Urbaine de Nyarugenge; les centres ont été représentés par la J.O.C., le CEFORMI, le COFOJOUR et le centre supervisé par le Citoyen DUPINA MWENEBATENDE. La Commission ainsi constituée avait pour tâche d'examiner les conditions de travail de chaque centre, ses orientations, le sérieux dans ses activités, le suivi auprès de ses lauréats ...

Après la visite de tous les centres, la commission a conclu que plusieurs orientations se dégageaient des activités de ces instances, orientations qui devaient déterminer le cadre de travail de chaque centre. C'est ainsi que certains ont été orientés vers le MIJEUCOOP, d'autres vers le MINEPRISEC et vers le MINIFOP, ont été orientés les centres suivant: l'Atelier Papyrus, SOGEMECA, AJEPO...

III. Concernant l'examen des demandes d'autorisation relatives à la création des centres de formation professionnelle, une seule lettre du Major UKULIKIYEYEZU Jean Damascène, Député du Conseil National de Développement, nous est parvenue en vue de la création d'une auto-école. Nous attendons le document dudit centre et une visite sur son site est nécessaire pour faciliter l'examen de cette demande.

IV. La programmation des cycles de formation dépend de la situation budgétaire. 'des cycles de formation ont été réalisés en 1984 à Muhima, à Murambi et ses extensions (cfr tableau en annexe). Le travail de programmation s'est penché sur la durée du cycle, le contenu des cours et le recrutement des professeurs et leur salaire. Les cycles portent sur de très courtes durées, parce que la division Stages à l'Intérieur du Pays est handicapée par les problèmes d'ordre budgétaire. Avec ses moyens réduits, la Division s'efforce de programmer des cycles de formation suivant les besoins du pays et le marché de l'emploi.

V. Quant à l'examen de nombreuses demandes relatives aux stages de formation et de perfectionnement à l'intérieur
du pays, la Division Stages à l'Intérieur a recruté des stagiaires
des cycles de:

- tronc commun de comptabilité Murambi
- secrétariat dactylographie à Muhima
- comptabilité à Muhima.

Les stagiaires des autres cycles mentionnés dans le tableau ont été choisis par l'employeur. Nous avons en outre examiné 59 dossiers portant sur la candidature pour la formation en cartographie.

Dix candidats cartographes ont été ainsi recrutés pour qu'après une formation d'un mois ils puissent participer aux travaux de complètement de la carte du Rwanda au 50.000 ème.

Pour l'harmonisation des cycles de formation organisés dans le cadre du Perfectionnement des agents, tous les départements concernés devraient collaborer avec le Ministère ayant la formation professionnelle dans ses attributions. Une telle collaboration permettrait au MINIFOP de mieux encadrer les stagigaires et le personnel enseignant et éviterait une dispersion des efforts en matière de formation professionnelle.

... / ...

A) Cycle : Secrétariat - Muhima 1984 - 1985

No	mbre	de	sta{	giai	res	pa	r ni	veau		-						2 4				0	Tota	al
D7		80		C6			D5							: 3		P.	P.8	2	ans			
-	7	. 8		5		3	20		8		2	AM PRIVATE		3			90		-	8	27	
No	mbre	de	sta	giai	res	pa	r éti	hnie													×	
		Hu	tu			3		T	uts	i				\$.		Τw	ra			8		
arbelot - Bra	24	-	2		top die open obje	9	en de andre la discussion	3						3	Control Ballenia					8	27	7
No	mbre	de	stae	giai:	res	par	r se	хe										e. labore				
				nin						8		ľ	ascı	ali	n		11			8	104	
			22		w 2	5	e Fa	2 5 8		0			5		10.00	# # #	F 1200			00	27	rhe.
No	mbre	de	stag	giai:	res	pai	r Pre	éfec			d'Or				1 2 1.0 9						.+2. *	
	Gita					kor			ngu		Kit		Gise				Byu	C:	Kib			
8	4	0	-		0		ŝ			ŝ	1	9		-		8		8		8		

B) Cycle : MAGISTRATURE DE SIEGE A NYABISINDU 1984

Préfecture	0	Nombre d	e ³	E	thn	ie		A PLANT		8	Département		Nombre de
d'Origine		Stagiair		Huti	l e	Tu ts	3i 8	Tw	ra	0		3	Stagiaires
Kigali	8	2	4	: 1	co	1	9		•	0		9	
VISCII	0	-	ен (0	00			9 3 3		S	MINIJUST	8	28
Gitarama		6		4		1				0		3	2
Butare	0	4		2	0	1	0			3	MINEPRISEC	9	2
Gikongoro	8	3		3		e	ě	- 1	-	00	MINAFFET	9	1
Cyangugu	0	2		2	0		5	3	C.48				
It's basses	0	3		° 3	. 0			3	-	. 8	Etudiants sans		
Kibuye	6			00	00			9		0		is-°	3
	T c			0	0		2000	0		0	tratifs.	8	
	ő	4		*	197.3	1		0		0		0	
Gisenyi	9	4		3 2	3			0		٥			
Ruhengeri		6		₈ 6	8			0		3			
Byumba	;	2		: 2	3			0	the same	3			
Kibungo	•	2		s 1	0	1		CD	***	0			
Total		3 4		:26	9	5		0	0	8	3.		34

+ 3 sans dossiers administratifs

.../...

C) Cycle : COMPTABILITE - MUHIMA 1984 - 1985

Nombre	de stagiaires	s par niveau	data il		: Total
D7	: C6 :	D5 : 4 ans	s P.P.: 3 ans	P.P.: 2 ans P.F	
14	1 8 8	13 * 3		:	° 48
Nombre	de stagiaires	par éthnie			ninceres a
	Hutu	: Tutsi.	8	Twa	* * * * * * * * * * * * * * * * * * *
i Y	37	: 11	3		s 48
Nombre	de stagiaires	par Préfecture d	'Origine		a de la composition della comp
Kig: Git	ar : But : Gi	k : Cyang : Kib :	Gisen : Ruh	eng : Byum: Kibu	n :
4 3 11	. 9 . 1	: 6 : 3 :	5 5	s 3	: 48
Nombre	de stagiaires	par sexe			
**************************************	Féminin		: Masculin	Station	3
	22		: 28	at Age	: 48

Il ressort de ces trois tableaux des cycles de magistrature à Nyabisindu, de secrétariat dactylographie et de comptabilité à Muhima que les éléments d'équilibre ethnique se reflètent comme suit: 89 % de Hutu, 11 % de Tutsi au cycle de secrétariat, 77 % de Hutu et 23 % de Tutsi au cycle de comptabilité et enfin 76 % de Hutu, 14 % de Tutsi et 10 % de candidats dont on n'avait pas les dossiers. La moyenne de ces trois promotions fait 80,7 % de Hutu, 16 % de Tutsi et 3,3 % de gens sans dossiers. Quant à l'équilibre régional, on remarque que ces trois promotions ont connu une forte concentration dans certaines préfectures: sur 109 candidats stagiaires, nous avons enregistré 8 de Kigali soit 7,3 %, 21 de Gitarama soit 19,8 %, 18 de Butare soit 16,5 %, 8 de Gikongoro soit 7,3 %, 9 de Cyangugu soit 8,2 %, 7 de Kibuye soit 6,4%, 15 de Gisenyi soit 13,7 %, 14 de Ruhengeri soit 12,8 %, 6 de Byumba soit 5,5 %, 3 de Kibungo soit 2,7 %.

Tableau récapitulatif des cycles de formation organisés pendant la période 1983-1984.

Désignation des cycles	:	Durée	:	Début	:	Fin	-	Nombre de participants	:]	Réussi	tes	×
108 Moniteurs agricoles	:	4 mois	:	15.9.83	:	8.2.84	:	29	:	29	soit	100	8
:109 Magistrats de siège	:	9 mois	:	15.1.84	:	14.11.84	:	34	:	33	soit	97	8
(Nyabisindu	:		:		:	The same of the same of	:		:				
110 Tronc commun de Comptabilité	:	7 mois	:	15.1.84	:	18.8.84	:	30	:	25	soit	83	ક
111 Moniteurs agricoles	:	4 mois	:	19.2.84	:	23.6.84	:	36	:	33	soit	91,	6
112 Moniteurs agricoles	:	4 mois	:	20.8.84	:	22.12.84	:	31	:	30	soit	96,	8
46a Receveurs comptables (Cession autofinancée		3 mois	:	2.07.84	:	29.9.84	:	26	:	22	soit	84,	6
46b Receveurs comptables (Cession autofinancée		3 mois	:	3.10.84	:	22.12.84	:	29	:	24	soit	83	8
- Secrétaires dactylo à Muhima	:		:	3.5.83	:	31.1.84	:	26	:	22	soit	84	8
- Comptabilité Muhima	:		:	3.5.83	:	31.1.84	:	43	:	42	soit	97	8
- Dactylographes	:		::	20.2.84	:	20.4.84	:	31	3	31	soit	100	8
Militaires	:		:		:		:		:				
- Comptabilité Muhima	:		:	31.5.84	:	21.2.85	:	44	:		-		
- Secrétaires dactylo	:	W	::	21.5.84	:	21.2.85	:	27	:		-		
à Muhima	:		:		:		:		:				

Commentaires :

Le présent tableau reprend chronologiquement les différents cycles organisés à Muhima et à Murambi et qui ont couvert une partie de l'exercice 1984. Il s'agit donc d'une synthèse générale, présentée sous forme de tableau, des activités du Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle en matière de perfectionnement des Agents à l'intérieur du Pays.

Si nous ne présentons sur ce tableau que le taux de réussite, c'est uniquement parce que celui des échecs se démarque immédiatement, étant entendu que nous n'avons pas connu d'abandon aux cycles organisés en 1984.

Ce manque d'abandon est un facteur très encourageant pour le formateur, en l'occurrence le Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle, parce qu'il dénote l'intérêt réel que les agents portent à la formation en général, et au perfectionnement en particulier. Ainsi donc, celui qui a la chance de bénéficier d'un stage s'y cramponne de son mieux pour en tirer le plus grand profit possible.

Ce tableau paraît incomplet pour les deux derniers cycles qui y sont mentionnés: cela est dû au fait que leur clôture est fixée le 21 février 1985, ce qui sort du cadre de l'exercice 1984.

Dans ces formations, l'équilibre régional n'a pas pu être respecté suite au manque de candidatures valables en provenance des préfectures les moins représentées. Les cycles de formation des moniteurs agricoles et des receveurs comptables auraient pu contribuer à rétablir l'équilibre si la sélection était opérée par le Ministère ayant la Formation Professionnelle dans ses attributions. Dans l'avenir, il faudrait que le Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle parvienne à coordonner ces formations.

I.6.2. DIVISION STAGES A L'ETRANGER

Conformément à l'arrêté présidentiel n° 173/06 du 23 février 1984, la Division Stages à l'Etranger est chargée de :

- Relations avec les pays et les organismes donateurs de bourses.
- Programmation des bourses de stage à l'étranger.
- Examen de demandes relatives aux stages de formation et de perfectionnement à l'étranger.

Au cours de l'année écoulée, la Division stages à l'Etranger a envoyé 242 stagiaires se former à l'extérieur. Les offres de stages enregistrées pendant cette période se chiffrent à 207. Cette différence s'explique par le fait que il y a certaines offres de stages qui parviennent directement aux autres Ministères et établissements publics sans transiter par le Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle. En outre il est des offres qui n'ayant pas abouti dans la période considérée sont reportées à l'année suivante. Les tableaux en annexe montrent les bourses obtenues par pays et par domaine de formation.

Dossiers présentés aux Pays et Organismes Donateurs des bourses de Stage

ateurs	:	:	Domaine de Formation	:	Durée	:	Observation	:
Ferner			- 2 DE LEVESTI I 2 DE LE CONTRACTOR DE L	:		:		:
FRANCE	:				1 mois		refusé	:
(36)					5 mois	:	Retenu	:
	:		aérienne	•	•	:		:
	E To		Techniques de fabrication	•	semaı	nes:	Attente	:
			domaine "audio-visuel"	•	10	:	0.1.1	•
					12 mois		Attente	:
	di gaga		Informatique	0	Dane M. Mar		retenu	:
	AUPLT	Maro	Charge and the second		12 mois		retenu	•
	per M.		t hitten the haer		13 mois		retenu	:
			returbes as from a comment of		12 mois	1.5	attente	:
a sense al			Enseignement du Français		1 mois		retenu	:
	h gydd		Little British British Property Colors and C	:	6 mois	- 1444	a Maile da.	3
	io un		Contentieux Administratif	\$	3 mois		pas de fina	-:
	bed o				0 44 1		ncement 	:
	- 5000	3 :	Contrôle Entreprises Publ		2 Mois	:		:
			ques			:	,,	:
			Enseignement préscolaire		6 mois			:
			Cycle court Magistrature		6 mois		**	, :
			Cycle long Magistrature				"	:
	: 1	:	relations économiques int	er.	-5 mois	:	0	:
			nationales		7	76	11	
			Gestion du personnel	0	3 mois		"	:
	•	1 :	Planification	:	6 mois	1.		:
DEL CAOUE	•			•		:		:
BELGIQUE			sécurité, anti-incendie :		6 moi		retenu	•
(28)			Soins infirmiers	:	6 moi		retenu	:
			Enseignement technique	:	6 moi		retenu	•
	: 1		Epridémiologie Economie Familiale	:	6 moi		retenu	•
				:	6 moi		W	•
			Enseignement du Français Géo-Chimie				retenu	
				:	11 moi			•
			Pschycopédagogie	:	3 moi			:
			Médecine	:	6 moi			:
			Promotion de la santé		10 moi		retenu	•
	2.1		Sciences hospitalières	:	6 moi		retenu	•
		2 :	Télécoms aéronautiques Climatologie	0	6 moi 6 moi		retenu retenu	:
	: 1	1 :	Nutrition et Alimentation	:	6 mai	s :	retenu	:
		2 :	Pharmacie d'industrie Pédiatrie	9	6 moi 6 moi		retenu attente	:

```
retenu
                        : Technique d'Emetteurs
                                                     : 17 mois
R.F.A.
                        : Banque et caisse d'épargne 18 mois
                                                                      attente
                  2
 (9)
                                                                      retenu
                                                      : 18 mois
                        : Analyse de l'eau
                  2
                                                                      retenu
                                                      : 12 mois
                        : Orthopédie
                : 1
                                                                      retenu
                                                                                  :
                                                         9 mois
                          Opér. Photogrammétique
                                                                      retenu
                          Enseignement Agricole
                                                           mois
                                                         1
SUISSE
                                                                                  .
                : 1
 (2)
                                                                      refusé
                                                      : 12 mois
                        : H.H.F.P. Agriculture
                  1
U.S.A.
                                                                      retenu
                                                        12 mois
                        : Santé et Nutrition
 (2)
                                                                      retenu
                        : Construction Machinery
                                                         3 mois
                . 1
JAPON
                                                                      atteste (
                        : Recherche - Ecologie
                  2
(4:)
                                                                      attente
                        : Recherche Microbiologique:
                        : Cours sur les pêches
                 : 1
YOUGOSLAVE
                                                                      refusé
                                                         3 mois
                          Ressources hydrauliques
                  1
 (2)
                                                                      refusé
                          Ma:nagement du Tourisme
                                                         8 mois
AUTRICHE
                                                                      tard
                        : Fonctionnaires des douanes 10 mois
                                                                                  :
                 : 2
 (3)
                                                                      retenu
                                                      : 12 mois
                        : Cours d'Anglais
GRANDE BRETAGNE:
  (2)
                         : Relations Professionnelles 10 semaines
                                                                       retenu
ITALIE
                                                                       refusé
                         : Rôle des coopératives
                                                         1 mois
 (4)
                                                                       retenu
                                                         3 mois
                         : Hygiène Animale
EGYPTE
                                                                       attente
                                                         3 mois
                         : Analyse des projets
  (3)
                                                          2 mois
                                                                       retenu
                                                                                   00
                           Production Avicole
                                                                       Attennte
                                                        12 mois
                         : Recherche communicative
CANADA
                                                                       attente
                         : Radiodiffusion
                                                          4 mois
PAYS - BAS
                                                        13 mois
                                                                       attente
                         : Préparation du cuir
  (2)
                                                                       refusé
                                                          2 mois
                         : Droit d'auteur
 O.M.P.I.
                         : O.M.P.I. Propriétés indu-:
                                                          2 mois
                                                                    0
  (2)
                                                                    .
                            Strielles
                         : Tubercules amylacées
                                                          2 mois
                                                                   : :
 I.I.T.A. (2)
                         : Management du développement 2 mois
                                                                       2 refusés :
                                                                    0 0
 U.S.A.I.D.
                                                                       2 retenu
    (17)
                                                                       retenu
                                                                                   :
                                                          2 mois
                         : Human ressources
                   2
                                                                       retenu
                         : Vulgalisation agricole
                                                          1 mois
                                                                                   ÷
                                                                       retenu
                                                          3 mois
                         : Droit de développement
                                                                      refusé
                         : Gestion des projets
                                                          2 mois
                                                        12 mois
                         : Informatique
                                                          1 mois
                                                                       Retenu
                         : Statistiques agricoles
                                                                       retenu
                                                          2 ans
                         : Planification
                                                                       retenu
                         : Cours d'irrigation
                                                          2 mois
                                                                       retenu
                         : Stockage- préservation
                                                          4 mois
                                                                       refusé
                                                          9 mois
                         : Formation Piscole
                 : 2
                         : Gestion financière
                                                                       refusé
                                                          1 mois
 A.C.C.T.
                 : 1
                         : Formation des Formateurs :
                                                          4 mois
                                                                       refusé
  (2)
                  : 1
```

```
4 mois
                                                                     refusé
G.A.T.T. (2)
D.NU.D.I.(1)
                        : Politique commerciale
                                                     :
                                                                     retenu
                                                        3 mois
                                                                                 :
                        : Industrie du cuir
                                                     : 1 1/2 mois:
B.A.D./I.D.E.
                        : Projets agricoles
                                                     : 6 semaines:
                          Séminaires des cadres
     (2)
                          Banque de développement
                                                                      retenu
                          Relations Professionnelles
                                                       1 mois
O.I.T. (1)
                                                                    refusé
                                                     : 5 mois
                          Droit international
U.NI.T.A.R.
                                                      12 jours
                                                                    retenu
    (2)
                                                         2 mois
                                                                     retenu
P.N.U.D.
                        : Fonderie
                                                         2 ans
                                                                    retenu
                          Planification et gestion :
  (13.)
                                                         3 mois
                                                                     retenu
                          Fabrication du sucre
                          Droit de l'homme
                                                         6 semaines
                                                                     retenu
                                                         1 mois
                                                                   : Retenu
                          Géologie Minière
                          Techniques matières Plast.
                                                         5 mois
                          Statistiques économiques :
                                                         3 mois
                          Droit de développement
                                                                     retenu
                          Aviation civile
                                                         1 mois
                        : Conservation de l'énergie:
                                                                    retenu
A.C.D.I. (1)
                   1
                                                                     refusé
                                                         1 mois
                        : Crédit Agricole
FINAFRICA
                                                         3 mois
                                                                     attente
                        : Economie Bancaire
     (2)
                                                         5 mois
                          Télécoms Planification
U.I.T.
                          Télécoms Déomptes int.
    (3)
                                                        13 mois
                                                                      retenu
                          Informatique
C.S.R. (1)
                   1
                                                         3 mois
                                                                     3 retenu
                          Cours des inspecteurs
CRADAT
                                                                     1 refusé
   (8)
                                                                       retenu
                        :: Contrôle du travail
                                                         8 mois
                         : Planification Education
                                                                       attente
                                                         9 mois
                                                      :
UNESCO
                          Gestion de la faune
                                                        10 mois
                                                                       reporté
 (13)
                                                                       attente
                                                           mois
                         : Initiation UNESCO
                                                                       attente
                                                         3 mois
                          Rénovation enseign.
                                                  Arim.
                                                                      Financement
                         : Phyto-Pharmacie
                                                         8 mois
                         : Alphabétisation Fonction.:
                                                                        attente
                                                           mois
                          Sécurité profession nelle:
                                                                         retenu
                                                          2 semaines
 O.I.T.
         (1)
                                                                         attente
                                                      : 12 mois
 C.I.P.E.A. (1)
                                                          2 ans
                                                                         retenu
                         : Formation à l'I.P.D.
                     2
 UNICEF (2)
                         : Transit en Douanes
                                                                         retenu
 C.C.E. (2)
```

Sur 176 dossiers présentés aux bailleurs de fonds, seulement 82(46,5%) ont été retenus contre 94(53,5%) qui n'ont pas été clôturés. Parmi ces derniers figurent ceux qui n'ont pas eu une suite favorable soit par transmission tardive due à la rigueur de la procédure évoquée plus haut soit surtout par le problème de financement.

Selon la procédure en vigueur, tous les dossiers présentés aux bailleurs de fonds sont d'abord soumis pour appréciation à la Présidence de la République. Ainsi sur 456 dossiers présentés, 422(92,5%) ont reçu une décision positive contre 34(7,5%) qui n'ont pas été retenus.

- 49 -

Le tableau suivant reprend la part de chaque bailleur de fonds

Bailleurs de fonds		Dossiers présentés	_:_	Pourcentage %
FRANCE	:	47	0	19,42
BELGIQUE	:	41	:	16,94
USA	:	37	0	15,29
RFA	8	31	:	12,81
CAMEROUN	:	16	0	6,61
TOGO	:	9	:	3,72
JAPON	2	7	9	2,89
SENEGAL	9	7	0	2,89
ITALIE	:	6	:	2,48
SUISSE	:	5		2,07
PAYS - BAS	:	4	•	1,65
COTE D'IVOIRE	:	4	:	1,65
ZIMBABWE	:	4	:	1,65
TANZANIE	2	4	:	1,65
MADAGASCAR	:	3	:	1,24
CANADA	0	2	:	0,83
URSS	:	2	:	0,83
MAROC	•	2	:	0,83
R.C.A.	0	2	:	0,83
TUNISIE	•	2	2	0,83
TURQUIE	:	1	0	0,41
GRANDE BRETAGNE	9	1	:	0,41
POLOGNE	•	1	•	0,41
ILE MAURICE	0	1	0	0,41
CONGO/NIGER	:	1	•	0.41
COLOMBIE	:	1	:	0,41
	2			
	:	242	:	

NOMBRES DE DEPARTS PAR PAYS D'ACCUEIL ET DOMAINE DE FORMATION.

Pays Hôte	: Origine de l bourse	a : Nombre: Domaine de formation	: Durée
Dalaique	: Belgique	: 1 : Pharmacie industrielle	: 5 mois
Belgique (70)	: "	: 1 : Cartographie géologique	: 3 mois
(38)		: 6 : Enseignement technique	: 6 mois
	: "	: 1 : Cpnservation de la natur	e: 4 mois
		: 1 : Médecine interne	: 9 mois
	. "	: 1 : Géochimie	: 9 mois
	. "	: 1 : Comptabilité	: 4 mois
	: "	: 1 : Pharmachgnosie	: 3 mois
	n n	: 2 : Habitat	: 3 mois
	. "	: 1 : Soins intensifs	: 4 mois
	. "	: 1 : Sécurité anti-incendie	: 4 mois
	. V.C.L.	: 1 : Economie appliquée	:12 mois
	5 11 5	: 1 : Electromécanique	: 1 mois
	COUNTRO	: 1 : Production du ciment	: 2 mois
	24112	: 1 : Economie et gestion	:12 mois
		¿ 2 : Promotion de la santé	: 9 mois
	: O.M.M.	: 1 : Hydrologie	:12 mois
		: 1 : Didactique des langues	: 4 mois
		: 1 : Sciences hospitalières	: 6 mois
	: FUNUAP	: 2 : Santé Publique	: 9 mois
		: 1 : Economie familiale	: 3 mois
		: 1 : Méthodologie de la phys	ique 3 mois
		: 1 : Méthodologie de l'histo	
		: Diététique	:12 mois
		: 2 : Formation pédagogique	: 6 mois
	• D N D	: 1 : Electromécanique	: 1 mois
	I M. H.	: 1 : Cinématographie	: 9 mois
		: 1 : Télécommunications	: 1 mois
		: 1 : Anesthésiologie	: 3 mois
	•	: 1 : Magistrature	:18 mois
FRANCE	: F.A.C.	: 1 : Magistrature	: 6 mois
(47)	•	1 : Planification de l'éduc	cation 6 moi
	: UNESCO	2 : Formation pédagogique	: 3 mois
	: FAC	c Formation des formateu	rs : 6 mois
	: FAC	n-évicion annuelle	: 3 mois
	: FAC	1 Datit 6levane	: 4 mois
	: FAO	Assisissement	: 1 mois
	: PNUD	A	gique2 mois
	: FAC	: 1 : Appareillage meteorer	

Pays hôt	e : Origine : bourse	de la : Nomb	bre:	Domaine de formation	: Durée
	: F A O : F A O : F A C	: 1 : 1 : 3	: 1	Elevage Avicole Fixation de l'azote Ebseignement du français	: 4 mois : 2 mois : 1 mois
	: A C C T : F A C : B.N.R.	: 1 : 3 : 1	:	Développement rural Informatique Informatique	: 1 mois :12 mois
	PNUD PNUD	: 1	3 1	Administration économique Statistique et économie ;	: 3 mois :18 mois
	: O M S : PNUD	: 1	: E	Epidémiologie Géologie minière	: 9 mois :10 mois
	: PC C V	: 1	: [Développement rural Comptabilité nationale	: 2 mois : 2 mois
	FAC PNUD	: 5	: A	Contrôle aviation civile Administration économique et sociale	
	C.S.R. F A O	: 1	:]	et sociale Informatique Fixation biologique de	; : 9 mois : 1 mois
	: PNUD	: 1	: 0	l'azote Cinématographie	: :34 mois
	: U I T : PNUD	: 1	: F	Prospection minière	: 2 mois : 9 mois
	: A C C T	: 1	: T	Information industrielle Félécommunication (Exploi	: 1 mois t)9 mois
,	B N R ACCT F A C	: 3	: P	Personnel Radio TV	: 3 mois : 1 mois
	: F A O	: 1	9	Inspection de la jeunesse	:
R F A	: : R F A	: 1	0		6 mois 18 mois
(31)	: R F A : R F A	: 1	: S	Signalisation des routes	6 mois
	: R F A	: 3	: I	mprimerie Reproduction(tedhniques)	:18 mois
	11	: 4	: E	nergie électrique echnique émetteurs	:12 mois :18 mois
	11	: 1 : 5 : 2	: P	hotogrammétrie	1 mois
	8 11	: 1	: A	dministration chambre de	18 mois 9 mois
	: II	: 1	: V	ulgalisation agricole :	18 mois 1 mois
		: 1		natomie et ch ir urgie raitements des eaux	The state of the s
				otables	
	: "	: 1	: 0:	rthopédie :	24 mois
U.S.A.	: " : USA	: 1		3	18 mois
(36)	: U5A : H.H.F.P.	: 2			12 mois
			: 38	ance et nutrition :	12 mois

```
: 2 mois
                                       : Mass média
                               : 2
             : USA/OCA
                                       : Management du Développement 2 mois
                               : 5
               USAID
                                                                     : 2 mois
                                        : Irrigation
                                                                     : 2 mois
                                        : Marketing(
                               : 2
                 11
                                                                     : 1½mois
                                        : Cours d'anglais
                               :14
                 USA
                                        : Vérificateurs de Finances: 3 mois
                               : 1
                 USAID
                                                                     : 3 mois
                                        : Physique théorique
                               : 1
                 USA
                                                                     : 3 mois
                                        : Politique financière
                               : 1
                 FMI
                                                                     : 1 mois
                                        : Vulgarisation agricole
                 USAID
                                                                     : 1 mois
                                        : Théâtre et rituel
                                : 1
                 USA
                                                                     : 1 mois
                                        : Unions ouvrières
                                 1
                 USAID
                                        : Statistiques du Travail
                                                                     : 2 mois
                                : 2
                 USAID
              .
                                                                      : 1 mois
                                        : Télécommunication
                                : 1
                  UNESCO
                                         : Commutation Téléphonique : 3 mois
                                  1
                 Japon
JAPON
                                                                      : 3 mois
                                         : Moteur Diesel
                                : 2
(7)
                                         : Telegraph and Telephone
                                                                      : 2 mois
                                  1
                                         : Satellite Communication
                                                                      : 2 mois
                                : 1
                                         : Construction machine
                                                                      : 3 mois
                                : 1
                                                                      : 2 mois
                                         : Télex Communication
                                 : 1
                                                                      : 9 mois
                                         : Foresty Survey
                                 : 1
               : SUISSE
PAYS - BAS
                                                                      : 6 mois
                                         : Pharmacie industrielle
                                 : 1
                : PAYS - BAS
 (4)
                                                                       :12 mois
                                         : Photogrammétrie
                                  1
                                                                       : 1 mois
                                          : Sélection des pommes de
                : CIP
                                          : berre
                                                                       : 5 mois
                                          : Zooéconomie
                : FA0
 ITALIE
                                                                       : 2 mois
                                          : Industrie du cuir
                                 : 1
                : ONUDI
                                          : Relations professionnelles 1 mois
  (6)
                                 : 1
                : 0 I T
                                                                       : 2 mois
                                          : Droit du Développement
                : USAID
                                          : Droit du Développement
                : USAID
                                          : Parasitologie Fondamentale12 mois
                                  : 1
                : 0 M S
 SUISSE
                                                                       : 1 mois
                                          : Enseignement agricole
                                  : 2
                : SUISSE
 (5)
                                                                        :10 mois
                                          : Hydrologie
                                  : 1
                : PNUD
                                          : Fonctionnement de l'union: 5 Semaines
                                  : 1
                 : UIP
                                             Interparlementaire
                                                                        : 3 sem.
                                           : Production radio
                                  : 1
                 : CIRFEF
 CANADA
                                                                        : 2 mois
                                           : Géophysique
                                  : 1
                 : CANADA
  (2)
                                                                        : 1\frac{1}{2} mois
                                            Industrie du Ciment
                 : ONUDI
  TURQUIE
   (1)
                                           : Enseignement de l'anglais: 9 mois
                   GRANDE
  GRANDE BRETAGNE
   (1)
                    BRETAGNE
                                                                        : 2 mois
                                  : 1 · : Fonderie
                 : PNUD
  POLOGNE
   (1)
```

URSS	: PNUD	: 1		Télédétection 3	: 1 mois
(2)	PNUD	: 1		Commerce extérieur	: 1 mois
(2)		:	:	**************************************	R. H. H. H. H.
ILES MAURICE	: UNICEF	: 1		Arts graphiques	: 1 mois
(1)	·	:		nr ba graphiques	
CAMEROUN	• PNUD	: 1		Formation des Formateurs	· 2 mais
(16)	: GRADAT	: 3		Contrôleurs du Travail	9 mois
(10)		: 3		Inspection du Travail	: 3 mois
	: UNITAR	: 1		Droit international	: 2 sem.
	: UNICEF			Planification	:21 mois
	: DNICEF			Planification	:21 mois
	: FED	: 1		Planification	21 mois
		: 1			
	: USAID	: 1		Planification	; 21 mois
	: 0 M S	: 2		Soins Infirmiers	: 18 mois
	: Hôtel méridien	: 1		Comptabilité	1 1 mois
	: IWACU	: 1		Formation des Formateurs	: Z mols
COTE DITUETES		:			to Byen will
COTE D'IVOIRE	: PNUD	: 1		Entreprises Publiques	: 1 mois
(4)		: 2		Pisciculture	:10 mois
	: PNUD	: 1		Administration Publique	:24 mois
		:	:		· alvating side
TOGO		: 1	9	Education santé	: 1 mois
(9)		: 2		Voyage d'études	•
		: 1		Mémoire en Administration	*
		: 1			:18 mois
		: 2			: 3 mois
		: 2			: 3 mois
	: OMS	: 2		Formation Pédagogique de	: 3 mois
		:		la santé	
	: C.S.R.	: 3	:	Sécurité Sociale	: 3 semaines
(3)	:	:	•		· Mark
	: Banque Mondial	e 2		Vérification	: 3 sem.
(2)		•	:		:
	: IITA	: 1	0	Phytotechnie des plantes	: 3 mois
(1)		•	0		8
	: PNUD/UPU	: 2	:	Acheminements Postaux	: 1 mois
(2)		•	:		:
		2 2		Ophtalmologie	2 mois
SENEGAL		: 1	:	Production sucrière Soins infirmiers	:18 mois
(7)	: UNESCO : BADEA	: 1	0	Projets Recherche	
7	BAULA	2	:	Développement et Planifi- cation	D MOIS
	PNUD :	: 1		Développement et Planif.	
	: CECOTRAD : ACDI	: 1		Hygiène et Sécurité du Trav Energie	2 sem. 1 mois
	Company of the compan	4	8	Pêche à la lumière	2 mois
(4)	: Lac Kivu			No. 1. Comments	
				./	
				V	

CONGO/NIGER	:	0	M	S		:	1	:	Entomologie	4	mois
(1)	:					:		:			
TUNISIE	:	F	A	0		:	1	:	Microbiologie alimentaire	3	sem.
(2)	:	U	S	A	II	:	1	:	Arts graphiques	2	mois
	•					:		:		:	
COLOMBIE	:	C	Ι	A	T	:	1	:	Phytotechnie du Haricot	3	mois
(1)	:					:		:		:	
	60 au a 70 an	Pro Militario St.		-				as cases	enger Manne	WIZE STREET	engravamentario
Total	:				and A free Asset of	:	242	:			g. Television confirmations in a settle and

De ce qui précède on peut constater que les pays d'accueil de nos stagiaires se répartissent dans les quatre coins du globe; la place prépondérante revenant aux pays occidentaux.

Il faut relever par ailleurs que le nombre de stagiaires par pays d'accueil ne correspond pas nécessairement au quota de bourses octroyées par ce même pays puisque certains stagiaires peuvent suivre une formation sur financement autre que celui du pays hôte. Notons enfin en moyenne que la durée des stages varie de 1 à 12 mois avec quelques rares exceptions oscillant autour de 2 ans.

Le nombre de Stagiaires dans le différents pays hôtes est repris dans le tableau ci-après:

Pays hôtes	Nomb:	re de St	agiaires:	Pourcentage	%:
FRANCE		47	:	19.42	
BELGIQUE		41	:	16.94	:
U S A		37	:	15.29	:
R F A		31	:	12.81	:
CAMEROUN	2	16	:	6.61	:
TOGO		9	:	3.72	;
JAPON		7		2.89	:
SENEGAL		7		2.89	
ITALIE		6	\$ 1	2.48	
SUISSE	•	5		2.07	
PAYS-BAS		4	:	1.65	
TANZANIE		4	:	1.65	:
COTE D'INOIRE		4	:	1.65	:
		4	:	1.65	:
Z IMBABWE MADAGASCAR		3	:	1.23	:
	:	2	:	0.82	:
CANADA		2	:	0.00	:
URSS		2		0.82	:
MAROC		2		0.82	:
R.C.A.		2		0.82	:
TUNISIE		1		0.41	:
TURQUIE		1		0 4.1	
GRANDE BRETAGNE POLOGNE		1		0.44	
ILE MAURICE		1		0.41	
NIGERIA		1		0.41	:
CONGO/NIGER	•	1		0.41	:
COLOMBIE		1		0.41	:
COLOUR	:				:
TOTAL		242		100.00	% :

REPARTITION GEOGRAPHIQUE ET ETHNIQUE

01. RUHENGERI

:	No :	FORMATION ANTERIEURE	STAGE SUIVI	:ORIGINE	TOTAL:
:	:			01 :02 :03:	
0	1 :	A2 Mécanique Automobile	Moteur-Diesel	1 :	· ·
000	2	Ingénieur Agronome	Formation des Forma- teur s	1	•
1:	3 ::	A3 Menuiserie	Enseig ne ment techniqu	ie: - : 1 :- :	
	7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26	Metéo el III Docteur ès Méd. Véter. A2 Technique Bacc ès Math.Physique Ingénieur et Mécanique A1 I.P.D. D7 Pédagogique Maître ès Lettre A3 Electricité Bacc ès Lettres A3 Arts Licence ès Economie C6 Scientifique C6 Commercial A2 Electromécanique Ingénieur civil Bacc ès Gestion A3 Arts Licence en droit Bacc ès Math. Bio. C6 scientifique	Vérification Construction des mach Formation des Formate Production Radio Enseignement du franc Energie édectrique Cours d'Anglais Photogammétrie Politique Financière Inspection du travai Planification et Ges Electromécanique Production du Ciment Informatique Arts graphiques	inines1: - : - : - : - : - : - : - : - : - : -	
	29 30 31	Docteur ès Médecine Bacc ès Santé Publique D7 Social	Santé Publique	: 1 : - : - : - : - : 1 : - : - : -	
	: 32	Diplôme ENAM	Aviation civile	: 1 : - :-	•
	: 33	: Ingénieur Télécoms	Télécommunication	: 1 : -::-	:
	: 34	3 ans T.C.	: Hôtellerie	; 1 : - :-	:
	35	: Agronome A2	Pisciculture	: 1 : - :-	
	: 36	: C6 Pédagogique	Inspection du trava		
	:	Bacc ès Science Econ. Sociale Docteur ès Médecine	Formation industrie Statistiques du tra	0 0	
	: 38 : 39	Docteur es Medecine : : 5 ans secondaires	: : Télécoms (Exploit.)	: 🐌 :	0 0

	40 41 42 43 44	000000000000000000000000000000000000000	Maître ès Administrati " " Ingénieur Electrotech- Docteur en médecine Licence en Anglais	:	Anatomie	0	1 1 1 1	0		- 000	* * * * * * * * * * * * * * * * * * *	
			TOTAL	0		0	44	:	1:	0:	45	:
:	For	c m	ation Antérieure		D2. GITARAMA							
				_	Stage suivi	:		hn.			Tota	1
*		0		•		: [11	: 0	2 :	03:		:
8	1	:	D7 Pédagogique		ormation Pédagogique	: -	1	:	- :	- :		
	2	:	Bocteur ès Médacine	: 1	Pédagogie (Santé)	0	2	: .	- 0	- :		
:	3	0	Bacc ès Biologie Bacc of Arts		Education	0	1		- :	- :		
	5	0	D7 Médical		Acheminements postaux Education Santé		1	•	1 8	- :		•
	6		Ingénieur Electrotech.		Satellite commutation	00	2		- 0	- :	1 1	0
9	7	0	A3 Mécanique Automobil	8	Technique émetteurs	00	1		. :	- :		0
3	8		Bacc Sciences Econ.et	0		0	1	: -	. :	- :		0
•	9	0	Socio.	0	ppement	0		0	0			0
	7		Lic. ès Droit	•	Management du Dévelop-	:	1	: •	- 0	- :		•
	10	•	Bacc ès, Lettres	0	pement Cours d'Anglais	0	4	•				•
	11		Ingénieur Civil		Habitat	0	1		- 0	_ :		
:	12	:	D7 Pédagogique	:	Inspection du Travail	0	1	: -	- :	- :		0
0	13	:	Certificar Sciences	:	Administration écono-	0	1	: -	. 0	- :		0
:	1/1	•	économiques et Sociale	\$	mique et sociale	0		0	0	0		0
	14	•	Docteur ès Médecine Docteur ès Médecine		Epidémiologie		1	0 -	- 0	- :		
			Maître ès Géographie	0	Promotion de la santé Hydrologie	0	1		• :	- :		:
0		0	Licence ès Lettres	0 0	Didactique des Langues	0	1			- :		•
0		0		0	Sciences de la Santé:	0			. :	- :		0
3	2 50	0	A1 Social	•	Administration Econ.So	С.	1	0 -	. 0	- :		0
:	20:		Régente Econ. et Manage	-	Economie Familiale	0	1	: -		- :		:
	22	•	0 0 0		Enseignement Technique		1	: -	- (3)	- :		:
2		0	19201701110 112	0	Fixation Biologique de l'Azote	0	1		• ;	- :		
			Agronome A2	0	Pisciculture		1	0 -		- :		9
0			2e lic. + maîtrise		Théâtre et rituel	0	-	: 1	0	- :		:
:	26		C6 Scientifique Agronome A2	0	Hygiène et Sécurité du	0	1		. 0	- :		:
	27:		Maître ès Administratº	0	Planification	0	1	: 1	0	1 :		:
		0	Agronome A2	0	Pêche à la lumière		1		0	- :		•
			Agronome A3		Pêche à la lumière	0	i	°		- :		0
	30	0	C6 Scientifique		Planification	0	1	: -	0	- 0		0
	31	0	I. T.S		Développement et Plani.	<u>.</u>	2 .	°	0	- 0		
•	32	0	Docteur ès Médecine		Pication	0	1	0	9	:		:
	33		Licence ès Gestion		Anésthésiologie Développement et plan.		1	-	0	- :		0
ô		:			seretobbement at brau.	ŏ		-	0	- :		:
				-		-	-		° -	° -	1,	-
		T	OTAL			3	7	3	0		/ı O	•
****				-		-		,)	š	•	40	-

03. BUTARE

:Nº : Formation Antériaure :	Stage suivi	:Origine :Ethnique	Total:
2 : 4 ans Sc. + Stage 3 : Lic. ès Histoire 4 : Ingénieur ès ciment 5 : A5 Electricité 6 : C6 Scientifique 7 : Agronome A2 8 : Bacc ès Lettres 9 : Pharmacien 10 : A2 Topographie	Promotion de la Santé Vulgalisation agricol Santé Communautaire Contrôle aviation civ Aviation Unions ouvrières	1 : - : - : - : - : - : - : - : - : - :	29

.../...

04. GISENYI.

No	FORMATION ANTERIEURE	STAGE SUIVI		RİGI ETHN	NE IQUE	TOTA
4			01	0	2 0	3.
.1	C6 Scientifique	Entretien routes	: 1	: -	: -	
. 2	:A2 forestier	: :Foresty survey	: 1	: -	: -	
3	: A3 Mécanique générale	:Moteur diesel	: 1	: -	: -	:
4	:Pharmacien	:Pharmacie industrielle	: 1	: -	: -	:
5	:A3 Arts	:Production	: 1	: -		
6	:C6 Scientifique	:Géochimie	: 1	: -		
7	:Licence ès biologie	:Phytotechnie plante	: 1	: -	: -	:
. C	:Licence ès Psych. Trav.	:Relations professionne.	: 1	: -	: -	:
.9	:D5 E.N.I.	:Form. des formateurs	: 1	: -	: -	
10	: A3 GRAPHISTE	:Arts graphiques	: 1	: -	: -	:
11	: Gradué ès pédagogie	:Mass-média	: 1	: -	: -	:
12	: Ingénieur agronome	: Dévelop. rural intégré	: 1	: -	: -	:
13	Bacc. ès lettres	:Cours d'anglais	: 1	: -	: -	:
14	C6 Scientifique	:Administration	: -	: 1	: -	:
15	5 ans électronique	: Energie électrique	: 1	: -	: -	:
16	I.T.S.	:Informatique	: 1	: -	: -	:
17	Ingénieur agronome	: :Vulgarisation agricole	: 1		: -	:
18	Licence ès Droit	: Droit du développement	: 1		: -	:
19	Licence ès Géographie	Sécurité Sociale	: 1	-		:
20	A2 Technique industr.	Enseignement technique	: 1	-		:
21	D7 Médical	Soins infirmiers	: 1 :	-	: -	:
22	A1 Statistique	Statistique du travail	1 3	-	: -	
23	3 ans secondaires	Cinématographie	1	_	: -	•
24	Ingénieur Electron.	Informatique	1 :	-	: -	:
25	Ingénieur civil	Télécoms	1 :	-	: -	:
26	Graduat péda.	Personnel H.T.V.	1 :	_	: -	•
27	D7 Péda.	Inspection jeunesse et sport	1:	-	-	•
28	A3 Agronome	Pêche à la lumière	1:		-	
:	TOTAL	water and other collections and the property of the property o	27	1	0	28

	. 05 · KIGALI ·		FOX	٠.		:
N° FORMATION ANTERIEURE	STAGE SUIVI	ORIG:			TOTAL	
1 A2 T.P. 2 Ingénieur Agronome 3 Bacc ès Histoire Géo. 4 Ingénieur Agronome 5 A3 Electricité 6 Docteur ès Médecine 7 " 8 Licence S.E.S.G. 9 Bacc ès lettres 10 A2 Topographe 11 A3 Electricité 12 3 ans latin-sciences 13 C6 Scientifique 14 Ingénieur Géologue 15 Docteur ès médecine 16 D7 Pédagogique 17 Bacc ès Sciences exact 18 A2 Mécanique 19 C6 Scientifique 20 Licence en Droit	Entretien routes Formation des formateur Education Petit Elevage Production sucrière Santé et Nutrition Ophtalmologie Marketing Cours d'anglais Photogrammétrie Production sucrière Economie appliquée Télécommunication Géologie minière microbiologie aliment. Contrôleur du travail t.Informatique Enseignement technique Planification Droit international		02:	03:		
TOTAL		20	0	0	20	
1 :D5 ENI 2 :Ingénieur Electro. 3 :Docteur en médecine 4 :D7 Médical 5 :Licence ès Sciences 6 :Docteur ès Médecine 7 :Gradué Tourisme 8 :Master of phys. 9 :ITS 10 :C6 Scientifique 11 :Agent techn. Statist. 12 :Licence ès péda. 13 :D7 Médical 14 :9 ans P. P. 15 :Ingénieur Civil 16 :D7 Médical	Signalisation routière Comm. Téléphonique Parasitologie fond. Ophtalmologie Conservation de la na Médecine Interne Comptabilité Physique théorique Informatique Economie et Gestion Comptabilité national Méthodologie histoire Soins infirmiers Mass média Hydrologie Ophtalmologie	t.: - 1 - 1 - 1 - 1 - 1 - 1 - 1 - 1 - 1 -				
TOTAL		:11	5	: () : 1	6

И°	FORMATION ANTERIEURE	STAGE SUIVI		GINE		TOTAL
9			01	02	03	
1	:Licence en droit	Magistrature	1	-	-:	
2	C6 Scientifique	Administration publique	1	-	-	
3	: :Ingénieur Géologue	Zoo économie	1 :	- :	-	
4	Maître artisan	Industrie de cuir	1	-	-	
5.	3 ans secondaires	Imprimerie	1	- :	-	
6	:Docteur ès agronomie	Sélection pomme de terre	1	-	-	
7	Bacc. ès Agri.	Irrigation	1	-	-	
8	A1 I.P.D.	Marketing	1	-	-	
9	:Licence ès Anglais	Cours d'Anglais	1	-	-:	
10	:Licence ès Anglais	Cours d'Anglais	1	-	-:	
11	:Ingénieur ès Géologie	Géographysique	1	-	-	
12	:Ingénieur forestier	Vulgarisation agricole	1	-	-	
13	D4 £.N.I.	Sécurité Sociale	1	-	-	
14	D7 Médical	Sciences hospitalières	1	-	-	
15	:Assistant N.A.	:Contrôle aviation civi-	1	-	-	
16	D7 Médical	Soins infirmiers	2	-	-	
	TOTAL	CONTROL DECIMAL RECORD RESIDENCE PRODUCTION OF THE PROPERTY OF	18	0	0	18

08. CYANGUGU.

: 1	A2 T.P.	Architecture	1:	-	-	
2	BACC. ESSI	Pédagogie Santé	1:	- :	-	
: 3	Ingénieur civil	Assainissement	1	-	-	1 6 1
4	A3 Médical	Santé communautaire	1	- :	-	
5	A3 Electr.	Energie électrique	1 :	- :	-	
6	B.A.A. ès Gestion R.H.	:Management du dévelop.	1	-	_	
7	6 ans sec. Pédag.	Comptabilité	1:	- :	-	
8	Bacc ès lettres	:Enseignement du Français	1:	+	-	
9	D7 Pédagogique	:Contrôleurs du Travail	1:	-	-	1 ()
10 11 12 13	A1 Technologie Ingénieur Agronome C6 Latin Sciences A3 Agronome	Cinématographie Phytotechnic haricot Informatique Pêche à la Lumière	1:1:1:1:			
i i	TOTAL		13:	0	0	13

10	FORMATION ANTERIEURE	STAGE SUIVI	ORIG ETH	TOTAL		
**			01	02	03	
1	AZ Másaniaus Gánánals	Engai mamant taabn		-		
	: A3 Mécanique Générale		. 1	-	-	
	:Ingénieur Techn. mécan.	: William of the state of the state of	1	-		
	:Maître ès Sciences form		. 1	_	- :	
	:Licence ès Pédag.	:Cours d'Anglais			-	ch.
	:C6 Scientifique	:Vérification finances		á n	-:	
	:I,T.S.	:Informatique	: 1 :	- :	- :	
	:Infirmière A2	:Soins intensifs	: 1 :	-:	-:	
	:Diplôme E.N.A.M	:Sécurité anti-incendie	: :	-:	-:	1, 0
9	I.T.S.	:Statistiques et économi	2 1 3	- :	-:	
10	:D7 Secrétariat	:Contrôleurs du travail	: 1 :	- :		2 1
11	:Licence ès Psychologie	:Formation pédagogique	: 1 :	- :	- :	1 6
12	:A2 Electromécanique	:Electromécanique	1	-	-	
13	:Diplôme ENAM	Aviation civile	2	-	- :	3.
14	:Ingénieur Géologue	Prospection minière	.1,	-	-	
15	Licence ès pédagogie	Enseignement de l'Angl.	1	-	-	
16	:Maître ès math. phys.	Projet recherche	1	-	-	
17	C6 Scientifique	Planification	1 1 2	-	-	10
	TOTAL		: 10			10
	1	O. KIBUNGO.				
1	:A2 Mécanique Générale	Enseignement Technique	: 1	- :	-	1
2	C6 Latin Sciences	:Arch. Postaux	: 1	- :	-	
3	:A2 Topographe	:Photogrammétrie	: -	1	- :	
4	CACC ès S E G	:Vérification	-	1	-	
5	Ingénieur électricien	Energie	1	-	-	
6	A2 Topographe	:Photogrammétrie	1	-	-	
7	Licence ès lettres	Habitat.	-	1	-	
8	A3 Electricité	Energie électrique	-	1	-	
9	:A3 Mécanique automobile	e:Mécanique	: -	1	-	
10	:Licence ès Psychologie	Formation pédagogique	: -	: 1	: -	
	Docteur en Médecine	Chirurgie	1	-	-	
	TOTAL		:5	6	. 0	11

Le tableau synoptique des départs par préfecture se présente comme suit:

PREFECTURES	NOMBRE DE STAGIAI- RES	POURCENTAGE %
RUHENGERI	45	18,67
GITARAMA	40	16,52
BUTARE	30	12,44
GISENYI	29	12,03
KIGALI	20	8,30
KIBUYE	18	7,47
BYUMBA	18	7,47
GIKONGORO	17	7,05
CYANGUGU	13	5,39
KIBUNGO	11	4 , 56
TOTAL	242 (y compris un ressortissant Burundais	100,00

Quant à la répartition ethnique, les proportions se présentent comme suit: sur 241 stagiaires, nous avons 216 Hutu soit: 89,6 %, 25 Tutsi soit 10,7 %. Aucun Mutwa n'a bénéficié d'un stage de formation à l'étranger.

Le pourcentage de la répartition des stagiaires par Préfecture reste plus au moins proportionnel à la densité de la population des différents Préfectures si l'on se réfère à la situation démographique établie par le Ministère de l'Intérieur pour l'année 1983.

Par ailleurs le même pourcentage cité plus haut reste le reflet de la répartition des agents de l'état (S/ statut) par Préfecture tel que relevé par le Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi dans son rapport annuel 1983.

REPARTITION DES STAGIAIRES SUIVANT LEURS EMPLOYEURS

EMPLOYEUR	NB	FORMATION ANTERIEURE	STAGE SUIVI
MINEPRISEC (43)	111211111111113011121111	Licencié en Histoire A2 T.P. Docteur ès médecine Bacc. ESSI Ingénieur agronome A3 Ménuiserie A2 Mécanique Générale Bachelier en Biologie Bachelier en Histoire-Géog A3 Graphiste A3 Sculpteur 3 ans Secondaires Bachelier ès lettres Licencié ès lettres Licencié ès pédagogie Licence ès anglais Bacheliers ès lettres Licencié ès pédagogie Licence ès médecine Agronome A2 Agronome A1 Licencié ès lettres Docteurs ès médecine Régente Economie ménagère Maître en Maths Licencié ès pédagogie A2 technique industrielle A2 Mécanique A2 travaux publics Licencié ès pédagogie	Planification et éducation Architecture Pédagogie (Santé) "Formation des formateurs Enseignement Technique "" Education "" Imprimerie "" "" Enseignement Français "" "" Cours d'anglais "" "" Enseignement Agricole Enseignement Agricole Didactique des langues Science de la Santé Economie familiale Méthod. Physique Méthod. Histoire Enseignement technique "" "" Enseignement anglais
MINISAPASO(20)	1	:Master ès Pharmacie	Pharmacie industrielle
	2	:D7 Médical	Ophtalmologie o
17 0 × 200	1	:A3 Médical	: :Santé communautaire
AL a. ste	1	:D7 Médical	Education et Santé
	1	:Docteur ès médecine	:Médecine interne
	1	: :A3 Graphiste	:Arts graphiques
	1	Dr ès médecine	: :Santé et nutrition
	1	Infirmière A2	Soins intensifs
	1	:D7 Commerciale	:Planification et gestion
1 - 1 2 - 1 - 1	1	: Dr ès médecine	Epidémiologie
	2	Dr ès médecine	Promotion Santé
		, , ,	

1.../../

MINISAPASO (Suite)	1 :D7 médecine 1 :D7 Social	Microbiologie Aliment. Santé communautaire Diététique Soins infirmiers Soins infirmiers
MINIJUST(3)	1 · Licencié en droit	Magistrature " Droit intern.
MINITRAPE(13)	1 100 DOLEHOLLEGAS	Entretien Routes "Signalisation routière Moteur Diesel Energie Photogrammétrie " "Habitat " Mécanique Télédétection
MINITRANSCO (19)	1 :5 ans secondaires 1 :Ingénieur électronicien 1 :Bac. of arts 1 :C6 Latin-sciences 1 :Météo cl III 1 :A2 Techn. 1 :Igr électro-techn. 1 :Technicien supérieur 1 :Diplôme ENAM 1 :C6 Scientifique 1 :Maître ès Géographie 2 :Assistant N.A. 3 :Diplôme ENAM 1 :Igr civil 2 :Igr des télécoms	Télécoms(exploit.) Commut. Téleph. Ach. postaux Acheminement postaux Appareillage météor. Télégr et télécoms Satellite communication Télex communication Sécurité anti-incendie Télécommunication Hydrologie Contrôle aviation civile Aviation civile Télécoms Télécoms
MINIFOP(14)	1 C6 scientifique 1 Licencié ès polytechnique 1 BAA ès Gest. R.H. 1 D7 Pédagogie 1 C6 Scientifique 2 D7 Pédagogique	Administration publique Management du développ. "" Inspection du travail " Contrôleurs du travail

MINIFOP (Suite)	1	D7 Secrétariat C6 Pédagogie A1 statistique Dr Médecine	Inspection du travail " Statistique du travail " "
MINIMART(7)	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	Ingénieur Géologue C6 Scientifique Igr en ciment Igr ès géologie Igr géologue Bac. en S.E.S. C6 Latin-Sciences	Cartographie géologique Géochimie Industrie ciment Géophysique Géologie minière Inform. Industr. Traitement eux potables
MIJEUCOOP(2)		A1 IPD D7 Pédagogique	Formation des formateurs Inspection Jeun. et sport
MINIPLAN(8)	: 1 : 1 : 1 : 1 : 1 : 1 : 1	ITS Igr civil Cert. er. s.Ec. Agt techn. statisticien C6 Scientifique ITS Licencié ès gestion ITS	Informatique Production ciment Administration Eco et Soc. Comptabilité nationale Planification Dévelop. et planification Dév. et planification Statist. et Economie
MINIFINECO(4)	: 1 :	C6 Scientifique C6 " Maître ès adm. ITS	Economie et gestion Commerce extérieur Entreprise publique Dévelop. et Planification
MINAFFET(1)	: 1	Licencié en droit	Droit de développement
MINESUPRES(5)	: 2	D7 Médical Lic. ès physique Chimie 2 Lic. + Maîtrise Maître ès maths	Sc. hospitalières Formation pédagogique Théâtre et rituel Projets recherche
MININTER(2)		C6 Scientifique Agronome A 2	Hygiène et Sécurité Planification
PRESIREP(4)	: 1	D7 Commercial Lic. en droit Licencié en droit 3 ans secondaires	Prévision annuelle Management du développ. Droit du développement Cinématographie

.../...

:U.R.G.(2)	2 D7 pédagogique	Formation pédagogique
ONATRACOM(2)	1 A3 Mécanique auto 1 A3 Mécanique auto	:Moteur diésel :Mécanique
U.N.R(10)	1 Pharmacien 1 Docteur en Médecine 1 C6 Scientifique 1 Pharmacien 1 Master of Phys. 1 Bac. 7s Santé Publique 1 Docteur en médecine 1 "" 1 Docteur en médecine	Pharmacie industrielle Parasitologie fondament. Entomologie Pharmacognosie Physique théorique Epidémiologie Anatomie et ambyogénie Chirurgie Anesthésiologie
O.R T P N(3)	1 Licencié ès sciences 1 Gradué tourisme 1 3 ans T.C.	Conservation de la nature Comptabil it é Hôtellerie
ELECTROGAZ (8)	1 Ingénieur Techn. Mécan. 1 Bac. ès Sc. Economiques et et Gestion 1 Bac ès Math. Physique 3 A3 Electricité 1 C6 Gréco-Latin 1 5 ans électroméc.	Mécanique Vérification Vérification Energie électrique Informatique Energie électrique
BUNEP(2)	1 Ingénieur civil 1 Ingénieur civil	Assainissement Hydrologie
ORINFOR (7)	1:D7 pedagogique 1:A3 Mécanique auto 1:A3 électrique 1:Gradué ès pédagogique 1:A1 technologie	Reproduction Production radio Technique émetteurs Technique émetteurs Mass media Cinématographie Personnel R.T.V.
SODEPARAL(1)	1 Maître Artisan	Industrie du cuir
SOMIRWA(3)	ingenieur Metal	Construction machine Fonderie Prospection minière
WACU(1)	1 D5 ENI	Formation des formateurs

BANQUES POPU- LAIRES(2)	1	Bac. en Sc. Econom. et Scc.	Management du développement
	1	3 ans Latin Sciences	Economie appliquée
y.MERIDIEN	1	6 ans pédagogique	Comptabilité
MIRONKO P.IND.	1	A1 IPD	MARKETING
C. COMPLES(1)	1	C6 Scientifique	Vérification finances
C.E.R.(1)	1	Its	Informatique
B.N.R.(6,	2	:A2 Electromécaniciens	Politique financière Electromécanique Informatique Informatique
c.c.i.R.(1)	1,	C6 Scientifique	Administration
OPROVIA (1)	1	Bac, ès Gestion	Informatique
ONAPO(5)	. 1	:A3 Arts :A1 Social :A1 IPD Gestion :Dr er médecine :Bac. ès Santé Publique	Arts graphiques Adminis. Econ. et Soc. Santé Publique Santé Publique
C.S.R. (5)	: 1 : 1 : 1	Bac. is sc. Exactes 'Maître ès Administration 'lac. ès Maths Biologie 'D' ENI 'Loencé ès géographie	Informatique Voyage d'études Sécurité Sociale Sécurité Sociale Sécurité Sociale
B.R.D. (1)	: 1	Licanciá en Droit	Droit du Développement
N.A.H.V.(1)	: 1	:C6 Economique	:Unions Ouvrières
C.H.R. (1)	: 1	Maître ès Administration	Voyages d'études
C.N.D.(1)	: 1	Licencié en Anglais	Pont. U.I.P.
H.V.P. (1)	: 1	A2 Orthodiste	Orthopédie
KINYAMATEKA(1): 1	9 ans PP	Mass-Média

D'après la répartition des stagiaire suivant leurs employeurs, il est à noter qu'un grand nombre revient aux département ayant dans leurs attributions l'enseignement, l'agriculture, la santé, la communicaion l'équipement et l'aménagement du territoire. Le reste se retrouve au sein des entrorises publiques et privés ou dans certains projets recensés dans le pays.

m m m m m to to the transfer of the transfer o

- 69
* Le tableau synthétique de la répartition des Stagiaires
par employeurs se présente comme suit:

Employeurs	:	Nombre de Stagiaires		Pourcentage	%:
1. MINEPRISEC	9	45	0	18;59	
2. MINAGRI	1	28		11,57	
3. MINISAPASO	0	20	0	8;26	:
4. MINITRANSCO	9	19		7,85	9
5. MINIFOP	:	14	:	5,78	
6. MINITRAPE	9	13	0	5,37	
7. U.N.R	0	10	8	4,13	:
8. ELECTROGAZ	0	8	0	3,30	:
9. MINIPLAN	:	8		3,30	:
10. MINIMART		7	9	2,89	:
11, ORINFOR	°	7	0	2,89	
12. B.N.R	0	6	0	2,47	
13, C ⋅ S ⋅ R	9	5	0	2,07	
14. ONAPO	0	5	0	2,07	
15. MINESUPRES	:	5	:	2,07	:
16. PRESIREP	:	4	9	1,65	
17. MINIFINECO	0	4		1,65	
18. ORTPN	:	3		1,23	
19. SOMIRWA	9	. 3	0	1,23	
20. MINIJUST	0	3	:	1,23	:
21. MIJEUCOOP	9	2	0	0,83	
22. MININTER	:	2	9	0,85	
23. ONATRACOM	0	2	0	0,83	:
24. BUNEP	0	2	0	0,83	
25. BANQUE POPULAIRE	•	2	0	0,83	
26. MINAFFET	:	1	0	0,41	
27. CENTRE IWACU	:	1	•	0,41	:
28. SODEPARAL	:	1	*	0,41	
29. Hôtel Méridien	0	1	\$	0,41	:
30. MIRONKO PL. IND.	•	1	0	0,41	
31. COUR DE COMPTES	:	1	:	0,41	
32. C E R	0	1	0	0,41	:
33. C C I R	0	1	0	0,41	:
34. OPROVIA	0	1	:	0,41	9
35. B.R.D.	0	1		0,41	:
36. N.A.H.V.	•	1	0	0,41	0
37. C.H.R.	0	1		0,41	
38. C.N.D.	:	1	0	0,41	
39. H.U.P.	0	1	0	0,41	0
40. KINYAMATEKA	•	1	•	0,41	
TOTAL	:	242	:	100,00	200
	:		0	, 00, 00	:
			0		•

-7.6.2. DIVISION ST.C. L. LEMINGE

OFFRESDE BOURSES DE STACE SEMENAIRES ET VOYAGE D'ETUDES 1984.

· DUREE:		+:3mois:	4.2 =				4.3sem.	E		-+-	2		8/22 "		= 2	
HTN.		30-7-84	18-6-84:17-8-84:2		••••	6-2-84 :23-4-84:18-5-84:1	31-3-84:4-6-84 :22-6-84:3sem.	+:9-7-84	22-2-84: 1-5-84:31-3-84:11	22-3-84:20-4-84:1	:14-5-84:6-7-84	:28-5-84:6-7-84:13	10-9-84,16-11-84,2	6-3-84 :14-5-84:8-6-84	18-3-84:11-6-84:3-8-84	••
- חדמיח	TOGGG	26-4-84	18-6-84			:23-4-84	78-9-7:	::26-4-8	1-5-87	:22-3-8		: 28-5-8	10-9-8	14-5-8	4:11-6-8	
TOTA TOTA	UELIALO	18-2-84:26-4-84:30-7-84:3mois	1	25 ; 24 ;		6-2-84	:31-3-84	:21-2-84	:22-2-84	1	1-3-84	1	1	6-3-84	18-3-8	
	PAYS HOIES	JAPON	USA			CAMEROUN	SUISSE	JAPON	BELGIQUE	FRANCE	POLOGNE	ITALIE	ITALIE	FRANCE	COTE D'IVOIRE	
	CONDITIONS REQUISES	Universitaire+Anglais			Professionnels	Services de production	Jeune Juriste	Cadre MINIPOSCO	BELGIQUE: Techn. Rech. Minières	Ingénieur Civil-BUNEP	: Ingénieur en Métallurgie	Professionnels	Professionnels	:Cadre du Trésor Public	Cadres MINAGRI et MINE-	/
••	DONA-	-	USAID		OMPI	ONUDI	ONO	JAPON .	BELGIQUE	PNUD	· IGNNO:	TTALIE	ITALIE	variab-: FRANCE	BAD-IDE	
	NOMBRE	_	variab-	Je	1 ou 2:	.Variab-	- L	•• ••	~	~	~		19	variab	ou 2	
	DOMAINES DE FORMATION	10110110010000000000000000000000000000	Д	t du Dévelop-	Formation OWFI en Droit		industriels Droit international		and Telephone Prospection gé				dans le Dével Rural Gestion des E	<pre>de formation profession= nelle Gestion Financière des</pre>	collecti Flanific tion des	
-	N.S.		001	700	003	,00	000	900	000			010	0	3	013	• •• ••

		: - :1-4-84 :1-7-84 :3 mois		:16-3-84;Juin 84;Nov. 84;	:15-3-84:9-5-84 :30-5-84:3 " :4-6-84 :29-6-84:1 mois	:2-3-84 :6-8-84 :7-12-84:4	:29-2-84.Juil.84.Sept.84:10 W	15-3-84:7-5-84:2-6-84:1		:2-3-84 :3-5-84 :30-7-84:3 "	15-2-84:12-3-84:13-4-84:1	••	1	: - :1-4-84 :31-7-84:3 mois	:21-2-84:26-4-84:9-7-84:2	12-3-84:13-4-84:1	:15-4-84:10-9-84:28-9-84:2 sem.	15-3-84.11-6-84.3-8-84.2 mois	
(6)	- 71 -	URSS	=	PAYS-BAS	FRANCE	USA	*BELGIQUE	TUALIE		JAPON	CAMEROUN	BELGIQUE	=	FRANCE	JAPON	RCA	TTALIE	USA	FRANCE
		:Promu de l'Université		ONU/UNI-Juristes et Jeunes Prof.	: Agents des impôts	Cadre BNR	BELGIQUE: Médecins en fonction	Cadres de direction		Ingénieur + Exp. Prof.	Responsables service	g de l'emploi Professeurs de l'ETO	:Agents des Projets	Cadre Projet DPE	Technicien Télécoms	PNUD/UPU. Technicien Postes	*Agent MINAGRI + ANGLAIS	variabFAO/AIEA.Chercheurs	:Dirigeants d'entreprises
		URSS	=	-INU/UNI-	FRANCE	FMI	BELGIQUE	TIO		JAPON	PNUD	BELGIQUE	a	FAO	JAPON	PNUD/UPU	FAO	FAO/AIEA	FRANCE
		~		.variab-	10u 2	<u></u>	2	~ ····		· · ·	~	7	17	<u></u>	~ •••••	2	<u></u>	variab-	2
2 4		014:Médecine Tropicale	015; Géologie et Prospection	ational	017:Information sur la T.V.A. Contrôle fiscal	018: Politique et Analyse	019:Promotion de la anté	020. Analyse comparative des	professionnelles dans les	021: Maintenance of contruc-	022:Problèmes de l'emploi	023. Régents techniques	024:Bourses Projets	025: Accouvage	026: Telegraph and Telephone	027: Acheminements postaux	028: Aqueculture par télédé-	029: Applications des isotopes a la lutte contre rava- geurs des plantes	030:Choix et contrôle des investissements des Ets publics

/ ...

				RFA	i	29-8-84:26-9-84:1 mois	mois
oz, wilgarisation agricole .	_	RFA	Agent de vargai roactor	••	•• •		sem.
	_	MERIDIEN: Agent	H.UMUBANO M.	CAMEROUN			, 90 .9
nante d'Evasca	verie.	FRANCE	ssionnels inform.	FRANCE	varia-		
tique ::	ble		r,	EGYPE	15-5-84	15-7-84:15-10-84:5	mols.
034;Service	= 7			=		=	,•• •• =
035: Amélioration du sol	~			=	15-7-84	15-7-84:15-9-84:5-12-84:	** *
036:Dévelop. rural intégré	~			=	=	=	
037: Analyse de projets	~	= (5	PAYS-BAS	1-5-84	1-5-84 :1-9-84 :31-7-85:11 mois	1 mois:
: 038 Health Developpement	1 ou 2	PAYS-BAS			15-4-84	15-4-84: Nov. 84: Juil.86:2 ans	ans
039. Formation a l'I.P.D.	4	TED	urs		1	3-5-84 :30-4-85:12	2 mois:
. 040: Management	~	SOLISSE	de La	A	1	3-9-84 :7-12-84:14	4 sem
041 Riziculture	~	ATII.	3	IIRGG		:14-9-84:9-12-84:13	2
. 042:Technologie du matériel	_	PNUD	ızıcu	(4.1	l 	3-5-84 :15-5-84:12	2 jours
des rizeries . 043 Statistiques de transports	~	=	.Statistiques des Iransp.			.6-2-84 :13-4-84:10 sem.	o sem·
diénerale nouvelle	~	: ITALIE	:Ingénieur	TTALLE			
oth sources a circlerate set renouvelables		* BELGIQUI	BELGIQUE Technicien MINIMART	BELGIQUE	1		• •• · · · · · · · · · · · · · · · · ·
aphie	- 0	=	.Technicien MINITRAPE	BELGIQUE	1		
Etr		= •••••	Technicien MINITRANSCO	= =	1 1	1 1	
047: AEROPORT DE KIGALI	١٠ ٠٠		==	: =		1	==
049:E.P.E.S.		₽ ₽	"Technicien Deres.". "Professeurs ETO	a •	l •• ••	1	• • •
		11NESCO	Organisation des travail-	1 1 1	l •• •		1
• 051:Voyage pour les responsa- • bles de l'Education des			leurs				
יו מומושרים ווייים מו	••	••	/				
						7	

				- 73 -	er 21			
052:Stratégie alimmentaire et : . énergétique	2	Projet interfa-	Chercheurs	FRANCE	15-3-84	15-3-84:1-5-84:50-6-84:2	30-6-84.2	mois
053:Techniques urbaines	Varia-	FRANCE	Techniciens MINITRAPE	=	1-9-84	1-11-84:31-10-84:12	1-10-8481	2
054:Maîtrise d'ouvrage	are ore	=	Techniciens MINITRAPE		1-9-84	1-10-84	-10-84:31-3-85:6	22
055 Hydrologie opérationnelle :	<u></u>	SUISSE	Cadre du BUNEP	SUISSE	78-7-9	15-10-84	15.8.85:1	n 0
056:Laboratoire des médicaments	~	*BELGIQUE: Agent	.Agent du MINISAPASO	BELGIQUE	1	1		
057:Centre Hospitalier de Kgli:	~		Médecins du CHK	5- 5-	1	i		
058;Hôp. et Ecole d'Infirmière:	$\overline{}$	E-	Infirmière de Kabgayi	==	1	1	9	
de Kabgayi 059:Hôp. et Ecole d'Inf.RWAMA.:	~		Infirmière de Rwamagana	=	1	l		
060: Faculté de Médecine	N :	=	:Médecins FAC de Médec.		I,	!	1	=
061:Pharmaciens de Clinique : 062:Lutte contre maladies :	~ ~	0= 0= 0= 0=	*Agent du MINISAPASO *Agent du MINISAPASO	= =	1 1	l I	1.1	
indigènes 063:Formation de formateurs 064:Géologie Minière	~~~	IWACU PNUD PRIGIOTH	*Agent du Centre Agent du Projet R.M.	CAMEROUN FRANCE BELGIQUE	111	2-5-84	22-6-84:231-7-85:1	
066.Faculté de Droit 067.Reboisement	-10-	,	Agent Rebois. G	= = ;	1 1 -		0 1 1 11	2 2 2
068: Production Radio	~	. ACCT	ORINE		14-64		1	: E
	4	.G.BRE-	se es	: gne	-21-2-84	οο •• ·	AUUI 85	V
070 Education pré-scolaire	~	: UNICEF	*Agent MINISAPASO	. ILE MAURICE	í •••••	C-C1.+8-+-C1.	12-2-84:	MOIS
O	0	PNUD/FAC PNUD BAD/IDE	PNUD/FAO. Agents Projet I.C.T. FNUD Licence+Exp. Prof. BAD/IDE :Cadres des Inst. de Fin.	BURUNDI ROUMANIE COTE D'IVOIRE	30-6-84:	1-6-84 1-10-84 30-7-84	7-84 6-85 9-84	6 sem. 9 mois
:Africaines de financement : 074;Développement-Aménagement :	~	BELGIQUE	BELGIQUE Univesitaires+ exp.	BELGIQUE	15-6-84	15-6-84:15-10-84:22-12-84:	22-12-84	2
contruction 075:Droits de l'homme	$\overline{}$	FINAD	Hauts responsables	SUISSE	1-8-84	1	· ··· ···	6 sem.

.15-8-84,15-12-84,4 mois	- :41/2"	4 mois	28-4-84:11-6-84:14-9-84:3 mois	21-4-84:21-6-84:6-7-84:2 sem.	15-4-84:20-8-84:20-11-84:3 mois	15-4-84:10-9-84:30-9-84:20jours	1-9-84 31-10-84:2 mois	1.	15-5-84:18-6-84:27-7-84:1 mois -16-9-84:20-10-84:1	30-4-84:21-5-84:20-6-84:1 "	27-9-84:5-12-84:2 mois	1	25-10-84:2	3-9-84 30-11-843 mois	
	1		28-4-84:11	21-4-84:21	15-4-84:20	15-4-84:10	1	l	15-5-84:18	30-4-84-2	1	1	1		••
74 FRANCE	C==	e-	ILE MAURICE TUNISIE	URSS	HONGRIE	TUNISIE	FRANCE	1	: ITALIE :USA	ESPAGNE FRANCE	=		AUTRIC HE	ITALIE	
*Cadre du Projet DPE	PNUD/UIT: Technicien des Télécoms	PNUD/UIT: Technicien des Télécoms	:Cadre de la S.R. Graphistes	: :Diplôme en Technologie	Juriste	FAO/ACCT Biologistes	: Cadre du Projet	1	Cadres supérieurs Responsables vulgaris.	: Professionnel Ingénieur Agronome	Cadre de la Compt. Nat.		AUTRICHE: Agents des Douanes	Professionnels	
.FAO	TIU/CUNG:	: PNUD/UIT	PNUD	OMPI	HONGRIE	FAO/ACCI	Projet	> ! 	ITALIE	ESPAGNE	FRANCE		2 :AUTRICH	ITALIE	
Υ.	~	2	~~	~	~	_	~	1		~~	~	1	1 ou	2	
• 076 Gestion de la distribution:	ation	des Télécomunications :	440		: de Buvets : 082:Droit International	: (83:Microbiologie des denrées :	: salimentaires : 084: Management des sociétés de:	Développement R Information tec	documents de buvets . 086:Gestion du crédit Agricoles		développement rural :	des comptes nationaux O91:Perfectionnement des cadres des Banques de	: 092:Cours pour Fonctionnaires : des Douanes	: 093.Régies hydrauliques	

F

+

.../...

3

Mary Commercial

The good of the Laboration of the contract of the latest o

:1-10-84:9-11-84:6 sem.	9-9-84 :1-12-84:3 mois	22-6-84:31-7-84:6 sem.	1-7-84 31-12-845 mois	18-7-84:1-11-84:3		1-85 :31-3-85:3 mois	:14-12-84:3	20-6-84:30-7-84:5 Sem. 18-6-84:28-7-84:1 mois:		6-10-84:3-11-84:1 "I	30-6-84:3-9-84 :5-12-84:3 "	31-7-84:25-10-84:3 "	3-9-84 (14-12-84;3 "	1
1 7.	1-7-84 :9-		1		· · ·	30-9-84:1-1-85	15-6-84:10	111		1 1	30-6-84:3-		1	1
. AUTRICHE	ITALIE	USA	CANADA	USA	1	TTALIE	BELGIQUE	CAMEROUN USA	CAMEROUN	COTE D'IVOIRE USA	CAMEROUN	AUTRICHE	RFA	CANADA
Professionnels - 75	Conseillers Juridiques	Professeurs d'Anglais	Experts	Agent cour des comptes	1	:: Cadres des Banques	SELGIQUE: Ingénieur " :Diplôme Universitaire	IEN: Agent Comptable U.MERID. "Crnnaissance en Anglais"	Infirmières		Agents du MINIFOP	Jeunes Fonct, des Douanes: AUTRICHE	ITS du MINIPLAN	CONFEJES Agent MIJEUCOOP
PNUD	IDII	USA	CANADA	USAID	!	FINAFRI-: Cadres	BELGIQUE	MERIDIEN USAID	OMS	А	CRADAT	AUTRICHE Jeunes	RFA	CONFEJES
2	~	12	on 2	~	ı	2	7	- MM	7 7		on 3	on 2		← (×)
: 094:Technologie des matières :	: 095:Cours de pratique de Droit:	: 096:Enseignement de l'Anglais :	: 097:Formation des Experts en :1	: 098:Formation au general	agement et le	100:Cours supérieur d'économies	102:Science de la Nutrition et:	103:Comptabilité d'un Hôtel 104: 105:Développement de la P.E.	106:Administration et Enseigne: ment des soins infirmiers: 107:Epidémiologie	ati	Travail	110:Douanes	. 111: Recyclage sur les Statistiques des nuix	n Spo

: - :1-7-84 :31-12-84:6 mois :	.1-9-84 :31-5-85:9 "	1-5-84 :1-10-84:13-7-85:9 "	- 16-7-84:2-8-84:2 sem.	1-10-84:30-6-84:9 mois	2 ans	:31-7-84:1-10-84:31-5-85:8 mois	:30-6-84:23-8-84:12-11-84:11 sem.	1	1	.3-11-84:10-1-85:31-3-85:3 mois	1	1	1	:20-7-84:18-2-85:11-6-85:4 mois	15-7-84:10-9-84:30-11-84:11 sem.	- 1-7-84 31-12-8518 mois	
76 - BELGIQUE	BELGIQUE	FRANCE	RFA	FRANCE	RFA	CAMEROUN	JAPON	JAPON	JAPON	JAPON	JAPON	JAPON	JAPON	SUISSE	ITALIE	RFA	
DU CURPHAMETRA	Agents MINEPRISEC	Cadre MINESUPRES	: Participant séminaire : 79 - 82	Géologue	Infirmière de RUNYINYA	Agents du MINIFOP	Techniciens télécoms	Techniciens MINITRANSCO	Techniciens MINITRANSCO	" " Ingénieurs	Mécaniciens	Cadre ONATRACOM	Cadre ELECTROGAZ	Economiste	Professionnel MINITRAPE	Mécanicien MINITRAPE	****/****
*BELGIQUE CADRES	BANQUE MOND.	IIEP	RFA	PNUD	REA	CRADAT	JAPON	JAPON	JAPON	JAPON	JAPON	JAPON	JAPON	GATT.	ITALIE	RFA	*
_	2	~	~	~	~	2 ou 3	~	~	~	~~	_	~	N	~	_	~	
: 113:Pharmacognosie	: 114:Méthodologie de l'Enseigne: :ment de l'Economie ménagè-:	• [7]	<pre>: tration de l'Education : 116:Problèmes actuels dans : 11'Administration douanière:</pre>	: 117. Prospections Minières	. 118. Aide Soignante	: 119:Contrôleurs du Travail	: 120:Telex Communication :	121:Telegraph and Telephone	. Services . 122.Satellite Communication	: 123:Telephone Switching : 124:Maintenance of Construc-	: tion machinery : 125:Véhicules Diesel *	: 126:Homologue de l'Expert : saffecté à l'ONATRACOM	: 127:Homologues des Experts : saffectés à l'ELECTROGAZ	: 128:Politique Commerciale	129:Gestion des Ressources Energétiques	130: Mécanique automobile	

! 	- 1-10-84:10-5-85:7 mois		- 1-10-84 15-12-84:23 "	11-10-84:30-6-84:9	(15-10-84:15-11-84:11 11	- :1-9-84 :31-8-85:12 "	15-11-84:15-1-85:15-4-85:3	15-11-84:15-1-85:15-4-85:3	15-11-84:15-2-85:15-4-85:2 "	15-2-85:15-4-85:15-7-85:3	15-2-85:15-4-85:15-7-85:3 "	- 29-10-8416-11-845 sem.	- 11-2-85:22-2-85:2 "	10-4-85:31-5-85:6	19-9-84:12-11-84:24-11-84 2 II		- :1-9-84 :50-11-84:3 mois - :1-9-84 :6-11-84:8 sem.	- :7-10-84:9-11-84:1 mois	
- 82 - :	FRANCE	=	=	2	RFA	BELGIQUE	EGYPTE	=	=	=	=	USA	GABON	BURUNDI	COTE D'IVOIRE		TANZANIE	USA	. ••
.Agents du MINEPRISEC	Chercheurs	Agent Aéronautique		Géographes, Biologistes	Médecins de l'UNR	:Hydrométéorologiste	Diplôme Universitaire			=======================================	=	Jeune cadre MINIFINECO	Technicien MINITRAPE	Technicien MINAGRI			*Agent Médical de Kigeme *Agent du projet Engrais	Professeur à 1'UNB Cadres du MINEPRISEC	
Banque .		OACI	OACI	UNESCO	RFA	OMM	EGYPTE	=	== 10 00 0	=	=	IDE	IDE	IDE	IDE	• • • •	CBM	USA	• ••
7	on 2	_	~	2	2	~	~	~	~	~	~	~	~	_			~ ~	~ M	
: 150:Sciences Economiques :	: 151; Phytopharmacie Chimique :1	: 152:Gestion d'Aéroport	153:Sécurité - Incendie	154 Gestion de la Faune et des:	: aires protégées : 155: Voyages d'études pour :	: 156:Traitement des données	: 157:Production potogère	158 Hygiène animale	159. Production avicole	160 Production du coton	161 Production des plantes	162 Gestion de projet	163. Adduction d'eau et Santé	: 164. Planific. et Gestion sect.:	: 165 Banques de développement : 166 Cours régional de formation	perfectionne	H .H	: 169:Le théâtre et le rituel : 170:Rénovation des systèmes :	

.../...

Č.

r

189:Cours sur la Pomme de terre 190:ORL 191:Ophtalmologie					
sur la romme de	PAYS-BAS	*PAYS-BAS: Grade Universit. + Exp. : F	PAYS-BAS	1	9-4-85 :12-7-85:3 mois
talmologie 1	FRANCE		FRANCE	1	1-1-85 :31-3-85 3 "
•Ophtalmologie	=		=	1	
	UNIT GOO	Technicien ORINFOR	=	i	= 9
,		₩	CAMEROUN	١	1-1-85 :30-6-85:6 "
	HHFP	de Directeur	USA 3	0-12-87	85 :30-6-86:an
195 Santé et Nutrition	= ••`•••	=	00	2	
196:Planification et Gestion	=	=	e	= :	
197. Administration publique	=	=	=	=	
7	OMM	Agents du MINITRANSCO	1		siom C
irrigation 1	ULL	Ingénieur civil-agronome	BELGIQUE	ı	:1-10-85:31-7-86:an acad:
	• OMS	Agents MINISAPASO	0501		.29-3-85:3 m
	: OMS	Agents MINISAPASO		ı	:8-4-85 :28-6-85:5 "
	FRANCE	Techniciens MINISAPASO	FRANCE	ı	1
(I)	SUISSE	Agent du MINISTRANSCO	CONGO	ı	2-11-84:31-7-85:9 mois
Postes Postes 1	PAYS-BAS: Cadre	Cadre du MINAGRI	PAYS-BAS		16-6-85:13-7-85:1 "
205 Franchien des routes	.Yougos-	Technicien MINITRAPE	YOUGOSLAVIE	ı	6-5-85 :14-7-85:1 "
2005:Ellererer acc resting 2	. LAVIE ONUDI	*Technicien MINITRAPE	PAYS-BAS	1	5-5-85 :6-7-85 :2 "
	YOUGOS-		YOUGOSLAVIE	1	17-6-85:15-9-85:3 "

OBSERVATIONS

Les offres de bourses de stages, Séminaires et Voyages d'Etudes sont très nombreuses et diversifiées mais ne sont pas toutes exploitées pour des raisons ci-après:

- Certaines offres ne présentent pas un interêt réel pour notre pays. La langue de travail (Anglais) constitue parfois un handicat lors de la sélection des candidats.
- Le problème de financement dû à l'organisation de certaines formations qui coîncide bien des fois aux périodes financièrement creuses choz nos bailleurs de fonds.
- Les délais parfois difficiles à respecter à cause de la rigueur de la procédure suivie en matière de gestion des bourses de stages.
- La lenteur administratine dans la transmission des dossiers par les départements intéressés.

Compte tenu de ce qui précède, il serait souhaitable que la Direction de la Formation Professionnelle soit dôté d'un moyen de déplacement afin de pouvoir mener des contacts requis susceptibles de faire face à l'urgence de certains dossiers hélàs très fréquents.

Enfin un suivi de stagiaires serait à envisage en effet un certain nombre de bourses de stage octroyées par les donateurs s'inscrivent dans le cadre des projets au sein desquels ils interviennement. Leur objectif primordial étant de former les agents nationaux susceptibles de prendre la relève des dits projets à l'issue de leur mandant, certains bailleurs de fonds se montreraient de plus en plus réticents si les gens formés à cette fin ne venaient pas mettre leur acquisition au profit de leurs services respectifs.

Notons enfin que notre souhait d'oboutir à une programmation systématique de nos besoins en formation est rendu irréalisable faute de financement très limité. Vu le rôle primordial de la formation de nos cadres dans le processus du développement national, il serait très souhaitable que toutes les instances concernées y attachent une grande importance.

.../...

2. I. I Réalisations

En 1984, les chembres de recours ont fait un effort considérable dans le traitement des dossiers leur soumis. Au cours de cette année, plusieurs recours ont été jugés irrecevables parce qu'ils étaient introduits prématurément ou tardivement. De nombreuses requêtes ont été également jugées irrécevables parcequ'elles étaient mal conçues ou mal orientées. D'autres ont été considérées comme nulles et non avenues parce que les requérants n'ont pas voulu préciser l'objet de leurs recours. Durant l'année 1984, la Chambre Supérieures de Recours n'a pas été opérationnelle cela résulte, comme il sera dit plus bas, de l'indisponibilité des asserœurs qui sont souvent appelés à remplir d'autres fonctions urgentes ainsi que les déplacements, les mutations et les départs en mission des assesseurs. Pendant toute l'année, elle a enregistré I8 recours introduits et 4 recours ont été annulés. Quant à la Chambre de Recours, elle a été moins opérationnelle que l'année I983 et cela résulte de tout ce qui a été dit dans le chapitre ci-après sur les difficultés. Les tableaux qui accompagnent ce rapport montrent:

- les recours introduits
- les recours examinés avec avis favorables et défavorables
- les recours annulés
- les recours irrecevables
- les dossiers en suspens
- les recours enregistrés
- les recours sans objet
- les avis avec réactions des départements concernés.

Correspondance

- Courrier expédié: 28I lettres dont 6 adressées aux Ministres
 - 247 adressées aux requérants
 - IO convocations des requérants
 - IO invitations des assesseurs
 - 8 communiqués radiodifusés.
- Courrier reçu: 2II lettres dont:
- 4I annulation de recours
- 20 affirmations des avis émis par la Chambre de Recours
- I maintien du recours
- I6 infirmations des avis émis par la Chambre de Recours
- I33 introductions des recours.

Au début de l'année I984 les deux Chambres avaient 302 dossiers à examiner. Au cours de cette même année les deux Chambres ont enregistré I33 recours, ce qui donne un total de 435 recours. Pendant toute l'année les Chambres de Recours ont pu examiner et clôturer 339 dossiers soit 77%. A la fin de décembre I984, il restait pour les deux Chambres 96 recours à examiner soit 23%.

2.I.2. Les difficultés rencontrées et recommandations

Les mêmes difficultés que l'année précédente ont été rencontrées au cours de l'année I984. Le secrétariat permanent des chambres de recours se borne à les signaler de nouveau pour inciter le Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle d'y chercher un remède afin de permettre aux Chambres de Recours de fonctionner en plein temps.

a) Manque de moyens de déplacement

Pour faciliter le bon fonctionnement des Chambres de Recours le Ministre de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle avait promi lors de la réunion de prise de contact du présent mandat, de mettre un véhicule à la disposition du Secrétariat Permanent des Chambres de Recours. Cependant, ce véhicule n'a jamais été disponible pour de multiples raisons notamment: le manque de carburant causé par l'état de nos finances et le déplacement des cadres du Ministère. Mais il faut noter qu'un véhicule a été mis à sa disposition durant le quatrième trimestre 1983 uniquement et que les résultats satisfaisants ont été relatés dans le rapport annuel de la même année.

Pour l'année I984, le Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle n'a pas pu assurer les déplacements des assesseurs et des agents de bureau Secrétariat Permanent des Chambres de Recours, voire même à l'intérieur de Kigali. Par conséquent, les enquêtes nécessaires pour compléter les dossiers des requérants n'ont pas pu être menées et les dossiers restés en suspens en I983 n'ont pa pu être examinés. En outre, les avis et les prècès verbaux des réunions des Chambres de Recours n'ont pas été signés à temps pour permettre leur transmission dans les délais prévus à l'article 6I de l'arrêté présidentiel n° 69/03/2 du I9 mars I974 portant statut des agents de l'Administration Centrale. Pour mener à bien ses multiples tâches, les souhaits formulés dans les années précédentes de disposer d'un véhicule ne permanence sont renouvelés spécialement au cours des séances.

2.I.3 Jetons de présence

Cette question soulevée par le Président de la Chambre Supérieure de Recours dans sa lettre n° 122/06/27 du 6 juin 1983 et relancée par le Président de la Chambre de Recours dans sa lettre n° 001/06.27 du 5 janvier 1984 toutes les deux adressées au Ministre de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle. Ce problème reste crucial étant donné que les séances et les enquêtes constituent une charge spéciale. Le fait de les supprimer décourage la bonne volonté des assesseurs étant donné qu'ils avaient été presque toujours l'objet de promesse du Ministre de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle qui dans sa lettre n° 275/06.19 du 11 janvier 1984

... / ...

"malgré le bien fondé de ce problème, les jetons de présence n'ayant pas été prévus par le statut des agents de l'Administration Centrale qui a institué les chambres de recours, il n'est pas question de les accorder avant que ce texte ne soit modifié. Il précise qu'une simple disposition du règlement intérieur des Chambres de Recours ne pourrait rien changer à cette réalité. Il convient d'attendre la finalisation sur le projet de refonte globale des statuts actuels afin de résoudre beaucoup de questions autres que la seule évoquée ici" sic.

Pour encourager le dynamisme des assesseurs, il ne faudrait pas que ces jetons de présence soient encore une fois de plus l'objet de promesse des autorités compétentes. Il faudrait résoudre ce problème avant la prise de contact du nouveau mandat.

2.I.4. De l'instabilité des assesseurs

L'année 1984 a connu plusieurs handicaps suite à l'instabilité des assesseurs qui n'ont pas été remplacés et cela pour les deux Chambres de Recours.

La Chambre Supéreire de Recours a enregistré:

- Deux mutations:-Docteur HAKIZIMANA Evariste muté pour Gitarama et décommissionné
 - -Docteur HAKIZIMANA Théoneste muté pour Gisenyi.
- Cinq changements d'Administration:
 - -BICAMUMPAKA Jean Bosco Fonctionnaire International (PNUD)
 - NDEGEYA Jean transféré à l'OPROVIA
 - MWENEDATA Epaphrodite transféré au BUNEP
 - NYALIHAMA J.M. Vianney transféré à la SOMIRWA
 - RWABUKWISI Viateur transféré à la Câisse d'Epargne du Rwanda.
- Un changement de fonctions:
 - NTEZILYAYO Anastase nommé Ministre
- Deux écartés de l'Administration Centrale
 - MUSONERA Denys agent sans rendement révoqué
 - RUTAZIHANA Fabien démis.
- Un emprisonnement
 - Docteur KAYIHURA Vincent Prison de KIGALI
- Un décès: KAREMANGINGO Edouard.

2.I5 La Chambre de Recours a, elle aussi enregistré:

- Une mutation -ISABWE Vénuste muté pour RWAMAGANA et RUSHASHI
- Un départ pour les études:
 - RUTAYISIRE J.M. Vianney
- Huit changements de grades:
 - BAGILISHYA Léonard commissionné Chef de Bureau
 - CYIZA Mathias Commissionné Chef de Bureau

- NYABYENDA Innocent commissionné Chef de Division
- SEBUSHUMBA Gervais promu Secrétaire d'Administration-
- WERABE Athanase promu Secrétaire d'Administration
- KAJANGANA Joseph promu fonctionnaire
- HABUMUREMYI Silas promu Fonctionnaire
- NSABIMANA Fidèle promu Rédacteur Adjoint.
- Deux écartés de l'Administration Centrale:
 - KAMBANDA Canisius, retraité
 - RURENZI François, sans rendement, révoqué.

Cette instabilité n'a pas permis aux deux Chambres de Recours de suivre l'ordre préétabli et a obligé le Secrétariat Permanent des Chambres de Recours de programmer et inviter les mêmes assesseurs dont la disponibilité n'était toujours pas assurée.

2.16 Des recours introduits par les enseignants

Comme les années précédentes, les Chambres de Recours ont rencontré les mêmes difficultés de statuer sur les recours introduits par le personnel enseignant du Ministère de l'Enseignement Primaire et Secondaire. En effet, le Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle ne possède pas les dossiers des intéressés et ceux tenus par le Ministère de l'Enseignement Primaire et Secondaire sont incomplets. Cependant, les dossiers plus complets sont tenus par les Inspections de secteur et d'arrondissement mais leur consultation se révèle des moins faciles étant donné que les moyens de déplacement manquent. Comme il a été toujours demandé, il faudrait que le Ministère concerné facilite aux agents du Secrétariat Permanent des Chambres de Recours la consultation des dossiers et leur disposition pour la préparation des séances. Le Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle devrait faire un effort pour faciliter les déplacements des assesseurs et des agents du Secrétariat Permanent des Chambres de Recours afin de mener les enquêtes et de consulter les dossiers sur les cas déjà existants. Les recours du personnel enseigant qui étaient autrefois considérés comme irrecevables sous-prétexte que celui-ci était sous-contrat ont été reçus d'après l'article 53 de la loi du 27 août 1966 sur l'Education Nationale de la République Rwandaise qui stipule que le personnel laïc de l'Enseignement des établissements publics et des établissements privés subsidiés est régi, sous réserve des dispositions spéciales de la présente loi et des règlements d'application, par le statut des fonctionnaires de l'Administration Centrale. Cette difficulté ne concerne que les recours enregistrés par le Secrétariat Permanent des Chambres de Recours avant la publication des statuts du personnel enseignat qui viennent de voir le jour.

... / ...

- 86 concerné facilite aux a 2. I7 Le mutisme de l'Administration Meddly's Lardonsol tetion and does Il est à constater que le mutisme administratif persiste quant à notifier la décision prise au requérant, à la Chambre saisie et aum Ministre intéressé sur les avis émis par la Chambre concernéen messel Cette pratique est en violation de l'article 62 alinea I de l'annêté présidentiel nº 69/03/2 du 19 mars 1974 portant statut des agents de . Administration Centrale qui stipule qu'endéans 30 jours 1 lautorité de compétente notifie sa décision. Cette année, seule pos tistà is iules

de pagestiletà sob de manuel and la portion Publique et de la formatton Profes-- le Ministre de la Fonction Publique et de la formatton Profes-pvassatatat le la tanta de la fonction publique et de la formatton Profes-pvassatatat le la fonction Publique et de la formatton Profes-pvassatatat la formatton Profes-

-ilage le stramalmar se to in la tracère, des Mines et de l'Artisanate, 296 le Ministre des Transports et des Communications; real, coites . pleatand]

· le Ministre de l'Enseignement Primaire et Secondaille, est sol

- le Ministre de la Santé Publique et des Affaires Sociales; ont notifié leurs opinions sur certains avis émis par la Chambre de Recours et les autres Départements n'ont pas réagi. Mais il faut noter que les autorités compétentes réagissent uniquement sur les avis favorables en les infirmant. Quant aux avis défavorables, le mutisme est quasi-total sauf pour le Ministre de l'Agriculture, de l'Elevage et des Forêts qui réagit en confirmant ou en infirmant tous les avis émis par les Chambres de Recours.

2.18 Non respect du Statut par l'Administration assat la brashime of La thambres "de Rebbirs tatin bde memer 165 en quet

a) Rapport de stage

Assistants curiles essitatia existants Desire oup alxal'établissement des rapports de stage se fait souvent à tort et à travers. La plupart des autorités compétentes étéblissent les bulletins de signalement à la place des rapports de stage alors que ces agents ne sont pas admis à titre définitif; c'est-à-dire qu'ils n'ont pas terminé la période de stage. Ces cas se rencontrent pour tous les recours introduits par les enseignants surtout au début de leur carrière et pour les signalements établis tardivement cela est en violation de l'article 9 alinéa I de l'arrêté présidentiel n° 69/ 03/2 du 19 mars 1974 portant statut des agents de l'Administration Centrale qui dit que tout agent commence par effectuer un stage de 2 ans de service effectifs.

b) Bulletins de signalement

Les bulletins de signalement des agents sont établis d'une façon bizarre. Les autorités hiérarchiques utilisent souvent les mentions qui ne sont pas recommandées par les statuts. Ainsi la plupart des responsables violent la loi établie et se contentent de salir les dossiers des agents sous leurs ordres pendant la période de cotation. Il faut signaler également que certaines autorités qui cotent au premier et deuxième degrés se plaisent à attribuer les cotes de complaisance.

Cela se remarque du fait qu'il y a contradiction entre les appréciations du mérite, l'appréciation synthétique du mérite et le commentaire sur les états des services. L'autorité compétente pour attribuer définitivement la cote devrait analyser tous les points du signalement afin que les états des services soient une explication logique de l'appréciation synthétique du mérite. Il faut que ces autorités se conforment à la circulaire ministérielle n° 3II/F.P. du I2 novembre 1962 relative au signalement des fonctionnaires de l'Administration Centrale et à la lettre circulaire nº 239I/S.E/F.P/R.A du 5 octobre I970 dont l'objet est l'instruction relative qu signalement. En outre, les accusés de réception sont signés par les agents avant l'attribution définitive de la cote. Ceci fait que certains agents introduisent- leurs recours prématurément. Chacune des autorités compétentes pour attribuer la cote doit transmettre à l'agent le bulletin de signalement en l'accompagnant d'un accusé de réception conformément à l'article 45 de l'arrêté présidentiel nº 69/03/2 du I9 mars I974 portant statut des agents de l'Administration Centrale. Il faut également souligner que certains chefs inscrivent des insultes sur les bulletins de signalement. Ce genre de pratique n'est pas prévu par le statut et cela montre qu'avant d'établir le signalement, il y a déjà anguille sous roche. Suite aux multiples réclamations des agents qui prétendent ignorer les lois administratives qu'ils sont appelés à suivre et à appliquer au cours de leur carrière administrative surtout dans la procédure disciplinaire, les membres des Chambres de Recours ont émis le souhait de voir les lois relatives aux statuts des agents publiées et vendues par le département ayant la Fonction Publique dans ses attributions comme le sont les statuts et le manifeste du Mouvement Révolutionnaire National pour le Développement.

C) De la procédure disciplinaire

Il est à constater que les sanctions disciplinaires sont appliquées aux agents d'une façon non statutaire et sans que ceux-ci en soient informés. Certaines autorités par confusion de compétence infligent des sanctions alors que l'article 33 de l'arrêté présidentiel n° 69/03/2 du I9 mars I974 portant statut des agents de l'Administration Centrale précise que le blâme et la retenue du quart du traitement pendant un mois au maximum peuvent être infligées par le Ministre dont l'agent relève. Les autres peines sont décidées par l'autorité nantie du pouvoir de nomination. Il est regrettable de constater que les autorités hiérarchiques infligent le déplacement disciplinaire, la suspension disciplinaire... sans aviser l'autorité nantie du pouvoir de nomination. Cette procédure qui devient de plus en plus fréquente dans l'Administration doit être abandonnée parce qu'elle compromet la dignité de celle-ci et va en violation des statuts spécialement des articles 32, 33 et 34 de l'arrêté présidentiel susmentionné.

2.I.9 Des locaux

Le problème des locaux persiste toujours étant donné que les Chambres de Recours n'utilisent qu'une seule classe du Centre det Perfectionnement des Agents, les autres étant à la disposition de ce Centre. Ce qui ne permet pas aux Chambres de Recours de siéger parallèlement. Nous espérons que ce problème sera résolu quand nous serons dans le nouvel immeuble.

2.I.IO De la suppléance des Présidents et Présidents-Suppléants

Les Présidents et Présidents-Suppléants sont souvent appelés à d'autres fonctions et cela cause un ajournement indéfini des séances et ça a été le cas pour la Chambre Supérieure de Recours qui n'a pas pu siéger en 1984. Les difficultés de ce genre n'ont pas été fréquentes au cours de cette année pour la Chambre de Recours étant donné que le Président-Suppléant était souvent disponible.

2.I.II. Du personnel

Le bureau Secrétariat Permanent des Chambres de Recours éprouve également des besoins en personnel notamment: deux secrétaires, un archiviste et deux plantons.

1. CHAMBRE DE RECOURS

-
ė,
nn
A
~
TR
-0
••
0
Déc
••
Þ
No
**
42
ŏ
ďΩ
ois:
M
Id
6
•
TR
3°TR.
**
ot.
e
••
ût
AO
••
11
·J.
•
S
-
R
T
5
n
uj
P
.H
M
H
7.7
AV
••
H
-
••
02
ars
Mars
v. : Mars
ev. : Mars
.Fév.:Mars
ıv. :Fév. :Mars
anv. : Fév. : Mars
Janv. : Fév. : Mars
Janv. Fév. Mars
.Janv. :Fév. :Mars

A)Examinds + avis : 10 : 29 : 2 : 41 : 0 : 0 : 0 : 41 : 7 : 10 : 0 : 17 : 58 : 19 : 15 B) Annulds : 0 : 2 : 2 : 4 : 2 : 5 : 7, :14 : 18 : 6 : 4 : 1 : 11 : 29 : 4 C) Ext Suspension : : : : : : : : : : : : : : : : : : :	Examinés + avis : 10 : 29 : 2 : 2 : 4 : 5 : 5 : 5 : 5 : 5 : 5 : 5 : 5 : 5			•		•		••	•	••		••	•	••		
Annulés : 0 : 2 : 2 : 4 : 2 : 5 : 7 : 14 : 18 : 6 : 4 : 1 : 11 : 29 ; Ed Suspension : 0 : 2 : 2 : 4 : 2 : 5 : 7 : 14 : 18 : 6 : 4 : 1 : 11 : 29 ; Sans Objets : 1 : 1 : 2 : 2 : 41 : 9 : 0 : 15 : 2 : 2 : 2 : 41 : 9 : 0 : 15 : 2 : 2 : 41 : 9 : 0 : 15 : 2 : 2 : 41 : 9 : 0 : 15 : 2 : 2 : 41 : 9 : 0 : 15 : 2 : 2 : 41 : 9 : 0 : 15 : 2 : 2 : 41 : 9 : 0 : 15 : 2 : 2 : 41 : 9 : 0 : 15 : 2 : 2 : 41 : 9 : 0 : 15 : 2 : 2 : 41 : 9 : 0 : 1 : 1 : 2 : 2 : 2 : 41 : 9 : 0 : 1 : 1 : 2 : 2 : 2 : 41 : 9 : 0 : 1 : 1 : 2 : 2 : 2 : 2 : 2 : 2 : 2 : 2	Annulés : 0 : 2 : 2 : 2 : 2 : 2 : 2 : 2 : 2 : 2		0			:41	7	: OI :	0	: 11	58		0	6	. 28	: 87
Annulés : 0 : 2 : 2 : 4 : 2 : 5 : 7 : 14 : 18 : 6 : 4 : 1 : 11 : 19 : 29 : 3	Annulés : 0 : 2 : 2 : 2 : 2 : 2 : 2 : 2 : 2 : 2		••	••					••	••			••			
EMS Suspension : : : : : : : : : : : : : : : : : : :			l	7.		×		4		11	. 29				ω.	. 37
Sans Objets: : : : : : : : : : : : : : : : : : :	rés : 7 : 12 : 22 :		••			••			**	••		••		••		•
Sans Objets : <td< td=""><td>rés : 7 : 12 : 22 :</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1.</td><td>9</td><td>1.</td><td></td><td></td><td>••</td><td></td><td></td><td>9I:</td></td<>	rés : 7 : 12 : 22 :							1.	9	1.			••			9I:
cours enregistrés : 7 : 12 : 22 : 41 : 9 : 0 : 15 : 22 : 65 : 0 : 20 : 5 : 25 : 86 : cours examinés : 9 : 51 : 4 : 4 4 : 4 4 : 18 : 16 : 58 : 82 : 51 : 20 : 21 : 72 : 154 : CHAMBRE SUPERIEURE DE RECOURS A) Traités B) Annulés C) En Suspension C) En Suspension C) En Suspensités C) En Suspensités	rés : 7 : 12 : 22 : 9 : 31 : 4 :			,		a										. 32
cours enregistrés : 7 : 12 : 22 : 41 : 9 : 0 : 15 : 12 : 63 : 63 : 0 : 20 : 63 : 9 : 7 : 12 : 12 : 15 : 9 : 9 : 9 : 9 : 9 : 9 : 9 : 9 : 9 :	rés : 7 : 12 : 22 : 9 : 31 : 4 :												(+)			
CHAMERE SUPERIEURE STEROURS : 9 : 51 : 4 : 44 : 4 : 18 :16 :58 :82 : 51 :20 :21 : 72 : 154 : 6 : 6 : 6 : 6 : 72 : 154 : 6 : 72 : 154 : 72 : 72 : 72 : 72 : 72 : 72 : 72 : 7	. 9 : 31 : 4 :		1	1.			0		23		98	-	6	4.	:29	:115
CHAMBRE SUPERIEURE DE RECOURS : : : : : : : : : : : : : : : : : : :		••.	.18	.16			57	-			154	1	.12	:25	:148	:335
AVEC RECOURS : : : : : : : : : : : : : : : : : : :	CHAMBRE SUPERIBURE DE										2.	1				
aités : : : : : : : : : : : : : : : : : : :													14 14	7		
nulés : : : : : : : : : : : : : : : : : : :	AVEC RECOURS :									•						
Suspension : : : : : : : : : : : : : : : : : : :	Annulés	•							.	"		.				
enregistrés : 4 : 3:1 : 8 : 0:0:1 :1 : 9 :0 : 5:0 : 3 : 12 :	En Suspension : :		-													
	enregistrés : 4 : 3 : 1 :				1		I	5	0	3	12	. 3	. 3	0	9	. 18
				••					••	••			••	••		
			••		••			•••	1	••			••			

1. RECOURS JUGES INTRODUITS:

											-	-	1											-
						0:0			-	-	5	10	0	. 0 : 14 : 19 : 20 : 69:8	••	19.	. 20	••	69	ω		••	19: 99	66
A) Prematurement :		0		•					•		•				••			••	"					
					••				-		1		1			7	0	•	9	2.5	0		ω	17
	0 0	0	0		**	:0:0:	••	2	2	 	••	4	0	•	•	-								
B) Tararvement					*		•	•		•	••				••	-		•	"	-				
								•					(,	7	47 . 20		17. 1 .11	-	-	•	25 : 63	63
		(•	. 2 : 13 : 6 :	••	9			••	5	V	0 ••	0	-			1					
Autre Recours irrecevables: 0 : 0: 0:	0			•	•	1		*	10 K						•		•	••	••		••	••		
			••					**			•					1			0	7	12		110	110. 170
					•	9 . 17 . 0	•	6	24	24 : 24	18	8	·•	5:20:			43 : 67 : 88:11 :12	••	ည		-		7	
Total Recours irrecevable :		••		•	•			1							•		•	••	•		••	••		
				••	••	••	••	••		••	••				•							-	1	-

DOSSIERS DE SIGNALEMENTS, KAMPORTS DE STÄGE ET SANCTIONS; DISCIPLINAIRES TRAITES EN 1984

SANCTIONS DISCIPLINAIRES 16	: avis rav. o : avis derav. o :	2 acceptés ; 2 acceptés ; 3 refusés ; 6 sans réponses ; 6 sans réponses
S DE S	1	.2 sans réponse :
SIGNALEMENTS: 70 : RAPPORT	Réactions des Ministères .	I acceptés - refusés 9 sams réponse

TABLEAU SYNTHETIQUE

1. CHAMBRE DE RECOURS

2.

	A		В	
:	279	:		:
:	115	:		:
:		:	87.	:
:		:	37	:
:		:	32	:
:		:	99	:
:		:	17	:
:		:	63	:
:	394	:	335	:
:	394	- 33	5= 59	:
	-			
, ji	A		В	
:	23	:		:
:	18	:	9	:
:		:	0	:
:		:	4	:
:		:	0	:
:		:	0	:
		:	0	:
:				
:		:	0	:
:	41	:	0	:
		: : : : : : : : : : : : : : : : : : :	: : : : : : : : : : : : : : : : : : :	: : : : : : : : : : : : : : : : : : :

N.B. Le Secrétariat Permanent des Chambres de Recours avait traité pour toute l'année 339 dossiers. Mais il y a encore 96 dossiers qui n'ont pas été examinés par les Chambres de Recours.

2.2. CONTENTIEUX ET INSPECTION DE LA FONCTION PUBLIQUE.

- Rappel: C'est avec l'arrêté présidentiel nº 173/06 du 23 février I984 portant organisation et attributions des services de l'Administration Centrale que l'ancienne Division Contentieux a vu sa dénomination et ses attributions modifiées.

 L'actuelle Division Contentieux et Inspection de la Fonction
 - L'actuelle Division Contentieux et Inspection de la Fonction Publique a pour tâches:
 - Contrôle de l'application des statuts des agents de l'Etat;
 - Enquêtes administratives;
 - Evaluation du rendement des agents;
 - Etude et règlement du contentieux administratif.

2.2.1 - Réalisations.

Au cours de l'année I984, l'activité de la Division s'est limitée à l'étude et règlement du contentieux administratif. Il y a eu aussi deux ou trois cas d'enquêtes administratives sur terrain mais en définitive les communiqués radiodiffusés ont marqué la préférence comme moyen d'attirer nos clients pour des interrogatoires sur place.

De 381 en I98I, 869 en I982, 1184 en I983, la correspondance entrée a dû passer à 752 au cours de l'exercice I984.

L'on devra ajouter à ce chiffre les 226 requêtes qui n'avaient pas pu être traitées avec l'année I983 et les I23 dossiers ayant retenu l'attention du Chef de Division dans le cadre des sans rendement.

Le dépouillement de nos registres et fiches disciplinaires montre que à peu près 490 dossiers administratifs devraient être épluchés (Remarquer que le nombre de dossiers est inférieur à celui des requêtes parce que deux ou plus de requêtes peuvent appartenir à un seul dossier).

Cependant, au 31 décembre 1984, seuls 211 dossiers étaient clôturés, 69 examinés mais pas encore clôturés et 210 encore en attente.

A ces réalisations doit s'ajouter les réunions de travail qui ont retenu l'un ou l'autre agent du service, les avis et informations juridiques divers donnés aux agents aussi bien du département que de l'extérieur sur consultation directe, les études de fond menées sur certains problèmes juridiques à la demande de nos supérieurs hiérarchiques, etc...

Le tableau comparatif suivant résume par ministère, le sort des 280 dossiers examinés (211 clôturés + 69 en suspens).

	PRESIRE	Constat de faute	a d'ordre	de faute	a	salis	brame T/A +moi+ement:		Déplacement disc.	Susp, durée indéterminée	Révocation 2	d'office	1 >	proc o m co	Litation Copertion	Suspense	Susp, trail tements		oodroring en	TOTAL
	MINIMIN	3	Н		-	-	+				4	4				κ		-	16	-
	TSULINIA	4	2						H			21						1	1 0	2
	MINIEOP									42		Н			I				1	1
	NINIFINECO	23	OI		2		2		I	Н	5	5	I					S. W.	50	
	TAAMIVITA	2																	2	
	MINAGRI	31	15	2	OI	Н	5	3	Н	4	6	T5	2	2		2	I	1 2 2	117	
	MINIPLAU	Н						2			Ι	3	Н						8	
1 24	#AATTINIM	Н	2		Н		Н			Н	4	Н						I	12	-
	ODSNASTINIM	5	2		F	н	Н		H	2	11	6							32	
	MINEPRISEC	3	Н		I			2			6	4	Н		9	1	Н	3	31	8
	WINERALFER	H										2		ALL Orga					2	
-	NITENCOOL	2						2			2	Н	2		Н			I	11	*
	MINISPERT	3 20	I 4	H				2							9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9	I			8 5	1
	JATOT	103	4	9	14	8	6	122	4	1 9	7 54	53	H 8	2 4	4 I I2	2 8	I	I I8	50 363	

Sans sombrer dans l'interprétation d'un tableau on n'en peut plus clair, on ferait remarquer en passant que les dossiers des agents du Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et des Forêts suivi, avec une différence sensible par le Ministère des Finances et de l'Economie, le Ministère de la Santé Publique et des Affaires Sociales, le Ministère des Transports et des Communications et le Ministère de l'Enseignement Primaire et Secondaire ont pris l'essentiel de notre temps.

Ensuite, on devra constater, c'est délicat, que sur 211 dossiers, 54 se sont clôturés par la révocation, 53 par la démission d'office, 8 par la démission volontaire, 3 par le transfert, I8 par la retraite anticipée; soit au total I36 départs, soit vers d'autres portes de l'Administration Centrale soit des départs définitifs.

Enfin, on constate que les sanctions disciplinaires ont été appliquées dans l'ordre de 111 sur 211 cas traités. On pourrait peut-être en déduire que la Division Contentieux et Inspection de la Fonction Publique est, pour le moment, en grande partie retenue par les dossiers disciplinaires que d'autres.

Dans l'examen de ces cas, il a fallu que la Division fasse:

- I36 notes explicatives;
- 92 accusés de réception (constat de faute, suspension par mesure d'ordre)
- 78 interrogatoires;
- 508 projets de lettres;
- 4 attestation de services rendus;
- 110 attestations de libre engagement;
- 22 communiqués radiodiffusés.

2.2.2. Difficultés rencontrées.

Les difficultés rencontrées par la Division ne diffèrent pas tellement de celles relatées dans les rapports précédents.

Il y a toutefois lieu de revenir sur les plus saillantes:

- Insuffisance quantitative et qualitative du personnel.

L'activité a été paralysée de façon fort sensible avec le départ de 2 unités sur les 4 que comptait le service. Ce fut d'autant plus ressenti que ces départs ont coincidé juste avec le moment de la plus grande surcharge des dossiers qui n'avait pas jusque là était connue.

Par ailleurs, non seulement les remplacements ne pouvaient naturellement pas satisfaire car les nouveaux recrus, encore qu'ils en manquent de formation voulue (juristes), ne sont pas directement opérationnels.

- Procédure disciplinaire non respectée.

L'agent de l'Etat tend à devenir le parent pauvre du système: ses garanties sont de plus en plus bafouées alors que les obligations ne souffrent pas d'excuses.

Nous n'en voulons d'exemples que :

- a) le cas où en même temps que le département transmet le projet de sanction disciplinaire, l'agent est, verbalement même, directement écarté de son service par son chef hiérarchique qui, on ne le dira jamais assez, n'est pas compétent, en matière disciplinaire, pour prendre une telle décision.
- b) les agents suspendus par mesure d'ordre ne sont plus provisoirement repris à l'expiration des délais prévus lorsque le dossier n'est pas encore clôturé. La suspension par mesure d'ordre s'apparente de plus en plus à la démission déguisée.

- Manque de moyens de déplacement.

Nous avons toujours dit qu'éviter des enquêtes sur terrain c'est éviter délibérément de connaître la vérité dans certains cas.

On ne peut certes pas sous-estimer la valeur des interrogatoires sur place et de l'étude comparée des défenses faites par correspondance, mais il est à remarquer que le fait d'y accorder toujours foi finira à plus ou moins longue échéance par se révéler périllieux.

- Mauvaise répartition du travail.

Le travail de la division est tellement hétérogène qu'on se demande parfois la signification des attributions légalement lui dévolues.

On peut dire que ce service s'occupe à la fois des recherches administratives, du contentieux administratif, des requêtes d'avancement, de certains problèmes de recrutement, de problèmes de législation, du classement général, du dossier de recouvrement des créances publiques, des conseils juridiques au public. Cette approche du travail fait que certaines des tâches spécifiquement dévolues au service sont et risquent de rester théoriques: le contrôle de l'application des statuts des agents de l'Etat, l'évaluation du rendement des agents de l'Etat (Inspection de la Fonction Publique). Il en résulte également de la surcharge qui, du fait que le personnel en place est de loin insuffisant, doit impliquer que le responsable du service n'aura ni le temps de concevoir, ni de bien consurer les dossiers traités par les collaborateurs, ni de se documenter, ni de suivre la vie juridique du pays, parce que lui aussi est obligé de traiter les dossiers à la base.

- Difficultés d'ordre social.

Les tâches de règlement du contentieux administratif nous attirent plus d'adversaires que de collaborateurs aussi bien à l'égard des collègues du département que du monde extérieur. La Division Contentieux et Inspection de la Fonction Publique est vue comme le parquet de la Fonction Publique tandis que les agents y affectés deviennent, pas même les juges, mais des policiers, type de profession vouée à la désaffection sociale.

Loin d'en vouloir au législateur qui a édicté les dispositions statutaires appliquées, et au demeurant le supérieur hiérarchique qui a pris la mesure, — et pourquoi pas en vouloir à lui—même pour avoir péché contre ses obligations professionnelles — l'agent frappé d'une quelconque mesure disciplinaire s'acharne contre le service et spécialement l'agent qui a fait passer l'interrogatoire ou qui a rédigé l'acte, lui qui est matériellement parlant plus accessible.

Ce n'est pas rare d'avoir des visites à domicile ou des ménaces de route, relativement à tel ou tel autre dossier traité.

2.2.3. Quelques suggestions.

- 1. Recruter deux juristes au moins, <u>un littéraire</u> (niveaux licence) et un statisticien A1, pour se partager les tâches spécifiques suivantes:
- Aider à l'étude du contentieux administratif.
 - * Assainir la documentation juridique;
- Etablir une classification des textes législatifs, réglementaires et autres intéressant la Fonction Publique;
- Aider à l'exploitation des Arrêts du Conseil d'Etat;
- Suivre la parution et exploiter régulièrement les journaux officiels, les revues juridiques et autres revues spécialisées;
- Compléter et tenir à jour le répertoire des principales dispositions légales et des actes de sociétés publiés au Journal Officiel de la République Rwandaise;
- * Servir d'agent de référence:
 - Visiter et savoir les disponibilités des bibliothèques juridiques (U.N.R., MINIJUST, Conseil d'Etat, ...)
 - Lire les grands auteurs du Droit Public et suivre l'évolution de la doctrine et de la Jurisprudence;
 - Etre en contact permanent avec les services du Contentieux des autres départements pour échange d'information;
 - Proposer des livres à acheter et les abonnements aux revues qui intéressent la Division.

- * Avis juridiques exigeant une documentation scientifique profonde;
- * Conclusions en défense au Conseil d'Etat;
- * Préparer les avants-projets des règlements, des instructions et circulaires;
- * Chroniques à la radiodiffusion;
- * Avis au Ministre sur les avis des Chambres de Recours;
- * Avis juridiques divers;
- * Rédiger la correspondance;
- * Avis sur la confection littéraire des projets d'instructions et circulaires et autres écrits juridiques émanant de la Division;
- * Préparer les rapports bihebdomadaires sur les activités de la Division;
- * Rédaction des rapports annuels;
- * Inspection de la Fonction Publique;
- * Centralisation des informations sur la Gestion de la Fonction Publique et confection des rapports à adresser au Ministre après chaque inspection;
- * Exploitation trimestrielle du fichier disciplinaire et des rapports d'inspection, évaluation et avis en ce qui concerne le rendement des agents de l'Etat;
- * Analyse statistique diverse.
- 2. Tenir une chronique à la Radiodiffusion qui vulgariserait les statuts.
- 3. Les convocations des agents sur place sont assez égoîstes de la part de l'Administration car elles impliquent parfois des sacrifices financiers de la part des agents, en ne considérant pas la misère dans
- laquelle pas mal d'entre eux (inculpés) sont prolongés.

 On devrait, dans la mesure du possible, ne pas abandonner les descentes sur les lieux. Pour cela, un véhicule devrait être affecté à la Division et ne pas continuer d'acculer le service à soutenir des causes dont il a parfois des réticences quant à leur matérialité.
 - Non seulement cette façon de travailler est source d'irrégularités mais aussi elle tend à scléroser les connaissances dans une habitude bureaucratique non édifiante. Encore qu'il est temps pour matérialiser dans les faits la notion d'inspection de la Fonction Publique contenue seulement dans les papiers et que sans véhicule toujours disponible ce travail serait inconcevable.
 - 4. Pour un minimum de sécurité et de garantie contre les influences négatives dans le service, certains agents du service devraient être logés aux soins de l'Etat, en tout cas au moins le responsable de la Division.

2.3. LA DIRECTION "RECRUTEMENT ET GESTION DU PERSONNEL"

STRUCTURE :

L'annexe à l'arrêté présidentiel n° 173/06 du 23 février 1984 a légèrement modifié les attributions de cette direction. Elle comptait en effet, trois divisions et deux bureaux l'année dernière, elle est ramenée à deux divisions et un bureau.

Cette direction a perdu deux de ses plus anciennes collaboratrices. La première est partie le 6 août et la seconde le Ier septembre I984, ce qui a ralenti énormément nos activités habituelles.

Il a donc fallu pourvoir à leur remplacement. Le choix étant très délicat, l'opération a pu se réaliser respectivement le 7 septembre et le 24 octobre I984. Dans le même laps de temps, plus exactement le 24 septembre I984, le Secrétariat Général nous a rétrocédé une unité supplémentaire.

Il a donc fallu assurer parallèlement la supervision des services placés sous ses ordres, traiter de sa propre initiative les dossiers urgents, approfondir ceux qui chevauchent sur plusieurs services et initier les jeunes recrues.

Malgré ces multiples difficultés, l'on est très satisfait du travail réalisé.

Le fruit du travail accompli par la direction ne doit pas faire un inventaire chiffré particulier dans ce rapport puisque, une fois finalisé ou nettoyé, rentre dans l'enveloppe du service qui aurait dû seul s'en occuper.

La collaboration entre les différents services s'est exercée de la manière suivante:

2.3.I. Avec la Division de Recrutement et d'Affectation, la direction a, comme les années précédentes, joué la chainière entre elle, le service de l'Emploi ou tout autre établissement, afin de permettre facilement le placement des candidats aux emplois publics ou privés d'une façon judicieuse, équitable et économique.

Suivant les disponibilités des candidats et les besoins exprimés par chaque secteur, les candidats ont été répartis comme suit:

I.I.OI. niveau licence ou AO

- 68 candidats dans l'Administration Centrale;
- 27 candidats dans les Etablissements Publics;
- 26 candidats dans le Secteur Privé.

I.I.02. niveau baccalauréat ou AI

- 55 candidats dans l'Administration Centrale;
 - 8 candidats dans les Etablissements Publics;
 - 7 candidats dans le Secteur Privé.

I.I.03, niveau des humanités ou A2.

392 candidats dars l'Administration Centrale;

76 candidats dans les Etablissements Publics;

5I candidats dans le Secteur Privé.

I.I.04. niveau A3 ou D5.

76 candidats dans l'Administration Centrale;

6 candidats dans les Etablissements Publics;

2 candidats dans le Secteur Privé.

I.I.05. niveau inférieur à A3. ...

2 candidats dans l'Administration Centrale.

Elle s'est attelée à repérer des nominations sans effets et des places disponibles pour proposer à temps utile des mesures appropriées.

Elle a également multiplié des contacts auprès des Ministères ayant des bourses d'études dans leurs attributions pour éviter des doubles placements et mettre les boursiers en disponibilité.

Ainsi, I73 agents ont été placés en disponibilité
29 arrêtés ministériels ont été retirés.

I.I.I. La direction s'est également penchée sur:

- I. 376 projets d'admission à titre définitif;
- 2. . 156 projets de transfert;
- 3. 15 projets de démission volontaire;
- 4. I3 projets de détachement;
- 5. 9 projets de bonification de titre;
- 6. 5 projets de prolongation de stage;
- 7. IO projets de régularisation de grade;
- 8. 435 projets de lettres de réponse
- 9. I2 notes.

2.3.2. Avec la division de l'Avancement et de la Gestion du Personnel, la Direction a concentré ses efforts sur la rapidité dans la régularisation et la bonne tenue complète des dossiers administratifs au fur et à mesure que les bulletins de signalement parviennent au Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle.

C'est en rapport avec ses attributions que la Direction "Recrutement et Gestion du Personnel" a préparé ou revu les actes ci-après:

- I. 70 projets d'arrêtés présidentiels relatifs à l'avancement de grade de 236 agents;
- 2. 2 projets d'arrêtés présidentiels relatifs à la mise en retraite de 2 agents;
- 3. I projet d'arrêté présidentiel relatif à la prolongation de carrière d'un agent;

. . . . / . . .

- 4. 340 projets d'arrêtés ministériels relatifs à l'avancement de grade de 763 agents;
- 5. I projet d'arrêté ministériel relatif à la mise à la retraite de 2 agents;
- 6. 46 projets de décisions ministérielles;
- 7. 2.466 tableaux de notations annuelles;
- 8. 93 lettres relatives à la réclamation de bulletins de signalement de 315 agents qui accusent un retard dans l'avancement de grade ou de traitement;
- 9. 25 lettres relatives à l'admissibilité à la retraite au cours de I985 de 25 agents;
- IO. 8 attestations de services rendus;
- II. 59 lettres répondant individuellement aux requérants sur la situation de leurs dossiers,

La direction s'est occupée du signalement au premier degré de tous ces collaborateurs immédiats et a donné des avis motivés pour le signalement au deuxième degré pour les collaborateurs en deuxième position.

Outre ses attributions lui fixées par l'organigramme, la Direction s'occupe de la gestion régulière des Caisses d'Entraide et de Soutien de Sports et d'Animation et fait régulièrement le rapport au Comité de la Cellule.

2.3.I. DIVISION RECRUTEMENT ET AFFECTATION

Au cours de l'année I984, la Division Recrutement et Affectation a été chargée des attributions suivantes:

- recrutement du personnel suivant les besoins des services;
- établissement des projets de nomination, de détachement, de transfert et mise en disponibilité et de réintégration;
- examem des demandes en matière de recrutement; dont elle s'est acquittée comme suit:

2.3.I.I. Examen des demandes en matière de recrutement

a) Nombre de candidats:

En plus de 212 dossiers non finalisés au cours de l'année 1983, la Division Recrutement et Affectation a eu à traiter les demandes d'emploi de: 93 candidats de niveau Licence ou plus

37 candidats de niveau Baccalauréat ou AI

524 candidats de niveau Humanités ou A2

68 candidats de niveau A3 ou D5

8 candidats de niveau inférieur à A3

soit un total de 942 candidats.

b) Besoin en personnel:

Les besoins en personnel exprimés par le secteur public et privé se répartissent comme suit:

217 offres pour candidats Licenciés ou AO

66 offres pour candidats Bacheliers ou AI

527 offres pour candidats Humanistes ou A2

79 offres pour candidats D5 ou A3 soit un total de 889 offres d'emplois.

c) Recrutement du personnel:

Suivant les besoins exprimés par chaque secteur d'activités, les candidats ont été placés comme suit:

- I) Niveau Licence ou AO
 - 68 dans les services de l'Administration Centrale
 - 27 dans les Etablissements Publics;
 - II dans le secteur privé.
- 2) Niveau Baccalauréat ou AI
 - 55 dans les services de l'Administration Centrale
 - .8 dans les Etablissements Publics
 - 5 dans le Secteur Privé.
- 3) Niveau Humanités ou A2 392 dans les services de l'Administration Centrale 76 dans les Etablissements Publics IO dans le Secteur Privé.

.... /

- 4) Niveau A3 ou D5
 - 76 dans l'Administration Centrale;
 - 6 dans les Etablissements Publics;
 - 2 dans le Secteur Privé.
- 5) Niveau inférieur à A3

2 dans l'Administration Centrale Soit un total de 736 postes pourvus (voir tableaux I, 2, et 3 pour répartition aux secteurs d'activités).

Néamoins, la Division Recrutement et Affectation n'a pas pu satisfaire aux IOI offres et n'avait pas encore (au 3I décembre 1984) placé I54 candidats dont 38 avec dossiers complets et II6 avec dossiers à compléter ou tout simplement irréguliers.

La raison en est que les offres sont très peu nombreuses pour quelques qualifications qui ont beaucoup de candidats notamment les humanités scientifiques et qu'il y a plus d'offres pour les qualifications dont le nombre de candidats est insuffisant (Droit, Gestion..).

2.3.I.2. Etablissement des actes administratifs

En plus des actes de nomination et d'autorisation d'engagement, la Division Recrutement et Affectation a préparé:

- 435 projets de lettres réponses;
- I64 projets d'arrêtés portant mise en disponibilité;
- 376 projets d'arrêté portant admission à titre définitf;
- I56 projets d'arrêtés de transfert;
 - I5 projets d'arrêtés de démission;
 - IO projets de régularisation de dossiers;
 - 9 projets de décision d'octroi de bonification;
 - I3 projets de détachement;
 - 5 projets de prolongation de stage;
 - I2 notes rédigées.

2.3.I.2.I. Difficultés rencontrées et recommandations

Les offres sont de loin supérieures aux besoins de qualifications exprimées. Comme dans le passé, la Division Recrutement et Affectation a enregistré beaucoup d'offres qui ne répondent pas aux qualifications d'un grand nombre de candidats et conséquemment, ces offres n'obtiennent pas toute satisfaction.

Dans l'Administration Centrale aussi bien que dans les Etablissements Publics, les offres pour des candidats de formation générale s'avèrent moins numbreuses par rapport aux candidats dont le nombre ne cesse de s'accroître. Par contre, les offres pour des formations telles que Economique, Gestion, Droit, sont lancées disproportionnellement à l'effectif des candidats disponibles.

... / ...

Compte tenu de la rigueur que certains employeurs attachent à la sélection des qualifications, il faudrait faire comprendre aux plus stricts d'entre eux qu'un agent de formation générale bien encadré s'adapte aussi facilement aux attributions lui confiées au même titre qu'un agent de formation orientée.

Toutes ces difficultés ne seront en définitive résolues que par une meilleure orientation des élèves au niveau des établissements secondaire et supérieures, compte tenu de la situation du marchédu travail.

Cela supprimerait l'inquiétude de ne pas placerun candidat dans un tel ou tel Département de peur qu'il ne soit refusé.

2.3.I.3. Equivalence des diplômes

Outre l'insuffisance d'offres répondant au profil de certains candidats qui entraîne quelquefois un retard de leur placement, la Division Recrutement et Affectation vit le problème de la non quasi exécution de l'arrêté présidentiel n° II3/09 du IO mai 1979 relatif à l'équivalence des diplômes et certificats étrangers avec les diplômes et certificats nationaux. Depuis le début de l'année 1984, tous les dossiers orientés aux départements ayant la délivrance d'équivalence dans leurs attributions, aucun d'eux n'a eu de suite. Cette situation laisse des candidats dans une position d'attente indéfinie et suscite des réclamations en partie justifiées auprès du Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle.

L'arrêté présidentiel cité ci-dessus doit être mis en application par les départements ministériels concernés afin d'éviter des retards souvent prolongés dus au manque d'équivalence de diplômes et certificats délivrés à l'étranger.

Ces demandes n'ont pas pu être satisfaites d'une part à ceuse des dossiers incomplets et d'autre part à cause de la priorité réservée aux nationaux.

Les deux services de la Main d'Oeuvre et du Recrutement et Affectation doivent régulièrement se communiquer des renseignements sur les placements de candidats acceptés en vue d'une meilleure statistique sur l'emploi et dans tous les secteurs.

/

- 105 ENGAGEMENT DANS L'ADMINISTRATION
CENTRALE DU I.I.1984 AU 31.12.1984

AFFECTATION	:Licence	ou	AO:	Bac. ou	AI:	Hum.ou	A2:	D5 ou	A3: T	OTAL
PRESIDENCE		I		2		12		4		19
	:	_	۰		:	12	:	4	•	-
MIDADEF	6	2	•	- 0	•	2	:	0		4
MINIREI	•		•		•		:	10		44
MININTER	•	I		2	0			I		18
MINIJUST	0	Ι	0	0		16	9		0	39
MINIFOP	•	2		I	0	33	0	3	6	T.
MINIFIN		4	9	4	0	34	6	I		43
MINIMART	:	4	0	0	0	I	0	0	•	5
MINAGRI		IO	:	6	0	26	0	21	:	63
MINIPLAN	0	2	:	0	0	3	•	I	8	6
MINITRAPE	:	2	0	6	0	24	:	3	8	35
MINITRANSCO	0	3		6		35	:	8	:	52
MINEPRISEC	0	16	0	21	0	40		3	9	80
MINESUPRES	•	3	0	0	0	4	0	0		7
MIJEUCOOP		0	0	2	0	2	0	I		5
MINAFFET	0	I		2	0	2		2	0	7
MINISAPASO		14	:	3	:	II7	e 0	18	•	I52
M.R.N.D.	0	2	0	0		0	b 0	0	:	2
C.N.D.	•	0	•	0	8	2	0 0	0	:	2
CADRE D'ORDR	-	D	0	0		8	8 0	0	:	8
JUDICIAIRE	0		0		:		0		:	,
allianian ili se un comi il in giologia politica di Augusta all'Augusta di Augusta di Au	J				,					Page 1
TOTAL	8	68	:	55	9	392	:	76	0	591

TABLEAU II.

AFFECTATION DANS LES ETABLISSEMENTS PUBLICS POUR
L'ANNÉE 1984.

tablissement d'affectation	: Lice	ence ou éq	uiv.:Bac.	0 L 4	:	, ~	
		3		3	: 15	: 2	23
DNAPO		3	:		: I	: 0	: I
I.N.R.	:	0	•	0			. 1990
C.S.R.	:	3	9	0	. I2	: I	: 16
ELECTROGAZ	•	I		I	. 4	: 0	: 6
I.S.A.R.	:	2		0	: 0	: 2	: 4
U.N.R.	:	IO		I	* 6	: 0	. I7
OVIBAR	:	2		0	. 0	. 0	: 2
I.N.R.S.	:	0	:	0	: 2	: I	: 3
		2	6	I	: 2	: 0	: 5
B.N.R.	:	2	:	2	. 28	. 0	32,
C.E.R.	:		:	0	: 3	: 0	: 3
ORINFOR	:	0			: 2	: 0	: 2
DCIR CAFE	:	0			9	:	
OPROVIA		I	0 0	0		: 0	: I
ORTPN		I	•	0	• 0	: 0	i I
BUNEP	0	0	•	0	: I	• 0	I
		- 2. 163	0				
TOTAL	:	27	•	8	76	6	117

LIEU D'AFFEC- TATION	: L	icence ou	AO:	Bac. ou	AI:	Hum.	ou	A2	:	D5 ou	A3:	TOTAL
AIDR	:	2	:	0	0		0		0		:	2
BRALIRWA		I	:	0			I			0	:	2
BANQUES POPULATE	ES	3		3	•		6		0	0		2
B.R.D.		2		0	0		I		0	0	•	12
C.H.R.		2	:	0	:		0		00	0	:	3
SOMECA		0	:	I	0		0	28	0 0	0	:	T
EGL. METH.R.	**	0	•	0	8		I		•	0	:	т.
USENGIMANA R. :		0		I	0		0		0	0		Ţ
EURO ACTION A.:		0	:	0	0		I		9	0	:	T
ARDI		I	•	0			0			0	:	T
-			•		•							
FOTAL :		II	•	5	•		ΙO	9		0	:	26
0			0		0						0	

IV. TABLEAU D'AGENTS ENGAGES DANS L'ADMINISTRATION CENTRALE/1984

SUIVANT LES QUALIFICATIONS

)iscipline	: Lice	nce AU:	Bac.	ou AI:	num	• HZ	נת:	ou A	3: 1	UIAL
	I4	•				7	0	_		25
ettres Droit	4		_	•		_				4
	: 2		4	:		36	0		:	42
Conomie	• . 5			:		-		_	:	6
tatistique	. J		-7			58		19	:	89
	: 5		8	•		60	•	17		85
	: -					66	11	-A3)	:	67
Scientifiques	: -		-					-A3)	0	39
atin-sciences	_		-					-HD)		19
	: -		: -	0		I9	:	-	٠	92
	:		3	CRC CRC		72		6	:	I
Dentisterie	: I		:	:		_	:	-	:	
Vétérinaire	1		-			7		22		30
Agronomie	: I	I	-	•		23	:	-	:	34
Pharmacie	; I			:		-	6			I
T.P et Construction	I		. 8			Ι	0	3	9	I 3
Géologie	: 1					-	•			I
Electroméc.	: 2		: -			3	6		:	5
Métallurgie	. I					-	:	-	:	I
Météorologie						-		-		I
Chimie	: 4		: .			-	:		:	4
Hydrotechnique	:]		:	- 0		-	:	-	:	I
Educ. Physique			. 2	2 .		-		-	0 0	2
Maths-Physique	:	2		-		-				2
Forestier	:		:	1	3	2	e	-	0	6
Nutrition et Santé P.	: .		: 2	2 ;		-	0		0	2
Navigation				1 .	0	-	0	-		4
Biochimie	:			I .	•	_		***		I
	:		:	1	0 0		e u	-		4
Techn.du textile			•	I	e 0		0	_	:	I
Dévelop. rural	:		•	Т		_			1	Ι
Scien.Industrielles	:		:	1	0		:	6		6
Ecole Postale	:		:		:	77 J	*	I		I
Coupe et Couture		-		-		-		1.	:	I
Management	•			I	•	-	•	_		1
	:		:				0		:	
TOTAL	6	0	5	5		392		76		5

TABLEAU V. AGENTS ENGAGES DANS L'ADMINISTRATION CENTRALE AU COURS DE 1984 PAR MINISTERE ET PAR QUALIFICATION

I.	PRESIREP	•Anglais	: I	[°] Anglais ° I	Sc. écon.	Ι	Pédag.	:
		:		:Sc.de 1'Ed.: I			:-A3	8 0
		:	•		.Latin —Scien.	2		:
					Secr.Comm.	2		
		•	0			3	0	•
		•	•	:	Assist.Méd.	I		•
			0		:Sociales :	2	0	•
2.	MINADEF	•	0	0 0	0 0		0	0
		*	0		0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0		6	•
	MINIREI	Droit	: I	11-	:Secr.commer.:	Ι		:
		:Scien.Polit.	: I	*	:Pédagogiques:			:
		:et Adm.	•	:			:	:
			:	0 0	g g		:	*
•	MININTER	Anglais	: I	Sc.sociales:	Littéraires		0	
		•		0 0	Latin-Scien.		Pédag.	:2
		•		•	Scienti.	6		
					GCGIGIGG	3		:
			•		Secrét.com.			:
	9	:	•	:	Pédagog.	4	0	
	MINIJUST	Droit	:	0 0	°Vétérinaires	Ţ	i	-
•	111110001	:	•	:	Sociales :	2	Zoot.Vé	ter
		:	•	:		4	:	0
		•	0		Scienti.	5		
		•	6		Latin-Scien.	4	0	
	MINITOD	• D • +	. T	• // - /	:Comm.Adm.	2	:Péda.	:3
•	MINIFOP	:Droit	: I	:Adj.tec.stat: I	:Pédag.	II		٠٠
		•				7		•
			•		:Latin-science			
		:	c			4	•	:
		*	:			2	•	:
		-	•	***				
	MINIFINEC	D:Sc.Econ.	: I	:Sc.Econ. : I	:Economiques :	то	·Pádag	• т
•	THE CO		: 3	:Sc.Com. : 3	Scientifiques:			• T
		· II.J646.	• J		:Lat.scien. :	3		•
		•	•		:Com.Adm.	5		•
			•		:Secr.comm.		4	•
		•	•	•	:Sociales :	T		•
		0	•	•	:Pédagogiques:	3		•

. MINIMART	: Géologie :	I	:		:Scientifiques	I		
	: Electroméc.:				0 0			2
	: Métallurgie:					:		
		I			0 0		1-1-1-7	0
	: CHIMIE .		india y pada		·			:
MINACRE	: Aaronomie	Q	Forestier :	4	°Com.Adm.	2	Zoot. Vé	ŧ 20
. MINAGREF	9				2.7		Pédag.	: I
	· Construction	1	Nutrition		Forestiers :	2	:	:
		390	° Construction	1	*Pédagogiques		0	0
							0	e 0
					[°] Vétérinaires [°]		0 0	9
	:		0		'Agronomes	I3	•	
IO. MINIPLAN	• Tr S+a+	I			:Lat.scien. :	I	:Pédag.	:I
IO. MINIPLAN	:Stat.Econ :	I		5	:Pédagogiques:		:	0
		1		_		I		
	:				0 0		:	:
II. MINITRAPE	Chimie	I	Industriel	Ι	Scientifiques	17	:Constr.	:2
	Hydrotec.		Sc.de l'In.	5	Pédagogiques	5	.Pédag.	° I
					Lat.scien.	I	:	
A Part of the	0 0				Littéraire	I	7. 1.1.	
	: :		8				•	•
T2. MINITRANS	CO Electroméc	I	Sociales .	2	Pédagog.	9	Péda.	, 2
12.	Maths.Phys.		.Navigation	4	.Scienti.	ΙO		3 0
	: Météorol. :		•		:Electroméc. :	I	:Ecole Po	ns: 6
		Ĩ.			:Lat.Scien. :	9	0	:
			0 0		:Littéraire :	I	0	0
	•		•		.Com.Adm.	3		
•	:		0 0		:Economiques	2	0	0
	•					The second second		
13.	Fr Fr Kinya. :	4	:Biochimie :	I	:Pédag.	13	:Péda.	: I
MINEPRIS	LC CE. KENGE		:Management :		:Secr.comm.	7	:Constr	.:I
	: Maths.Phys.:		:Hist.Kiny. :		:Sociales	3	:Social	esI
	: Méd.vétér. :		:Linguistique			IO	0	0
		I	:Sc.de l'Ed.:		:Assis.Médi.	I	0	2
		I			2 :Trav.Publics			0
		2	:Pédag.		:Infirmières		0	
		I	:Tech.duText.		I :		0	0
	•	I	:Histoire			0		0 0
The state of the s	•	2	:Santé Publ.:		2:			:
	: Sc.de l'Ed.	: 2	:Sociales		2:	•	· Pro-Film	
	:	0	:Infirmière		I :			0
	:		:Sc.de l'Ing		I :	•		
		:	:Dév.rural	0	I :	:		•
		0	:		0	0	0	

Département	LicouAD	:Nbr	e:Bac.ouAI	·Nbr	e:BumouÁ2	:Nbr	e:D5ouA3	:Nbr
I4MINESUPRES	Sc.de l'E. Fr.Kinya.	: 2 : I		000000000000000000000000000000000000000	*Latin-Scien *Scienti. *Secr:comm.	: 2 : I : I	· Char	: :
I5. MIJEUCOOP		•		: Z	: Latin-Scien	: 2	:Coupe C	
I6. MINAFFET	Droit:	: I		° I	Latin-Scien.	° I	°Pédag. °Latin-S	
I7. MINISAPASO	Médecine Pharmacie Dentiste	: I	Sc.sociales Infirmière Soins Inf.	I	Ass.Médicaux Infirmières Sociales Scienti. Pédagogique Sec.commer. Electroméc.	19. 4I.	Sociale Péda. Ass.d'H	\$ 8 m ♣ 3 • I
	Chimie Géographie	I			°Littéraire :	ei lei	i ogalic	
C.N.D.	prije in the		imar valent		CONTRACTOR OF THE PARTY OF THE	I .		
C.dhordre Judi- ciaire				eg n	Scienti. + Latin Scien.	8	en i di	

N.B. Pour ceux de niveau Licence ou plus certains projets n'étaient pas encore signés par l'autorité nantie du pouvoir de nomination au 3I décembre 1984.

Attributions:

Les attributions de la Division Avancement et Gestion du Personnel telles que définies par l'arrêté présidentiel n° 173/06 du 23 février 1984 portant organisation et attributions des services de l'Administration Centrale sont les suivantes:

- Examen des réclamations des Fonctionnaires en matière d'avancement;
- Organisation des épreuves d'accession aux grades supérieurs;
- Etablissement et Contrôle de Mouvement d'Avancement de grade;
- Préparation des actes de mise à la retraite.
 - a. Examen des réclamations des Fonctionnaires en matière d'avancement.

Les agents de l'Administration Centrale sont gérés à plusieurs échelons, du Chef Direct au Chef du Département et aux différents services du Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle. C'est pourquoi ils s'impatientent de voir se régulariser leurs dossiers et saisissent sans même passer par la voie hiérarchique (i.e. tous ceux qui interviennent dans leur gestion) le Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle par des lettres, des demandes d'audience, ...etc.

D'autres réclament parce qu'ils ne connaissent pas les dispositions statutaires en la matière et leurs doléances sont injustifiées.

Ainsi, la Division Avancement et Gestion du Personnel a préparé:

- 59 lettres-réponses individuelles expliquant la situation exacte des dossiers des requérants;
- 93 lettres demandant aux chefs des départements les bulletins de signalement des agents pour leur régularisation (voir tableau 2);
- 8 attestations de services rendus pour les agents qui ont été mis hors service de l'Administration Centrale;
- 46 décisions ministérielles octroyant des bonifications à des agents revenant des stages.
 - b. Organisation des épreuves d'accession aux grades supérieurs.

Les éléments nécessaires pour la promotion aux grades supérieurs en rapport avec les dispositions statutaires en vigueur ont été minutieusement examinés.

Ainsi, les bulletins de signalement qui ne portaient pas la mention "Apte" sous la rubrique "Appréciation de l'Aptitude à l'Avancement de Grade ou de Classe" alors que l'agent remplissait les conditions statutaires d'avancer au grade supérieur ont été retournés aux Départements pour correction ou pour justification de l'inaptitude à l'avancement de l'agent.

c. Etablissement et Contrôle de Mouvement d'Avancement de grades.

Des bulletins de signalement qui étaient en ordre, il a été établi des actes suivants:

- 2466 tableaux de notation individuels à l'attention du Bureau des Traitem nts en vue d'avancement de traitement en rapport avec les cotes obtenues par l'agent;
 - 70 projets d'arrêtés présidentiels relatifs à l'avancement de grades de 206 agents de la première catégorie;
- 340 projets d'arrêtés ministériels relatifs à l'avancement de grades de 908 agents des catégories autres que la première (Voir tableau I).

 d. Préparation des actes de mise à la retraite.

Au cours de l'année 1984, il a été préparé :

- 2 projets d'arrêtés présidentiels relatifs à la mise à la retraite de 2 agents de la première catégorie;
- -I.projet d'arrêté présidentiel relatif à la prolongation de carrière d'un agent de la première catégorie;
- I projet d'arrêté ministériel relatif à la mise à la retraite de 2 agents de la 2ème catégorie.

Tableau I AVANCEMENT DE GRADES OCTROYES EN 1984 PAR
DEPARTEMENTS ET PAR ANNEES DE PRISE D'EFET

A. PREMIERE CATEGORIE

DEPARTEMENT	: 1	981	:	1982	:	198	83	:	1984	: '	ro	TAL	
• PRESIDENCE		0	•	4	:	II.	0	:	0	::		4	paf.
• MININTERDECO	:	0	:	3	:	de	5	:	3	:		II	
MINIJUST		0	•	0	1.	-	2	:	I	:		3	6 p46
• MINIFOP		, 0		0	:		2	:	5	:	ų i	7.	
. MINIFINECO		I	:	I	:		3	:	3	:		8.	946
6. MINIMART	•	I	:	3	:		5	:	5	٠·		14	
7. MINAGRI		I	:	10	:		II	:	7	:		29	
B. MINIPLAN	:	0	:	0		113	4	•	3	:	1	7	ah, ka
9. MINITRAPE		0		•	:	11,	5	:	2	:		8	6.12
O. MINITRANSCO		. 0		3	:		. 8	:	I	•		12	
I. MINEPRISEC	:	II		10	:		28	:	2	:	10	51	
2. MINESUPRES)	: 0			3	:		:	_	3	
3. MIJEUCOOP		()	: 0	:	:	0	:	:	[:	:	I	
4. MINAFFET	:	(0	: 5		:	4	:		2	:	II	
15. MINISAPASO		;	2	: 5		:	17	:		2	:	26	
16. M.R.N.D.		F	2	: 1		:	C	:	7	I	:	4	
17. C.N.D.		:	2	: 2	2	:	2	2 :		I	:	7	
TOTAL		: 2	0	: 48	3	:	99	:	3	9	:	206	

B. AUTRES CATEGORIES (Avancement de Grades)

with the second of the second	-					1			1			
DEPARTEMENT	:	198 0	9		8		:	I983		I984	\$	TOTAL
1. PRESIDENCE	. :	0	. 8	0	8	2	:	5		0	:	7
2. MININTERDECO	:	9	8	4	:	31	8	45	9	25	8	114
3. MINIJUST	3	0	8	1	8	7	:	9		4	. :	21
4. MINIFOP	\$	0	:	0	:	0	8	6	8	13		19
5. MINIFINECO	8	3	:	6:	:	13	:	21	; 8	5	8	48
6. MINIMART	:	0 ·	0	0	8	4	. 3	I4	; 8	8	8	26
7. MINAGRI	:	I5 ·	8	14	8	I08	:	59	8	11	:	207
8. MINIPLAN	8	I	8	0	:	I:	8	3 :	*	.2	: 8	7
9. MINITRAPE	9	5	9	0	:	IO.	8	IO:	:	5	8	30
IO. MINITRANSCO	2	4	8	3	8	I 4	8	25	S	28	:	74
11. MINEPRISEC	8	4	8	IO	8	35	:	28,	8	3	8	80
12. MINESUPRES	8	I	8	6	3	0.	8	2	*	I	8	IO
13. MIJEUCOOP	*	0	:	2	:	8	3	I8	8	0	:	28
14. MINAFFET	:	2	8	I	:	3	8	4		6	;	I6
I5. MINISAPASO	8	I2	8	41	:	47	8	97	*	11	9	- 208
16. M.R.N.D.	:	4	:	I	:	I	8	0	8	0	*	6
17. C.N.D.	8	2	8	I	8	2	8	2	3	0	:	7
TOTAL	8	62	:	90	9	286	:	348	:	122	8	908

Tableau 2. Retard d'Avancement de Grades par Départements et par années au 31 décembre 1984.

A. Première catégorie:

								TO AND DESCRIPTION OF THE
épartement	: 1981	: 1982	: 1983	: 1984	: T	ОТ	A L	
PRESIDENCE	: 0	: I	: 3	: 7	:	II		4
ININTERDECO	: 0	: 4	: 5	: 8		17		
MINIJUST	: 0	: I	: 4	: 3	:	8		
MINIFOP	: 0	: 0	: 0	: I	:	I	The state of the s	
MINIFINECO	: 0	: 6	: 4	: 9		19	15 CT CO. T. D. MARCHET STATE	
MINIMART	: 0	: 3	: 6	: IO		19		4 - 1)
MINAGRI	: 0	:IO	:13	: 37	:	60		
MINIPLAN	: 0	: I	: 2	: 3	:	6		
MINITRAPE	: 0	: I	: I	: II	:	13		
MINITRANSCO	: 0	: 3	: 4	: II	6	18		TOL
MINEPRISEC	: 3	: 6	:21	: 39	:	69		
MINESUPRES	: 0	: I	: 2	: 2	:	5		
MIJEUCOOP	: 2	: 0	: I	: 3	:	6		
MINAFFET	: 0	: 3	: 5	: I9	*	27		
MINISAPASO	: I	: 4	:II	: 25	:	4I	1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1	
M.R.N.D.	: 0	: I	: 2	: 2	:	5	Alternative and a second second	
TOTAL	: 6	• 45	:84	:190	•	325		

B. Autres catégories (Retard d'Avancement)

:	1981							8.6			
		:	1982	:	1983	:	1984	:	ТОТ	AL	
:	2	:	7	:	5	:	9	:	23		
:	8	:	46	:	61	:	69	:	184		
:	2	:	8	:	22	:	10	:	42		
:	0	:	0	:	1	:	13	:	14		
:	3	:	43	:	48	:	54	:	148		
:	2	:	2	:	. 8	:	19	:	31		
:	31	:	75	:	94	0	110	:	310		
:	2	:	2	:	5	:	6	:	15		
:	0	:	. 9	:	19	:	37	:_	65		ir abaliness
:	17	:	10	:	19	:	40	:	86	i .	in quantity
:	8	:	23	:	34	:	53	:	118		1020-6,9
:	0	:	0	:	4	:	0	:_	4		-A 2
:	6	:	11	:	22.	:	18	:	57		
:	0	:	0	:	4	:	8	:	12		F.
:	35	:	84	:	131	:	205	:	455		
:	0	:	1_	:	0	:	2	:	3		
:	0	:	0	;	0	:	3	:	3		
:	116	:	321	:	477	:	656	:	1570		
		: 8 : 2 : 0 : 3 : 2 : 31 : 2 : 0 : 17 : 8 : 0 : 6 : 0 : 35 : 0 : 35 : 0	: 8 : 2 : 0 : 3 : 2 : 31 : 2 : 31 : 2 : 31 : 31 : 3	: 8 : 46 : 2 : 8 : 0 : 0 : 3 : 43 : 2 : 2 : 31 : 75 : 2 : 2 : 0 : 9 : 17 : 10 : 8 : 23 : 0 : 0 : 6 : 11 : 0 : 0 : 35 : 84 : 0 : 1 : 0 : 0	 8 : 46 : 2 : 8 : 0 : 0 : 3 : 43 : 2 : 2 : 31 : 75 : 2 : 2 : 0 : 9 : 17 : 10 : 8 : 23 : 0 : 0 : 6 : 11 : 0 : 0 : 35 : 84 : 0 : 0 : 35 : 84 : 0 : 0 : 	 : 8 : 46 : 61 : 2 : 8 : 22 : 0 : 0 : 1 : 3 : 43 : 48 : 2 : 2 : 8 : 31 : 75 : 94 : 2 : 2 : 5 : 0 : 9 : 19 : 17 : 10 : 19 : 8 : 23 : 34 : 0 : 0 : 4 : 6 : 11 : 22 : 0 : 0 : 4 : 35 : 84 : 131 : 0 : 1 : 0 : 0 : 0 : 0 	<pre>: 8 : 46 : 61 : : 2 : 8 : 22 : : 0 : 0 : 1 : : 3 : 43 : 48 : : 2 : 2 : 8 : : 31 : 75 : 94 : : 2 : 2 : 5 : : 0 : 9 : 19 : : 17 : 10 : 19 : : 8 : 23 : 34 : : 0 : 0 : 4 : : 6 : 11 : 22 : : 0 : 0 : 4 : : 35 : 84 : 131 : : 0 : 0 : 0 : 0 :</pre>	: 8 : 46 : 61 : 69 : 2 : 8 : 22 : 10 : 0 : 0 : 1 : 13 : 3 : 43 : 48 : 54 : 2 : 2 : 8 : 19 : 31 : 75 : 94 : 110 : 2 : 2 : 5 : 6 : 0 : 9 : 19 : 37 : 17 : 10 : 19 : 40 : 8 : 23 : 34 : 53 : 0 : 0 : 4 : 0 : 6 : 11 : 22 : 18 : 0 : 0 : 4 : 8 : 35 : 84 : 131 : 205 : 0 : 1 : 0 : 2 : 0 : 0 : 0 : 3	 8 : 46 : 61 : 69 : 2 : 8 : 22 : 10 : 0 : 0 : 1 : 13 : 3 : 43 : 48 : 54 : 2 : 2 : 8 : 19 : 31 : 75 : 94 : 110 : 2 : 2 : 5 : 6 : 0 : 9 : 19 : 37 : 17 : 10 : 19 : 40 : 8 : 23 : 34 : 53 : 0 : 0 : 4 : 0 : 6 : 11 : 22 : 18 : 0 : 0 : 4 : 8 : 35 : 84 : 131 : 205 : 0 : 1 : 0 : 2 : 0 : 0 : 0 : 3 : 	: 8 : 46 : 61 : 69 : 184 : 2 : 8 : 22 : 10 : 42 : 0 : 0 : 1 : 13 : 14 : 3 : 43 : 48 : 54 : 148 : 2 : 2 : 8 : 19 : 31 : 31 : 75 : 94 : 110 : 310 : 2 : 2 : 5 : 6 : 15 : 0 : 9 : 19 : 37 : 65 : 17 : 10 : 19 : 40 : 86 : 8 : 23 : 34 : 53 : 118 : 0 : 0 : 4 : 0 : 4 : 6 : 11 : 22 : 18 : 57 : 0 : 0 : 4 : 8 : 12 : 35 : 84 : 131 : 205 : 455 : 0 : 0 : 0 : 3 : 3	: 8 : 46 : 61 : 69 : 184 : 2 : 8 : 22 : 10 : 42 : 0 : 0 : 1 : 13 : 14 : 3 : 43 : 48 : 54 : 148 : 2 : 2 : 8 : 19 : 31 : 31 : 75 : 94 : 110 : 310 : 2 : 2 : 5 : 6 : 15 : 0 : 9 : 19 : 37 : 65 : 17 : 10 : 19 : 40 : 86 : 8 : 23 : 34 : 53 : 118 : 0 : 0 : 4 : 0 : 4 : 6 : 11 : 22 : 18 : 57 : 0 : 0 : 4 : 8 : 12 : 35 : 84 : 131 : 205 : 455 : 0 : 0 : 0 : 3 : 3

... / ...

. And Andrews Andrews and Andrews

Lottle State

and the desired

the second of the second

Commentaires des Tableaux et Difficultés.

- Beaucoup d'agents qui accusent un retard d'avancement en 1984 :
 - * sont de la période d'octobre, surtout pour les Ministères qui emploient les Techniciens qui sont engagés au cours de septembre. Ce qui fait qu'au 3I décembre, la procédure de Notation suprosée débuter en août suivant la circulaire en vigueur en la matière n'est pas encore terminée.
 - * Les bulletins de signalement qui ne portaient pas la rubrique "Umuganda" ou dont la rubrique "Appréciation de l'Aptitude à l'Avancement de Grade" était mal remplie ont été retournés aux Départements: ce qui a occasionné un retard pour les dossiers des agents concernés.
- La compression des Ministères au début de l'année a occasionné un nouvement du personnel vers d'autres départements avec les dossiers souvent incomplets et dont la gestion a été difficile.
- Beaucoup de dossiers des agents sont irréguliers au point de vue Notation parce que:
 - * les différents chefs hiérarchiques emploient les agents sans se soucier de la gestion de leurs dossiers soit qu'ils trouvent que cette gestion n'est pas prioritaire soit qu'ils ignorent eux-mêmes les statuts régissant ce personnel.
 - * les agents qui changent de service au cours d'un exercice se voient refuser le signalement et par le département d'accueil et par le département d'origine.

Suggestions :

- Les différents chefs hiérarchiques, surtout les chefs directs au Ier échelon, devraient avoir conscience que la gestion du personnel est régulière et disposer des outils nécessaires à cette gestion notamment les statuts.
- Avec la nomination du Chef de Bureau Gestion du Personnel dans chaque Ministère et le Concours des différents chefs hiérarchiques qui seront sensibilisés sans doute par celui-ci, la situation actuelle sera améliorée.
- Le timing de cotation devrait correspondre avec les périodes des bulletins de signalement sans attendre une seule période pour coter tous les agents.
- Vu l'exiguité des locaux, l'augmentation progressive des agents de l'Etat et le peu de personnel proposé à la Gestion du Personnel au niveau du Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle, il y a lieu de commencer les études d'informatiser la Gestion du Personnel.

2.3.2.I. BUREAU GESTION DU PERSONNEL

2.3.2.I.I INTRODUCTION

Durant l'exercice 1984, le Bureau Gestion du Personnel a poursuivi ses activités en assurant une bonne gestion des dossiers des agents de l'Etat, et en améliorant la qualité des statistiques.

Ce service suit actuellement les mouvements des agents de l'Etat grâce à la collaboration des services de tous les Départements. C'est ainsi que nous avons pu, grâce au concours des Gestionnaires du Personnel, connaître et résoudre certairs problèmes relatifs au changement d'affectation tel que les nominations dans le cadres de l'Enseignement ou de la magistrature, aux fonctions de Préfet, Sous-Préfet, Bourgmestre, etc.....

Bien que la situation du classement soit anéliorée en général, le Bureau Gestion du Personnel connaît encore des difficultés dues au manque de place et de matériel utilisé pour le classement ou à l'acquisition tardive de ce matériel, fiches, fardes..... il s'en suit un retard dans l'exécution de nos tâches quotidiennes.

Ce Bureau accueille régulièrement des agents de tous les départements qui viennent "voir si leurs bulletins de signalement ont été régulièrement transmis pour régularisation". Ils devraient s'adresser à la Gestion du Personnel de leurs Ministères qui seront leurs interprètes auprès du Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle pour résoudre leurs problèmes.

Concernant la gestion des dossiers des agents des Etablissements
Publics, leurs mouvements échappent à la vigilance du Ministère de la Fonction Publique
et de la Formation Professionnelle, celui-ci n'étant informé que de leur recrutement.

2.3.2.I.2 Réalisations.

I° De la tenue des dossiers :

Les dossiers des agents de l'Etat tenus au Bureau Gestion du Personnel sont classés suivant les positions ci-après :

- Agents en position d'activité: 6807
- Les démis: 703
- Les retraités: 168
- Agents en disponibilité disciplinaire pour un temps indéterminé: 388
- Agents dont le traitement a été suspendu: 202

- Les décédés: 349
- Agents en disponibilité pour motifs de convenances personnelles: II4I
- Agents révoqués: 548

•••/

2º DE LA STATISTIQUE :

Les statistiques élaborées pour l'exercice 1984 donnent par Département les renseignements suivants

- I. Agents de l'Etat suivant le niveau d'Etudes;
- 2. Agents de l'Etat suivant les ethnies et les sexes;
- 3. Agents de l'Etat suivant les sexes et les âges;
- 4. Agents de l'Etat suivant les Préfectures de domiciles;
- 5. Agents de l'Etat suivant les grades de paiement.

(Voir tableaux en annexe).

Dans le présent rapport, il sera, comme d'habitude, beaucoup question de dépouillement, de présentation, d'interprétation et d'explication des informations statistiques fournies par le Bureau Cestion du Personnel. Certains consignes seront passés en revue. La présentation des différents tableaux comprenant l'essentiel des informations fournies suivra. Après le dépouillement de tous les résultats, les agents sous-statut oeuvrant au sein de l'Administration Centrale au 31/12/1984 sont 6807. Ce qui dégage un accroissement de 163 personnes par rapport à l'année dernière qui comptait, au 31/12/1983, 6644 agents.

2.3.2.1.3 RECOMMANDATION ET PERSPECTIVES D'AVENIR:

IO DE STATISTICIEN ET LA COLLECTE DES INFORMATIONS

Le travail de statisticien implique certaines précautions dans le maniement des chiffres. Le statisticien s'efforcera alors à éviter l'imperfection ou les lacunes dans ses données. Bien entendu, de telles insuffisances ne sont pas faciles à enreyer. Cela demande des moyens matériels et humains suffisants.

En ce qui concerne le Bureau du Personnel le nombre des agents qui, à tout coup, peuvent intervenir dans le travail de collecte et de dépouillement des informations statistiques devrait excéder le chiffre 2.

Il faut ajouter à ceux-ci au moins deux éléments formés à cet effet pour dégager l'analyse statistique plus objective/ Rappelons, à ce sujet, en passant que depuis peu une seule unité de formation statistique confoctionne, pour le Bureau Gestion du Personnel, le rapport en ce domaine. Alors que deux techniquens sont nécessaires pour la bonne marche du service statistique.

A ce sujet, il ne serait pas inutile de signaler que deux statisticiens de formation peuvent se consulter et se concerter mutuellement même s'ils opèrent dans différents services du ministère comme c'est le cas actuellement. Le personnel oeuvrant présentement pour les statistiques peut tenir le coup d'autant que nous utilisons, jusqu'à ce jour, des méthodes élémentaires tout en fournissant des informations purement discriptives. Celles-ci suffisent certes pour interpréter les données disponibles et éclairer du reste la prise des décisions de l'utilisateur. Mais avec le progrès de la statistique déjà enregistré, nous aurons grandement besoin des instruments d'analyse auxquels il est nécessaire de faire appel dans des cas plus complexes. Du matériel et des hommes capables aussi.

2º LE DESTINATAIRE DES DONNEES STATISTIQUES :

Les statistiques se doivent être claires et concises. Il est de bonnes et de mauvaises statistiques. Ces dernières plus nombreuses que les premières, n'ont pas manqué de peser sur le jugement que les utilisateurs éventuels se font de cette source d'information. Après avoir été une conséquence, cette attitude est d'ailleurs devenue une cause.

Le mot célèbre de Disraël, qui tenait la statistique comme l'une des formes, et la pire, du mensomge ne peut qu'accentuer ce jugement négatif envers les statistiques.

Pour ne pas donner libre cours à tout ce qui précède, il est souhaitable que les deux consignes ci-après soient respectés.

I. Les sources d'informations statistiques doivent être dénuées de toute défiance. C'est pourquoi les agents affectés dans le classement des divers dossiers des différents ministères et chargés en outre de la confection des tableaux reprenant les listes des agents avec leurs <u>identifications</u> doivent aussi faire preuve de beaucoup de soin, de clarté de dévouement,....pour aider le service statistique à mener à tien sa tâche.

2. Les agents appelés à collaborer pour la collecte et l'analyse des données ne doivent pas considérer délibérément la statistique comme un pestiféré qu'on chercherait à éviter coute que coûte, aucun service me devant souffrir aux dépens de l'autre.

Guidé des conseils énumérés ci-ayant, le technicien saura satisfaire le lecteur ou l'utilisateur. Ainsi, ce dernier pourra mettre à profit ces précieux renseignements pour prendre ses décisions qui ne souffriront d'aucune imperfection.

REPARTITION DES AGENTS DE L'ETAT (S/Statut) SUIVANT LES DEPARTEMENTS ET LE GRADE DE PAIÉMENT.

Service: Bureau Gestion du Personnel. Situation au 21/12/1984

TABLEAU 5.

0 0 0	Seceral	Diroéral	Directeur:	Chef Div	Chef Bur.	Secr. A.	Fonc. P	Fonct.	*Réd.ppal.	*Rédacteur	Réd. Adj:
				9 7		345	bale		Asi Aug Usan		
טרדט וויידיים				Fr			-	i i	ì	(C ×
1 PRESIDENCE	7	0	14	-	16	28	_	21	5	12	40
	77	0	8	0	. 9	2	2	2	-	2	72
	1	ı		1	ı		-		-	ſ	2
	2	0	2	0	2	0	0	0	0	_	-
S. MININER	1	2	58			61	12	18	33	. 72	218
)	2	7,	12	20	12	7	4	10	29	62
MINIEDDICAND		т.	7	11		7	80	77	15	19	61
	1 6	7	17	19	37	16	18	7.	34	77	2.08
	1 -	- LC	6	21	30	23	(-	-	6	.21	45
A MINITARI	- 0	. 10	12	37	97	64	32	52	77	124	225
11 MINITED AN		2	10	14	18	6	2	4	10	-	17
12 MINITRADE	_	7	13	19	29	13	1	12	15	38	29
12 MINITERNSE	_	7	6	12.	. 24	34	28	34	51	. 02	105
14 MINEPRISEC	_	7	14	16	51	. 147	92	129	37	39	102
15 MINESHPRES	_	2		4	10	6	2	7	0	-	14
GUUJIJETW 71	0	7	.7	10	13	60	7.7	21	24	. 22	51
12 MINDEFFT	17	80	16	27	37	23		3	9	9	21
18.MINISAPASO	-	7	21	22	47	120	54	103	265	170	429
TOTAL	55	56	226	236	418	577	270	428	591	681	1673
The state of the s											

E ... / v.

(Suite)

TABLEAU 5.

Répartition des agents de l'Etat (S/statut) suivant Les départements et le Grade de paiement. Service: Bureau Gestion du Personnel

Situation au 21/12/1984

TAUX O.N préposé prép. :Agent : Agent Adj. Agent Pl GRADES: Agt Ppal de :Agt Ppal Agt Ppal de: -N 13.MINITRANSCO 7. MINIFOP+CND 18.MINISAPASO 14. MINEPRISEC 8. MINIFINECO 15.MINESUPRES 1. PRESIDENCE 16.MIJEUCOOP 12.MINITRAPE DEPARTEMENTS 17.MINAFFET 11 MINIPLAN 5. MININTER 9. MINIMART TSUCINIM . 9 M.R.N.D. 10.MINAGRI 3. MINADEF 4. MINIREI TOTAL

REPARTITION DES AGENTS DE L'ETAT (S/Statut) SUIVANT LES DEPARTEMENTS ET LE GRADE DE PAIEMENT.

TABLEAU 6.

	984
	7
	1/12/
	2
	ב
	ituation au
	tio
	La La
	it
	31
	1
	-
EN	1
E	-
PAI	
ш	
0	
ADE	1
GR	1
H	
NTS ET LE GRADE DE PAIEMENT.	
S	-
5	

Service: Bureau Gestion du Personnel

GRADES	Segéral	Dirgéral	Directeur	Chef Div.	Chef Bur	S. Adm.	Fonc. Ppal	Fonction	Réd.Ppal.	Rédacteur	Réd.Adjoint
DEPARTEMENTS											
1 PRESIDENCE	0.10	0	0.21	0.01	0.23	0.41	0.02	0.31	0.05	0.18	0.59
2. M.R.N.D.	0.07	0	0.12	0	60.0	0.03	0.03	0.03	0.01	0.03	0.07
	0	0	0	0	0	10.0	10°0	0	0.02	0	0.03
	0.03	0	0.03	0	0.03	0	0	0	0	10.0	0.02
	0,15	0.03	0.85	0:16	0.22	06.0	0.18	0.26	0.48	1.06	3.20
	0.02	0.03	0.10	0.18	0.29	0.18	01.0	90.0	0.1	0.42	0.91
	0.03	0.04	01.0	0.16	0.25	0.10	0.12	0.07	0.22	0.28	06.0
8 MINIFINECO	0,03	0.10	. 0.25	0.28	0.54	0.24	0.27	0.22	0.50	0.65	3.05
9. MINIMART.	0.02	0.07	0.13	0.31	0.44	0534	0.02	0.02	0.13	0.31	99.0
10. MTNAGREF	0.03	0.07	0.18	0.54	0.68	0.94	0.47	0.76	1.13	1.82	3.31
11.MINIPLAN	10.0	0.03	0.15	0.21	0.27	0.13	0.04	90.0	0.15	0.16	0.25
12.MINITRAPE	0.01	90.0	0.19	0.28	0.43	0,19	0.16	0.18	0.22	0.36	0,98
13. MINITRANSCO	0.02	90°0	0.13	0.18	0,35	05.0	0.41	0.50	0.75	03	1.54
14. MINEPRISEC	0.01	0,06	0.21	0.23	0,75	2,16	1.11	1.90	0.54	0.57	1.50
15 MINESUPRES	0.01	C. D	0,0	90.0	0.15	0013	0,03	90.0	0	0.01	0.21
16 MIJEUCOOP	0	90°0	90°0	0.15	0,19	0.12	0.10	0.31	0,35	0.32	0.75
17 MINAFFET	0,25	0.12	0.23	0,40	0.54	0,54	0.34	0.10	0.04	0.09	0.31
18. MINISAPASO	0.02	90°0	0.31	0.32	0,69	1,76	0.79	1.51	3.89	0.50	6,30
TOTAL	0.81	0,82	3,32	3,043	4:139	\$ 16	3,96	6,23	800	C.I.	24,58
		-		-		J	-		The same of the control of the contr	A section of the sect	Campital Selection of a Campital Selection of the Campital Selection o

- 125 -

(Suite)

TABLEAU 6.

Répartition des Agents de l'Etat (S/staptut) suivant

Les Départements et le Grade de paiement.

Situation au 31/12/1984 Service: Bureau Gestion du personnel

							,			
GRADES DEPARTEMENT	Agt.1e classe	Agt 2e classe	Agt 3e classe	Agt ppal	Agent	Agt Adj.	pæép. Ppal	Prép.	N D	TOTAL
1. PRESIDENCE	0.01	0.03	0.09	0	0	0.01		0	0	2,25
Z. M.R.N.D.	0.02	0	0	0.	0	0	0		0	0.50
3. MINADEF	0	0	0:02	0	0	0	0	0	0	60 0
4. MINIREI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.12
5. MININTER	0.24	0.51	1.07	. 0 18	0.17	ö	0.01		. 0.05	9.72
TSUCINIM • 9	0.10	0.15	0.10	0.02	90.0	0.02	.0.04:	0	0.04	2.97
7. MINIFOP+CND	0.03	0.16	0.16	0	01.0	0.502	0	0	0.02	2.67
8. MINIFINECO	01.0	0.10	0.18	90.0	0,04	0.01	0	0	0.02	6.73
9. MINIMART	0.03	0.07	01.0	10.0	0.02	0	0	0	0.07	2.75
10.MINAGREF	0.62	1.31	2,34	0.50	0,31	0.19	0.05		0.13	15,36
11 MINIPLAN :	90.0	0.03	0.03	0.01	0		.0	0	0	1.59
12.MINITRAPE	0.12	0.13	0.22	90.0	0.03	0	0	0	0.03:	3,85
13.MINITRANSCO	0.38	0.54	0.84	0.14	60*0	0.02	0	0	0.03	7.51
14.MINEPRISEC	0.15	0.13	0.28	0.03	0	0	0	0	0.02	69.62
15.MINESUPRES	0.01	0	0	0	0	0	. 0	0	0.02	64.0
16.MIJEUCOOP	0.10	0.34	0.19	0.51	0.07	0.01	0.02	0	0.02	3,67
17.MINAFFET	0	0.05	0.04	0	0 4 4	0.03	0	0	90.0	2.69
18. MINISAPASD	1.94	2.25	3.52	0.49	0.43	0.10	0.01	0.03	0.01	27.09
TOTAL	3.91	5.865	9.18	2.01	1.23	0.41	0.15	0.01	89*0	100.00
					-	-			-	

TABLEAU 7.

REPARTITION DES AGENTS DE L'ETAT (s/statut) SUIVANT LES DEPARTEMENTS ET SEXES.

. Situation au 31/12/1984

Source: Bureau Gestion du Personnel M I N I F O P

A. Effectifs

	REP :		DEF	REI	MINI	Departements:PRESI:M.R.N.D.:MINA:MINI:MINI #MINI:MINI * REP : DEF :REI :NTER :JUST:FOP+ * C.N.		NECO. : MART : GREF: PLAN: TRAPE: TRANS	MART	GREF	PLAN:	RAPE	23	T H	SUPRE	S.C00P	FFET	SUPRES: COOP FFET: SAPASO:	TOTAUX
a)Mascul.	133	21	9	17	5 388		167 120	347	153	153 960	84, 222	222	375	694	45	187	163	187 163 686 4.531	4.531
b)Féminin	20	43.		m .	274	35	62	111	34	34 . 86	24	t 0 t	136	188	6	. 63		20 1158	2.276
C)N.D.		1	:		1		"	ľ			",	•			1				1
×	153	34	9	80	. 662	6 8 662 202	182	458	187	1046	108	262	187 1046 108 262 511.	657	54	250	250 183 1844		6.807

B. Pourcentages

a) Mascul. 1.96 031: b) Féminin : 0.29: 0.19
PRESI M.R.N.C REP 196 0310 0.29: 0.19

TABLEAU 8: REPARTITION DES JUENTS DE L'ETAT (8/Statut)

SUIVANT LES DEPARTEMENTS D'AFFECTATION,

SEXES ET AGES. -

situation au 31/12/1984

Service: Bureau Gestion du Personnel

				+	* 3										MIN	MINIFOP	7				
Ages et sexes	. Age	s inconnus	snut	***	18-24	** **	25.	5-29	. ** . **	30-	-34		35.	-39	.*.*	40-44	44		4.5-49	. 64	
DEPARTEMENTS	Σ	LL.	; Total	Σ	E.	Tot.	Σ	LL.	tot.	Σ.	LE.	tot :	₹	4	Tot	Σ	, L	ot	₹	.50 LL	Tot
1. PRESIDENCE	0	0	0	36	5	41	36	7	43	38	- 72	43	14	2	17	9	0	9	w		1
2. M.R.N.D.	-	0	-		W	4	9	M	6	ΪĊ	4	6	4	m	7	2	0	2	2		
3. MINADEF	0	0	0	2	0	2	-	0	-	-	0	-	2	0	7	0) c	1 C
4. MINIREI	0	0	0	0	_	-	<u></u>	-	2	7	-	īV	0	_ 0	0			· c		ó c)
5. MININTER	-	0	-	78	92	170	88	96	184	82	649	131	63	30	93	29			34		34
TSUCINIM 9	12	0	12	27	6	36	18	17	35	26.	80	34	37	17	48	α,			000	· ·	
7. MINIFOP+CND	0	-	-	23	28	51	30	17	47	33	0,	42	2	- LO	20	6	2 2		2 0	0 0	2
8. MINIFINECO	0	0	0	99	37	103 1	103	42	145	82	21	103	45	10	55	31	-	32 1	17	0	17
9. MINIMART.	0	0	0	10	77	23	33	13	94	48	9	54	35	2	37	16	0	16	r.	0	rv
10.MINAGREF	0	-	-	163	47	210 2	200	23	2 2	228	0	237	155	4	159 1	125	2	27	51	0	51
11. MINIDLAN	0	0	0	12	7	16	12	6	21	21	72	26	25	4		10	-			,	2
12. MINITRAPE	0	0	0	21	9	27	69	21	06	73	80	81	24	7	28	5	0	13	17	-	18
13.MINITRANSCO	0	2	2	61	19	80	16	40	131	82.	42	124	6	29	78	58	2	61. 2	20		21
14.MINEPRISEC	2	9	2	45	94	91 1	140	69	209 1	73	52	225	64	14	78	23	7	30 1	14	0	14
15.MINESUPRES	0	9	0	7	. 4	11	12	0	12	12	-	i,	60	400	6	. 2	2	4	2	-	М
16.MIJEUCOOP	-	0 2		15	1,	26	39	22	57	73	22	25	33	9	39	19	-	20	9	-	2
17.MINAFFET	2	Ь	2	9	4	10	25	9	31	50	7	54	39	7	43	21	2	23 1	4	0	14
18.MINISAPASO	0	-	1	150	273 4	423 1	125 3	327 4	452 1	33	288	421	-	166 2	247	91	71 11	22	16	28	104
TOTAL EFFECTIF	20	5	25	723	602	1325 1	670	713 1	1742 11	164 5	534 1	869	687 2	285 9	989 4	432	100 5	552 2	289	33	322
POURCENTAGE	0.30	10.07	10,37	10.62	18.85	10.6218.8519,47.115,12		1047 2	25,59 17,10		7,84:2494:1009(249911428	494:11	309 24	1166		635	147 74	7,82 4	425 0	87.	4.73
		-		-	1		-	-	-	-	-	+	-	1	-	-	-		-	1	-

TABLEAU 8: (2e partie)

									-1							
	50	- 54		5	5 - 59	•	6 9-0.9	. 69		. 65.	et plus	; Sr	S/total	ta]	TOTAL EFFECTIF	TOTAL POURCENT.
"	 Σ		TOT.	Σ	L_ ••	:Total:	. W	.	TOT	. M	: F :	: Tot :	M	Ŀ	**	
	0	0	0	. 0		0	. 0	0	0	. 0	0	0	133	20	153	2.25
	C	C	0	0		0	0	0	0	C	C	0	27	13	3.4	0.50
) (. с		C				· C	C							90,0
	ם	D	0	0				5	5	D	D	5	٥	_	٥	0,09
. 4	0	0	0	0		0 0	0	0	0	0	0	0	2	М	80	0,12
· N	2	0	īV	9		9 0	2	0	2	.0	0	0	388	274	662	9,72
.9	2	0	7	9		9 0	3	0	M	0	0	0	167	35	202	2,97
		0		2		0 2	0	0	0	0	0	0	120	62	182	2,67
	2	0	2	-		0	0	0	0	0	0	0	347	111	458	6,73
•	-	0	-	-		0	-	0	-	2	0	2	153	34	187	2,75
10.	27	0	27	11		0 11	0	0	0	0	0	0	096	98	1046	15,36
11.	۳.	0	М	0		0 0	0	0	0	0	0	0	84	24	108	1,59
12.	5	0	· rv ·	0		0 0	0	0	D	0	0	0	222	40	262	3,85
13.	10	0	10.	4		0 4	0.	0	0	0	0	0	. 375	136	511	7,51
14.	2	0	2	2	la l	0 3	2	0	2		0	0	694	188	. 657	9,65
15.	2	0	. 0	0		0	0	0	0	0.	0	0	45	6	54	0,79
16.	-	0	-	0		0 0	0	0	0	0	0	0	187	63	250	3,67
17.	4	0	4	-		0 0	0	0	0	0	0	0	163	20	183	2,69
18.	35	4	39	21		0 21	14	0	14.	0	0	0	989	1158	1844	1111
	106	4	110	56		0 56	22	0	22	3	0.	3	4531	2276	2089	1111
	1,56	90,0	1,62	0,82		0 0,82	0,2	0	0,32	70,04	0	0,04	66,56	33,44	1111	100,00

TABLEAU 9.

STATISTIQUESDES AGENTS DE L'ADMINISTRATION CENTRALE AU 31 DECEMBRE 1984 DISTRIBUTION DES AGENTS SELON LE SEXE ET L'AGE

Source: Bureau Gestion du Personnel Direction Général de l'Administration P_ublique MINIFOP

Tableau statiștique

Fémin. Total xi Masc.:Fémin:Total:cumulé 5 25 18 726 603 1329 0 1325 25 1034 715 1749 1329 713 1742 30 1169 535 1704 3078 285 972 40 434 100 534 4782 100 532 45 290 33 323 6292 33 322 50 107 4 1111 4 110 - 55 56 0 56 6726 0 56 60 22 0 3 3 6804	Effectifs/	Sexe	Corride :	EFF BC	Effectif/Sexe		· Erfectifs	Fréquen-	Fréquences	de	(ci); ci '=ci	=ci-co:	
D 20 5 25 18 726 603 1329 -24 723 602 1325 25 1034 715 1749 -29 1029 713 1742 30 1169 535 1704 -34 1164 534 1698 35 690 286 976 -39 687 285 972 40 434 100 534 -44 432 100 532 45 290 33 323 -49 289 33 322 50 107 4 111 -54 106 4 110 -55 56 0 56 -54 106 4 110 - 55 56 0 56 -54 22 0 56 60 22 0 56 -64 22 0 3 3 0 3 -64 22 </th <th>cul. Fémi</th> <th>Tota</th> <th>1</th> <th></th> <th>Fémin:</th> <th>Total</th> <th>i o</th> <th></th> <th>corrigées :</th> <th>classe</th> <th></th> <th>a nici</th> <th>: nici'2</th>	cul. Fémi	Tota	1		Fémin:	Total	i o		corrigées :	classe		a nici	: nici'2
-24 723 602 1325 25 1034 715 1749 -29 1029 713 1742 30 1169 535 1704 -34 1164 534 1698 35 690 286 976 -39 687 285 972 40 434 100 534 -44 432 100 532 45 290 33 323 -49 289 33 322 50 107 4 111 -54 106 4 110 - 55 56 0 56 -59 56 0 56 60 22 0 52 -64 22 0 56 60 33 - 22 -64 22 0 33 - 22 -64 23 0 33 - 22 -64 24 24 24 24 24 -64 25 24 24 -64 25 25 26 -64 25 26 26 -64 25 26 26 -64 25 26 26 -64 25 26 26 -64 26 26		25	18	726		1329	D+	19.52	0	21.5	-11,2		8 1913,76
-29 1029 713 1742 30 1169 535 1704 -34 1164 534 1698 35 690 286 976 -39 687 285 972 40 434 100 534 -44 432 100 532 45 290 33 323 -49 289 33 322 50 107 4 111 -54 106 4 1110 - 55 56 0 56 -64 22 0 56 60 22 -64 22 0 56 60 22 -64 22 0 33 39 -64 22 0 56 60 33 -64 22 0 60 60 60 60 60 -64 22 0 60 60 60 60 60 -64 22 0 60 60 60 60 -64 20 60 60 60 60 -64 20 60 60 60 60 -64 20 60 60 60 60 -64			25	1034	715	1749	1329	25.70	19.52	27.5	C		
-34 1164 534 1698 35 690 286 976 -39 687 285 972 40 434 100 534 -44 432 100 532 45 290 33 323 -49 289 33 322 50 107 4 111 -54 106 4 110 - 55 56 0 56 -59 56 0 56 -64 22 0 22 65 3 -64 22 0 33 323 -64 22 0 36 36 36 -64 22 0 36 37 -64 22 0 36 36 -64 22 0 36 36 -64 22 0 36 -64 22 0 37 -64 22 0 36 -64 22 0 36 -64 22 0 36 -64 22 0 37 -64 22 0 36 -64 22 0 37 -64 22 0 36 -64 22 0 37 -64 22 0 36 -64 22 0 37 -64 24 24 24 24 24 24 24 24 24 24 24 24 24		1742	30	1169	535	1704	3078	25.03	45.22	32.5) -	1704	1704
-39 687 285 972 40 434 100 534 -44 432 100 532 45 290 33 323 -49 289 33 322 50 107 4 111 -54 106 4 110 - 55 56 0 56 -59 56 0 56 0 56 -64 22 0 56 60 22 -64 22 0 56 0 33 -64 22 0 33 -64 24 24 24 24 24 24 24 24 24 24 24 24 24		1698	35	069	286	976	4782	14.34	70,25	37.5	2	1952	3904
-44 432 100 532 45 290 33 323 -49 289 33 322 50 107 4 111 -54 106 4 110 - 55 56 0 56 -59 56 0 56 60 22 -64 22 0 52 65 3 0 3 et plus 3 0 3		972	40	434	100	534	5758	7.84	84,59	42,5	W	1602	4806
-49 289 33 322 50 107 4 111 -54 110 -55 56 0 56 -59 56 60 22 65 3 0 3 et plus 3 0 3		532	45	290	33	323	6292	4,75	92,43	47,5	7	1292	5168
-54 106 4 110 - 55 56 0 56 -59 -59 56 0 56 -59 60 22 0 22 0 22 0 22 0 22 0 22 0 22 0		322	50	107	7		6615	1.63	97,18	52,5	7.	555	2775
-59 56 0 56 60 22 0 22 0 22 et plus 3 0 3		110		56	0	56	6726	0,82	18,81	57,5	9	336	2016
et plus 3 0 3 3 0 3		56	09	22	0	22	6782	0,32	99,63	62,5	7	154	1078
et plus 3 0 3		22	65	W	0	m	6804	0;05	56,99	67,5	ω	24	192
7200	_	2	1		i.		6807	133	100,00				
2218	4451 2276		,			2089		100,00				6024,2	23556,76

REPARITION DES AGENTS S/STATUT DE L'ADMINISTRATION CENTRALE AU 31/12/1984

TABLEAU STATISTIQUE

TABLEAU 10.

															1
		nici 2		868,32	6	535	1144	900	528	100				BB	4075,32
		nici'		-723,6	0	. 535	572	300	132	20					835,4
-	FEMININ	ci'=ci-co	ż	-1,2	0	-	2	2	7	ľ					
	SEXE	LL 14	0	26,49	57,90	81,41	93,98	98,37	99,82	100					100.00
		. fi		¢-	31,41	23,51	12,57	4,39	1,45	0,18		1			
		; ci		21,5	27,5	32,5	37,5	42,5	47,5	52,5		-			
		: ni		603	715	535	286	100	33	4	0	0	0		2276
		; nici' ²	4537,5		1034	0	069	1736	2610	1712	1400	792	147	#	14658,5
		: nici'	-1815		-1034	0	069	898	970	428	280	132	21		440
	CULIN	:Ci= <u>Ci-co</u>	-2,5		-	0	1	2	m	4	ľ	9	7		
	SEXE MASCULIN	L.	0	16,02	38,84		79,87	89,45	95,85	98,21	99,45	76,66		100.00	
		. fi	16,02		22,82	25,80	15,23	9,58	6,40	2,36	1,24	0,49	90 0		100.00
		ci	21,5		27,5	32,5	37,5	42,5	47,5	52,5	54.2	62,5	64.29		
-	••	in:	726		1034	1169	069	434	290	107	56	22	M		4451
	AGES		18		25	30	35	40	45	50	55	09	65		

		: 3 ₁					1707		T. Same		1	1						7
		다		240	¥	1138												
	féminin	n 4		. 695				:•							01.			
statut de au 31/12/1984.	IULES SBAXB	N	, 0	er e	603	1318	35-101	1853		2139	2239	2272	2276			STATEMENT TOO O	128.71	
Répartition des agents s/statut de 1'Administration Centrale au 31/12 Tableau Statistique	Σ. n υ	3 4							3398,25 -							100 1 7 7 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1		
Répartition 1'Administr Ta	ECTIFS	 					2265,5		<u>N</u>		j.				104			
	E F F sexe masculin	C[4		83 =	8	1112,75												The state of the state of
(0)		2	0	c	726	1760		2929		3619	4053	4345	4450	4506		4528	4531	
(2e partie Tableau 10)							***************************************		9-			1						
(2e p									1						•			

TABLEAU 11.

STATISTIQUES DES AGENTS S/STATUT DE L'ADMINISTRATION CENTRALE DISTRIBUTION DES AGENTS SELON LE SEXE ET L'AGE.

Situation au 31/12/1984

 \bar{X} pour S.M. = 32,99 ans \bar{X} pour S.P. = 29,34 ans

TABLEAU DES ECARTS A LA MOYENNE X

	ni (xi-x) ²	144,568,62	34,315,38	545,28	30,275,52	59,658,48	78,301,66	46.966,32	36.613,92	20,559,44	3.795,66	425,600,28
A L	(x1-x) ²	108,78	19,62	0,32	31 02	111,72	242,42	423,12	653,82	934,52	1265,22	
TOTAL	: (xi-x) ²	10,43	4,43	0,57	5,57	10,57	15,57	20,57	25,57	30,57	35,57	159,42
	ni	1329	1749	1704	926	534	323	111	96	22	2	6.807
	$(xi-\bar{x})^2$; $ni(xi-\bar{x})^2$	37.066,41	2,423,85	5,344,65	19.044,74	17,319,00	10.883,07	2,145,56	0	0	0	94,227,28
NIN	(xi-x̄) ²	61,47	3,39	66.6	66,59	173,19	329,79	536,39	792,99	1099,59	1456,19	4
SEXE FEMININ	(xi-x)	7,84	1.84	3,16	8.16	13,16	18.16	23,16	28,16	33,16	38,16	174,96
	ίn	603	715	535	286	100	33	4	0	0	0	2276
	ni(xi-x̄) ² :	95.846,52	31.164,76	286,56	14.034,6	39,250,96	61.056,6	40,728,48	33.641,44	19,158,48	3,572,82	338,735,22
CULIN		132,02	30,14	0,24	20,34	90,44	210,54	380,64	600,74	870,84	1190,94	
SEXE MASCULIN	(xi-x)	11.49	5,49	65,40	4,51	9,51	14,51	19,51	24,51	29,51	34,51	154,04
	effectif: $(xi-\bar{x})$: $(xi-\bar{x})^2$	726	1034	1169	069	424	290	107	56	22	3	4.451
AGE	c1.	21,5	27,5	32,5	37,5	42,5	47,5	52,5	57,5	62,5	67,5	
ACF		18	25	30	35	40	45	50	55	09	69	

L'A G E

SELON

DISTRIBUTION DES AGENTS

TOTAL DES AGENTS (SM + SF)

Caractéristiques de tendances centrales et de dispersion

Caractéristiques de tendances centrales				
ractéristiques de tendance		BUTTALB	0 4 5 40 100	
ractéristiques d	STATE OF STREET	のいっかつい	000000000000000000000000000000000000000	
ractéristique				
		TACTAT1ST1011B	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	

b) La moyenne
$$X = 5 \times 6024, 2 + 27, 5 = 31,93$$
 ans

c) La Médiane Me=30 +
$$(35-30)\times(3403,5-3078)$$
 = 30,96 ans $4782-3078$

B. Caractéristiques de dispersions

a) première quartile Q (1) =
$$25 * (30-25) \times (1701,75 - 1329) = 26,07$$
 ans

b) Troisième quartile Q(3) = 35 +
$$(40-35)\times(5105,25-4782)$$
 = 36,66 ans 5758-4782

c) Difference inter-quartile
$$Q(3) - Q(1) = 10,59$$
 ans

d) Variance
$$V(x) = 1$$
 ni $(xi-x)^2 = 425.600,28 = 62,52$

$$O(x) = 7,91$$

e) Coefficient de variation
$$(x) = 4,04$$

ci	••	centre	qe	classe	e obtenu	ď
		changement	nent	de v	ariation	

DISTRIBUTION DES AGENTS SELON LE SEXE ET L'AGE

Calcul de caractéristiques de tendance centrales et de dispersion.

I. SEXE MASCULIN

A. Caractéristiques de tendances centrales:

a) Mode: Le mode est représenté par un ensemble de valeurs compris entre 30 et 35 ans. Il ne s'agit pas ici de mode mais de classe modale [30,35]

b) La moyenne : $\bar{x} = a \times niCi' + Co = 5 \times \frac{440}{4451} + 32,5 = 32,99$ ans

C) La médiane : Me

Me ou Q(2)=30+(35-30)×(2265,5-1760)= 33,16 ans 2929-1760

B. Caractéristique de dispersion:

a) Première Quartile Q(1) : Q(1)=25+(30-25)×(1112,5-726)=26,87 ans 1760 - 726

h) Troisième quartile $(3) = 35 + (40-35) \times (3398, 25-2929) = 38,40$ ans 3619-2929

c) Différence inter-quartile Q(3) - Q(1) = 11,53 ans

d) Variance $V(x) = 1/n \le \text{Di}(xi-\bar{x})^2 = \frac{338.735.22}{4451} = 76.10$

 θ) $((x) = \sqrt{76,10} = 8,72$

f) Coefficient de variation CV = $\frac{0}{100}$ = 0,26

9) Etendue W = 65-18 = 47

A. Caractéristiques de tendances Centrales

a) <u>Mode:</u> Pour cette distribution aussi, on ne parle pas de mode, mais encore une fois de plus classe modale [25,30]

b) La moyenne (X = 5 x 835,4 + 27,5 = 29,34 ans 2276

c) La Médieno Me

Me ou Q(2) = $25+(30-35)\times(1138-603)$ = 28,74 ans 1318 - 603

B. Caractéristique de dispersion:

a) $Q(1) = 18 + (25 - 18) \times (569 - 0) = 18,66$ ans 603 - 0

b) $Q(3) = 30 + (35 - 30) \times (1707 - 1318) = 33,65$ ans 1853 - 1318

c) Différence Inter-quartile Q(3)-Q(1)=14,99 ans

d) Variance $V(x) = \frac{94.227.28}{2276} = 41,40$

e) Ecart-type ((x) = (41,40 = 6,43

f) CV = 0,11

g) W = 50-18 = 32

Rapprochement des écart-types de 3 distribution selon l'âge, 1) effectif total, 2) effectif masculin, 3) effectif féminin.

Rapport entre écarts.

Tableau

	((x) total 7,91	()(x) Masculin 8,72	(∏(x) féminin 6,43
()(x)total	-	0,90	1,23
Q(x) Masculin 8,72	1,10	-	1,35
((x) Féminin 6,43	0,81	0,73	

Explications:

Lasignification qu'on peut attribuer à ce tableau est la suivante: En lisant la première ligne, on doit dire que la dispersion de la distribution de l'effectif selon l'âge, est 1,23 fois plus grande que la dispersion de la distribution de l'effectif féminin.

En passant à la première colonne, on constate que la distribution de l'effectif masculin est plus dispersée que celle de l'effectif totol dans la proportion de 1,10 fois. Bref, la population féminine et dispersée que la population féminine et la population totale. Les lignes et colonnes restantes pourraient etre aisément

interprétées par le lecteur.

3. INTERPRETATIONS DES RESULTATS. (suite du point 3º " De la

(suite du point 3° " De la statistique" avant "Recommandations..")

1. L'Ensemble des agents

D'après les tableau 11 à 14 et les résultats dégagés par le calcul des caractéristiques de tendances centrales et de dispersion, on peut tirer les renseignements suivants:

Dans la distribution des agents de l'Etat selon l'âge, l'effectif total est de 6807 individus répartis initialement en 11 ensembles. Réduit à 10 ensembles, ces unités statistiques sont reliées à 10 classes d'âges allant de 18 à 65 ans, soit une étendue " " de 47 ans. Les classes d'âges 55-59 ans, 60-64 ans et plus correspondent à l'effectif des agents ayant fort prologé leur carrière après 55 ans, âge de la retraite. Ils représentent 1,19% de la population totale.

Pour 25 unités repris dans la 4ème colonne du tableau, l'âge n'est pas connu. Dans la suite du tableau, elles ont été associées à l'effectif correspondant aux classes d'âge n'est pas connu. Dans la suite du tableau, elles ont été associées à l'effectif correspondant aux classes d'âges connus proportionnellement à leur grandeur et suivant la méthode de correction des effectifs (m).

Par ailleurs, on constate que l'age moyen des agents sous-statut est de 31,93 ans. L'age médian 30,96 ans, c'est-à-dire qu'une moitié des agents sous-statut a moins de 30,96 ans et l'autre moitié plus de cet âge. Le plus grand nombre d'agents ont l'âge compris dans la classe 25-30 ans, dite classe modale.

Vingt cinq pour cent des agents ont moins de 26,07 ans et soixante quinze pour cent ont plus de cet âge. A l'opposé, à gauche et à droite de 36,66 ans se situent respectivement 75 et 25% du total des agents.

2. Les sous-ensembles comprennant séparément les 6 sexes.

Conformément aux résultats obtenus (cfr tableaux...), la classe d'âge 30 à 35 ans a un plus grand nombre d'éléments masculins. L'âge moyen est de 32,99 ans, l'âge médian de 33,16 ans.

Pour le groupe 'sexe féminin), le mode change de cap, la classe d'âge 25-30 ans représente cette caractéristique de tendance centrale. L'âge moyen de ce groupe est 29,34 ans. 50 % ont dépassé 28,75 ans tandis que les autres 50% se situent au dessous.

En guise de conclusion, la population féminine est plus jeune que la population masculine. Cela dit, la catégorie de sexe féminin échappe aux trois dernières classes d'âges supérieurs à 55 ans, ce qui n'est pas le cas pour l'autre catégorie qui appartient à toutes les classes, à l'instar de l'effectif total (voir supra, pt 1. § 2).

La même raison explique pourquoi les agents de l'Etat sous-statut représentent en 1983 - la moyenne d'âge était de 31,84 ans pour cette période - une population relativement jeune par rapport à 1984 malgré le nombre 163 des jeunes agents recencés comme solde positif des entrées sur des sorties en 1984. L'année dernière, la classe de 65 ans et plus n'a pas été prise en considération. La deuxième raison qui pourrait expliquer le vieillissement de la population au cours de cette année - 1984 - est la différence entre les effectifs différents enregistrés dans les classes "plus de 55 ans" en 1983/84. 81 agents pour 1984 et 70 agents l'année dernière.

Situation au 31,12,1984

REPARTITION DES AGENTS DE L'ETAT (S/STATUT) SUIVANT LES DEPARTEMENTS ET LE NIVEAU D'ETUDES.

Etudes faites:	: Dr. Lie. : Bac. on : Hum. on : DA	Bac.o	u . Hu	110 111	חק. הת		200	ממ		0 00	000		200	20	ind.	4	1	E
Départ.		. A1	•	A2	: ou A3	• ••	d)		+ 0	2		١ .	• •		: • mr 14:			TOTAL
O1.PRESIREP			••	1 10	14	••	0	2	. 3		2	0	•	-				1 53
O2.M.R.N.D.	12	8	**	=	2	••	0	0	•	**	-	•	••	0	•		. 0	7 10
O5 MINADEF		0	••	N	2	**	0		••	••	0	••	**	0		••	. 0	, 0
O4.MINIREI	4	0	••	2	~	**	0	0	••	**	0	0 ••	**	0	••	••	. 0	o œ
O5 MININTER	31	45	••	328	182	••	-	**	. 16	••	5	16	**	5				662
JSDININ-90	20	9	••	105	26	••	0	4	**	**	5	12	**	0	••			202
O7. WINIFOP + C.N.D.	21	. 12	••	100	29	••	_	··	**	**	7	**	••	2	••			182
OS.MINIFINECO	51	28	••	300	39		2	6		••	5		**	200	••	••	••	458
09. MINIMART	. 99	8	0.0	83	20	••	-	0		**	2		**	0	••	•		187
10 MINAGRI	107	40	**	385	411	••	9		10	**	11	ω	••	4		••		1046
11.MINIPLAN	. 24	19	••	48	1	••	0	0	••	**	-		••		••			108
12.MINITRAP	. 44	2	••	132	41		-	α. ••	**	**	N	9	••	- -	••		••	090
13.MINITRANSCO	3.6	39	••	197	177		4	α.	9	**	12	14	••	4	18	••		717
14.MINIPRISEC	184	203	••	188	74	••	-		**	••	4		**	. 0	••	••		657
15.MINESUPRES	. 24	9	••	21.		••	CI	0	••	••	0	o 	**	0		••		54
16.MIJEUCOOP	: 13 ::	23		85:	63	**	5	9	10	04	377	7	••	·	0			250
17.MINAFET	: 72 :	24	••	57:	14	**	_	2	10	**	2		**	0	0	••	·•	183
18.MINISAPASO	: 134 :	16	**	792:	624	••	2	89	18	••	14	:151	••	5	9	**		1844
				:														
TA MOR		0.00			1			į		'							-	
Патот	0000	200		7167	(6) 1	••	9 2	22	95		154	525	••	27	. 92	: 57	••	6897
																-		

POURCENTAGE PAR ETHNIES

:Minas.:Mirei:Intèrdeco:Just.:Fop.+CND:Fineco:Mart.:Agri. :Plan :Trane:Transco:Prisec:Supres:Jeuc. :Affet;Sapaso: : 14 : 15 : 16 . 13 : 1: : 12 10 60: 80: 07 90 : 50 :: 04 : 03 :MRND: 02 Départ. : Prés. : .. 01

TOTAL

0,01% 0,88% 14,38% 0,05% 0,05% 100% 84,03% :5,46%:2,28%:12,74%:1,45%:3,39%:6,10%:8,07%:0,55%:3,35%:2,59%:21,76%: 0%:0,05%:0,07% :0,01% :0,01% :0,03% :0,06%:0,12% : :1,15%:0,15%: 2,56%:0,13%:0,41%:1,34%:1,57%:0,13%:0,13%:0,04%:5,14%: 0%:0,01%: 0%:0,03% 0%:000 : %0 : %0 . . %0 .%0 : :%0 :0,04%:1,12%: 0,06%: 0%: 0%: 0,01%: :%0 : %0 :0,07%:0,18% :0,40%:0,29% :2,39%:2,34% :0% :%0 :2,25%:0,50%:0,09%:0,12%:9,72% 0%:1,04% 0%:0,01% :2,25% :0,4760,06% :0,12%:8,60% :0,02%0,02% Etr. :0% Ethnies Nat, TWA TOTAL LUTSI HUTU

REPARTITION DES AGENTS DE L'ETAT SUIVANT LES DEPARTEMENTS D'AFFECTATION, PREFECTURE D'ORIGINES ET ETHNIES - POURCENTAGE PAR PREFECTURES

Dénantes						
: /	NEND	Minad.: Mirei : MININTER: Just. 02 :: 03 : 04 : 05	.	Fop. +CND: Fineco: Mart. : Agri.	:Plan :Trape :Trans	1 41
Préfecture						13
1. KIGALI 2. GTTARAMA	:0,12% :0,09% :0,01%	- 1	:0,31% :0,28%	:0,59% :0,29% :1,13%	:0.59% :0.29% :1,13% :0,16% :0,35% :0,79%	92.0:
3. BUTARE	:0,21% :0,04% :0.01%	.:0,02% :1,28%	:0,38% :0,45%	:1,05% :0,34% :2,45%	:0,34% :0,56%::1,04%	:1,56
4. GIKONGORO	:0,12% :0,04% :0%	%58.0: %0:	:0,43% :0,21%	:0,87% :0,34% :2,04% :0,66% :0,31% :1,71%	:0,19% :0,47% :1,06%	:0,65%
TINITINITY IN I		-			03.70 .03.26 .03.1070	0,88%
O. CIANGUGU	0,01% 0,03% 0,02%	0,03% 0,08%	0,06% 0,18%	0,29% 0,15% 0,99%	0,10% 0,24% 0,77%	.0,75%
6. KIBUYE	%0. %0. %11.0.	0,02% 0,62	0,29% 0,15%	0,44% 0.12% 1.00%	0 1001	
7. GISENYI	%60,0 %60,0 %57,0	0,02% 0,78%	0.29% 0.26%		0,170 0,130 0,050	0,73%
8. RUHENGERI	0,50% 0,03% 0,00%	a wilder		0/1661 0/2660 0/1660	0,15% 0,53% 0,78%	0,94%
9. BYUMBA	0,26% 0,06% 0,03%	0,94%	0,23% 0,25%	0,54% 0,05% 1,58%	0,12% 0,73% :1.13%	.1,18%
10.KIBUNGO	:0,06% :0,04% :0%	:0,02% :0,56%	:0,12% :0,15%	:0,34% :0,16% :0,71%	.0.25%	ben 0
11.NON DECL.	%0: %0: %50.0:	%90'0: %0:	:0,18% :0,01%	:0,10% :0,12% :0,04% :0%	:0,02% :0,05%	:0,01%
ТОТАЛ	:2,25 :0,50% :0,09% :0,12% :9,72%	:0,12% :9,72%	:2,97% :2,67%	:6,73% :2,75% :15,31% :1,58% :3,85% :7,51%	1,58%:3,85%:7,51%	:9,65%

REPARTITION DES AGENTS DE L'ETAT SUIVANT LES DEPARTEMENTS D'AFFECTATION, PREFECTURE D'ORINES ET ETHNIE - POURCENTAGES PAR PREFECTURES (Suite) TABLEAU 2 a)

4 000 00 00 00 00 00 00 00 00 00 00 00 0					**	A STATE OF THE STA		100					The second secon
TOTAL		8,53 %	15,65 %	15,09 %	9,54 %	6,65 %	6;95 %	10,32 %	13,59 %	8,008	4,88%	0,74 %	100 %
Département: MINISUPRES: MIJBUCOOP: MINAFET : MINISAPASO :	: 14 : 15 : 16 : 17	: 0,09 % : 0,27 % : 0,24 % : 2;07 % :	: 0,10 % : 0,41 % : 0,25 % : 5,23 % :	0,13 % 0,48 % 0,25 % 5,16 %	0,05 % 0,38 % 0,16 % 2,51 %	0,06 % 0,27 % 0,13 % 1,70 %	: 0,06 % : 0,29 % : 0,16 % : 2,42 % :	0,07 % 0,53 % 0,43 % 2,25 %	0,13 % 0,47 % 0,48 % 2,72 %	0,06 % 0,34 % 0,34 % 1,81 %	: 0,03 % : 0,22 % : 0,21 % :: 1,12:% :	0,01% 0,01% 0,04% 0,09%	: 0,79 % : 3,67 % : 2,69 % : 27,09 % :
Département	ture	and a second	GITARAMA	ARE	ONGORO	CYANGUGU	TXI	INXI	RUHENGERI	IBA	KIBUNGO	I DECL.	
1	Préfecture	1. KIGALI	2. GIT	3. BUTARE	4. GIKONGORO	5. CYAN	6. KIBUYE	7. GISENYI	8. RUHE	9. BYUMBA	10. KIE	11. NON DECL.	TOTAL

REPARTITION DES AGENTS DE L'ETAT SUIVANT LES DEPARTEMENTS D'AFFECTATION SILUATION AU 31/12/1984

PREFECTURES D'ORIGINE ET ETHNIES.

- EFFECTIF PAR PREFECTURES.

E I I I		:MINAD; MIREIL; MINTER; MIJUST; FOP+CN; ; FINECO; MIMART; AGRI		TITATE	-	-	-	T T	CHINT		1. mg /	TOO	-	-	-		-		ł	THILL	T. D. D.T.	*SUPRES : JEUCOOP ARFET	1	1				I7. :: I8 :
			REIL	MINI	EREM	LJUST	FOP+	3	TIME	O:MIM	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	GKI	: PLAN		TRAP	TR.	TRANSCO	: PRISEC	- 1	SOFE	-		PSHKE	- 1	PASO:	MRND	TOT:	*SAPASO: MRND :TOTAUX
		т .	0	99 :	**	21 :	. I	\$ 6I	40	•	20 :	77	. I	II :	24	•	54	••	52	9	••	I8	. I6	••	141	9		9
	8		н	: 87	• •		3.	31 :	71.		23 :	167		23 :	38		7.1	901	- 1	. 7		28	: I7	• •	3.		. IO	. 5
and	00	I s	. 2	: 97		29	: 21	. I	29		23 :	139	. I3	3	32	•	72	: II2		6		33	: I7	••	35I	3	OI :	. 3
	8 : 0		0	\$ 58		17	. 2	22 :	45		21 :	911	: I3	3	22		53	9	09	e.		26	II:		171	3	9	: 3
	1	I.	2	09 :		4	12	2	20		: OI	67		7 :	91		52		51	4		18	6		116	2	4	: 2
-	5 : 0	. 0	I	: 42		14 :	OI :	. 0	30		8	89	. Io	0	13		22	. 5	50	4		20	: II		165	0		0:
•				: 53		20	18		39		22 :	107		: 6	36		53	9	64	. 5	-	36	: 29		154:	9	. 7	9:
8.RUH MGERI : 34		· I	0	. 93		35 :	21	. I	87		38.	135	: I3	3	50		77		80	6 :	-	32	: 33		185	2	6	: 2
9.BYL ABA : IS	-	2 :	0	: 64		. 9I	17	7 :	37		3 :	611		8	13	-	31		42	* 4		23	: 23		I32 :	4	. 5	. 4
IO,KI 3UNGO : 4	4 : 0	. 0	I	38		8	OI		23		II:	48		I :	17		22	. 3	39	2	-	15	\$ I4		16:	3	* 3	: 3
II.N.Décl	2 : 0		0	. 4		12 :		* I	7		8	3		0	I		4		I	I :	•	Ι	: 3		9	0		0:
:ОП.Т. :153	•	• 9	œ	: 662		202 :	182	. 2	458	. I	187 :1	1046	80I :	8	262	: 51	511	: 657		54	. 2	250	:183	-	1844 :	34	89 :	:34
							5		10	- RFF	EFFECTIFS PAR	B PA		ETHNIES	1	1												
		IQDE PQ MIM. ODGINIA. CIM. ICHI IM. CIM. CIM. ICHI IM. CIM. CIM. ICHI IM. CIM. ICHI IM. CIM. CIM. ICHI IM. CIM. CIM. CIM. CIM. CIM. CIM. CIM.	1111	mirt.	TM- CC	Triom	1000	a div	Cant	MTM.	A mar	Tab			d Agr	19.0	ODSNAGT.	OFPIGG.		GIIDE	F. • D.	TICOOTE	-SIIDBES.IEIICOOD.ABEET	F. C.	DAGO.	MBND	TOT-	XIIETOT. GNOW OPED ED.
4		MAD: MI	KIEL	MITINE	ENSPE	10001	FOE	T. CAND	0	-		100	8	-	100		2 1			-		200				9		
HUTU : 153			ω	\$ 285		163.	1		312	4		100			4	-	617	1	1	7		177		-	- 1	7	10	: 35 :
TOTAL	0 : 2		0	. 7	11 s	27 :	20	. 0	78	: 28	•	174		6	28		16		107	6		21		3 :	350 :	7	OI :	. 2
TWA :	. 0	. 0	0		H	0		* 0	0		. 0	0	•	. 0	0		0		0	0 :	**	0		: 0	21	0		0:
NAT.	. 0		0		. 0	0			0		. 0	0		•	0		0		0	0		0	**	: 0	3 \$	0		0 :
E.RANG. :	. 0	. 0	0		. 0	0			0			Ħ		. 0	0		0		0	0		0		: 0	0	0		0:
N.Décl.	0		0		2	12			8		4	4		0	3		Ġ		. I	I		2			8	0		
TOTAL : I	153 : 6	9	8	. 662	**	202	182	**	458	1 187		1046	\$ IO8	8	262	••	511	•	657	54		250	: I83	••	1844	34	. 68	: 34
8	2 0	,		-					-				4	1											-		-	-

TABLEAU 4.

REPARTITION DES AGENTS DE L'ETAT (S/STATUT) SUIVANT LES DEPARTEMENTS ET LE NIVEAU D'ETUDES SITUATION AU 31/12/84

B. POURCENTAGES

Source : BUREAU GESTION DU PERSONNEL (MINIFOP)

	0,35 0,18 0,01 0,06	0,12		 0,21 0,03 0,02 2,67	0 0 0 10,0	 . 0,03 . 0,02 . 0,02 . 0,16	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	4 : 0,01 0,01 0 : 0,01 4 : 0,19	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0		0,02 0 3		. 0.0	2 : 2,25 0 : 0,50 0 : 0,09 0 : 0,12 6 : 9,72 8 : 2,97
00 MINITED CND 0,29 00 MINITED CND 0,31 00 MINITED CND 0,31 00 MINITED CND 0,35 01 MINITED CND 0,35		0,17	1,47 1,47 1,22 1,22 5,65 0,71	 0,43 0,57 0,29 6,04 0,16	0,0	0,04 0,13 0,01 0,01					: 0,03 : 0,04 : 0,06 : 0,012		0 :0,02 0,02 0,05 0 : 0 0 : 0	
MINITERAL MINEPRISEC : 2, MINESUPELS : 0, MINESUPELS : 0,	0,53 2,70 0,35 0,19	2,98 2,98 0,09		2,60 1,09 0,04	: 0,03 : 0,02	0,03	: 0,09 : 0,01 : 0,15	: 0,18 : 0,06 : 0,54		:0,21 :0,01 :0,10		0,00	0,26 : 6,03	0 : 9,65 0 : 0,79 0 : 3,67
MINISAPASO : 1797 TOTAL : 12,75	1,06	: 0,35 : 1,12 : 8,62	: 0,84 : 11,64 : 42,78	9,17	: 0,01 : 0,04	0,04	: 0,02	, o 1	0,21	:2,2I :2,2I		0,40	The state of the s	69 :27,09

TABLEAU 2 a)	REPARTITION DES AGENTS DE L'ETAT SUIVANT LES DEPARTEMENTS	D'AFFECTATION,	- 144 - PREFECTURES D'ORIGINE ET	NE ET ETHNIES-POURCENTAGES PAR PREFECTURE	PAR PREFECTINE
DEPARTEMENTS	:PRES : :MINAD :MIREI :MINTER:MIJUST:FOP+CND:FINECO;MIMART:A	NECO:MIMART:AGRI. :PLAN		*MINITRAP*TRANSCO:PRISEC*SUPRES; JEUCOOD.AFFFFF.SADASO	RET CADACO.
PREFECTURE	OI : MRND: 02 : 03 : 04 : 05 : 06 :	OI : 60 : 80 : 70		: I3 : I4 : I5 : I	IG : 17 · TOWN
I. KIGALI	:0,12%:0,09%:0,01%: • * : • 97%:0,31%:0,28% :0,	*0,59% \$0,29% :I,I3% \$0,I6%	\$:0,35% :0,79%	0,27%	\$ 2.07
2. GITARAMA	:0,08%:0% .: 0,02%:1,28% :0,38% :0,45%	:1,05%::0,34% :2,45% :0,34%	\$:0,568 . :I,048	0.41%	
3. BUTARE	:0,21% :0,04%:0,01% : 0,03%:1,42% :0,43% :0,31% :0,87%	878 :0,348 :2,048 :0,198	:0,47%	:0,48%	0,25%:5,16%:15,09%
4. GIKONGORO	:0,12% :0,04%:0% : 0%:0,85% :0,25% :0,32% :0,66%	868 :0,318 :1,718 :D,198	\$:0,328 :0,788	9/0	8:2.51%
5. CYANGUGU	:0,01% :0,03%:0,02% : 0,03%:0,88% :0,06% :0,18% :0,29%	\$01.0: \$99.0: \$21.0: \$95	\$:0,248 :0,778		. 1.70% ·
6. KIRUYE	:0,77\$:0 \$:0 \$:0,028:0,628:0,298:0,158:0,448	148 :0,128 :1,008 :0,158	\$:0,198 :0,328	:0,29%	8:2,428
7. GISENYI	:0,73% :4,09%:0 % : 0,02%:0,78% :0,29% :0,26% :0,5	:0,57% :0,32% :1,57% :0,13%	\$ \$0,53\$:0,78\$:0;948 :0,078 :0,538: :0,43	1 ··
3, RUHENGERI	:0,50% :0,03%:0,02% : 0 %:1,36% :0,51% :0,31% :1,28	861,0; 896,1; 895,0; 8	\$:0,738 .I,138	u 1.188 . • 138 . 0 479	
9. bYJMBA	:0,268:0,068:0,038:: 0 8:0,948:0,238:0,258:0,5	:0,548.:0,058 :1,758 :0,12	\$:0,19% :0,46%	.0.06% .0.34%	
IC. KIBUNGO	:0,06% :0,04%;0 % : 0,02%;0,56% :0,12% :0,15% :0,34%	48:0,168:0,718:0,018	:0,25%	:0,03% :0,22%	:0,21%:1,12% ; 4,88%
CI. NON DECL.	\$01'0; \$10,0; \$81,0; \$30,06\$: 0, 8; 0; \$6,00;	:0,12% :0,04% :0	\$:0,028 :0,068	0,0: \$10,0: \$10,0: \$10,0:	
POTAL	:2,25% :0,50%:0,09% : 0,12%:9,72% :2,97% :2,67% :6,73%	3% :2,75% :15,37% :1,58%	:3,85% :7,51%	9,65% :0,79% :3,67% :2,69	:2,69%:27,09%: 100%

2.4. Direction de la Comptabilité et des Traitements.

La Direction de la Comptabilité est chargée d'organiser et de coordonner les activités des services en son sein.

Elle a pû jouir d'un atout nouveau: l'éclatement du service de la Comptabilité en deux nouveaux bureaux, l'un chargé des traitements et l'autre, du Recouvrement.

Cette nouvelle structure a permis de mieux répartir les tâches et d'identifier les points faibles.

Toutefois les conditions de travail dans lesquelles on a travaillé n'ont connu guère d'amélioration. Particulièrement l'exiguité des locaux, la vétustité et l'insuffisance de l'équipement ont handicapé sinon annihilé tous les efforts envisagés en vue d'un meilleur rendement.

Les services de la Comptabilité sont situés en relais des autres services du département. Partant, son volume de travail est fortement conditionné par l'intensité des dossiers liquidés par ces derniers. A ce propos, bien que l'effectif en place dans l'Administration Centrale n'a pas tellement bougé en grandeur, celui-ci a joui de plusieurs régularisations, ce qui justifie en grande partie la hausse de la masse salariale en 1984.

Aussi les événements de l'exercice 1984 ont entrainé un surcroît de travail et même perturbé certaines de nos activités habituelles:

- La fusion de certains départements ministériels a provoqué une sorte de confusion quant aux postes budgétaires devant supporter certains agents avec comme conséquence pour ces postes des écarts entre prévisions et réalisations;
- La mise en place du nouvel organigramme de l'Administration Centrale s'est suivie de nombreus régularisations (rappels pour les commissionnés, retenues pour les décommissionnés);
- Le départ des agents sans rendement avec la clôture de leurs dossiers financiers prennent écormément de temps sans conteste très limité;
- L'introduction de la cotisation du M.R.N.D dès l'année 1984 a posé pas mal de problèmes: le choix du mois de référence, la cotisation des nouveaux recrus, la confection des listes et leur dactylographie surtout quand l'on connaît l'insuffisance quasi chronique en personnel. Ceci est surtout vrai en dactylographes: il suffit de constater les retards accusés par la transmission des accréditifs à la B.N.R, les versements des retenues sur traitements, etc...

.../...

Sur ce dernier point, il est anormal d'imputer aux crédits d'un exercice les versements des retenues effectuées sur les crédits d'exercice précédent.

Si l'on a cité tous ces griefs, c'était pas pour signifier que les services de la Comptabilité sont restés bloqués. Loin s'en faut. Pour s'en convaincre, les tableaux contenus dans ce rapport sont parlants. Par ailleurs, il a été procédé systématiquement au décompte mois par mois des sommes à récupérer au profit du Trésor à charge d'agents qui quittent l'Administration Centrale à titre divers. La récupération n'a pas été aisée à part ceux qui sont repris dans l'Administration Centrale puisque les retenues s'effectuent à la source.

Il est envisagé dans l'avenir immédiat de transmettre pour poursuite appropriée tous ces dossiers au Ministère des Finances et de l'Economie chaquefois qu'il y a départ de l'Administration Centrale d'un agent redevable envers le Trésor.

Souhaits:

- Que les départements ministériels nous informent sans délai des départs de leurs agents, de ceux qui ne se présentent pas au service;
- Que les Comptables Publics et les Gestionnaires de Crédits retournent rapidement à la Banque Nationale du Rwanda en nous informant, les accréditifs non réclamés par les bénéficiaires;
- Que le pool de dactylographes soit doté d'agents compétents et permanents.

- 147 -2.4.1. AVANCES SUR TRAITEMENT. EXERCICE 1984.

Département Ministériel	:	Nombre de bénéficiaires	:	Montant accordé	:	Montant remboursé
PRESIREP	:	6	:	320.000		320.000
MININTER		28	:	I.342.000	:	I.297.000
MINEPRISEC	:	28	:	I.555.000	•	I.473.000
MINAGRI	:	25	:	I.159.000		I.I04.500
MINADEF	:	1	:	50.000		50.000
MINITRANSCO	:	51	:	2.408.000	:	2.343.200
MINIPLAN	:	3	:	160.000	:	160.000
MINAFFET	:	9	:	376.000		318.664
MINIFINECO	:	23	:	835.000	:	825.000
MINIFOP	:	22	:	999.000	:	964.000
MINISAPASO	:	43	:	2.043.000	:	1.937.800
MIJEUCOOP	:	18	:	752.000	:	752.000
MINESUPRES	:	2	:	70.000	:	70.000
MINIMART	:	5	:	I74.000	:	174.000
MINIJUST	:	14	:	425.000	:	402.500
MINITRAPE	:		:	452.000	:	452.000

TOTAL : 289.- : I3.I20.000.- : I2.643.664.-

: 25.000 : 37.200 : 34.000 : 10.0 : 10.000 : 18.000 : 35.000 : 19.500 : 50.000 : 12.000 : 10.0 : 54.500 : 105.200 : 82.000 : 10.0	MININTER	MINIFOR		∑ ••	. MINITRANSCO		. MINAGRI			Σ	INEPRISEC	2	. MINIFIN	• 0	* MINAFFET	•• 1	TSUCINIM :
20.000 : 25.200 : 25.000 : 37.200 : 34.000 : 10.000 : 20.000 : 15.000 : 15.000 : 15.000 : 15.000 : 15.000 : 13.336 : 13.336 : 15.000 : 54.800 : 54.500 : 105.200 : 82.000 : 10.000 : 57.336 : 15.000 : 15.000 : 10.000 : 57.336 : 15.000 : 15.000 : 10.0000 : 10.000 : 10.000 : 10.000 : 10.0000 : 10.0000 : 10.0000 : 10.0000 : 10.000 : 10.000	1	1 1 1 1 1 1	1	1		1	1 1 1	1		1		i i					
15.000 : 19.500 : 19.500 : 12.000 : 15.000 : 9.000 : 15.600 : 19.500 : 13.336 : 13.336 : 13.336 : 13.336 : 13.336 : 10.000 : 10.000 : 17.336 : 10.0000 : 10.000 : 10.0000 : 10.		20.00		••	25.200	••	25,000	••			34.000	••	10,000	0.0	20,000	99	000.6
35.000 : 54.800 : 19.500 : 105.200 : 12.000 : 13.336 : 13.356 : 15.000 : 54.800 : 105.200 : 82.000 : 57.336 : 10.000 : 57.300 : 5		15.00		0.0	24.000	90	IO.000	••			36.000	0.0		c.	15,000	٥.	13,500
35.000 : 54.800 : 105.200 : 82.000 : 10.000 : 57.336 :					15.600	••	19,500	••			12,000	••		90	000.6	••	
35.000 : 54.800 : 105.200 : 82.000 : 10.000 : 57.336 :								••				0.5			13.336	••	
35.000 : 54.800 : 105.200 : 82.000 : 10.000 : 57.336 :																	
476.336		35.00			24.800	0.	54.500	••			82.000	••	10°000	4.	57.336	••	22.500
				į :		,,		1	476.336			43					

9

VERSEMENT PRET POUR CONSTRUCTION EXERCICE 1984.

Departement Ministériel			iaires: Montant accord	é : Retenues et :Versement 1984.
PRESIREP	:	9	: 4.000.000	: 1.802.317
MINIREI	:	1	: I.000.000	: 46.25I
MININTER	:	. 19	4. 500 . 000	: 4.918.080
MINAFFET		. 11	: 4.000.000	: 2.082.806
MINIFIN	:	22	: 10.300.000	: 2.996.72I
TRUCINIM	:	29	: 8.000.000	: 828.922
MINEPRISEC	:	64	: 19.580.000	: 3.799.893
MINIPLAN	:	10	: 2.500.000	: 1.801.339
MINIFOP		13	: 3.000.000	: 2.291.583
MINITRANSCO	•	16	: 3.500.000	: 4.147.258
MINISAPASO	:	48	: 9.000.000	: 12.115.467
MINAGRI	:	I5	: 7.000.000	: 6.105.944
MIJEUCOOP	:	16.	: 3.000.000	: 3.322.073
MINITRAPE	:	14	: 4.000.000	: 4.228.398
MINIMART	:	13	: 3.000.000	: 2.011.020
MINESUPRES	:	4	: 2.000.000	: 802.795
		,		

TOTAL: 304.- : 88.380.000.- : 53.300.867.-

VERSEMENT AU PROFIT DU TRESOR PUBLIC PRET ACHAT VEHICULE 1984.

DEPARTEMENT		NOMBRE DE	:	MONTANT	:	MONTANT RETENU
MINISTERIEL	:	BENEFICIAIRES	:	ÁCCORDE	:	ET REMBOURSE
PRESIREP	:	6	:	2.000.000	:	273.III
MININTER	:	17	:	3.500.000	:	2.654.030
MINEPRISEC	:	38	:	6.850.000	:	824.804
MINIFÎNECO '	:	6	:	2.000.000	:	I.443.947
TRUCINIM	:	12	:	4.000.000	:	270.759
MINIPLAN	:	6	:	I.500.000	:	I.020.798
1INIFOP	:	II	•	2.000.000	:	I.204.034
MINITRANSCO	:	14		2,000,000	:	I.469.734
MINISAPASO	:	16		4.000.000	:	3.717.899
IINAGRI	:	16	:	2.850.000	:	2.735.038
MINITRAPE	:	5	:	2.000.000	:	I.I25.282
MIJEUCOOP	:	8	:	2.000.000	:	366.246
MINESUPRES	:	3	:	1.000.000	:	317.712
MINAFFET	:	8	:	2.500.000	:	99.996
MINIMART	:	9	:	2.000.000	:	1.797.153
MINIREI	:	I	:	530.000	:	

TOTAL: 176.- : 40.730.000.- : 19.320.543.-

- 151 -

VERSEMENT LOYERS EXERCICE 1984 (Janvier à Décembre).

1INISTERE	*NOMBRE	DE BENEFICIAIRES	* VERSEME! DECE!	NT JANVIER A MBRE
PRESIREP	:	39	: I	.042.250
MININTER		5:3	: I	.529.000
MINAFFET		17	:	499.900
MINIFINECO	:	29	:	505.000
TRULININ	:	4	1 m/	147.000
MINIPLAN	:	9	:	361.000
MINIFOP	:	7	:	324.500
MINEPRISEC .	:	21	:	459,400
MINITRANSCO	:	15	:	374.000
MINISAPASO	:	40	:	565.625
MINAGRI		21	•	643.400
MIJEUCOOP		9		315.250
MINITRAPE	:	22	:	639.731
MINESUPRES		5	:	293.000
MINIMART	# 15 Tal.	8		261.000
20 H 1 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2		T		

TOTAL: 299 : 7.960.056.-

VERSEMENT PRET ACHAT MOTO : EXERCICE 1984

MINAGRI: (FON	DS ENGRAIS	;	4		129.867
	VERSEMENT	PRET CAI	SSE SOCIALE :	EXERCICE I	984.
	A .				
MINISTERE		: NOME	RE DE BENEFICI	AIRE : MON	TANT RECUPERE
MININTER			2	:	59.324
MINEPRISEC			I	:	26.796
MINITRANSCO		:	I		5.100
MINISAPASO			2	:	83.388
MINAGRI			1	:	I.008
O T A L		:	7	:	175.616
= ₌ ==================================	verse	ENT ACHAT	.=====================================	======±== 25 : EXERC	========= ICE 1984.
MINISTERE	· A:1 ·	: NOMB	RE DE BENEFICI	AIRES: VER	SEMENT 1984
MINAGRI (PAK)).	:	10	:	423.050

1)

AGENTS QUI NE SONT PLUS DANS L'AMINISTRATION CENTRALE.

LES SOMMES DUES AU TRESOR PUBLIC - FIN 1984.

MUTS	TR.	AIT, INDUS: A	V.S/TRAIT.	60	*TRAIT.INDUS:AV.S/TRAIT.: PRET : DIVERS		L A REMBOUF	3SER: MON	TANT	REMB.:	:TOTAL A REMBOURSER: MONTANT REMB.: RESTE A REMBOURSER
		398 287:			4.353.891: 23.771	••	4.775.949	••	1	••	4.775.949
JANVIER	•	7/0.2.01.	722 23				I.200.064	••	1	••	1.200.064
FEVRIER	90 4				508,812:	и\ •••	508.812		1	••	508.812
MARS		32,150	ı	••	439.586: 6.000		477.736	••	i	••	477.736
MOTIL	• •	117,180	ı	90	301.039:	7	418.219	••	ı		418.219
NETHE		••	1	••	976.055:	••	976.055	00	1		976.055
MIDL	• •	•	120,400	0,0	2,559,788:152,244	00	2,832,432		37.730	30	2.794.702
JUILLEI		272.150 :	61,000	••	I.650.657: IO.000	**	I,993,807		1	v	I.993.807
AUUI		971 875	105,600	••	I,427,490: 52,969	••	2,557,884	••	I		2,557,884
OCTOBRE	• •	375.I54 :	43,000	••	771.015:	 H	I.189.169	•	42.028	28	I * I 4 7 * I 4 I
MOVEMBRE	• ••	927.533 :	40.000		852,057; I5,044	**	I.834.634		1		I.834.634
DEFEMBRE	•••	842,453 :	43,000	••	546.825: 17.601	••	I,449.879	••	16.732	32	1.433.147
טר טר טר											

T O T A L : 4.479.537 : 476.336 : 14.981.138:277.629 : 20.214.640

: 20.II8.I50.-

067.96

VERSEMENT DES COTISATIONS DU M.R.N.D 1984.

;; [] []

- 4

	19	1ère tranche	0.0	Zème tranche	•	T O T A L
PRESIREP	••	189,148	••	41.842		230,990
MININTER	••	589.097		IO7.877		476.969
MINAFFET	••	133,645		I3.694		147,339
MINIJUST		125.013	***	17,008	••	I42.02I
MINEPRISEC	••	820,108	•••	78.746	0.	898.854
MINESUPRES	69	84.884	00	4.210		89.094
MINISAPASO	••	2.102.359	••	205,589	,.	2,307,948
MINIFOP	••	198,284	••	T.	**	198,284
MIJEUCOOP	••	225,90I	••	2,719	••	228,620
MINIPLAN	••	146.511	•	II.648		158.159
MINITRANSCO		575,231		42.229	••	617,460
MINITRAPE		301.867		13,959	**	315.826
MINAGRI	••	1,130,557	••	19,182	••	I.149.739
NILINI	••	453,447	••	31,861		485.308
MINIMART		200.698	••	I.143	••	201,841
		7.276.750	••	707.165		7.868.457

ş

2.4.1.2.BUREAU VERIFICATION ET MECANOGRAPHIE.

1. TRAITEMENTS BRUTS.

JANVIER	129,324.336
FEVRIER	131.966.205
MARS	128.204.092
AVRIL	130.909.753
MAI	127.658.431
JUIN	122.621.623
JUILLET	131,443.098
AOUT .	129.277.659
SEPTEMBRE	127.390.075
OCTOBRE	I32,2II.697
NOVEMBRE	132.694.031
DECEMBRE	130.280.368
-	

I.553.98I.368.-

2. TRAITEMENTS NETS.

JANVIER .	104.623.776
FEVRIER	109.420.676
MARS	104,603,419
AVRIL	107.214.342
MAI	104,640.791
JUIN	91.212.642
JUILLET	106,286.736
AOUT	104.623.010
SEPTEMBRE	103.077.041
OCTOBRE	107.585.471
NOVEMBRE	107.667.545
DECEMBRE	109.501.110

I.260.456.559.-

3. LES RETENUES POUR CHARGES SOCIALES.

a) TAXES PROFESSIONNELLES:

JANVIER	II.34I.633
FEVRIER	II.366.453
MARS	II.359.900
AVRIL	II.643.I68
MAI	II.666.943
NIUC	11.586.952
JUILLET	12.482.260
ADUT	II.928.587
SEPTEMBRE	12.326.615
OCTOBRE	12.601.402
NOVEMBRE	12.902.592
DECEMBRE	12.934.655

I44.I4I.I60.-

b) PENSIONS + COTISATIONS POUR RISQUES PROFESSIONNELS:

JANVIER	11.237.631
FEVRIER	10.552.782
MARS	10.230.951
AVRIL	10.465.729
MAI	10.174.883
JUIN	9.761.767
JUILLET	10.354.404
AOUT	10.226.069
SEPTEMBRE	10.106.452
OCTOBRE	10.239.847
NOVEMBRE	10.588.316
DECEMBRE	IO.404.I55
	124 342 996 -

124.342.986.-

c) SOINS MEDICAUX :

JANVIER		1 -2	855.474	and the same
FEVRIER		was serviced.	853.950	
MARS		48 1 44	856.410	
AVRIL			862.050	
MAI			866.980	
NIUC	Į.		862.780	
JUILLET			873.440	
AOUT			855.933	
SEPTEMBRE			860.960	
OCTOBRE	2		853.200	54
NOVEMBRE			871.387	
DECEMBRE			.878.466	
			,	

IO.35I.030.-

===========

d) TABLEAU RECAPITULATIF DES RETENUES POUR CHARGES SOCIALES 1984:

Mois	:	Taxes Profes	.:	PENSIONS + C	RP:SO	INS MEDICA	UX: TO	OTAL
JANVIER	:	II.34I.633	:	II.237.63I	:	855.474	:	23,434,738
FEVRIER	:	II.366.453	:	10.552.782	:	853.950		22.773.185
MARS	:	II.359.900	:	IO.230.95I	- :	856,410	:	22.447.261
AVRIL	:	II.643.I68	:	IO.465.729	:	862.050	:	22.970.947
MAI	8	II.666.943	:	IO.I74.883	:	866.980	:	22.708.806
JUIN	:	II.586.952	:	9.761.767	:	862.780	:	22.211.499
JUILLET	:	12.482.260	:	IO.354.404	*	873.440	:	23.710.104
AOUT	:	II.928.587	. :	10.226.069	:	855.933	:	23.010.589
SEPTEMBRE	:	12.326.615	:	IO.106.452	:	860.960	:	23.294.027
OCTOBRE	:	12.601.402	:	10.239.847	:	853.200	:	23.694.449
NOVEMBRE	:	12.902.592	:	IO.588.3I6	:	871.387	:	24.362.295
DECEMBRE	:	12.934.655	:	IO.404.I55	:	878.466	:	24.217.276

T O T A L :144.141.160 :124.342.986 : 10.351.030 : 278.835.176

4. TABLEAU SYNTHETIQUE DES OPERATIONS DE TRAITEMENTS 1984.

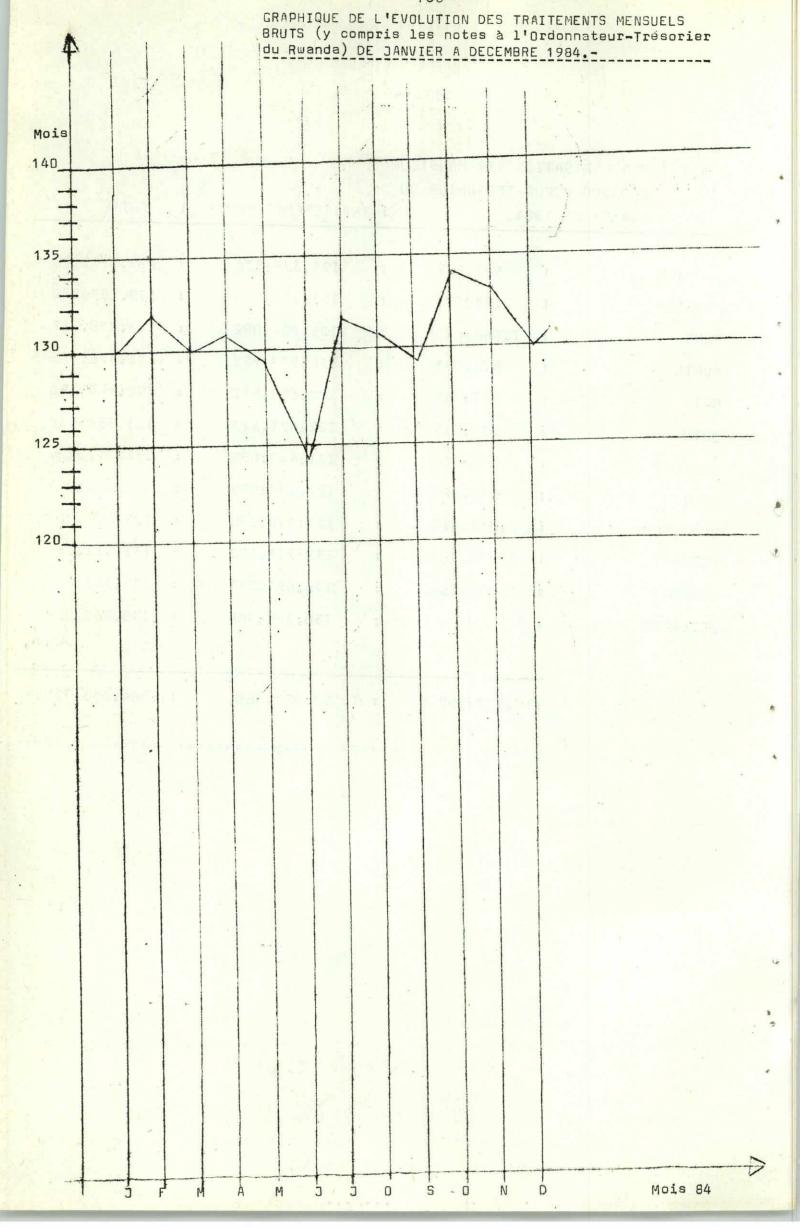
MOIS	:7	TRAITEMENTS BRU	JTS:C	CHARGES SOCIALES	:	TRAITEMENTS NETS	
JANVIER	:	129.324.336	:	23.434.738	:	104.623.776	*
FEVRIER	:	I3I.966.205	:	22.773.185	:	109.420.676	*
MARS	:	I28.204.092	:	22.447.261	:	104,603,419	
AVRIL	:	130.909.753	:	22.970.947	:	107.214.342	
MAI	:	127.658.431	:	22.708.806	:	104.640.791	,
NIUC	:	122.621.623	:	22.211.499	:	91.212.642	
JUILLET	:	131.443.098	:	23.710.104	:	106.286.736	
AOUT	:	129.277.659	:	23.010.589	:	104.623.010	
SEPTEMBRE	:	127.390.075	:	23.294.027	:	103.077.041	
OCTOBRE	:	I32.2II.697	:	23.694.449	:	107.585.471	
NOVEMBRE	:	I32.694.03I	:	24.362.295	:	I07.667.545	
DECEMBRE	:	130.280.368	:	24.217.276	:	109.501.110	· Z

TOTAL :1.553.981.368.- : 278.835.176.- : 1.260.456.559.-

Nombre d'agents payés : 5.966.-

2.4.1.3. REGULARISATION VIA MONSIEUR L'ORDONNATEUR-TRESORIER DU

	NDA EN		84.	: T	RAITEMENTS BRUTS	:	TOTAL
JANVIER			547.822		129.324.336	:	129.872.158
FEVRIER		:	223.173	:	131.966.205	:	132.189.378
MARS		:	I.666.670	:	128.204.092	:	129.870.762
AVRIL		:	416.953	:	130.909.753	:	131.326.706
MAI		:	957.355	:	127.658.431	:	128.615.786
JUIN		:	932.815	;	122.621.623	:	123.554.438
JUILLET		:	288.326	:	131.443.098	:	131.731.424
AOUT		:	I.678.883	:	129.277.659		130.956.542
SEPTEMBRE		:	2.011.627	:	127.390.075	:	129.401.702
OCTOBRE		:	I.299.362		132.211.697	:	133.511.059
NOVEMBRE		:	649.366	:	132.694.031	:	133.343.397
DECEMBRE		:		:	130.280.368	:	130,280,368
			10.672.352	:	I.553.98I.368	:	1.564.653.720.



2.4.1.4. BUREAU PENSIONS ET INDEMNITES DIVERSES:

Les activités du Bureau Pensions et Indemnités diverses sont:

- Déclaration des cotisations pension et risques professionnels de tous les agents de l'Administration Centrale;
- 2) Affiliation à la Caisse Sociale du Rwanda des agents nouvellement engagés;
- 3) Etablir les décisions d'octroi d'indemnités forfaitaires et indemnités de décès;
- 4) Etablir les attestations de services accomplis pour l'obtention de la pension des agents retraités.

I. DECLARATION DES COTISATIONS PENSION ET RISQUES PROFESSIONNELS.

Les déclarations pension et risques professionnels s'effectuent trimestriellement.

Au mois de mars 1984, le Bureau Pension et Indemnités diverses a commencé à déclarer, non seulement les salaires bruts comme il l'a toujours fait, mais aussi 8% du salaire brut de chaque agent, afin d'éviter toutes réclamations de la Caisse Sociale du Rwanda, qui a enregistré une différence remarquable entre 8% des salaires bruts (lors des répartitions des branches risques professionnels 2%, pension patronale 3%, pension personnelle 3%); et les versements opérés par le service de la Comptabilité.

La nouvelle méthode du calcul de 8% du salaire de chaque agent, ne s'est pas opérée sans difficulté; en effet, la méthode mise à jour au mois de mars 1984, a été appliquée aux deux premiers mois, janvier et février 1984.

Cela a causé un retard de tout un trimestre qui reste toujours à rattraper.

Le montant versé à la Caisse Sociale du Rwanda pour pensions et risques professionnels s'élève à I22.893.813 FRWS.

II. AFFILIATION.

Au cours de l'année 1984, 472 agents ont été affiliés à la Caisse Sociale du Rwanda pour la première fois et 106 sont entrés dans l'Administration Centrale étant déjà affiliés.

Il a été constaté que quelques agents ne font jamais mention des numéros d'affiliations délivrés par leurs employeurs précedents et font des réclamations, quand ils se voient attribuer un nouveau numéro d'affiliation à la Caisse Sociale du Rwanda.

.../...

C'est ce qui fait l'objet des 3/4 de la correspondance crientée au B.P.I.D

III. INDEMNITES DIVERSES.

Nous distinguons:

- Indemnités forfaitaires pour heures supplémentaires et jours fériés;
- 2) Indemnités forfaitaires pour risques professionnels
- 3) Indemnités forfaitaires pour quelques anciens : dactylographes;
- 4) Indemnités de décès.
- 1) Indemnité forfaithire pour heures supplémentaires et jours fériés de 3.000 FRWS.

Destinée aux agents des postes frontaliers, de l'Immigration et du Ministère des Finances.

- 39 agents bénéficient de cette prime, pour qui il a été dépensé une somme de 1.404.000 FRWS pour toute l'année.
- 2) Indemnité pour risques professionnels de 2.000 FRWS.

Destinée aux agents exposés aux rayons X et ceux qui font des opérations de comptabilités à l'aide de machines type "Alpha numérique". Les bénéficiaires de cette prime sont au nombre de 67 qui totalisant une dépense de 1.608.000 FRWS par an.

3) Indemnité forfaitaire de 1.000 FRWS.

Accordée à quelques anciens dactylographes; 7 agents seulement restent bénéficiaires de cette prime occasionnant une dépense de 84.000 FRWS par an.

4) Indemnité de décès.

C'est une indemnité toute spéciale, accordée aux ayants droit des agents sous statut défunts. Elle est égale au triple du dernier traite ment mensuel d'activité.

Au cours de l'année 1984, 36 agents sont décédés, mais leurs ayants droit n'ont pas tous pu bénéficier de l'indemnité de décès: 6 cas seulement ont pu donner lieu à une indemnité de décès.

Pour toute l'année 1984, les indemnités de décès e'élèvent à 899.982 FRWS dont 251.484 FRWS des agents décédés en 1983.

Les difficultés se rapportant aux indemnités de décès demeurent.

Elles sont dues à la transmission tardive des noms des ayants droit par le Préfet de Préfecture d'origine du défunt.

.../...

IV. Retraite.

L'âge de retraite est de 55 ans, seulement depuis quelques temps, certains agents de l'Etat ont été retraités anticipativement.
Les pensionnés sont au nombre de 37, dont 8 seulement par limite d'âge;
29 ont eu une retraite anticipée.

Leurs primes de fin de carrière s'élève à 3.006.819.

La mise à la retraite est suivie par le modèle P.O (ou attestation des services accomplis). Ce document retrace la carrière de l'agent, depuis son début de service jusqu'à sa retraite; il montre ses rémunérations trimestrielles, et mentionne aussi toutes ses cessations de service.

83 attestations de services accomplis ont été établis, dont 52 des pensionnés des années 1983 et 1984 ainsi que 31 des agents décédés.

Les difficultés du Bureau Pensions et Indemnités diverses.

Les difficultés que le Bureau Pensions et Indemnités Diverses a rencontrées sont dues principalement au nombre insuffisant de dactylo-graphe; un autre dactylographe est d'une nécessité absolu, afin de pouvoir évacuer tout le travail qui reste inachevé.

A CONTRACT SECTION OF THE PROPERTY OF THE PROP

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

Concernant la Stratégie et la Politique de l'Emploi, il y a lieu de souligner que l'année 1984 a connu la mise sur pied du nouveau système d'organisation des services de la Main-d'Oeuvre Nationale, système fondé sur l'équité sociale et l'efficacité économique.

Ce nouveau système étant dans ses débuts d'exécution, 1984 a été l'année de démarrage de la collecte plus ou moins systématique des données statistiques de base en matière d'emploi, tout au moins quant à ce qui regarde le secteur structuré.

L'année 1984 a en outre connu la résurrection de l'activité de la Commission. Nationale pour le personnel des Administrations Publiques et du Secteur Privé dont fait partie la Sous-Commission Nationale pour le Secteur Privé. Deux Réunions pour cette Commission Nationale ont été déjà tenue l'une le 10 Octobre 1984 pour élire les différents Représentants membres de cette Commission et de ses 2 sous-Commissions; l'autre le 5 Décembre 1984 pour examiner le projet de son règlement d'ordre intérieur.

Durant cette même année, la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale a pris une part active aux travaux préparatifs de la future Centrale Syndicale au Rwanda qui, nous l'espérons, ne tardera pas à faire bénéficier de ses fruits le marché Rwandais du travail.

Pour tenter de garantir l'harmonie dans l'application de la Législation Sociale Rwandaise entre les travailleurs, les employeurs du Secteur Religieux d'une part, et l'Etat d'autre part, la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale a organisé le 24 avril 1984 une Réunion groupant les Représentants du Secteur Religieux et philantropique, et Centrée sur l'Emploi, la catégorisation des travailleurs et sur la Sécurité Sociale.

3.1.DIVISION RELATIONS PROFESSIONNELLES.

La Division "Relations Professionnelles" est un service nouvellement crée qui a commencé l'exécution des tâches lui attribuées par l'arrêté Présidentiel n° 173/06 du 23 Février 1984 en Juin 1984.

Conformément à l'arrêté susmentionné, la Division "Relations Professionnelles" est chargé de:

- Problèmes relatifs aux associations professionnelles des travailleurs et des employeurs.
- Relations avec les organisations syndicales internationales.

- Relations avec les organisations étrangères et internationales dans le domaine du travail.
- Examen des conventions et recommandations de l'Organisation Internationale du Travail en vue de leur mise en application ou de leur amendement.
- Relations avec le M.R.N.D.en matière syndicale.
- Documentation et publication.

La Division "Relations Professionnelles" n'est donc qu'à ses débuts et n'a par conséquent pas eu suffisamment de temps pour réaliser des activités spécifiques à chacune de ses attributions.

3.1.a- PROBLEMES RELATIFS AUX ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES
DES TRAVAILLEURS ET DES IMPLOYEURS.

Concernant ce domaine, la Division "Relations
Professionnelles" a organisé une réunion regroupant les délégués
du personnel sous-statut et sous-contrat du Ministère de la Fonction
Publique et de la Formation Professionnelle en vue d'élire parmi eux
deux mandataires qui devraient participer au congrès d'adoption des
statuts de la Confédération Syndicale des Travailleurs du Rwanda
(COSTMAR) et de formuler quelques observations pertinentes sur l'avantprojet desdits statuts.

En ce qui est des associations professionnelles des employeurs, la Division Relations Professionnelles, sur invitation de la Chambre de Commerce et d'Industrie et ordre du Directeur Général de l'Emploi et de la Sécurité Sociale, a participé à la réunion de l'assemblée générale de la chambre de Commerce et d'Industrie au cours de laquelle, le Chef de Division a expliqué la procédure d'élection des représentants des employeurs à la Commission et sous-Commission Nationales du personnel du secteur Public et Privé tout en précisant la structure de leur composition et leur fonctionnement sans oublier de souligner la différence de rôle que ces représentants auront à jouer et celui qui sera assigné aux délégués syndicaux et délégués du personnel.

Une autre réunion à laquelle la Division "Relations Professionnelles" a participé est celle qui réunissait les membres du CECOTRAD (Centre d'Education et de Coopération des Travailleurs pour le Développement).

Au cours de cette réunion, le mandataire du Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle a expliqué les modalités de fonctionnement et d'utilité de tout centre de formation professionnelle et les conditions à remplir pour que toute entreprise de formation professionnelle bénéficie du soutien du Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle.

... / ...

3.1.b- RELATIONS AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES INTERNATIONALES.

Les relations avec les organisations syndicales internationales ne se sont pas développées de manière sensible au cours de l'année 1984.

En effet, la non reconnaissance par l'Etat du SITR (Syndicat Interprofessionnel des Travailleurs du Rwanda) qui, en soi n'était qu'un syndicat papier-cray n a entraîné des travaux techniques préparatoires de l'instauration d'un autre syndicat COSTRAR (Confédération Syndicale des Travailleurs du Rwanda) qui, nous l'espérons, sera officiellement en place au cours de l'année 1985.

Par ailleurs, la Division "Relations Professionnelles" a réceptionné et exploité quelques publications sur la coopération bilatérale, surtout en matière d'éducation ouvrière, entre le CAAT (Centre Afro-Américain du Travail) et les centrales syndicales de quelques Etats africains telles que la Confédération syndicale des Travailleurs du Tchad (CST). La même Division a également enregistré des informations sur l'AFL-CIO (Américan Fédération of Labour-Congres of Industriel Organisations).

3.1.c- RELATIONS AVEC LES ORGANISATIONS ETRANGERES ET INTERNATIONALES DANS LE DOMAINE DU TRAVAIL.

Ces relations ont porté surtout sur l'entretien que le Chef de Division a eu avec Madame CRAPUCHET qui était en mission du FNUAP. Au cours de cet entretien les deux interlocuteurs ont examiné ensemble la possibilité d'élaborer un avant-projet de formation professionnelle des femmes rurales dans le but de développer des activités rémunératrices. L'élaboration du document dudit projet et son introduction en vue de son financement sont à réaliser par le Ministère de la Santé Publique et des Affaires Sociales (Direction des Affaires Sociales).

Toujours dans le cadre de des relations avec les organisations étrangères et internationales dans le domaine du travail, le Chef de Division a participé à l'entrevue relative à la politique de l'emploi que le Directeur Général de l'Emploi et del la Sécurité Sociale a eue avec Monsieur CHOUONG N.PHUNG, délégué de la Banque Mondiale qui était en mission de préparation de la 4ème ligne de crédit pour la Banque Rwandaise de Développement.

En plus de ces deux entretiens, la Division "Relations Professionnelles" a échangé beaucoup de correspondances avec le Bureau International du Travail surtout en répondant aux questionnaires d'enquête et en élaborant des rapports sur l'état d'application des normes internationales relatives au monde du travail. Parmi ces questionnaires d'enquêtes et ces rapports sur l'état d'application des conventions et recommandations, il y a lieu de citer et ce, conformément à l'article 22 de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail:

- La convention nº 11 concernant le droit d'association (agriculture), 1921....
- La convention n° 26 concernant les méthodes de fixation des salaires minima, 1928.
- La convention nº111 concernant la discrimination (Emploi et profession),1958.
- Le rapport général sur l'ensemble des conventions retifiées. Pendant l'année 1984, un rapport général qui indiquait les mesures prises par notre Gouvernement pour faire porter effet aux dispositions de 20 conventions qui ont été ratifiées par notre pays a été élaboré.
- Le rapport sur la recommandation concernant l'égalité de traitement entre la main d'oeuvre de deux sexes pour un travail de valeur égale.
- Réponse au questionnaire et avis du Gouvernement sur l'apartheid en trique du Sud.
- Réponse au questionnaire d'enquête sur la recommandation concernant la condition du personnel enseignant.
- Réponse au questionnaire concernant les travaux préparatoires de la 3ème réunion technique tripartite pour l'industrie du cuir et de la chaussure.
- Réponse au questionnaire préparatoire concernant la 2ème et la 3ème réunion technique tripartite pour l'industrie du bois (fôrêt) et la 1ère et 2ème réunion technique tripartite pour l'industrie du bois et de l'ameublement.
- 3.1.d- EXAMEN DES CONVENTIONS ET RECOMMANDATIONS DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL EN VUE DE LEUR MISE EN APPLICATION OU DE LEUR AMENDEMENT.

Pendant la deuxième moitié de l'année 1984, la Division "Relations Professionnelles" a examiné 4 conventions suivantes qu'elle a soumises aux autorités compétentes pour leurs éventuelles ratifications:

- La convention nº 132 concernant les congés payés (révisée).
- La convention n° 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical.
- La convention n° 98 concernant le droit d'organisation et de négociation collective.
- La convention nº 135 concernant les représentants des travailleurs.

Outre ces conventions et en vertu de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation Internationale, la même Division a transmis à l'autorité compétente la copie exacte authentique de la recommandation n° 169 concernant la politique de l'emploi aux fins de lui permettre d'examiner la possibilité de rendre les dispositions de ladite recommandation sous forme d'une loi.

Par ailleurs, le rapport V(I) sur la révision de la convention concernant les statistiques des salaires et des heures de travail a fait l'objet de quelques observations susceptibles d'amender certaines dispositions de cette convention.

... / ...

3.1.e- RELATIONS AVEC LE M.R.N.D.EN MATIERE SYNDICALE

La Division "Relations Professionnelles" a contribué à la finalisation de l'avant-projet des statuts de la COSTRAR, avant-projet dont les travaux d'étude étaient coordonnés et dirigés par le M.R.N.D.

Toujours dans ses relations avec le M.R.N.D. en matière syndicale, la Division "Relations Professionnelles" a participé en qualité d'observateur au Congrès d'adoption des statuts de la COSTRAR, Congrès au cours duquel l'apport de cette Division dans la formulation des recommandations a été notoire.

3.1.f- DOCUMENTATION ET PUBLICATION.

Dans ce domaine, la Division "Relations Professionnelles" vient de commencer l'étape de collecte d'informations nécessaires qui lui permettront de procéder à l'étude de la liberté syndicale au Rwanda.

Cette même division a animé, en collaboration avec l'Inspection Nationale du Travail, un Séminaire sur la gestion des conflits à l'issue duquel les cadres de l'entreprise TRAFIPRO se sont déclarés avoir amélioré sensiblement leurs connaissances dans le domaine de gestion des conflits.

3.1.j- QUELQUES DIFFICULTES RENCONTREES.

Dans l'exécution de ses tâches la Division "Relations Professionnelles" se heurte à deux obstacles à savoir:

- L'insuffisance du personnel tant quantitative que qualitative: la Division "Relations Professionnelles" ne compte que le Chef de Division alors que de par ses attributions et l'importance de dossiers qui y sont traités, ladite Division a encore besoin d'au moins deux personnes ayant des connaissances suffisantes en droit et/ou en économie.

Le deuxième obstacle est que cette Division ne trouve pas facilement de moyen de déplacement chaquefois qu'elle en éprouve le besoin pour faller recueillir des informations nécessaires au traitement de ses dossiers.

3.1.k- PERSPECTIVES D'AVENIR.

Il n'est pas à douter qu'avec la naissance et l'instauration de la Confédération Syndicale des Travailleurs du Rwanda, la Division "Relations Professionnelles" sera saisie de divers problèmes ayant trait à la réglementation (règlements intérieurs dans des entreprises, élaboration des conventions collectives) et aux conseils qui seront destinés aux partenaires sociaux.

De plus, ce service sera appelé à procéder à des études dans le cadre de l'amélioration et de l'instauration de bonnes relations du travail dans diverses entreprises implantées dans le pays.

... / ...

C'est pourquoi il s'avère nécessaire dès à présent de doter ladite division d'un personnel suffisamment qualifié qui pourra faire face aux nombreux problèmes auxquels elle s'attend.

3.2. DIVISION INSPECTION NATIONALE DU TRAVAIL

La Division de l'Inspection Nationale du Travail est tenue d'exécuter les 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.
- 3.2. ORGANISATION, COORDINATION ET CONTROLE GENERAL 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 les directives générales ont été données aux Inspecteurs du Travail à travers diverses correspondances échangées entre la centrale et les services extérieurs.

Cependant il importe d'insister sur deux rencontres importantes qui ont eu lieu au cours de l'année écoulée. Il s'agit de la réunion technique du 3 février 1984 et du séminaire national sur la sécurité sociale tenu à KIGALI du 21 au 29 mai 1984.

3.2.a- Réunion technique du 3 février 1984.

Cette rencontre s'est déroulée au Centre de Perfectionnement des Agents à MUHIMA avec Monsieur TEKAYA MUSTAFA, expert du Bureau
International du Travail en planification de la main-d'oeuvre. Tous les
Inspecteurs du Travail ont participé à cette réunion ainsi que certains agents
de la Direction Générale de l'emploi et de la Sécurité Sociale.

Deux points figuraient à l'ordre du jour, à savoir=

- les déclarations annuelles et trimestrielles de la main-d'oeuvre;
- le fichier des Etablissements.

L'exploitation de ces déclarations devra dégager les informations dont les utilisateurs ont besoin pour en tirer les conclusions qui s'imposent dans l'intérêt du service et de la Nation. La déclaration annuelle doit être fait au 30 Juin. Cette date a été choisie en raison de ses multiples avantages. D'abord, elle se situe au milieu de l'année, ceqqui donne une situation moyenne de l'année; ensuite, elle facilite la tâche aux employeurs étant donné qu'en fin d'année, elle coînciderait avec beaucoup d'autres activités dans les entreprises (bilan, compte d'exploitation, impôts, etc....).

Chaque fois que l'employeur amenera une déclaration, il lui sera remis le formulaire de la déclaration du trimestre suivant.

Un contrôle systématique devra être effectué dans toutes les entreprises pour voir si les renseignements contenus dans leurs déclarations sont conformes à ceux transmis à l'Inspection du Travail.

Le fichier permettra de connaître la situation économique des entreprises et d'avoir des renseignements sur la main-d'oeuvre. Les fiches commandées seront conservées pendant une durée de 20 trimestres (5ans) et permettront également de disposer de renseignements sur la main-d'oeuvre pendant cette même période correspondant à un plan quinquenal.

Deux fichiers seront constituées à savoir un fichier central et un fichier régional. Le fichier réginal (au niveau de chaque Inspection du travail) constitue un instrument de travail très appréciable pour une meilleure connaissance de la situation de la main-d'oeuvre et en même temps, une source très riche d'informations sur l'emploi. Il permet également de faire des enquêtes et d'avoir des renseignements au niveau de l'établissement,

3.2.b- Séminaire nationale sur la Sécurité Sociale.

Initialement prévu du 7 au 18 mai 1984, le Séminaire National sur la sécurité sociale s'est tenu à KIGALI à 1'HOTEL MERIDIEN UMUBANO sis à KACYIRU, du 21 au 29 mai 1984.

Organisé conjointement par l'organisation Arabe du Travail (OAT), de l'Institut Arabe du Travail et le Gouvernement Rwandais, le Séminaire National sur la Sécurité Sociale a groupé 44 Séminaristes répartis comme suit:

- 10 Inspecteurs du Travail;
- 8 Agents des Services Centraux du Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle;
- 17 Agents de la Caisse Sociale du Rwanda;
- 9 Travailleurs issus des Etablissements Publics et des Entreprises du Secteur Privé.

Les sujets abordés ont porté essentiellement sur:

- l'aperçu historique sur l'Institut Arabe du Travail;
- La législation du travail au RWANDA;
- Inspection du Travail;
- L'histoire et les structures de l'Union Générale des travailleurs Algériens (U.G.T.A.);
- L'éducation et les formations des travailleurs;
- L'opportunité de la Sécurité Sociale:
- Le transfert de la technologie;
- La participation des travailleurs à la gestion à travers les textes de la GESTION SOCIALE DE L'ENTREPRISE (G.S.E.);

... / ...

- English bar Tangarian Timento ten (1944 by tenence at 10 beineur To de length Se to last and length of the reconciliation. Aspelone le estable de la periode de la pe - La sécurité sociale en Algérie: - La sécurité sociale (expérience rwandaise);

- L'hygiène, la sécurité du travail et la médecine du travail;

- Les statistiques du travail. toos el casulogles est anel

ours 1911. Bane la Préfecture de KIGALI, ash a sine formallattand cours de ce séminaire, les participants ont reçu les expériences algérienes et rwandaises en matière de sécurité sociale, d'hygiène et de sécurité du travail. Ils ont pu échanger également leur points de vue sur les difficultés d'application de la législation sociale sur le terrain.

Dans l'ensemble, tous les séminalistes ont exprimé Tus themelleitheese ltrog theveb effort leur satisfaction quant au choix des thèmes débattus et de la manière dont les conférenciers ont développé leurs sujets.

de Division de l'Inspection Mationelle du Travail a profité de cette occasion

A l'issue de ce séminaire, les participants ont vivement schhaité que pareil séminaire puisse se tenir chaque année afin de faire le point sur l'évolution intervenue dans le monde rwandais du travail. que collectifs du travail. 3.2.c- FICHIER GENERAJA DESHENNEREPRISES to a bananand rag to serutoelerg rag seetisiv

S'agissant de la tenue à jour d'un fichier général des entreprises, la Division de l'Inspection Nationale du Travail dispose de quelques éléments qui seront mis au service du fichier des établissements économiques à la DIVISION DES STATISTIQUES ET MAIN-D'ORUVRE lorsque les moyens oronase die al ésatronad, sera, proc humains et matériels indispensables seront disponibles. larged at the state of

3.2.d- PREVENTION DT REGLETIENT DES CONFLITS DU TRAVAIL.

Tagged that the second according

ass a sulva apparation pour ce qui est de la prévention des conflits du travail, il est à souligner que ce problème a été abordé de la manière suivante:

- l'abord à travers les chroniques radiodiffusées sur le travail, l'emploi, sol seb l'hygiène, la sécurité sociale et la sécurité technique. Les employeurs et les travailleurs y trouvent des informations et conseils techniques sur la façon la plus adéquate pour éviter les conflits et les accidents du travail; moont de serduladri , xuores nab"atis simenegildeti ael enab
- TEnsuite à travers, ces chroniques les différents contrôles effectués dans productions plusieurs entreprises du pays.

sosing will between al boefneffet, au courant de l'année 1984, deux équipes de contrôle (A et B) ont sillonné toutes les préfectures du pays en vue d'y procéder aux contrôles. Le Chef de Division de l'Inspection Nationale a dirigé l'équipe A qui s'est rendue dans les préfectures suivantes: BUTARE, GIKONGORO, GISENYI, RUHENGERI, GITARAMA et BYUMBA.

L'autre équipe s'est rendue à KIBUYE, CYANGUGU et KIBUNGO, les deux équipes ont opéré en même temps dans la préfecture de KIGALI en se partageant le nombre des entreprises.

Dans les préfectures, le contrôle a débuté le 18 septembre et s'est terminé les 27 octobre 1984. Dans la Préfecture de KIGALI, le contrôle commencé le 5 novembre 1984 a été fait partiellement suite à des travaux de fin d'année et à la réquisition des véhicules pour le Ministère des Postes et des Communications.

Bien que le contrôle devait porté essentiellement sur la sécurité sociale (immatriculation des employeurs, affiliation des travailleurs, versement des cotisations, déclarations Mod VI) hygiène et sécurité technique dans les Etablissements dits "dangereux, insalubres et incommodes", le Chef de Division de l'Inspection Nationale du Travail a profité de cette occasion pour prodiguer aux employeurs et aux travailleurs rencontrés les mesures appropriées à prendre pour éviter l'éclatement des conflits tant individuels que collectifs du travail. Le tableau ci-après reprend le nombre d'introprises visitées par préfectures et par branche d'activité économique.

- Enfin par l'audition directe des 2 parties en présence et le réglement de leur litige à l'amiable par réconciliation. Rappelons qu'en cas de réconciliation il est dressé un procès-verbal de reconciliation et en cas de désacco d, un procès-verbal de non reconciliation doivent accompagner la plainte de la partie lésée aux Tribunaux.

s Territolistanice di Colonia i parlar, inondiciono de imposso Popar de Cier Divistori il l'Alfordori su Gallide de Alforstoil e profisé in sotto deserti:

home chambe to and or important afficiention for weather

and assembled

mur produjuse kur esploreum et alu uzralili ilg vinostale les asur indistibuel Primi mises in especie les regions les la la la la la la la contigue del indistibuel

and rectificate that the entire entire expension of entire parts of the contraction of th

i, man length to the later that the procedure is the chair. The respect in the constitution is the constitution of the constit

naming transporting and restrict services of the state of the services of the

TABLEAU.1-

1								1		· ATTACE	ACTUTAC	-	T,T A DT 7	I TOTAT.	I TYL
	PREFECTURE	BUTARE		GIKONGORO!		GISENYI	RUHE	RUHENGERI		GITARAMA:	TO TO	-			
BRANCH	BRANCHE D'ACTIVITE ECONOMIQUE							,		-	c	-	-		4
_	Agriculture, chasse, sylviculture	2		0	e e-	0		0		-					T
	et pêche	0	-	0		0		2		-	0		0		2
i	Industries extractives		-	N	-	4	-	9	-	3	2		12		40
TII.	Industries Manufacturières										(-		-	0
IV.	Electricité, Gaz et Bau	0		0		0		0		0	0		5	.	
1	Batiments et Travaux Publics	0	-	-	-	0		0		0	0		-		2
				0	-	0	-	0		0	0		4		19
VI.	Commerce de Gros et de Détail, Restaurant et Hôtels					,						-	C	-	0
VII	Transports, Entrepôts et		0	0		0		0				.		.	
	Communications		1	-	-	1	-		-						
VIII.		and and and	0	0		0		0		0	0		-	_, _,	-
IX.	Services fournis à la collectivités	15	2	0		N				2	5		7		35
	personnels				-		-	C	-	0	0		0		0
0	Activités mal désignées	-	0	0											
	F A E- C	n	30	13	nter)	ω	-	6		10	8		26		104
								alit		. *		,	10	B	

Par ailleurs, le Chef de Division de l'Inspection
Nationale du Travail a réglé à l'amiable les différends individuels du Travail
issus des Inspections du Travail. Par ce rôle de conciliation, le Chef de
Division de l'Inspection Nationale du Travail a donné aux parties aux conflits
les recommandations utiles en vue de maintenir les bonnes relations professionnelles qui existent dans les entreprises.

3.2.d- CHRONIQUE RADIODIFFUSEE.

Quant à la chronique radiodiffusée sur le travail et l'emploi, les émissions éducatives destinées aux employeurs et aux travailleurs se font régulièrement et sont diffusées chaque mardi de 19 heures 45 minutes jusqu'à vingt-heures.

De janvier à décembre 1984, il y a eu 41 émission radiodiffusées dont:

- 7 sur la confédération syndicale des Travailleurs du Rwanda (COSTRAR)
 évolution du mouvement syndical au RWANDA avant et après son indépendance:
 COSTRAR: dénomination, objet, moyens d'action et siège, membres,
 (droits et devoirs) structures et organes, ressources et régime
 disciplinaire; dispositions transitoires et finales.
- 4 sur l'Administration du Travail: Organigramme du Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle (attribution des différents services) Inspection du Travail, pouvoirs et prérogatives des Inspecteurs du Travail (article 150, 151, 152 et 153); contrôle des entreprises, conciliation, conseils et informations, pouvoirs d'injonctions et sanctions pénales, rencontre du Ministre de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle avec les employeurs du secteur privé (rencontre qui a eu lieu à KIGALI, le 20 Février 1984).
- 8 sur l'hygiène et la sécurité du travail: Vêtements de travail, protection collective et individuelle, accidents causés par l'électricité, la manutention des objets lourds, le travail exécuté sous la chaleur.
- 22 sur les réponses aux questions (courrier) des travailleurs

 Soulignons que la Division de l'Inspection Nationale du Travail a enregistré
 plus de 120 lettres émanant des travailleurs et qui ont soulevés les problèmes
 relatifs aux salaires, les pièces administratives délivrées par l'Administration du Travail, offres d'emploi, licenciement, pension de vieillesse etc...
 Le nombre du courrier reçu montre à suffisance l'importance des émissions
 éducatives que nous préparons à l'intention de non partenaires sociaux dans
 l'entreprise. Toutefois dans le but d'améliorer la qualité des émissions et
 le reportage dans le millieux du travail, un appareil d'enregistrement
 (type Nagra) est nécessaire.

... / ...

3.2.e- FORMATION ET PERFECTIONNEMENT.

Pour la première fois dans l'histoire de l'Administration du travail Rwandaise, une femme a suivi une formation au Centre Régional Africain d'Administration du Travail (CRADAT) à Yaoundé et a terminé le cycle au Grade de "Contrôleur du Travail". De même q'un autre agent du sexe masculin.

De septembre à décembre 1984, trois agents ont suivi au CRADAT, un cours de formation pratique des Administrateurs et Inspecteurs du Travail.

Depuis octobre 1984, trois autres agents suivent le cours de formation des contrôleurs du Travail au CRADAT.

3.2.f- ACTIVITES SPECIFIQUES DES INSPECTEURS DU TRAVAIL.

Comme les années passées, nous précisons que les Inspecteurs du Travail se sont acquittés efficacement de leur mission malgré l'insuffisance des moyens mis à leur disposition. Cette situation ne permet pas aux Inspecteurs du Travail de se rendre dans chaque établissement économique de leur ressort respectif au moins une fois par an. Les visites restent réduites mais la législation sociale est appliquée dans les différentes entreprises du pays.

Au cours de l'anné 1984, 29 entreprises ont vue le jour tandis que 3 ont disparu.

Les tableaux qui suivent font ressortir les statistiques sur les activités spécifiques d'Inspection.

... / ...

TABLEAU 2. DECLARATION D'OUVERTURE OU FERMETURE D'ENTREPRISE PAR INSPECTION DU TRAVAIL.

INSPECTION DU TRAVAIL		; NOMBRE	! NOMBRE DE TRAVAILLEURS	1 DECLARATI	DECLARATION D'OUVERTURE	DECLARATION DE	CON DE FERMETURE
1. KIGALI - KANAZI		-	325	-	19	-	3
2. GITARAWA	isa		26	10 T	7	-	
3. BUTARE			41	ph.		-	•
4. GIKONGORO					tl :	-	
5. CYANGUGU				-		-	•
65.KIBUYE							
LAC GISENXI			143	-	8	-	
8. RUHENGERI		-	•		1		
9. BYUMBA - NGARAMA		_	16	100 102 - 21 2110 1 2110 1	AD E		
10. KIBUNGO		-	. 145	1	2	-	
11. NGORORERO		-	3	_	2173 2173	-	
12. RWAMAGANA		-	3		-1.	-	
TOTAL			669	-	29	-	M

TABLEAU Nº 3: DECLARATIONS D'OUVERTURE OU DE FERMETURE D'ENTREPRISES

BRANCHE I	D'ACTIVITE		OMBRE DE RAVAILLEURS	!	DECLARATIONS OUVERTURE	!	DECLARATIONS FERMETURE
	ulture, Sylviculture, e et pêche	1	41	1	1	!	
2. Indus	tries extractives	1	-	I,		1	•
3. Indus	tries manufacturières	!	197	i	8	1	- 10
4. Elect	ricité, Gaz et Eau	1	-	ţ	-		-
5. Bâtim	ents et Travaux Publi	cs	120	1	3	ı	1
	rce (gros et détails) s, Restaurants	1	138	!	7	!	1
	ports, Entrepôts et nications	1	7	!	1	1	-
Immob	es, Assurances, Affai pilières, Services aux prises			!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!	-	!	-
	ces sociaux, Services nis à la collectivité	1 1	194	!	8	!	1
O. Activ	rités mal désignées	1	2	+	1	!	
то:	P A L	1	699		29	4	1 3

... / ...

TABLEAU Nº 4: ENTREPRISES VISITEES.

TIVITY INC. THOUSE THE TAXABLE	FOM	SESTAGRAMME BRANCH		TRAVAILLEURS OCCUPES!	CCUPES!	200	NC	NOMBRE D	DE VISITE ERFECTUEES	EPPE(CTUEES	70		
INSERCTION DO THAVALL					1	VISITES ORDINAIRES		CONTRE	VISITES!VISITES	VISITES SPECIALES	ES A LES	E .	ОТАГ	
1. KIGALI - KANAZI	-	43	-	5634		43		W		27			73	
2. GITARAMA	-	1-		1036	2	7		1		10	Zac		17	
3. BUTARE		13		414		ω.		9					14	
4. GIKONGORO		47				45		-	-	10			56	
5. CYANGUGU	-	31		1985	-	31		in the second					31	
6. KIBUYE	-	13	¢	1047		14	-	2		•			16	
7. GISENXI	-	15	-	647		28		14		Φ			50	
8. RUHENGERI	-	19	-	1169	-	32	-			6	170		42	
9. BYUMBA - NGARAMA	-	2		4.72	-	2	-te	•		-		- 1	9	
10. KIBUNGO		39		1082		56		7.		10			41	
11. NGORORERO (n.d)	-				a-1	1 7 1-1		ľ	i i					
12. RWAMAGANA	-	2		870		14	-			N			17	
TOTAL		248	-	15338		.253		33		77			363	
			n bed	données non	n disponibles	bles.				-;				

n.d a données non disponibles.

TABLEAU N° 5: ENTREPRISES VISITEES PAR BRANCHE D'ACTIVITE ECONOMIQUE

Branche d'activite	Entreprises	I Tr	Travailleurs	Cont		VISITES		EFFECTUEES	S	
Economique		00	Occupés	Vi	Visites ordinaires	Contre Visités	ርቲ ትን ወኔነው የ	Vis Spé	Visites spéciales	! Total
1. Agriculture, Sylviculture, ! chasse et pêche	8		134		В		-		2	1 14
2. Industries extractives	4		3089		3	na.	i		3	1 3
1	44	-	3034		48		11		25	1 84
4. Electricité, Gaz et Eaux !	3		392		T.		-	-13	-	1 7
5. Bâtiments et travaux Publics !	8		1228		2		2		7-	11
6. Commerce (Gros et détail) ! Hôtel et Restaurants	40	-	917		38		7.		14	1 59
7. Transports, entrepôts et :	-		69		-					
8. Banques, Assurances, Affaires immobilières, Services Sociaux! entreprises	4		43		5	Per. Car. Car.	2			
9. Services fournis à la colloctivité, services sociaux, services personnels	25		966		16	Case Proc	ī.		10	3.
O. Activités mal désignées	7 1	•	•	1.0			-		1	-
TOTAL	237		11.202	-	135	_	30		57	1 218
	.,	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	1010000	Buhenneri	i. Moororero	rero.				

Non compris Gikongoro, Cyangugu, Ruhengeri, Ngororero.

TABLEAU Nº 6: INFRACTIONS CONSTATEES ET SANCTIONS IMPOSEES .-

	! Nombre !infractions !	Actions pri	ses par l' du Travail		r !Décisi !des !tribun	
	!	Observations et avertis- sements		!Mesures !immédia- !tes	!Condamna	
. Sécurité du Travail	! 27	18	! 2	! 2	! -	! -
 Hygiène et Médecine du travail 	24	17	2	-	- -	! -
Engagements illégaux	45	32	5	! ! 5	10	<u> </u>
 Rémunération heures supplémen- taires 	! ! 42 !	23	4	! ! 5		
Non respect du salaire minimum	! ! 29 !	16	4	1		! -
Durée du travail et travail de nuit	11	9	4	-	1	1 14
. Repos hebdomandaires	: ! 3 !	5	7			!
Congés annuels payés	15	11	1	<u> </u>	<u> </u>	! ~
Age minimum d'accès à l'emploi condition de travail des enfants		-		! ! – !	-	! ! - !
Apprentissage	3	2	1			T -
Conditions de travail des femmes, protection de la maternité	1 !		<u> </u>	1 ! !		! -
Modalité de lincie- ments	16 !	1		! 8	! -13	! ! -
Liberté syndicale protection des représentants des travailleurs	- !	-	-		! ! !	! ! - !
Sécurité sociale déclarations et versements des cotisations	124 ! ! !	34	11	! ! !	 	! ! -
TOTAL	345 !	168	31	1 21	!	! -

Non compris Gikongoro, Cyangugu, Ruhengeri, Ngororero.

TABLEAU Nº7: DIFFERENDS INDIVIDUELS DU TRAVAIL

	•								:
INSPECTION DU TR	AVAIL	!	CONCILIES	! NON!	CONCILIES		RANSMIS RIBUNAL	AU!	TOTAL
1.KIGALI-KANAZI		!!	277	!	47	!	119	1	938
2.CITARAMA		!	36	į		!	2	1	38
3.BUTARE	3		100	!	_	!	29	1	129
4.GIKONGORO		1	11	!	-	į	15	1	. 26
5.CYANGUGU	-114	1	28	!	6	1	-	. 1	34
6.KIBUYE		1	29	!	24	ı	5	ì	58
7.GISENYI	ýs.	i	51	ı	14	1	20	!	85
8.RUHENGERI	a, ne savena, c. Assetta	. !	56	!	4	!	13	1	73
9.BYUMBA-NGARAMA	•	!	25	!	6	!	1	1	32
10.KIBUNGO		!	77	!	3	1	22	1	102
11.NGORORERO		!	4	!	_	!	1	1	5
12.RWAMAGANA	1:	!	53	!	5	1	2	!	60
TOTAL		!	1.242	!	109	i	229	!	1.580

TABLEAU Nº 8: STATISTIQUES DES DIFFERENDS INDIVIDUELS
DU TRAVAIL PAR BRANCHE D'ACTIVITE ECONOMIQUE

! .	BRANCHE D'ACTIVITE	!_	NOMBRE	! DIFFERENDS	S!INDIVIDUELS	!TOTAL
	•	!	REGLES	!NON REGLES	!TRANSMIS AU !TRIBUNAL	1 1
1.	Agriculture, Sylviculture Chasse et Pêche	!!	136	1 10	! ?	! 1 153
2.	Industries extractive	s į	23	1 1	1 22	46
3.	Industries manufac- turières	!	106	! 7 !	! 7 !	1 120
4.	Electricité, Gaz et Eau	!	52	1 3	! 8	1 63
5.	Bâtiments et Travaux Publics	!	2 7 9	1 11	10	300
6.	Commerce (Gros et détail	1	519	! 45	1 ! 47	!! 411 !!
	Hôtel et Restaurants	!		1	!	!
7.	Transports, entrepôts communication	, ! !	37	! ! 5	1 11	1 53
8.	Bânques, Assurances Affaires immobilières et Services aux entreprises	!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!	8		! ! 2 !	! ! 10
9.		!	231	i 20 · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	! 62 !	1 315
	et services personnel	s!		1	1	1
0.	Activités mal désignées	!	35	1	23	! 58
	TOTAL	!	1.226	102	199	1 1.52

Non compris GIKONGORO, CYANGUGU, RUHENGERI et NGORORERO.

TABLEAU Nº 9: DIFFERENDS COLLECTIFS DU TRAVAIL.-

Inspection du Travail	! Co	nciliés	! N	on Conciliés	! T	OTAL
1. KIGALI-KANAZI	1	44	. !	3 (1)	-1	47
2. GITARAMA	!	-	!	1	1	arace suct abatha
3. BUTARE	!	1	1	_	!	1
4. GIKONGORO	!	4	1	-	1	14
5. CYANGUGU	!		ı	_	. !	_
6. KIBUYE	!	-	!	-	_ 1	
7. GISENYI	!	<u></u>	1	1	1	3
8. RUHENGERI	!	-	1	-	1	-
9. BYUMBA-NGARAMA	1	_	1	_		
10.KIBUNGO	!	1	!	-	· ·	
11.NGORORERO	1		!	_	1	
12.RWAMAGANA	1	_	ı	_	1	
13. T D T A L	!	52	!	4	1	56

- (1) Les 3 conflits ont été réglés par l'autorité centrale d'Inspection
 - Aucun conflit colletif n'a éclaté.

L'objet du litige est très divers:

- paiement réclamé après la cessation du travail,
- catégorisation contestée par les travailleurs,
- non paiement des heures supplémentaires,
- indemnité de préavis et de congé payé,
- retenues illégales sur salaires,
- confusion de la suspension du contrat de travail et la mise à pied etc...

Les Inspecteurs du Travail jouent également un rôle important en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. C'est une partie essentielle de leur mission.

Si on execepte les interventions faisant suite à des réclamations ou à des demandeurs d'enquêtes, les actions des Inspecteurs du Travail s'exercent au cours des visites de contrôle qui doivent être faites périodiquement dans tous les établissements du ressort et à l'occasion des enquêtes sur les accidents du travail.

Bien que les Inspecteurs du Travail consacrent un temps suffisant et tout le soin nécessaire à la prévention, les accidents du travail continuent à se produire soit sur les lieux de travail soit pendant le trajet. Plusieurs employeurs font les déclarations d'accidents aux Inspections du Travail mais d'autres font fi de cette obligation légale. Les tableaux ci-dessous donnent la situation des accidents de travail survenus au cours de l'année écoulée.

Tableau nº 10: Accidents du Travail.

Inspection du Travail	! Accidents ayant ! !entraînés une ! !incapacité !	Cas mortels ! TOTAL !
1. KIGALI-KANAZI	!	1
2. GITARAMA		
3. BUTARE	T	T
4. GIKONGORO	T	
5. CYANGUGU (n.d)		
6. KIBUYE	! - !	
7. GISENYI		Γ
B. RUHENGERI	- Land adjust	
9. BYUMBA-NGARAMA	1 1	!
10.KIBUNGO		
11.NGORORERO (n.d)		1,72/10)
12.RWAMAGANA		DATE OF THE RESERVE OF THE PERSON OF THE PER
TOTAL	na law angamban kabin	Drog(native
		entriso.

(n.d) = données non disponibles

CLASSIFICATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL SELON DES SUITES DE L'ACCIDENT

(NON COMPRIS LES ACCIDENTS DE TRAJET).

BRA	NCHE D'ACTIVITE ECONOMIQUE !	NBRE DE	! IDF	CES	-	SUI'			IDENT		TOTAL
	CTECHNOLOGY, CO. C.	T.A.			<u>.</u>	(1)	!- 48	.!	10-11/3/20	1(3)	!
1.	Agriculture, Chasse, Pêche! et sylviculture!	7	!	-	!	1	! -	! !	2	! 4	! 7 [
2.	Industries extractives	56	!	- 25	1	5	! 29	!	1	! 4	! 39
3.	Industries manufacturières	57	T	1	1	4	3		11	111	! 30
4.	Electricité Gaz et Eau	4	1	5 -	!	3	! 5	1	4	! 8	! 25
5.	Bâtiments et Travaux Publics	3 26	!	2	!	4	_	1	_	1 6	12
6.	Commerce, (Gros et détails Hôtels et Restaurants	6	!	1	!!	3	-	!	-	! 3	! 7
7.	Transports, Entrep ôt s et Communications	8	!	_	!	-	-	!		! 2	2
8.	Banques, Assurances, Affaires immobilières et	3	!	_	!	3	! -	!	2	! 3	8
	Services fournis aux entreprises	!	!		1		i	!		i	i
9.	Services fournis aux collectivités, services sociaux et services person-	! ! 49		2	!!!!	26	! ! 1 !	!	-	! 39	! 68
0.	nels Activités mal désignées	! 4	$\dot{+}$	1	-		<u> </u>	i		1 3	1 4
	TOTAL	220	!	12	!	49	! 3	3 !	20	! 83	202

*T.A. Iravailleurs accidentés *(2) Incapacité temporaire * (1) INC.P. Incapacité permenente * (3) S.I..: Sans interruption

Non compris Gikongoro, Cyangugu, Ruhengeri, Ngororero

Tableau nº 12: Classification des accidents du travail selon les cause (Agent matériel)

Causes (Agent matériel	! No	mbre d'accid	ents !	Pourcentage
I. MACHINES 1. Machines	1	17	1	7,11
2. Transmission moteurs	!-	5	21	2,09
. 3. Appareils de levage	!	2	7 e 1	0,83
4. Machines outils	1	24		10,04
5. Machines mécaniques	, !	13	11	5,43

!
THE T
7.8

Non compris Gikongoro, Cyangugu; Ruhengeri, Ngororero.

3.2.7. CONCLUSIONS.

1º Le personnel de l'Inspection du Travail est

insuffisant. En effet, l'Inspecteur du Travail doit s'absenter pendant de longues périodes pour faire ses contrôles et, entretemps, le Service devra continuer à fonctionner, ne serait ce que pour expédier le travail courant.

2º Il y a un manque de moyens matériels appropriés pour conserver les documents et pour classer les fiches des chômeurs et des établissements économiques.

Jo Le grand handicap est le manque de moyens de déplacement à tous les niveaux (à la centrale et aux services extérieurs). Cette situation ne permet pas aux agents chargés du contrôle de consacrer au moins les trois quarts de leur temps, aux visites d'entreprises dans le but de faire appliquer la législation sociale. La prévention exige une présence prolongée sur le lieux du travail.

.../...

4° Les contacts entre l'autorité centrale d'inspection et les services extérieurs sont rares alors que ce serait l'occasion de régler sur place une partie des litiges en cours et de mettre au point toutes les questions théoriques qui peuvent être soulevées par les Inspecteurs du Travail.

5º L'insuffisance budgétaire ne permet pas de tenir assez souvent des sessions de perfectionnement des Inspecteurs du Travail et d'acheter eu appareil d'enregistrement (type NAGRA) pour la réalisation des émissions éducatives.

B. PERSPECTIVES D'AVENIR.

1º Le renforcement des moyens humains et matériels au niveau des Inspecteurs du Travail s'impose afin d'améliorer leur efficacité et leur qualité. Il foudra donc y affecter un personnel compétent, qui n'a pas besoin d'être nombreaux et mettre à la disposition des Inspecteurs du Travail une installation simple mais appropriés en vue d'assurer un bon classement, de réunir la documentation dont-ils ont besoin de procéder aux recherches et de pourvoir aux autres besoins courants du service.

2º La mission de prévention des conflits du travail et de contrôle des entreprises exige des moyens de locomotion pour atteindre tous les partenaires sociaux. Il serait donc souhaitable que des mesures soient prises pour que ce grand handicap trouve une solution adéquate. Faut-il rappeler que l'inspecteur du travail doit consacrer les 3/4 de son temps aux visites de contrôle ?

3º Des contacts permanents et fréquents devraient s'instaurer entre la Centrale et les services extérieurs afin d'appuyer leur action et d'activer la solution d'une difficulté.

du Travail devraient se poursuivre pour que nous disposions d'Agents techniquement capables pour appréhender les problèmes du monde rwandais du travail.

5º Une documentation riche et variée devrait être constituée et mise constamment à jour en vue de permettre aux cadres de l'Administration du Travail d'actualiser leurs connaissances et d'approfondir questions qui intéressent les partenaires sociaux.

7º Un appareil d'enregistrement (type NAGRA) devrait être commadé afin que les émissions éducatives soient améliorées et réalisées sur le terrain.

nullipungan de se su su si dinama in ang di sana ang d

The state of the s

- b) L'accroissement alarmant de la demande d'emploi (342%) qui traduit soit un désoeuvrement dans les .i milieux ruraux, ce qui entraîne l'exode rural vers les centres urbains; soit la hausse du taux de chômage aurtout à cause du marasme économique et financier connu par les entreprises qui ont procédé aux licenciements collectifs (ex-SONARWA).
- c) Le déficit en main-d'oeuvre qualifiée sur le marché national qui se traduit par les offres d'emploi qui ne sont pas satisfaites, ce qui pousse toujours les chefs d'entreprises à recourir à la main-d'oeuvre étrangère.

Dans le cadre de la collaboration avec les services et organismes intéressés par le problème de l'Emploi, la Direction de l'Emploi a participé notamment au Séminaire conjoint (CEPGL/BIT relatif à la libre circulation des personnes tenues à Gisenyi; à la Commission Mixte Rwando-Tanzanienne tenue à Kigali; à la Réunion de concertation entre les représentants du secteur Religieux et la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale; etc...

Dans le cadre du placement de la main-d'œuvre, la Direction de l'Emploi a été obligée de déroger, à la procédure habituelle autorisant aux chefs d'entreprises de recruter directement le personnel de la catégorie I. En effet, les services de l'Emploi se sont rendus compte que ce personnel, qui, d'un côté, requiert souvent l'urgence de la part des chefs d'entreprises, de l'autre côté, gonfle l'attroupement indésirable devant les services de l'Emploi. C'est ainsi la lettre circulaire n° 2616/06.18/22/84 du 4 juin 1984 envoyée aux chefs d'entreprise a permis de placer 348 travailleurs de la catégorie I, chiffre qui représente 26% de l'effectif total placé de juin 1984 à décembre 1984

En ce qui concerne les innovation dans la procédure des déclarations périodiques de la main-d'oeuvre, la Direction de l'Emploi, s'est efforcée de mettre à jour la liste des employeurs en activité et de modifier les modalités et les modèles de déclarations périodiques de main-d'oeuvre tel que prévu à l'article 67 du Code du Travail.

A cet effet, le BIT avait envoyé un Expert en organisation et fonctionnement des services de l'Emploi qui avait pour mission, entre autre, l'organisation de la Déclaration périodique de la main-d'oeuvre et la création du fichier des établissements;

C'est donc sur base des conseils dudit expert que nous avons procédé à des réformes préconisées au sein de la Direction de l'Emploi.

- 190 -33. a. ORGANISATION DE LA DECLARATION PERIODIQUE DE MAIN-D'OEUVRE Tel que stipulé par le Code du Travail en son article 167, il est dit que: Tout employeur de main-d'oeuvre salariée doit produire périodiquement les renseignements demandés sur la situation de sa main-d'oeuvre, d'après les modalités fixées par arrêté du Ministre ayant le travail dans ses attributions, pris après avis de la Commission Consultative du travail". Par ailleurs, le Code du Travail donne entre autre mission aux services de l'emploi, de collecter toutes les informations nécessaires au contrôle de l'évaluation de la situation de l'emploi dans les entreprises ayant une main-d'oeuvre salariée. Ces données

actualisées périodiquement devraient apporter une contribution à l'élaboration des plans de développement et à l'orientation judicieuse de la politique du gouvernement de promotion de l'emploi et de planification de ressources humaines.

Ainsi donc, dans le cadre des réformes entamées en ce qui concerné la déclaration périodique de main-d'oeuvre et la c création du fichier des établissements, trois réunions interservices ont été organisées au courant de l'année 1984, respectivement en date du 27 janvier, 76 février et 2 mars par la Direction de l'Emploi.

Toutes ces rencontres avaient pour but de recueillir les avis et de solliciter le concours de tous les services qui sont concernés par les problèmes relatifs à l'emploi particulièrement et aux ressources humaines en général. Ont participé à toutes ces réunions les représentants des services dont la liste est reprises ci-après:

- Le Ministère de l'Intérieur et du Développement Communal;
- Le Ministère des Finances et de l'Economie;
- Le Ministère du Plan;
- Le Ministère de l'Enseignement Primaire et Secondaire;
 - La Caisse Sociale du Rwanda;
- La Chambre de Commerce et d'Industrie du Rwanda;
 - L'Office National de la Population;
 - La Banque Nationale du Rwanda.

De ces contects, il est ressorti que la publication d'un Arrêté d'Ministériel portant mesure d'exécution de l'article 167 du Code du Travail était urgent afin de fixer les modalités de déclaration périodique de la main d'oeuvre. Aussi, il a été décidé de créer un fichier d'entreprises qui devra être actualisé régulièrement.

A la même occasion, un Modèle de Fiche d'Etablissement a été adopté aimai qu'un projet d'Arrêté Ministériel fixant les modalités de déclaration de la main d'oeuvre. Cet Arrêté a été signé en date du 10 janvier 1985 et entrera en vigueur le jour de sa publication au Journal Officiel de la République Rwandaise. Le modèle de déclaration repris en annexe comprend les rubriques reprises ci-après:

- Identification de l'entreprise;
- La liste des établissements composant l'entreprise avec des précisions sur (l'adresse, l'activité principale et les effectifs);
- La liste du personnel rwandais reprenant: le nom et prénom, le sexe, la commune, l'ethnie, le niveau d'instruction ou de formation, la date d'engagement, la nature de l'emploi occupé, le salaire, la catégorie professionnelle et l'échelon, ainsi que le n° de la carte de travail;
- La liste du personnel étranger reprenant: le nom et prénom, le sexe, la nationalité, la qualification professionnelle, la date d'engagement, l'emploi occupé, le salaire, le numéro du permis de travail et la date de validité;
- L'effectif global du personnel employé en spécifiant: (effectif global, recrutement et cessation d'activité du personnel, besoins immédiats du recrutement);
- La masse salariale par nationalité et par catégorie professionnelle

Il a été proposé que chaque établissement fasse une déclaration annuelle établie au 30 juin de chaque année et que par la suite à la fin de chaque trimestre une déclaration trimestrielle devrait être faite pour signaler des changements éventuels intervenus au cours de cette période.

Cependant, il est à rappeler que malgré cette lacune de manque d'arrêté ministériel d'application de l'article 167, des lettres circulaires ont été régulièrement envoyées aux employeurs leur rappelant leur obligation de déclaration de la main d'oeuvre et ceci est fait à la fin de chaque trimestre. Mais il est déplorable de constater que très peu d'employeurs produisent lesdites déclarations. A titre d'exemple, au ler trimestre 1984, 188 employeurs ont déclaré leur personnel, tandis qu'au 2ème trimestre on a enregistré seulement 152 déclarations sur les 883 employeurs connus. Pour ce qui est du 3e trimestre, la situation est résumée dans le tableau repris ci-après:

Préfecture	:	KGL	:	GIT	:	BUT	:	GIK	:	CYG	:	KBY	:	GIS.	. :	RUH	: E	BYU:	KBG:	TOTAL
Nbre d'entre-	:		:		:		:		:		:		:		:		:	:	:	
prises dont	:	393	:	39		54	:	139	:	31	:	36		63	:	28	:	79:	21:	883
nous possedons	5:		:		0		:		:		*				:		t	:	:	
les dossiers	:	-	:		:		:	1	0	į	:	-	:		:	-	:	:	;	
Entreprises	:		:		:		:		:		:		:		:			:	:	
ayant	:	102	:	7	:.	7	:	5	:	5	:	2	:	9	:	5	:	3:	2:	141
déclaré leur	:		:		:		:		:		:		:		:		:		:	
personnel	:		:		:		:		:		:		:		:		:	:	:	
Effectifs	:		:	74	:	2	:		:		:		:		:		:	:	,	
déclarés	:	9793	:	305	:	9	:	263	:	98	:	318	:	805	:	125	:	37:	220;	12473

Pour le 4ème trimestre, seules 15 entreprises ont déjà transmis la liste de leur personnel jusqu'à cette date.

Au vu de ces chiffres, nous remarquons que seulement 15,97% des employeurs dont nous possédons les dossiers ont déclaré leur personnel; ce qui semble très insuffisant et ne réflète aucune réalité sur les personnes salariées employées dans les entreprises du pays.

Quant à l'exploitation de ces déclarations qui nous parviennent trimestriellement, elle consiste actuellement en 4 opérations:

- Enregistrement;
- Vérification de la conformité des rémunérations aux 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, les salaires minima correspondants et l'indemnité d'ancienneté;
- Vérification si le personnel a été régulièrement placé (Fiche de placement pour les nationaux) ou Permis de travail pour les étrangers);
- Exploitation statistique en complétant des tableaux relevant la répartition des travailleurs par région et par ethnie;
- Classement des déclarations dans les dossiers des entreprises.

Toutefois, il est à remarquer que ce travail accomplireste insuffisant, étant donné que jusqu'à présent nous ne pouvons pas présenter des tableaux statistiques complèts concernant en particulier la mobilité de la main-d'oeuvre, les qualifications, les salaires, la durée du travail, les effectifs par sexe et par groupe d'âge, etc... Cette situation résulte de plusieurs facteurs qui sont notamment d'ordre législatif, technique méthodologique et administratif, étant donné que les moyens dont nous disposons sont encore insuffisants. Pour ce qui est de la préparation matérielle nous avons déjà obtenu 10.000 fiches d'établissement et 15 bureaux fichiers pour le classement des fiches.

C'est pourquoi, au courant de cette année 1985, un effort particulier devra être concentré sur une l'afge diffusion de l'arrêté ministériel n° 47/06 du 10 janvier 1985 fixant les modalités de déclaration de la main-d'oeuvre en aidant les inspecteurs du travail à contacter tous les employeurs conformément aux modèles en vigueur. Mais il faudra également penser déjà à recruter du personnel en nombre suffisant qui s'occupera de l'exploitation de ce questionnaire qui permettra la constitution du fichier des établissements.

33.b/: FICHIER DES ETABLISSEMENTS.

La constitution d'un fichier aussi complet que possible est l'un des objectifs essentiels de l'organisation préconisée pour la collecte et le traitement des déclarations annuelles et trimestrielles.

C'est pourquoi au courant de l'année 1984, la Direction de l'Emploi s'est efforcée de dresser une liste des employeurs à partir des listes d'employeurs recueillies au Ministère du Plan, la Caisse Sociale du Rwanda, la Chambre de Commerce et d'Industrie du Rwanda, le Ministère des Finances et de l'Economie.

.../.....

Au début de l'année, nous avions 844 dossiers d'entreprises déclarées. Tandis que au courant de l'année, nous avons enregistré 39 déclarations d'ouverture d'entreprise. Or, après avoir dressée la liste, nous avons relevé 5.228 établissements susceptibles d'employeur de la main-d'oeuvre salariée. Le tableau repris ci-après montre la situation par préfecture.

	Préfecture	!!	KGL	!	GIT	!!	BUT	!!	GIK	!	CYG	!!	KBY	!	GIS	!	RUH	!	BYU	!!	KBG	!	
	Nombre des	!	393	!	39	!	54	!	139	!	31	!	36	!	63	!	28	!	79	!	21	!	883
	employeurs	!		.!		!		!		!		1		1		74.		!		!	. !	!	
	dont nous	!		I		!		!		!		1		!	e.	1		1		ļ		!	
e	possédons	!		!	(4 a) ==	!		!		!		!		!		1		!		!	1	!	
	les dossiers	3!		!		i		!		!		!		!		1		į		!		!	
4	au 31/12/84	!		!		!		!		!		1		!		!		i		!		!	
	Nombre des	1		!		!		!		1		1		!]	9	1	non.	!		!	
	employeurs	!		!		!		!		!		!		ļ.		!		!		!		!	
	relevée et	! 2	445	!	437	! 7	722	!	227	!	177	12	246	!	95	į	414	!	278	!	187 !	!	5228
	et suscepti-	.!		!		!		!		!		1		I		!		1		!		!	
· Pr	bles	!		i		!		ì		!		į		!		1		1		į	. !	!	
Ţ,	d'employeur	!		!		ì		!		!		:		į		!		!		!	!	!	
ş	de M.O.salar			!		!		!		!		1		1		!		!		!	. !	=	

- * : Cyangugu: Manque la liste des employeurs des communes KARENGERA, GAFUNZO et GATARE.
- ** : Gisenyi : Manque de la liste des employeurs des S/Préfectures
 KABAYA et NGORORERO.
- *** : Kibungo : Manque la liste des employeurs des communes RUSUMO, RUKIRA.

Cependant, il reste encore beaucoup à faire quant à l'actualisation de ces listes afin de pouvoir créer un fichier aussi complet que possible, surtout à partir des déclarations de main-d'oeuvre qui nous parviendront ultérieurement.

La Direction de l'Emploi rencontre comme difficulté majeure l'absence de l'information quantitative et qualitative, information qui serait statistiquement traitée pour en dégager des propositions tangibles de solutions aux problèmes de l'Emploi au Rwanda.

Ce problème est aggravé par l'absence des moyens matériels, surtout des moyens de déplacement qui permettraient, à coup sûr, à la Direction de l'Emploi non seulement de se contenter de l'information parvenue au Bureau, mais aussi d'aller à la recherche de l'information dans les entreprises et dans le secteur informel qui une fois organisé, absorberait une grande partie de la main-d'oeuvre et freinerait l'exode rural.

.../...

Par ailleurs, l'on ne peut passer sous silence l'absance du personnel suffisant at qualifié dans les services de l'Emploi. A défaut du personnel disponible suffisamment formé pour être affecté seulement dans les services de l'Emploi, l'effort spécial devrait être dans le cadre du perfectionnement par des stages.

Enfin, les problèmes de l'emploi étant universels, la Direction de l'Emploi souhaite vivement la poursuite de l'assistance du BIT dans la réalisation des réformes entamées.

3.3.1. DIVISION MAIN D'OEUVRE ET STATISTIQUES.

La Division Main d'Oeuvre et Statistiques a comme attributions:

- l'établissement des tableaux statistiques à statistiques à utiliser, notamment pour la préparation des rapports trimestriels et annuels d'activité de l'Administration du Travail;
- le recueil de toutes les informations utiles émanant des autres services et ralatives notamment à la démographie, à l'éducation, au domaine économique et à la formation;
- l'analyse des déclarations de situation de la Main d'Oeuvre;
- la préparation des informations statistiques demandées par les organisations internationales.

Compte tenu des attributions ci-dessus énumérées, la Division Main d'Oeuvre et Statistiques présente mensuellement des rapports sur la Main d'Oeuvre dans la préfecture de Kigali et trimestriellement des rapports sur la main d'oeuvre dans le reste du pays.

Aussi le rapport présenté par cette Division aura trois parties principales à savoir:

- l'évolution de la demande d'emploi;
- l'évolution de l'offre d'emploi;
- l'évolution du placement.

3.3.1.1. EVALUTION DE LA DEMANDE D'EMPLOI.

I. MAIN D'DEUVRE NATIONALE.

A. Région de KIGALI (Tableau A.1. jusqu'à A.5.)

Au cours de l'année 1984, les services de la Division Main d'Deuvre et Statistiques ont enregistré 3.362 demandeurs d'emploi nationaux. Il s'agit de personnes inscrites suite à des offres d'emploi.

Parmi ces demandeurs d'emploi:

2.864 sont des Hutu, soit 85,18%
488 sont des Tutsi, soit 14,52%
4 sont des Twa, soit 0,12%
6 sont des naturalisés, soit 0,18%

. . . . / . . .

Du point de vue de l'origine géographiques, nous

avons la répartition ci-après:

					01 100
Kigali ave	C		demandeurs,		
Gitarama a		494	demandeurs,	soit	14,69%
Gisenyi a	· · · ·	471	demandeurs,	soit	14,00%
Ruhengeri		396	demandeurs,	soit	11,77%
	avec		demandeurs,		
			demandeurs,		
	avec		demandeurs,		
Cyangugu	avec				
Byumba	avec		demandeurs,		1.0
Kihunno	avec	106	demandeurs,	soit	3,15%

Par rapport à l'année 1983, le classement est resté le même pour les 5 premières préfectures et la préfecture de Kibungo viant toujours en queue avec 3,15% des demandeurs d'emploi.

En ce qui concerne le niveau de formation, nous avons, en fin d'année la répartition ci-après:

2144 demandeurs d'emploi de niveau secondaire, soit 63,77%

1100 demandeurs d'emploi de niveau primaire, soit 32,72%

81 demandeurs d'emploi de niveau supérieur, soit 2,42%

37 demandeurs d'emploi analphabètes, soit 1,10%

Par groupe d'âge, nous avons la répartition suivante en fin d'année:

1767 demandeurs d'emploi ont l'âge compris entre 25 et 45 ans, soit 52,56%

1249 demandeurs d'emploi ont l'âge compris entre 18 et 24 ans, soit 37,15%

100 demandeurs d'emploi ont l'âge compris entre 46 et 55 ans, soit 2,97%

4 demandeurs d'emploi ont plus de 56 ans, soit 0,12%

4 demandeurs d'emploi ont moins de 18 ans, soit 0,12%

Pour 238 demandeurs d'emploi, soit 7,08%, les données disponibles n'ont pas permis de connaître le groupe d'âge auquel ils appartiennent. Suivant la catégorie professionnelle, nous avons le répartition ci-après:

- la 3e catégorie avec 1843 demandeurs d'emploi, soit 54,82%
- la 1ère catégorie avec524 demandeurs d'emploi, soit 15,59%
- la 2e catégorie avec 501 demandeurs d'emploi, soit 14,90%
- la 4e cat gorie avec 332 demandeurs d'emploi, soit 9,88%
- la 6e catégorie avec 102 demandeurs d'emploi, soit 3,03%
- la 5e catégorie avec 53 demandeurs d'emploi, soit 1,58%

- la 7e catégorie avec 7 demandeurs d'emploi, soit 0,21%

Il faut signaler que parmi tous ces demandeurs d'emploi 2772 sont de sexe masculin, soit 82,45% et 590 sont de sexe féminin soit 17,55%.

8. AUTRES REGIONS(Tableau A.6. jusqu'à A.10).

Les services préfectoraux de Main d'Deuvre ont enregistré au cours de l'année 1984, 4085 demandeurs d'emploi.

Parmi ces demandeurs d'emploi: 3452 sont des Hutu, soit 84,51%

415 sont des Tutsi, soit 10,16%

3 sont des naturalisées 0,07%

Pour 215 personnes inscrites à Butare, soit 5,26%; les données disponibles ne permettent pas de connaître le groupe ethnique auquel elles appartiennent.

Du point de vue géographique, nous avons la répartition suivante:

Gisenyi avec 1580 demandeurs d'emploi, soit 38,68%
Ruhengeri avec 585 demandeurs d'emploi, soit 14,32%
Cyangugu avec 513 demandeurs d'emploi, soit 12,56%
Kibuye avec 320 demandeurs d'emploi, soit 7,83%
Butare avec 239 demandeurs d'emploi, soit 5,85%
Gikongoro avec 170 demandeurs d'emploi, soit 2,35%
Kibungo avec 57 demandeurs d'emploi, soit 1,40%
Kigali avec 19 demandeurs d'emploi, soit 0,46%

En ce qui concerne le niveau de formation, nous avons la répartition ci-après:

1832 d emandeurs d'emploi de niveau primaire soit 44,63%
1157 demandeurs d'emploi de analphabètes soit 28,32%
1095 demandeurs d'emploi de niveau secondaires soit26,81%
10 demandeurs d'emploi de niveau supérieur soit 0,24%

Il faut signaler ici que parmi les analphabètes figurent 354 demandeurs d'emploi inscrits à Butare et à Cyangugu, soit 8,67%, pour lesquels les données disponibles ne précisent pas le niveau de formation.

S'agissant de la répartition par groupe d'âge, nous avons: 1798 demandeurs dont l'âge est compris entre

25 et 45 ans soit 44,02% 1321 demandeurs dont l'âge est compris entre 18 et 24 ans, soit 32,34%

197 demandeurs dont l'âge est compris entre 48 et 55 ans, soit 4,82%

71 demandeurs de plus de 56 ans, soit 1,74%

30 demandeurs de moins de 18 ans, soit 0,73%

Pour 668 demandeurs, soit 16,35%, les données disponibles ne précisent pas l'âge.

Suivant la catégorie professionnelle, les données en fin d'année, donnent la répartition ci-après:

la 3e catégorie avec 1772 demandeurs, soit 43,38% la 1e catégorie avec 1224 demandeurs, soit 29,96% la 2e catégorie avec 432 demandeurs, soit 10,58% la 4e catégorie avec 112 demandeurs, soit 2,74%

la 5e catégorie avec 8 demandeurs, soit 0,20%

la 6e catégorie avec 1 demandeur, soit 0,02%

Pour 536 demandeurs d'emploi, soit 13,12%, les données disponibles ne précisent pas la catégorie professionnelle.

2. MAIN D'OEUVRE ETRANGERE.

A. REGION DE KIGALI (Tableau A.11 jusqu'à A.14).

Les services de la Divison Main d'Oeuvre et Statistiques ont enregistré 109 étrangers demandeurs d'emploi. D'après la nationalité, ces étrangers se répartissent comme suit:

54 Burundais, soit 49,54%

soit 43,12% 47 Zaïrois,

6 Ugandais, soit 5,50%

2 autres africains soit 1,84%

Suivant le niveau de formation, nous avons la répartition ci-après:

- 68 demandeurs ont fait des études secondaires, soit 62.38%
- 33 demandeurs ont fait des études primaires, soit 30,28%
 - 8 demandeurs ont fait des études supérieurs, soit 7,34%

En ce qui concerne la répartition par catégorie professionnelle, nous avons:

la 3e catégorie avec 82 demandeurs, soit 75,23%

la 4e catégorie avec 8 demandeurs, soit 7,34%

la 2e catégorie avec 7 demandeurs, soit 5,50%

la Ie catégorie avec 1 demandeur, soit 0,92%

la 7e catégorie avec 1 demandeur, soit 0,92%

Quant aux groupes d'âge, nous avons la répartition ci-après: 70 demandeurs dont l'âge est compris entre 25 et 45ans, soit 64,22%

> 25 demandeurs sont l'âge est compris entre 18 et 24ans, soit 22,94%

> 10 demandeurs dont l'âge est compris entre 46 et 55ans, soit 9,17%

4 demandeurs dont l'âge n''est pas indiqué.

Le poids de la capitale dans le marché de l'emploi est donc assez grand.

Par sexe et pour les nationaux seulement, nous avons 6596 demandeurs d'emploi de sexe masculin, soit 88,57% et 851 demandeurs d'emploi de sexe féminin, soit 11,43%. Le marché de l'emploi est donc à plus de 80% masculin alors démographiquement le sexe féminin est majoritaire.

Du point de vue origine géographique, nous avons la réparation suivante:

avec 2051 demandeurs, soit 26,92% Gisenyi Ruhengeri avec 981 demandeurs, soit 12,87% avec 842 demandeurs, soit 11,05% Kigali Gitarama avec 810 demandeurs, soit 10,68% avec 750 demandeurs, soit 9,84% Kibuye avec 710 demandeurs, soit 9,44% Cyangugu avec 504 demandeurs, soit 6,61% Butare Gikongoro avec 354 demandeurs, soit 4,78% avec 259 demandeurs, soit 3,40% Byumba avec 163 demandeurs, soit 2,14% Kibungo

Il faut y ajouter 173 demandeurs d'emploi étrangers qui représentent 2,27%. Ils sont donc plus nombreux que les demandeurs d'emploi, originaire de Kibungo (2,14%).

En ce qui concerne la répartition par catégorie professionnelle, nous avons:

la 3e catégorie avec 3732 demandeurs, soit 48,98%

la le catégorie avec 1772 demandeurs, soit 23,27%

la 2e catégorie avec 947 demandeurs, soit 12,43%

la 4e catégorie avec 453 demandeurs, soit 5,94%

la 6e catégorie avec 104 demandeurs, soit 1,37%

la 5e catégorie avec 67 demandeurs, soit 0,88%

la 7e catégorie avec 8 demandeurs, soit 0,10%

Il faut ajouter 536 demandeurs d'emploi, soit 7,03%, inscrits dans les Préfectures autres que Kigali pour lesquels les données disponibles ne mentionnent pas la catégorie professionnelle.

S'agissant de niveau d'études, nous avons la répartition suivante: 3334 demandeurs d'emploi qui ont fait des études secondaires, soit 43,75%

2966 demandeurs d'emploi qui ont fait des études primaires, soit 38,93%

1221 demandeurs d'emploi qui sont analphabètes, soit 16,02%

99 demandeurs d'emploi qui ont fait des études supérieurs, soit 1,30%.

parmi les demandeurs d'emploi classés comme analphabètes figurent 370 demandeurs d'emploi pour lesquels les données disponibles ne mentionnent pas le niveau de formation.

.../...

B. AUTRES REGIONS (Tableaux A.15 jusqu'à A.18.).

Les services préfectoraux de Main d'Oeuvre ont enregistré au cours de l'année 1984, 64 étrangers demandeurs d'emploi. La répartition de ces étrangers par nationalité donne:

39 Zairois

soit 60,94%

6 Burundais.

soit 9,37%

3 Ugandais

soit 4,69%

Pour les 16 autres, soit 25,00%, les données disponibles ne précisent pas la nationalité.

En ce qui concerne leur répartition par

niveau de formation, nous avons:

27 demandeurs qui ont fait des études secondaires, soit 42,19%

16 demandeurs dont le niveau d'études n'est précisé, soit 25,00%

11 demandeurs qui sont analphabètes, soit 15,62%

S'agissant de la catégorie professionnelle, nous avons la répartition ci-après:

la 3e catégorie avec 35 personnes, soit 54,69%

la 2e catégorie avec 7 personnes, soit 10,94%

la le catégorie avec 4 personnes, soit 6,25%

la 4e catégorie avec 1 personnes, soit 1,56%

Pour 17 demandeurs d'emploi, soit 26,56%,
les données disponibles ne mentionnent pas leur catégorie professionnelle.

Enfin, en ce qui concerne l'âge, nous avons
la répartition ci-après:

27 demandeurs dont l'âge est compris entre 25 et 45 ans, soit 42,19%

16 demandeurs dont l'âge est compris entre 18 et 24 ans, soit 25,00%

5 demandeurs dont l'âge est compris entre 46 et 55 ans, soit 7,81%

16 demandeurs dont l'âge n'est pas indiqué, soit 25,00%

3. ENSEMBLE DES DEMANDEURS D'EMPLOI (Tableau A.19 jusqu'à 4.24).

Pour l'ensemble dont les services de la Main d'Oeuvre ont enregistré 7620 demandeurs d'emploi. Ces demandeurs d'emploi se répartissent ainsi:

6316 Hutu, soit 82,89% 903 Tutsi, soit 11,85% 173 Etrangers soit, 2,27% 9 Naturalisé soit, 0,12% 4 Twa soit, 0,05%

- 200-unas 1805 20 10 Il faut signaler ici que pour 215 personnes inscrites à Butare soit 2,82%, les données disponibles ne mentionnent pas le groupe inscrite à Kigali, soit 45,55%, et 4149, soit 54,45% dans les autres. Enfin, s'agissant de l'age, nous avons: 3662 demandeurs dont l'âge est compris entre 25 et 45 ans, soit 48,06% 26:1 demandeurs dont l'age est compris entre 18 et 25 ans, soit 34,27% 312 demandeurs dont l'âge est compris entre 46 et 55 ans, soit 4,09% 75 demandeurs qui ont 54 ans ou plus, 34 demandeurs qui ont moins de 18 ans, el eb accivies Elifaut y ajouter 926 personnes, soit 12,15%, pour lesquelles les données disponibles ne mentionnent pas l'âge. Main d'Deuyre, oni entertaire 3.3.1.2. EVOLUTION DE L'OFFRE. d'emploi se répatitsunt atuata A. REGION DE KIGALI (Tableau B.1. jusqu'à B.3.) Au cours de l'année 1984, les services de la Division Main d'Oeuvre et Statistique ont traité 1737 offres d'emploi es I provenant de 399 entreprises. Ces entreprises se classent comme suit par branche d'activité: : deligionis mollilitace; - Commerce, Hôtels, Restaurants et Tourisme, 110 entreprises, soit 27,57% - Services fournis aux collectivtés: 79 entreprises, soit 19,80% Services sociaux, Services personnels - Industries manufacturières: 74 entreprises, soit 18,55% - Transports, Entrepôts et Communications: 40 entreprises, Copilind and I sen en Allut me pit 10,03% sproviousmen al - Batiments et Travaux Publics: 30 entreprises, soit 9,52% and broken to - Banques, Assurances, Affaires immobilières, Services fournis aux entreprises, soit 9,56% - Electricité, Gaz et Eau: 10 entreprises, soit 2,51% de la chave auon - Industries extractives : 7 entreprises, soit 1,75% - Agriculture, Chasse, Pêche et Sylviculture: 3 entreprises, ell nich soit 0,75% year as colome'b Cette répartition est presque la même que celle de l'année 1983. S'agissant de la répartition des 1737 postes au cours de cette année et suivant les branches d'activité économique, nous avons: - Bâtiments et Travaux Publics: 430 postes, soit 24,76% - Commerce, Hôtels, Restaurants et Tourisme: 374 postes, soit 21,53% - Industries manufacturières: 288 postes, soit 16,58% - Banques, Assurances, Affaires Immobilières, Services fournis aux entreprises: 221 postes, soit 12,72% .../...

- Transports, Entrepôts et Communications: 193 postes, soit 11,11%
- Services fournis aux collectivités, Services sociaux, Services personnels: 172 postes, soit 9,90%
- Industries extractives: 32 postes, soit 1,84%
- Electricité, Gaz et Eau:21 postes, soit 1,21%
- Agriculture, Chasse, Pêche et Sylviculture: 6 postes, soit 0,35%

Quant à l'utilisation des offres reçues, il est à noter que 1212 postes, soit 65,78%, ont été satisfaits et que 525 ne l'ont pas été soit 30,22%.

B. AUTRES REGIONS (Tableau B.4, B.5., B.6.)

Les services préfectoraux de la Main d'Oeuvre ont enregistre 185 postes d'emploi emanant de 57 entreprises qui se classent comme suit:

- Services fournis aux collectivités; services sociaux et services personnels: 18 entreprises, soit 31,58%
- Agriculture, Chasse, pêche et sylviculture: 11 entreprises, soit
- Industries manufacturières: 10 entreprises, soit 17,54%
- Commerce, Hotels, Restaurants et Tourisme: 6 entreprises, soit
- Banques, Assurances, Affaires immobilières, services fournis aux entreprises: 4 entreprises, soit 7,02%.
- -Electricité, Gas et Eau: 3 entreprises, soit 5,26%
- -Bâtiments et Travaux Publics: 3 entreprises, soit 5,26%
- Activités mal désignées: 2 entreprises, soit 3,51%.

S'agissant de la répartition des 185 postes et suivant la branche d'activité économique, nous avons:

- Industries manufacturières: 47 postes, soit 25,41%
- Agriculture, Chasse, Pêche et Sylviculture: 44 postes, soit 23,78%
- Electricité, Gaz et Eau: 31 postes, soit 16,76%
- Services fournis aux collectivités, Services Sociaux, Services personnels: 29 postes, soit 15,68%
 - -Bâtiments et Travaux Publics: 11 postes, soit 5,95%
 - -Commerce, Hôtels, Restaurants et Communication: 11 postes, soit 5,95%
 - -Banques, Assurances, Affaires immobilières, Services fournis aux entreprises: 7 postes, soit 3,78%
 - -Activités mal désignes: 5 postes, soit 2,70%.

En ce qui concerne l'utilisation 169 postes ont été satisfaits, soit 91,35% et 16 ne l'ont pas été, soit 8,65%

• • • / • • •

A

Dans l'ensemble, nous avons la répartition ci-après suivant la branche d'activité économique: (Tableau B.7):

- Bâtiments et Travaux Publics: 441 postes offerts, soit 22,94%
- Commerce, Hôtels, Restaurants et Tourisme: 385 postes soit 20,03%
- Industries manufacturières: 335 postes, soit 17,45%
- Banques, Assurances, Affaires immobilières, Services fournis aux entreprises: 228 postes, soit 11,86%
- Services fournis aux collectivités, Services Sociaux, Services personnels: 201 postes, soit 10, 46%
- Transports, Entrepôts et Communications: 193 postes, soit 10,04%
- Electricité, Gaz et Eau: 52 postes, soit 2,71%
- Agriculture, Chasse, Pêche et Sylviculture: 50 postes, soit 2,60%,
- Industries extractives: 32 postes: soit 1,66%
- Activités mal désignés: 5 postes offerts, soit 0,26%

Aussi, l'analyse de ces offres montre que la région de Kigali monopolise l'offre d'emploi puisque sur 1922 postes offerts au cours de l'année 1984, 1737 postes, soit 90,37% se trouvent dans la Préfecture de Kigali et 185 postes, soit 9,63% dans les autres régions. La même remarque reste valable pour les entreprises puisque sur 456 entreprises ayant présenté des offres d'emploi 399 entreprises se trouvent à Kigali, soit 87,5% contre 57 entreprises pour le reste du pays, soit 12,5%

3.3.1.3. EVOLUTION DU PLACEMENT.

1. MAIN D'OEUVRE NATIONALE.

A. REGION DE KIGALI (Tableau de C.I. à C.6.).

Au cours de l'année 1984, les services de la Division Main d'Deuvre et Statistique ont procédé à 2110 placements suite à des Offres d'Emploi et régularisations.

Du point de vue ethnique les personnes placées et régularisées se répartissent comme suit:

- 1776 Hutu soit 84,17%
- 321 Tutsi soit 15,21%
- 7 Naturalisés soit 0,33%
- 6 Twa soit 0.28%

Du point de vue sexe, ces 2110 personnes placées se répartissent en 1794 personnes placées de sexe masculin, soit 85,02% et 316 personnes placées de sexe féminin, soit 14,98%.

Du point de vue placement par origine géo raphique, nous avons:

					placées,	soit	26,59%
_	Kigali	avec 5	561	personnes		soit	14,93%
	Gitarama	avec 3	315	personnes	placées,	soit	13,46%
-		avec	284	personnes	placées,	e comment of the comment	
-	Ruhengeri	avec		personnes	placées,	soit	12,27%
-	Gisenyi			1.9.5	placées,	soit	8,72%
_	Butare	avec	184	personnes	*	soit	7,06%
	Byumba	avec	149	personnes	placées,		4,83%
-	199	avec	102	personnes	placées,		
-	Cyangugu			personnes	placées,	soit	4,79%
_	Gikongoro	avec			placées,	12.114	4,50%
_	Kibuye	avec	95	personnes			2,84%
	Kibungo	avec	60	personnes	placées,	302 5	
-	KIDGIIGO						nlacées F

S'agissant de la répartition des personnes placées par niveau de formation, nous avons, par ordre d'importance:

826 personnes qui ont fait des études secondaires, soit 39,15%

746 personnes qui ont fait des études primaires, soit 35,35%

749 personnes qui sont analphabètes,

Quant au placement par catégorie professionnelle nous avons la répartition qui suit:

- la le catégorie avec 835 personnes, soit 39,57%
- la 3e catégorie avec 777 personnes, soit 36,82%
- la 2e catégorie avec 224 personnes, soit 10,62%
- la 4e catégorie avec 144 personnes, soit 6,82%
- la 6e catégorie avec 68 personnes, soit 3,22%
- la 5e catégorie avec 52 personnes, soit 2,46%
- la 7e catégorie avec 10 personnes, soit 0,47%

Enfin, par branche d'activité économique, nous avons la répartition suivante:

- Commerce, Hôtels, Restaurants et Tourisme: 411 personnes, soit 19,48%
- Transports, Entrepôts et Communications : 390 personnes, soit 18,48%
- Services fournis aux collectivités,
 Services sociaux et services personnels : 384 personnes,
 soit 18,20%
- Industries manufacturières : 380 personnes, soit 18,01%
- Banques, Assurances, Affaires immobilières

 Services fournis aux entreprises : 227 personnes,

 soit 10,76%
- Bâtiments et Travaux Publics : 192 personnes, soit 9,10%
- Agriculture, Chasse, Pêche et Sylviculture: 51 personnes, soit 2,42%
- Electricité, Gaz et Eau : 49 personnes, soit 2,20%

- Industries extractives
- : 22 personnes, soit 1,04%
- Activités mal désignées : 4 personnes, soit 0,19%

B. AUTRES REGIONS (Tableaux C.7. jusqu'à C 12).

Les services préfectoraux de Main d'Oeuvre ont placé dans le secteur privé 485 personnes dont 450 Hutu, soit 92,78% et 35 Tutsi, soit 7,22%.

Du point de vue sexe, ces personnes sont à 90,10% de sexe masculin, soit 437 personnes, et à 9,90 de sexe féminin, soit 48 personnes.

En ce qui concerne le niveau de formation, nous avons la répartition suivante:

- 226 personnes ont fait des études secondaires, soit 46,60%
- 167 personnes ont fait des études primaires, soit 34,43%
- 89 personnes ernt des analphabètes, soit 18,35%
- 3 personnes ont fait des études supérieures, soit 0,62%

S'agissant de l'origine géographique, nous avons

ce qui suit:

avec 180 personnes, soit 37,11% Gisenyi avec 58 personnes, soit 11,96% Ruhengeri avec 56 personnes, soit 11,55% Butare avec 55 personnes, soit 11,34% Cyangugu avec 39 personnes; soit 8,04% Byumba avec 39 personnes, soit 8,04% Gitarama avec 32 personnes, soit 6,60% Kibuye 11 personnes, soit 2,27% avec Kibungo 9 personnes, soit 1,86% avec Kigali 6 personnes, soit 1,24% Gikongoro avec

En ce qui concerne la répartition par catégorie professionnelle, nous avons la répartition suivante:

personnes, soit 41,44% la 3e catégorie avec 201 personnes, soit 36,08% la le catégorie avec 175 avec 72 personnes, soit 14,84% la 2e catégorie 26 personnes, soit 9,36% la 4e catégorie avec personnes, soit 1,65% la 7e catégorie avec 8 3 personnes, soit 0,62% la 6e catégorie avec

Quant au groupe d'âge, nous avons la

répartition suivante:

De 25 à 45 ans

: 184 personnes, soit 37,95%

- 205-

De 18 à 24 ans : 169 personnes, soit 34,84%

De 46 à 55 ans : 12 personnes, soit 2,47%

De 56 ans et plus : 3 personnes, soit 0,62%

Moins de 18 ans : 2 personnes, soit 0,41%

Il faut ajouter 115 personnes, soit 23,71% pour lesquelles les données disponibles ne mentionnent pas l'âge.

Enfin, suivant la branche d'activité économique, nous la répartition ci-après:

- Bâtiments et Travaux Publics : 129 personnes, soit 26,60%

- Services sournis aux collectivités

Services sociaux, services personnels: 86 personnes, soit 17,73%

- Industries manufacturières : 77 personnes, soit 15,87%

- Electricité, Gaz et Eau : 64 personnes, soit 13,20%

- Agriculture, Chasse, Pêche et

Slyviculture : 57 personnes, soit 11,57%

- Commerce, Hôtels, Restaurants et

Tourisme : 45 personnes, soit 9,28%

- Banques, Assurances, Affaires immobilières, Services fournis aux

entreprises : 17 personnes, soit 3,51%

- Activités mal désignées

: 7 personnes, soit 1,44%

- Transports, Entrepôts et Communications

: 3 personnes, soit 0,62%

2. MAIN D'OEUVRE ETRANGERE (Tableau jusqu'à C.16).

En ce qui concerne le placement des étrangers, 267 permis de travail ont été délivré. A ces 267 étrangers ayant obtenu un permis de travail, il faut ajouter 22 étrangers placés dans les préfectures sans permis de travail. En tout, 289 étrangers ont été placés dont 267, soit 92,39% ont un permis de travail et 22 sans permis de travail, soit 7,61%.

Du point de vue nationalité, on remarque que les belges, les Zaïrois, les Burundais et les Ugandais représentent 69,28% et que les 24 autres nationalités ne représentent que 30,72%.

- 45.29% des Africains
- 43,79% Européens
- 4,49% des Américains
- 6,36% des Asiatiques.

S'agissant du niveau de formation, ces étrangers sont répartis comme suit:

119 personnes ont fait des études secondaire, soit 42,32% 108 personnes ont fait des études supérieurs, soit 40,45%

32 personnes ont fait des études primaires, soit 11,99% soit 5,24% 14 personnes sont analphabètes,

En ce qui concerne professionnelle, ces étrangers sont répartis comme suit:

75 personnes, soit 27,34% çans la 3e catégorie 71 personnes, soit 26,59% dans la 5e catégorie 48 personnes, soit 17,98% dans la 4e catégorie 41 personnes, soit 15,36% dans la 6e catégorie 22 personnes, soit 8,24% dans la 7e catégorie 8 personnes, soit 3,00% dans la le catégorie 4 personnes, soit 1,50% dans la 2e catégorie

Enfin, par branche d'activité économique, ces étrangers sont répartis comme suit:

- Services fournis aux collectivités Services sociaux, services personnels: 119 personnes, soit 44,57%

- Commerce, Hôtels, Restaurants et

: 39 personnes, soit 14,61% Tourisme : 28 personnes, soit 10,49% - Industries manufacturières - Transports, Entrepôts, Communications; 27 personnes, soit 10,11% : 23 personnes, soit 8,61% - Bâtiments et Travaux Publics : 15 personnes, soit 5,62% - Electricité, Gaz et Eau

- Agriculture, Chasse, Pêche et : 9 personnes, soit 3,37% Sylviculture

- Banques, Assurances, Affaires immobilières, Services fournis aux : 4 personnes, soit 1,50% entreprises

: 3 personnes, soit 1,12% - Industries extractives

N.B. Toutes ces répartitions ne concernent que les 267 personnes pour lesquelles des permis de travail ont été établis.

3. ENSEMBLE DES PERSONNES PLACEES (Tableaux C.17 jusqu'à C.23.)

Les services de Main d'Oeuvre ont procédé au placement des 2884 personnes dont 2595 nationaux, soit 89,98, et 289 étrangers, soit 10,02%. Il est à noter aussi que la région de Kigali monopolise le placement puisqu'elle représente 73,72 du placement. Les autres préfectures n'ont placé que 485 personnes, soit 16,95%.

Du point de vue éthnique, nous avons pour les nationaux:

; soit 85,78% 2226 Hutu

, soit 13,72% 356 Tutsi

7 Naturalise, soit 0,27%

6 Batwa , soit 0,23%

Suivant le sexe, et pour les nationaux seulement, nous avons 2231 personnes de sexe masculin, soit 85,97% et 364 personnes de sexe féminin, soit 14,03%.

S'agissant de la répartition par origine géographique, nous avons le classement suivant:

avec 570 personnes placées, soit 19,77% Kigali avec 439 personnes placées, soit 15,22% Gisenyi avec 354 personnes placees, soit 12,20% Gitarama Ruhengeri avec 342 personnes placées, soit 11,86% Butare avec 240 personnes placées, soit 8,32% Byumba avec 185 personnes placees, soit 6,52% avec 157 personnes placees, soit 5,44% Cyangugu Kibuye avec 127 personnes placées, soit 4,40% Gikongoro avec 107 personnes placées, soit 3,71% avec 71 personnes placées, soit 2,46% Kibungo

Il faut y ajouter 289 étrangers qui représentent 16,02%

S'agissant du niveau d'études, les personnes placées se répartissent ainsi:

1165 personnes ont fait des études secondaires, soit 40,40% 945 personnes ont fait des études primaires , soit 32,77% 574 personnes sont analphabètes, soit 19,50%

200 personnes ont fait des études supérieures, soit 6,93%

Il faut signaler ici que parmi les personnes placées et classées comme analphabètes figurent 22 étrangers, soit 0,76% du total, pour lesquelles les données disponibles ne mentionnent pas le niveau de formation.

Quant au placement suivant les groupes d'âge, nous avons la répartition ci-après:

1396 personnes dont l'âge est compris entre 25 et 45 ans, soit 48,41%

976 personnes dont l'âge est compris entre 18 et 24 ans, soit 33,84%

88 personnes dont l'âge est compris entre 46 et 55 ans, soit 3,05%

17 personnes dont l'âge est de 56 ans et plus, soit 0,59%

3 personnes placees de moins de 18 ans, soit 0,10%.

En ce qui concerne la catégorie professionnelle, les personnes placées se répartissent comme suit:

1051 personnes dans la 3e catégorie, soit 36,44% 1018 personnes dans la le catégorie, soit 35,30% - 203 -

300 personnes dans la 2e catégorie, soit 10,40%
218 personnes dans la 4e catégorie, soit 7,56%
123 personnes dans la 5e catégorie, soit 4,26%
4. personnes dans la 7e catégorie, soit 1,40%

A cette répartition, il faut ajouter 22 étrangers, soit 0,76%, pour lesquels les données disponibles ne mentionnent pas la catégorie professionnelle.

Enfin, s'agissant de la répartition par branche d'activité économique, nous avons:

- Services fournis aux collectivité; Services sociaux, services personnels: 589 personnes, soit 20,42%

- Commerce, Hôtels, Restaurants et

Tourisme : 495 personnes, soit 17,16%

- Industries manufacturières : 485 personnes, soit 16,82%

- Transports, Entrepôts et communica-

tions : 420 personnes, soit 14,56%

- Bâtiments et Travaux Publics : 344 personnes, soit 11,93%

- Banques, Assurances, Affaires immobilières,

Services fournis aux entreprises : 248 personnes, soit 8,60% - Electricité, Gaz et Eau : 128 personnes, soit 4,44% - Agriculture, Chasse, Pêche et : 117 personnes, soit 4,06%

Sylviculture

Activités mal désignées : 33 personnes, soit 1,14%

Industries extractives : 25 personnes, soit 0,87%

.3.1.4. CONCLUSION.

En définitive, ce rapport montre que la demande est de loin supérieure à l'offre(7620 demandeurs d'emploi contre 1922 postes offerts). Contrairement à l'année 1983 où le nombre des personnes placées et régularisées était supérieur à celui des demandeurs d'emploi, l'année 1984 a vu une baisse sensible du placement(3279 personnes placées et régularisées en 1983 contre 2884 en 1984, soit une baisse de 12,05%).

Aussi le fait de ne pas connaître le nombre des personnes régularisées et celui de la non exploitation des avis de licenciement ne permettent pas de comparer les différents paramètres qui sont la demande, l'offre et le placement.

3.3.1.5.

15

DIFFICULTES.

Les difficultés que rencontrent cette Division proviennent du manque du personnel pour l'exploitation des différentes données figurant dans les documents en sa disposition.

Ces documents pourraient permettre de connaître:

- le nombre réel de personnes placées en explotant les avis de licenciement et les dossiers de regularisation.

.../...

- -le nombre réel des nouveaux postes créés en exploitant les nouveaux modèles d'offres d'emploi;
- -le nombre réel de cartes de travail en circulation (exploitation des avis de licenciement et retour de carte de travail;
- -le nombre de salariés, le nombre d'entreprises et des caractéristiques sur les salaires en exploitant les listes trimestrielles du personnel.

REGION DE KIGALI.

A.T. EVOLUTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR PREFECTURE.

PREFECTURES		KGL		GIT		BUT		GIK	,	CYG		КВУ		GIS		RUH		BYU	_	X BC	IUIAL	AL	י אחחאן:
MOIS							-				-	0,7	-	26	-	111	-	19	-	10		330	1 9,81
JANVIER		122		38		16		77		<u>a</u>		0		0.7		-				15			-
FEVRIER		74		41	-	26	-	19		16		22		41		38		15	_	10	_	302	86'88 i
MARS		99	-	45	-	25	-	22		20		23		47		44	_	20		ω	_	318	1 9,45
AVRTI		56		33		19		17		17		7		44		23		9		3	-	235	1 6,99
MAT	-	40		30	-	24		13		15	-	28		36		25		13	-	4	-	230	1 7,02
NTHE	-	76		74		25	-	22		21		19		57		40		15		15	-	364	1 10,82
		93	-	42		25		19		20		20	-	51		47		25		9		353	1 10,50
HIGA	. -	63	-	33		20	-	15		20		29		47		34		15		10		286	1 8,50
1004		202	-	37	-	25		ω		15	-	15		36		33		7		15		261	1 7,76
SEPTEMBRE	. .	5 5	-	144	-	21	-	15	-	14	-	21		41	-	30		6		14		260	1 7,73
OCTOBRE			-	† 0	1	000	-	12	-	26	-	23		32		34		15	-	rv.		297	i 8,83
NOVEMBRE	-	76		48		77	. -		- -		-	14		13		7		4	-	9	-	118	1 3,51
DECEMBRE		28		21	-	14		-	-	+								1,	-	707	1	67	1100 00
TOTAL	-	823		464		265		194		286		244		471		396		163		100	5	2305	00.6001:
DOLIBCENTAGE	-	24.48	-	14,69		7,88	-	5,77	-	6,13	-	7,26	-	14,00		11,77	7 .	4,85		3,15	1 10	100,001	_
111111111111111111111111111111111111111																							

10 10 10 10 10 10 10 10	PAR ETHNIE	I TOTAL I POURCENTAGE BYU II KBG I PER I P	16 ! 6 ! 271 ! 82,12	3 1 4 1 57 1 17,27	- 1 2 1 0,61		15 8 257 85,10	- i 2 i 45 i 14,90	trem	17 ! 6 ! 270 ! 84,90	3 1 2 1 48 115,10		5 1 3 1-204 1 86,81	11 11 12 1 31 11 11 11 11	T = Sq 4 - 12 b - 4 4 - 15 - 1		TOTAL CANAL
0	PREFECTURE ET		1 14 1 24 0 PB 40 I	7 7 1		And the second s	1 12 1 39 1 38 1	4 ! 4 ! 2 !		17 1 17 1 44 1 44	1 3 11 6 11 3 2	The state of the s	74 118 6 11 42 1 23	3 3 11 12 4 11 12 5	- 1, Fe-18, 11 p		JETHIMTES (SHIMTHY BUCOUS D. EMBEDT BANK HE
	SHE I O'ELOTION DES	45 2 1 12e'3qe 5 1 20 1 3.4 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	I KGL IN 64 L BULL	01 1 97 1 3 52 1 1 9	25.59			56 1 54 1 2					82	2 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	12 16 84 1 20 30 1 31 3 1 3 1 3 1 3 1 3 1 3 1 3 1 3	Transfer of the Contract of th	EMBFOIL BYE BEELECY

The month of the state of the s

A.2. EVOLUTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR PREFECTURE ET PAR ETHNIE (SUITE)

	1 01 1 29 1 33 1 19 1 13 1 14 1 23 1 30 1 24 1 13 1 4 1 202 1 84,87
	1 02 1 10 1 5 1 5 1 2 1 1 1 5 1 6 1 1 1 - 1 1 - 1 1 6 1 14,71
MA I	0.2
	70
THE CHAIN WITH THE CHAIN WE SENT THIS OF THE CHAIN WAS A STATE OF THE C	1 01 1 59 1 54 1 21 1 16 1 16 1 16 1 16 1 84,00
	1,02 [15 1 1 1 1 1 1 1 1 1 6 1 5 1 3 1 4 1 1 1 1 1 6 1 5 40
autn	
The area of the second of the	1 01 1 76 1 36 1 23 1 17 1 9 1 22 1 49 1 47 1 24 6 1 323 1 51 50
	02 1 15 1 3 1 2 1 2 1 1 1 3 1 2 1 1 1 2 1 1 8 22
AOUT	1 03 ;
Consideration of the state of t	101 8 57 ; 34 ; 17 ; 7 ; 12 ; 32 ; 33 ; 14 ; 228 87; 36
	1 02 1 12 3 3 1 8 1 1 1 3 4 1
SEPTEMBRE	
	04 1 1 1 0,38
	1 01 1 34 1 40 1 16 1 14 1 11 1 77 1 36 1 27 1 8 1 13 1 216 1 83,07
	1 02 1 15 1 4 1 5 1 1 1 3 1 4 1 5 1 3 1 1 1 1 5 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
OCTOBRE	3

- 213 -

A.2. EVOLUTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR PREFECTURE ET PAR ETHNIE. (SUITE 1)

		121		743					•			1						The same of the sa						1		
	1 01	-	99		43		16	1 14	i 5	1 21		18	-	31		34		15	-	3		251	1	84	84,51	
NOWFMBBF	1 02	-	20	-	5		9		2		5 !	ī	-	1	7. 10	1	-	1	1	2	-	4	1 97	15	646	1
	1 03	-	1		1	_	1	i	1		-	1	-	1		1:	1 1	1	-	1		~.	-			
	1 04	-	1	-	1		ı		1		-	ī	-	1			-	1	7	1			1		1	1
	1 01		19		16		11	_	4		3 !	-	-	12	-	5		4		2		80	1 28	. 73	73,73	
OF CRABBE	1 02		6		5		3		2		1	3		1	-	2		1		4			31 !	26	6,27	
7	1 03	-	1	-	1	-	r		1			1	-	1		1	-	1	-	1	-	X 7. 1	1	ki e		ı
	70; I.	7	1		1		1		ı		-		T	1	-	1	-	1		1	-		1	*		1
	1 01	-	634	1 4	421	1 2,	214	1 159	6	175	5	202	-	439		388		151	-	81	-	2864	1 4		85,18	
t- C	1 02		181	-	72	-	51	1 3	35	1 31		42		32		8	-	11		25	-	488	-		14,52	1
- C - A - C - C - C - C - C - C - C - C	03		2	-	-		1			_	-	1	-	1		1		-		1	-	4	-		0,12	ı
	1 04	-	9	-	ı		r		ı			1		1		1		1		1		9	-		0,18	1
	ITOTAL	-	823	1 4	464	1 26	265	i 194	4	1 206	10	244	-	471	-	396		163	-	106	-	3362	1 2	100,00	00,	
10	101	-	22,14	-	14,69	-	7,47	- 5	5,55	1 6,	6,11 1	7,	1 90%	15,33	33 !	13,55	55 1	5,27	1 2		2,83 !	1	100,001			1
POURCENTAGE	1 02	-	37,09	1-	14,75		10,45	1 2	7,17	9 !	6,35 1	8,	8,61 !	6,	6,56!	1,64	64 !	2,26	1 9	1	5,12 1		100,001	*	17. Feb	1
	03	-	50,00		25,00		ı	_	1	-	-	1	7	in.	-	'	-	125,00	0	1		1	100,001			ı
	1 04		1100,00	-	,				,			1	Ī	1	-	1	-	1		-	-	-	-	12.5		1
•	1 TOTAL		24,48 1		14,69		1, 8,8, 1		5,77	16	6,13	7,26	1	1:14,01	1000	1111,78	78 1	4,85	5	492	3,15 1		100,001	+000		
The state of the s	-		-	-							-			A												1

A.3. EVOLUTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR SEXE ET PAR NIVEAU DE FORMATION.

TEMBRE	- 4		 .1	1	-	59 !	1		1	1 09	1	22,991	
1 JUILLET ! AOUT ! SEPTEMBRE	-	-	1 2 !		174 1 2 1112 1 1 1135 1 - 1 60 1 1 1 60 1	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1		. 1 8 1 - 1 3 1 1		1,420 1 20 1299 1 25 1294 1 59 1234 1 53 1201 1 60 1		3177,011	
	L-		1		1 1	1 52		1	1	1 53		118,18	-
AOW	Σ		1	1	09 1	145		8		1234	-	181,81	
LET 1	14		ı	1	•	0.1				59		116,71	-
JUL	M	190	2		135	4 5 2	124,	5		294		83,29	
	1				1	(7)	60	1 1 5		25		17,86!	
NINC 1	MIFIMIFIM		7		112 !	, ,	1/4	0		1 299 1		182,141	
MAI.	L .		1 / 1		2		1.9			07 1	100	128,99	
M		=	,,	t	1 74		68		7	1700	107	171,01	
AVRIL!	1			1	-		25	1		20	17	111,49	
	1			7	104		26	1	2	000	208	188,51	
MARS : I							52	1			52	116,35	
	-	Σ		6	86		167		4		266	83,65	
TER 11		-· -			6	. 7	46			1	4.8	15.89!	
FFVR		Σ.		1 9	222		135		9	Section 1	254	111	0 10
1 0 0 0	-	<u>.</u>	1	-			α		-		1 6	2 771	11167
I FEVRIER !	חאאר	SEXE I M I F I M I F I M I F I M I F	- International Property of the Inte	131-161-191-17	1 104 - 1 86 - 1104	161	155 1		2 !		321 !	100 00	117016
1	-	EXE !		1		1	1	1E .	2	1 2 - 22	-		1 (0)
	MOIS	S	FORMATION	NEANT		PRIMAIRE	25 1 97 1 25 1 97 1 25	CUNDAIN	SINFERTERIS 1 2 1 - 1 6 1 - 1 4 1 - 1 5 1 1	חבווזבה	T O T A 1321 ! 9 1:254 48 1 266 52 208 21	72, 27, 27, 27, 27, 27, 27, 27, 27, 27,	UIBC.

A.4. EVOLUTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR SEXE ET PAR GROUPE D'AGE.

-	1 72 1 101 1 45 1 72 1 36 1 69 1	1 126 126 17 154 16 126 17				- - - - -	1169 1 69 1 299 1 65 1 294 1 59 1 234 1 52 1 204 1 60 1	1 321 1 9 1 254 1 40 1 200	
	1 77 - 28		61 : 107	_	- -		1 299 1 65	182,84117,86	
	-	•	1	1		1169 1 691	1169 1 69	171,01.28,99	
	1/2	70 1 20 1	124 1 7	14 1 -	- -		1 208 1 27	188,51111,49	
		82 1 37 1	168 1 15	1 16! - ! 14! -	- 1 - 1	- 1	266 1 52	183.65116.35	
		1 62 1 39 1	1 176 ! 9	1 151 1	1111	-	1 208 276 52 208 27	04 1 467 1	181 4 6 181
		120 ! 6	189 1 3	101 -	2 1 2	7		321 1 9	197,271 2,11
SEXE 1	MOINS DE 18 I	DE 18-24 ANS I 120 I 6 I 62 I 39 I 82 I 37 I 70 I 20	DE 25-45 ANS 1 189 1 3 1 176 1 9 1 168 1 15 1 124 1	DE A6-55 ANS 1 10 1 - 1 15 1	H L L L L L L L L L L L L L L L L L L L	DE 56 ANS EI PLUS	SANS INDICA- 1 TIONS.		POURC. (%)

A.3. EVOLUTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR SEXE ET PAR NIVEAU...

007	ro	BRE	1	NOV	EMI	BRE	1	DEC	EME	RE	! TO	TAL	I:	POURCEN	ITAGE		
M	!	F	!	М	!	F	!	М	1	F	1 M	1 F	ITOTA	EI-FM !	F	! TOT	AL
1	!	-	!	2	!	-	!	1	!	-	! 37	1: 112	1 37	! 1,10!	-	!1,1	0
43	1	2	1	85	!	4	1	55	1	-	11086	! 14	!1100	132,301	0,4	2132,	72
120	1	79	1	136	1	55	1	51	1	7	11573	1571	12144	! 46,79!	16,9	8!63,	77
14	1	1	!	15	!	-	1	3	1	1	! 76	! 5	1 81	! 2,26!	0,1	5! 2,	41
178	1	82	12	238	1	58	!	110	1	8	12772	!590	13362	182,45!	17,5	5!100	,00

A.4. EVOLUTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR SEXE ET PAR GROUPE D'AGE

	1	1	1	-	I	-	!	3	I	-	!	2	!	2	! 4	! 0,06!	0,06! 0,12
67	I	61	!	108	!	38	!		!	4	!	8 7 5	!	374	!1249	126,03!	11,13!37,15
107	!	20	!	125	I	21	!	63	!	4	!1	622	!	145	!1767	148,251	4,31!52,56
4	1	-	!	5	!	-	!	4	1	-	1	100	1	-	! :100	! 2,97!	- 1 2,97
-	!	-	!	-	!	-	!	1	!	7	-1	4	!	-:-	! 4	! 0,12!	- 1.0,12
-	I	-	!	-	!	-	!	-	!	-	!	169	!	69	1 238	! 5,03!	2,05! 7,08
178	!	82	!	238	!	59	!	110	1	8	12	772	!	590	13362	182,451	17,55!100,0

A.5. EVOLUTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR SEXE ET PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE.

				1000	The second second			-	-	-	-	-	-	-		1	-				
MOIS	1 JANVIER		FEVRIER		MARS	- 104	A	AVRIL	-	MAI	I		NINC		ח	JUILLET !	1 1	ADUT	L	SEPT	SEPTEMBRE
SEXE					-1				<u> </u>		ille j		-,-								
PROFESSIONNEL	-				- L		6.5		- -	! 82 1	18	09 1		-	93	1 4	-	1 7			1
I I	69 1 5		26 ! 76		1 92	-	29	7 1	.		1	! 23	1 14	1 7	29	1 12	171		1 14	1 31	1 15
	1209 1 6		116 ! 40	1110		i 65	1102	1 22		1 67	41	1173		49	1101	1.35	1110	-	53	1136	1 35
IV	- 1 7 1		35 1 2		27 !	2.	5	-	-	22	W	! 26		-	23	_		34 !	10	! 32 . !	1 10
V	1 5 1	-	5 -		-	-	7		,		1	-		1	5			4 !		1 2	2
IN	1 2 1 -		1 1 -	-		1		-	-	2	7	1:12		1	1 41	1 12	2 1 10	. 0	1	1	
VII	1 -	-	1		1	1		-	-	1	1	t 1		2	2			-	1	1	-
TOTAL	1 321 1 9		254 I 48		266 !	52 !	208	1 27	7	169 !	6.9	1 29	299 !	.: 59	1 294 1	i 59	9 1234	34 1	52	1 201 !	i 60
POURCENTAGE	197,2712,73 184,11115,89183,65116,35188,51111,491	3	84,11115,	8918	3,651.1	6,35	188,5	1111	4917	1,01!	28,9	9182,	8411	7,86	83,2	9116	,7118	1,811	18,19	177,0	71,011 28,991 82,84117,861 83,29116,71181,81118,19177,01122,99!
	-	-							6											100000	

					Transport Co.	LWS														
•	0	сто	BRE	1	NO	VEMI	BRE	1 D	ECEM	BRE	1	Т	0 T	A L	1		POI	JRCEN'	TAGE (%))
*	М	!	F	1	M	1	F	1	M !	F	1	M I	F	170	TALT	M	I.	FT	TOTAL	DEN
	5	1	-	1	5	l lo	-	1	- !	-	! 50	03 !	21	1 5	24 !	14,9	6!	0,62!	15,59	DES
	19	1	5	I	59	ित	10	1.1	1 1	-201	1 4:	20 !	81	1 5	01 !	12,4	9!	2,41!	14,80	50.0
•	102	1	67	1	128	ā	42	1 8	3 !	5	!14	19!	424	!18	43 1	42,2	111	2,61!	54,82	TUL
e.	39	1	10	1	34	1	2_	!_1	1 1	2_	1 2	94 !	38	1-3	32 1	8,7	41	1,14!	9,88	
	13	1	-	!	6	I.		I	2 !	1	ı	52 !	1	1	53 !	1,5	551	0,03!	1,58	10.
-	-	1	_	I	6		5	1,	3 1	-	1	77 !	25	1 1	02 !	2,2	91	0,74!	3,03	
•	-	1	_	1	1-	72!		I	- 1		1 2	7 1	-E	1	7 1	0,2	11	- 1	0,21	
	178	1	82	1	238	1	59	! 1	10 !	8	127	72 !	590	!33	62 !	82,4	5!1	7,551	100,00	867
	68,	461	31,	54:	80,	13!	19,8	7193	,22!	6,7	8!82	, 45!	17,5	5!10	0,00		1			TOL
9 6					The state of the s		UD	Up	32	12		8	0.51	07	(U)		100	35		
					Photographic and	5 2	989	174	1	th.	1	100	£12.	CA S	To San	, T.S.	20.7	BAB		9
					STATE OF STATE OF	186											100	UIDI	4.143	
					Office of the Control of	Talanta	- Vancou	Spain	Normalia	James	Nation	-			-	******	1			DEMA
×					The second of the second	10	7.00	-	1					And the state of t	district and the second				and March	ru
					The second second second	500 J	850801	7 72	5610	28723	000883	P0003	21344	17048	539 4	35665	61	は一年の	A Property and the second	OM DE
×						100 590	P.			, či	150	a	á	-7	50	35		T 90		EABENLION
					- Control of the Cont			++-A 1A	to-a	*	****									EV
					The same of the sa	photograph a project			1						T make the					
4					And the second second	0		ī				-9			1		i	ER		
						31 200	ラルシッ	163	10	01	(A)	5347	200	282	857	CD		10000000000000000000000000000000000000		e des
					direction.	-		Sec. 4	1					****	A STATE OF THE STA		,	99	10 min 10	\$000 P
								•		*				•			1-3	HILL	-	
						0.5	00	40	\$ 32	32	(A)	0	92,	07	C2.	28	46	KHTHESHE		DIEMPLOI
				1		20	006,000	Par.	53	14,32	B38 68	148,29	\$ \$ \$	(年)	6	N P S	10,46	D PA		
				The section of										0110	- 1		112	1010		
				William St.	The state of the s		rear to	. Femdy	B.	· ench		- Spring	-	Ain	(th-ma)					OF MUNICIPES
					1		19	1								1	,			

177

14年時间共享時期444

	2 1	in Dita	1-22-1-41	indista.	i Mares	in Lagra	end dist	edition be	rai elal	uses the	12th 112	2 m 3 %	上山類棋	A HARAN
0	MAN I	0,年	7,6	2。	中,4	12,等	12, 要	38,6	14,選	2,35	1,40	100,00		(日本和東京都市)
	0 0 4	-	_					-	*	-	1		-	
	0 4	19.	320	239	170	513	506	1580	585	96	. 57	4085	100,001	
	Ī.,				-	-1	c=+			-	-	-	-	
1	e TRIMESTRE	1	В	221	59	300	236	310	125	29	2.	1291	31,60	
-	REI IVe	-	-		•	-		-	-	-	-		-	
	IMESTRE!	網網		開網	對排榜	神新	精制	WHO WELL	HINE!	HARV.	MIN	旅游	* 计图制	
1	TRI	12	23	7	57	74	149	579	83	20	54	1058	25,90	
	IIIe												2	1
	RE	G		-		-	-	-	*		-	-	-	
	TRIMESTRE	I	282	4	48	11	79	300	199	19	-	928	22,72	
	E H			-	-		-	-	-	-	-	-	-	
	Ie TRIMESTRE	9	7	7	9	128	57	391	178	28	ı	808	19,78	
	ene co		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(%)	
	TRIMESTRE	WIGALI KIGALI	GITARAMA	BUTARE	GIKONGORO	CYANGUGU	KIBUYE	GISENYI	RUHENGERI	вуимва	KIBUNGO	TOTAL	POURCENTAGE	

A.7. EVOLUTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR PREFECTURE ET PAR ETHNIE.

TRIMESTRE ! IO TRIMESTRE ! IIIO TRIMESTRE ! IVO TRIMESTRE ! TO TAL ! POURCENTAGE (%)
31041 01 102 1 031041 01 1 02
BILARKAMIA 5 2 - - 245 37 - - 21 2 - - 7 1 - - 278 42 - - 86,88113,12 - -
BUTARE 6 1 - - 4 - - - 5 2 - 4 2 1215* - 19 5 1215* - 7.95 7.09 89.96* -
1 - 184,1211
7174 196 1
KIBUYE 139 18 - - 46 18 - - 99 50 - - 174 61 - 1 358 147 - 4 70,75 29,05 - 10,20
11/10/10 1 20 1 00 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
RUHENGERI 1176 ! 2 ! - !-!197 2 - ! - ! 82 1 ! - ! - !122 3 - ! - 577! 8 - ! - !98,63! 1,37! _ ! -
BYUMBA 28 - - 19 - - 20 - - 29 - - 96 - - - 100,00 - - -
KIBUNGO ! - ! - ! - ! - ! - ! - ! - ! - ! - !
! - !-!854 !74 ! - ! -!938 !120 ! - ! - !927 !146 !215 * 3!3452 !415*!215* ! 3 !84,51!10,16! 5,26 ! 0
-

^{*} Pour les 215 demandeurs d'emploi inscrits à Butare, soit 5,26%, les données disponibles ne mantionnent pas l'ethnie Ce ne sont donc pas de Batwa.

A.8 EVOLUTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR NIVEAU DE FORMATION ET PAR SEXE

TRIMESTRE	. Ie Trimestre	stre :	IIe Tri	mestre :	Ile Trimestre IIIe Trimes	mestre	IVe Trimestre	mestre	ш 	ENSEMBLE	. B L E	POURCENTAGE	VTAGE	
SEXES	Σ	LL.	Σ	L .	Σ	L	Σ	L		L	: TOTAL :	Σ	66 64 LL	: TOTAL
NEANT*	180	9	333	64	198		376		1087:	70	70 1157 26,61	26,61	1,71: 28,32	28,32
ECOLE PRIMAIRE	309	-	341		502	5	654	9		17	17 : 1823	: 44,21 :	0,42: 44,63	44,63
ECOLE SECONDAIRE	260	51:	152	32 ::	305	44	207	44	: 924 :	171	1095	22,62	4,19:	26,81
ECOLE SUPERIEURE		-	-	1	2	-	3	1	: 2 :	2		. 71,0	0,17 : 0,073.	0,24
TOTAL	749	59	827	101	1008	50	1240 :	51	: :3824 :	261	4085	93,61	6,39: 100,00	100,00
POURCENTAGE (%)	: 92,7 : 7,3 : 89,1 : 10,9	7,3:	1,68	10,9:	95,3 : 4,7		96,0	4,0	: 93,6:	4,9	100,00			

(* y compris 354 demandeurs d'emploi de Butare et Cyangugu pour lesquels les données disponibles ne mentionnent pas le niveau de formation (d'études).

- 22.

A.9. EVOLUTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR GROUPES D'AGE ET PAR SEXE.

I IO TRIM. I IIO TRIM. I IVO TRIM I EMSEMBLE. ! POURCEN (%)	I M I F I M I F I M I F I M I F I TOTAL I M I F TOTAL	A G.E.	8 ANS I 2 I 1 I 1 I 1 I 1 I 1 I 1 I 27 I 3 I 30 10,66 0,071 0,73	ANS 1210 1 47 1 171 1 29 1 384 1 43 1 401 1 36 11166 1155 1 1321 128,55 3,791 32,34	ANS 1347 1 5 1 330 1 8 1 540 1 6 1 548 1 14 11765 1 33 1 1798 143,21 0,811 44,02	ANS 132 ! - 1 41! - 1 56 ! - 1 48 ! - 1197 ! - 1197 ! 4,82 - 1 4,82	PLUS I 20 I - I 19 I - I 16 I - I 16 I - I 71 I - I 71 I 1,74 - I 1,74	IQUE 1118 ! 6 ! 265 ! 64 ! - ! - ! 215 !598 ! 70 !668 ! 668 !14,64 1,71! 16,35	1749 59 827 101 1008 50 1240 51 3824 261 4085 93,6 6,4 100,00	A 10 FVOLUTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR SEXE			1246 ! - 1117 ! 2 ! 348 ! 1 ! 609 ! 1 !1220 ! 4 ! 1224 ! 29,86! 0,10! 29,96		1481 55 330 25 489 43 310 35 1610 1762 1772 39,411 3,971 43,38	i 18 i 2 i 13 i 1 i 36 i 5 i 34 i 3 i 101 i 11 i 112 i 2,47 i 0,27 i 2,74		i - i - i - i - i - i 1 i - i 1 i 0,02i - i 0,02	CATION ! - ! - ! 258 ! 63 ! - ! - ! 215 ! - ! 473 ! 63 ! 536 ! 11,58! 1,54! 13,12	SE(5) 192,8717,13 189,11 110,99195,27 1 4,73 196,00 14,00193,60 16,401100,001 ! !
æ		-	2	210	347	32	20	118	1749			£	1246	1104	1481	-			177	2
TRIMESTRE SEXE		GROUPE D'AGE	MOINS DE 18 ANS	DE 18 - 24 ANS	DE 25 - 45 ANS	DE 46 - 55 ANS	56 ANS ET PLUS	AGE NON INDIQUE	TOTAL		CATECODIE	NNELL	I	II	III	ı NI	\ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \	VI	SANS INDICATION	POURCENTAGE (%)

A.11. EVOLUTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI ETRANGERS PAR NATIONALITE- ANNEE 1984.

TOTAL : POURC	: 47 : 43,12	54 : 49,54	1 6 1 5,50	-	1 2 1 1,84	5 ; 109 ;100,00	84 110,09 16,42 1 10,09! 8,26 1 6,42 ! 4,59 1100,00 !
DEC	. 2		-	ı 	- 1	1 5	1 4,59
אטע.	7	1 2	1 1	1	· ·	6 1 7	1 6,42
	W	9 1	1	1	1		1 8,26
. TGE9	77	. 5	1	1	1	111 17 1 11 1	10,09
1.00.	j.	10	-	1	1 	2	16,42
30.00	9	4	1	1	ı	11	110,09
SUER	9 :	5	1 3	1	1	1 14	112,84
MAI	2	2	I			4	1 6,42 6,42 12,84! 11,93! 3,67 12,
AVR		6	ſ	1	1	13 !	11,93!
MARS : AVR		7	ı	ı	(-	7 1 14 1 13	12,84!
FERV	7	15	ı	i I	1	7	6,42 !
JANV.; FERV.		5	1	1	1	7	6,42 :
ST			-	-	-	-	
MUIS	ZAIROISE (05)	BURUNDAISE (06)	UGANDAISE (07)	TANZANIENNE (08)	AUTRES (09)	TOTAL	POURCENTAGE (%)

A.12. EVOLUTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI ETRANGERS PAR QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES.

A STATE OF THE STA			2000																-	-					
MOIS ! JANV.! FEVR.! MARS! AVR. ! MAI		DANV		EVR	M	ARS.	I A VI		MAI	\	IUC	 Z	JUIL		ADUT		EPT.	1 OC	T .	NOV		DEC.		TOTAL	JUIN ! JUIL.! AOUT ! SEPT.! OCT. ! NOV. ! DEC. ! TOTAL ! POURC.
PROFESSIONNELLE	-							-		-		-									-	1			-
NEANT		ı		ı	_	1	1	-	1	-	1						,							,	ı
PRIMAIRE		2		2 1 5 4 1		10	7 i	-	~	-	5		2		12131313		3			2		7	-	33	2 1 33 1 30,28
SECONDAIRE	-	4	-	1 5 1 7 1	-	1	6		M	Emit	ထ		8 1 7		4 ! 8 ! 5 !		8	5		5		М	-	89	5 1 3 1 68 1 62,38
SUPERIEURE	-	-		-	-	2	1	-	1		-		1 2		1	- i		1 1	ï	1		-	-	ω .	i 7,34
TOTAL		7	-	7	1 1	st	13	-	4		14		17	1	7	1 1	-	i 9	-	7		2	-	109	7 14 13 4 14 11 7 11 9 7 5 109 100,000
POURCENTAGE (%)	-	6,42	-	5,42	1 1	2,84	111,	93 !	3,6	1 22	12,	841	10,0	161	5,42	-	6000	8,	20 !	6,4	: 2:	4,59	110	1 6,42 1 6,42 1 12,84111,93 1 3,67 1 12,841 10,091 6,42 1 10,091 8,20 1 6,42 1 4,59 1100,00 1	_
			-			1	*	1	1		4		7	4					*			*			

-- 223 -

A.13. EVOLUTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI ETRANGERS PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE - ANNEE 1984

URC. (%)		3,67	6,42	75.23	1/2 4	ר ע ה	1,000	0,92	0,92	100.00	
Lipo	:	-		-	-	. -	.			101	
T O T A L!POURC.		4	2	8.2	0	2		-	1	109	100,00
			-		-					-	
DEC.		ı	1	4	1.			1	ì	5	1 4,59
					-	-	.			-	
NOV.		1	1	9	1			1	~p	7	110,09 ! 8,26 !10,09 ! 8,26 ! 6,42
				-	-	-			Com 6		1 9
SEPT.! OCT.		4	1	9	-			i	î	6	8,2
pT.		i			-			_		1	i 60
				6 1	-	'		:	1	1	110,
AOUT		1	-	10					ı	7 -1 11	26
				97	-		1	_		-	8
JUIL.!		2	i	7				-	_	11	60,0
1				-			1.				
NIUC		1	1	14	1	1		ı	į	14	2,84
						-			c=t		11
MAI		1	I,	2	2	1			ı	4	3,67
					-	-	-	-			
A VR.		1	ı	12	1	-		1	1	1 12	1 6,42 1 6,42 1 12,84!11,93 ! 3,67 !12,84
35 :						7	-	-			8417
MARS		i	2	11	-	1			2	14	12,
JANV.! FEVR.!		-	-	-		-	-	١.	-		12 !
H	.	1	7	~	2	2			!	7 1 7	9,9
NV.		-			-	-			-	-	42 !
AC -		1		· · · · 4	-	!			1	7	69
1	ELLE				1		-		-		1
MOIS	IONN			*	4	1 5		1		7	TAGE
CATEGORIE	PROFESSIONNELLE			П				_	T	TOTAL	POURCENTAGE
ATEG	PRC	H	11	III	NΙ	Λ	IV	UTT		-	POU
	1	1	1	-			I	1	-	1	1

ANNEE 1984. A.14. EVOLUTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI ETRANGERS PAR GROUPE D'AGE

	IT,			4		C	!	7		2		0		
	JUIL.! AGUT ! SEPT.! OCT. ! NOV. ! DEC. IT O T A L !POURCENT,	(%)	1	22,94	`	64.22	()	9.17		3,67		100,00	-	
	. P0			-									1.	
	AL												1 6.42 1 6.42 112.84 111.93 1 3.67 112 8/11/1 no 1 6 /2 11/1 no 18 26 1 6 /2 1 / 12 1	nn 6
	. 0	i i	1	25		70	-	10	1	7	000	109	00,	100
	-	274		-					1		-			
1	DEC	,	1	13		M		2		ı	L	U	1	490
	101	-	1	-					1	-•	-	•	-	7
	NOV		1	W		m		-		1		_	1	0,0
	•		~ 1						-		-	•	-	•
-	1 00		1	1 2		6 i 6 i 7 i 6	-	1		1	7 1 11 1 0	`	o a	0,00
-	PT.	A .	18 70										00	00
	SE.			-		6		1	-	1	12	-	110	
	DUT		. 1	2	-	4	-	-		ı	7	_	1.0	1 4 1
-	A .	_			-		-	-	-	- .	1		7	0
	MIL		1	2	-			1		, ,	11		00	000
1				-					-		1	. 8	110	-
	NINC		ŀ	1 7 1		0	-	2 !			1 71 1 7		18/1	106
		١.	- .		-				-		-		112	
	MAI		- 1	ı	-	ı		1	-	t	77		5.67	0
	MULS : JANU, FERU, MARS ! AVR, ! MAI ! JUIN !					7 ! - ! - 8 !	-		-	•			- :	
	AVR		1	5		2		-			13		1.97	0
	. .								-	• •	-		111	
	MAR		1	N		0		7	1		14		2.8	1
4 - 416	. 0	-	ţ1					B	-	- II	-		2 1	
L	<u>-</u>	1	1	-	-	9		1	1		7		6.4	
	1 1 1		-		1			-	-		ï		12 !	7
7	H -			2		5		1	1		7		7.9	-
C -	U.		l Su	S		S		S	lé !		! 7 ! 7 ! 14 ! 13 !	-		
CM) P P C	101	Moins de 18 ans l	De 18 - 24 ans ! 2	,	08 25 - 45 ans - 5 ! 6		Ue 46 - 55 ans ! - ! - ! 2 ! 1 ! - !	Age non indiqué!				يا	
	7 2 (de	- 24	1	: 4:	L	1 22	n in		AL		NTAG	
	CROHDE DIACE		Ins	18	L	67	' '	46	ou e		TOTAL	-	POURCENTAGE	
41.0	CBC		MO	De	Č	BA	C	ne l	Age			-	POL	
-				*										

A U T R E S " E G I O N S.

. В

A.15. EVOLUTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI ETRANGERS PAR NATIONALITE

TRIMESTRE 1 IS TRIM. ! IIS TRIM. ! IIIS TRIM. ! IVS TRIM. ! TOTAL . ! POURCENTAGE ((%)
-	1
ZAIROISE (05) 1 5 1 3 1 21 1 10 1 39 1 60,94	
BURUNDAISE (06)! - ! 1 ! 3 ! 2 ! 6 ! 9,37	
UGANDAISE (07) ! - ! - ! 2 ! 1 ! 3 ! 4,69	
TANZANIENNE (08) ! - ! - ! - !	
AUTRES (09) ! 15 ! 1 ! - ! - ! 16 ! 25,00	
TOTAL 1 20 1 5 1 26 1 13 1 64 1 100,00	
POURCENTAGE (%) i 31,25 i 7,81 i 40,63 i 20,31 i 100,00 i	

A. 16. EVOLUTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI ETRANGERS PAR QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

TRIMEST	3E !	TRIMESTRE ! IB TRIM.	-	IIe TRIM.! IIIe TRIM.!		IIIe TRIM		IVe TRI	M	T 0 T	A L !	IVB TRIM.! T O T A L ! POURCENTAGE (%)	(%)
NIVEAU DE QUALIFICATIONS	-										-		
NEANT		15		~		10		-		27	-	42,19	
PRIMAIRE			-	2		2	-	9	-	10	-	15,62	
SECONDAIRE		5	-	2	-	14		9		27	-	42,19	
SUPERIEUR		ı						ı	- 22+			1	
TOTA.L.		20		25		26	-	13	-	64		100,00	
POURCENTAGE (%) 1 31,25	-	31,25	-	7,81		40,63		20,31		100,00	1 00		engrid

A.17. EVOLUTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI ETRANGERS PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE.

TRIMESTRE ATEGORIE PROFESSIONNELLE	!	TRIM.	! IIe ! !	TRIM	!!!!	Ie TRIM	4! IV !	/e TRIM	.!T ! !	DTAL	! PC	ourc. (%)
I	1	15*	1	2*	1	2	I	2	1	21	!	32,81
II	1	-	1	-	ı	6	1.	1	!	7	1	10,94
III	1	5	1	3	!	17	1	10	1	35	!	54,69
IV	1		1	-	1	1	I	•	1	1	!	1,56
V	1	-	1	- 1	1	71- 6	1		1	-	1	-
VI	1	-	1	-	1	-	1	-	· !	-	!	-
VII	1		ı	-	1		ī	-	1	-	1	-
TOTAL	1	20	1	5	1	26	1	13	!	64	1	100,00
POURCENTAGE	1	31,25	5 1	7,81	1	40,63	1	20,31	!	100,00	1	

A.18.EVOLUTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI ETRANGERS PAR GROUPE D'AGE

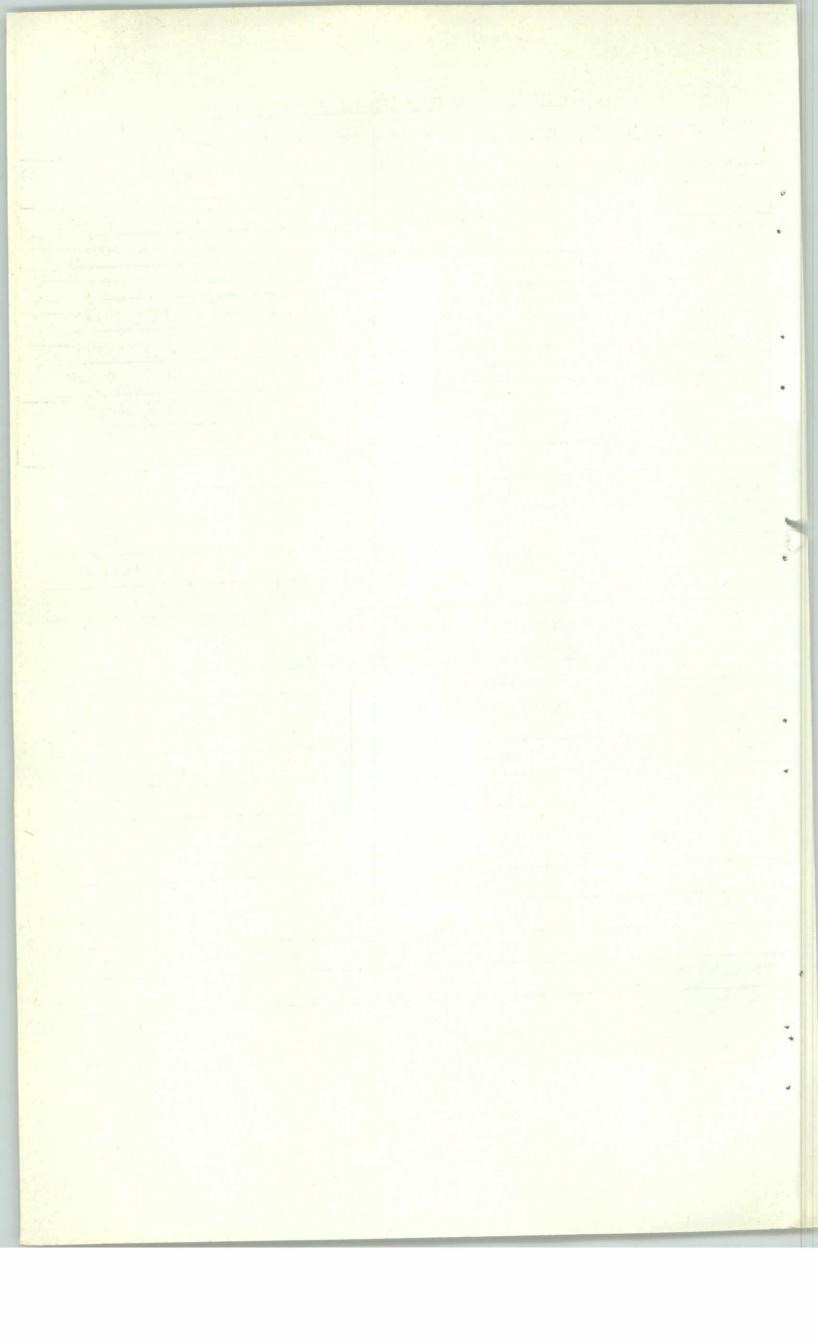
TRIMESTRE!	e TRIM.	! IIe	TRI	M!I	IIe	TRIM	! I	Ve TRIM	.!T	OTAL	. I P	ourc. (%)
MOINS DE 18 ANS !	-	1	-	!	-		!		L	-	!	-
18 - 24 ANS!	2	1	1	1	8		!	5	!	15	!	25,00
25 - 45 ANS!	2	1	3	1	14		!	8	1	27	!	42,19
16 - 55 ans!	1	ī	-	!	4	t 1	1		ľ	5	1	7,81
36 ans et plus !	-	1	-	!	-		!		!	-	!	-
ge non indiqué !	15	1	1	1			!		ļ	16	!	25,00
TOTAL 1	20	1	5	1	26		!	13	ı	64	1	100,00
POURCENTAGE (%) !	31,25	! 7	,81	1	40	,63	!	20,31	1	100,00	!	gr. hawa J.

A.19. ENSEMBLE DES DEMANDEURS D'EMPLOI 1984.

NOMBRE DE DEMANG		RECION DE				!	!	
PREFECTURES		MEGIUN DE	KGL!A	JTRES REGI	DNS	! TOTA	L!	POURCENTAG
KIGALI		825	ı	19		842	<u>-</u>	11,05
GITARAMA	1	494	1	320		814	<u> </u>	
BUTARE	!	265	1.	239	 	504		10,68
GIKONGORO	!	194	!	170	 !	364		6,61
CYANGUGU	ı	206	!	513	<u>-</u>			4,78
KIBUYE	!	244	1	506		719	<u>!</u>	. 9,44
GISENYI	1	471	1	1580		750	!	9,84
RUHENGERI	<u>!</u>	396	· · ·			2051	!	26,92
BYUMBA		163		585		981	!	12,87
KIBUNGO	•			96		259	!	3,40
TRANGERS		106		57	!	163	!	2,14
		109		64	I	173	!	2,27
OTAL	!	3.471	!	4.149	!	7.620	1	100,00
OURCENTAGE (%)	!	45,55	!	54,45	!	100,00		

A.20. ENSEMBLE DE DEMANDEURS D'EMPLOI PAR ETHNIE (OU PAR NATIONALITE) ET PAR REGION.

REGI	ONS !	GION DE K	GL AL	TRES REGI	ONS, T	ОТА	L,	POURCENTAG
01	1	2864	1	3452	1	6316	1	82,89
02	!	488	1	415	I	903	1	11,85
03		4	1	-	1	4	!	0,05
SANS MENTION		6	1	3	!	9	!	0,12
ETRANGERS	<u>-</u> -	109		215	!	215	.1	2,82
TOTAL	1	3.471		4.149		173	!	2,27
POURCENTAGE	1	45,55	1	54,45		100,0	1	100,00



~ 229 **~**

A.24. ENSEMBLE DE DEMANDEURS D'EMPLOI PAR NIVEAU DE FORMATION.

	REGIONS N.DE FORMATION	! F	REGION	1	AUTRES	1 _K	ETRAN	IGE I	RS	1	TOTAL	!	POURCENTAGE (%)
3	NEANT	!	37	!	1.157	!	444	!	27 (2)	!	1.221	!	16,02
	PRIMAIRE	ì	1100	!	1.823	!	23	!	10	!	2.966	!	38,93
	SECONDAIRE	!	2144	1	1.095	!	68	!	27	1	3.334	!	43,75
	SUPERIEUR	!	81	1	10	!	8	1	-	1	99	!	1,30
	TOTAL	1	3,362	1	4.085	ı	109	1	64	!	7.620	!	100,00
	POURCENTAGE (%)	1	44,12	1	54,61	!	1,43	!	0,84	!	100,00	1	

A. REGION DE KIGALI

B.A. NOMBRE D'ENTREPRISES AYANT PRESENTE DES OFFRES D'EMPLOI PAR BRANCHE D'ACTIVITE.

				-		-	-	-		-
	IR. MARS AVRIL	MAI ! JUIN	!juil.	Aour !	SEPT. 1	OCT. 1	NOU.	DEC.	TOTAL	P6.
Branche d'activité I. Agriculture, chasse, pêche! 1! -	1		2			1	1	1	M.	1 0,75
		.		-	1	-	1	7	2	1 1,75
manufacturières 2	8 1 8 1 5 1	6 1 10	1 6 1 0	1 9	1 9	4	5	5	174	1 18,55
Electricité	1 1 1 1 1	1 1	1 1 1		-	1	-	-	10	1 2,51
Bâtiments e	2 3 3	3 !	1 1 5 1	i 4	2 !	5	4	1 3	1. 38	1 9,52
	1 1 1 1 1 1 1	1 2	8 1 6 1		12 1	9	6	5	1 110	1 .27,57
Ent	3 4 1	7 . 1	4 1 2 1	. 2. 1.	2 !	. 2.	**	1 3.	40	1.10,03
/III.Banques, Assurances, 7 1 3 1 3	3 1 5 1 4 1	2 -	4 1 3 1	E	E -	М	2	1 2	i 38	1 9,52
Affaires immobilières, ! : Services fournis aux ! !				-	ans to:					
(X. Services fournis aux col- 1 2 1 6 lectivités, Serv.Sociaux, 1 1	4 1 6 1 9	9	7 1 3	7 1	1 2	6	13	9	1 79	1 19,80
ssonnels ! !				-	1	r	ı		-	1
	38 ! 44 ! 28	31 !	1 29	31 1	"	1 .		1 2		1100,00
POURCENTAGE (%) 17,02 1 9,	17,02 1 9,52111,03 17,021	7,77!	9,52 17,27 1	7.77!	8,27 !	8,27	10,03	1 6 521	100,001	

- 231 -

B.2. NOMBRE DE POSTES OFFERTS PAR BRANCHES D'ACTIVITE.

bre postes offerts JANV. FEVR; MARS AVRIL!	I FEVR! MARS!	MARS!		316	Σ.	C 1 DW	C! NIUC	JUIL.!A	AOUT ! S	SEPT. C	0CT. !	NOV. !	DEC.	TOTAL	POURC.
Agriculture, chasse, pêchel Sylviculture		4 1					2 :			 i]	9	0,35
s extractives !		1	12!	2!	 !	21		 1	-	-	2!	7.1	6!	. 32	1,84
ies manufacturières!			36!	27!	301.	. 199	37 !	311	171	131	7!	101	16	288	1 16,58
té, Gaz et Eau !		1 1	2 !	1.1	 !	11	2 !	4!	61	11	 I	21	11	21	1,21
et travaux publ.!		145!	1 9	5!	151	131	1 2	101	-11-	2051	5!	916	3:	430	1 24,76
Commerce, Hôtels, Restaurants et Tourisme !		33 -	1 04	43!	38!	197	16 1	15!	16!	591	13.1	50!	5	374	21,53
Transports, Entrepôts ! et Communications !		20 !	38 !	12!	21!	33!	24 !	14	2!	31	20!	13!	2	194	11,11
, Assurances, Af- ! 2 immobilières, Serv.! aux entreprises !	(4	23 !	19 1	164	181	5	16 1	<u>.</u>	101	17!	38!	9!	14	221	12,72
urnis a		го 	101	22!	6!	14!	22 !	51	19!	16!	13!	29!	111	172	96,6
lectivités, Serv. Sociaux ! et Services Personnels !	- 1		-		••• l. •••	Bert Bert									1 2
mal désignées !	1					-				1	: !		1	1	
1 2	NI	236.1	163 1 1	161 ! 12	128 ! 18	188 !	127 !	74 !	177 !	314!	i 86	129 !	42 !	1.737	1100,00
POURCENTAGE (%) 113	W	113,591	9,381 9	9,27! 7,	7,37!10,82		7,311	4,26!	4,43118	1 80,	5,64!	7,43 !	2,42!	100,001	X
The state of the s	1	The state of	No. 11 15		A		1000								-

B.3. TABLEAU D'UTILISATION DES OFFRES RECUES - 1984.

1	Utilisations des offres	JANVIER	-	FEVRIER	E.R.	MA	MARS	-	AVRIL		MAI		-	NIUC		-	JUILLET	ET
18	1	S i NS		2 :		S	NS	3		NS I	S	NS		: S	NS	S	-	NS
N-A	Agriculture, chasse, pêche !	- , -	1 7		1		ı			 1		1			1		-	•
i i	Ind	-	-	1 6	3 -	2!	-	-	-		2 !	'			-		-	
	Industries manufacturières !	3!	2!	16!	20 !	121	15	-	5!	25!	55 !	11	-	18 1	6	-	25!	9
))	Electricité, Gaz et Eau		1 :	2 !	-	11	1	-	-		-	-			1	-	4 !	ı
l.	Bâtiments et Travaux publ. !	1331 1	12 !	1 1	.5 !	21	3	-	-	151	11 1	2	_	4 1	3		8	2
VI.	, Commerce, Hôtels, Restaur. !	16!	171	19 !	21 !	25!	18	a.	13!	25!	43 !	N		14 !	2	-	9 1	9
i baka ma	et Tourisme	-			T			_	-	-				-			-	
VII	. Transports, Entrepôts et !	171	5	22 !	16 !	5	7		191	<u>~</u>	24 !	6	_	34 1	7	_	4	1
er wet	Communications	-	-		ï	ij		-	1	-							-	
12	III.Banques, Assurances, Affai-I	3! 2	20 !	15!	1 7	21!	28	_	7.1	111	13 !	ı	-	15!	-	_	4 :1	-
tis egg.	res immobilières, Services!	-							-	-				-				
	fournis aux entraprises !		-	ij					-	-	-			-			-	
XI	Services fournis aux collect	- 21 -	-3 -	1 9-	1 4-	-111	-11			-51	42 !	-2		-21 !	1		10	4
	tivités, Services sociaux !	-		-		-				-				-	9		-	
	et Services personnels !	-	-		-									-		_	-	
0	Activités mal désignées !		-	1	1	1	ı			r	1	t	_	-	ı	_	-	
L	T O T A L	174 ! 6	62!	106	73 !	1 62	82	1 3	i 9:	92 !	160 !	28	-	108 1	19		59 !	15
	POURCENTAGE (%) 17	173,73126,27155,21144,79149,07150	2715	5,2114	7162.4	120,61	50,93	128,	1715191	,87!85	11.	114,89	: 85	85,04!14	96 6 7	i 79,73	73 !	20,27
						-	-							-	-			

B.3. TABLEAU D'UTILISATION DES OFFRES RECUES - 1984 (Suite).

I TOTAL	1 0,35	1 1,84	1: 16,58	1 1,21	1 24,76	1 21,53	11,11	1 12,72	1	1 9,90		-	1 100,00	\\ _
I NS	1 0,29	1 0,32	1: 6,04	1 0,17	1 5,01	1 7,31	1 2,76	1 5,41		1 2,70		-	1 30,22	/-
1 8	1 0,06	1 1,32	1 10,54	1 1,04	: 19,75	1 14,22	1 8,35	1 7,31		1 7,20		1	1 69,78	X
TOTAL	9	32	288	21	430-	374	193	221		172		1	.737	1001
i sn	5 !	1 6	105 !	3 1	1 28	127 !	48 1	94 !	-	1 74		-i -	-	30,22!
3 1	- =	23 !	183 !	18 !	343 !	247 !	145!	127 !	-	125 !			-	69,78 1 3
I SN I	 	3 1 3 1	4! 5!	1 1	2 1 1 1	2 1 3 1	1 .	3! 1!		101 1 1	1		281 14!1	66,67133,331 6
S I SN I S I NS I S I NS I S I S		- I - I - I 21 - I 51 21 3	14! 31 10! 3! 5! 2! 6! 4! 4	6 1 - 1 - 1 - 1 - 1 - 1	6 1 1 164 41 51 - 1 7 1 - 2 1 2	14 I 2 I 33 I 26 I 11 I 2 I 48 I 2 I 2 I 2 I 1	21 - 1 11 2 1 201 - 1 13 1 - 1 - 3	9 1 1 9! 8! 20! 18! 8! 1! 3		15 4 12 4 10 3 20 9 10 10 10 10 10 10 10			66 1 11 1 230 1 84 1 731 25 1 109 1 20 1 28	85,71 1 14,29 1 73,25! 26,75!74,49!25,51!84,50!15,50 1 66,67
	I S I NS I S I NS I S I NS I S I NS I S I	NS S . NS S NS S NS S NS TEAL S TEAL S TEAL TEAL	NS S NS S NS S NS S NS TOTAL S NS TOTAL S NS TE	NS S . I NS S NS S NS S NS TOTAL S NS S S S S S S S	NS S NS S NS S NS S NS S	NS S NS NS NS NS NS NS	NS S NS S NS S NS S NS S	NS S NS S NS S NS S NS S	NS S NS S NS S NS S NS S	NS S NS S NS S NS S NS TOTAL S NS INS INS	NS	NS S NS NS NS NS NS NS	NS	NS S NS S NS S NS S NS S

B. AUTRES REGIONS

B.4. NOMBRE D'ENTREPRISES AYANT PRESENTE DES OFFRES D'EMPLOI PAR BRANCHE D'ACTIVITE.

Nombre d'entreprises Iº TRIM. IIº	TRIM. ! IIIº TRIM.		IVº TRIM. ! T	OTALIP	POURCENTAGE (%)
18		-	=		
I. Agriculture, chasse, pêche,et vault.! 1 ! sylviculture ! !	3 ! 3		1 4		19,30
xtractives ! . !			-	=	10.
III. Industries manufacturières	1 2 1 2		2 !	10 1	17,54
IV. Electricité, Gaz et Eau	2 1 1		-	3 .	5,26
V. Bâtiments et Travaux Publics ! !	2 1 1		-	3	5,26
. Commerce,	3 !		3 1	9	10,53
Tourisme ' ' ' ' ' ' ' ' ' ' ' ' ' ' ' ' ' ' '			-	_	
VIII.Banques, Assurances, Affaires immobi- ! ! !	3			4	7,02
s fournis aux coll ociaux et Services	9 1 5		4	18	31,58
Activitée mal désionées	2 !	-		2 1	3,51
A	31 1 11	_	144	57	100,00
POURCENTAGE 1 1,75 !	54,39 ! 19,30		24,56 !	100,001	

- 235 -

B.5. NOMBRE DE POSTES OFFERTS PAR BRANCHES D'ACTIVITE.

	-	And the Contract of the last	The second second	e and the second second		And the second second second second	The last of the la			-			r
ranches d'activité	O I	TRIM	II o	O TRIM.	I I	III° TRIM.	IVº	TRIM.	- -	O T A L	nod :	POURCENTAGE (%)	
. Agriculture, chasse, pêche,et sylviculture				26		8		6	tant cont	171	ga-e a-e	23,78	
Industries extractives	-	1		ŧ		1		ı		I			
I. Industries manufacturières			•••	77	80-14	-	com d	5		47	and the state of t	25,41	
Fv. Electricité, Gaz et Eau		1		2.6		5		ſ		31	•••	16,76	
Bâtiments et Travaux publics				6		2		ı	ena s	7		5,95	and the second
VI. Commerce, Hôtels, Restaurants, Tourisme	me!	-		9		1		Ū.		-		5,95	7
VII. Transports, Entrepôts, Communications	o=1	E	ter:	ı	·-•	ſ		ī		1		Commence of the Commence of th	
VIII.Banques, Assurances, Affaires immobi- lières, services fournis aux entrepr.		1		9	,.,	ī	CO. 1 S. 1	-	a and	7		3,78	
IX. Services fournis aux collectivités, Serv.sociaux, Services personnels		1		13		10	n	9		29		15,68	
0. Activités mal désignées			-	5		1	-	ι.		rv		2,70	
T O T A L		-		135		26		23		185		100,001	
POURCENTAGE (%)	-	0,54	-	72,97	-	14,05	-	12,43	-	100,00	/ _ \		
THE PARTY OF THE P	Sandary Control of the Parket	-	And the same of the same of the same	-	-		-	-					

B.6. UTILISATION DES OFFRES RECUES PAR BRANCHES D'ACTIVITE (ENSEMBLE).

The state of the land

	Hilisation des offres	0 1	TRIM	M	170	TRIM	1-	1110	MIGI	1	11/0	TOT	1			1		-	0000	H	1	15
III	מ	1			1	LITUI	-	111	LITHI		TOT	IN THIS				-	H		JUUKE	PUURCENTAGE		(%)
181	Branches d'activité	S -		NS !	S	i NS		S	NS		ഗ	-	NS	ഗ		NS	ITOTA	17	: S	i sn	TOTAL	AL
	Agriculture, chasse, pêche et			1 1	22	7	1 7	9 1	1		7		5	35		10	! 45.	118,	1166	5,41!	24,	,32
	sylviculture	_	-	-	-															-		
⊢ A. Walana	Industries extractives	-			ı	1		1	1		8			1		ı	1		Ī	-		213
H	• Industries manufacturières				44	-			1		2			46		1	1 46	124,861	861	1	24,	,86
· 1	Electricité, Gaz et Eau			 I	26	l 		5	1	-	1	Elect	-	31		1	1 31	116,	192	-	16,	376
	Bâtiments et Travaux Publics			 1, ,	6				2			-	-	6	-	2	11	i 4,	4,861	1,00,1	5	95
N.	Commerce, Hôtels, Restaurants et Tourisme			 I	9	1			1		72			-				1.5,	1 56		5,6	95
VII	. Transports, Entrepôts et Communications	·	·	 I	1	!	Non-B Con-B	1	1		1			ı		1	1				1	
IIA	VIII.Banques, Assurances, Affaires immobilières, Services fournis aux entreprises		Start dank 1984	 1	9		arms from some	1	ı		-			7		1	7	3,	78 !	1	3,7	978
XI.	Services fournis aux collectivités Serv.sociaux, Serv. personnels !	· ·			11	2 1		8	2		9			25		4	1 29	113,	52!	2,16!	15,6	996
0	Activités mal désignées	-			5	1			1		ı		~	5		1	5	1 2,	,701	1	2,7	02.
	T O T A L	-			129	9		22 !	4		18		5 !	169		16	185	191,	351	8,65!	5!100,0	00
	POURCENTAGE (%)	1	10	10,54169,731	9,73	1 3,24!	24111,	,89	2,16	61	,73	1 2,	70191	2	518,	65!	100,	X a	(-)	$\langle \cdot \rangle$	X	17
	7 .		4		•				,				9									1

B.7. TABLEAU D'ENSEMBLE DES OFFRES RECUES

Entreprises et offres reçues	Nombre	d'en-!Nombre	e postes!	Ensemble	0	Las	Pourcentage	ntage	(%)	!Nbre:mayen
	treprises		offerts !			***				ide postes
anches d'activité	Kigali!A	li!Autres!Kigali! !	Autres!E	ntreprisa	asi Postes !offerts	I Nb	re d'entre prises	e-!Nbre	re de	offerts
griculture, chasse, pêche et vlviculture	3	11 1 6	1 44 1	14	205	tory Las	2,52		2,60	1 3,57
Industries extractives	1 2 1	. ! 32	1	7	! 32		1,26		1,66	1 4,57
Industries manufacturières	1 74 1	10 1 288	1 47 1	84	! 335	1 2	15,11		17,43	1 3,99
Electricité, Gaz et Eau	1 10 !	3! 21	1 31	13	1 52		2,34	-	2,71	1 4
Atiments et Travaux publics	38 !	3 ! 430	1 11 :	41	1 441	Cora.	7,37		22,94	1 10,76
Commerce, Hôtels, Restaurants et Tourisme	1 110 1	6 : 374	11 1	116	385		20,86		20,03	1 3,32
Transports, Entrepôts et Communications	1 40 1	194	I	40	194		7,19		10,04	1 4,82
4.0	. 38	4 221	. 7	42	228		7,55	comp took	11,86	1 5,43
								-		
Services sociaux, Serv.personnels	1 79 1	18 ! 172	29	26	! 201 !	ent cas	17,45	£199\$ £390]	10,46	2,07
kotivités mal désignées	I	2 1	5	2	5		0,36		0,26	1 2,50
O T A L	1 399 !	57 1 1.737!	1 185	456	1 1.922	2 !	100,00	-	100,001	100,00
FOURCENTAGE (%)	1 87,501	12,50190,37	1 9,63 1	100,00	100,001	1000		()		X
			THE SHAPE TO			-				

REGION DE KIGALI.

C.1. EVOLUTION DES PERSONNES PLACEES PAR PREFECTURE.

C.2.	EVOLUTION	DES	PERSONNES	PLACEES		(Suite)) .
------	-----------	-----	-----------	---------	--	---------	-----

A

... ... 100

._ | .- | .. |

	T	0	T	А	٠. ل	j X			1.	Đ.	OUR	C E	I N	TA	GE
01	!	02	!	03	!	04	!	TOTAL	!	01 !	02 !	03	!	04 !	TOTA
442	!	113	!	2	!	4	!	561	!20	,95!	5,361	0,0	9!0	,19!	26,5
264	!	49	!	2	!	-	!	315	!12	,511	2,321	0,0	9!	- !	14,9
139	!	43	!	-	!	2	!	184	! 6	5,59!	2,04!	-	! 0	,09!	8,7
81	ı	19	!	-	!		!	101	1 3	,89!	0,90!	7	!	-!	4,7
83	!	19	!	-	!	-	!	102	! 3	93!	0,90!	-	I	- !	4,8
75	!	1.8	L	1	1	1	-1	95	! 3	55!	0,85!	0,0	5!0	,05	4,5
247	-!	12	i	-	!	-	!	259	!1	1,71!	0,57	-	1	-	12,2
270	!	14	ı	4	1	-	ı	284	!12	2,80!	0,66	-	!	-	13,4
130	!	19	!	_	1		!	149	! (6,16!	0,90	-	!		! 7,0
1.77	6!	321	Į.	6	ı	7	!	2.110	! 84	4,17!	15,21	0,2	8!0	,33	100,0

20 77

C.2. EVOLUTION DES PERSONNES PLACEES PAR PREFECTURE ET PAR ETHNIE (Suite).

C.2. EVOLUTION DES PERSONNES PLACEES PAR PREFECTURE ET PAR ETHNIE.

		03! 04	1	1 1			1		1	7	T			
	NIUC	02 ! 0	8	5 :	2 !	2	1 :	4 !			3 -	2	29!	
		01 !	19!	30 i	8	5	1 2	141	22 !	14 i	1 6		129 !	
-		04 1 0		E	1									-
		1031			-				1			1	-	
	MAI	02	80	9	3 :	3 !	-	2 :	-	1 7	2	2	33 !	
	2	01 !	25 !	16 !	1 7	4	7		14 !	18 i	15	4 !	; 76	
	-	04 ! 0	1	-	-	 I		1.			1		2!	
- IN TE		1031	 1	- 1					1 1		-			
11	AVRIL	02	8	6	2	_	2	-	1	-	-	1	27 !	
	A	01 i	74 :	24 !	6	1 9	10 :	w .	14:	16!	10:	2	i 69 i	
1	-	1041	ī	ī		i	ī	ī	1	ī	7	ï		
		1 03	I 	_ I	1	1	1	1	1	1	1	-		
	MARS	02	6	9	æ	-	-	2	-	1	-	2	31	
	2	01 !	i 07	27 !	16	12 !	9	10 :	29!	34 !	16 !	4 !	194 !	
		1031041	i- i	1 - 1	-i	-: -:	1 1	ī	ī	ī 	ī -	ī	-;	
	FEVRIER		2 !-	2 !-	3 :	1 - 1	1	- i - p		<u>1</u>	<u>.</u>	_!	-	
	FEV	01 1 02	22 !	13 !	101	7 1 7		2.	-		. 9	6 ! 3	1 19	
		1041 0	1 2			-;			-1 14	-i 29		1	-1 111	
	IER	10310	ī -			-i	1	ī	7	ï 	ī		-;	
	JANVIER	i 02	7 :	2	_	1	1			1		1	7	L
		101	29	12	1	9	ţ,	w -	22	15	. 12	4	118	10/ 10/ 10/ 10/
		STURE		IMA		ORO !	i 0.5		i i	ERI !			- 1	(0)
000	PLACEES	PRE FECTURE!	KIGALI	GITARAMA	BUTARE	GIKONGORO	CYANGUGU	KIBUYE	GISENYI	RUHENGERI	вуимва	KIBUNGO	OTAL	201100

C.3. EVOLUTION DES PERSONNES PLACEES PAR NIVEAU DE FORMATION ET PAR SEXE.

SEXE	-	JAN	IVIE	-	I JANVIER ! FEVRIER ! MARS ! AVRIL !	RIER		N	IARS			AVA	IL			1AI		MAI ! JUILLET ! AOUT ! SEPTEMBRE!	NINC	to-1	3(JILLE	L	A	TUC		SEPT	EMB	₹:	
FORMATION		Σ		-	Σ	-	1	D		L		Σ	1	e	Σ			I WIFIMIFIMIFIMIFIMIFIMIFIMIFI			Σ		LL	Σ			Σ	<u>+</u>		
		25		-	13	1-		12		1	-	6 !		1	17		1	1 25! - 1 13! - 1 12! - 1 6! 1! 17! - 1 25! 4! 35! 3! 21! 2! 48! -!		4	3		2	21		2 !	4 8			
RE		37			59	-	-	102		5	-	74	1	-	37		-	i 37 i 1 i 59 i - i 102 i 5 i 74 i - i 37 i 1 i 38 i - i 30 i 2 i 73 i 3 i 41 i - i		-	3		2	73		2	41			
3E		40	-		32	1.17	7	7.1	-	29		48	5	6 !	55		13 !	i 40 i 10 i 32 i 17 i 71 i 29 i 48 i 56 i 55 i 13 i 51 i 36 i 57 i 32 i 25 i 11 i 25 i 11 i		36 !	J.C.	1 2	32	25		11	25	1 1	1 1	
	-	11		(00		-	1		-		13	'		5		1	1 11 11 8 1 1 6 1 1 1 1 3 1 - 1 5 1 - 1 6 1 - 1 8 1 - 1 7 1 - 1		-		2	1	8				1,		
1	-	113	-	2 :	112	1. 18	-	191		35		41	7	7	114		14	119	-	30	121		37	127	co-s	16 !	12,	1 1	1	74
POURCENTAGE	is	30,41	019,	6018	36,15	5113	85!	84,5	511.1	5,45	1172	,21!	28,	79!	0,08	6110	,94	190,4019,60186,15113,85184,51115,49172,21128,79180,06110,94174,84125,16177,60122,40188,80111,20191,6618,341	4125	,16!	77,	5012	2,40	88,8	0:11	,20!	91,66	18,	34!	

C.4. EVOLUTION DES PERSONNES PLACEES PAR GROUPES D'AGE ET PAR SEXE.

SEXE	SEXE ! JANVIER ! FEURIER !	ER		FEVR	IER			ARS		MARS ! AVRIL	VRIL		-	MA	! MAI ! JUIN ! JUILLET !	Come	D	NIN			UIL	LET	t===			TC	AOUT ! SEPTEMBRE!	PTE	MBR	E :
NIVEAU DE FORMATION	IMIFIMIFIMIFIMIFIMIFIMIFIMIFIMIFIMIF	L-		Σ	L	-	Σ			Σ		4	2	-	14		Σ		L_		Σ			Σ		LL.		5	<u>L</u>	
1 00	1 1	1		1	1		1			1		1					1		1		1			1	e	1			4	
DE 18-24 ANS : 32 ! 8 ! 34 ! 9 ! 71 ! 26 ! 43 ! 46	! 32!	8		34 !	6		71	1000.0	26	43			1 4	.5	1 45 1 6 1 34 1 28 1 35 1 23 1 52 1 6 1 49 1 8 1		3.4		28	Part.	35	2	3	52		9	1 7	64	8	
DE 25-45 ANS 1 77 1 4 1 76 1 9 1 113 1 9 1 88 1 11	1 77 !	4		76!	6		113		6	88			. 6	34	i 64 i 8 i 78 i 12 i 85 i 14 i 71 i 9 i 70 i 3 i	- E	78		12		85	-	4 !	77	time.	6		20	2	
DF 46-55 ANS ! 3! -! 2! -! 5! -! 7! -		. 1	-	2	1		5	-		7		1		4	1 41 - 1 61 - 1 81 - 1 41 11 21-1		9		1		8		P=1	7		-		2	1	
56 ANS ET PLUS ! - ! - ! - ! 2 ! - ! 3 !	1	1		1	1		2		1	3	Gan.			-			-		1.		1			1		4		-	1	-
TOTAL 1113 1 12 1 112 1 18 1 191 1 35 1 141 1 57	1113	12		112 !	18	-	191		35 !	141			111	14 !	1 114 i 14 i 119 i 40 i 128 i 37 i 127 i 16 i 121 i 11 i		119		40		28		1 1	12.		16	1 12	21	7	
POURCENTAGE	190,4019,60186,15113,85184,51115,49171,21128,79189,06110,94174,84125,16177,60122,40188,80111,20191,6618,341	9,6	0186	5,15!	13,8	3518	4,5	115	646	171,2	1128	626	189	90,	10,	94!	74,8	4.12	5,1	5177	096,	122	40!	88	3011	1,20	1610	996	8,3	1 7

· 工動物像写在一个

HONTETTS ON THE SELLENGENE

THE PURCHWENT OF THE

4.

1-1

ET PAR SEXE (Suite). C.3. EVOLUTION ...

CTO	3 R	E	! !	JOVE	MBF	RE.	!	DECE	MB	RE!	-			7	! POURCENTAGE	100000
			_	M	1	F	!	М	!	F 1	M	!			The state of the s	1.11
M	!	-	<u>.</u>			11	1	21	1	10!	417	1	32	!	449 !19,76! 1,52!	41,2
103	1	1	!	91	!						728		18	1	746 134,50! 0,85	35,
112	!	1	1	111	!	5	!	14		1 1					826 126,73112,42	. 11
74	!	23	::	60	I	16	!	26	!	-		-	262		89 ! 4,03! 0,19	
					-	_	!	3	!	- 1	85	!	4	!	89 ! 4,00 : 0,12	1400
6						32	1	64	1	18!	1794	!!	316	1	2.110 1.85,02!14,98	I LUU,
295	!	26	!	269						04.051	OF I	721	14 0	186	100,00!!!	!>

ET PAR SEXE (Suite). C.4. EVOLUTION

СТО	BF	?E		NOVE	1	F	!	DECE	1	F !	M !	F	! T C	TAL	1	M	1.1	F !	TOT	-
M	!				· 	_	1		!	1	1,!	-	1	1 1	1	0,05		-1	E91 (4	,0
	!		- ! 	106		17	1	20	!	15 !	596 !	211	1		STATE OF THE PARTY.	8,25	and the Person named in	1000	2.4	
75	_		19! 7!	148	· !	14	!	41	!	-1	11091!	1.03	91	8.70	17-17	2,56			9.72	
198			_ (:	14		1		3	Į.	30	74;!	; 2	:		-	3,5	771	- 9		
16			- !	1	!	_	!	-	1	-40) -30-7	1 4 !	- '-	1	74		0,6				0,
		_	26!	269	1	32	! !	64	!	111111111111111111111111111111111111111	11794 1	32	1 120 500	-	-	35,0	211	4,98	×	0,
91,9	0	! 8	,10!	189,3	37!	10,6	53!	78,0	512	21,95	185,021	14,5	18!	00,	00!	\simeq	-		-/-	
											1 -5 1	1		1.0	10	0	- 3	-	C) A	
										tel qu.			1	-	=	2007	5	13		

13 多居台北西、多安克亚西科技的第一

1	
	40
1.0	
	1
	1
	Æ.
	EXE
	S
	AR
	E
	Ш
	2
13	
0	35
L	4
0	=
L	
DIE	T
00	
TE	-
L /	5
D D	
	1
ES	
CE	
170	
S	
NE	E.
NO	
RS.	
PE	
ES	
ON	
E	
IN IN	
EV	
C	N.
7	

- X-10				-			7.		THE REAL PROPERTY.			1.		The state of the same	1		
CATEGORIE ! JANU.	JANVIER ! FEVRIER	FEVR	IER !	MARS	35	AVRTI		000	1	1							
	1	1						IHI	· ·	UC .	i NINC		JUILLET	AUIT		1	1
E	1 1 1	Σ.	LL.	Ξ. Σ	F	i M	<u>.</u>	Σ	1-	2				1001		SEPTEMBRE	F
I 48 I	7	53 :	-		1	1				2	1 - L	L. Σ	 L	M i	M ! F ! M	M	1 -
	1		0	1 /4 :	8	56 !	2	38 !	 L	42 !	3	27.	2	1		- 1	
11 11 11	2 !	5	4	4! 17!	1	18 1	7	100	1					: 4/	7 !	74 i -	***
III i 42 i	1	4 1 40 1	1	1			- 1		-	191	1	- 1 25 !	6	16	2 :	1412	1
	- 1			70	72	53 !	54 !	31 !	8	35 1	27 1	7. 2.4	1				.
IV : 5 !	7	1 7	-	10 1	7	100	1				- 1	45 :	191 16	27	i 4	16 ! 9!	-
								15	1	2 :	1	28	1 6	п	1.		-
1 2 1	 I	8	 1	· I	-	3	,								0 1 11 :	11 : -	-
IVI	-								1		1	1		1	-		1
		. 7	· I	1	 I	1	 1	20 1	r.							1	
VII	1	-	-	-	1					101 : 07	10.	1 7	1	7	 1		
		•	.		 I	 I		5	1	2				-			
1 0 T A L 113 ! 12 ! 112 ! 18 ! 191 ! 35 ! 1/11	12! 1	12!	18 !	191	35 ;	1 61/1	E7 .	. , , , ,			.						
TIBLEMENT OF 16 10 TO THE TOTAL OF THE TOTAL		-	-					. 414	14	1361	40 ;	14 : 119 : 40 : 128 : 37 : 127	37 ! 1		1000		1
121 11 11 12 12 13 15 15 15 15 15 18 15 15 15 49 171 21 128 79 189 06 110 00 70 00 00 00 00 00 00 00 00 00 00 00	9,60186	191511	3,8518	1,5711	71646	1,21128	.79f.	9 06:11	2 70 0	0. 10					. 0	10 : 121 : 11 :	
								.006	1:5/67	7 : 40 6 +	7,916:7	7,60:22	38:05°	,80:11	,20191	6618 341	
										100						: + 160.006	

C.5. EVOLUTION PROFESSIONNELLE ET PAR SEXE (Suite).

DC	T	DBRE	!	N	OVEM	BRE	!	DEC	EM	BRE	!	T	0	TA	L			p	OUF	RCF	NTAGE	(%)
М	!	F	!	18	M i	F	!	M	!	F	!	М		F	: 7	TOTAL	-	-				TOTAL
134	!	1	I	1	142!	10	!	21	!	7	!	783	i		i		-					39,5
18	!	5	!		35!	6	!	8	!	1	!	190	!	34	!		-					10,6
114	!	13	!		72!	12	!	26	į	9	1	589	!	188	į			~~~				36,8
10		5	!		14!	4	!	6	!	1	!	119	!	25	!		-	_		-	1,18!	
18		1	!		5!	-	!	2	!	-	!	51	!	1	!		-				0,05!	2,46
1			!	_	!	-	!	1	!	_	į	52	!	16	!	-	-				76!	3,22
			!		1!	-	!	-	!	<i>,</i> -	!	10	!	-	į	10				-	- 1	0,47
295	_	-	-		59!	32		64	!	18	!	1794	. !	316	!2.	.110	3 !	5,	02!	14	,98!1	00,00
1,90	! 8	3,10	8!0	9,3	3711	0,63	!78	3,05	12	1,95	! 8	5,02	11	4,98	110	00,00	K-1			>		>

C.6. EVOLUTION DES PERSONNES PLACEES PAR BRANCHES D'ACTIVITE ECONOMIQUES ET PAR SEXE.

SEXE	2
BRANCHES D'ACTIVITE	I M I F I M I M
	1 - 1 - 1 371 11 21 - 1 - 1 - 1 - 1 - 1 - 1 - 1
TI. INDUSTRIES EXTRACTIVES	
II.	2 211 3 44 12
1	
V. BATIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS	1 21 2 7 - 2 - - - - - - -
	2 1 10 1 27 1 5 1 54 1 5 1
VII. TRANSPORTS, ENTREPOTS, COMMUNICAT°S	1 47 ! 5 ! 32! 4 1 38 ! 7 ! 14 ! 1 ! 35 :
	3 1 8 1 27 2 18 3 9 1 27 27 27 27 27 27 27
BILIERES, SERV. FOURNIS AUX ENTREPRI	ES, 101 11 31 11 48 111 23 411 61 11 81 11 19 110 1
SERV. SOC	
D. ACTIVITES MAL DESIGNELS	
T O T A L	
POURCENTAGE (%)	

C.6. EVOLUTION. .. PAR BRANCHE D'ACTIVITE. .. ET PAR SEXE. (Suite)

M N N N N N N N N N				MANCIN	200		DECEMBRE	3RE		-	T	A		0d :	POURCENTAGE	1	
1. M F M F M F M F M F M F M F M F F M F	SEPTEMBRE	0		NUVEN	175	L	1		İ			ـــا		00	۰۰	: TOTAL	1
1 1 1 1 4 36 15,92 0,91 0,23 11 1 1 1 1 4 36 15,92 2,09 18,93 1 1 1 1 4 36 44 380 15,92 2,09 18,93 2 2 3 4 380 15,92 2,19 18,93 2 3 4 380 15,92 3,18 3,19 3,19 2 3 4 380 15,18 1 1 1 1,18 1 1 1,18 1 1 1,19 3,19<	••	Σ	1		•	_						2	1	2	0	2	1
1 1 1 1 1 2 356 44 580 15,92 2,09 18,9 1 6 7 7 5 6 2 356 44 580 15,92 2,09 18,2 1 6 7 <t< td=""><td></td><td>1</td><td>Ì</td><td></td><td>. </td><td></td><td></td><td>-</td><td></td><td></td><td></td><td>2</td><td>2</td><td>0</td><td>0</td><td>7</td><td></td></t<>		1	Ì		.			-				2	2	0	0	7	
1 2 30 2 73 5 6 7 46 3 49 2,18 0,14 2 9,14 2 9,14 1 1 46 3 49 2,18 0,14 2 9 <td>٠٠ ا</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>336</td> <td></td> <td>71</td> <td></td> <td>:15,92</td> <td></td> <td>18</td> <td>. 1</td>	٠٠ ا					1				336		71		:15,92		18	. 1
: 2: - : 6: 1 : 13: 1 : 1 : 1 : 1 : 192 : 8,58 : 0,57 : 9,9 : 5: - : 112: 4 : 6: 1 : 5 : 1 : 181 : 1 : 181 : 11 : 192 : 8,58 : 0,57 : 19, : 12: 1 : 31: 6 : 96: 8 : 15 : 2 : 356 : 34 : 390 : 16,87 : 1,61 : 18 : 57: - : 20: 3 : 50: 6 : 14 : - : 356 : 61 : 227 : 7,87 : 2,89 : 10 : 15: 5 : 7 : 5 : 6 : 16 : 9 : 286 : 98 : 364 : 15,56 : 4,64 : 18 : 25: 4 : 89: 7 : 25: 6 : 16 : 16 : 9 : 286 : 98 : 364 : 15,56 : 4,64 : 18 : 25: 1 : 1 : 295: 26 : 269: 32 : 64 : 18 : 1794 : 316 : 2110 : 85,02 : 14,98 : 100 : 211: 11: 295: 26 : 269: 37 : 10,65 : 78,05 : 21,95 : 85,02 : 14,98 : 100,00:		30	2			5				118		1 "		2,	0	2,	1
: 5: - : 112: 4 : 6: 1 : 5 : 1 : 5 : 1 : 5 : 1 : 5 : 1 : 15. 5 : 411 : 16,73 : 2,75 : 19. : 12: 1 : 51: 6 : 96: 8 : 15 : 2 : 356 : 34 : 390 : 16,87 : 1,61 : 18. : 57: - : 20: 7 : 5 : 6 : 14 : - : 356 : 61 : 227 : 7,87 : 2,89 : 10. : 15: 5 : 7 : 7 : 7 : 5 : 6 : 16 : 9 : 286 : 98 : 384 : 15,56 : 4,64 : 18. : 25: 4 : 89: 7 : 25: 6 : 16 : 9 : 286 : 98 : 384 : 15,56 : 4,64 : 18. : 25: 1 : 28: 6 : 16 : 16 : 9 : 286 : 98 : 384 : 15,56 : 14,98 : 100. : 25: 11: 11 : 295 : 26 : 269 : 32 : 64 : 18 : 1794 : 316 : 2110 : 85,02 : 14,98 : 100. : 291,66:8,34 : 91,90:8,10 : 89,37 : 10,65 : 78,05 : 21,95 : 85,02 : 14,98 : 100,00:	: 2	9		-		-				181		11	1	8	o	6	
: 12 : 1 : 31 : 6 : 96 : 8 : 15 : 2 : 353 : 58 : 16,87 : 1,61 : 18,87 : 57 : - : 20 : 3 : 50 : 6 : 14 : - : 356 : 54 : 390 : 16,87 : 1,61 : 18 : 15 : 5 : 7 : 3 : 6 : 16 : 9 : 286 : 98 : 384 : 15,56 : 4,64 : 18 : 25 : 4 : 89 : 7 : 25 : 6 : 16 : 9 : 286 : 98 : 384 : 15,56 : 4,64 : 18 : 121 : 11 : 295 : 26 : 269 : 32 : 64 : 18 : 1794 : 316 : 2110 : 85,02 : 14,98 : 100 , 2:91,66:8,34 : 91,90:8,10 : 89,37 : 10,63 : 78,05 : 21,95 : 85,02 : 14,98 : 100,00 : : : .	5	: 112	4	0.0		-				1			1	:16.73	2	119	
: 57 : - : 20 : 5 : 6 : 14 : - : 356 : 54 : 7,87 : 2,89 : 10 : 15 : 5 : 7 : 5 : 6 : 16 : 16 : 61 : 227 : 7,87 : 2,89 : 10 : 25 : 4 : 89 : 7 : 25 : 6 : 16 : 9 : 286 : 98 : 384 : 13,56 : 4,64 : 18 : 25 : 4 : 89 : 7 : 25 : 6 : 16 : 9 : 286 : 98 : 384 : 13,56 : 4,64 : 18 : 121 : 11 : 295 : 26 : 269 : 32 : 64 : 18 : 1794 : 316 : 2110 : 85,02 : 14,98 : 100 , 2,91,66:8,34 : 91,90:8,10 : 89,37 : 10,63 : 78,05 : 21,95 : 85,02 : 14,98 : 100,00:	. 12	. 31	9		1	8	1	00		353		7 7 7	1	:16,87	1,6	1.8	
: 15 : 5 : 7 : 5 : 6 : 16 : 9 : 286 : 98 : 384 : 13,56 : 4,64 : 18 : 25 : 4 : 89 : 7 : 25 : 6 : 16 : 9 : 286 : 98 : 384 : 13,56 : 4,64 : 18 : 25 : 4 : 89 : 7 : 25 : 6 : 16 : 9 : 286 : 98 : 384 : 13,56 : 4,64 : 18 : 121 : 11 : 295 : 26 : 269 : 32 : 64 : 18 : 1794 : 316 : 2110 : 85,02 : 14,98 : 121 : 11 : 295 : 26 : 269 : 37 : 10,67 : 78,05 : 21,95 : 85,02 : 14,98 : 100,00:	. 57	: 20		00	1	9	1			5	00	7	4	7		10	1
25; 4; 89; 7; 25; 6; 16; 9; 286; 7; 4; 0,19; - ; 0 121; 11; 295; 26; 32; 64; 18; 1794; 316; 2110; 85; 02; 14,98; 100,00; 3; 32; 32; 31,95; 385,02; 14,98; 100,00; 3; 32; 32; 32; 32; 32; 32; 32; 32; 32;	. 15	2 8		00		5				1		70	1 W	13,5	\$ 4	. 18	1
. 121 : 11 : 295 : 26 : 269 : 32 : 64 : 18 : 1794 : 316 : 2110 : 85,02 : 14,98 : 100,00 : :	. 23	: 89			5	9		00		28		1		i			
: 121 : 11 : 295 : 26 : 32 : 64 : 18 :174 : 100,00: 39,37 :10,63 :78,05 :21,95 :85,02 : 14,98 :100,00: 3,2:91,66:8,34 :91,90:8,10 :89,37 :10,63 :78,05 :21,95 :85,02 : 14,98				00		-1	ļ		1	10%		316	10	. 85	0.0	:100	
,2:91,66:8,34 :91,90:8,10 :89,37 :10,63 :78,05 :21,07	; 121	: 295				N		5	ם דמ	1174	14	96	100	:00			
	2:91,66:8		.8,10	.89		9	1	7.									

8. AUTRES REGIONS.

C.7. EVOLUTION DES PERSONNES PLACEES PAR PREFECTURE.

I RI MEST	DEC	0				Approximate at						
TRIMEST PREFECTURES	ALS	I a TR	IM.:	2a TR	IM.	3e T	RIM.:	4 €	TRIM.	: TOTA	L : POURC.	- (%)
KIGALI		2	•	4		2	8		1	9	: 1,86	-
GITARAMA	:	1	2	37	8	1	8	-		-	: 8,04	
BUTARE	16:	2	0	9	:	45	:		- :		: 11,55	-
GIKONGORO	0	-	:	4	:	2	:					
CYANGUGU	:	24	;	16	9	1		1		55	: 1,24	
KIBUYE	3	4	:	15	· ·	6	8		7 :		: 11,34	
GISENYI	:	22	3	28	00	89	:	41		180	< West	_
RUHENGERI	:	9	:	22	00	15		12		58	: 37,11	_
YUMBA	:	3		24	:	7	•	5	forces community community	39	: 11,96	_
IBUNGO	:	-	:	4	:	6		1			6,04	
DTAL	:	67	0	163	:	174	:	8		485	: 2,27	
OURCENTAGE	:]	13,81	: 3:	3,61	: 3	5,88		5,70		100,00	: 100,00	Zah.
TRIMESTRE VEAU DE	:		2	PERSONN TRIM.	2		5 PAR	NIVE	AU DE	FORM.		
FORMATION			26	INTH.	•	3e TRI	M: 4e	TRI	4.: T	OTAL	:PUURC.(%)	
ANT	:	26	:	29	3	2 8		6	:	89	:18,35	
IMAIRE	:	13	:	55	:	66	:	33	: 16	57	:34,43	
CONDAIRE	:	27	8	79	•	78	°°	42	: 22	?6	:46,60	
PERIEUR	:	1	•		:	2	3		:		: 0,62	
TAL	: 6	7	: 16	3	:	174	:	81	: 4		:100,00	4
RCENTAGE	: 13	,81	: 33,	61	: 35	,88	: 16,	70	:100		-	

in baktoplebate = = = =	and the source of the source o	
(osius) JIHHTZ	29 29 39 56 56 56 180 180	11 485 485 XISO,00
09.9:		
:37,211		
		00 00 00
:11,96	2 2 4 4 7 1 1 6 2 4 4 7 1 1 6 6 7 1 1 6 6 7 1 1 1 6 7 1 1 1 1	. 2 . 2 . 35 . 7:22
LITOT:		39 450
: 18,984		L HAMATTO
- 10:0:	1, 10; 1; 0; 41; 0; 4; 1; 1; 1; 1; 1; 1; 1; 1; 1; 1; 1; 1; 1;	- Upvipa A
: 2,27	## 10 % 5.61 5.601 :	1 4 6
:100,00		2 OF OWN ALL
\$ 1.924		POUPCENTAGE
:100,00		
=======================================		A THE THIEVE TO SEE THE
* Da, a :		10,23
1,		5 17 17 1
11.25. 5	38 TRI 3 1 2 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2	15 16 16 16 17 17 17 17 17 17 17 17 17 17 17 17 17
:11,996	NNNE	TREDUINIE
JATOT 1	S H	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
1. 18,874	A TRIMESTER 2 : 2 : 2 : 2 : 1 : 2 : 1 : 1 : 1 : 1 :	14 - 17 - 17
and the second s	0 L 2	2 2 2 1 1 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
: 2:27	2 11 14 5 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	
:11,56	EV. 23. 23. 23. 23. 23. 23. 23. 23. 23. 23	· · · · · · · · · · · · · · · ·
\$ 1.2 A		07D7000
: LOD ODI:	- 12 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	
€ ME244-+	8 2 1 2 2 2	888,006
* 0212 ****		KIMUYE
		LJ II
:13.25:	ETHNIE CTURE I RAMA RE RAMA RE ROGU I CUGU	E C C N
	E E E E E E E E E E E E E E E E E E E	I BUN
:11,96 TOT N	KI G GI K	

C.9. EVOLUTION DES PERSONNES PLACEES PAR PREFECTURE ET PAR ETHNIE (suite)

ETHNIE		Р	0 U	RC	F N	T 0		E (%)	
PREFECTURE		01	0		:		:	04	: TOTAL
KIGALI		1,03	:	0,82	:		•		: 1,85
GITARAMA	•	7, 63	:	0,41	:	-			: 8,04
BUTARE		10,31		1,24		-	:		:11,56
GIKONGORO	:	1,03	:	0,21		-	:	_	: 1,24
CYANGUGU		9,90	:	1,44	:	-	:	-	:11,34
(IBUYE		4,95	:	1,65					: 6,60
ISENYI		36,08		1,03		-	:	-	:37,11
UHENGERI		11,96	:		•		:	Pa	:11,96 •
YUMBA		8,04		0, 12					: 8,04
IBUNGO		1,86	9	0,41	•	_	:		: 2,27
DTAL	•	92,78		7,22			:	-	:100,00
URCENTAGE		92,78	: 7	7,22		-	100		:100,00

--251 -

C. 10. EVOLUTION DES PERSONNES PLACEES PAR GROUPES D'AGE ET PAR SEXE.

		-	-	-	-			-				10		1					0	DOLIBER NTAGE (%)	TAGE	(%)
SEXE	. 1e TRIM.			H	W L	1	3e T	TRIM		7 ×	4e TRIM	M F		Σ	T O T A L		. TOTAL		Σ.	4	••	: TOTAL
	× 1	1	1	••	1					1		1,	••	2	••	1	. 2		: 0,41 :	1		: 0,41
20 70 10		9	41	00	co		59		12 :	27	••	5		138		31 :169	169	:28	:28,45	6,39	:37	:34,84
ħ7 -	18		: 43	10°	2		83	00	w.	33	••	1		177		7	:184	:36	:36,49 : 1,44	1,44		:37,93
CNU Ch - 67	1				The second second				-	9	••	•		: 12 :	1 3		: 12	:2,	:2,47		60	. 2,47
46 - 55 ANS	1	1			1	•	0	•						7		1	25	0.	:0,62		**	: 0,62
SGANS ET PLUS	2	1			1	••	H	•	1	<u>'</u>	••	Ļ	20		1							
MOTT	. 27 :	2		99		••	9	••	2	ω	0.	r	**	: 107		c	: 115		:22,06 : 1,65	1,6		\$23°/L
CANS INDICALLO	1						751		00	. 73			9	437	. 437 . 48	48	: 485		0,10	6.6.		.90,10 : 9,90 :100,00
TOTAL	58	6		150	CT :	•		•								0	001	0.00	10	6.6		100,00
POURCENTAGE	:86,57 :1	:13,43	:92	:92,02	:7,98		.89,66		10,34	:10,34:90,12		0 11	80 11	90,10		196				11 11 11 11 11 11 11 11	11 11 11 22 11	:90, 12 : 9,88:90,10 : 9,94
	**	11 11 11	11 11 11	11 11 11	11	11 11 11		H	11 11 11 11	1	1			7		2						

OG *OG * OG * OG * OG * OG * OG * OG *
: Bererim 188 of disestry 12: 12 disest the TRIM FOR IVE TRIM. TOUT OF TA LEFE ED : POURCENTAGE (%)
, <u>PO</u> ; , -V
0°05 ° ° ° ° ° ° ° ° ° ° ° ° ° ° ° ° ° °
كَافِرا اللهِ عَلَى اللهِ عَلَى اللهِ عَلَى اللهِ عَلَى اللهِ عَلَى اللهِ عَلَى اللهِ عَلَى اللهِ عَلَى اللهُ ع عَلَمُ اللهِ عَلَى اللهِ عَلَى اللهِ عَلَى اللهِ عَلَى اللهِ عَلَى اللهِ عَلَى اللهُ عَلَى اللهُ عَلَى اللهُ ع
1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
TOTALE SE IN SE IN SECONDA SECTIONAL MENTALE SECTIONAL S
VI : 2 : - :
VII : - : - : - : - : - : 8 : - : - : 1,65 : - : 1,65
; 156 : 18 : 73 :
AGE :86,57:13,43 :92,02 :

C. 12. EVOLUTION DES PERSONNES PLACEES PAR BRANCHE D'ACTIVITE ECONOMIQUE ET PAR SEXE.

(%) 10T. : 11,75	15,87	: 26,60 : 9,28 : 0,62	3,51	: 17,73	100,00	
1e TRIM : 2e TRIM : 3e TRIM : 4e TRIM : T O T A L : POURCENTAGE M : F : TOI: M : F TOI:	48 2 9 1 14 - 73 4 77 15,05 0,82 	15 - 26 - 25 - 129 26,60 - 15 - 69 - 25 - 40 5 45 8,25 1,03 15 1 7 1 4 1 14 2 40 5 45 8,25 1,03 15 1 7 1 4 1 14 2 1 3 0,41 0,21	COMMUNICATIONS 2 1 : : : : : : : : : : : : : : : : : :	; 5 ; -; 3 ; 7 ; 46 ; 14 ; 7 ; 4 ; 61 ; 2	ITES MAL DESIGNEES : - : - : - : - : - : - : - : - : - :	43:92,02:7,98

POURCENTAGE (%)

C. 13. EVOLUTION DES ETRANGERS PLACES PAR WATIONALITE - 1984.-

NATIONALITE		JANV.	1	FEVE	FEVR. : MARS	ARS	 U	AVRIL	Σ	MAI	10.	NICC	DC:	JUIL.	. AC	ADUT:	SEPT	T.	остов.	08.		NOVEM.:DEC	DEC.		TOTAL	:POURC. (%)
1. ZAIROISE		5	***	2	••	2		2		4		4		5	. 4		2	**	2		1				67	: 18,35
2. BURUNDAISE		2	••	9		н		Н	••	4		5		1	· · ·		2	**	1	••	6		7		40	: 14,98
3. UGANDAISE		1	••	1	**	10				1		1		64		00	ı	••	7	00	1	**	2		23	: 8,61
4. TANZANIENNE		1		ı	••	1				1		Tues		1		**	1	00	1	09					1	: 0,37
5. KENYANE	••	1	••	1		1										••	1	••	1	••		••	2		2	: 0,75
6. MALGACHE	•		••	Н	•		••	ı	••	,			•	1	1	••	ı	••	ı	00	7	**	1		2	: 0,75
7. MAURICIENNE				1	••	1		1				1	40	ī		00	1	00	I	**	1	••	1	**	П	: 0,37
8.SEYCHELLOISE		1	••	1		1			•0	,	••	Н				00	ı	••	ı	••	. 1	••	1:		7	: 0,37
9.ETHIOPIENNE	60	П		1	**	ı	••			ı		1				**	1	••	. 1	00	1	0.0	1		П	: 0,37
10. LIBYENNE	••	1	••	1	••	1			••	1		1				••	ı	00	1	**	1	0.0	,		1	: 0,37
11. BELGE	••			2	••	8		5	••	9	·•	5	00	3	5	**	2	00	4	••	26	••	5		73	:27,34
12. FRANCAISE	•	,		W	••	1		1		Н			•	1		••	1	••	2	••	2	90	2		12	6767 :
13. ITALIENNE	60	1	0.0	1	00	H		1	0.0	1					1	••	1	00	1	0.0	W		1	0.0	5	: 1,87
14.ALLEMANDE	••	2	00	1	••	н				2	- T			••	7	**	Н	••	1	00	1			00	6	: 3,37
15. NEERLANDAISE		2	••	1	00	1		7-, 1	60	1					1	••	1	0.0	1	••	1	40	1	00	64	: 0,75
16. BRITANIQUE	••	,		1	•	н .				Н					1	••	ı	••	4	••	1	••	1		7	: 2,62
17. AUTRICHIENNE		1	••	1		1									1	••	1	••	r#	**	1	••	1		П	: 0,37
19. YOUGOSLAVE 19. SUISSE	•• ••	1 1	••	1 1 1		1 1 1				1 1							1 1	•• ••	1 1				1 1		1 2	: 0,37
TOTAL TUCKING	0																1	•	1	1	1	1	1		-	: 0,37

				1	1	••	,	••	2		1	. !		н	, ·•	1	0.0	1	••		N	: 1,12	12
21. ESPAGNOLE			•						1.			1		'		1		1	**	••	ထ	: 3,00	00
22 AMERICAINE	1	·· 12	••	٦	1	••	1	00	-1	••				-	-						1	1	u
							,	•••	ı		1		**	1	••	1	00			2	2	6,60 :	12
23. CANADIENNE												i				1	••	1	••		г -	: 0,37	37
24 CHILIENNE			••	1		••	П	••	t		1		1	١ ١	•					,		0	0,37
LIVIV			••	,		1	1	••	1		1	• •	1	-1	00	1				- 1	- 1	1	1
25. BRASILIENNE		•											1			1	••	П		1	Ч.	. 0,	0,37
26. OMANE	1	1	6.9	1	09	1	1	••	ı	•			-	-	-						1	1	n 75
1				- 1		1	1	00	1	00	t	0.0	1	7	60	I,	00	1		1	7		
27. CHINDISE	1								1	194	L	1	-	1	1	4		1	00	t	: 14	0.0	5,24
28. INDIENNE	. 1		••	1	••	н	1	••	-1		2			-								4-15-25	
- 1									0		71		20.	11	00	26	••	09		92	. 26	267:100,00	00,
TOTAL	: 16	00	18	: 25		6	: 20	••	0.7	.	9	. '	1	1	0	9.74	0.0	22,47	1	47,68	:100	:100,001:	
DOLIBERNIAGE	\$ # °	9 : 6	6,74	:9,36	: 3,37	37	: 7,49	. 64	7,49	00 11	5,99		47	7 16 11 11 11 11 11 11 11 11 11 11 11 11	• 11	11 11	11 11		11 11 11	11 11 11	11 11 11	11 11 11 11	11 11 11 11 11 11 11 11
	11 11 11 11 11	11 11 11 11 11	11 11 11	11 11 11	11 11 11	11 11 11	1 11 11 11	} ; ;															

C.14 EVOLUTION DES ETRANGERS PLACES PAR QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES.

5%		60	22	5	01	-
POURC	5,24	11,9	42,3	40,4	100,0	.0
DEC. TOT. POURC. (%)	- : 14 : 5,24	: 5 : 32 : 11,99	: 14 : 8 : 11 : 29 : 13 :113 : 42,32	: 3 : 2 : 9 : 27 : 8 :108 : 40,45	60 : 26 :267 :100,00	\$6,74 :9,36 : 3,37 :7,49 : 7,49 : 7,49 : 7,49 : 4,12 : 9,74 : 22,47 :9,74 :100,80;
DEC	1	10	13	8	26	9,74
1		1			••	7 :
NOV.	8		20	27	09	22,4
<u> </u>	••	"	••			••
JUIL. * AOUT SEPT. OCT.	н	rv.	11	6	26	9,74
·· ··		••	**		0.	
SED	1	1	83	2	11	4,17
·· _ ··	**	••	••	••	co	6
AOL	2 : 2 : - :	. 1 . 1	14	К	20	7,94
• •		••	••	••		••
JUIL	2	1	5	6 .	: 16 : 20 : 11	5,99
	••	••		••	00	00
NIUC	1	٦	10	6	20	7,49
•• ••	•••	••	••	••	03	••
MAI	1	1	. 7 . 8 . 7 . 10	13	: 18 : 25 : 9 : 20 : 20	7,49
· ·		••	•	**	••	"
JANV. FEVR. MARS AVRIL	1	1	7	: 11 : 6 : 2 : 13	6	3,37
 ເກ			••	••	**	00
МА	1	11	ω	9	25	9,36
VR.	••	- : 11 :	•			••
F FI	1	'	7	ri	18	6,976
. 71	**	"		**	٥٥	
JAN	1	W	W	6	16	:5,99
•• ••	••	**	}		0.0	•••
NIVEAU P'INSTRUCTION	NEANT	PRIMAIRE	SECONDAIRE	SUPERIEUR	TOTAL	POURCENTAGE

C.15 EVOLUTION DES ETRANGERS PLACES PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE. -

(%)										11
DEC. TOT. POURC. (%)	3,00	1,50	: 10 :73 : 27,34	: 17,98	: 26,59	1 :41 3 15,36	8,24	267 100,00		
••••	• ••	00	••	••	0.0	(450	••		, 690	
101.	8	4	:73	4 :48	:71	:41	5 :22	267	100	11 11
DEC.	1	,	10	4	9	Н	5	26	:9,74 :100,60:	11
B0 01		60	00	**		(1917)			9:	11
NOV.	4	3	17	12	21	\$1	2	09.	:22,47	11
	••	0.		00					:22	11 11 11
OCT.		1	7	4	æ	4	61	26	: 9,74	11 11 11 11
•• ••			0.0	• •		••	0.0			11 11
SEPT.	-1	1	Н	70	1	.3	н	П	:7,49 : 4,12	11 11 11
•• ••		••	••		••	•	0.9		**	
AOUT	Н	I	ω	72	61	2	2	20	7,49	
•• ••	••	**	••	co	••	••	0.5	••		11
JUIL. *AOUT *SEPT.	1	ı	м		10	2	1	16	5,99	13 11 11 11
00 00	••	00	••		00		0.0	••	09	11 11
NIUC	1	1	7	2	2	9	2	000	. 7,49	
as co	••	00	••	0.0	00	••	0.0	•	0.0	11 11
MAI	Н	1	4	2	77	. 2	2	20.	87,49	
** . **	**	0.0	••	00	0.0	Mr.	٠٠ ٤	Show Charach Burger		11
JANV. * FEVR. * MARS * AVRIL	П	1	1	Т	2		Н ;	6	5,37	11 11 11
 	6.0	00		60			1	•		11
R.	1	1	12	2	5	9	1	: 25	: 6,74 :9,36 : 3,37	11
0.	**	6.0			00	•	•• 1			11 11
FEV	1	1	7	rU.	6	Н	П	. 10	6,74	11
	••	00		••	00		••		••	11
JANV	1	1	61	4	н.	. 5	4	F6	: 5,99	11 11 11
88 00	6.9			••				: 16		11
				1						11
MOIS									GE	11
2					7	7	:		NTA	11
PRC							1	- Was	RCE	11
CAT. PROF.		[]	III	7.1			VII	T. G. T. A. L.	POURCENTAGE	
	1	- 1	- 1	- 1	- 1	1	- 1	Sept.	1	11

M

- 257 - 257 - BRANCHES D'ACTIVITE ECONOMIQUE.

THE PARTIES PLACES PAR DAMINITED	ION UES CHINICAL
TRANGERS PLACES P	
NO INC	EVOLUTION DES
	16.

: DEC.: TOT.:PGURC. : - : 9 :3,37	; 5 ; 28 ;10,49 ; 1 ; 15 ;5,62 ; - ; 23 ;8,61	w c	1 % 4		2,47 :9,74 :100,00:
16			m 1	8 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	: 16 : 20 : 11 : 20 :5,99 : 7,49 : 4,12 : 9,74 : 2 ===================================
FEVR.: MARS: AVRIL : MAI : JUIN :		5	. 1 . 10 . 1 . 2	. 9 . 5 . 2 . 13 . 9	; 18 ; 25 ; 9 ; 20 ; 20 ; 20 ; 20 ; 20 ; 49; 59; 69,74 ; 9,36; 3,37 ;7,49 ;7,49 ;====================================
B.A. ECONOMIQUE : JANV.	11 111 ° 1			1 1	0 T A L : 16

PERSONNES PLACEES REGIONS		: KIGALI	0	Autres REGIONS		ETRANGER	RS : TOT	AL :POURC.(%)
KIGALI		: 561	:	9	0		: 570	: 19,77
GITARAMA		: 315	000	39	00		: 354	: 12,28
BUTARE		: 184	0 0	56	0	-	: 250	: 8,32
GIKONGORO		: 101	0	6	3	_	: 107	: 3,71
CYANGUGU		102	0	55	0		: 157	: 5,44
KIBUYE		95	°	32	0 0	-	: 127	: 4,40
GISENYI		259	0	180		-	: 439	: 15,22
UHENGERI	:	284	0	58	0		: 342	: 11,86
YUMBA	:	149	3	39		-	: 188	: 6,52
IBUNGO	÷	60	. :	11	0		: 71	: 2,46
TRANGERS	÷		000		0 0	289	: 289	: 10,02
OTAL	:	2110	:	485	:	289	:2884	:100,00
OURCENTAGE	:	73,16	0	16,82	0	10,02	:100,0	
	c.	18 ENSE	MBI Na	LE DES PE tionalité	RSO) E	NNES PLACE T PAR REGIO	ES PAR E	THNIE,
REGIONS ETHNIE	0	KIGALI	: : : :	AUTRES :	: E	ETRANGERS	TOTAL	POURC. (%)
01	:	1776		450	:		:2226	: 77,19
02	0	321	0	35	0		: 356	: 12,34
03	8	- 6	0		:		: 6	: 0,21
04	:	7	:		:		: 7	: 0,24
TRANGERS					1	289	289	10,02
The second secon		The same of the sa						
OTAL	:	2110	0 0	485	:	289	: 2884	:100,00

C. 19. ENSEMBLE DES PERSONNES PLACEES PAR SEXE ET PAR REGIONS (nationaux seulement).

			ET PAR	ITL	-610103							4
				K	IGALI	:	AUTRE	S RI	EGIONS	: ТОТ	TAL :POURC. (%	%)
EXE	REGIONS E		:	15	· ·	-	-				231 : 85,97	
	CULIN		:	179	94	:	437	7			14 07	RE
			:	3	318	:	48	8		:	364 : 14,03	KI_
FER	MININ			2	110	:	48	35		: 2	2595 :100,00	113
TOT	TAL						18,69			: 1	00,00 :	rue
PO	URCENTAGE		:		,31		-					NI
_	C.	.20 F	ENSEMBI PROFES	_E D	DES PERS	SONNE	S PLACE	ES F	DAR CAT			IV
-	PERS.	: K	KIGALI	: Al	UTRES		RANGERS	:	TOTAL	: POI	URCENTAGE (%)	701
C	PLACEES	:				:	8	<u>:</u>	1018	:	35,30	nd.
	I	:	835		72	· ·	4		300	:	10,40	WH.
	II	:	224	<u>:</u> —			73	:	1051	:	36,44	- 170
	III	:	777	<u>:</u>	201	<u>:</u>	48	:	218	:	7,56	
	IV		144	:	26	<u>.</u> -	71	:	123	:	4,26 3,88	19
	V	:		:	3	<u>:</u>	41	:	4.0	:	7,40	
	VII	:	10	:	8	:	22	<u>:</u>			0,76	
	Sans indic	ca-:	_	:	-	:	22	:	2004		100,00	
	tion TOT	A L:	2110	:	16 05	:	9,33		100,00	10 :		
	POURCENTA			2:	16,95	s DFR9	CONNES				IPE D'AGE	
	PERS.	•	.21. EN		AUTRI	RES :	ETRANG	ERS	* TOTAL	-	POURCENTAGE ((%)
	PLACEE GROUPE AG	ES GE	<u>.</u>	-	REGIO	INS:			: 3	:	0,10	
	Mois de l	18 ans.	: 1	-	2				: 976		33,84	
*	18-24 an		: 807		: 169		-		: 139		40 41	
*	25-45 an	ıs	:1212		: 184					38 :	The second secon	
	46-55 an	The second division of the second	: 76		: 17	2:				17 :	0,59	
	56 et pl	LUS	: 14				200		- 41	04	: 14,01	
	Sans inc tion	ns			: 11				-		: 100,00	
	TOTA	_	:2110				; 9,33	3	: 100	,00		
	POURCEN	TAGE	:73,1	2	: 16,	100						

akas man angeling ang THE PROPERTY OF THE PARTY OF TH

C. 22. ENSEMBLE DES PERSONNES PLACEES PAR BRANCHE D'ACTIVITE.

							1000			15
PERS. PLACEES BRANCHE D'ACTIVITE	:	KIGALI	: F	AUTRE:	S S	: E	TRANGE	RS:	TOTAL	: POURC. (%
I. Agriculture, Chasse, Pêhce et sylviculture	:	51	:	57		:	9	:	117	4,06
II. Industries extractives	:	22	:			: .	3	:	25	: 0,87
III Indust• manufacturières	:	380	:	77		:	28	:	485	:16,82
IV Electric., eau et gaz	:	49	:	64		:	15	:	128	: 4,44
V. Bâtiment et Trav.Publics	amount regions	192	:	129		:	23	:	344	:11,93
VI. Commerce, Hôtels, Rest. Et Tourisme		411	:	45		:	-39	:	495	17,16
VII.Transports, Entrepôts et Communications	:	390	:	3		:	27	:	420	:14,56
VIII. Banques, Assurances, Aff.immobilières, Serv. fournis aux entreprises	:	227	:	17		:	4	:	248	8,60
IX. Serv. fournis aux coll. Serv. sociaux, services	, ;	384	:	86		:	119	:		:20,42
personnels. O Activités mal désignées	•	4	:	7		0	22	:	33	: 1,14
T O T A L		2110	:	485		:	289	:	2884	:100,00
POURCENTAGE		73,16	:	16,8	2	:	10,02	:	100,00	

C. 23. ENSEMBLE DES PERSONNES PLACEES PAR NIVEAU DE FORMATION

								The state of the s	
:	KIGALI	:	AUTRES REGIONS	: E	TRANGERS	:	TOTAL	: POURC.	(%)
:									
:	449	:	89	:	36	:	574	: 19,90	
:	746	:	167	:	32	:	945	: 32,77	TELIP TELIP
:	826	:	2 26	:	113	:	1165	: 40,40	
:	. 89	9	3	:	108	:	200	: 6,93	å); l
:	2110	:	405	:	289	:	2884	:100,00	
:	73,16	:	16,82	:	10,02	:	100,00	of the same	
	:	: 746 : 826 : 89 : 2110	: 449 : 746 : 826 : 89 : 2110	REGIONS : 449 : 89 : 746 : 167 : 826 : 226 : 89 : 3 : 2110 : 405	REGIONS REGION	REGIONS REGIONS REGIONS 36 746 167 32 826 226 113 89 3 108 2110 405 289	REGIONS : 449 : 89 : 36 : : 746 : 167 : 32 : : 826 : 226 : 113 : : 89 : 3 : 108 : : 2110 : 405 : 289 :	: REGIONS : 449 : 89 : 36 : 574 : 746 : 167 : 32 : 945 : 826 : 226 : 113 : 1165 : 89 : 3 : 108 : 200 : 2110 : 405 : 289 : 2884	REGIONS REGIONS REGIONS 100 100 100 100 100 100 100 1

3.3.1.1. BUREAU MAIN D'OEUVRE.

Au cours de l'année 1984, le Bureau "Main d'Oeuvre" a procédé à diverses activités. Il a enregistré les demandeurs d'emploi de la Préfecture de Kigali et ceux d'ailleurs qui vivent régulièrement à Kigali, c'est à dire avec un permis de résidence (délivré par la Commune de résidence).

Le relevé de ces demandeurs d'emploi a été fait suivant la qualification et les différentes professions disponibles sur le marché de l'emploi. Les tableaux et les explications statistiques y relatifs sont en annexe.

Le même bureau a également procédé au placement des nationaux et à la délivranche des fiches de placement et carte de travail. Un rapport ad hoc a été fait par la Division "Main d'Oeuvre et Statistiques".

Ce bureau ne s'occupe pas seulement des nationaux mais aussi des expatriés devant eeuvrer au Rwanda. Ainsi il a procédé à la prorogation des permis de travail et au placement de nouveaux expatriés. De plus amples explications y relatives sont en annexe.

I. Demandeurs d'emploi inscrits au cours de l'année 1984.

D'après les données statistiques que révèle ce tableau, 75% de demandeurs d'emploi sont sans qualification (moins de 4 ans post-primaire). On ne tient pas compte de l'expérience professionnelle ou de l'apprentissage sur le tas.

Les personnes réellement qualifiées (ayant des diplômes), représentent 4,28% de l'effectif total réparties respectivement comme suit: * 1,48% pour les D5 et A3

- * 1,85% pour les D7 et A2
- * 0,65% pour les bacheliers et Al
- * 0,30% pour les licenciés et ingénieurs.

Si l'on fait la comparaison entre les professions, l'on remarque que celles qui ont le plus grand nombre de personnes en quête d'emploi et qui ne se sont pas encore fait inscrire sur une offre d'emploi sont les suivantes:

- 1. ler emploi: 1372 personnes soit 57,84% de l'effectif total
- 2. Chauffeurs: 131 personnes soit 5,52% de l'effectif total
- 3. Manoeuvre: 115 personnes soit 4,85% de l'effectif total
- 4. Employés de bureau: 80 personnos soit 3,37% de l'effectif total
- 5. Mécaniciens autos : 61 personnes soit 2,57% de l'effectif total.

SITUATION AU 31, 12, 1984. MAIN D'OEUVRE A LA RECHERCHE D'UN EMPLOIS -

SECONDAIRE
ans : 1 à 3 ans : 4 à 7 ans (2)
. 1 . 2
Topographes Technic., Electriciens en gén: Technic., Electriciens décanic.en gén:
rs I I I
Latoratins 2 : 1 : 1
Experts comptables
Juristes 8 : 27 .
The state of the s
1

1,	The same and the same of the s			B		1	1											
1	Agents administratifs .		1		1		1		2		5	"	1		1	•	0	
	. Dactylographes		1				1		34		10		,	•	,		1	1
14.1	. Secrétaires de direction	••	1		1		1		4		5		1		1	• ••	7 0	
	. Aides comptables	••	1	300	1	•••	1		2		4	"	-		,		2	1
1	. Comptables en général	••	1	••	1	••	1		3		23		2	•	'		ac	
1	Caissie rs		1		1		1		5		5		1	•		• •	2 2	
12 1	• Employés de comptabilité						1		1		m		1		1	-	4	1
186-1	• Opérateurs comptables		1		1		4		3			"				"	7	
XX.	. Employé de stock	••	ı	••	1						1	••	1	••	'	•	-	
1421	• Magasiniers		1	••	1		7		14	••	12	••	I	••	ı		34	1
8 %)	e. Employés de bureau		L	••	t		1		17		67		13		1		BO	1
H	Récep	••	ı	00			1	••	M		4					• •	2 6	1
8	. CHEF de vente	••	ı	**					1		1		1			.	- -	
画	Commis de		ı	••	1	 C4			13		70		,				00	
12	4		1		1				2		1	-	1	• •		• •	7 2	1
1	. Cuisiniers (services privés)	••	141	40		ON			=		1		1		1		7 -	1
湖		••	1	••	1	: 2			2		1					ŀ		1
五			1		3	1	2		2		1			. .	, ,		٥	1
X I	Valet de chambre		1	••	1	00					1	••	1	.		. .	0 -	1
FAI	Repasseur		,	••		-4						••	,	•	-	. .	4 -	1
以	Gendardmes	4.			1	11			13		2	"	1				26	1
				*	(9)		on Market											1
				*														

		1	1			21		1		1			1	1	1		1	1	1	ı	1
	2	48	14	1	10	В	61	23	8	9	16	1	1	m		6	77	10	9	7	
				••		••	••	••		••	••	••	••	••	••			1			-
	1	1		ı	1	1	1		1	-	'	1	1	1	1	1	ı	,		1	-
		••			••						••			0.0		00					
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	,	1	1		1	1	1	1	1	
														00							-
																		"			-
	1	1	1		-	1	14	12	2	П	1	1.	1	1	7	1	1	1	1	1	-
	••		••	••							••		••				••			••	
	1	0,	1	П	Н	2	24	7	4		2	1	1	3	1	1	8	4	1	æ	-
	,	00			••	••	••	••	••	••	••		••	0.0		••					
	2	37	10	1	8	5	23	77	1	5	14	1	1	1	1	æ	34	9	9	80	
	••		••	00	••	••	••	••		••			**	••	••	••				••	
		r-ī	2	ı	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-
-	••		••	••		••	••	••	••				••	40	••	••					-
	1	ı	2		. 1	1	1	1		1	1	1	,	1		1	1		1.	1	-
-	••	••	••	••		0.0	••	00	••		••	••	••	.,	00				••	••	
-											ique										
-		ai .				cion)				al	électrique					(8)		(bâtiments			
-	prison				1	confection)	auto.		radio	général	arc é			9.1	main	-(bâtiments	erres	(bâti			
-	de p		ers		3rs	rs (co	1	ien		rs en	م 1		te te	F 8	à 1a		en pie	iers	eurs	ú	
-	Gardien	larton	Jardinie	oucher	Jangers	lleu	Mécaniciens	Electricien	srateurs	Plombier	Soudeurs	Monteur	Machiniste	Imprimeurs	Relieurs	eintres		Charpentiers	Ferrailleurs	Menuisier	
-		0		8	. Boul	. Tai			. Ор							۵.	. Maçons		· Fer		
-	39	40	41	42	43	44	45	46	67	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	53	

(1) dont D5: 15 A3: 20 A2 et D7: 44

(2) dont Bacheliers : 13

(3) dont licenciés : 6 Ingéneieurs:1 Docteurs :0

Expatriés oeuvrant réqulièrement au Rwanda au cours de l'exercice 1984.-

Après avoir dépouillé tous les dossiers des expatriés oeuvrant au Rwanda, il vient d'être constaté que seulement un effectif de 687 expatriés travaillant suivant la réglementation du travail en vigueur.

En effet, tel qu'il apparaît sur le tableau en annexe, les expatriés ayant demandé les prorogations de leurs permis de travail comme il est exigé par la législation actuelle du travail sont répartis par nationalité et par catégorie professionnelle.

Les données que nous reproduisons ici ne réflètent pas la situation exacte car certains départements publics tel que le Ministère de l'Enseignement Primaire et Secondaire et la Banque Nationale du Rwanda ne demandent ni ne font renouveler les permis de travail de leurs travailleurs expatriés.

Quant au nombre d'expatriés placés au cours de 1984, on va se réféer au rapport déjà fait par la Division MAIN D'OEUVRE ET STATISTIQUES.

NOMBRE DE TRAVAILLEURS ETRANGERS ENGAGES PAR NATIONALITE ET PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE.-

COORTE CADDRES TECHNICIENS TE	7 5 1	5	-	10	m		7	10	T	н	9	5-1	m	6	0	2	1	-
CADITION CADITION TECHNICIENS TECHNICIENS <th< td=""><td>0</td><td>16</td><td>164</td><td>136</td><td>. 18</td><td>20</td><td></td><td>16</td><td></td><td>1, '≥</td><td></td><td>14</td><td>48</td><td>1.9</td><td>40</td><td></td><td></td><td></td></th<>	0	16	164	136	. 18	20		16		1, '≥		14	48	1.9	40			
COORTE CAORTES TECHNICIENS TE		••	••	•	••			•	••						••	••	••	
COORTE CAORTES TECHNICIENS TE	EUVR	1	19	9	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	ı	-
CCORTE CADRES TECHNICIENS TEC	MANO																	-
ECORIE GADRES TECHNICIENS TEC		**		11	••	0.0	90	••	**	••	••	12 ²⁰	*	**	••	••		-
ECORIE CADRES TECHNICIENS TEC	METI																,	-
ECORTE CADRES TECHNICIENS TEC		, M	7	10									-					-
EGORIE CGORES CADRES TECHNICIENS TECHNICI														-4				-
ECORTE CADRES CADRES TECHNICIENS TECHNICI		••	••		••	••		**	••	**		••	•	••	••			-
EGORIE : CADRES CADRES : TECHNICIENS : TECHNICIENS : TECHNICIENS : TECHNICIENS : SS : SS <th< td=""><td></td><td>10</td><td>3</td><td>6</td><td></td><td></td><td></td><td>,</td><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>cb</td><td>200</td><td>1</td><td></td><td>1</td><td>-</td></th<>		10	3	6				,				1	c b	200	1		1	-
EGORIE : CADRES CADRES : TECHNICIENS : TECHNICIENS : TECHNICIENS : TECHNICIENS : SS : SS <th< td=""><td>OUVR</td><td>1</td><td>6</td><td>46</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>4</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>-</td></th<>	OUVR	1	6	46									4					-
EGORIE CADRES CADRES TECHNICIENS TECHNICIENS PIFESSIONMELLE SUPERIEURS MOYENS SUPERIEURS TECHNICIENS CAIROISE 36 45 43 1 CAIROISE - 114 9 1 FRANCAISE - 144 9 1 ITALIENNE - 1 4 6 4 1 PORTUGAISE - 1 2 2 1 1 PORTUGAISE - 1 2 2 1 1 SENEGALAISE - 1 2 2 1 1 SUISSE 1 2 2 2 1 1 UGANDAISE 6 3 1 3 1 1 ALLEMANDE 6 3 1 3 1 1 ARABE 70AAB 1 1 1 1 1 1 ALLEMANAE - <			0.0	••		••	••	••			••	••	••					-
EGORIE CADRES CADRES TECHNICIENS TECHNICIENS PIFESSIONMELLE SUPERIEURS MOYENS SUPERIEURS TECHNICIENS CAIROISE 36 45 43 1 CAIROISE - 114 9 1 FRANCAISE - 144 9 1 ITALIENNE - 1 4 6 4 1 PORTUGAISE - 1 2 2 1 1 PORTUGAISE - 1 2 2 1 1 SENEGALAISE - 1 2 2 1 1 SUISSE 1 2 2 2 1 1 UGANDAISE 6 3 1 3 1 1 ALLEMANDE 6 3 1 3 1 1 ARABE 70AAB 1 1 1 1 1 1 ALLEMANAE - <	ENS	l in										,						-
EGORIE CADRES CADRES TECHNICIENS BELGE 36 45 43 ; SAIROISE 45 45 ; 45 ; SAIROISE - 114 9 ; ; BURUNDAISE - ; 4 ; 99 ; ITALIENNE - ; 4 ; 99 ; PAKISTANAISE - ; 4 ; 99 ; PARISTANAISE - ; 6 ; 4 ; SENEGALAISE 1 2 ; 2 ; SUISSE 1 2 ; 2 ; SUISSE 1 2 ; 2 ; ALLEMANDE 6 ; 6 ; 1 ; INDIENNE 4 ; 6 ; 1 ; ARABE 7 ; 7 ; ; ; ; ALLEMANDE 6 ; 7 ; ;	HNIC	33	33	48	9	9	3	2		1	T	9	9	6	8	1	1	
ECORIE : CADRES : CADRES : TECHNICIENS BELGE : 36 : 45 : 43 BELGE : 36 : 45 : 43 SLIROISE - : 114 : 9 BURUNDAISE - : 114 : 9 FRANCAISE - : 44 : 99 DAKISTANAISE - : 2 : 4 PORTUGAISE - : 2 : 4 SENEGALAISE - : 2 : 2 SUISSE 1 : 2 : 2 SUISSE 1 : 2 : 2 UGANDAISE - : 4 : 2 : 2 UGANDAISE - : 5 : 2 1 INDIENNE 4 : 15 : 1 1 ARABE (OMANE): - : 15 - : 1 - : 1 ARABE (OMANE): - : 15 - : 1 - : 1	TEC								The section of the se									-
ECORIE CADRES CADRES DIFESSIONNELLE SUPERIEURS A5 BELGE 36 45 ZAIROISE - 7 ZAIROISE - 114 BURUNDAISE - 4 FRANCAISE - 4 PAKISTANAISE - 2 PORTUGAISE - 2 SENEGALAISE - - SUISSE - - SUISSE - - ALLEMANDE 6 - INDIENNE 4 - INDIENNE 4 - RENYANE - -							••			••								
ECORIE CADRES CADRES DIFESSIONNELLE SUPERIEURS A5 BELGE 36 45 ZAIROISE - 7 ZAIROISE - 114 BURUNDAISE - 4 FRANCAISE - 4 PAKISTANAISE - 2 PORTUGAISE - 2 SENEGALAISE - - SUISSE - - SUISSE - - ALLEMANDE 6 - INDIENNE 4 - INDIENNE 4 - RENYANE - -	ICIEN																	
ECORIE CADRES CADRES DIFESSIONNELLE SUPERIEURS A5 BELGE 36 45 ZAIROISE - 7 ZAIROISE - 114 BURUNDAISE - 4 FRANCAISE - 4 PAKISTANAISE - 2 PORTUGAISE - 2 SENEGALAISE - - SUISSE - - SUISSE - - ALLEMANDE 6 - INDIENNE 4 - INDIENNE 4 - RENYANE - -	ECHN	43	N	6	7.	66	2	4	1		2		7		12		1	
ECORIE : CADRES : BELGE : 36 : 36 : 36 : 36 : 36 : 36 : 36 : 3				••			••											
ECORIE : CADRES : BELGE : 36 : 36 : 36 : 36 : 36 : 36 : 36 : 3	ADRES	45	7	114	4	4	2	9	1	1	2	9		2	15	I	-	
ECORIE : BELGE : SELGE : ZAIROISE : BURUNDAISE : FRANCAISE : POKISTANAISE : POKISTANAISE : BORTUGAISE : SENEGALAISE : SENEGALAISE : SUISSE : INDIENNE : ALLEMANDE : ALLEMANDE : ALLEMANDE : ALLEMANDE : ARABE (OMANE) KENYANE																		200
ECORIE : BELGE : SELGE : ZAIROISE : BURUNDAISE : FRANCAISE : POKISTANAISE : POKISTANAISE : BORTUGAISE : SENEGALAISE : SENEGALAISE : SUISSE : INDIENNE : ALLEMANDE : ALLEMANDE : ALLEMANDE : ALLEMANDE : ARABE (OMANE) KENYANE	RES	2			3			4			-1	2		9	7	1	1	
ECORIE : BELGE : SELGE : ZAIROISE : BURUNDAISE : FRANCAISE : POKISTANAISE : POKISTANAISE : BORTUGAISE : SENEGALAISE : SENEGALAISE : SUISSE : INDIENNE : ALLEMANDE : ALLEMANDE : ALLEMANDE : ALLEMANDE : ARABE (OMANE) KENYANE	CAL	36												-				
EGORIE BELGE ZAIROIS BURUNDA FRANCAI ITALIEN NEERLAP PORTUG SENEGAI SUISSE ESPAGN UGANDA ALLEMAI ARABE KENYAN	00 0						SE				••				- 5	THINE)		
	البار السار لي السار السار السار السار السار السار السار لال لال لال لال لال لال لال لال لال لال لال لال لال لال لال المار لال المار لال المار لال لالمار لال لال لال لال لال لال لال لال لال لال	ON WE	ISE	IDAIS	AISE	ENNE	FANAT	ANDA	JGAIS	TUTES	SE	SNOLE	CAISE	MANDE	NINE		ANE	
	GORI	SEL GE	ZHIRC	BURUN	RANC	LTALI	DAKIS	VEERL	DORT	SENE	SUIS	ESPA	UGAN	ALLER	TOINT	ARCBE	KENY	
CA1 PBRC 1. 2. 3. 3. 4. 4. 4. 5. 5. 6. 6. 10. 110. 113. 113. 115. 115.	CATE	1.					6	7. 1	1 .		١.				1	- 1	1	

A. V.	T	2	1	1		TO	1	1		N		2	Н		м	687	11 11 11 11 11 11 11
	••	••	06		•	••	••	•	•	••		••	••		••		11 11 11 11 11 11
										1		••				. 25	• 11 • 11 • 11
			20							1		1			1		77
								•	••			••		••	••		••
-	ı	1		T	1	ı			1			1	-	ı	1		191
	••				••	••		••	••	-	•	••			••		••
	1			1	1			1	Н		1	П		1	2		
			•	••	••		•				••			••			••
	. 1		1	1	1	,	7	1	1		1	K		t	p.		100
	••		••	••				••			••	••		••			w
	r-1 ••		٠.	1			7										. 113
			-1	ı			5	1	1		М	-	-1	Н		1	68
	17 HXEMBUHESOISE:		HELLENIQUE :	ETHIOPIENNE :			BRITANNIGUE :	CAMBODGIENNE:	TONZANTENNE :	1	CANADIENNE		AMERICAINE .	DANOISE :		POLONAISE	TOT 3 1 : 68 : 113 : 100 : 168
, i	171	1	18.	19.	1		21.	22.	1 0	. 77	24.		25.	26.		27.	

3.4. DIRECTION DE LA SECURITE SOCI LE ET DE L'HYGIENE

3.41. ACTIVITES DU SERVICE.

Dans le cadre de ses attributions habituelles, la Direction de la Sécurité Sociale et de l'Hygiène du Travail s'est occupée essentiellement des sujets suivants:

- 1.Les relations avec la Caisse Sociale du Rwanda;
- 2.L'examen des problèmes de la Sécurité Sociale et de l'Hygiène du Travail;
- 3.L'étude et la recherche en matière de la Sécurité Sociale et de l'Hygiène du Travail;
- 4.L'examen des litiges et les visites de contrôle en matière de Sécurité Sociale et de l'Hygiène du Travail.

3.4.1.1. Les relations avec la Caisse Sociale du Rwanda.

- 1º. Le Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle, qui a la tutelle de la Caisse Sociale du Rwanda dans ses attributions, a mené de nombreux contacts avec celle-ci, concernant notamment
 l'immatriculation des employeurs, l'affiliation des travailleurs, le
 versement des cotisations et la transmission du relevé Mod. VI, la
 déclaration des accidents du travail et de maladies professionnelles et
 l'octroi des diverses formes de pensions (vieillesse, invalidité, survie).
 Les données chiffrées et plus explicites en rapport avec ces contacts
 seront développées au point IV, ayant trait à l'examen des litiges en
 matières de sécurité sociale.
- 2.º En outre les relations avec la Caisse Sociale ont été intensifiées à l'occasion du contrôle effectué à travers toutes les préfectures et de la recherche d'une solution appropriée, dans le cadre de l'application de la convention Générale de Sécurité Sociale des pays de la CEPGL, au problème de nos anciens travailleurs migrants du Burundi et du Zaïre.

3.4.1.2. L'examen des problèmes de la Sécurité Sociale.

10. Les problèmes nés de l'application du texte du Décret-loi du 22 août 1974 portant organisation de la Sécurité Sociale sont presque les mêmes chaque année. Ils ont surtout trait à la non affiliation des travailleurs au non-versement des cotisations par les employeurs ainsi qu'au non-payement des prestations par la Caisse Sociale du Rwanda.

Pour essayer de résoudre ces différents problèmes, la Direction de la Sécurité Sociale et de l'Hygiène du Travail a élaboré un plan de travail prévoyait le contrôle systématique de toutes les entreprises installées dans le pays. Malheureusement le manque des moyens surtout matériels a fréiné la réalisation de ce programme, bien que quelques visites éparses aient été effectuées dans un nombre réduit d'entreprises.

2º. Le service a ágalement examiné le problème de nos anciens travailleurs migrants du Burundi et du Zaīre. Jusqu'à présent le respect des dispositions de la Convention Générale de Sécurité Sociale des Pays de la Communauté des Pays des Grands Lacs (CEPGL) est resté douteux à tel enseigne que les demandes de pensions introduites en faveur de nos ressortissants ayant travaillé dans les deux autres pays de la Communauté restent sans réponses ou sont rejetées sans fondement ju-C'est ainsi que, jusqu'en août 1984, sur plus de 4.000 ridique. dossiers de travailleurs ayant travaillé au Burundi et au Zaïre (4941 recensés en 1980) 1116 avaient étá transmis aux institutions de ces deux pays pour payement des prestations dont 1078 au Zaīre et 38 au Burundi. Hormis quelques dossiers qui ont pu être clôturés par ce dernier pays par l'octroi d'une pension ou d'une allocation de vieillesse ou de survivants, tous les autres ont été simplement rejetés au sont restés sans aucune suite. Jusque fin 1984, la situation dans les deux pays se présentait comme suit:

a) Zaīre:

Sur 1078 dossiers instruits par la Caisse Sociale du Rwanda et transmis à l'INSS-Zaïre, seulement 108 ont su une suite, d'ailleurs non satisfaisante dont:

- 15 ont été classés sans suite pour manque de 60 mois d'assurance au cours des 40 derniers trimestre précédant celui au cours duquel les assurés ont atteint l'âge d'admission à la retraite, comme si le régime zaīrois ne prévoyait pas les allocations pour un assuré qui ne remplit pas les conditions minima requises pour bénéficier de la pension de vieillesse ou de survie;
- 4 dossiers d'accidents de travail de travail ont été refusés, suite au remboursement à l'employeur des frais des soins médicaux occasionnés par l'accident. L'on s'est demandé ici si les 4 cas avaient été d'une incapacité temporaire, car en cas d'incapacité permanente, les rentes sont dans tous les ces accordées à la victime, même si l'employeur a payé les soins;
 - 4 dossiers ont été classés sans suite pour cause de forclusion. Le cas n'a pas été explicite et l'on ne sait pas si c'est l'employeur ou le travailleur qui est fautif:
 - 2 dossiers pour lesquels l'INSS-Zaïre exige le production des copies des déclarations d'accident. Ici se pose la question de savoir si c'est la Caisse Sociale du Rwanda qui doit établir la déclaration d'accident ou si, au contraire, c'est l'employeur chez qui la victime a été en service;
 - 69 dossiers pour lesquels le Rwanda doit fourni les pièces d'usage des intéressés pour qu'ils puissent bénéficier des prestations (certificat médicaux, attestations de services rendus). Ces attestations habituellement sont délivrées par l'employeur ou par les formations médical du lieu d'emploi. Dès lors que les assurés ont

travaillá ou ont été soignés au Zaïre, comment la Caisse Sociale du Rwanda peut-il établi de telles pièces?

b) Burundi:

- 2 dossiers ont été clôturés par l'octroi d'une pension de vieillesse;
- 3 dossiers par une allocation de vieillesse;
- 3 dossiers par une allocation de survivants;
- 5 dossiers pour lesquels INSS-Burundi attend qualques éclaircissements;
- -21 dossiers refusés pour non-affiliation; ici les mêmes remarques 💥 🛪 qu'au Zaīre s'imposent; car c'est au Surundi de poursuivre l'employeurs de son ressort qui aurait dû affilier ses travailleurs;
- 4 dossiers pour lesquels l'on attend encore la suite.

N.B: Les données ci-dessus nous sont fournies par la Caisse Sociale (cfr. lettre nº 3.10/5160/1U/UA du 7 août 1984).

Les décisions de ces deux pays face à ce problème mettent nos ressortissants dans une situation vraiment critique qui les prive de leur droit à la Sécurité Sociale.

Il a été demandé au Directeur de notre Institut de réagir à cette situation, en incitant les instituts frères à réexaminer les dossiers en tenant compte des législations applicables, soit de la Convention Générale de Sécurité Sociale de la CEPGL que les pays membres ont librement ratifiée, soit de leurs législations propres de sécurité sociale.

36. Le problème des travailleurs dits "journaliers, temporaires ou occasionnels" préoccupe, lui aussi nos services. Cette catégorie de travailleurs a été depuis longtemps et reste encore soustraite à l'assurance sociale sous le faux prétexte qu'ils ne totalisent pas 60 jours d'activité par en chez le même employeur. On constate cependant que, même lorsque pareille période est dépassée, cette disposition n'est nullement respectée et que certains employeurs et même l'Etat emploient des travailleurs pendant des mois et même des années en les qualifiant de journaliers, d'occasionnels ou de temporaires.

Afin d'essayer de trouver un remède à la situation, notre service a entrepris des études sur un échantillon de travailleurs dits "journaliers, temporaires ou occasionnels" à l'Etrogaz pour les

Les études sur ce dossier évoluent d'une manière satisfaisante et a titre d'exemple de l'avancement des travaux, il a été relevé les données d'après lesquelles l'Electrogaz a employé, pour tout le pays et pour les seuls mois d'août-septembre 1983, 2895 travailleurs sinsi répartis selon les Préfectures: Kigali: 1.344, GITARAMA=#04, BUTARE= 197, GIKONGORO = - (données non disponibles), CYANGUGU= 130, IBUYE= - (données non disponibles) , GISENYI = 269, RUHENGERI= 236 YUMBA = 22, KIBUNGO = 11, RWAMAGANA = 21, NYANZA = 431.

Cet échantillon de l'Electrogaz est un parmi tant d'autres (MINITRAP, MINAGRI, MINIPOSCO, secteur privé).

Aussi, l'arrêté ministériel déterminant les modalités particulières d'affiliation des travailleurs temporaires ou occasionnels prévu à l'alinéa 3 de l'article 2 du Décret-loi du 22 août 1974 devrait-il être pris, pour redresser la situation de ces travailleurs injustement privés de leur droit à la sécurité sociale. Le texte de projet de cet arrêté existe déjà et reste à être approuvé et signé par les instances concernées.

- 4°. Le cycle de formation des agents de la Caisse Sociale du Rwanda est un dossier dont les études très avancées auraient du aboutir à la réalisation du projet s'il n'y avait pas eu de changement de poste de certaines personnalités du BIT dont M. ELIMANE KANE, antérieurgment Sous-Directeur Général Régional du BIT pour l'Afrique, aujourd'hui Directeur de l'Institut International des Etudes Sociales, changement qui a entraîné le bouleversement d'opinions et d'affectation des budgets et par conséquent la mise en veilleuse de notre projet sus-évoqué.
- 5°. Le placement des fonds accumulés de la Caisse Sociale du Rwanda est un problème qui a encore retenu l'attention de nos services. Il était question de laisser la Caisse Sociale placer ses fonds dans des institutions bancaires et monétaires ou dans des projets rentables, au lieu comme, il a été constaté, de les confier à des Etablissements défaillants qui n'arrivent pas à rembourser, dans les délais convenus, les sommes ainsi placées.

Il est toujours question de modifier l'arrêté minis tériel nº 78/09 du 1er mars 1977 déterminant les règles de placement des fonds accumulés de la Caisse Sociale, mais même le projet de modification de cet arrêté ministériel n'a pas encore vu le jour. 6°. Le droit de subrogation de la Caisse Sociale du Rwanda.

La question du cumul des prestations de sécurité sociale avec les indemnités de droit commun en cas d'accident du travail survenu au travailleur a fini par trouver une voie de compromis entre la Caisse Sociale et la Sonarwa.

Aux termes de l'article 45 du Décret-Loi du 22 août 1974 portant organisation de la Sécurité Sociale: "Lorsque l'avénement ouvrant droit à prestation est dû à la faute d'un tiers, la Caisse Sociale doit verser à l'assuré et à ses ayants droit les prestations prévues par le présent Décret-Loi. L'assuré ou ses ayants droit conservent contre les tiers responsables le droit de réclamer conformément au droit commun la répartition du préjudice causé mais la Caisse Sociale est subrogée de plein droit à l'assuré et à ses ayants droit pour le montant des prestations octroyées ou des capitaux constitutifs correspondants. La réparation en droit commun ne peut être cumulée avec les indemnités résultant du présent Décret-Loi".

- 272 -Depuis l'entrée en vigueur du Décret-Loi susvisé, ces dispositions n'avaient jamais été respectées. Le cumul des prestations s'est perpétré et jusque fin août 1932: 389 cas avaient été enregistrés où les indemnisation de droit commun (SONARWA) et les prestations de sécurité sociale avaient été cumulativement servies sans que la Caisse Sociale du Rwanda ait pu exercer son droit de

La question ayant été mise à jour par la Caisse Sociale, une commission mixte, Caisse Sociale-SONARWA a abouti à une arrangement à l'amiable qui sera sanctionné par un accord entre les deux parties. Les membres de la Commission ont émis le souhait que les modalités de conclusion et d'application de cet accord soient rapidement arrêtées et que le droit de subrogation de la Caisse Sociale no joue pas rétroactivement pour les prestations cumulées avec les indemnités de droit commun et ayant été servies avant la conclusion de l'accord en question.

3.4.1.3.-L'Etude et la recherche en matière de sécurité sociale et

Quatre points importants dans ce domaine ont retenu l'attention du service. Il s'agit notamment:

- du Centre National de Sécurité et d'Hygiène du Travail; - de l'assistance "ACHS-Rwanda";
- du Barême indicatif d'invalidité;
- du dossier assurance-maladie.
- 1º- Pour la création du Centre National de Sécurité et d'Hygiène du Travail, les études ont été poursuivies de même que la recherche du financement. D'après les plus récents développements, la première phase du projet dévrait passer encexécution dès le début denliannée.
- 2º. Le dossier assistance ACHS (Assistance Conseil, Hygiène et Sécurité) est encore à sa phase initiale, cependant les contacts par correspondance entre nos services et les responsables de la Société privée en question (SARL) sont déjà avancés et déjà une mission de cette firme est prévue pour le mois de février 1985 en vue d'une concertation sur le genre et les conditions d'assistance que cette société peut nous apporter.

La sociaté ACHS est spécialiste en matière de Prévention des Accidents du travail dans les domaines agro-alimentaires, entreorises de transformation, bois et usines de traitement, hôtellerie, manutention-transport, sécurité et incendie. Elle nous propose l'instalation à Kigali, d'un Centre de Formation de Formateurs ou la création 'antennes mobiles se rendant directement sur les lieux d'activité.

3°- Le barême indicatif d'invalidité actuellemnt utilisé pour l'évaluation des prestations à payer aux victimes ou ayants-droit en cas de risques professionnels ne répond plus à la situation de notre temps, les taux initiaux (1949) étant demeurés insignifiants et fort désavantageux pour les assurés. Les études pour la révision de ce barême ont été seulement ébauchées et attendent toujours leur inscription à l'ordre du jour. 4°.-Les études sur le dossier assurance-maladie ent été amorcées en "1976 grâce à l'initiative de la Direction de la Caisse Sociale du puis ont été laissées en veilleuse pour ne reprendre qu'au début de l'année 1984 à la demande de son Excellence Monsieur le Président de la République qui, lors de son Discours-Programme du 8 janvier 1984, a confié au Ministère de la Santé Publique et des Affaires Sociales la mission d'étudier les possibilités de mettre sur pied un régime d'assurance - maladie au Rwanda. En mars 1984, à la demande du Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle et du Ministère de la Justice, une commission ad hoc a été constituée et composée des représentants des services et Départements suivants: - Ministère des Finances et de l'Economie; - Ministère de la Santé Publique et des Affaires Sociales; - Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle; - Banque Nationale du Rwanda; - Caisse Sociale du Rwanda. Les premières conclusions de cette commission furent que la gestion de cette nouvelle branche soit confiée à la Caisse Sociale du Rwanda et il a été demandé au Directeur de prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer la mise sur pied des rouages administratifs propres à cette branche. Il a été alors élaboré par la Caisse Sociale du Rwanda un document qui concluait plutôt à l'instauration d'un régime d'assurance-maladie confié à un office national. La Présidence de la République ayant, par sa lettre nº 1489/01.09 du 3 août 1984 confirmé les conclusions de la commission sus-évoquée, la Caisse Sociale du Rwande a entamé depuis octobre 1984 des négociations pour une mission d'information aurpès des Caisses de Sécurité Sociale du Gabon et du Mali pour voir commet fonctionnent 🚕 les régimes d'assurance-maladie chez-eux. 3.4.1.4.- L'examen des litiges et les visites de contrôle en matière de Sécurité Sociale et de l'Hygiène du Travail. 1º- Les litiges nés de la gestion de notre régime de sécurité sociale sont en rapport avec: - l'immatriculation des employeurs; - l'affiliation des travailleurs; - le versement des cotisations et de la transmission du relevá Mod.IV ; .../...

- Le payement des prestations pension et risques professionnels.

- Nombre des litiges enregistrés au cours de l'exercice.
- Immatriculation des employeurs et affiliation des travailleurs: 21
- Versement des cotisations et déclarations Mod. VI : 32
- Liquidations pensions diverses
- Liquidation des prestations pour accidents du travail et maladies professionnelles
 9

En tout, 81 cas litigieux ont été enregistrés, chiffre peu élevé par rapport aux années précédentes. Moins de litiges suite à l'évolution positive de la prise de conscience, par les assurés et & les bénéficiaires de leurs droits et devoirs en matière de sécurité sociale.

2º. Les visites de contrôle.

Depuis les mois de septembre 1984, un contrôle à travers le pays a été effectué dans certaines entreprise. Ce contrôle visait essentiellement la Sécurité Sociale et l'hygiène du Travail.

Au cours des années antérieures, l'on a constaté que le montant des cotisations non versées augmentait considérablement et d'année en année. Le Ministère de tutelle qui est responsable du contrôle de l'application de la législation en matière de Sécurité Sociale et la Caisse Sociale qui est l'organe de gestion se sont rendus compte de la situation en dégradation à laquelle ils ont essayé de trouver une solution.

Les mesures telles que la sommation épistolaire se sont avérées inopérantes tandis que l'intérvention directe des Inspecteurs du Travail a été handicapée par le manque de moyens de déplacement.

Les contrôles effectués antérieurement à travers le pays par les agents du Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle et de la Caisse Sociale en collaboration avec les Inspecteurs du Travail ayant souvent donné de bons résultats, c'est de nouveau à cette méthode qu'on a recouru. Le contrôle entamé le 18 septembre a été suspendu le 10 décembre 1984 pour deux raisons:

- en catte période les employeurs n'étaient pas disposés à répondre convenablement aux contrôles en raison de leurs travaux urgents fin l'année;
- la réquisition des véhicules affectés au contrôle pour la réception des personnalités officielles. C'est dire donc que le contrôle n'est pas terminé et devraît reprendre parce que, jusqu'à présent, il n'a touché qu'une partie minime des débiteurs envers la Caisse Sociale.

En effet, suivant le programme établi par la Caisse Sociale, lr contrôle devait d'abord viser la secteur privé, et se terminer par le secteur public. Le contrôle entamé le 18 septembre n'a touché que des débiteurs du secteur privé et ayant seulement une dette égale ou supérieure à 50.000 FRW (Cfr. lettre nº 4.20/6094/GF/UMG du 6 septembre 1983 du Directeur de la Caisse Sociale du Rwanda) et pour la Préfecture de Kigali, il n'a visé que les débuteurs ayant une dette égale- ou supérioure à 100.000 FRW; c'est dire donc que la plus grande partie du travoil reste encore à faire.

A titre d'exemple, voici ci-après les données fournies par ledit contrôle dans les dix Préfecture du pays.

Situation des entreprises au 31/12/1983.

réfecture	!!!	Entrep	ris	es immat	ricu	ļées	!!!	Entropris es tées	. 10	stant à
		ecteur Jblic	! S !Re	ecteur ligieux		ecteur rivé	!		!	
KIGALI	1	97	!	92	!	488	!	45		65
GITARAMA	1	24	<u> </u>	56	1	75	!	10	1	172
BUTARE	1	45	1	51	<u>!</u>	201		13		86
GIKONGORO	ļ	21	1	15	!	99				6
CYANGUGU	1	24	!	26	!	20	!	14		14
KIBUYE	!	26	!	26	!	34	! ;			56
GISENYI	1	32	!	37	!	64		8		
RUHENGERI	1	28	!	27	1	536		. 22		514
BYUMBA	<u> </u>	23	!	. 22	1	51		1 8	!	43
	!	28	!	383	1	.1.598		! 187		1.411
T D T A U X	· !	20	!		1			1	!	

N.B: Les données ci-dessus ne concernent pas les Communes et pour la Préfecture de Kigali, les entreprises ayant une dette inférieure à 100.000 FRW.

On remarque donc quo le nombre des entreprises visitées est de loin inférieur à celui de toutes les entreprises installées dans les 10 Préfectures, soit 184 sur 1411 non inclus les sectaurs public et religieux, les Communes et les entreprises n'ayant pas de dettes envers la Caisse Sociale du Rwanda 🥽 pour la Préfecture de KIGALI.-

Le Contrôle ne visait pas les Communes dont la dette envers la Caisse Sociale du Rwanda évaluée à 145.023.081 FRW. au 31 décembre 1983 a été prise en charge par le trésor public et est à rembourser par la Ministère des Finances et de l'Economie (cfr. lettre nº 1205/04.11 du 30 juillet 1984 du Ministère de l'Intérieur et du Développement .../... Communal).

- 3º- Les relatives avec les organisations nationales, régionales et internationales.
- 1) Au niveau national, la Direction de la Sécurité Sociale et de l'Hygiène du Travail a activement participé à la réunion tenue à Kigali le 24 août 1984 avec les représentants des Employeurs du secteur religieux et à laquelle presque toutes les confessions roll i religieux et à laquelle presque toutes les confessions religieuses étaient représentées. Les discussions qui étaient animées par le Directeur Général de l'Emploi et de la Sécurité Sociale ont porté sur plusieurs sujets concernant les travailleurs du secteur religieux et leurs droits et devoirs sociaux (main-d'oeuvre et emploi, sécurité
- 2) A l'échelon régional notre service a examiné le projet de Convention Générale de Sécurité Sociale des Etats de l'Afrique Centrele et de l'Afrique de l'Ouest.

L'idée de cette convention a pris naissance à Genève où le Burezu International du Travail a convoqué une réunion informelle des Organisations Sous-régionales de l'Afrique de l'Ouest b et de l'Afrique Centrale sur la Sécurité Sociale des Travailleurs migrants. La CEPGL a pris part à cette réunion.

Le premier souci de cette Convention était d'éviter des inconvénients de tous ordres (social, juridique, administratif et financier) qui peuvent résulter de la multiplication effrénée des conventions de sécurité sociale signées ou à signer entre les différents pays africains dans le cadre de la protection des travailleurs migrants.

C'est dans ce même ordre d'idées qu'une convention unique pour les régions susvisées a été envisagée qui engloberait l'ensemble des Etats de la CEAO, de la CEDEAO, de la CEPGL, de : de l'CCAM et de l'UDEAC.

Les Etats membres ont été consultés et en ce qui go. . . concerne le Rwanda concerne le Rwanda l'avis exprimé est qu'une i talle convention unique ne fait pas pour le moment sentir sa nécessité du fait que les flux migratoires de la main-d'oeuvre demeure encore limitó entre les pays de la CEPGL et leurs voisins.

L'idée a été toutefois admise d'une participation à l'étude de l'instrument unique préconisé, en prévision d'une extention future des mouvements migratoires des travailleurs de la Communauté vers les sous-régions concernées.

- 3) Nos rapports avec les Organisations Internationales se sont exprimés dans le cadre de la:
 - Coopération avec le Bureau International du Travail (BIT) par la participation à la préparation des instruments internationaux

(conventions et/ ou recommandations) en répondant au questionnaire sur la sécurité dans l'utilisation de l'emiente et en présentant des amendements et des observations sur le rapport IV(1) intitulé"Services de Médecine du Travail".

3.4.2. DIFFICULTES RENCONTREES.

Les difficultés auquelles reste confronté notre service sont de trois ordres: pscchologique, législatif et matériel.

- 3.4.2.1. Les difficultés d'ordre psychologique résultent du manque de pris de conscience, chez bon nombre de concernée, de l'importance et de l'utilité du régime de sécurité sociale. Les affiliés méconnaissent bien souvent leurs droits et devoirs, mais aussi certaines autorités publique et privées vont jusqu'à renier l'intérêt de l'assurance sociale à la viabilité de laquelle il s'abstiennent d'apporter leur appui actif. Les uns et les autres ignorent ou oublient que la sécurité sociale est payante à court ou à long terme tant pour les assurés qui peuvent bénéficier, en cas de besoin, des diverses prestation, que pour le pays qui acquiert la possibilité de soutenir la promotion de la possibilité de soutenir le promotion de la politique d'investissement en recourant aux capitaux constitués par les fonds de fréser de l'institution de sécurite sociale qui contribuent ainsi au développement national global.
 - 3.4.2.2. Les difficultés d'ordre législatif relèvent en grande partie de la carence des textes d'application du Décret-Loi du 22 août 1974 portant organisation de la Sécurité Sociale et du Code du Travail. Le manque du cas documents juridiques laisse persister une situation anormale et confuse qui contrecarre l'action des services d'Inspection et de contrôle et handicape le régularité de gestion de la Caisse Sociale du Rwanda en même temps qu'elle compromet, parfois irrénédiablement, les intérêts des travailleurs
 - 3.4.2.3. Les difficultés d'ordre matériel restent à la base de l'échec des plans et programmes d'organisation et de promotion de notre service dont les activites essentielles doivent, le dira-t-on assez, se dérouler sur le terrain de non principalement au

L'indisponibilité quasi régulière de moyens de déplacement pour effectuer des visites de contrôle de fréquence soutenue et renouvelés constitue ce frein qui continue de résister à toutes nos tentatives d'amélioration des systèmes de conception et d'éxécution de nos attributions. Cette carence peut être attribuée au fait que les services et départements concernés par l'achat et la gestion et matériel roulant ne saisissent pas encore l'importance, pour un service comme la nôtre, de disposer, en permanence, de moyens logistiques appropriés.

Il y a même incohérence d'arguments en ce qui concerne l'affiliation des travailleurs et le recouvrement des cotisations. Car l'affiliation des travailleurs, même temporaires ou occasionnels n'est pas exclusivement coûteuse pour le pays, puisque les cotisations à la charge des partenaires sociaux ne constituent, en aucune façon, une perte ou un détournement de revenu national, mais bien entre autres, une masse de réserve monétaire disponible pour l'emprunt de l'Etat.

Dans le même ordre d'idées, le ratrd enregistré dans le recouvrement des cotisations ne fait que priver le trésor public des sommes importantes qui pourraient être utilisées et donc revalorisées pour le développement populaire global. C'est donc à tort, tout bien réflechi, que dans les prévisions budgétaires, on a tendance à considérer comme d'inutiles et inopportunes surcharges, et à rejeter systématiquement les propositions d'achat de véhicule utilitaires qui, pourtant, rapporteraient dans nos services d'inspection et de contrôle, surément beaucoup plus qu'ils ne coûteraient, et ce à l'instar des services du même genre de Ministère des Finances et de l'Economie.

Vouloir amener des millers d'employeurs à affilier des centaines de milliers de travailleurs, chercher à recouvrer des centaines de millions de francs de cotisation et à sauver d'autres centaines de millions de francs dépenses pour les risques professionnels, cela vaut certainement, toutes propositions des mesures financières et sociales gardées, la dépense(et non la perte présumée) de quelques millions. . 3.4.3. PROPOSITIONS DE SOLUTION.

Les solutions à apporter aux difficultés sus-évoquées sont logiquement d'ordre pschologique, législatif et matériel.

3.4.3.1. SOLUTIO PSYCHOLOGIQUE: Sensibilisation

Pour que soit généralisé l'esprit de securité sociale, il faut que les concernés croient, sans fausse conviction, à son importance et à son utilité. D'où la nécessité d'entreprendre une sérieuse campagne de sensibilisation dans tous les aéteurs public, privé et religieux.

Cette campagne qui serait prise en charge, conjoitement par le Ministère de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle et par la Caisse Sociale du Rwanda se ferait, non seulement par la presse crite et parlée, mais également et surtout par la transmission directe du essage de sécurité sociale dans le milieu de travail, c'est-à-dire dans 'enceinte même de l'entreprise et sur le chantier.

A cet égard, la collaboration du Ministère de l'Intérieur et u Développement Communal sollicitée à diverses reprises en vue de permettre * nos représentants de transmettre, à l'occasion des réunions et assemblements divers organises par les services de ce Ministère, le essage susdit, reste toujours vivement attendue.

SOLUTION LEGISLATIVE: Les textes d'application.

Les textes d'application dont les projets de la pluapart onț 3.4.3.2. eté déjà élaborée méritent d'être examinés par les instances concernées pour adoption et publication afin que les intéressés puissent savoir à quoi

En outre, l'application effective de la Convention Générale de s'en tenir. la Sécurité Sociale de la CEPGL, tributaire de la bonne compréhension et de la bonne volonté des Etats Membres de la Communauté est respecter fidèlement par les pays partenaires qui l'ont librement acceptée.

Enfin, le personnel oeuvrant dans le domaine de la sécurité sociale doit être constamment à même de répondre aux sollicitations de leur service, d'où la nécessité de lui garantir la formation permanente.

SOLUTION MATERIELLE: Les moyens logistiques.

La logique simple et saine appelle à la compréhension et à 3.4.3.3. l'engagement positifs des instances concernees afin qu'elle acceptent de prendre à coeur la recherche de réponses au problème clef et crucial de la mise à la disposition de nos services des moyens logistiques assurement plus rentables que dispendieuses. Il s'agit, pour commencer, de la fourniture et de l'attribution réelles des moyens de déplacement aux services en question.

3.4.4. BUREAU "SECURITE TECHNIQUE T HYGIENE DU TRAVAIL".

L'année 1984 a été marquée, pour le Service de la Sécurité Technique et l'Hygiène du Travail, par la souci de rechercher et de rassembler des informations relatives à la Securité et l'Hygiène du Travail en vue de préparer un recueil de fiches d'inspection technique sur terrain et de poursuivre l'oeuvre déjà entamée qui est B'harmoniser et d'actualiser la réglementation de base en matière de sécurité et d'hygiène du travail afin d'en permettre une meilleure application.

Elle fut aussi consacrée à la tenue à jour du fichier des établissements classés dangeraux, insalubres ou incommodes, en outre, au courant de la fin du IIIème trimestre jusqu'à la fin de l'année, des visit de contrôle furent effectuées en matière de sécurité sociale, hygiène et sécurité du travail en collaboration avec les services intéressés.

Comme pour les années précédentes, nous déplorons le manq de véhicule et d'équipement technique d'inspection qui accule le service ne pas consacrer les 3/4 du temps aux visites de terrain et aux activités éducatives auxquelles les supérieurs hiérarchiques devraient attacher une importance primordiale.

3.4.4.1. ATTRIBUTIONS. Conformément à l'annexe de l'arrêté présidentiel nº 173/06 du 23 février 1984 portant organisation et attributions des services de l'Administration Centrale, les tâches assignées au Bureau "Sécurité Technique et Hygiène du travail" sont les suivantes:

- 1º Tenue à jour du fichier des établissements insalubres, incommodes ou dangereux;
- 2º Préparation et exploitation des statistiques sur les accidents du travail et

·Cependant, signalons que, dans le cadres des activités de l'Administration du travail dévolues à la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale, les attributions ci-après sont en fait assumées par ce service en raison des impératifs des conditions de travail prévalant dans les milieux de travail de

- 3°. Contrôle des établissements publics ou privés, ateliers et autres lieux de travail. en vue d'assurer les applications législatives et réglementaires relatives à la sécurité et l'hygiène du travail en contrôlant et coordonnant l'action des agents de l'Inspection du Travail;
- 4º Etude des problèmes d'amélioration des conditions et du milieu de travail en collaboration avec les associations, organismes ou instituts nationaux et internationaux;
- 5º Préparer des règlements et normes de sécurité et d'hygiène du travail;
- 6º Statistiques, politique de prévention, enquêtes et expertises relatives aux risques professionnels et liaison avec la Caisse Sociale du Rwanda;
- 7º Agrément des personnes physiques ou morales, services médicaux du travail et examens des plans de construction des établissements industriels, commerciaux et artisanaux en matière d'hygiène et de sécurité du travail;
- 8º Relations avec les services de l'industrie, des mines, des terres, de l'urbanisme
- 9º Réadaptation professionnelle des travailleurs.

3.4.4.2. ACTIVITES DU SERVICE

1. <u>Tenue à jour du fichier des établissements danger**e**ux, insalubres ou incommodes.</u>

A côté des tâches administratives courantes telles que: traiter le courrier reçu 53 cas de permis d'exploitation), examiner des requêtes orales ou donner des conseils t avis techniques en matière de sécurité et d'hygiène du travail, étudier des cas pariculiers ordonnés par le Directeur Général de l'Emploi et de la Sécurité Sociale, le ervice a eu le souci de commencer à élaborer, petit à petit, un recueil de fiches inspection technique, outil de travail sur le terrain et de faire certaines retouches l'avant-projet d'arrêté ministérial portant modalité d'exécution de l'article 141 du de du travail en ce qui concerne les conditions générales d'hygiène et de sécurité

Le travail du recueil de fiches a porté sur les points ci-après Nettoyage à sec

Plomb

Souffre

Zinc

Acide chlorhydrique

Antimoine

Chaux

xplosif (industrie)

ubstances explosibles

10. Electricité

11. Batiments et travaux publics

12. Boucherie

13. Peintures et vernis

14. Abattoires

15. The

16. Riz

17. Dioxyde de clore

18. Développement photographique

19. Tétanos. .../...

Des retouches sur l'avant-projet d'arrêté ministériel portant modalités d'exécution de l'article 141 du Code du travail concernant essentiellement les cha-

- XVII. Premiers secours et services médicaux du travail dans les entreprises.
 - I. Prévention des accidents (Sect. IV Transport des travailleurs).
 - II. Prévention des incendies (Sect. IV Précautions et moyens de lutte).

La tenue à jour du fichier des établissements classés dangereux, insalubres ou incommodes ayant un permis d'exploitation, par branches d'activités économiques et par préfecture est une neuvre lontemps entamée. L'état de ces établissements est présenté dans le tableaux ci-après:

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

XBG *		To to a large of the second of	1 8 16 8 5,62	2 : 16 : 5,62	1 31,92	1 0,35	5 1,75	5 73 25,61	5 1,75		78 : 27,36		10: 285 : 100,00	
BYU			2		3	1		4			5	-	15 :	5 26 88 54
GIS RUH	. -		3		6 10	-	1 4				2 7	-	25	* 8.77 *
KBY				-		-				-		-	4 : 15	\$ 1.40 \$5.26
GIK ; CYG	-		5		- -	-	-				7		- 1	1,06: 3,16 :
BUT :	-					-						12	202	1 : 12
KIG GIT		2 2	6 1	62. 3		4 . 1	43: 6	7.		47.5			507	- 4
Code	C.I.T.I BRANCHE D'ACTIVITE ECONOMIQUE	1. AGRICULTURE, CHASSE, PECHE ET SYLVICULTURE.	2. INDUSTRIES EXTRACTIVES	3. INDUSTRIES MANUFACTURIERES	4. ELECTRICITE, GAZ ET EAU	5. BATIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS	6. COMMERCE (GROS ET DETAILS), RESTAURANTS ET HOTELS	7. TRANSPORTS, ENTREPOTS, COMMUNICATIONS	8. BANQUES, ASSURANCES, AFFAIRES : IMMOBILIERES ET SERVICES : FOURNIS AUX FNIRFORISES :	9. SERVICES FOURNIS A LA COLLECTI- : VITE, SERVICE SOCIAUX ET SERVICES	G	TOTAL	POURCENTAGE (%)	

^{*} Données obtenues à partir du dépouillement manuel des permis d'exploitation enregistrés au MINIMART (Ministère de l'Industrie, des Mines et de l'Artisanat).

Nous estimons que le chiffre de 285 établissements ne traduit pas la réalité exacte car l'absence de contrôle notamment des services techniques dont l'inspection de la sécurité technique et l'hygiène du travail fait que plusieurs exploitants desdits établissements sont inconnus et ces derniers travaillent dans l'illégalité.

Comme il a été dit dans les rapports des années précédentes, cette situation d'illégalité est notoire en état constant de progression surtout depuis l'année 1982. Cette mauvaise situation a déjà commencé à se montrer au grand jour et le remède efficace est de doter ou de mettre régulièrement un véhicule à la disposition des services techniques concernés pour faire des visites, et éventuellement, des contre-visites.

2. Préparation et exploitation des statistiques sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Cette tâche est nouvellement assignée au service de la sécurité Technique et Hygiène du Travail dans ses attributions par arrêté présidentiel nº 173/06 du 23 février 1984. En raison du personnel insuffisant pour dépouiller tous les dossiers des risques professionnels à la Caisse Sociale du Rwanda, le manque de matériels et le manque de véhicule de déplacement, le service a cherché d'abord à établir des tableaux statistiques. Ces tableaux permettent de recueillir de plus amples données en matière de risques professionnels et devront être significatifs pour orienter les actions de prévention en matière en fourniesant une réponse aux 4 questions ci-après:

- a) Quelles sont les branches d'activités économiques et les professions les plus dangerauses?
- b) Quelles sont les causes des accidents et des maladies mortels?
- c) Quelles sont les causes des accidents et des maladies les plus fréquents?
- d) Quels sont les toux do fréquence et de gravité?

Mais pour le point d, ce travail ne peut être entrepris que si on possède des données sûres en ce qui concerne le nombre de travailleurs et les horaires pratiqués. Dans le cas contraire, on s'en tiendra à la statistique simple. L'étude et l'établissement de ces tableaux statistiques sont presque terminés, si bien que lesdites statistiques seront disponibles pour les années à venir.

En général, les accidents du travail et les maladies professionnelles ne sont pas déclarés et il arrive souvent que beaucoup d'employeurs prétendent n'avoir pas déclaré et notifié l'accident parce qu'il était do à la faute de la victime elle-même.

Cela est une erreur car le Décret-loi du 22 août 1974 portant organisation de la Sécurité Sociale en cen article 20 alinée 1 considère comme accident du travail, qu'elle qu'en soit la cause, l'a mident curvenu à un travailleur par le fait ou à l'occasion du travail, qu'il y ait ou non faute de sa part.

Cetto situation entravo lourdement l'élaboration des statistiques des risques professionnels dignes de foi qui permettent d'orienter les actions de prévention et, en conséquence, l'élaboration d'une politique nationale de prévention des risques professionnels.

Une franche collaboration de la part du patronat est nécessaire et indispensable afin de pouvoir connaître et suivre l'évolution des risques professionnele par branche d'activité économique qu'on ne connaît pas suffisamment jusqu'à présent. Cependant, d'après les statistiques du 1er rapport d'acct 1978 du Ministère de la Fonction Publique et de l'Emploi d'alors et les rapports d'après établis par les service de la Caisse Sociale du Rwanda, on sait que cette évolution prospère car les graphiques d'alors eu des chiffres actuels réflèctent un accroissement constant et cola neus a paru exact en raison de l'absence des actions de prévention des services de l'Inspection du travail et de la Caisse Sociale du Rwanda.

Les pertes occasionnées par des accidents du travail et des maladies professionnelles sont énormes et affectent les employeurs, les travailleurs ainsi que l'économie nationale. La réparation de ces lésions professionnelles ontrachent aussi des charges lourdes pour la Caisso Sociale du Rwanda. L'exemple ci-après suffit à lui seul à le justifier.

SOMMES DEPOURSEES PAR LA CAISSE SOCIALE (*)

ANNE	PENSION	S	RISQUES PROFESS	TRANSFLO
	SOMMES DEBOURSEES :	NB BENEFICIAIRES		
1976	11.365.965		SOMMES DEBOURSEES	NB BENEFICIAIRES
1977	15.857.011	3.545	9.649.322	851
1978	19,936,558	4.457	8.976,769	1.239
1979	25,606,421	5,627	18.004.942	
1900	41.572.490	2,273	13.169.599	1.475
1981	50.455.848	3,049	34.672.565	1.518
982		3.289	46.303.523	1.716
983	97.736.279	3,431	70.899.008	1.974
	137.163.802	5.306		2.129
984			84.491.791	2.600
TOTAL	339.694.374	¥	omen and the one additional	ED STUDY OF
	7,074,07/4,-	30,977	286.167.519	13.502

^(*) Service des ponsions : Service des risques professionnels.-

En dehors des raisons d'ordre purement humanitaire, il est évident que la prévention est nécessaire au point de vue économique. La politique de prévention doit être développée parce que les dépenses de réparation réservées aux risques professionnels devraient être mis a l'équipement de la prévention et aux dépenses d'intérêt national. Il vaut mieux donc prévenir un risque plutôt que de le réparer.

3. Activités techniques et éducatives.

A côté de ces activités administratives de bureau susmentionnées, il est à remarquer que les activités techniques et éducatives ont été limitées par le manque de véhicule et d'équipement technique approprié d'évaluation quantitative et qualitative des éléments d'hygiène et de sécurité du travail en milieux de travail.

Deux visites techniques furent effectuées dans les établissements suivants: TOLIRWA et SOCOBICO - Papiers hygiéniques. La première visite avait trait au contrôle relatif à l'amélioration des conditions et du milieu de travail ainsi que le climat social tandis que la seconde visite avait pour objet de mener une enquête de commodo et incommodo en vue de l'obtention du permis d'exploitation.

En outre, dans le cadre général de la Sécurité Sociale et Hygiène du Travail, le service de la Sécurité Technique et Hygiène du Travail a participé activement au programme des tournées d'inspection qui s'est déroule du 18 septembre 1984 et qui, malheureusement, s'est arrêté au 5 décembre 1984 suite au manque de véhicules de déplacement alors que ce programme devait continuer suivant le calendrier établi. De ces visites effectuées, il apparaît que beaucoup d'entreprises sont irrégulières en matière de sécurité sociale, hygiène et sécurité du travail en raison surtout des absences des actions informatives et éducatives de services centraux de l'Administration du travail qui n'ont pas de véhicule pour se rendre régulièrement sur le terrain et l'inefficacité des sanctions prises par l'Administration du travail.

3.4.4.3. DIFFICULTES.

Les difficultés majeures dans l'accomplissement des t tâches du Bureau "Sécurité Technique et Hygiène du Travail" proviennent surtout des faits suivants:

- Personnel insuffisant et sans qualification;
- Manque d'équipements techniques d'inspection et d'éducation;
- Textes réglementaires inexistants ou devenus caducs;
- Désintéressement du patronat à l'amélioration des conditions et du milieu de travail ainsi qu'à la prévention.

- 286 -Considérant les cotributions dévolues à ce Service dans ses rapports avec le secteur privé et public, ses activités ne sont pas limitées aux tâches administratives de bureau. Qui dit Sécurité Technique et Hygiène du Travail sous entend amélioration des conditions et du milieu de travail, cette protection du travail et en menant des actions éducatives. En outre, les rapports de nos inspections préfectorales du travail ne nous renseignent pas suffisamment sur la situation des problèmes d'hygiène et de sécurité du travail alors que ce sont lesdits services qui devraient être, pour les services centraux de l'Administration du travail, la principale source de renseignements sur la situation de nos entreprises et des travailleurs qui y sont employés. L'action des services centraux étant de les épauler à mieux réussir leur mission qui est aussi la nôtre. Or, le service central de sécurité technique et d'hygiène du travail et les inspections du travail sont démunis de véhicules de déplacement. Que peuvent-ils faire vraiment en matière de sécurité technique et d'hygiène du travail sans se rendre régulièrement sur le terrain (3/4 de leur temps) dans leurs zones d'action?.

Les problèmes d'hygiène et de sécurité du travail ne peuvent être connus en restant au bureau ni résolus uniquement par voie de correspondance administrative.

3.4.4.4. Suggestions et prespectives d'avenir.

A l'avenir, il serait souhaitable que le Bureau "Sécurité Technique et Hygiène du Travail" soit doté d'un personnel suffisant et qualifié afin d'atteindre tous les objectifs assignés dans

Le personnel mis en place devrait avoir chaque fois, la possibilité de perfectionner et d'actualiser ses connaissances par voie de bourses d'études, de stage ou de séminaires compte tenu de l'évolution

Pour parer aux difficultés d'équipements susmentionnées dans le présent rapport qui peu à peu asphyxient le service, je pense qu'un effort tant de compréhension que de bonne volonté doit être fait dès meintenant pour équiper ledit service en vue d'assurer la bonne marche

Dans le cas où la rigueur budgétaire ne nous permettrait pas l'achat d'un tel équipement, je me permets d'indiquer qu'il a lieu d'envisager une mission de négociation d'aide extérieure pour obtenir auprès des Etats, des Organismes, des A**e**sociations et des nstituts dans les pays étrangers.

Dans le cadre de la géglementation, il serait mieux indiqué d'envoyer au BIT notre avant-projet d'arrêté ministériel portant modalités d'exécution de l'article 141 du Code du Travail en ce qui concerne les conditions générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail pour avis et considérations. C'est après cette étape qu'on envisagera la demande d'envoi d'un expert en législation de sécurité et hygiène du travail par le BIT pour une mission d'assistance technique en vue d'épauler le Bureau en la matière dans ses efforts d'harmoniser et d'actualiser la réglementation particulière de base afin d'en permettre une meilleure application.

Je ne peux terminer le présent rapport sans formuler des souhaits de voir mettre un véhicule à la disposition du service, au moins 2 fois par semaine, devant faciliter ses déplacements suivent le calendrier de visites d'inspections techniques.

bangames .../...

encore terminae. Des efforts dels en entre dire consentis pour quo

-style on the part of the perfection of the property of the perfection of the perfect of the per

refereb ub note appear

Le contenu de ca rapport prouve à suffisance que les services de la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale ne cessent d'améliorer leur rendement tant du point de vue quali-

Cependant cette Direction Générale se heurte à de nombreux obstacles tels que:

- L'insuffisance du personnel qualifié capable de réaliser les différentes missions lui assignées.
- L'insuffisance des moyens matériels
 - (i) Moyens de déplacement ressentis par tous les services
- (ii)Manque d'appareil de type Nagra pour les émissions
- (iii) Fichier pour les entreprises;
 - (iii) Manque d'équipement technique d'inspection
 - L'insuffisance budgétaire pour organiser des séminaires et sessions de perfectionnement et des rencontres avec les autres organismes s'occupant du monde du travail ainsi que pour enrichir davantage la documentation

Par ailleurs, l'on sait que l'organisation des services de l'emploi et de la Sécurité Sociale qui a commencé en A983 n'est pas encore terminée. Des efforts doivent encore être consentis pour que des méthodes solides d'exploitation statistique soient instaurées.

Bien que les offres d'emploi et les placements aient connu une baisse sensible par rapport à l'année 1983, les demandes d'emploi traduisant le niveau de chômage se sont considérablement

De plus le mqnue des candidats convenables pour certaines offres d'emploi nous place dans l'impérieux besoin de chercher les moyens d'adapter la formation et le perfectionnement aux besoin des entre-

Enfin, d'autres activités susceptibles d'améliorer les prestations des services de la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale doivent être entreprises notamment celles visant: - l'instauration des contacts permanents et réguliers entre

- l'assistance du Bureau International du travail dans la recherche des solutions aux divers problèmes de l'emploi
- la sensibilisation des utilisateurs de la Sécurité Sociale.
- la poursuite et la finalisation du dossier COSTRAR par les instances supérieures concer-
- la raccisa des cottamento de la

- la reprise des activités de la Commission Nationale pour le personnel des Administrations Publiques et Privées et celles de ses sous-commissions.

Nous espérons que par cette stratégie, la Direction Générale de l'Emploi et de la Sécurité Sociale pourra s'acquitter plus convenablement de ses tâches pour mieux remplir sa vraie mission.

