

Gouvernement - Général
Inspection du Travail

N° 222 / 971 / 66

du 2 janvier 1959

Transmis en copie

à M. le Gouverneur de Province Ruanda-Urundi

à M. le Commissaire de District à Kigali

à M. l'Administrateur de Territoire à Kisenyi

RAPPORT D'INSPECTION (plus de 25 travailleurs)Inspecteur : **BOUTEMANS O.,**Rapport N° : **212 / 58**Date de l'inspection : **27 décembre 58**Heure : **8 hs**Inspection précédente : **1ère inspection**

Rapport N° du

de l'inspecteur :

Employeur : **BRASSERIES LIMONADERIES et MALTERIES
AFRICAINES**Nationalité : **S.A.P.R.L.****Congolaise**Abréviation : **BRALIMA**Siège visité : **KISENYI**Territoire : **KISENYI**

Adresse de l'employeur :

B.P. **110 Kisenyi** Tél. **12 et 48 Kisenyi****Léo 575**

R.C.

1. — Activité principale et accessoire de l'entreprise ; production annuelle ; effectifs de main-d'œuvre utilisés dans chaque département :

Fabrication de bières.
Actuellement construction de la brasserie
P.A. : sans objet actuellement
166 travailleurs.

Ruhengeri



1489

2. — Historique de l'entreprise : **Société congolaise à responsabilité limitée.**

Capital :

publications des statuts au B.O. du 15/1/1924 modifiés régulièrement jusqu'au 1/7/56. A l'origine Brasserie de Léo. puis fusion avec brasserie du Ruanda pour former BRALIMA. La direction est incapable de me donner des renseignements complémentaires. Le siège social se trouvant à Léo, et l'Administration centrale à Bruxelles, 92 chaussée de Charleroi.

Début des travaux en septembre 57 par l'entrepreneur la C.C.C. La brasserie a débuté en juillet 58. Le premier brassage aura lieu au début de mars. Les travaux seront vraisemblablement complètement achevés vers fin mai, début juin.

3. — Personnes rencontrées : **Mr. BERONDIAUX Roger, fondé de pouvoir de la brasserie.**

4. — Visite annoncée ou non : **oui**

— Visite demandée par :

TRAVAILLEURS

I. — EFFECTIFS — ADMINISTRATION

5. — Effectifs	SEXE MASCULIN		SEXE FEMININ		Totaux
	Adultes	Non-adultes	Adultes	Non-adultes	
Commis	7				7
Capitas	-				-
Qualifiés	92				92
Manœuvres	67				67

Totaux **166** **166**

Observations : **Qualifiés : électriciens : 14**
mécaniciens : 26
soudeurs : 8
monteurs salle de brassage : 10
monteurs isolation : 29
charpentiers : 2
chauffeurs : 3

6. — Non adultes : autorisation de travail. **sans objet**

7. — Engagements	Spontanés	Recrutés	Totaux	Contrats visés	Durée du préavis
Durée déterminée					
Durée indéterminée	166	-	166	-	15 jours
Temporaires					
Journaliers					

Totaux : **166** **166**

Observations : **néant**

8. — Origine des travailleurs : **Ruanda : 105**
Congo : 58
Urundi : 2
A.E.F. : 1

9. — Composition des familles	Célibataires	mariés sans enfants	mariés avec enfants	Total des enfants
Travailleurs	58	10	94	234

10. — Observations au sujet des polygames. **4 polygames 8 femmes et 13 enfants.-**

11. — Permis de recrutement : Sans objet

Cartes de pointage : néant

12. — Registre ou fichier du personnel : Fichier du personnel très bien tenu à l'exception du numéro d'ordre.

13. — Livrets de travail : doit également y figurer le n° d'ordre du fichier.

Pour les paiements, 1 fiche est établie en 4 exemplaires dont 1^{er} original est réservé aux archives, 1 exemplaire est collé dans le livret de travail, 1 exemplaire est remis au travailleur avant la paie et un exemplaire remis en même temps que le paiement. Cette fiche se trouve en annexe.

14. — Travaux lourds et travaux légers : Travaux ordinaires.

II. — Conditions Générales du Travail

a) Rémunération

15. — Total mensuel des rémunérations : 159478 fr en novembre pour 3457 H/j.

16. Nombre de travailleurs recevant un salaire global : 101
 + de 110 % du sal.global : 76
 + de 125 % du sal.global : 71

17. — Nombre de travailleurs recevant une rémunération détaillée : 65

Nombre de travailleurs touchant

	Minima légaux	— que le minimum légal	+ de 110 % du minimum légal	+ de 125 % du minimum légal
légers ordinaires	7,65	-	65	4
lourds				
Totaux			65	4

Barèmes adoptés, primes et gratifications diverses : Primes variant entre 25 et 200 fr par mois, suivant la catégorie du travailleur. Il n'y a pas d'amendes, mais suppression de primes.

Périodicité et régularité des paiements : Avance au 15
solde dernier jour du mois

Amendes : néant

Retenues : néant

Cahier des amendes et retenues visé le _____ par _____
dernier versement de frs _____ le _____ sans objet

Heures supplémentaires : 25 % pour les 2 premières heures et 50 % pour les heures suivantes.

Avances sur salaire : le 15. Elles se montent en général à 50% de leur salaire de base.

18. — Ration

Régime réglementaire Lourd Ordinaire Léger

La majorité des rations sont remises :

- en nature — en espèces — en nature et en espèces
- inférieure — égale — supérieure au minimum légal

Observations : contrevaletur en espèces de la ration complète pour travailleurs ordinaires.
Il y a 101 salaires globaux.

Périodicité et régularité des remises : chaque mois

b) Logement

19. — Régime réglementaire : logement en nature ou contrevaletur

La majorité des logements sont assurés :

- en nature — en espèces — en nature et en espèces
- inférieure — égale — supérieure au minimum légal

29 travailleurs sont logés. Il y a 101 salaires globaux.

Périodicité et régularité des paiements : chaque mois

20. — Allocations de logement

Régime réglementaire : —

La majorité des travailleurs reçoivent des allocations de logement :

- inférieures — égales — supérieures au minimum légal

Périodicité et régularité des paiements :

CITÉ DE TRAVAILLEURS

Inventaire des bâtiments existants : 5 blocs de 5 doubles cases, en matériaux provisoires (pisé)
Chaque pièce mesure 2 m 85 x 5 m 75 approximativement.
Les huttes sont recouvertes de tôle et le sol est cimenté. Un célibataire a droit à 1 case et les ménages avec enfants à 2 cases.

Aménagement et hygiène de la cité : Le camp est de forme rectangulaire et composé de 5 blocs (de 5 cases) parallèles et séparés par des chemins d'une largeur de 5 à 6 mètres.
1 W.C. par bloc de cases; fosses arabes recouvertes d'herbes.
2 prises d'eau dans le camp (château d'eau).

Plans approuvés le _____ par _____ Installations provisoires

Conformité des logements et de la cité aux prescriptions légales : Sans objet, camp provisoire.

Nouveau camp prévu en matériaux durables. Les plans sont actuellement établis par un architecte. Ils prévoient la construction d'une trentaine de maisons; avec W.C., cuisine et douche.

Police de la cité : pas de chef de cité
rondes de policiers la nuit

Observations des travailleurs : néant

Impressions d'ensemble de l'Inspecteur : néant.-

c) Allocations Familiales

21. — Statistiques

Total des travailleurs	166		
des femmes	112	des enfants	247
des femmes ayant droit	12	des enfants ayant droit	33

Régime réglementaire :

Taux plein — Taux réduit.

La majorité des travailleurs reçoivent des allocations familiales :

- en nature — en espèces — en espèces et en nature
- inférieures — égales — supérieures au minimum légal.

	marié	1 enfant	: 5,10 fr/jour
	"	2 enfants	: 6,80 fr/jour
	"	3 enfants	: 8,50 fr/jour
Périodicité et régularité des remises :	"	4 enfants	: 10,20 fr/jour
	"	5 enfants	: 11,90 fr/jour
Chaque mois	"	6 " et suivants	: 13,60 fr/jour

Paiement des allocations familiales aux travailleurs malades ou convoqués : **oui**Attitude de l'employeur envers les bénéficiaires d'allocations familiales : **bonne****d) Congés.**

22. — Régime des congés appliqué dans l'entreprise — Epoque et périodicité des congés ; roulement du personnel
sans objet actuellement

e) Divers.

23. — Contrôle exercé par l'employeur sur les paiements et remises en nature. Approvisionnement et magasins existant dans la région et possibilités d'achat pour les travailleurs, cantines.

Paiements effectués par le clerc de la MOI pour l'avance au 15 novembre et solde payé par Mr. Berondiaux au dernier jour du mois.
Il n'y a pas de remise en nature
Pas de cantine. Facilités d'approvisionnement à Kisenyi — Goma.

24. — Rémunérations des travailleurs inaptes autres que ceux prévus au n° 26.

Payés entièrement en cas de maladie.

25. — Observations de l'employeur, de l'Inspecteur et des travailleurs en matière de rémunération et allocation familiales :

bonne attitude de l'employeur.

IV. — DISCIPLINE ET RENDEMENT

30. — Discipline du travail

	hommes-jours possibles en novembre :	4150
Pourcentage d'absences injustifiées :	" " effectifs "	: 3457
	absentéisme	: 15,4 %

Désertions : néant

Stabilité et mesures envisagées : sans objet - début des travaux en juillet 58

31. — Rendement des travailleurs :

Exceptionnelles. Actuellement vu le montage, il n'y en a pas.
Bon rendement dans l'ensemble pour la main-d'œuvre congolaise.
Très bon pour certains spécialistes qui acquièrent une certaine conscience professionnelle. Il s'agit surtout de vieux spécialistes venant des sièges de Stan et Bukavu.

Assez bon rendement pour la main d'œuvre ruandaise.

Encadrement effectivement réalisé : 12 européens.

32. — Plaintes déposées et suites réservées : néant

33. — Gaspillage de main-d'œuvre : Situation courante. L'employeur me signale toutefois que l'absentéisme est fortement aggravé, par les travailleurs du Ruanda, peu enclins à l'application dans le travail.

Manque de main-d'œuvre : Difficultés à trouver de la M.O. spécialisée au Ruanda d'où obligation de recourir à de la M.O. congolaise.
Abondance de M.O. non spécialisée.

Rationalisation de l'entreprise : non

34. — Etat d'esprit des travailleurs : La plupart des travailleurs se plaignent de ne pas toucher d'allocations familiales alors que les congolais en touchent.

35. — Avis et considérations de l'employeur et de l'inspecteur : Rien à signaler.

VI. — HYGIENE ET SALUBRITE

36. — Premiers soins.

Dispositions prises sur les lieux du travail et engins de transport :

Arrangement de la brasserie avec la Compagnie congolaise de construction pour l'utilisation du dispensaire et des médicaments.

En règle.

Dans les cités de travailleurs utilisation du dispensaire.

37. — Service Médical :

a) Recours à une formation sanitaire étrangère : non

Approbation de la convention : sans objet

b) Organisation propre à l'entreprise : accord avec la C.C.C. pour l'utilisation de l'infirmier diplômé.
 — personnel médecin A partir de janvier un médecin privé viendra au dispensaire, examiner les travailleurs, 3 fois par semaine.
 agent sanitaire
 infirmier.

— installations. 1 dispensaire provisoire pour les premiers soins.

38. — Certificat d'aptitude physique : néant. Ils seront établis par le Docteur DEDANDER à partir du 1er janvier 59.

39. — Fonctionnement pratique du service médical ; soins donnés aux travailleurs et aux familles :

Soins accordés aux travailleurs et à leur famille, au dispensaire ou éventuellement à l'hôpital de Kisenyi (voir ce rapport).

40. — Statistiques et rapport prévus par l'Ord. 22/408 du 12 décembre 1954.

16 h/J. en novembre.

41. — Installations à la disposition du personnel sur les lieux du travail :

latrines 5 provisoires - insuffisants
eau potable oui
réalisations extra-légales : néant

42 — Durée du travail — Repos dominical et des jours fériés :

a) Travail journalier de 7 h 30 à 11 h 30 et de 13 h 30 à 16 h 30

interruptions : 11 h 30 à 13 h 30

semaine anglaise : samedi arrêt à 12 hs

total par semaine : 39 hs

travail de nuit : néant. rondes effectuées par les policiers du Territoire de Kisenyi

b) Repos dominical et jours fériés : assuré actuellement

c) Dérogations sans objet

43 — Travail des femmes et des non-adultes : sans objet

durée :

travail de nuit :

44 — Nature du travail des femmes et des non-adultes : sans objet

45 — Facilités de transport : Transport des travailleurs par camions vers Goma et Kisenyi

46 — Observations relatives aux conditions de voyage, à l'acclimatation des travailleurs et de leurs familles.

7 mécaniciens et soudeurs viennent de Stan, 2 électriciens viennent du siège de Stan et 6 de Bukavu. Ils se sont installés avec leur famille au camp provisoire (voir cité de travailleurs). Ce personnel sera renvoyé au siège après la fin des travaux.

VII. — SECURITÉ DU TRAVAIL

48. — Entreprise classée : **Brasserie
groupe soudure
chaudières**

Permis d'exploitation : **non**

Transformation de l'entreprise ou transfert du permis signalé à l'administration :

-

49. — Genre de force motrice utilisée : **électricité (Régideso)**

50. — Affiliation à l'A.I.B. ou à un autre organisme analogue **oui**

51. — Ordonnances concernant la sécurité du travail applicable dans l'entreprise visitée et observations concernant leur respect :

lunettes ou protections à baisser sur les meuleuses.

**Les chaudières et les installations ont été testées par l'inspecteur des AIB
Mr. VAN BELLE.**

VIII — POLITIQUE GÉNÉRALE DE L'ENTREPRISE

52. — Comportement de l'employeur vis à vis de sa main-d'œuvre : Très bon
53. — Réalisations extra-légales : primes
allocations familiales
54. — Conseils indigènes d'entreprise : néant. A constituer
55. — Affiliation des travailleurs aux syndicats : non
56. — Règlement d'entreprise : néant
57. — Suites données aux observations formulées antérieurement : sans objet lors inspection.

EMPLOYES

58. — Effectifs	Engagés avec expatriation	Engagés sur place	Mariés	Totaux	Moins de 21 ans	Moins de 16 ans
Sexe féminin	-	-				
Sexe masculin	11	1	12	12	-	-
Total :	11	1	12	12		

Observations : néant

Registre du personnel : néant

59. — Conditions générales de l'emploi : -

Rémunération minimum : 12250 fr base + index
+ avantages en nature (eau-électricité)
+ boissons gratuites

Cautionnement : assuré par la Socobanque
10 % sur la base et la vie chère.

Fiches de paie : oui, en règle

Heures supplémentaires, rémunération : non

Travail du dimanche et des jours fériés, rémunération : non

Logement : assuré

Congés : après 2 ans 1/2 - 4 mois en Europe et 15 jours par an en Afrique payés sur la base de 1/16 de la rémunération mensuelle. *annuel*

Soins médicaux : assurés.

60. — Conflits ou difficultés entre l'employeur et la M.O.E. : néant.

61. — Africains originaires des colonies non voisines : **Néant**

62. — Pensions, assurance maladie-invalidité, allocations familiales.
Vérification des formulaires PI, PII, PIII,
Régularité des paiements.

en règle

63. — Accidents du travail : **Foncolin. Assurance contractée à Bruxelles.**

Assureur :

Police N°

: employés ;

notification faite le

Prime de

frs payée le

frs de rémunération.

Observations :

64. — Maladies professionnelles :

Prime de

frs payée le

Vérifications des risques déclarés et des employés assujettis ;

Observations : (risques auxquels les employés sont exposés)

65. — Observations des employés : **néant**

66. — Comportement de l'employeur : **Très bon.-**

OBJET : Remarques suite
rapport n° 212/58.-

Monsieur BERONHIAUX
Fondé de Pouvoir de la Bralima
B.P. 110

K I S E N Y I.-

Copie pour information à l'Administration
centrale de Bruxelles

92 Chaussée de Charleroi à BRUXELLES.-

Monsieur le Fondé de Pouvoir,

Comme suite à ma visite du 27 décembre 58,

j'ai l'honneur de porter à votre connaissance que je suis amené à vous faire part
des remarques suivantes :

1° CARTES DE POINTAGE.-

En vertu de l'article 27 de l'ordonnance n° 222/64 du 19 mars 1958, tout tra-
vailleuse non logé, à l'exception des travailleurs domestiques, journaliers
ou temporaire, doit être muni d'une carte de pointage du modèle repris à
l'annexe 4 de l'ordonnance ci-annexée.

Le travailleur doit être en possession de cette carte. Il ne doit la remettre
à l'employeur qu'en fin de mois en justification du paiement de la rémunération.
L'employeur doit conserver cette carte pendant au moins 1 an après l'expira-
tion du mois pour lequel elle a été délivrée.

2° FICHER DU PERSONNEL ET LIVRETS DE TRAVAIL.-

Dans votre fichier par ailleurs très bien tenu, les travailleurs doivent rece-
voir un n° d'ordre. Ce même n° devra également figurer dans les livrets de
travail.

3° CHEF DE CITE.-

J'attire votre attention sur le fait que les cités de travailleurs sont placées
sous l'autorité et la surveillance immédiate d'un chef de cité préalablement
agréé par l'Administrateur de Territoire, à moins que l'employeur n'exerce
lui-même ces fonctions. Cette agrégation doit être écrite. Appel de la décision
de l'Administrateur de Territoire peut être interjeté par l'employeur auprès
du Commissaire de District.

Les chefs de cités doivent avoir une connaissance suffisante de la langue
indigène la plus couramment employée par les habitants de la cité.

Ils peuvent être suspendus de leurs fonctions par l'Administrateur de Territoire,
en cas d'abus, de négligences graves ou répétées ou pour sévices envers
les indigènes. Appel de cette décision de l'Administrateur de Territoire peut
être interjeté par l'employeur ou le chef de cité auprès du Commissaire de
District. Les chefs de cités ont l'obligation de veiller à l'observation des
dispositions légales et réglementaires sur la main-d'œuvre, la salubrité
publique, l'hygiène des travailleurs et les inhumations.

Ils tiennent un recensement nominatif complet et à jour des occupants de la
cité.

Dans chaque cité de travailleurs doit se trouver à la disposition du chef de
cité, le texte mis à jour des décrets, ordonnances, arrêtés et décisions sur
l'hygiène et la sécurité du travail. L'employeur est personnellement respon-
sabilité de l'exécution de la présente disposition.

4° PENSION DES TRAVAILLEURS.-

Veuillez envoyer de toute urgence à la Caisse des Pensions le modèle I, les
modèles II et les modèles V relatifs aux trimestres écoulés et effectuer les
versements.

Vu votre retard il est probable que la Caisse des Pensions vous imposera le
paiement d'intérêts.

Je vous rappelle que sur les modèles V relatifs aux travailleurs nouvellement engagés, ou lors du premier envoi, doivent figurer les noms des père et mère des travailleurs, ainsi que les dates d'engagement.

5° CERTIFICAT D'APTITUDE PHYSIQUE.-

Tous vos travailleurs doivent être munis d'un certificat d'aptitude physique. Veuillez donc régulariser cette situation. (voir annexe n°2).

6° LATRINES.-

Vous devez disposer d'une latrine par 25 travailleurs.

7° PERMIS D'EXPLOITATION.

Vous devez disposer d'un permis d'exploitation pour la brasserie, le groupe soudure et les chaudières. Veuillez vous adresser à Mr. l'Administrateur de Territoire qui vous remettra les formulaires requis.

En ce qui concerne la sécurité du travail, vous devez veiller à ce que les travailleurs prestant des services aux meuleuses baissent les protections de ces machines ou soient munis de lunettes.

8° CONSEIL D'ENTREPRISE.-

Votre entreprise employant plus de 100 travailleurs, vous devez constituer un conseil d'entreprise.

Je joins une notice élaborée à l'intention des employeurs et qui vous donne tous les renseignements nécessaires à ce sujet.

9° REGLEMENT D'ENTREPRISE.-

En vertu de l'ordonnance n° 21/84 du 15 mai 1957 vous devez élaborer un règlement d'entreprise. Pour vous permettre cette régularisation veuillez trouver ci-joint une notice élaborée à l'intention des employeurs et vous donnant tous les renseignements nécessaires à ce sujet.

10° EMPLOYES EUROPEEN.-

Registre du personnel.-

Vous êtes obligé de tenir un registre spécial dans le quel, sont mentionnés :

- a) les nom, prénoms, et date de naissance des employés, l'employée mariée ou veuve étant désignée par son nom de jeune fille auquel s'ajoute mariée le nom du mari précédé du mot épouse ou veuve; l'inscription est faite dans le registre au vu des pièces d'identité dont l'employeur est porteur;
- b) le numéro matricule des employés indiqués par la Caisse Coloniale des pensions et allocations familiales pour employés;
- c) la date de l'entrée en service des employés et celle de la cessation définitive de leurs services; cette dernière date étant remplacée si l'employé bénéficie d'un congé légal ou contractuel au moment de cesser ses services par celle de l'expiration du congé.

Je vous marque ma satisfaction pour l'excellent esprit qui anime l'entreprise, vis à vis de ses travailleurs et j'espère que vous aurez à cœur de régulariser entièrement votre situation pour ma prochaine visite de contrôle.

Veuillez agréer, Monsieur le Fondé de Pouvoir, l'assurance de ma considération distinguée.-

L'Inspecteur du Travail
BOUTEMANS O.,
B.P. 33 KIGALI.-