

# **UN GUIDE DE LA LOI RÉGLEMENTANT LE TRAVAIL AU RWANDA**

**Novembre 2022**



## i. REMERCIEMENTS

Nous tenons à exprimer nos remerciements à tous ceux et celles qui ont contribué à l'élaboration du présent guide de loi réglementant le travail au Rwanda.

Plus particulièrement, nos remerciements s'adressent à l'Union européenne (UE) et à la Friedrich Ebert Stiftung (FES) pour leur parrainage en faveur du projet intitulé « Dialogue social pour le développement durable » (SD4SD). Son objectif est de promouvoir des activités concrètes de dialogue social dans le but de protéger et de respecter les principes régissant le travail décent et la protection sociale tant au Rwanda qu'au niveau international.

Nos remerciements s'adressent également au Congrès du Travail et de la Fraternité des Travailleurs au Rwanda (COTRAF-RWANDA), aux syndicats qui y sont affiliés et aux travailleurs qui bénéficieront du présent guide, plus particulièrement ceux qui travaillent dans les domaines de théiculture, des mines et de l'éducation.

Compte tenu de la grande taille de la loi régissant le travail au Rwanda (qui comprend 104 pages et 126 articles) et de son contexte historique, il n'était pas du tout facile de rédiger un guide concis sur cette loi.

D'une manière générale, nous tenons à exprimer nos remerciements à toute personne qui a joué un rôle dans la préparation de ce guide, directement ou indirectement.

Vive l'employé assidu à son travail et qui mérite du respect. Vive le travail décent qui ennoblit quiconque l'accomplit.

**COTRAF-RWANDA.**

## ii. TABLE DES MATIÈRES

i. REMERCIEMENTS.....	3
1. INTRODUCTION .....	7
2. LE BIEN-FONDÉ DE CE GUIDE.....	9
3. DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....	10
4. CONTRAT DE TRAVAIL.....	11
5. APPRENTI(E) ET STAGIAIRE.....	17
6. DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR/EUSE ET DU/DELA TRAVAILLEUR/EUSE .....	20
7. OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE TRAVAIL ET DE SÉCURITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL.....	25
8. DROITS DE L'ENFANT EN MATIÈRE DE TRAVAIL (ASSUJETTIR UN(E) ENFANT) ...	29
9. PROTECTION CONTRE LA DISCRIMINATION SUR LE LIEU DU TRAVAIL.....	31
10. PROTECTION CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL.....	34
11. CONVENTION COLLECTIVE.....	36
12. RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS DE TRAVAIL.....	38

13. AGENCES D'EMPLOI PRIVÉES .....	44
14. ORGANISATIONS DES TRAVAILLEURS (EUSES).....	45
15. CONCLUSION.....	48
16. RÉFÉRENCES .....	49

## 1. INTRODUCTION

Ce guide est censé être un guide de la loi régissant le travail au Rwanda. Tous ses lecteurs sont supposés acquérir des dispositions essentielles de la loi régissant le travail au Rwanda depuis le début jusqu'à la fin de l'emploi.

Le présent guide résume la loi N° 66/2018 du 30/08/2018 régissant le travail au Rwanda.

La loi susmentionnée se compose de 126 articles répartis en 13 chapitres mettant en évidence certaines des dispositions les plus importantes de cette loi, comme indiqué dans les différents chapitres qui font partie de ce guide.

Comme mentionné dans son article 2, la présente loi s'applique :

- 1° aux relations de travail fondées sur un contrat de travail entre un(e) travailleur (euse) et un (e) employeur (euse) dans le secteur privé ;
- 2° aux relations de travail fondées sur un contrat de travail entre un (e) travailleur (euse) et un(e) employeur (euse) dans la fonction publique à moins que le statut général de la fonction publique n'en dispose autrement;
- 3° à un (e) apprenti (e);

- 4° à un (e) stagiaire ;
- 5° à un (une) travailleur (euse) indépendant (e)  
quant à la santé et sécurité sur le lieu du travail ;
- 6° à un (e) travailleur (euse) du secteur informel  
quant à ce qui suit:
- a) la santé et sécurité sur le lieu du travail ;
  - b) le droit de former les syndicats et les associations des employeurs (euses);
  - c) le droit au salaire ;
  - d) le salaire minimum dans les catégories de professions déterminées par un arrêté du (de la) Ministre ayant le travail dans ses attributions ;
  - e) le droit au congé ;
  - f) la sécurité sociale ;
  - g) la protection contre la discrimination sur le lieu du travail ;
  - h) la protection contre le travail forcé;
  - i) les formes de travail interdites pour l'enfant, une femme enceinte ou allaitante.

## 2. LE BIEN-FONDÉ DE CE GUIDE

Le présent guide de la loi régissant le travail au Rwanda est destiné à ceux (celles) qui souhaitent connaître les lois régissant le travail en général. Plus particulièrement, ce guide est destiné aux employé(e)s impliqué(e)s dans la théiculture et dans toute autre activité liée à la théiculture, à l'exploitation minière et à d'autres activités liées à l'exploitation minière, à l'éducation et à d'autres activités liées à l'éducation.

Le présent guide vise donc à présenter un certain nombre d'articles qui s'appliquent communément aux travailleurs (euses) impliqué(e)s dans les domaines d'activités susmentionnées et à faciliter leur compréhension par ces travailleurs (euses).

### 3. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### **Qu'est-ce qu'un employeur ?**

Un employeur est individu, entité publique ou privée (société privée, organisation non gouvernementale) qui emploie un(e) ou plusieurs travailleurs (euses) de façon permanente ou discontinue.

Cette définition apporte trois points :

- (a) Un (e) employeur (euses) peut être une personne travaillant dans le secteur privé, une institution gouvernementale ou une institution privée ;
- (b) Un (e) employeur (euse) peut engager un (e) ou plusieurs employés (euses) ;
- (c) Un(e) employeur (euse) peut engager un(e) ou plusieurs travailleurs (euses) de manière permanente ou discontinue.

#### **Qu'est-ce qu'un (e) travailleur (euse)?**

Un (e) travailleur (euse) est une personne qui s'est engagée, moyennant rémunération, à travailler pour un (e) employeur (euse) conformément au contrat conclu entre eux/elles;

#### **Qu'est-ce qu'un (e) travailleur (euse) du secteur informel ?**

Un (e) travailleur (euse) du secteur informel est travailleur employé par une entreprise ou un (e) individu(e) pour un emploi non inscrit au registre des sociétés ou auprès d'une autorité publique.

## **Quels sont les droits d'un (e) travailleur (euse) du secteur informel ?**

- a) La Santé et sécurité sur le lieu de travail ;
- b) Le droit de former les syndicats et les associations des employeurs et employeuses;
- c) Le droit au salaire ;
- d) Le salaire minimum dans les catégories de professions déterminées par un arrêté du (de la) Ministre ayant le travail dans ses attributions ;
- e) Le droit au congé;
- f) La sécurité sociale ;
- g) La protection contre la discrimination au lieu de travail ;
- h) La protection contre le travail forcé ;
- i) Il (elle) a droit à la protection contre les formes de travail interdites pour l'enfant, une femme enceinte ou allaitante.

## 4. CONTRAT DE TRAVAIL



### Qu'est-ce que le contrat de travail ?

Un contrat de travail est un consentement mutuel entre un (e) employeur (euse) et un (e) travailleur (euse) qui s'engage, contre rémunération, de travailler sous l'autorité d'un (e) employeur (euse).

**Une personne sans contrat écrit doit-elle être considérée comme un (e) travailleur (euse)?**

Oui, car le contrat de travail peut être constaté par écrit ou non (cfr art.11, §4). Par ailleurs, la preuve de l'existence du contrat de travail peut être constatée par tous les moyens (art.11, §7).

## **Un(e) travailleur (euse) sans contrat écrit peut-elle jouir des droits ?**

Oui, un (e) travailleur (euse) sans contrat écrit jouit de tous les droits accordés aux autres travailleurs (euses), y compris:

la durée du contrat de travail non écrit ne peut excéder quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs (cfr art.11, §6) et les autres droits prévus à l'article no 40 de la même loi sont les suivants :

- 1 ° travailler dans un environnement où la santé et la sécurité du lieu de travail sont garanties ;
- 2 ° avoir un salaire égal pour des travaux de valeur égale sans discrimination aucune ;
- 3 ° avoir droit aux congés tels que prévus par la loi ;
- 4 ° s'affilier à un syndicat de son choix ;
- 5 ° être formé par son employeur (euse) ;
- 6° recevoir des informations pertinentes à son travail.

## Résiliation **du contrat de travail**

Il peut y avoir une résiliation du contrat de travail avec ou sans préavis.

### ➤ **Résiliation du contrat de travail avec préavis**

Conformément à l'article 24 de la loi portant réglementation du travail,

« Sous réserve des dispositions de la convention collective, du règlement intérieur ou du contrat de travail, la période de préavis donné par l'employeur (euse) ou le travailleur (euse) doit être comme suit :

- ✓ 1 ° quinze (15) jours au moins, si le travailleur a travaillé pour une période inférieure à un (1) an;
- ✓ 2 ° trente (30) jours au moins, si le/la travailleur/euse a travaillé plus d'un (1) an.

Le préavis doit être donné par écrit, en indiquant les raisons de résiliation du contrat de travail.

L'employeur (euse) ne peut résilier le contrat de travail dans les circonstances suivantes :

- 1 ° au cas où le/la travailleur/euse est en période de suspension du contrat de travail;
- 2 ° au cas où le/la travailleur/euse est en congé.

- Durant la période de préavis donné par l'employeur/euse, le/la travailleur/euse est autorisé(e) à s'absenter au travail une (1) journée par semaine pour chercher un nouvel emploi.
- Aucun préavis ne peut être donné pendant la période d'essai.
  - **Résiliation du contrat de travail pour faute lourde**

L'employeur/euse peut résilier le contrat de travail sans préavis en cas de faute lourde commise par le/la travailleur/euse.

Si le contrat de travail est résilié pour faute lourde, l'employeur/euse doit aviser le/la travailleur/euse par écrit dans les quarante-huit (48) heures suivant la survenance des preuves de ladite faute lourde en précisant les motifs de résiliation du contrat (article 26).

✓ **Faute lourde**

Les actes suivants sont considérés comme des fautes graves. (Arrêté Ministériel N° 002/19.20 du 17/03/2020 établissant la liste des fautes lourdes, article 2) :

1° vol;

2° fraude;

3° se combattre sur le lieu de travail;

- 4° la prise des boissons alcoolisées sur le lieu de travail;
- 5° être en état d'ivresse ou drogué sur le lieu du travail;
- 6° falsifier un document;
- 7° toute forme de discrimination sur le lieu de travail;
- 8° le harcèlement sexuel;
- 9° exiger, offrir ou recevoir un pot-de-vin ou un avantage illégal;
- 10° le détournement;
- 11° obtenir ou révéler illégalement les informations confidentielles professionnelles ;
- 12° le comportement qui peut mettre en danger la santé et la sécurité des autres sur le lieu de travail;
- 13° la violence basée sur le genre sur le lieu du travail;
- 14° la grève illégale ;
- 15° détruire intentionnellement les équipements de travail.

## **Quand parle-t-on de licenciement abusif ?**

Le licenciement abusif consiste en la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur sans motif légitime ou sans respect des procédures prévues par la loi (art.3,17°).

## **5. APPRENTI(E) ET STAGIAIRE**

De même, cette loi s'applique entre autres aux apprenti(e)s et aux stagiaires. Certaines des dispositions les plus importantes de l'actuel Arrêté Ministériel n°008/19.20 du 17/03/2020 réglementant la nature des contrats d'apprentissage et de stage stipulent que tant les contrats d'apprentissage que de stage doivent être écrits et destinés à une durée déterminée:

Nature du contrat	<p><b>APPRENTIE</b></p> <p>Un contrat d'apprentissage est un contrat conclu entre un(e) chef(fe) d'entreprise et une personne qui a besoin de travailler comme apprenti(e) et par lequel le(la) chef(fe) d'entreprise enseigne à l'apprenti(e) des compétences professionnelles ou le met à la disposition de ceux qui lui enseignent ces compétences d'une manière méthodique pendant une période déterminée convenue entre eux à la fin de laquelle l'apprenti(e) se voit délivrer un certificat d'apprentissage.</p> <p>Article 35 de la Loi portant réglementation du travail au Rwanda de 2018</p>	<p><b>STAGIAIRE</b></p> <p>Un contrat de stage est un contrat conclu entre un chef d'entreprise et une personne qui a besoin d'acquérir une expérience de travail pour appliquer les compétences acquises à l'éducation formelle sur le lieu de travail.</p> <p>Article 36 de la Loi portant réglementation du travail au Rwanda de 2018.</p>
-------------------	---	---

<p>Durée du contrat</p>	<p>La durée du contrat d'apprentissage est fixée selon la nature de la profession. Toutefois, cette durée ne peut pas dépasser quatre (4) ans. Article 3 de l'Arrêté Ministériel</p>	<p>La durée du contrat de stage ne peut pas dépasser douze (12) mois. Article 12 de l'Arrêté Ministériel.</p>
<p>A-t-il droit à une rémunération?</p>	<p>Non, un maître d'apprentissage peut accorder à l'apprenti(e) des moyens qui lui facilitent la poursuite de l'apprentissage, y compris le repas, le transport ou tout autre avantage qui facilite l'apprenti(e) lors de l'apprentissage. Article 7</p>	<p>Le stagiaire peut bénéficier des moyens de facilitation en stage convenus avec son entreprise d'accueil, similaires à ceux accordés à l'apprenti prévus à l'article 7 du présent arrêté. Article 18 de cet Arrêté.</p>

## **6. DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR/EUSE ET DU/DELA TRAVAILLEUR/EUSE**

Comme le prévoit cette loi, tant l'employeur (euse) que l'employé (e) ont des droits et des obligations ainsi que toute autre forme d'accord pouvant avoir lieu entre l'employeur (euse) et l'employé (e).

Les droits de l'employeur et de l'employé sont protégés à la fois par la Constitution et la loi réglementant le travail. Ces droits comprennent : Le droit de créer des fédérations syndicales et des associations d'employeurs (euses) ; Droit aux négociations visant la convention collective; Droit des employeurs (euses) à la liberté d'association.

	<b>Employeur (euse)</b>	<b>Employé (e)</b>
<b>DROITS</b>	<p><b>CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL</b></p> <p>1° Recruter,</p> <p>2° Fournir au travailleur (euse) les instructions liées au travail ;</p> <p>3° Évaluer le/la travailleur (euse), promouvoir, transférer, discipliner et mettre fin au contrat du travailleur / de la travail-leuse;</p> <p>4° Modifier, prolonger ou cesser des activités.</p>	<p>1° travailler dans un environnement où la santé et la sécurité du lieu de travail sont garanties;</p> <p>2° avoir un salaire égal pour des travaux de valeur égale sans discrimination aucune;</p> <p>3° avoir droit aux congés tels que prévus par la loi;</p> <p>4° s'affilier à un syndicat de son choix;</p> <p>5° Être formé par son employeur (euse);</p> <p>6° recevoir des informations pertinentes à son travail. (Art 40)</p>

		<p>7° Droit à la liberté d'opinion et d'association (article 10) ;</p> <p>8° Droit d'être réintégré(e) dans l'emploi après avoir été licencié(e) pour des raisons d'ordre économique ou technique (article 22) ;</p> <p>9° Droit au salaire (article 66);</p>
	<p>1° fournir au travailleur /à la travailleuse le contrat de travail et sa copie;</p> <p>2° donner au travailleur /à la travailleuse l'emploi convenu au moment et au lieu convenus;</p>	<p>Le travailleur a des obligations principales suivantes: (Code du travail 2018, art.41) :</p> <p>1° effectuer personnellement son travail ou un service à temps et donner les résultats;</p> <p>2° respecter les instructions de l'employeur (euse) ou de son (sa) représentant (e) ;</p>
<b>OBLIGATIONS</b>		

	<p>3° diriger le (la) travailleur (euse) et veiller à ce que le travail s'accomplisse dans les meilleures conditions de sécurité et santé du lieu de travail;</p> <p>4° payer au travailleur /à la travailleuse le salaire convenue à temps;</p> <p>5° éviter tout ce qui peut nuire à la vie et à la sécurité de l'entreprise, ses travailleurs (euses) et l'environnement;</p> <p>6° affilier le (la) travailleur (euse) et contribuer pour lui à l'institution de sécurité sociale au Rwanda</p>	<p>3° s'abstenir de ce qui pourrait menacer sa sécurité et celle de ses collègues ou celle de son endroit de travail;</p> <p>4° maintenir en bon état les outils lui remis par l'employeur;</p> <p>5° se présenter au travail à temps ;</p> <p>6° protéger les intérêts du travail/ de la travailleuse. (Article 41).</p>
--	---	---

7° échanger avec les travailleurs (euses) ou leurs représentant (e) s sur les questions ayant trait au travail;

8° offrir aux travailleurs (euses) la formation professionnelle et continuer le renforcement de leurs capacités;

9° fournir au travailleur (à la travailleuse) le matériel de travail;

10° notifier l'inspecteur du travail d'un accident ou décès lié au travail (Article 39).

## **7. OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE TRAVAIL ET DE SÉCURITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL**

L'employeur(euse) a l'obligation de diriger le travailleur (euse) et faire de son mieux pour s'assurer que le travail est effectué dans un environnement propice, remplissant les conditions requises pour la bonne santé et sécurité au travail, cela n'exempte pas au travailleur/à la travailleuse, à l'apprenti (e) et au (à la) stagiaire des obligations en matière de travail et de sécurité sur le lieu du travail.

<b>LE (LA) CONCERNÉ (E)</b>  <b>EMPLOYEUR (EUSE)</b>	<b>OBLIGATIONS</b>
	<p>1° assurer la santé, la sécurité et le bien-être des employés (euses), stagiaires ou apprenti(e)s sur le lieu de travail ;</p> <p>2° mettre à la disposition des employé(e)s, des stagiaires ou des apprenti(e)s des locaux convenables et des outils pour les protéger contre les accidents ;</p> <p>3° s'assurer que les employé(e)s, les stagiaires ou les apprenti(e)s portent l'équipement de protection de la santé et de la sécurité au travail nécessaire et que l'équipement est utilisé au moment approprié ;</p> <p>4° identifier et analyser les risques pouvant résulter de la nature du travail ;</p> <p>5° avoir une trousse de secours avec les matériaux suffisants et former les employé(e)s, les stagiaires ou les apprenti(e)s à leur utilisation ;</p> <p>6° mettre en place et réviser régulièrement un plan d'urgence basé sur les risques potentiels sur le lieu de travail ;</p> <p>7° former les employés, les stagiaires ou les apprenti(e)s en matière de santé et de sécurité au travail au moins une fois par an ;</p> <p>8° informer les employé(e)s, les stagiaires ou les apprenti(e)s des risques pouvant résulter de l'utilisation des nouvelles technologies ;</p>

- 9° préparer, dans une langue claire et compréhensible pour les employé(e)s, les stagiaires et les apprenti(e)s, un document écrit indiquant les mécanismes de protection et l'affichage aux endroits appropriés ;
- 10° enregistrer les accidents, les maladies et les décès professionnels ;
- 11° déclarer les accidents, les maladies et les décès professionnels à l'inspecteur/trice du travail du ressort du lieu de travail et à l'organe de la sécurité sociale ;
- 12° assurer la confidentialité des données personnelles et médicales des employé(e)s, des stagiaires ou des apprenti(e)s ;
- 13° s'assurer que son lieu de travail ne soit pas encombré de façon à causer le risque à la santé de l'employé(e), d'un (e) stagiaire ou d'un(e) apprenti(e) ;
- 14° maintenir le lieu de travail propre et les déchets doivent être mis dans un endroit approprié ;
- 15° assurer un éclairage suffisant et permanent, la prévention du bruit ou des vibrations, de l'eau potable gratuite et lorsque cela est possible en raison de conditions de travail pénibles ou pouvant réduire son immunité, fournir une autre boisson non alcoolisée en plus de l'eau ;

	<p>16° mettre à la disposition des employé(e) s, stagiaires ou apprentis des moyens de nettoyage appropriés, des sanitaires facilement accessibles et séparés pour les hommes et pour les femmes ;</p> <p>17° mettre à la disposition des employé(e)s, stagiaires ou apprentis des vestiaires propres séparés pour les hommes et pour les femmes, un lieu de travail et des équipements conformes aux normes ergonomiques.</p> <p>(Article 3 de l'Arrêté Ministériel N° 02/MIFOTRA/22 du 30/08/2022 relatif à la sécurité au travail, aux organisations des travailleurs et des employeurs, au travail de l'enfant, à l'emploi d'un étranger et au congé de circonstance)</p>
<p><b>EMPLOYÉ(E), STAGIAIRE OU APPRENTI (E)</b></p>	<p>1° observer les règlements et les instructions édictés par l'employeur(euse) en raison de la nature de son travail ;</p> <p>2° déclarer à l'employeur(euse) un accident, une maladie ou tout autre événement pouvant causer un accident sur le lieu de travail ;</p> <p>3° protéger et informer ses collègues et les tiers de tout événement pouvant mettre en danger la sécurité et la santé sur le lieu de travail ;</p> <p>4° éviter d'endommager, de salir ou d'utiliser d'une manière inappropriée les équipements de protection de la santé et de la sécurité au travail mis à sa disposition.</p> <p>(Article 4 de l'Arrêté Ministériel N° 02/MIFOTRA/22 du 30/08/2022 relatif à la sécurité au travail, aux organisations des travailleurs et des employeurs, au travail de l'enfant, à l'emploi d'un étranger et au congé de circonstance)</p>

## **8. DROITS DE L'ENFANT EN MATIÈRE DE TRAVAIL (ASSUJETTIR UN(E) ENFANT)**

### **Définition d'un(une) enfant**

Comme le prévoit la loi N°71/2018 du 31/08/2018 relative à la protection de l'enfant à l'article n°3, alinéa 6, est considéré comme enfant toute personne âgée de moins de dix-huit (18) ans.

### **L'âge d'admission à l'emploi**

L'âge minimum d'admission à l'emploi est de 16 ans (art.5 du code du travail).

### **Un/une enfant peut-il être autorisé à effectuer n'importe quel travail ?**

Toutefois, un enfant âgé de 13 à 15 ans n'est autorisé à effectuer que des travaux corrects dans le cadre d'un apprentissage. Un Arrêté du (de la) Ministre chargé du travail fixe la liste des travaux légers en faveur de l'enfant prévus au paragraphe 2 du présent article.

### **Qu'est-ce qu'un travail léger ?**

Un travail léger est un travail qui ne peut pas avoir d'effet préjudiciable sur la santé, le développement et l'éducation de l'enfant ou sur d'autres aspects de sa vie (articles 3, 26°).

## **Quelles formes de travail sont interdites à l'enfant ?**

La loi du travail au Rwanda, dans son article 6, stipule qu'il est interdit d'employer un(e) enfant de moins de dix-huit (18) ans dans l'un des emplois suivants :

- 1° formes de travail physiquement préjudiciables à l'enfant;
- 2 ° travail sous terre, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés;
- 3 ° travail avec des machines et des équipements et des outils dangereux ou qui implique la manutention manuelle ou le transport de charges lourdes;
- 4 ° travail dans un environnement à des niveaux de température, de froid, de bruit ou de vibrations préjudiciables à la santé de l'enfant;
- 5 ° travail de longues heures, de nuit ou pendant la nuit ou dans des locaux confinés

## **Combien coûte le congé annuel pour un(e) enfant ?**

Contrairement aux autres travailleurs dont le congé annuel équivaut à une journée et demie (1½) ouvrable par mois de travail, un(e) enfant employé(e) âgé de seize (16) ans et plus mais de moins de dix-huit (18) ans doit bénéficier de deux (2) jours ouvrables de congé par mois de travail. (Article 46).

## **9. PROTECTION CONTRE LA DISCRIMINATION SUR LE LIEU DU TRAVAIL**

La Constitution de la République du Rwanda (art.16) prévoit que toute discrimination ou toute propagande discriminatoire fondées notamment sur l'ethnie, la famille ou l'ascendance, le clan, la couleur de la peau ou la race, le sexe, la région, les catégories économiques, la religion ou croyance, l'opinion, la fortune, la différence de culture, la langue, la situation économique, la déficience physique ou mentale ou sur toute autre forme de discrimination, sont prohibées et punies par d'autres lois.

## Quelle forme de discrimination interdite sur le lieu du travail ?

L'article 9 du code du travail interdit toute forme de discrimination sur le lieu du travail comme suit:  
Il est interdit à un(e) employeur(euse) de pratiquer une discrimination sur le lieu du travail en se basant sur:

- l'origine ethnique,
- la famille ou l'ascendance,
- le clan
- la couleur de la peau,
- le sexe,
- la région,
- les catégories économiques,
- la religion ou la croyance,
- l'opinion,
- la fortune,
- la différence de culture,
- la langue,
- la déficience physique ou mentale,
- et sur toute autre forme de discrimination.

Le même article prévoit que l'employeur(euse) doit payer les travailleurs (euses) un salaire égal pour un

travail de valeur égale, sans discrimination aucune.

Payer le salaire égal pour les travailleurs (euses) faisant le même travail est également stipulé dans l'article 30 de la Constitution en ces termes: « Tous les individus, sans aucune forme de discrimination, ont droit à un salaire égal pour un travail égal ».

### **Qui est responsable de la protection contre l'existence de discrimination sur le lieu de travail ?**

L'employeur (euse) a le devoir de protection contre la discrimination dans le travail en offrant à tous/ toutes les travailleurs (euses) des chances égales au travail et en payant des salaires égaux aux travailleurs (euses) faisant le même travail ; et il lui est interdit de pratiquer toute discrimination.

Il est également interdit au/à la travailleur/ euse de pratiquer toute forme de discrimination car le (la) travailleur (euse) qui en est reconnu coupable commet une faute lourde entraînant son licenciement immédiat et sans préavis, selon les dispositions de l'Arrêté Ministériel n°002/19.20 du 17/03/2020 établissant la liste des fautes lourdes, dans son article 2, point 7°.

## **10. PROTECTION CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL**

La loi régissant le travail fait référence à la protection contre le harcèlement sexuel, mais elle ne donne pas de définition du harcèlement. Nous devrions donc nous tourner vers les autres lois en ce qui concerne cette définition.

### **Qu'est-ce que le harcèlement ?**

Le harcèlement consiste en agissements répétés et déstabilisants à l'égard d'une personne tels que la persécuter, lui adresser des reproches, lui rappeler méchamment le mal qu'elle a fait dans le passé, la blâmer, l'insulter et autres; (Loi N °59/2008 du 10/09/2008 portant prévention et répression de la violence basée sur le genre, article 2, point 12°)

### **Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?**

Le harcèlement sexuel est l'acte d'imposer à quelqu'un, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou

offensante. (Loi N°68/2018 du 30/ 08/2018 déterminant les infractions et les sanctions en général, article 149).

### **Un (e) employé (e) peut-il/elle être licencié (e) pour avoir signalé un cas de harcèlement sexuel?**

Il est interdit de licencier un (e) travailleur (euse) pour avoir fourni des informations ou un témoignage en rapport avec le harcèlement sexuel commis par son/sa supérieur(e) dont il est victime.

### **Que doit faire un(e) travailleur lorsqu'il/ elle est victime du harcèlement sexuel ?**

Tout licenciement d'un(e) travailleur (euse) suite à un harcèlement sexuel de la part de son/sa supérieur(e) est considéré comme licenciement sans motif lorsqu'il en existe des preuves tangibles.

### **Quelles sont les peines qu'encourt un(e) employeur(euse) qui commet des actes de harcèlement sexuel contre un(e) travailleur(euse)?**

Lorsque l'auteur est un employeur ou toute autre personne agissant sur base de ses fonctions et pose des actes de harcèlement sexuel sur son/ sa subordonné(e) à travers les instructions, menaces ou intimidation avec l'intention de trouver du plaisir sexuel, il est passible d'un emprisonnement de plus d'un (1) an mais n'excédant pas deux (2) ans et d'une amende d'au moins deux cent mille francs rwandais (200.000 FRW) mais n'excédant pas trois cent mille francs rwandais (300.000 FRW).

(Loi N°68/2018 du 30/08/2018 déterminant les infractions et les peines en général, article 149).

## 11. CONVENTION COLLECTIVE

### Qu'est-ce qu'une convention collective ?

Une convention collective est un accord écrit relatif aux conditions de travail ou à d'autres intérêts communs entre les organisations des travailleurs (euses) ou les représentant(e)s des travailleurs (euses) **là où il n'y a pas de telles organisations des employé(e)s** d'une part et un(e) ou plusieurs employeurs(euses) ou organisations des employeurs (euses) d'autre part ; (Code du travail art.3 1°).

### Quel est le contenu d'une convention collective?

Une convention collective doit au moins contenir les éléments relatifs à ce qui suit (article 91 du Code du Travail):

- 1 ° les conditions de recrutement d'un(e) travailleur (euse) et de résiliation du contrat;
- 2 ° le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion du/de la travailleur (euse);

- 3 ° les catégories professionnelles;
- 4 ° les salaires applicables par catégories professionnelles, les heures supplémentaires et les taux de leur compensation, la durée de la période d'essai et du préavis;
- 5 ° les congés payés, les primes d'ancienneté et les indemnités de déplacement;
- 6 ° les conditions de révision et de modification de tout ou d'une partie de la convention;
- 7 ° modalités de résoudre les litiges survenus pendant l'exécution de la convention
- 8 ° l'entrée en vigueur de la convention collective.

### **Durée d'une convention collective**

La convention collective est pour une période déterminée ou indéterminée.

À défaut de dispositions contraires, suite à l'accord des deux parties, la convention collective à durée déterminée qui arrive à son terme continue à être respectée comme s'il s'agissait d'une convention à durée indéterminée. (Code du travail, art.94).

## **12. RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS DE TRAVAIL**

Tout comme ce qui se passe entre les gens ordinaires dans leurs interactions sociales, des différends peuvent surgir entre un (e) employeur (euse) et un (e) employé(e). Les différends peuvent être soit individuels, soit collectifs. En outre, il existe des modalités de leur règlement.

<b>Types de conflit</b>	<b>Différend individuel</b>	<b>Différend collectif</b>
	<p>Un différend individuel du travail est un différend entre un(e) ou plusieurs(e) s travailleurs (euses) et un (e) employeur (euse) en raison du non-respect du contrat de travail conclu entre eux/elles; (Code du travail 2018, art.3,11°).</p>	<p>Un différend collectif du travail est un différend entre un(e) ou plusieurs employeurs (euses), d'une part, et une partie ou l'ensemble des travailleurs (euses) d'autre part, qui découle de la convention collective ou des conditions de travail (Code du travail 2018, art.3, 10°).</p>

## Règlement à l'amiable

Les représentant(e)s des travailleurs (euses) dans une entreprise règlent à l'amiable les différends de travail individuels entre l'employeur (euse) et le/la travailleur (euse).  
(Code du travail 2018, art.102).

Si les représentant(e)s des travailleurs n'arrivent pas à régler le différend à l'amiable, la partie intéressée saisit l'inspecteur/trice du travail du ressort où l'entreprise est située.

Si l'inspecteur/trice du travail du ressort où une entreprise est située n'arrive pas à régler le différend en raison de la nature du litige ou du conflit d'intérêts, il/elle renvoie le différend à l'inspecteur/trice du travail au niveau national tout en précisant les motifs de ce renvoi.

Les différends de travail collectifs survenus dans un ressort d'un inspecteur du travail sont renvoyés à l'inspecteur/trice du travail.  
(Code du travail 2018, art.103).

Les différends collectifs qui s'étendent au-delà du ressort d'un(e) inspecteur/trice du travail non réglés par l'inspecteur/trice du travail au niveau national ou non réglés en raison de leur nature ou du conflit d'intérêts sont portés au (à la) Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Un arrêté du (de la) Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine l'organisation, le fonctionnement de l'inspection du travail et la procédure de règlement des différends du travail.

	<p>Si le règlement à l'amiable n'a pas abouti devant l'inspecteur du travail du ressort où une entrepr ise est située ou devant l'inspecteur/trice du travail au niveau national, l'affaire est renvoyée devant la juridiction compétente. Toutefois, la juridiction peut décider de ne pas recevoir l'affaire après avoir constaté que les étapes de règlement prévues par le présent article n'ont pas été respectées.</p>	
--	--	--

## **Peut-il y avoir une prescription pour une action résultant du travail ?**

Une action résultant du travail se prescrit dans deux (2) ans à compter du jour de la naissance du litige qui est à l'origine de l'action. (Code du travail 2018, art.104).

Le délai stipulé à l'alinéa premier du présent article est interrompu lorsque :

- 1 ° l'une des parties au différend est demandée par écrit de régler ce différend ;
- 2 ° un (e) travailleur (euse) ou un (e) employeur (euse) a saisi les délégués du personnel, l'inspecteur/trice du travail ou la juridiction.

### 13. AGENCES D'EMPLOI PRIVÉES

Une agence d'emploi privée est une personne physique ou une personne morale non-gouvernementale, qui fournit un ou plusieurs des services suivants se rapportant au marché du travail (Code du travail 2018, art.115) :

- 1° faire rapprocher des offres et demandes d'emploi, sans devenir partie à la gestion des ressources humaines;
- 2° rechercher les demandeurs d'emploi dans le but de les mettre à la disposition d'un employeur qui en a besoin et continuer de leur donner des tâches et les superviser;
- 3° fournir des conseils en matière du travail;
- 4° former les demandeurs d'emploi;
- 5° fournir les informations relatives à l'emploi;
- 6° d'autres services ayant trait à la recherche d'emploi, qui sont approuvés par le (la) Ministre ayant le travail dans ses attributions après consultation des organisations des travailleurs et celles des employeurs;

Une personne qui veut créer une agence d'emploi privée demande une autorisation délivrée par le (la) Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Un arrêté du (de la) Ministre ayant le travail dans ses attributions détermine les modalités de création des agences d'emploi privées et leur fonctionnement.

## **14. ORGANISATIONS DES TRAVAILLEURS (EUSES)**

L'article 31 de la Constitution stipule que « Le droit de former des syndicats pour la défense et la promotion des intérêts professionnels légitimes est reconnu». Et « tout (e) travailleur (euse) peut défendre ses droits par l'action syndicale dans les conditions déterminées par la loi. »

La loi réglementant le travail au Rwanda prévoit que les organisations des travailleurs sont des syndicats, des fédérations des syndicats et des confédérations des travailleurs. En outre, ladite loi prévoit que « Les travailleurs (euses) ont le droit de former un syndicat ou d'y adhérer ». (Code du travail 2018, art.10, §2)

<b>ORGANE</b>	<b>DÉFINITION</b>	<b>MEMBRES</b>
UN SYNDICAT	Un syndicat est une association des travailleurs (euses) enregistrée exerçant la même profession ou des métiers similaires ou connexes ayant pour mission la défense et la promotion des intérêts communs économiques et sociaux ainsi que des droits (Code du travail 2018, art.3, 18°)	Un syndicat qui demande l'enregistrement doit avoir au moins cent (100) membres travaillant dans le secteur d'activité où le syndicat va exercer ses activités (Article 29 del'Arrêté Ministériel N° 02/MIFOTRA/22 du 30/08/2022, point 1°)
FÉDÉRATION DES SYNDICATS	Une fédération des syndicats est un groupe des syndicats enregistré ayant pour but la défense et la promotion des intérêts communs économiques et sociaux ainsi que les droits (Code du travail 2018, art.3, 12°)	Au moins trois (3) syndicats des travailleurs (euses) enregistrés pour enregistrer une fédération des travailleurs (euses) (Article 29 de l'Arrêté Ministériel N° 02/MIFOTRA/22 du 30/08/2022, point 3°)

<p>CONFÉDÉRATION DES TRAVAIL- LEURS/ EUSES</p>	<p>Une confédération des travailleurs (euses) est une organisation faite de fédérations de travailleurs ayant pour mission la défense et la promotion des intérêts communs économiques et sociaux ainsi que des droits. (Code du travail 2018, art 3,31°)</p>	<p>Au moins trois (3) fédérations des Travailleurs (euses) enregistrées pour enregistrer une confédération des travailleurs, (de l' Arrêté Ministériel N° 02/MIFO-TRA/22 du 30/08/2022, point 4°).</p>
--	---	--

## 15. CONCLUSION

Cette loi N° 66/2018 du 30/08/2018 réglementant le travail au Rwanda pour laquelle le présent guide a été rédigé est associée à un certain nombre d'Arrêtés Ministériels qui ont servi de référence lors de la rédaction de ce guide.

Cette loi décrit les droits et obligations des travailleurs (euses) et des employeurs (euses) et consolide les dispositions de la Constitution, des traités et conventions internationaux en matière de travail et ratifiés par le gouvernement du Rwanda. Certains éléments du contenu qui semblaient incomplets ou non pleinement développés au sein de cette loi ont été complétés à l'aide des Arrêtés Ministériels qui y sont liés.

Dans la mesure où cette loi continuera à être bien utilisée en complémentarité des arrêtés qui la complètent, nous constatons qu'elle est de grande utilité et qu'elle offre des opportunités de bon fonctionnement et de collaboration entre un(e) employeur (euse) et un(e) travailleur (euse) dans le but de promouvoir un travail de qualité qui ennoblit le (la) travailleur (euse).

## 16. RÉFÉRENCES

1. Loi n° 66/2018 du 30/08/2018 portant réglementation du travail au Rwanda ;
2. Arrêté Ministériel N° 001/19.20 du 17/03/2020 relatif à l'inspection du travail ;
3. Arrêté Ministériel N° 002/19.20 du 17/03/2020 établissant la liste des fautes lourdes ;
4. Arrêté Ministériel N° 003/19.20 du 17/03/2020 relatif aux délégués du personnel ;
5. Arrêté Ministériel N° 004/19.20 du 17/03/2020 déterminant les services indispensables qui ne doivent pas être interrompus pendant la grève ou le lock-out;
6. Arrêté Ministériel N° 005/19.20 du 17/03/2020 déterminant les modalités de mise en application des heures de travail par semaine dans le secteur privé ;
7. Arrêté Ministériel N° 006/19.20 du 17/03/2020 déterminant les modalités de formation des travailleurs ;
8. Arrêté Ministériel N° 007/19.20 du 17/03/2020 déterminant les éléments essentiels du contrat de travail constaté par écrit ;

9. Arrêté Ministériel N° 008/19.20 du 17/03/2020 déterminant la nature des contrats d'apprentissage et de stage ;
10. Arrêté Ministériel N° 009/19.20 du 17/03/2020 déterminant les dépenses funéraires et les indemnités de décès pour un travailleur;
11. Arrêté Ministériel N° 02/MIFOTRA/22 relatif à la sécurité au travail, aux organisations des travailleurs et des employeurs, au travail de l'enfant, à l'emploi d'un étranger et au congé de circonstance.

Nous adressons nos remerciements à Me  
KABASHA KARANGWAYIRE Yvonne,  
Avocate au sein du Cabinet Lexi Folio, qui a  
contribué à la rédaction concise du présent guide.

---

Achévé d'imprimé en juillet 2023

Par Pallotti-Pressé Ltd

B.P 863 Kigali-Rwanda

---

