‘

RAPPORT D’ACTIVITES DU SYSTEME D’INSPECTION DU TRAVAIL

2018

SOMMAIRE

SOMMAIRE 2
Liste des tableaux 5
Liste des graphiques 6
AVANT-PROPOS 8
REMERCIEMENTS 9
FAITS IMPORTANTS DE L'ANNEE 2018 12
INTRODUCTION 13
PREMIERE PARTIE : SYSTEME D'INSPECTION DU TRAVAIL 14
1. Politique nationale du travail (PNT) 14
1.1. Vision 21
1.2. Objectifs et domaines d'actions de la politique nationale du travail 21
2. Organisation du système d'inspection du travail au Togo 14
2.1. Niveau central : la Direction générale du travail (DGT) 14
2.1.1. Direction du dialogue social et des relations professionnelles(DDSRP) 14
2.1.2. Direction des études, de la recherche et des statistiques (DERS) 14
2.1.3. Direction des normes et des relations internationales (DNRI) 15
2.1.4. Inspection médicale du travail (IMT) 15
2.2. Niveau déconcentré 16
2.2.1. Directions régionales du travail et des lois sociales (DRTLS) 16
2.2.2. **Inspections préfectorales du travail et des lois sociales (IPTLS)** 16
3. Missions, prérogatives et obligations de l'inspection du travail 17
3.1. Missions 17
3.1.1. Mission de contrôle 17
3.1.2. Mission de conciliation 18
3.1.3. Mission de conseil 19
3.1.4. Mission d'enquête 19
3.2. Prérogatives et obligations de l'inspecteur du travail 20
3.2.1. Prérogatives 20
3.2.2. Obligations 20
4. Champ d'intervention de l'inspection du travail 20
4.1. Etablissements assujettis 20
4.2. Exceptions 20
DEUXIEME PARTIE : PERSONNEL ET MOYENS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL 24
1. Composition du personnel du système d'inspection du travail 24
2. Rémunération du personnel et perspectives de carrière 25
3. Recrutement, formation professionnelle initiale et continue des inspecteurs du travail 25

3.1. Recrutement et formation initiale 25
3.2. Formation continue et spécialisation des inspecteurs du travail 26
4. Moyens matériels 26
4.1. Locaux 26
4.2. Matériels roulants 27
4.3. Matériels informatiques 28
4.4. Supports documentaires 28
5. Ressources financières 28
6. Système de collecte de données de l'inspection du travail 29
TROISIEME PARTIE : STATISTIQUES DES ACTIVITES DU SYSTEME D'INSPECTION DU TRAVAIL AU TOGO 30
1. Visites de contrôle 30
2. Conciliation et conseil 37
2.1. Conciliation 37
2.1.1. Conciliation des conflits individuels 37
2.1.2. Conciliation des conflits collectifs 39
2.2. Conseils 43
3. Dialogue social 44
3.1. **Exercice du droit de grève** 44
3.2. Elections de délégués du personnel 48
4. Risques professionnels 49
4.1. Maladies professionnelles 49
4.2. Accidents du travail 50
5. Comités de sécurité et santé au travail 51
6. Sécurité sociale 52
7. Visas et certification 53
7.1. Visas des contrats à durée déterminée 53
7.2. Visas des contrats d'apprentissage 54
8. Principes et droits fondamentaux 55
QUATRIEME PARTIE : DIFFICULTES, RECOMMANDATIONS ET PERSPECTIVES DU SYSTEME D'INSPECTION DU TRAVAIL 56
1. Difficultés 56
1.1. Difficultés d'ordre matériel et financier 56
1.2. Difficultés d'ordre humain et organisationnel 57
2. Recommandations 57
2.1. A l'endroit du Ministère de la fonction publique, du travail et de la réforme administrative : 57
2.2. A l'endroit de la Direction générale du travail : 58
3. Perspectives 58

CONCLUSION 59
REFERENCES 60
ANNEXES 61

Liste des tableaux

Tableau 1: répartition du personnel du système d'inspection du travail par fonction et par sexe 24
Tableau 2: Répartition des inspecteurs du travail et contrôleurs par sexe, par région et par catégorie 25
Tableau 3:Répartition des inspecteurs du travail ayant reçu une formation continue par région et par centre de formation 26
Tableau 4: Nombre de véhicules en état de fonctionnement mis à la disposition dusystème d'inspection du travail 27
Tableau 5:Répartition du nombre d'ordinateurs en état de fonctionnement mis à la disposition des services du système d'inspection du travail par région 28
Tableau 6: Evolution du budget du système d'inspection du travail en valeur réelle 29
Tableau 7:Evolution du budget des services d'inspection du travail par régions en valeur réelle 29
Tableau 8 : Répartition des visites de contrôle par économies et par branche d'activités 31
Tableau 9 : Répartition des sorties infructueuses selon les motifs et par économie 32
Tableau 10 : Répartition des travailleurs touchés par les visites de contrôle selon le sexe, l'économie et les branches d'activités 33
Tableau 11 : Répartition des infractions commises par branche d'activités 35
Tableau 12 : Répartition des sanctions infligées par région 37
Tableau 13 : Répartition des conflits de travail individuels par sexe, par région et par branches d'activités 38
Tableau 14 : Répartition des conflits collectifs par branches d'activités et par région 40
Tableau 15: Répartition des formations, sensibilisations et conférences par région et nombre de bénéficiaires 44
Tableau 16:Répartition des grèves observées par branches d'activités et par région 46
Tableau 17 : Répartition des jours de grève par secteurs et branches d'activités touchés 47
Tableau 18 : Répartition des élections de délégués du personnel par branche d'activités et par région 48
Tableau 19 : Répartition des maladies professionnelles déclarées par sexe du travailleur, par catégorie et par région 50
Tableau 20 : Répartition des accidents de travail déclaré par sexe du travailleur, par catégorie et par région 51
Tableau 21 : Part des travailleurs immatriculés à la CNSS dans l'ensemble des travailleurs touchés par les visites de contrôle 53
Tableau 22 : Répartition des visas de contrats de travail à durée déterminée par région du pays, par nationalité et par sexe du travailleur 54
Tableau 23 : Répartition des visas de contrats d'apprentissage par sexe de l'apprenti et par région 55
Tableau 24: Intitulés des branches d'activités 61
Tableau 25:Catégorisation des infractions 62
Tableau 26: Part des travailleurs immatriculés à la CNSS dans l'ensemble des travailleurs touchés par les visites de contrôle par branche d'activités 63
Tableau 27:Répartition des grèves observées par branches d'activités et par nombre de jours de grèves 64
Tableau 28:Répartition des comités de sécurité et de santé au travail mis en place et formés par région et par branches d'activités 65
Tableau 29: Répartition des travailleurs touchés par les conflits collectifs de travail par branches d'activités, par sexe et par région 66

Liste des graphiques

Graphique 1: Répartition des travailleurs touchés par les visites de contrôle selon le sexe, l'économie et les branches d'activités 34
Graphique 2: Répartition des infractions commises selon la nature 34
Graphique 3:Répartition des sanctions infligées selon la branche d'activités 36
Graphique 4 : Répartition des conflits de travail individuels par sexe et région 39
Graphique 5: Répartition des issues des conflits de travail individuels 39
Graphique 6 : Répartition des travailleurs touchés par des conflits collectifs de travail par sexe et par région 41
Graphique 7 : issue des conflits collectifs de travail 42
Graphique 8 : issue des conflits collectifs de travail 43
Graphique 9 : Répartition des communications (formations, sensibilisations, conférences) par région 43
Graphique 10 : Répartition des préavis de grève par branche d'activités 45
Graphique 11 : Répartition des préavis de grève 45
Graphique 12 : Répartition des élections de délégués du personnel par région 49
Graphique 13: Répartition des comités de sécurité et de santé au travail mis en place et formés par région et par branches d'activités 52
Graphique 14 : Répartition des travailleurs immatriculés selon le sexe, la structure d'affiliation et par région 53
Graphique 15 : Répartition des visas de contrats de travail à durée déterminée par région du pays, par nationalité et par sexe du travailleur 54

ACRONYMES

ANPE	**Agence nationale pour l'emploi**
AT	**Accident du travail**
BIT	**Bureau international du travail**
CAB	**Cabinet**
CFE	**Centre de formalité des entreprises**
CIF	**Centre international de formation**
CNSS	**Caisse nationale de sécurité sociale**
CRADAT	**Centre régional africain d'administration du travail**
CSST	**Comité de sécurité et santé au travail**
DDSRP	**Direction du dialogue social et des relations professionnelles**
DERS	**Direction des études, de la recherche et des statistiques**
DGT	**Direction générale du travail**
DNRI	**Direction des normes et des relations internationales**
DRTLS	**Direction régionale du travail et des lois sociales**
ENA	**Ecole nationale d'administration**
IMT	**Inspection médicale du travail**
INSEED	**Institut national de la statistique et des études démographiques**
IPTLS	**Inspection préfectorale du travail et des lois sociales**
ITLS	**Inspection du travail et des lois sociales**
MFPTRA	**Ministère de la fonction publique, du travail et de la réforme administrative**
MP	**Maladie professionnelle**
MTESS	**Ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale**
OIT	**Organisation internationale du travail**
OTR	**Office togolais des recettes**
PDFT	**Principes et droits fondamentaux au travail**
PNT	**Politique nationale du travail**
PPTD	**Programme pays de promotion du travail décent**
PV	**Procès-verbal**
TPE/PME	**Très petites entreprises / petites et moyennes entreprises**

AVANT-PROPOS

Le système d'inspection du travail au Togo a toujours œuvré pour l'amélioration des relations de travail. Mais pendant longtemps, ses actions souffrent de visibilité du fait de l'inexistence d'un canal approprié pour éclairer les acteurs du monde du travail et l'opinion publique. La production et la publication périodique d'un rapport d'activités du système est un moyen efficace pour pallier cette situation.

A cet égard, le présent rapport d'activités du système d'inspection du travail présente l'ensemble des activités menées en 2018.Il présente entre autres le système d'inspection du travail, ses ressources humaines et matérielles, les statistiques des visites de contrôle en entreprise, de conflits de travail et de grèves gérés par les inspecteurs du travail. Il relève également les difficultés rencontrées par ces services au cours de l'année et fait des recommandations à l'endroit des autorités compétentes en vue d'une amélioration de la performance de l'ensemble du système.

Le rapport a été élaboré par une équipe mise en place par la Direction générale du travail(DGT) sous la coordination de la Direction des études, de la recherche et des statistiques (DERS).Il permet notamment d'avoir une meilleure visibilité des activités du système d'inspection du travail, d'améliorer la planification et le suivi-évaluation des activités. Il constitue ainsi un outil de référence statistique national et sert de base pour faire des plaidoyers auprès des partenaires techniques et financiers.

Le présent rapport d'activités du système d'inspection du travail, édition 2018, est le deuxième élaboré par la DGT conformément aux dispositions de la convention n° 81 de l'OIT et constitue une avancée significative dans le monde du travail au Togo.

DOUAMENYO K. Mawusi
Directeur général du travail

REMERCIEMENTS

Nous voudrions témoigner notre profonde gratitude au gouvernement togolais qui a financé la production du présent rapport.

Notre reconnaissance va particulièrement à monsieur Gilbert B. BAWARA, Ministre de la fonction publique, du travail, de la réforme administrative et de la protection sociale, pour les moyens mis à la disposition du système d'inspection du travail.

Nos remerciements vont également à M. SOGBO K. Efanam, Directeur des études, de la recherche et des statistiques qui a coordonné le processus de rédaction.

Un remerciement particulier aux inspecteurs du travail qui ont été au cœur de l'élaboration du présent rapport : madame ESSIEN D. Essi-Kakra, messieurs KAKOMKATE K. Essoham, TONA K. Massouboè, TCHALLA Solim et DEGBE K. Djifa.

Nous n'oublions pas les appuis remarquables de :

M. KONDO Loking, Directeur général adjoint du travail ;

Que toutes les personnes de bonne volonté qui ont œuvré de près ou de loin à l'élaboration de ce document trouvent ici l'expression de notre profonde et sincère gratitude.

RESUME EXECUTIF

Le rapport d'activités du système d'inspection du travail met en exergue l'ensemble des activités menées en 2018 par les services de la Direction générale du travail (DGT). Il présente le système d'inspection du travail, ses ressources humaines et matérielles, les données statistiques des visites de contrôle en entreprise, les conflits de travail et les grèves gérées par les inspecteurs du travail. Il relève également les difficultés rencontrées par ces services au cours de l'année et fait des recommandations en vue d'une amélioration de la performance de l'ensemble du système.

Le système d'inspection du travail au Togo est composé d'un niveau central (DGT et ses directions centrales) et un niveau déconcentré (directions régionales du travail et des lois sociales et les inspections préfectorales du travail et des lois sociales). En 2018, le Togo dispose de quatre (4) directions centrales, de six (6) directions régionales du travail et des lois sociales (DRTLS) et dix-sept (17) inspections du travail opérationnelles sur les trente-deux (32) créées.

En 2018, on compte au total 128 inspecteurs du travail dont 36 femmes (soit 28,12%) répartis sur l'ensemble du territoire. Près du tiers des inspecteurs (32,03%) se retrouvent dans Lomé-commune. On remarque une diminution de cet effectif qui était de 131 en 2017 due à des départs. Le système d'inspection du travail ne dispose d'aucun contrôleur de travail.

S'agissant des ressources matérielles et financières, la DGT dispose de cinq (5) véhicules dont deux (2) sont utilisés en commun avec les six (6) services d'inspections de Lomé et la DRTLS Lomé-commune. Il faut noter que ce nombre est en progression par rapport à l'année 2017 où le parc automobile de la DGT comptait quatre (4) véhicules. Les cinq (5) autres régions ne disposent pas de véhicule pour l'exercice de leur mission. Les services d'inspection disposent de 62 ordinateurs en état de fonctionnement pour 128 inspecteurs du travail, soit en moyenne 1 ordinateur pour 2 inspecteurs. Sur le plan de ressources financières le budget total alloué aux services du système d'inspection du travail en 2018 est de 51 588 442 FCFA contre 39 693480 FCFA en 2017, soit un taux en baisse de 37,52%.

En matière de visites de contrôle en entreprise, en 2018 sur l'ensemble du territoire, 1 048 visites d'inspection ont été effectuées représentant en moyenne 10,08 visites par inspecteur du travail en poste dans les services d'inspection et DRTLS. Sur l'ensemble de ces visites, 336 ont été effectuées dans l'économie informelle soit 30,90%.Par ailleurs, ces visites de contrôle ont connu une hausse de 9,73% par rapport à l'année 2017 (946) et constitue une performance des services d'inspection du travail dans l'accomplissement de leur mission. Ces visites ont permis de toucher 21 328 travailleurs dont un quart (25,55%) sont des femmes.

Dans l'exercice de leurs missions de conciliation et de promotion du dialogue social, les services d'inspection du travail ont eu à gérer au total 1082 conflits individuels de travail et 118 conflits collectifs. Les conflits individuels ont connu en 2018 une hausse de 9,89% par rapport à l'année 2017. Il a été établi 970 Procès-verbaux (PV) de conciliation soit 89,64% contre 88 PV de non conciliation. On remarque également une hausse de 18,80% par rapport au taux de conciliation de l'année 2017.

La gestion des conflits collectifs a permis d'aboutir à 68 accords soit 57,63%. En 2018, 22 préavis de grèves ont été enregistrés dont seulement 7 ont débouché sur des grèves soit 31,81%. Au total 145 élections de délégués du personnel ont été supervisées par les services d'inspection du travail.

Dans le domaine de la sécurité et santé au travail, 154 accidents de travail ont été enregistrés par les services d'inspection du travail et 24 attestations de mise en place de comité de sécurité et santé au travail (CSST) ont été délivrées par les mêmes services. L'effectif total des travailleurs immatriculés à la CNSS relevé lors des contrôles en entreprise est de 12965 dont 3374 femmes, soit 26,02%.

Enfin, en matière de visa et certification, les services d'inspection du travail ont visé durant l'année 2018 au total 6265 contrats de travail à durée déterminée (CDD), dont 164 CDD expatriés et 293 contrats d'apprentissage. Ce chiffre est en baisse de 9,87 % par rapport à celui de 2017.

FAITS IMPORTANTS DE L'ANNEE 2018

Plusieurs faits ont marqué la vie du monde du travail au Togo en 2018 au nombre desquels on peut compter l'adoption du rapport diagnostic approfondi sur l'application des principes et droits fondamentaux au travail (PDFT) et de la sécurité et santé au travail (SST) dans des secteurs d'activités économiques du Togo, du plan stratégique d'intervention de l'inspection du travail dans l'économie informelle dans le cadre du projet GOUVERNANCE, la validation de la stratégie de la migration professionnelle et son plan d'actions opérationnel ainsi que celle du Programme pays de promotion du travail décent au Togo (PPTD).

Le rapport diagnostic approfondi sur l'application des PDFT et de la SST dans trois (3) secteurs d'activités économiques notamment le commerce, l'industrie extractive et les bâtiments et travaux publics (BTP) a été adopté le 3 juillet 2018. Il vise principalement à identifier les enjeux et analyser les contraintes empêchant le plein respect des PDFT et la SST dans les secteurs susmentionnés.

Concernant le plan stratégique d'intervention dans l'économie informelle, il a été adopté en juillet 2018pour une période de mise en œuvre de trois ans (2018-2020). Le plan s'articule autour de quatre (4) axes stratégiques notamment le commerce, l'industrie extractive et les bâtiments et travaux publics (BTP) et le renforcement des capacités techniques et matérielles des services d'inspection du travail.

L'année 2018 a été également marquée par la validation de la stratégie de la migration professionnelle et son plan d'actions opérationnel. L'objectif global de cette stratégie est de contribuer au développement du Togo par une gouvernance et une gestion équitable et efficace de la migration professionnelle.

Enfin, la validation finale en 2018 du Programme pays de promotion du travail décent au Togo (PPTD) 2017- 2020.

INTRODUCTION

Le rapport d'activités du système d'inspection du travail a pour objet de présenter à l'autorité compétente les informations dont la transmission est prévue par les conventions de l'Organisation internationale du travail(OIT) en l'occurrence les dispositions[2] de la convention n°81 ratifiée par le Togo le 30 novembre 2011.Il donne les informations utiles sur les activités du système d'inspection du travail dans toutes ses composantes.

En effet, l'édition annuelle du rapport du système d'inspection du travail est l'un des supports répondant aux exigences de communication sur la manière dont l'inspection du travail évolue et veille à l'application de la législation du travail. Cette deuxième édition couvre la période du 1er janvier au 31 décembre 2018. Elle montre l'évolution des statistiques enregistrées au cours de l'année écoulée et est caractérisée par l'adoption du plan stratégique d'intervention de l'inspection du travail dans trois (3) secteurs de l'économie informelle notamment le commerce, l'industrie extractive et les bâtiments et travaux publics (BTP).Les objectifs poursuivis sont la promotion du respect de la législation en matière des principes et droits fondamentaux au travail (PDFT) et de la sécurité et santé au travail (SST).

Ce rapport présente l'organisation du système d'inspection du travail au Togo, ses différentes ressources et ses principales activités, les caractéristiques du système d'inspection, les axes et les modalités de sa réforme ainsi que ses préoccupations et les réalisations de l'année. Il énumère les difficultés rencontrées par le système et fait quelques recommandations. Ses objectifs et perspectives s'arriment sur l'axe 3 du Plan national de développement (PND) qui vise à consolider le développement social et renforcer les mécanismes d'inclusion.

PREMIERE PARTIE : SYSTEME D'INSPECTION DU TRAVAIL

Cette partie sera consacrée à la présentation du système d'inspection du travail du Togo, à ses missions, à son champ d'intervention et à son cadre stratégique.

1. Présentation du système d'inspection du travail au Togo

Le système d'Inspection du travail au Togo est constitué au niveau central de la Direction générale du travail et au niveau déconcentré des Directions régionales du travail et des lois sociales (DRTLS) et des Inspections préfectorales du travail et des lois sociales (IPTLS).

1.1. Niveau central : la Direction générale du travail (DGT)

La DGT est chargée d'appliquer la politique du gouvernement en matière du travail et des relations professionnelles[1]. La Direction générale du travail assure à ce titre la fonction d'autorité centrale pour les agents de l'inspection du travail relevant du Ministère chargé du travail. Elle contribue à la définition des principes de l'organisation du ressort territorial et veille au respect des règles déontologiques.

La DGT comprend quatre (04) directions centrales à savoir :

- la Direction du dialogue social et des relations professionnelles ;
- la Direction des études, de la recherche et des statistiques ;
- la Direction des normes et des relations internationales ;
- l'Inspection médicale du travail.

1.1.1. Direction du dialogue social et des relations professionnelles(DDSRP)

Aux termes de l'article 39 de l'arrêté n° 006-2013/MTESS portant organisation du Ministère du travail de l'emploi et de la sécurité sociale, la DDSRP est chargée de :

- animer les relations entre les pouvoirs publics et les organisations d'employeurs et de travailleurs ;
- négocier les conventions et accords collectifs ;
- gérer les conflits dans le monde du travail ;
- réaliser des études et enquêtes sur le climat social ;
- accorder des visas de contrat, des permis de travail et des agréments particuliers ;
- gérer le secrétariat des organes du dialogue social et de la coopération tripartite.

Elle comporte trois sections qui sont : la section de la gestion des conflits, la section des accords et conventions collectifs et la section des contrats, permis de travail et agréments spéciaux.

1.1.2. Direction des études, de la recherche et des statistiques (DERS)

[1]Selon les dispositions de l'article 37 de l'arrêté n°006-2013/MTESS, les missions de la DGT sont : l'élaboration et la mise en œuvre de la législation en matière de travail et de relations professionnelles, le contrôle de l'application de la législation sociale, la conduite des relations internationales dans le domaine du travail et des relations professionnelles, la promotion du dialogue social et la coopération tripartite, l'étude et la gestion des problèmes relatifs à la migration de la main d'œuvre, la réalisation des études et des recherches sur le marché du travail, la collecte et la publication des statistiques du travail.

Cette direction comporte deux sections : la section de la prospective et de la planification et la section des études, de la recherche et de l'information. Elle est chargée de :

- réaliser des études prospectives et de planification ;
- étudier et analyser les problématiques majeures du monde du travail notamment les conditions générales du travail en relation avec la productivité et la performance des entreprises ;
- réaliser des études et des enquêtes statistiques ;
- collecter et diffuser les données sur le travail.

1.1.3. Direction des normes et des relations internationales (DNRI)

La Direction des normes et des relations internationales est chargée de :

- élaborer la législation nationale en matière de travail ;
- produire les études sur les contentieux d'interprétation de la législation nationale ;
- gérer la participation du Togo à l'élaboration des normes internationales du travail ;
- gérer les questions relatives à la ratification des conventions ou autres instruments relatifs au travail ;
- étudier l'incidence des normes internationales sur le droit national ;
- gérer la problématique du travail des enfants ;
- animer la coopération avec les partenaires techniques et financiers ;
- suivre les engagements internationaux en matière de travail ;
- préparer les réunions périodiques des organisations internationales et régionales du travail et des grandes réunions mixtes de coopération en matière de travail ;
- confectionner les rapports sur les normes.

La DNRI est composée de deux sections à savoir la section des normes internationales du travail et celle du travail des enfants.

1.1.4. Inspection médicale du travail (IMT)

L'Inspection médicale du travail est dirigée par un médecin Inspecteur du travail qui a rang de directeur. Elle est composée de trois sections : la section de contrôle, la section des prestations et de prise en charge et la section de soutien psychologique des travailleurs. L'Inspection médicale du travail est chargée de:

- contrôler le fonctionnement des services médicaux du travail au sein des entreprises ;
- contrôler l'exécution des différentes prestations prévues par le code du travail en collaboration avec les services psychotechniques en vue de l'orientation professionnelle des travailleurs, de leur reclassement ou de leur rééducation professionnelle ;
- étudier les problèmes relatifs à la physiologie du travail, à l'ergonomie et à la prévention des risques professionnels ;
- veiller, en collaboration avec les Inspecteurs du travail et des lois sociales, à l'application de la législation et de la réglementation en matière de protection de la santé des travailleurs ;
- procéder aux visites médicales d'embauchage, aux visites périodiques, aux visites de reprise du travail et aux visites annuelles.

Il convient de préciser que les sections des différentes directions centrales ne sont pas encore opérationnelles.

1.2. Niveau déconcentré

Au niveau déconcentré, le système d'inspection du travail est organisé en Directions régionales du travail et des lois sociales (DRTLS) et en Inspections préfectorales du travail et des lois sociales (IPTLS).

1.2.1. Directions régionales du travail et des lois sociales (DRTLS)

Les DRTLS sont des services déconcentrés du Ministère chargé du travail. Elles assurent au niveau local, le suivi et l'exécution des missions assignées à la DGT dans la limite des compétences qui leur sont attribuées.

Les Directions régionales du travail sont placées sous la responsabilité d'un Directeur régional du travail. Ce dernier est chargé de :

- représenter le Directeur général du travail au niveau déconcentré ;
- planifier, organiser et superviser les activités en fonction des directives reçues du niveau central ;
- conseiller, encadrer et évaluer ses collaborateurs ;
- transmettre à l'autorité centrale les rapports périodiques d'un caractère général sur les résultats des activités des services d'Inspection du travail sous son contrôle ;
- planifier et programmer avec ses collaborateurs les visites d'inspection dans les établissements assujettis ;
- contrôler le travail dans la circonscription du ressort ;
- vérifier la qualité des rapports de visite établis par les Inspecteurs ;
- transmettre les procès-verbaux de conciliation partielle et de non conciliation à la juridiction compétente ;
- transmettre les procès-verbaux d'infractions au Parquet[1].

Au Togo, les DRTLS sont au nombre de six (06) à savoir la DRTLS des Savanes, DRTLS de la Kara, DRTLS de la centrale, DRTLS des plateaux, DRTLS maritime et DRTLS Lomé-commune. Elles sont installées dans tous les chefs-lieux de chaque région administrative du pays et font offices de service d'Inspection du travail dans ces préfectures où elles sont présentes lorsque les inspections du travail créées ne sont pas encore opérationnelles.

Chacune de ces directions est subdivisée en inspections préfectorales du travail ou en inspections de zone.

1.2.2. Inspections préfectorales du travail et des lois sociales (IPTLS)

L'IPTLS est un service de contrôle de l'Etat chargé de veiller à la bonne application du droit du travail par les entreprises et autres partenaires sociaux. Ce service est principalement composé du corps des inspecteurs et contrôleurs du travail qui sont des fonctionnaires spécialisés de l'Etat.

[1] CF guide méthodologique de l'Inspection du travail

L'Inspection préfectorale du travail est placée sous la responsabilité d'un chef de service. Ce dernier peut avoir des collaborateurs inspecteurs et contrôleurs du travail en vue de la réalisation des missions assignées au service.

Les services d'inspection du travail sont répartis sur l'ensemble du territoire national et placés sous l'autorité d'un Directeur régional du travail et des lois sociales. Ils co-assument avec les DRTLS, dans leur ressort géographique les fonctions de la Direction générale du travail. Ils sont notamment chargées de :

- assurer le contrôle de la législation du travail ;
- assurer la gestion des conflits entre les partenaires sociaux ;
- accompagner les acteurs par des conseils, des informations et des formations nécessaires à la bonne gestion des relations professionnelles.[1]

A l'intérieur du pays, les DRTLS sont subdivisées en IPTLS et on en dénombre deux (1). A Lomé, la Direction régionale couvre six (6) services d'inspection du travail dénommés « inspections de zone » qui ont rang d'Inspection préfectorale du travail.

Etant un service qui constitue le bras technique et opérationnel pour le contrôle de la DGT, les services d'inspection du travail jouissent d'un certain nombre de pouvoirs et de prérogatives afin de pouvoir mener à bien leurs missions.

2. Missions, prérogatives et obligations de l'inspection du travail

Les inspecteurs du travail ont des missions et des prérogatives qui leur sont reconnues par les textes.

2.1. Missions

Les missions de l'inspection du travail sont entre autres la mission de contrôle, la mission de conciliation, la mission de conseil et la mission d'enquête.

2.1.1. Mission de contrôle

La mission de contrôle est la mission première de l'inspection du travail. Selon l'article 3 al.1 de la convention n° 81 de l'OIT, les conditions de travail et la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession doivent constituer l'essentiel des domaines de compétence de l'inspection du travail dans les établissements industriels et commerciaux.

En mentionnant à la fois les conditions de travail et la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, la convention prévoit la compétence de l'inspection du travail à l'égard de l'ensemble des droits reconnus aux travailleurs par la législation du travail. C'est autour de ce caractère généraliste, consacré par l'article 183 du code du travail du Togo, que s'est construit le système d'inspection du travail. Ce dernier a vocation à intervenir au regard de l'ensemble des matières traitées en droit du travail.
Ainsi, l'inspecteur du travail doit assurer des contrôles réguliers, dans toutes les entreprises et les établissements assujettis (industries, commerces, chantiers du bâtiment et des travaux publics, mines et carrières, exploitations agricoles, etc.), sans oublier les unités de l'économie informelle.

[1] Article 69 de l'arrêté portant organisation du MTESS

Ces contrôles en entreprise portent sur le respect des droits fondamentaux des travailleurs (liberté syndicale, négociation collective, non-discrimination, abolition du travail forcé et du travail des enfants) et plus généralement sur :

- le respect des conditions générales de travail (amplitude et durée du travail, congés, repos hebdomadaire, salaires, contrats de travail…) ;
- la santé et la sécurité au travail, et, d'une manière générale, les conditions de travail et la prévention des risques professionnels ;
- les relations professionnelles (représentation du personnel, dialogue social et prévention des conflits sociaux…) ;
- le travail non déclaré ;
- les conditions d'emploi et de travail des catégories particulières (enfants, femmes enceintes ou allaitantes, personnes handicapées...).

A ces contrôles en entreprise, s'ajoute une mission de contrôle sur pièces à l'occasion du dépôt de certains documents (contrats, déclarations, registres, règlements intérieurs, etc.),au cours de laquelle l'inspecteur du travail vérifie la conformité des renseignements portés par rapport à la législation du travail.

2.1.2. Mission de conciliation

Aux termes de l'article 3 de la convention 81 de l'OIT, d'autres missions peuvent être confiées à l'Inspecteur du travail. Elles concernent les fonctions exercées à l'occasion de conflits individuels ou collectifs du travail. Si pour le BIT, la fonction de résolution des conflits du travail paraît difficilement compatible avec les fonctions d'inspection du travail, la réglementation togolaise quant à elle attribue une fonction de conciliation aux inspecteurs et contrôleurs du travail.

En effet, l'article 225 du code du travail confie aux inspecteurs et contrôleurs du travail la mission d'« apporter leur concours aux employeurs et aux travailleurs pour le règlement amiable des différends individuels». De ce fait, les inspecteurs et contrôleurs du travail se tiennent informés de l'ensemble des conflits et interviennent périodiquement à l'amiable dans les conflits collectifs dès lors que les partenaires sociaux requièrent ou acceptent leur intervention. Mais ils peuvent également le faire de leur propre initiative pour renouer les contacts entre employeurs et travailleurs en cas de blocage du processus de négociation.

La conciliation est considérée comme faisant naturellement partie des fonctions des Inspecteurs du travail du fait à la fois de leurs qualités d'indépendance et d'impartialité ainsi que de leur proximité des partenaires sociaux.

L'inspecteur peut ainsi intervenir pour le règlement des différends individuels et collectifs.

- **Différends individuels de travail**

Les différends individuels de travail qui surviennent entre un employeur et un ou des travailleurs à l'occasion de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail, peuvent faire l'objet d'une tentative de conciliation devant l'inspection du travail. Le service est saisi par l'une ou l'autre des parties par une requête ou plainte comprenant au moins l'objet de la requête, l'exposé sommaire des faits, et l'énumération complète des réclamations.

A cette occasion, l'inspecteur ou le contrôleur du travail fait connaître les droits et obligations de chacune des parties. Il doit refuser d'entériner un accord portant atteinte aux droits

incontestables du travailleur. En cas d'échec, total ou partiel de la tentative de conciliation, les parties peuvent porter leur différend devant la juridiction compétente.

- **Les différends collectifs du travail**

Le différend collectif ou conflit collectif du travail est un désaccord entre des salariés et leur(s) employeur(s), portant sur une ou plusieurs questions relatives à l'intérêt collectif des travailleurs.

L'inspecteur du travail joue un rôle déterminant dans le règlement des différends collectifs : il est saisi par l'une ou l'autre des parties, ou il prend l'initiative d'intervenir auprès des parties afin de rapprocher les points de vue.

En cas d'échec, total ou partiel du règlement du conflit, l'inspecteur du travail saisit le Directeur général du travail qui tente à son tour une conciliation. Lorsque celle-ci échoue également, le Directeur général du travail écrit au Ministre en charge du travail lui demandant de désigner le Conseil d'arbitrage conformément aux articles 260 et suivants du code du travail.

2.1.3. Mission de conseil

Outre l'obligation générale de tous les fonctionnaires de satisfaire aux demandes d'information du public, les inspecteurs du travail sont soumis à une obligation spécifique d'information[1]. Ils sont chargés de fournir des informations, des conseils techniques et des recommandations tant aux employeurs, qu'aux travailleurs et/ou à leurs représentants sur la législation du travail en vigueur et sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales.

2.1.4. Mission d'enquête

Les inspecteurs du travail peuvent être amenés à effectuer, dans l'entreprise, des enquêtes en vue de répondre à une demande de dérogation ou d'autorisation suite à un accident du travail, une plainte ou à la demande de l'administration. Il s'agit de :

- la conduite des enquêtes sur les risques professionnels ;
- l'étude de 1a conjoncture économique et sociale, notamment des problèmes de salaires et de prix ;
- l'étude de l'évolution des rapports professionnels et des relations avec les organismes professionnels ;
- l'étude des rapports contractuels de travail.

A travers ces différentes missions, les inspecteurs et contrôleurs du travail contribuent à l'amélioration du droit du travail au moyen de différents rapports qu'ils produisent. Une synthèse nationale de ces rapports assure l'information hiérarchique et transversale sur les

[1]Les articles 3 *b* de la convention n° 81 et 6 *b* de la convention n° 129 de l'OIT disposent que " *le système d'inspection du travail sera chargé de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales*".

grandes tendances du monde du travail ainsi que le recueil des questions juridiques ou techniques.

2.2. Prérogatives et obligations de l'inspecteur du travail

Pour remplir les missions que leur confère la loi, l'inspecteur et/ou le contrôleur du travail a non seulement d'importants pouvoirs mais aussi des obligations.

2.2.1. Prérogatives

L'inspecteur du travail, dispose du pouvoir de libre entrée, pouvoir de convocation, pouvoir d'injonction et du pouvoir de se faire communiquer des documents[1].

2.2.2. Obligations

En contrepartie des pouvoirs qui leurs sont confiés, les inspecteurs et contrôleurs du travail sont censés respecter des principes[2] qui gouvernent leur fonction entre autres : impartialité, indépendance, libre décision, etc.

3. Champ d'intervention de l'inspection du travail

Le champ d'intervention de l'inspection du travail est assez large. Ainsi, sa compétence s'exerce sur tous les établissements assujettis de tous les secteurs d'activité à l'exception de certains secteurs que la loi a clairement déterminés.

3.1. Etablissements assujettis

Les inspecteurs et contrôleurs du travail ont pour mission générale de veiller à l'application de la législation en matière du travail. Pour ce faire ils disposent du droit de pénétrer librement, sans avertissement préalable, à toute heure de jour et de nuit, dans les établissements assujettis au contrôle de l'Inspection et de jour, voire de nuit lorsqu'il est constant qu'un travail y est effectué, dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'Inspection[3]. Il s'agit de toute entreprise de l'économie formelle ou informelle, du secteur parapublic, secteur agricole et de la zone franche.

3.2. Exceptions

En matière de contrôle, tous les établissements et entreprises y sont soumis. Cependant, au regard de l'article 190 du code du travail, dans les mines, minières et carrières ainsi que dans les établissements et chantiers où les travaux sont soumis au contrôle d'un service technique, le contrôle de l'application sociale est assuré par des fonctionnaires spécialisés, qui portent éventuellement à la connaissance de l'inspecteur du travail, les mesures qu'ils ont prescrites et les mises en demeure signifiées.
Une autre exception concerne les établissements ou parties d'établissements militaires, employant de la main d'œuvre civile, dans lesquels l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction d'agents étrangers au service (article 190 alinéa 3 du code du travail). Dans ces établissements, le contrôle de la l'application de la législation du travail est assuré par les

[1] *Guide méthodologique de l'Inspection du travail*, Togo, édition 2010, pages 34 à 36
[2] *Guide méthodologique de l'Inspection du travail*, Togo, édition 2010, pages 30 à 33
[3] Code du travail, article 188 alinéa 1.

fonctionnaires ou officiers désignés dans les conditions fixées par décret en conseil des ministres[1].

Le contrôle des services d'inspection du travail ne s'étend pas aux fonctionnaires de l'administration publique. Néanmoins, les inspecteurs du travail apportent leurs appuis à ceux-ci en matière de dialogue social.

4. Cadre stratégique du système d'inspection du travail

Après avoir présenté le système d'inspection du travail du Togo, il convient d'analyser le cadre national de la conception et de la mise en œuvre de la politique du travail ainsi que le plan stratégique du système.

4.1. Politique nationale du travail (PNT)

Elle expose la vision de l'Etat, les objectifs et domaines d'action de la politique nationale. Depuis décembre 2012, le Togo dispose d'une Politique nationale du travail (PNT) qui donne l'orientation générale des activités de tous les services du système d'inspection et d'administration du travail.

4.1.2. Vision

La vision de la PNT est de faire du Togo un pays émergent, garantissant un niveau de compétitivité élevé à l'ensemble des entreprises et un travail décent à tous les travailleurs, grâce au fonctionnement harmonieux de son marché du travail à l'horizon 2030.

Une telle vision exige de faire du secteur du travail, un cadre d'excellence, un instrument de progrès qui consiste à : favoriser, inciter, attirer et sécuriser les investissements tout en veillant à l'épanouissement de l'homme au travail. Elle implique qu'il faut humaniser le travail salarié et faciliter la création de richesses par les travailleurs. Il s'agit donc de mettre en place des conditions nécessaires pour offrir à chaque Togolaise et à chaque Togolais en âge de travailler, un travail décent. Cela exige de l'administration du travail de se positionner dans un rôle de partenaire de proximité qui accompagne les entreprises dans une dynamique de compétitivité et de productivité, donnant ainsi un appui à la sécurisation du travail et protégeant les intérêts respectifs des employeurs et des travailleurs.

4.1.3. Objectifs et domaines d'actions de la politique nationale du travail

La PNT a pour objectif de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et de favoriser l'accès de tous les togolais à un travail décent.

Cet objectif général est décliné en trois (3) objectifs stratégiques qui s'articulent autour de douze (12) domaines d'actions prioritaires. Il s'agit de :

- promouvoir le respect des principes et droits fondamentaux au travail ;
- garantir des conditions de travail décentes pour les travailleurs de tous les secteurs d'activités ;
- renforcer les capacités et l'efficacité du système d'inspection du travail.

[1]M. Dago YABRE, *Droit du travail togolais*, 1ère édition, 2008, p.18.

La PNT validée en décembre 2012 n'est pas jusqu'à ce jour adoptée en conseil des ministres, alors que son évaluation à mi-parcours prévue pour 2015 n'a pas eu lieu. Elle souffre d'une mise en œuvre réelle par manque de financement sur ressources internes. L'essentiel des activités qui ont été réalisées dans cette politique sont des financements extérieurs.

4.2. Plan stratégique du système d'inspection du travail

Le système d'inspection du travail s'est doté pour la période 2018-2020 d'un plan stratégique d'intervention dans l'économie informelle. En effet, Le Bureau international du travail (BIT) a initié en 2016 un projet dénommé « gouvernance » dans 5 pays dont le Togo. Ce projet vise, à travers la mobilisation des mandants tripartites et les services d'inspection et d'administration du travail, à aider les très petites, petites et moyennes entreprise (TPE/PME), y compris de l'économie informelle, à prévenir les risques professionnels, améliorer les conditions de travail et faire respecter les principes et droits fondamentaux au travail (PDFT).

Le plan stratégique d'intervention dans l'économie informelle couvre 3 secteurs qui sont le commerce, l'industrie extractive et les bâtiments et travaux publics (BTP). Chacun de ces 3 secteurs constitue un axe stratégique auquel s'ajoute le renforcement des capacités techniques et matérielles des services d'inspection du travail.

4.2.1. Le commerce

Le commerce est le premier axe du plan stratégique d'intervention du système d'administration et d'inspection du travail dans l'économie informelle. L'objectif de développement que vise les services d'inspection du travail pour ce secteur est de promouvoir le respect de la législation en matière des PDFT et de la sécurité et santé au travail (SST). Pour ce faire, il est prévu spécifiquement d'améliorer le respect des normes en matière de travail des enfants et de discrimination, réduire l'exposition des travailleurs aux risques chimiques, physiques et ergonomiques, améliorer le respect des droits en matière de salaire et de couverture sociale.

4.2.2. Les industries extractives

Les industries extractives constituent le deuxième axe du plan stratégique. Il s'agit également d'accroitre dans ce secteur la conformité à la loi des TPE et PME en particulier dans l'économie informelle en matière de respect des PDFT et SST. Les objectifs spécifiques de ce secteur consistent à réduire le travail des enfants et à améliorer la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP).

4.2.3. Les bâtiments et travaux publics

L'axe 3 du plan stratégique repose sur les bâtiments et travaux publics**(**BTP). Dans ce secteur, les services d'inspection du travail ont pour objectif d'accroitre la conformité à la loi des TPE/PME. Spécifiquement, cela consiste à agir pour éradiquer le travail des enfants de moins de 15 ans, améliorer les conditions de sécurité et santé des travailleurs et prévenir les risques professionnels.

4.2.4. La mobilisation des ressources

La mobilisation des ressources a été identifiée comme un autre axe stratégique qui vient s'ajouter aux 3 axes précités.

En effet, pour atteindre ces objectifs fixés, les services d'inspection ont retenu communément une stratégie interactive qui commence par les visites initiales afin de constituer un répertoire et un état des lieux, la mobilisation et l'implication de partenaires/acteur clés, l'information, la sensibilisation, la formation, le contrôle et suivi des recommandations et pour finir l'application des sanctions. En outre, des activités de support ont été identifiées comme indispensables pour l'atteinte de tous ces objectifs qui sont orientés vers les unités productives formelles et informelles ainsi que leurs travailleurs. Ces activités visent à renforcer les capacités techniques et matérielles des services d'inspection du travail. Elles s'appuient également sur une stratégie innovante qui consiste à activer les techniques de mobilisation de ressources et l'organisation de séances/ateliers de formation. Le coût global de ressources à mobiliser pour la mise en œuvre de ce plan est évalué à 295 519 490 FCFA.

DEUXIEME PARTIE : PERSONNEL ET MOYENS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Dans le but de contrôler l'application de la législation du travail au Togo, le Gouvernement recrute et forme des inspecteurs du travail et met à leur disposition des moyens matériels et financiers pour mener à bien leur mission. Cette partie du rapport présente les ressources humaines, matérielles et financières du système d'inspection du travail.

1. Composition du personnel du système d'inspection du travail

Le personnel du système d'inspection du travail est essentiellement composé d'inspecteurs du travail. Ceux-ci appartiennent à un corps régi par le statut général de la fonction publique et placé sous la tutelle du Ministre chargé du travail. D'autres catégories de personnel notamment des secrétaires, des comptables, des médecins-inspecteurs du travail, des psychologues du travail, etc. interviennent dans l'exercice des missions assignées au système d'inspection du travail.

En 2018, l'effectif du personnel du système d'inspection du travail s'élève à 176 agents dont 53 femmes (30,11%). Cet effectif comprend 128 inspecteurs du travail soit 72,73% de l'effectif total. On ne compte qu'un psychologue et 1 médecin-inspecteur du travail pour l'ensemble du système d'inspection du travail.

Tableau 1: répartition du personnel du système d'inspection du travail par fonction et par sexe

Fonctions	Hommes	Femmes	Total
Inspecteur du travail	92	36	**128**
Administrateur civil	0	1	**1**
Psychologue	1	0	**1**
Sociologue	1	2	**3**
Médecin inspecteur du travail	1	0	**1**
Chauffeur	5	0	**5**
Secrétaire	1	6	**7**
Agent de bureau	6	5	**11**
Agent de liaison	3	0	**3**
Gardien	6	0	**6**
Manœuvre / agent de nettoyage	3	0	**3**
Autres fonctions	4	3	**7**
Total	**123**	**53**	**176**

Source : Base de données statistiques de la DGT, 2018

L'analyse de l'effectif des inspecteurs du travail par sexe montre que 28,12% sont de sexe féminin contre 29,01% en 2017.

Selon les régions, la moitié (50,78%) des inspecteurs du travail du Togo se retrouvent dans la capitale (niveau central et Lomé-commune).Près du tiers des inspecteurs (32,03%) de

l'effectif total se retrouvent dans Lomé-commune. La proportion des femmes inspecteurs du travail est plus élevée dans la même région (44,44%). Lomé-commune est suivie par les Directions centrales qui occupent près d'un 1/5 (18,75%) d'inspecteurs du travail.

La région des savanes, quant à elle, enregistre l'effectif le plus faible (7) soit 5,46%. Par ailleurs, aucune femme inspecteur n'est présente dans la région des Savanes.

Selon la catégorie, 91 inspecteurs (hommes et femmes) relèvent de la catégorie A1, soit 71,09% de l'effectif total, 37 inspecteurs de la catégorie A2 soit 28,90%. Il faut noter que les inspecteurs de la région de la Kara sont tous de la catégorie A1.

On remarque une diminution de l'effectif des inspecteurs du travail de 131 en 2017 à 128 en 2018. Cette diminution s'explique par des départs.

Tableau 2: Répartition des inspecteurs du travail et contrôleurs par sexe, par région et par catégorie

Catégorie/sexe / Régions	Inspecteurs A1		Inspecteurs A2		Total
	H	F	H	F	
Directions centrales	12	3	4	5	**24**
Lomé commune	15	14	10	2	**41**
Maritime	10	0	4	2	**16**
Plateaux	9	1	0	3	**13**
Centrale	8	1	3	1	**13**
Kara	10	4	0	0	**14**
Savanes	4	0	3	0	**7**
Total	68	23	24	13	**128**

Source : Base de données statistiques de la DGT, 2018

2. Rémunération du personnel et perspectives de carrière

La rémunération et la carrière des inspecteurs et contrôleurs du travail au Togo sont déterminées par le statut général de la fonction publique. Le décret portant statut particulier des inspecteurs et contrôleurs du travail, prévu par les textes internationaux et nationaux (convention n°81, n° 129 de l'OIT et l'article 182 du code du travail) qui devrait préciser les conditions de rémunérations et la carrière n'est pas encore pris.

3. Recrutement, formation professionnelle initiale et continue des inspecteurs du travail

Comme tout fonctionnaire, les inspecteurs du travail sont recrutés par voie de concours et ont la possibilité de se faire former tout au long de leur carrière.

3.1. Recrutement et formation initiale

L'accès au cadre des inspecteurs du travail se fait par nomination suite à l'obtention du diplôme de l'Ecole nationale d'administration (ENA) du Togo. La formation à l'ENA a une

durée de 2ans (cycle III) ou 3 ans (cycle II) de scolarité dont six(6) mois de stage. En 2018,aucun inspecteur du travail n'a été ni recruté ni formé à l'ENA.

3.2. Formation continue et spécialisation des inspecteurs du travail

Les inspecteurs du travail constituent un corps de fonctionnaires spécialisés. Ils ont besoin de renforcer continuellement leurs capacités face aux mutations dans le monde du travail. A cet effet, il est nécessaire qu'ils participent à des formations continues et à des spécialisations aux plans national et international.

Sur 128 inspecteurs du travail, un (1) seul inspecteur du travail de catégorie A1 a suivi une formation continue en 2018 contre trois (3) en 2017.

Tableau 3:Répartition des inspecteurs du travail ayant reçu une formation continue par région et par centre de formation

Centres / Régions	CIF OIT	CRADAT	Total
Lomé commune	0	0	0
Maritime	0	1	1
Plateaux	0	0	0
Centrale	0	0	0
Kara	0	0	0
Savanes	0	0	0
Total	**0**	**1**	**1**

Source : Base de données statistiques de la DGT, 2018

4. Moyens matériels

Ces moyens concernent les locaux, les moyens de déplacement, les outils informatiques, les supports documentaires.

4.1. Locaux

Les services d'inspection préfectorale et les directions régionales du travail sont logés dans des bâtiments construits ou baillés par l'Etat.

Certains bâtiments sont en mauvais états notamment celui abritant la DRTLS des Plateaux (Atakpamé) dont les travaux de réhabilitation ont été suspendus. De même, la toiture du bâtiment de la DRTLS Centrale (Sokodé)est défectueuse.

Par ailleurs, certains services manquent de bureaux. C'est l'exemple de Lomé où, sur les six (6) inspections de zone, quatre (4) sont toujours logées dans les locaux de la Direction générale du travail. Cette situation pose également un problème de proximité de ces services vis-à-vis des usagers.

4.2. Matériels roulants

Les matériels roulants sont indispensables pour permettre aux agents de contrôle d'intervenir sur les lieux de travail. Les établissements et entreprises assujettis au contrôle sont situés dans des périmètres parfois très éloignés des services d'inspection.

La DGT dispose de cinq (5) véhicules dont 1 non fonctionnel. Deux (2) véhicules sont utilisés par la DGT en commun avec les 6 services d'inspection de Lomé et la DRTLS Lomé-commune. Les deux (2) autres sont des véhicules de fonction du Directeur général du travail et son adjoint. Il faut noter que ce nombre est en progression par rapport à l'année 2017 où on dénombrait quatre (4) véhicules. Les cinq (5)autres régions ne disposent pas de véhicule pour l'exercice de leur mission. De ce fait les agents de ces régions utilisent leurs moyens de déplacement personnel dans le cadre des contrôles en entreprise.

Tableau 4: Nombre de véhicules en état de fonctionnement mis à la disposition dusystème d'inspection du travail

Niveau central / Régions	Nombre de véhicules en bon état	Nombre de véhicules non fonctionnels
DGT	4	1
Lomé commune	0	0
Maritime	0	0
Plateaux	0	0
Centrale	0	0
Kara	0	0
Savanes	0	0
Total	**4**	**1**

Source : Base de données statistiques de la DGT, 2018

4.3. Matériels informatiques

Chaque service d'inspection du travail dispose au minimum d'un ordinateur de bureau. Le tableau 4 révèle qu'en 2018, pour un effectif total de 128 inspecteurs du travail, on a enregistré 62 ordinateurs en état de fonctionnement mis à la disposition de ceux-ci, soit en moyenne 1 ordinateur pour 2 inspecteurs. Les Directions centrales ont le ratio le plus élevé avec en moyenne 1 ordinateur par inspecteur du travail. Par contre Lomé-commune a le ratio le plus faible avec en moyenne 1 ordinateur pour 4 inspecteurs du travail.

Le même tableau révèle également que pour un effectif de 156 agents composé du personnel administratif et inspecteurs du travail, le ratio est de 2 ordinateurs pour 5 agents. Lomé-commune possède également le plus faible ratio avec en moyenne 2 ordinateurs pour 9 agents.

Ces chiffres révèlent non seulement qu'il existe encore des besoins en équipements informatiques, mais aussi une inégale répartition de l'existant.

Tableau 5:Répartition du nombre d'ordinateurs en état de fonctionnement mis à la disposition des services du système d'inspection du travail par région

Niveau central/Régions	Directions centrales	Lomé Commune	Maritime	Plateaux	Centrale	Kara	Savanes	Total
Nombre d'ordinateurs	22	10	7	4	6	7	6	62
Inspecteurs et personnels administratifs	36	44	19	14	15	20	8	156
Ratio ordi/personnel	3/5	2/9	3/8	2/7	2/5	1/3	3/4	2/5
Inspecteurs	24	41	16	13	13	14	7	128
Ratio ordi/inspecteurs	1/1	1/4	4/9	1/3	1/2	1/2	6/7	1/2

Source : Base de données statistiques de la DGT, 2018

4.4. Supports documentaires

Il s'agit ici essentiellement des documents physiques ou électroniques. Les services d'inspection du travail au Togo ne disposent pas de bibliothèque et ne sont pas abonnés aux revues spécialisées. Cependant, la majorité des services d'inspection du travail de Lomé ont un accès à la connexion internet.

5. Ressources financières

Pour accomplir les missions qui lui sont assignées, le système d'inspection du travail est doté d'un budget annuel de fonctionnement.

En 2018, ce budget est de 39 693 480 FCFA contre 51 588 442 FCFA en 2017, soit une baisse de 23,00 %. Cependant, on note que 36,66% du budget est alloué au niveau central.[1] Par ailleurs, les services d'inspection de Lomé n'ont pas de budgets propres.

[1] On note que le niveau central a un effectif de 45 agents soit 25,57% de l'effectif total du personnel du système d'inspection du travail.

Tableau 6: Evolution du budget du système d'inspection du travail en valeur réelle

	Budget de 2017	Budget de 2018	Taux de croissance (%)
Niveau central	17 860 000	14 555 500	- 19
Niveau déconcentré	33 728 442	25137980	- 25
Total	**51 588 442**	**39 693 480**	**- 23**

Source : Base de données statistiques de la DGT, 2018

En 2018, le budget total alloué aux services d'inspection du travail est de 39 693 480 FCFA contre 51 588 442 FCFA en 2017, soit une baisse de 23 %. Seules, les régions Maritime et Kara ont enregistré des taux d'accroissement respectifs de 3,00% et 2,49%. La région des Plateaux a connu le taux de régression le plus élevé (37,00%).

Ces chiffres montrent les difficultés financières auxquelles font face les services d'inspection du travail pour accomplir efficacement les missions qui leur sont assignées.

Tableau 7:Evolution du budget des services d'inspection du travail par régions en valeur réelle

Régions	Budget de 2017	Budget de 2018	Taux de croissance (%)
Lomé commune	4 230 000	4 999 000	-49,94
Maritime	6 423 000	4 424 980	3,00
Plateaux	6 245 000	3 919 000	-36,94
Centrale	4 860 000	2 779 000	-28,60
Kara	5 287 000	8 034 000	2,49
Savanes	4 050 000	982 000	-34,53
Total	31 095 000	25 137 980	-25,47

Source : Base de données statistiques de la DGT, 2018

6. Système de collecte de données de l'inspection du travail

La mise en place de ce système a débuté en 2014 grâce à l'appui technique et financier du Bureau international du travail (BIT). Un canevas de collecte de données statistiques a été conçu et mis à la disposition des services d'inspection du travail. Le canevas a été validé en 2017 et la mise en application au cours de la même année. Ces données ont été traitées et ont servi dans l'élaboration du présent rapport. Ainsi, le système d'inspection du travail dispose d'une base de données sur l'activité des services d'inspection du travail au plan national.

TROISIEME PARTIE : STATISTIQUES DES ACTIVITES DU SYSTEME D'INSPECTION DU TRAVAIL AU TOGO

Cette partie du rapport a pour objectif de présenter les statistiques des activités effectuées par les services d'inspection du travail au cours de l'année 2018.Ces statistiques concernent entre autres les visites de contrôle, la sécurité et santé au travail, les principes et droits fondamentaux au travail.

1. Visites de contrôle

L'une des missions essentielles de l'inspection du travail est le contrôle en entreprise de la législation du travail. Ainsi, des visites de contrôle sont effectuées par les services d'inspection dans les entreprises de l'économie formelle et informelle et ont touché plusieurs travailleurs. Cependant, en raison de diverses contraintes, certaines de ces visites ne sont pas effectives et constituent des « sorties infructueuses ».

Tableau 8 : Répartition des visites de contrôle par économies et par branche d'activités

Branches d'activités	Economie Formelle		Economie Informelle		Total
	Contrôle effectué suivi d'un rapport rédigé	Contrôle effectué sans rapport rédigé	Contrôle effectué suivi d'un rapport rédigé	Contrôle effectué sans rapport rédigé	
B1	11	1	5	0	17
B2	15	3	14	0	32
B3	31	3	26	0	60
B4	4	4	0	0	8
B5	1	1	0	0	2
B6	20	2	54	1	77
B7	171	1	129	19	320
B8	34	0	4	1	39
B9	69	3	16	1	89
B10	18	0	11	0	29
B11	47	4	4	2	57
B12	7	0	3	0	10
B13	22	1	10	0	33
B14	16	13	0	0	29
B15	11	0	0	0	11
B16	80	2	9	0	91
B17	70	0	14	0	84
B18	9	0	3	0	12
B19	31	4	10	0	45
B20	1	0	0	0	1
B21	2	0	0	0	2
Totaux	**670**	**42**	**312**	**24**	**1048**
	712		**336**		**1048**

Source : Base de données statistiques de la DGT, 2018

En 2018, 1 048 visites d'inspection ont été effectuées sur l'ensemble du territoire, soit une moyenne de 10,08 visites par inspecteur du travail en poste dans les services d'inspection et DRTLS. Sur l'ensemble de ces visites, 336 ont été effectuées dans l'économie informelle soit 30,90%.

Dans l'économie formelle, sur 712 visites effectuées, la branche d'activités B7 « commerce de gros et de détail, réparation de véhicules automobiles et de motocycle » a enregistré le plus de visites d'inspection (172) soit 24,16 %.

La même branche d'activités a enregistré plus de visites d'inspection dans l'économie informelle avec 148visites soit 44,05%.

Tableau de répartition des visites par région

Par ailleurs, le nombre de visites de contrôle en 2018 a connu une hausse de 9,73% par rapport à l'année 2017 (946) et constitue une performance des services d'inspection du travail dans l'accomplissement de leur mission.

Les services d'inspection du travail ont également enregistré au cours de la même année 120 sorties infructueuses tant dans l'économie formelle qu'informelle. L'absence et l'indisponibilité de l'employeur constituent les principaux motifs de ces sorties infructueuses (71,67%). Ils sont suivis des pannes du véhicule (8,33%).

Tableau 9 : Répartition des sorties infructueuses selon les motifs et par économie

Motifs	Indisponibilité de l'employeur	Absence de l'employeur	Difficultés pour retrouver l'établissement	Refus d'accès à l'établissement	Panne du véhicule	Intempéries	Autres motifs	Total
Economie formelle	26	49	5	4	0	0	11	95
Economie informelle	3	8	4	0	10	0	0	25
Total	**29**	**57**	**9**	**4**	**10**	**0**	**11**	**120**

Source : Base de données statistiques de la DGT, 2018

Tableau 10 : Répartition des travailleurs touchés par les visites de contrôle selon le sexe, l'économie et les branches d'activités

Branches activités	Economie formelle			Economie informelle		
	H	F	T	H	F	T
B1	150	80	230	0	0	0
B2	854	108	962	58	25	83
B3	2199	762	2961	136	22	158
B4	116	67	183	0	3	3
B5	17	9	26	5	4	9
B6	749	116	865	606	80	686
B7	2329	1133	3462	415	295	710
B8	103	37	140	9	2	11
B9	409	347	756	61	80	141
B10	157	96	253	8	4	12
B11	544	513	1057	19	39	58
B12	0	0	0	0	0	0
B13	229	64	293	78	23	101
B14	422	128	550	0	0	0
B15	86	37	123	0	0	0
B16	1277	333	1610	182	50	232
B17	816	692	1508	34	21	55
B18	13	5	18	3	2	5
B19	3731	208	3939	35	30	65
B20	0	0	0	0	0	0
B21	28	35	63	0	0	0
Totaux	**14229**	**4770**	**18999**	**1649**	**680**	**2329**

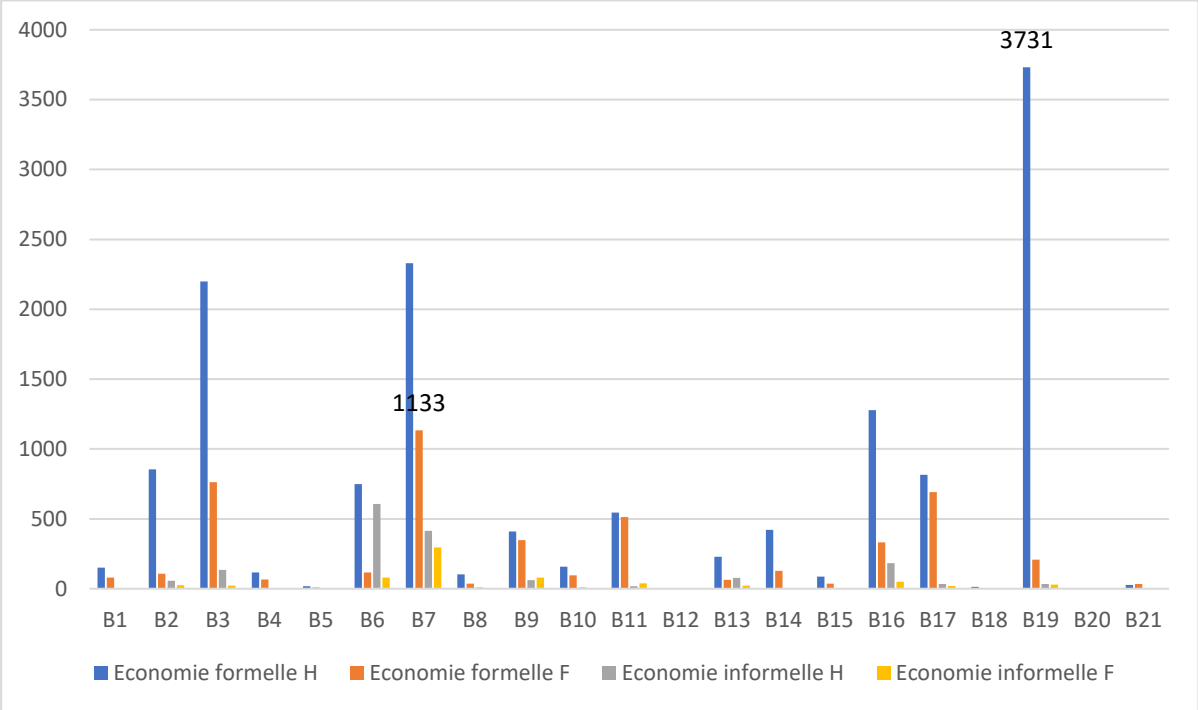
Source : Base de données statistiques de la DGT, 2018

Au cours de l'année 2018, au total 21 328 travailleurs ont été touchés par les visites d'inspection dans l'économie formelle et informelle dont 25,55% sont des femmes.

La majorité des travailleurs touchés par les visites d'inspections se retrouve dans l'économie formelle soit 89,08%.La plupart de ces travailleurs se retrouvent dans la branche d'activités B19 « Autres activités de services »(3939)et dans la branche B7« commerce de gros et de détail, réparation de véhicules automobiles et de motocycle » (3462).

Par ailleurs, 2329 travailleurs soit 10,92% ont été touchés dans l'économie informelle dont la majorité se retrouve dans les branches d'activités B6 « Construction » (686*)* et B7« commerce de gros et de détail, réparation de véhicules automobiles et de motocycle » (710).

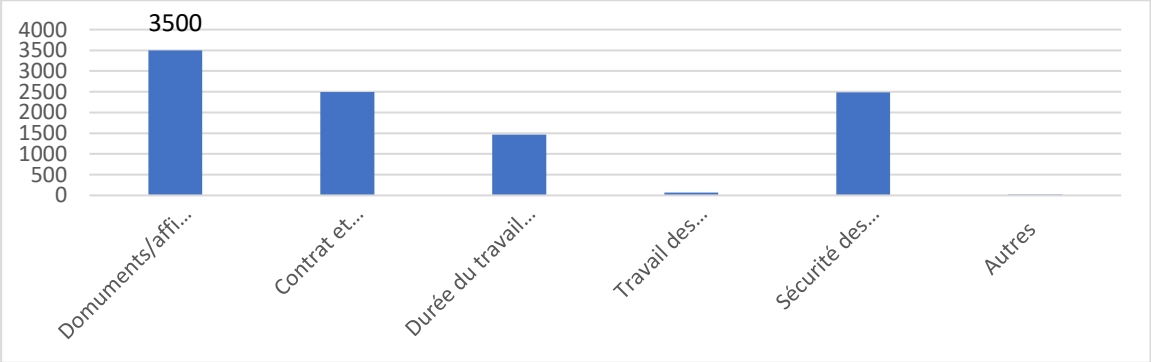
Graphique 1: Répartition des travailleurs touchés par les visites de contrôle selon le sexe, l'économie et les branches d'activités



Source : Base de données statistiques de la DGT, 2018

Les visites de contrôle des inspecteurs du travail ont permis de relever 10 033 infractions commises dans l'économie formelle et informelle. La majorité des infractions commises soit 34,88 % est liée aux documents, affichages et institutions obligatoires[1].Les infractions commises portent ensuite sur les contrats et conditions de travail[2](24,84 %). Enfin, elles sont relatives à la sécurité des lieux, aux équipements et au bien-être des travailleurs [3](24,76 %).

Graphique 2: Répartition des infractions commises selon la nature



Source : Base de données statistiques de la DGT, 2018

[1]Non-tenue de registres, absence de règlement intérieur et d'institutions de délégués du personnel etc.
[2]Les visas de contrats, les congés annuels, le repos hebdomadaire, l'affiliation à la CNSS etc.
[3]L'état des locaux, l'étiquetage des Substances et produits interdits, les visites médicales, leslavabos, vestiaires, douches, WC etc.

Les services d'inspection ont enregistré en 2018 plus d'infractions dans la branche d'activités B7 « le commerce de gros, de réparation de véhicules automobiles et de motocycles ». En effet, celle-ci a enregistré à elle-seule 2338 infractions soit 23,30%. Ce nombre élevé d'infractions peut s'expliquer par le nombre élevé de visites de contrôle que cette branche d'activités a enregistré. Par contre aucune infraction n'a été enregistrée dans la branche d'activités B 20 « Activités des ménages privés employant du personnel domestique; activités non différenciées de production de biens et de services des ménages privés pour usage propre ». Cela peut s'expliquer par l'accès difficile des lieux de travail de cette branche par les services d'inspection du travail.

Tableau 11 : Répartition des infractions commises par branche d'activités

Branches d'activités	Documents / Affichages/ Institutions obligatoires	Contrat de travail et Conditions de travail	Durée du travail et Rémunération	Travail des enfants et des femmes	Sécurité des lieux/équipements / travailleurs et installation de bien être	Autres infractions commises	Total
B1	26	7	7	0	72	0	112
B2	209	69	32	6	95	0	411
B3	214	85	31	0	148	6	484
B4	10	6	0	0	5	0	21
B5	17	12	3	0	5	0	37
B6	197	291	68	23	307	4	890
B7	822	624	327	10	552	3	2 338
B8	109	113	74	2	86	1	385
B9	257	221	88	6	167	1	740
B10	82	48	35	0	44	1	210
B11	192	147	61	3	169	0	572
B12	15	12	5	0	0	0	32
B13	191	252	209	0	219	0	871
B14	309	57	257	0	269	0	892
B15	34	9	10	0	1	0	54
B16	400	257	102	6	81	0	846
B17	260	167	105	10	164	4	710
B18	12	12	12	0	0	0	36
B19	138	102	40	1	96	0	377
B20	0	0	0	0	0	0	0
B21	6	2	2	0	5	0	15
Total	**3 500**	**2 493**	**1 468**	**67**	**2 485**	**20**	**10 033**

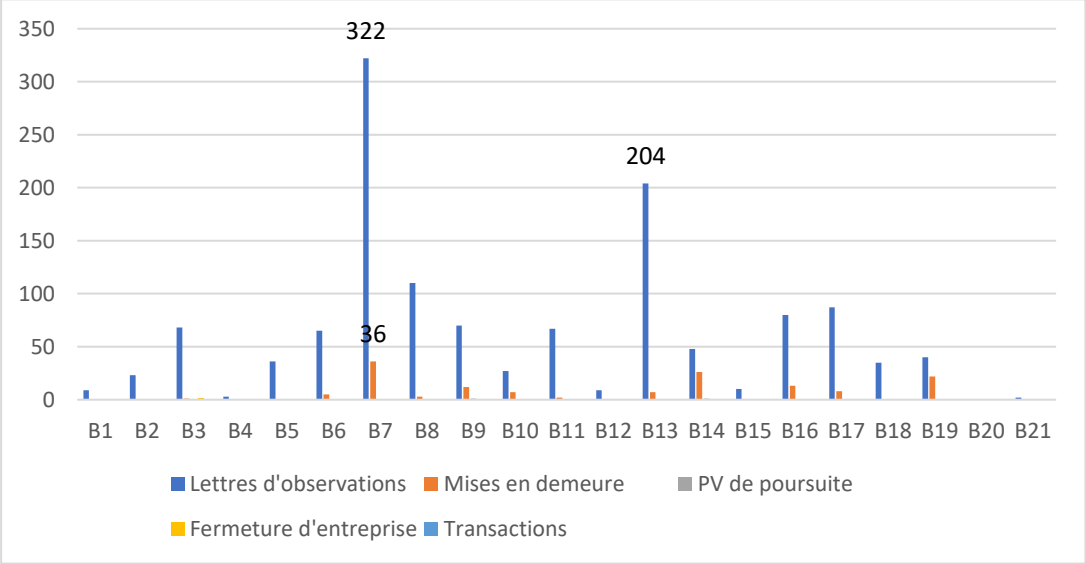
Source : Base de données statistiques de la DGT, 2018

Les infractions commises en 2018 ont été sanctionnées par les services d'inspection. En effet 1315 lettres d'observation et 142 mises en demeure ont été adressées aux employeurs.

Sur les 1460 sanctions infligées par les services d'inspection, la branche d'activités B7 « commerce de gros, de réparation de véhicules automobiles et de motocycles » a enregistré 358 sanctions soit 24,52%.

On constate que malgré le nombre important d'infractions enregistrées (10 033) en 2018, seuls deux (2) procès-verbaux (PV) de poursuite ont été dressés, une (01) fermeture d'entreprise ordonnée et aucune transaction. Une analyse comparative avec le tableau[13] portant sur les sorties infructueuses fait ressortir que les quatre (4) cas de refus d'accès à l'établissement qui constituent des infractions n'ont pas tous été sanctionnés. Cela montre que les services d'inspection sont peu enclins à exercer leur pouvoir de sanction.

Graphique 3:Répartition des sanctions infligées selon la branche d'activités



Source : Base de données statistiques de la DGT, 2018

S'agissant des régions, on note que la région maritime a infligé plus de sanctions soit 41,64%. Elle est suivie de Lomé-commune qui en a prononcées 364 soit près du quart (24,93%). La région des savanes est celle qui a infligé le moins de sanctions (92) soit 6,30%.Les régions Maritime et de la Kara ont dressé chacune un PV de poursuite et Lomé-commune a ordonné une fermeture d'entreprise.

[13]Tableau 9 : Répartition des sorties infructueuses selon les motifs et par économie

Tableau 12 : Répartition des sanctions infligées par région

Régions	Nombre de lettres d'observations	Nombre de mises en demeure	Nombre de PV de poursuite	Fermeture d'entreprise	Transactions	Autres sanctions infligées	Total
Lomé commune	282	81	0	1	0	0	364
Maritime	582	25	1	0	0	0	608
Plateaux	95	10	0	0	0	0	105
Centrale	160	0	0	0	0	0	160
Kara	123	7	1	0	0	0	131
Savanes	73	19	0	0	0	0	92
Total	**1315**	**142**	**2**	**1**	**0**	**0**	**1460**

Source : Base de données statistiques de la DGT, 2018

2. Conciliation et conseil

La conciliation et le conseil occupent une place importante dans les activités des services d'inspection du travail au Togo. Ainsi, au cours de l'année 2018, les services d'inspection ont eu à gérer les conflits individuels et collectifs du travail et à prodiguer des conseils aux partenaires sociaux. Ces conseils sont parfois donnés sous forme de formations, de sensibilisations et de conférences.

2.1. Conciliation

Les conflits individuels et collectifs constituent l'essentiel des activités de conciliation.

2.1.1. Conciliation des conflits individuels

Tableau 13 : Répartition des conflits de travail individuels par sexe, par région et par branches d'activités

Branches d'activités	Lomé commune		Maritime		Plateaux		Centrale		Kara		Savanes		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
B1	0	0	6	1	7	0	0	1	2	0	7	3	**27**
B2	2	0	17	2	5	1	0	0	1	0	0	0	**28**
B3	30	9	7	0	2	0	1	0	0	0	8	13	**70**
B4	3	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	**5**
B5	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**3**
B6	38	3	2	1	3	0	9	4	39	4	23	0	**126**
B7	59	18	1	0	6	1	1	0	8	0	23	6	**123**
B8	8	1	2	0	2	1	1	0	0	0	4	6	**25**
B9	35	24	1	3	4	2	0	0	2	0	6	3	**80**
B10	7	1	0	0	6	2	0	0	0	0	15	8	**39**
B11	8	8	2	1	3	1	0	0	2	1	0	0	**26**
B12	0	0	0	0	4	1	0	0	0	0	0	0	**5**
B13	4	2	3	2	1	0	0	0	0	0	47	6	**65**
B14	1	0	23	0	1	0	0	0	2	0	36	6	**69**
B15	3	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	**6**
B16	63	16	6	0	5	1	13	3	2	0	0	1	**110**
B17	13	8	3	3	9	1	7	3	4	4	13	0	**68**
B18	0	1	3	0	3	2	0	0	0	0	0	0	**9**
B19	125	25	1	0	3	0	3	0	0	0	0	0	**157**
B20	14	17	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	**33**
B21	5	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	**8**
TOTAL	**421**	**133**	**77**	**13**	**68**	**16**	**35**	**11**	**64**	**10**	**182**	**52**	**1082**

Source : Base de données statistiques de la DGT, 2018

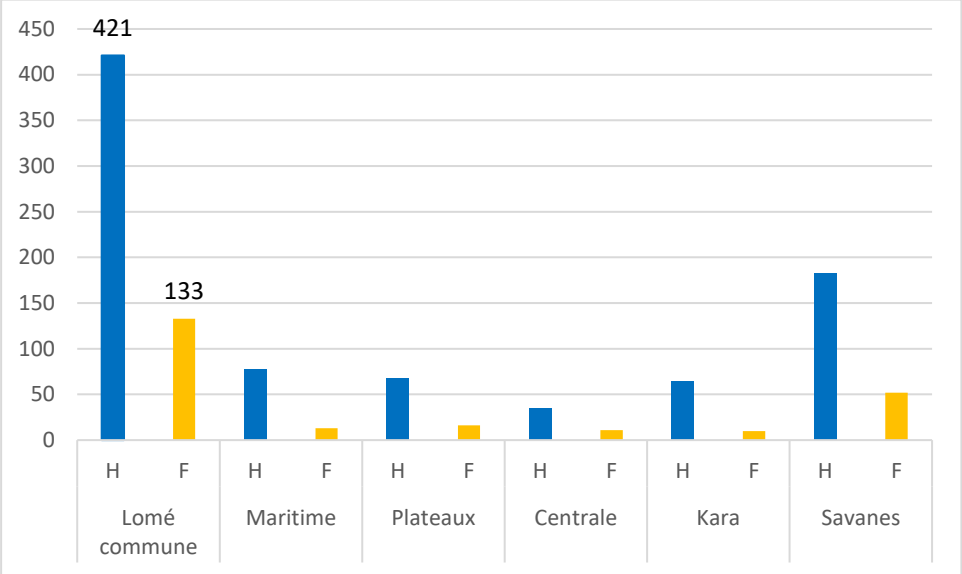
Au cours de l'année 2018, sur 1082 conflits individuels de travail enregistrés, 235concernent les femmes (21,71%).

Lomé-commune a enregistré et réglé plus de la moitié (554) soit 51,20% de ces conflits. Cela peut s'expliquer par le fait qu'au Togo, il y a une plus forte concentration des entreprises à Lomé, capitale du pays. Par contre, la région Centrale a enregistré le plus faible nombre de conflits individuels réglés soit 4,25%.

Par ailleurs, les branches d'activités B6 « construction », B7 « commerce de gros et de détail ; réparations de véhicules automobiles et de motocycles », B16 « Éducation » et B19 « autres activités de services » ont enregistré les plus grands nombres de conflits individuels de travail avec une proportion de 47,68% de conflits.

En outre, sur 1082 conflits de travail individuels enregistrés par les services d'inspection, il a été établi 970 Procès-verbaux (PV) de conciliation soit 89,64% contre 88 PV de non conciliation. 216 des PV de conciliation concernent les femmes soit 22,26% tandis que seuls 3 PV de non conciliation les concernent.

Graphique 4 : Répartition des conflits de travail individuels par sexe et région

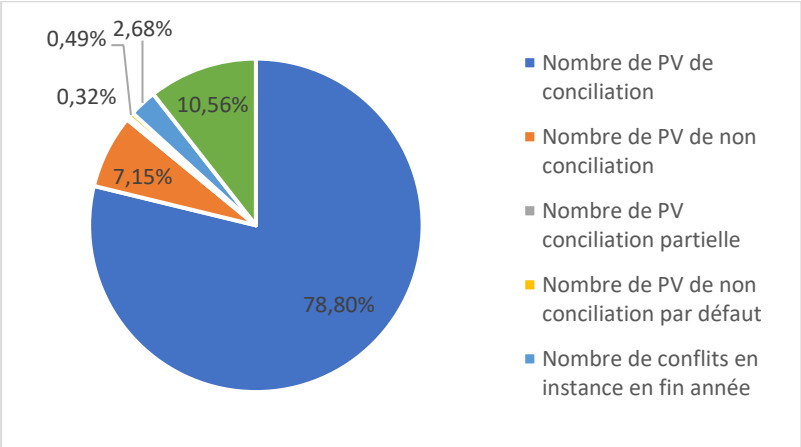


Source : Base de données statistiques de la DGT, 2018

En 2018, sur les 1 231 conflits de travail individuels enregistrés par les services d'inspection, il a été établi 970Procès-verbaux (PV) de conciliation soit 78,80% contre 88 PV de non conciliation.

Les conflits individuels ont connu en 2018 une hausse de 9,89% par rapport à l'année 2017. Il a été établi 970 Procès-verbaux (PV) de conciliation soit 89,64% contre 88 PV de non conciliation.On remarque également une hausse de 18,80% par rapport au taux de conciliation de l'année 2017.

Graphique 5: Répartition des issues des conflits de travail individuels



Source : Base de données statistiques de la DGT, 2018

2.1.2. Conciliation des conflits collectifs

Les services d'inspection du travail ont enregistré au cours de l'année 2018 au total, 118 conflits collectifs de travail.

Le nombre de conflits collectifs de travail le plus élevé est enregistré dans la région Lomé commune. Cette région enregistre à elle seule plus de la moitié des cas de conflits collectifs enregistrés, 65 conflits au total soit 55, 04%. De même, la branche d'activités ayant connu le plus de conflits collectifs est la B16 « l'éducation » avec 14 conflits collectifs de travail enregistrés. Enfin, la seule branche d'activités qui n'a pas connu de conflits collectifs est la B20 « Activités des ménages privés employant du personnel domestique; activités non différenciées de production de biens et de services des ménages privés pour usage propre ».

Tableau 14 : Répartition des conflits collectifs par branches d'activités et par région

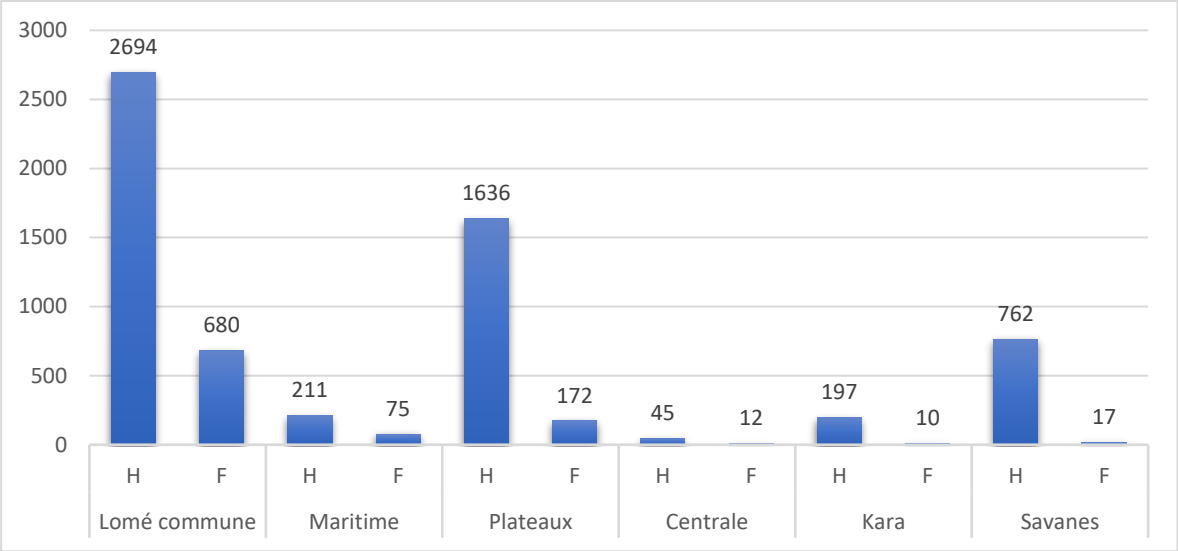
Branches d'activités	Lomé commune	Maritime	Plateaux	Centrale	Kara	Savanes	Total
B1	0	0	1	0	0	0	1
B2	0	3	3	0	0	0	6
B3	11	0	0	0	0	0	11
B4	2	0	0	0	0	0	2
B5	1	1	0	0	0	0	2
B6	2	0	0	2	5	1	10
B7	4	0	0	0	0	0	4
B8	2	0	0	1	0	0	3
B9	2	0	0	0	0	0	2
B10	0	0	1	2	0	0	3
B11	1	0	0	0	0	0	1
B12	0	0	1	0	0	0	1
B13	1	1	0	0	0	0	2
B14	0	5	0	0	0	0	5
B15	1	0	0	0	0	6	7
B16	0	0	0	14	0	0	14
B17	1	0	1	0	0	0	2
B18	0	0	4	0	0	0	4
B19	2	1	0	0	0	0	3
B20	0	0	0	0	0	0	0
B21	35	0	0	0	0	0	35
Total	**65**	**11**	**11**	**19**	**5**	**7**	**118**

Source : Base de données statistiques de la DGT, 2018

Les conflits collectifs de travail en 2018 au Togo ont touché 6511 travailleurs. Ce chiffre est plus élevé qu'en 2017 où ces conflits ont touché 2121 travailleurs. En effet, la région Lomé commune a enregistré 65 conflits collectifs qui ont touché 3374 travailleurs soit 51,81 % de l'ensemble des travailleurs touchés dont 79,84% concernent les hommes. La région centrale a enregistré le plus faible effectif de travailleurs touchés par les conflits collectifs de travail (57 conflits collectifs) soit 0,87% de l'ensemble des conflits collectifs.

La branche d'activités B3 « Activités de fabrication » a enregistrés plus de travailleurs touchés par les conflits collectifs (2064), soit 31,70%.Ces travailleurs sont tous enregistrés dans la région Lomé-commune. De même, seule la région des plateaux a enregistré de travailleurs touchés par les conflits dans la branche d'activités B1 « Agriculture, sylviculture et pêche » soit 24% de l'ensemble des travailleurs touchés. Ces deux branches d'activités ont enregistré plus de la moitié des travailleurs touchés (56,27%).[14]

Graphique 6 : Répartition des travailleurs touchés par des conflits collectifs de travail par sexe et par région

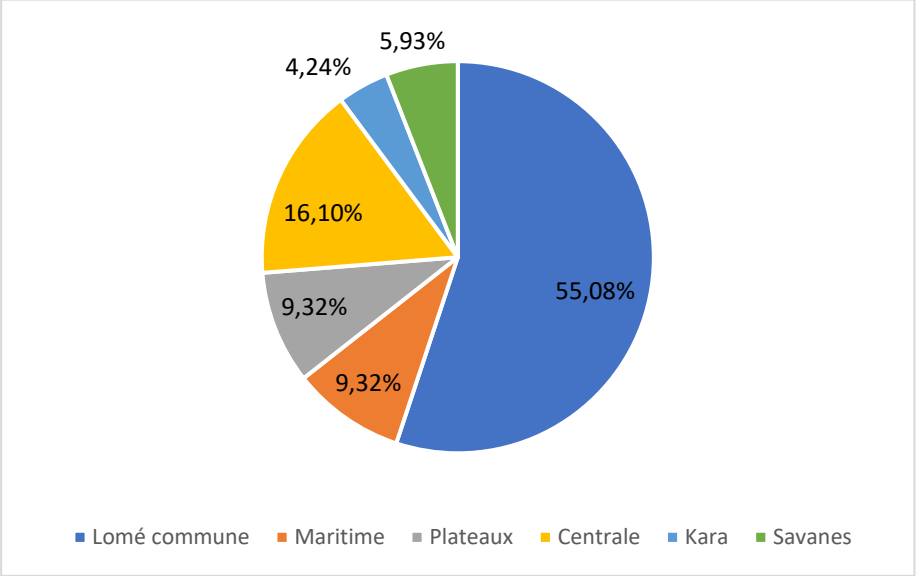


Source : Base de données statistiques de la DGT, 2018

L'issue des 118 conflits collectifs de travail gérés par les services d'inspection en 2018 se présente comme suit : 68 accords, 13 échecs et 37 conflits en instance. On remarque qu'à l'issue des conciliations dans presque toutes les régions, le nombre d'accords est plus élevé que le nombre d'échecs. Par contre, ce nombre est faible dans Lomé commune. En effet, pour un total de 65 conflits enregistrés, seuls 25 ont connu d'accords soit 38,46%.

[14] Voir en annexe Tableau 29: Répartition des travailleurs touchés par les conflits collectifs de travail par branches d'activités, par sexe et par région

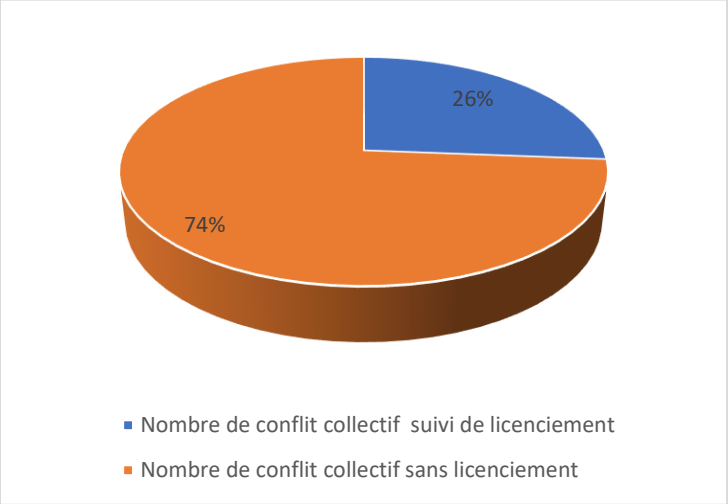
Graphique 7 : issue des conflits collectifs de travail



Source :Base de données statistiques de la DGT, 2018

D'après le graphique suivant, sur 6511 travailleurs touchés par les conflits collectifs de travail 1709 travailleurs ont été licenciés, soit 26,24%. Ce taux est élevé comparativement en 2017 où il était de 21,40%. Ce taux élevé de licenciement pourrait s'expliquer d'abord par la crise économique qui touche tous les secteurs d'activités du pays. Il peut également s'expliquer par l'insuffisance des cadres de dialogue social en entreprise notamment les délégués du personnel et les délégués syndicaux.

Graphique 8 : issue des conflits collectifs de travail

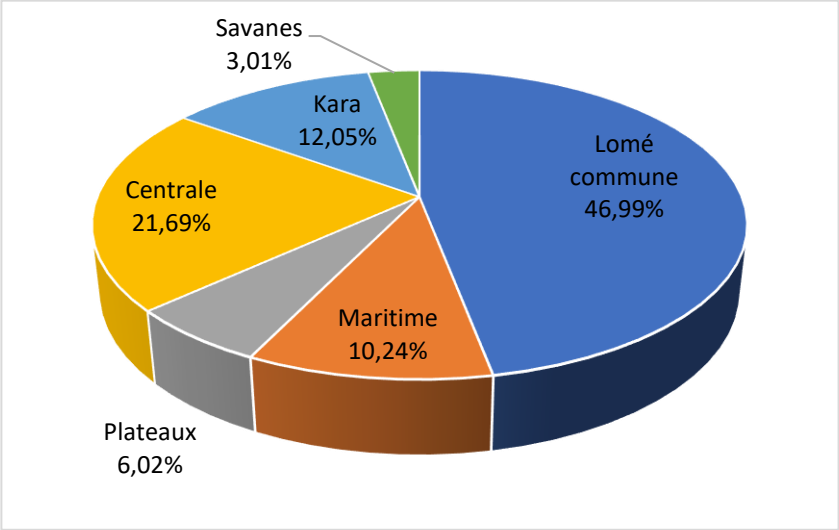


Source :Base de données statistiques de la DGT, 2018

2.2. Conseils

Les conseils constituent une des missions de l'inspection du travail. Ils peuvent être donnés sous forme de formations, sensibilisations ou de conférences.

Graphique 9 : Répartition des communications (formations, sensibilisations, conférences) par région



Source : Base de données statistiques de la DGT, 2018

Au cours de l'année 2018, en ce qui concerne les activités de communication, les régions Lomé-communeet Centrale ont été les plus actives avec respectivement 46,99% et 21,69%de l'ensemble des communications alors que la région des Savanes enregistre la plus faible proportion avec 3,01%.

Sur 166séances de communication animées par les services d'inspection du travail, la majorité (58,43%) a été sous forme de formations suivie de sensibilisations (34,33%) et de conférences (7,22%). Mais en termes d'audience, les conférences ont permis de toucher plus de bénéficiaires, soit 113 personnes en moyenne par conférence contre 86 personnes en moyenne

par sensibilisation et 54 personnes en moyenne par formation. Au total, 11492 personnes ont bénéficié de l'ensemble des communications comme le montre le tableau ci-dessous :

Tableau 15: Répartition des formations, sensibilisations et conférences par région et nombre de bénéficiaires

REGIONS	FORMATIONS		SENSIBILISATIONS		CONFERENCES		TOTAL	
	Nombre	Bénéficiaires	Nombre	Bénéficiaires	Nombre	Bénéficiaires	Nombre	Bénéfici-aires
Lomé-commune	57	1255	21	1120	0	0	78	2 375
Maritime	11	2058	6	392	0	0	17	2 450
Plateaux	7	343	3	2253	0	0	10	2 596
Centrale	19	1256	17	732	0	0	36	1 988
Kara	1	40	9	432	10	1303	20	1 775
Savanes	2	243	1	9	2	56	5	308
Total	**97**	**5195**	**57**	**4938**	**12**	**1359**	**166**	**11 492**

Source : Base de données statistiques de la DGT, 2018

3. Dialogue social

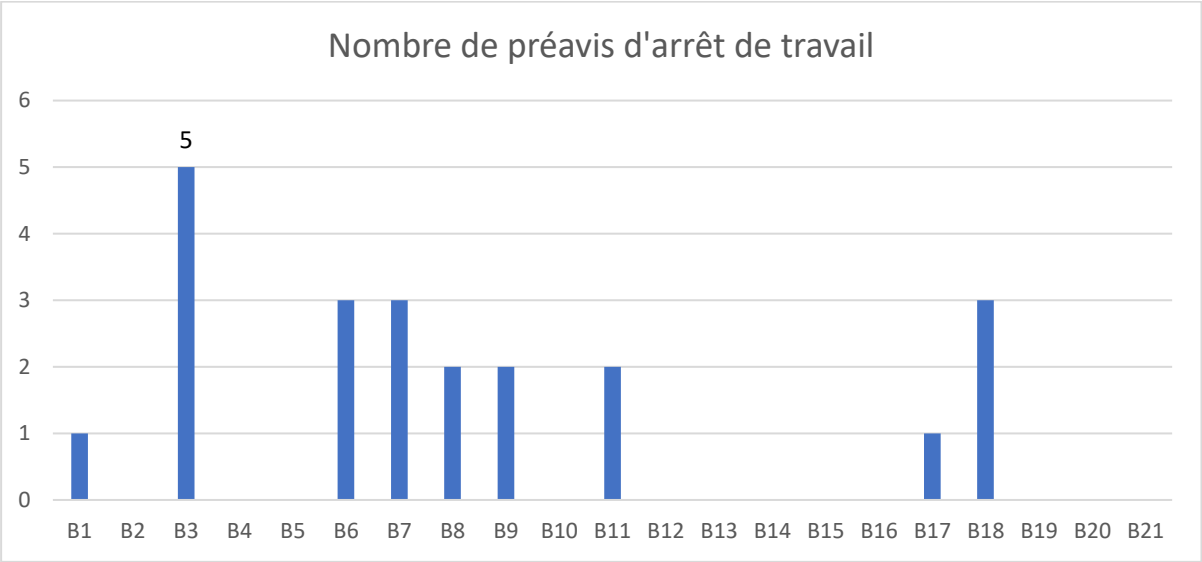
La promotion du dialogue social doit être au centre de la vie active des entreprises à travers des cadres de dialogue. L'absence de ces cadres peut engendrer des différends de travail pouvant aboutir à des grèves dont la gestion implique activement les services d'inspection du travail.

3.1. Exercice du droit de grève

Le droit de grève est reconnu aux travailleurs par le Code du travail en son article 268. Cependant, la grève pour être licite doit être précédée d'un préavis de 5 jours ouvrables notifié à l'employeur et à l'inspecteur du travail.

Pour le compte de l'année 2018, les services d'inspection du travail ont enregistré 22 préavis de grève. La branche B3 « Activités de fabrication » a enregistré le plus grand nombre de ces préavis (5 préavis de grève) suivie des branches B6 « Construction », B7 « Commerce de gros et de détail ; réparations de véhicules automobiles et de motocycles » et B18 « Arts, spectacles et loisirs » qui ont enregistré chacun 3 préavis de grève. Ces chiffres révèlent les branches d'activités à tension au cours de l'année 2018.

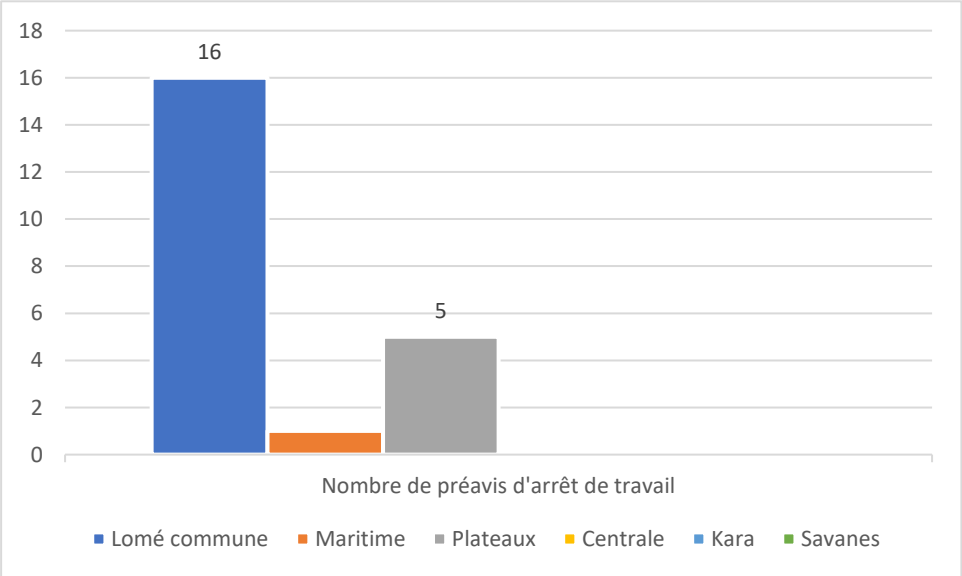
Graphique 10 : Répartition des préavis de grève par branche d'activités



Source : Base de données statistiques de la DGT, 2018

La répartition des préavis de grève par région montre que la région Lomé commune seule compte 72,72% des préavis de grève enregistrés suivi de la région des plateaux 22,72%. Ces deux régions totalisent à elles seules 95,45% de l'ensemble des préavis de grève. Ce tableau fait ressortir les régions qui ont connu de mouvements sociauxau cours de l'année 2018. Par contre, aucune grève n'a été enregistrée dans les régions Centrale, Kara et Savanes.

Graphique 11 : Répartition des préavis de grève



Source : Base de données statistiques de la DGT, 2018

Il ressort du tableau 10 que les services d'inspection ont enregistré 7 grèves en 2018. Seules Lomé-commune et la région des Plateaux ont connu des cessations de travail. En effet, Lomé-commune a enregistré plus de la moitié (57,14%) des grèves.

La répartition des grèves par branches d'activités montre que la branche B6 « Construction » a enregistré le plus de grèves (42,85%).

Par ailleurs, on note que sur les 22 préavis de grèves enregistrés par les services d'inspection en 2018, seuls 7 ont abouti à une grève soit 31,81%. Ceci démontre la contribution des services d'inspection dans la résolution des conflits de travail et à l'apaisement du climat social.

Tableau 16:Répartition des grèves observées par branches d'activités et par région

Branches d'activités	Lome-commune	Maritime	Plateaux	Centrale	Kara	Savanes	Total
B1	0	0	1	0	0	0	**1**
B2	0	0	0	0	0	0	**0**
B3	0	0	0	0	0	0	**0**
B4	0	0	0	0	0	0	**0**
B5	0	0	0	0	0	0	**0**
B6	3	0	0	0	0	0	**3**
B7	0	0	0	0	0	0	**0**
B8	1	0	0	0	0	0	**1**
B9	0	0	1	0	0	0	**1**
B10	0	0	0	0	0	0	**0**
B11	0	0	0	0	0	0	**0**
B12	0	0	0	0	0	0	**0**
B13	0	0	0	0	0	0	**0**
B14	0	0	0	0	0	0	**0**
B15	0	0	0	0	0	0	**0**
B16	0	0	0	0	0	0	**0**
B17	0	0	1	0	0	0	**1**
B18	0	0	0	0	0	0	**0**
B19	0	0	0	0	0	0	**0**
B20	0	0	0	0	0	0	**0**
B21	0	0	0	0	0	0	**0**
Total	**4**	**0**	**3**	**0**	**0**	**0**	**7**

Source : Base de données statistiques de la DGT, 2018

Le tableau 11 illustre les mouvements de grève au cours de l'année 2018. Au total, 62 jours de travail ont été perdus pour cause de grève. Par secteur[15], on observe 57 jours perdus pour cause de grève dans le privé soit 91,94%.La répartition par branche d'activités révèle que la branche B6 « Construction »a enregistré plus de mouvements de grève (3)qui ont entrainé une perte de 25 jours de travail soit 40,32%. Par contre, la branche d'activité B9 n'a enregistré qu'une seule grève qui a duré 30 jours soit 48,39%.

[15] Il s'agit du public, du parapublic et du privé.

Tableau 17 : Répartition des jours de grève par secteurs et branches d'activités touchés

Jours de grève	Nombre de grèves	Total de jours de grève	Secteurs touchés	Branches d'activités touchées
1	2	2	Privé	B1 et B17
3	1	3	Privé	B6
30	1	30	Privé	B9
15	1	15	Privé	B6
7	1	7	Privé	B6
5	1	5	Parapublic	B8
Total	7	62	-	-

Source : Base de données statistiques de la DGT, 2018

3.2. Elections de délégués du personnel

Les délégués du personnel sont les représentants élus du personnel. Ils sont chargés de la défense des intérêts des travailleurs au sein de l'entreprise. L'élection est obligatoire dans les établissements d'au moins 11 salariés et est supervisée par l'inspecteurdu travail.

Tableau 18 : Répartition des élections de délégués du personnel par branche d'activités et par région

Branches activités	Lomé commune	Maritime	Plateaux	Centrale	Kara	Savanes	Total
B1	0	0	0	1	0	0	**1**
B2	0	0	0	0	0	0	**0**
B3	8	1	3	0	1	0	**13**
B4	1	0	0	0	0	0	**1**
B5	1	0	0	0	0	0	**1**
B6	7	0	0	1	0	0	**8**
B7	16	1	1	0	0	0	**18**
B8	7	0	0	2	1	0	**10**
B9	4	0	0	0	0	0	**4**
B10	3	0	0	0	0	0	**3**
B11	9	4	5	5	4	1	**28**
B12	0	0	2	0	0	0	**2**
B13	9	0	1	0	0	0	**10**
B14	0	1	0	0	2	0	**3**
B15	2	0	0	0	0	0	**2**
B16	4	0	0	2	0	1	**7**
B17	7	3	3	5	3	0	**21**
B18	0	0	0	0	0	0	**0**
B19	9	0	0	0	0	0	**9**
B20	1	0	0	0	0	0	**1**
B21	0	0	2	1	0	0	**3**
Total	**88**	**10**	**17**	**17**	**11**	**2**	**145**

Source : Base de données statistiques de la DGT, 2018

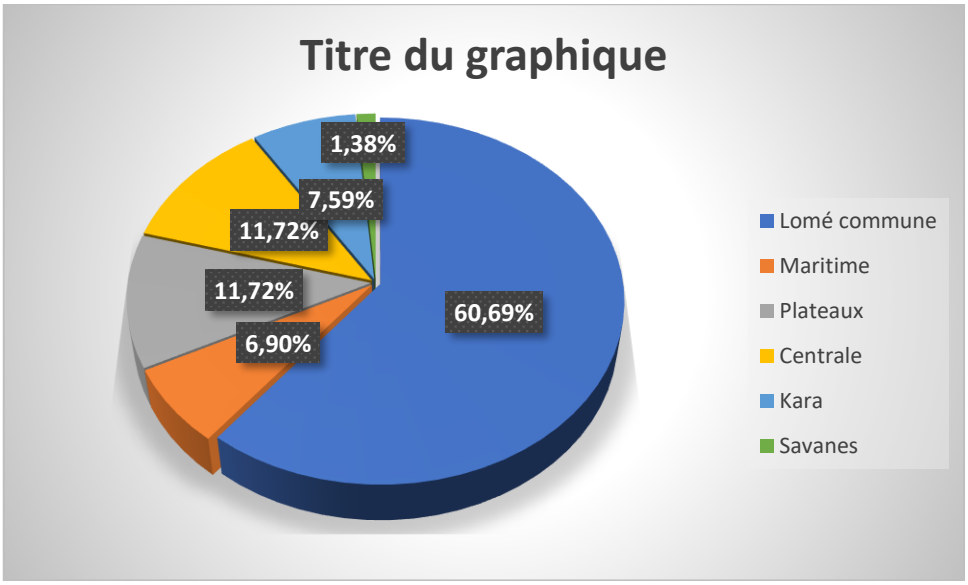
Au cours de l'année 2018, en application de l'arrêté 021/MTESS/DGTLS du 10 décembre 2009 portant institution des délégués du personnel dans les entreprises du secteur privé et parapublic, 145 élections de délégués du personnel ont été supervisées par les services d'inspections du travail. La répartition par région montre que Lomé-commune a enregistré plus de la moitié (88) soit 60,69%des élections suivies des Plateaux et centrale qui ont enregistré chacune17 élections de délégués du personnel. La région des Savanes a enregistré le plus faible nombre d'élections (2).

La répartition par branche d'activités révèle que 4 branches d'activités ont enregistré plus de la moitié des élections (55,17%). Il s'agit des branches B11 « Activités financières et d'assurances », B17 « Santé et activités d'action sociale », B7 « Commerce de gros et de détail ; réparations de véhicules automobiles et de motocycles » et B3 « Activités de fabrication » avec respectivement 28, 21, 18 et 13 élections. L'élection des délégués du

personnel dans ces différentes branches d'activités montre l'ouverture des partenaires au dialogue social.

Par ailleurs, les branches d'activités B2 « Activités extractives » et B18 « Arts, spectacles et loisirs » n'ont enregistré aucune élection de délégués du personnel.

Graphique 12 : Répartition des élections de délégués du personnel par région



Source : Base de données statistiques de la DGT, 2018

4. Risques professionnels

Les statistiques sur les risques professionnels sont relatives aux accidents de travail (AT) et maladies professionnelles (MP) enregistrés par les services d'inspection du travail au cours de l'année 2018.

4.1. Maladies professionnelles

L'article 50 du code de sécurité sociale définit la maladie professionnelle comme étant une maladie résultant des conditions de travail et qui est inscrite sur les tableaux des maladies professionnelles.

Le tableau 13 révèle qu'au cours de l'année 2018, aucun cas de maladie professionnelle n'a été enregistré par les services d'inspection du travail. Ceci peut s'expliquer par le fait que par ignorance, négligence ou réticence, les employeurs et travailleurs déclarent rarement les AT et MP au niveau des services d'inspection.

Tableau 19 : Répartition des maladies professionnelles déclarées par sexe du travailleur, par catégorie et par région

Régions	Sexe	Agent d'exécution	Agent de maîtrise et assimilés	Cadres et assimilés	Total
Lomé commune	H	0	0	0	**0**
	F	0	0	0	**0**
Maritime	H	0	0	0	**0**
	F	0	0	0	**0**
Plateaux	H	0	0	0	**0**
	F	0	0	0	**0**
Centrale	H	0	0	0	**0**
	F	0	0	0	**0**
Kara	H	0	0	0	**0**
	F	0	0	0	**0**
Savanes	H	0	0	0	**0**
	F	0	0	0	**0**
Total	**H**	**0**	**0**	**0**	**0**
	F	**0**	**0**	**0**	**0**

Source : Base de données statistiques de la DGT, 2018

4.2. Accidents du travail

Aux termes de l'alinéa 1 de l'article 49 du code de sécurité sociale, « est considéré comme accident du travail, quel qu'en soit la cause, l'accident survenu à un travailleur par le fait ou à l'occasion du travail, qu'il y ait ou non faute de sa part ».

Le tableau 14 montre qu'au cours de l'année 2018, 12 accidents de trajet et 142 accidents sur le lieu de travail ont été enregistrés par les services d'inspection du travail soit un total de 154 accidents du travail. On note une prépondérance des accidents survenus sur le lieu de travail soit 92,20% des accidents du travail déclarés.

La région maritime a enregistré plus d'accidents du travail (136) soit 88,31%qui se révèlent être tous des accidents sur le lieu de travail. Elle est suivie de Lomé-commune avec 5 accidents déclarés soit 3,24%. Par contre, les régions Centrale, Kara et Savanes n'ont enregistré aucune déclaration d'AT.

Ce tableau prouve qu'à l'instar des MP, les employeurs et travailleurs déclarent rarement les AT au niveau des services d'inspection.

Tableau 20 : Répartition des accidents de travail déclaré par sexe du travailleur, par catégorie et par région

Régions	Sexe	Nombre d'accident trajet déclaré				Accident sur le lieu du travail déclaré			
		Agent d'exécution	Agent de maîtrise et assimilés	Cadres et assimilés	TOTAL	Agent d'exécution	Agent de maîtrise et assimilés	Cadres et assimilés	TOTAL
Lomé commune	H	4	2	1	**7**	1	4	0	**5**
	F	1	1	0	**2**	0	0	0	**0**
Maritime	H	0	0	0	**0**	136	0	0	**136**
	F	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**
Plateaux	H	2	0	1	**3**	1	0	0	**1**
	F	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**
Centrale	H	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**
	F	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**
Kara	H	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**
	F	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**
Savanes	H	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**
	F	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**
Total	**H**	**6**	**2**	**2**	**10**	**138**	**4**	**0**	**142**
	F	**1**	**1**	**0**	**2**	**0**	**0**	**0**	**0**

Source : Base de données statistiques de la DGT, 2018

5. Comités de sécurité et santé au travail

Pour le compte de l'année 2018, les services d'inspection du travail ont délivré aux entreprises des attestations de mise en place de Comité de sécurité et santé au travail (CSST).

Au total, vingt-quatre (24) attestations de mise en place de CSST ont été délivrées par les services d'inspection en 2018. Ce chiffre est en baisse de 31,43% par rapport à l'année 2017.

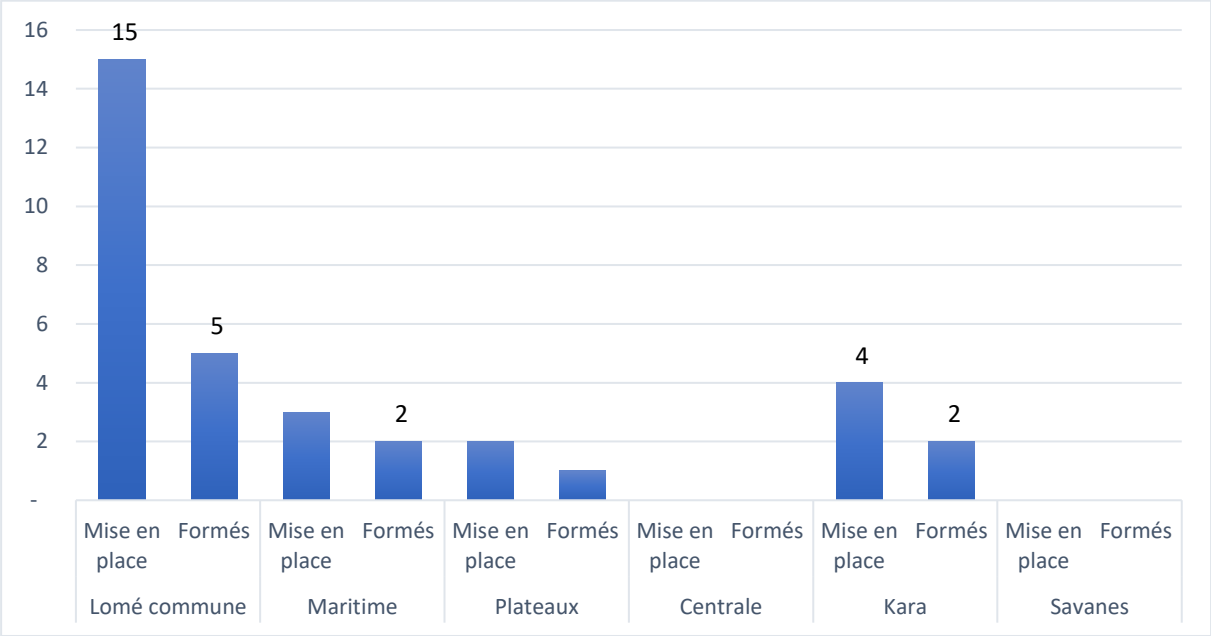
Lomé-commune est la région qui a enregistré le plus de CSST mis en place (62,50%) suivie respectivement de la région de la Kara (16,67 %), de la région maritime (12,50%) et de la région des Plateaux (8,33%). Par contre, la région des Savanes n'a délivré aucune attestation de mise en place de CSST.

La répartition par branche d'activités montre que les branches d'activités B17 « Santé et activités d'action sociale » et B3 « Activités de fabrication » sont celles qui ont enregistré plus de comités mis en place avec respectivement 9 et 6 comités mis en place.

Au cours de la même année, dix (10) comités de sécurité et santé au travail (CSST) ont été formés conformément à l'article 18 de l'arrêté n° 009/2011/MTESS/CAB/DGTLS du 26 mai 2011, fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement du comité de sécurité et santé au travail, pris conformément à l'arrêté 174 du code du travail.Lomé-Commune a enregistré le

plus grand nombre de CSST formé (50,00%). Par ailleurs, seuls dix (10) des vingt-quatre (24) CSST mis en place ont été formés au cours de l'année 2018.Ce chiffre est en régression de 41,18% par rapport à celui de l'année 2017. Ceci traduit les difficultés des services d'inspection du travail à former régulièrement les CSST mis en place dans les entreprises.

Graphique 13: Répartition des comités de sécurité et de santé au travail mis en place et formés par région et par branches d'activités

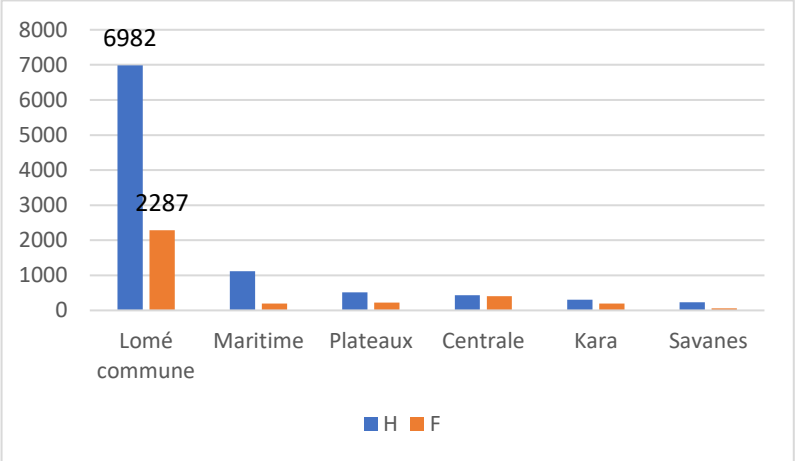


Source : Base de données statistiques de la DGT, 2018

6. Sécurité sociale

Au cours de l'année 2018, lors des visites de contrôle, les inspecteurs du travail ont enregistré au total 12 965 travailleurs immatriculés dont 3374 femmes soit 26,02%. Lomé commune compte à son actif 71,49% de travailleurs immatriculés. Ceci peut être expliqué par la forte concentration des entreprises dans la capitale du pays.

Graphique 14 : Répartition des travailleurs immatriculés selon le sexe, la structure d'affiliation et par région



Source :Base de données statistiques de la DGT, 2018

Les visites de contrôle des services d'inspection ont touché21 328 travailleurs dont 15 878 hommes soit 74,45%. Sur les 21 328travailleurs touchés, 12 965 sont immatriculés à la CNSS, soit 60,79% dont 3 374 (26,02%) sont des femmes.

Tableau 21 : Part des travailleurs immatriculés à la CNSS dans l'ensemble des travailleurs touchés par les visites de contrôle

Travailleurs touchés par les visites		Travailleurs immatriculés à la CNSS	
H	F	H	F
15 878	5 450	9 591	3 374
21328		12 965	

Source : Base de données statistiques de la DGT, 2018

7. Visas et certification

Il s'agit des visas et certificats de contrat de travail, des contrats d'apprentissage et autres documents administratifs.

7.1. Visas des contrats à durée déterminée

L'obligation de faire viser les contrats de travail à durée déterminée est consacrée au Togo par les articles 44 et 46 du code du travail. Durant l'année 2018, au total 6 265 CDD ont été visés. Ce chiffre est en baisse de 9,87 % par rapport à celui de 2017.

Concernant les nationaux, 6 101 contrats à durée déterminée (CDD) soit 97,38% ont été visés. On note une forte disproportion du nombre de CDD visés entre les régions économiques et par rapport au sexe des travailleurs. En effet, 87,00% des embauches par CDD ont concerné des hommes et cette tendance est la même dans toutes régions. Le niveau central a enregistré plus de la moitié des embauches (59,69%) et la région Centrale la plus faible (1,50%). Ces différences de performance seraient liées à l'importance de l'activité économique dans les régions. Cependant, Lomé-commune n'a visé aucun CDD. Cela s'explique par le fait que le visa des CDD relève de la compétence du Directeur général du travail.

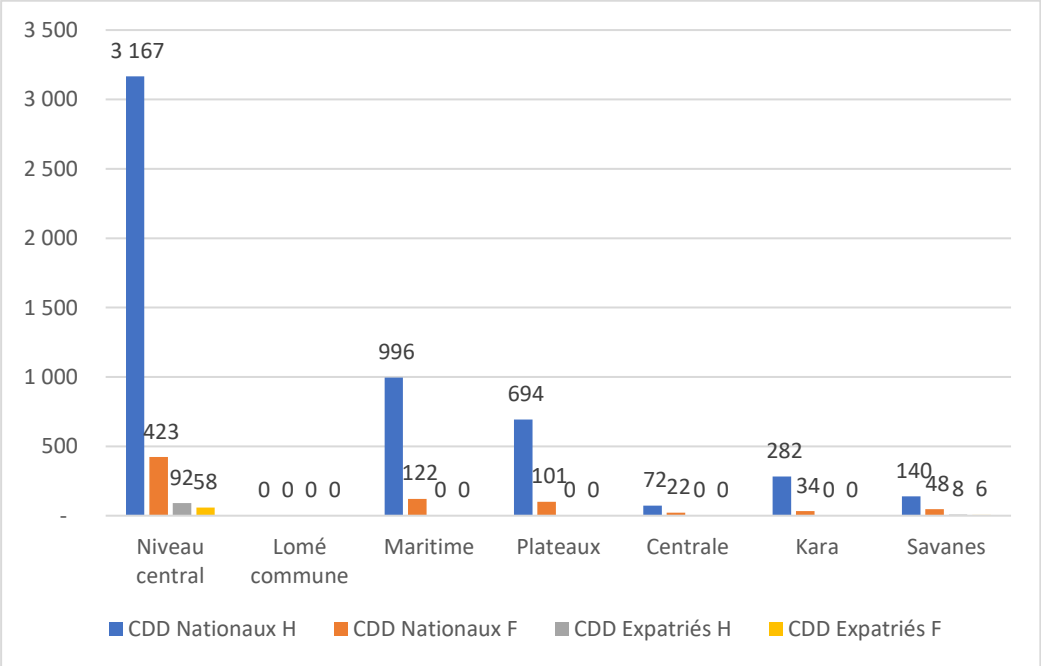
En application de l'article 46 du code du travail, on note également 164 CDD de travailleurs de nationalité étrangère visés soit 2,61%dont 64 CDD (39,02%) concernent des femmes.

Tableau 22 : Répartition des visas de contrats de travail à durée déterminée par région du pays, par nationalité et par sexe du travailleur

REGIONS	CDD Nationaux		CDD Expatriés		TOTAL
	H	F	H	F	
Nveau central	3 167	423	92	58	**3 740**
Lomé commune	0	0	0	0	**0**
Maritime	996	122	0	0	**1 118**
Plateaux	694	101	0	0	**795**
Centrale	72	22	0	0	**94**
Kara	282	34	0	0	**316**
Savanes	140	48	8	6	**202**
Total	**5 351**	**750**	**100**	**64**	**6 265**

Source : Base de données statistiques de la DGT, 2018

Graphique 15 : Répartition des visas de contrats de travail à durée déterminée par région du pays, par nationalité et par sexe du travailleur



Source : Base de données statistiques de la DGT, 2018

7.2. Visas des contrats d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de type particulier liant étroitement la formation et le travail. Conformément à la règlementation en vigueur ce type de contrat doit être visé par l'Inspecteur du travail.

En application de l'article 15 du décret n°2003-238 PR du 26 septembre 2003 relatif à l'apprentissage, 293 contrats d'apprentissage ont été visés durant l'année 2018 dont 34,47% d'apprenties femmes. La région des Savanes a visé 225 contrats d'apprentissage soit 76,79% de ces contrats. La région de la Kara et le niveau central ont enregistré le plus faible nombre de contrats d'apprentissage avec chacun 5 contrats visés. Par ailleurs, Lomé-commune n'a visé aucun contrat d'apprentissage. Cela s'explique par le fait qu'à Lomé, le visa des contrats relève de la compétence du niveau central (Direction du dialogue social et des relations professionnelles).

Tableau 23 : Répartition des visas de contrats d'apprentissage par sexe de l'apprenti et par région

Régions	Nombre de contrats visés		
	H	F	Total
Niveau central	4	1	**5**
Lomé commune	0	0	**0**
Maritime	9	9	**18**
Plateaux	11	1	**12**
Centrale	16	12	**28**
Kara	4	1	**5**
Savanes	148	77	**225**
Total	**192**	**101**	**293**

Source **:** Base de données statistiques de la DGT, 2018

8. Principes et droits fondamentaux

Les principes et droits fondamentaux sont relatifs à l'exercice de la liberté syndicale, au travail des enfants, au travail forcé et à la discrimination au travail. Les services d'inspection ont pour missions entre autres de les promouvoir et d'en contrôler leur application.

Au cours des années 2018, le travail des enfants, le travail forcé et la discrimination ne sont pas apparus dans les résultats d'activités des services d'Inspection du travail. Cela peut s'expliquer par l'absence de planification et d'outils adéquats pour la collecte.

QUATRIEME PARTIE : DIFFICULTES, RECOMMANDATIONS ET PERSPECTIVES DU SYSTEME D'INSPECTION DU TRAVAIL

Dans l'exercice des missions assignées à l'ensemble du système d'inspection du travail, des difficultés ont été rencontrées. Des recommandations ont été faites et des perspectives sont envisagées pour une meilleure performance à l'avenir.

1. Difficultés

Les difficultés relatives au système d'inspection sont essentiellement d'ordre matériel, financier, organisationnel et humain.

1.1. Difficultés d'ordre matériel et financier

Les moyens matériels alloués aux services d'inspection du travail pour l'exercice de leur mission sont insuffisants. En effet, selon les données du tableau 3[16], il n'est mis à la disposition des services d'inspection de Lomé que deux (2) véhicules qui sont utilisés en commun avec la DGT. Ceux de l'intérieur n'en disposent pas. De même, certains services d'inspection ne disposent ni des équipements de protection individuelle (casques, chaussures de sécurité etc.) ni des appareils de mesure (luxmètre, sonomètre etc.).Le manque de moyens de déplacement, des équipements de protection individuelle et des appareils de mesure adaptés impactent négativement la fréquence et l'efficacité des visites de contrôle.

Concernant le matériel informatique, l'ordinateur et ses accessoires constituent les supports de production principaux de l'Inspecteur du travail. L'insuffisance de matériel informatique a pour effet d'impacter l'efficacité des services d'inspection à produire des documents tels les rapports de visite, les rapports d'activités, les lettres d'observation, les procès-verbaux, les correspondances, etc. Le ratio moyen d'ordinateur par Inspecteur est en moyenne d'un (1) ordinateur pour deux(2) inspecteurs. Ce ratio rapporté à celui de 2017 qui était d'un (1) ordinateur pour trois (3) inspecteurs, démontre des efforts en termes d'équipements informatiques.

A Lomé, la Direction régionale du travail et les services d'inspection du travail de Lomé-ouest 1 et 2 et de Lomé-est 1 et 2 ne disposent pas de locaux. Ils sont actuellement logés dans le bâtiment de la DGT entrainant un problème de promiscuité. A l'intérieur, le problème de bureau se pose en termes d'équipement et d'accès à l'internet.

De plus, le maillage territorial des services d'inspection est inadéquat, en ce sens qu'une grande partie des usagers effectuent de longs déplacements pour avoir accès aux services d'inspection. Il se pose un véritable problème de proximité et d'accessibilité des services d'inspection.

Enfin, les ressources financières disponibles ne permettent pas de résoudre les besoins d'ordre matériel et de faire face à leur évolution constante alors que dans le même temps on note une baisse des budgetsalloués aux services d'inspection comme le montre le tableau 6.

[16] Voir le commentaire relatif au nombre de véhicules en état de fonctionnement mis à la disposition du système d'Inspection du travail, page 26.

Ces diverses difficultés font que le système d'inspection de travail ne dispose pas d'une base de données des entreprises assujetties au contrôle de l'inspection du travail au plan national. Ce qui rend difficile la production de données statistiques.

1.2. Difficultés d'ordre humain et organisationnel

L'actualisation des connaissances et le renforcement des capacités des inspecteurs du travail ont une fréquence très faible. Pour le compte de l'année 2018, sur 128 inspecteurs du travail, seul un (1) inspecteur du travail de catégorie A1 a suivi une formation au Centre régional africain d'administration du travail (CRADAT) à Yaoundé. Par contre, aucun inspecteur du travail n'a suivi de formation de spécialisation au cours de l'année. L'absence de spécialisation des inspecteurs du travail constitue également un obstacle aux missions de contrôle dévolues aux services d'inspection du travail.

La rémunération des inspecteurs du travail au Togo constitue en outre une difficulté pour leur impartialité et indépendance dans l'exercice de leurs missions. En effet, comme relevé plus haut, le décret portant statut particulier des inspecteurs et contrôleurs du travail, prévu par les textes internationaux et nationaux qui devraient préciser les conditions de rémunérations et la carrière n'est pas encore pris.

Au niveau organisationnel, l'insuffisance de collaboration des services d'inspection du travail avec les autres institutions et services du système d'administration du travail (CNSS, INSEED, CFE, OTR, ANPE etc.) impacte négativement les performances des services d'inspection. Une collaboration effective avec ces services partenaires auraient permis aux services d'inspection de disposer de leur expertise et d'avoir accès à certaines de leur données ciblées (cartographie des entreprises, déclaration des risques professionnels…) disponibles dans leurs bases.

2. Recommandations

Eu égard aux difficultés que rencontrent le système d'inspection du travail du Togo dans l'accomplissement de ses missions, des recommandations sont formulées à l'endroit des structures responsables pour améliorer les performances de l'ensemble du système.

2.1. A l'endroit du Ministère de la fonction publique, du travail, de la réforme administrative et de la protection sociale :

- allouer un budget de fonctionnement plus conséquent aux services d'inspection du travail ;
- poursuivre le processus d'acquisition des moyens de déplacement adaptés pour leur permettre d'assurer efficacement le contrôle des entreprises assujetties ;
- doter la DRTLS Lomé-commune et les services d'inspection[17]des locaux et bureaux équipés;
- créer d'autres services d'inspection de zone à Lomé pour faciliter l'accessibilité des services d'inspection aux usagers et la maîtrise des zones par les chefs services ;
- rendre opérationnel les services d'inspection créés dans les préfectures du Togo et les équiper ;

[17]Lomé-ouest 1 et 2 et Lomé-est 1 et 2

- prendre un décret portant statut particulier des inspecteurs du travail conformément aux textes internationaux et nationaux;
- actualiser les outils de collecte des données (fiches de visites, canevas…) qui sont mis à la disposition des services d'inspection du travail en prenant en compte les questions de la conformité et de la gestion axée sur les résultats ;
- élaborer une cartographie des entreprises assujetties au contrôle de l'inspection du travail au plan national ;
- créer un cadre permanent d'échange et de concertation entre les services d'inspection du travail et les autres institutions et services du système d'administration du travail (CNSS, INSEED, OTR, CFE, ANPE etc.).

2.2. A l'endroit de la Direction générale du travail :

- Poursuivre l'acquisition de matériel informatique au profit des services d'inspection et des DRTLS ;
- œuvrer à l'actualisation des connaissances, au renforcement des capacités et à la spécialisation des inspecteurs du travail.

3. Perspectives

Face aux mutations que connaît le monde du travail, de réels défis se posent à l'ensemble du système d'inspection du travail. Pour y faire face, des perspectives doivent être envisagées. Ainsi, pour le compte des années à venir, la Direction générale du travail compte :

- élaborer une stratégie de mobilisation des ressources au profit du système d'inspection du travail ;
- élaborer un plan de formation continue des inspecteurs du travail.

CONCLUSION

Le présent rapport a eu pour mérite de relever les faits importants du système d'administration du travail au cours de l'année 2018. Il a fondamentalement présenté le système d'inspection du travail et les statistiques de ses activités. Ces statistiques portent essentiellement sur l'effectif des inspecteurs, les contrôles et visites en entreprise, les risques professionnels, etc.

Pour finir, le rapport a relevé les difficultés des services d'inspection du travail dans l'exercice de leurs missions et a fait des recommandations pour rendre le système plus efficace.

L'organisation du système d'inspection du travail au Togo repose sur un système hiérarchisé à deux niveaux. Le niveau central est composé de la DGT et ses directions centrales et le niveau déconcentré comprend les DRTLS et les IPTLS.

Des ressources humaines, matérielles et financières sont mises à la disposition de ces services pour leur permettre d'atteindre les missions qui leur sont assignées. Ces missions des services d'inspection sont perçues à travers l'ensemble des activités qui ont été menées par ceux-ci. Les statistiques de ces activités témoignent de l'effort des inspecteurs du travail pour atteindre les objectifs qui leur sont assignés.

Ces statistiques portent sur le contrôle en entreprise, aux conciliations et conseils, visa des contrats de travail et d'apprentissage etc.

La concrétisation des missions confiées à l'inspection du travail rencontre de réelles difficultés. Le manque de matériels roulants, des équipements de protection individuelle, des appareils de mesure, l'insuffisance des locaux, du matériel informatique, des ressources financières, des renforcements de capacité des inspecteurs du travail, l'absence d'un statut particulier régissant leur corps et l'absence d'une base de données des entreprises assujetties au contrôle au plan national sont entre autres les difficultés majeures que rencontre le système d'inspection du travail.

Au regard de ces difficultés, des recommandations ont été formulées au Ministère chargé du travail et à la Direction générale du travail pour remédier aux difficultés ci-dessus relevées.

REFERENCES

- CONVENTIONS
  - Convention n° 81 sur l'Inspection du travail dans l'industrie et le commerce, 1947
  - Convention n° 129 sur l'Inspection du travail (agriculture), 1969

- LOIS ET TEXTES REGLEMENTAIRES
  - Loi n° 2006-010 du 13 décembre 2006 portant code du travail
  - Loi n°2011-0006 du 21 février 2011 portant code de sécurité sociale
  - Convention collective interprofessionnelle du Togo, 2011
  - Arrêté n°006-2013/MTESS portant organisation du Ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale

- GUIDES ET RAPPORTS
  - Guide méthodologique de l'Inspection du travail Togo- édition 2010
  - Boîte à outils à l'intention des Inspecteurs du travail, ETD/BP/OIT-Dakar, 2010
  - Rapport sur le marché du travail de l'OCI, 2017
  - Rapport 2016 sur l'état du système d'information sur le marché du travail (SIMT) au Togo, ANPE
  - Bulletin d'informations sur le marché du travail (n° 06 – 2ème semestre 2014), mars 2018

- OUVRAGE
  - M. Dago YABRE, Droit du travail togolais, 1ère édition, 2008, p.18.
  - Giuseppe Casale et A. Sivananthiran : Les fondamentaux de l'administration du travail, Genève, BIT 2011.

- SITES INTERNET
  - www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.home
  - www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.country
  - www.sesric.org

ANNEXES

Tableau 24: Intitulés des branches d'activités

BRANCHES	ACTIVITES
B1	Agriculture, sylviculture et pêche
B2	Activités extractives
B3	Activités de fabrication
B4	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation
B5	Distributiond'eau, réseau d'assainissement, gestion des déchets,et activités de remise en état
B6	Construction
B7	Commerce de gros et de détail; réparations de véhicules automobiles et demotocycles
B8	Transport et entreposage
B9	Activités d'hébergement et de restauration
B10	Information et communication
B11	Activités financières et d'assurances
B12	Activités immobilières
B13	Activités professionnelles, scientifiques et techniques
B14	Administration et activités d'appui administratif
B15	Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire
B16	Éducation
B17	Santé et activités d'action sociale
B18	Arts, spectacles et loisirs
B19	Autres activités de services
B20	Activités des ménages privés employant du personnel domestique; activités non différenciées de production de biens et de services des ménages privés pour usage propre
B21	Activités des organisations et organismes extra territoriaux

Source : classification internationale type par industrie (CITI), 2008

Tableau 25:Catégorisation des infractions

N°	**Documents/affichages/institutions obligatoires**	**Contrat et conditions de travail**	**Travail des femmes et des enfants**	**Durée du travail et Rémunération**	**Sécurité des lieux, équipements, travailleurs et installation de bien être**	**Autres**
1	Déclaration d'établissement	Visa des contrats des non-nationaux	Travail des femmes	Salaire minimum	Etat des locaux et des installations	
2	Tenue d'un régistre d'employeur	Visa des contrats des nationaux	Travail des enfants	Prime d'ancienneté	Equipement de protection collective	
3	Tenue d'un régistre de paie/fichier informatisé	Contrat d'apprentissage		Autres primes	Matériel de sécurité incendie	
4	Tenue des régistres médicaux	Procédure de licenciement (individuel et collectif)		Durée du travail	Equipement de protection individuelle	
5	Affichage	Repos hebdomadaire			Etiquetage des Substances et produits interdits	
6	Règlement intérieur	Jours fériés			Lavabos, vestiaires, douches, WC	
7	Bulletin de paie	Congés annuels			Ambiances physiques des lieux de travail	
8	Délégués du personnel	Affiliation/immatriculation CNSS			Eau de boisson	
9	CSST				Service de santé au travail	
10	Autorisation heures supplémentaires				Visites médicales	
11					Déclaration et prise en charge des AT et MP	

Source **:** Base de données statistiques de la DGT, 2018

Tableau 26: Part des travailleurs immatriculés à la CNSS dans l'ensemble des travailleurs touchés par les visites de contrôle par branche d'activités

Branches d'activités	Nombre d'entreprises affiliées à la CNSS	Effectif total du personnel des entreprises affiliées	Travailleurs immatriculés à la CNSS	Pourcentage d'immatriculation des travailleurs (%)
B1	7	107	71	66,36
B2	11	694	545	78,53
B3	32	2950	2672	90,58
B4	6	66	38	57,58
B5	1	3	3	100,00
B6	18	310	117	37,74
B7	114	3343	2744	82,08
B8	16	96	58	60,42
B9	28	389	276	70,95
B10	15	230	189	82,17
B11	44	1019	601	58,98
B12	7	141	116	82,27
B13	6	71	3	4,23
B14	22	596	531	89,09
B15	10	120	116	96,67
B16	61	1226	1033	84
B17	82	1572	1349	86
B18	8	76	46	61
B19	27	3906	2398	61
B20	1	3	3	100
B21	2	63	56	89
Total	518	16981	12965	76

Source : Base de données statistiques de la DGT, 2018

Tableau 27:Répartition des grèves observées par branches d'activités et par nombre de jours de grèves

Branches d'activités	1 jour de grève publique	1 jour de grève parapublique	1 jour de grève privée	2 jours de grève publique	2 jours de grève parapublique	2 jours de grève privée	3 jours de grève publique	3 jours de grève parapublique	3 jours de grève privée	Plus de 3 jours de grève publique	Plus de 3 jours de grève parapublique	Plus de 3 jours de grève privée	Total
B1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
B2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B6	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	3
B7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
B9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
B10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B17	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
B18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	1	3	7

Source : Base de données statistiques de la DGT, 2018

Tableau 28:Répartition des comités de sécurité et de santé au travail mis en place et formés par région et par branches d'activités

Régions	CSST	Branche activité																				Total
		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	
Lomé commune	Mise en place	-	-	4	-	1	1	-	-	1	-	2	-	-	-	-	-	3	1	2	-	-	15
	Formés	-	-	2	-	1	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
Maritime	Mise en place	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	3
	Formés	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2
Plateaux	Mise en place	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2
	Formés	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Centrale	Mise en place	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Formés	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kara	Mise en place	1	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	4
	Formés	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2
Savanes	Mise en place	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Formés	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	Mise en place	1	2	6	-	1	1	1	-	1	-	2	-	-	1	-	-	5	1	2	-	-	24
	Formés	-	1	3	-	1	-	1	-	-	-	2	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	10

Tableau 29: Répartition des travailleurs touchés par les conflits collectifs de travail par branches d'activités, par sexe et par région

Branches d'activités	Lomé commune		Maritime		Plateaux		Centrale		Kara		Savanes		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
B1	0	0	0	0	1500	100	0	0	0	0	0	0	1600
B2	0	0	42	0	60	31	0	0	0	0	0	0	133
B3	1566	498	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2064
B4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
B5	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
B6	243	3	0	0	0	0	29	0	197	10	758	15	1255
B7	135	26	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	161
B8	556	110	0	0	0	0	8	0	0	0	0	0	674
B9	5	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
B10	0	0	0	0	4	0	6	0	0	0	0	0	10
B11	108	30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	138
B12	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	4
B13	24	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	26
B14	0	0	166	75	0	0	0	0	0	0	0	0	241
B15	19	6	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	31
B16	0	0	0	0	0	0	2	12	0	0	0	0	14
B17	2	0	0	0	12	11	0	0	0	0	0	0	25
B18	0	0	0	0	56	30	0	0	0	0	0	0	86
B19	30	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	34
B20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	2694	680	211	75	1636	172	45	12	197	10	762	17	6511