

RAPPORT D'ACTIVITES DU SYSTEME D'INSPECTION DU TRAVAIL

2017

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
Liste des tableaux	5
Liste des graphiques	6
AVANT-PROPOS	8
REMERCIEMENTS	9
RESUME	EXECUTIF 10
FAITS IMPORTANTS DE L'ANNEE 2017	12
INTRODUCTION	13
PREMIERE PARTIE : SYSTEME D'INSPECTION DU TRAVAIL	14
1. Politique nationale du travail (PNT)	14
1.1. Vision	14
1.2. Objectifs et domaines d'actions de la politique nationale du travail	14
2. Organisation du système d'inspection du travail au Togo	15
2.1. Niveau central : la Direction générale du travail (DGT)	15
2.1.1. Direction du dialogue social et des relations professionnelles (DDSRP)	15
2.1.2. Direction des études, de la recherche et des statistiques (DERS)	15
2.1.3. Direction des normes et des relations internationales (DNRI)	16
2.1.4. Inspection médicale du travail (IMT)	16
2.2. Niveau déconcentré	17
2.2.1. Directions régionales du travail et des lois sociales (DRTLS)	17
2.2.2. Inspections préfectorales du travail et des lois sociales (IPTLS)	17
3. Missions, prérogatives et obligations de l'inspection du travail	18
3.1. Missions	18
3.1.1. Mission de contrôle	18
3.1.2. Mission de conciliation	19
3.1.3. Mission de conseil	20
3.1.4. Mission d'enquête	20
3.2. Prérogatives et obligations de l'inspecteur du travail	21
3.2.1. Prérogatives	21
3.2.2. Obligations	21
4. Champ d'intervention de l'inspection du travail	21
4.1. Etablissements assujettis	21
4.2. Exceptions	21
DEUXIEME PARTIE : PERSONNEL ET MOYENS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL	23
1. Composition du personnel du système d'inspection du travail	23

2.	Rémunération du personnel et perspectives de carrière.....	24
3.	Recrutement, formation professionnelle initiale et continue des inspecteurs du travail	24
3.1.	Recrutement et formation initiale.....	24
3.2.	Formation continue et spécialisation des inspecteurs du travail.....	24
4.	Moyens matériels.....	25
4.1.	Locaux	25
4.2.	Matériels roulants.....	25
4.3.	Matériels informatiques.....	26
4.4.	Appuis documentaires.....	27
5.	Ressources financières.....	27
6.	Système d'information de l'inspection du travail.....	28
TROISIEME PARTIE : STATISTIQUES DES ACTIVITES DU SYSTEME D'INSPECTION DU TRAVAIL AU TOGO		29
1.	Visites de contrôle.....	29
2.	Conciliation et conseil	34
2.1.	Conciliation	34
2.1.1.	Conciliation des conflits individuels.....	34
2.1.2.	Conciliation des conflits collectifs	36
2.2.	Conseils.....	37
3.	Dialogue social	38
3.1.	Exercice du droit de grève	38
3.2.	Elections de délégués du personnel.....	40
4.	Risques professionnels	41
4.1.	Maladies professionnelles	41
4.2.	Accidents de travail	42
5.	Comités de sécurité et santé au travail	43
6.	Sécurité sociale.....	44
7.	Visas et certification	45
7.1.	Visas des contrats à durée déterminée.....	45
7.2.	Visas des contrats d'apprentissage	46
8.	Principes et droits fondamentaux	47
QUATRIEME PARTIE : DIFFICULTES, RECOMMANDATIONS ET PERSPECTIVES DU SYSTEME D'INSPECTION DU TRAVAIL.....		48
1.	Difficultés	48
1.1.	Difficultés d'ordre matériel et financier	48
1.2.	Difficultés d'ordre humain et organisationnel.....	48
2.	Recommandations	49
2.1.	A l'endroit du Ministère de la fonction publique, du travail et de la réforme administrative :.....	49

2.2. A l'endroit de la Direction générale du travail :.....	49
3. Perspectives.....	50
CONCLUSION.....	51
REFERENCES.....	52
ANNEXES.....	53

Liste des tableaux

Tableau 1: Répartition des Inspecteurs du travail et Contrôleurs par sexe, par région et par catégorie	24
Tableau 2 : Répartition des Inspecteurs du travail ayant reçu une formation continue par région et par centre de formation	25
Tableau 3 : Nombre de véhicules en état de fonctionnement mis à la disposition du système d'Inspection du travail.....	26
Tableau 4 : Répartition du nombre d'ordinateurs en état de fonctionnement mis à la disposition des services du système d'Inspection du travail par région.....	26
Tableau 5: Evolution du budget du système d'inspection du travail en valeur réelle.....	27
Tableau 6: Evolution du budget des services d'inspection du travail par régions en valeur réelle	27
Tableau 7:Répartition des visites de contrôle par secteur et par branche d'activités	30
Tableau 8:Répartition des travailleurs touchés par les visites de contrôle selon le sexe, le secteur de l'économie et les branches d'activités	31
Tableau 9:Répartition des formations, sensibilisations et conférences par région	38
Tableau 10:Répartition des grèves observées par branche d'activités et par région	39
Tableau 11:Répartition des élections de délégués du personnel par branche d'activités et par région	40
Tableau 12:Répartition des maladies professionnelles déclarées par sexe du travailleur et par région	42
Tableau 13:Répartition des accidents de travail déclarés par sexe du travailleur et par région .	42
Tableau 14:Part des travailleurs immatriculés à la CNSS dans l'ensemble des travailleurs touchés par les visites de contrôle	45
Tableau 15:Répartition des visas de contrats de travail à durée déterminée par région du pays, par nationalité et par sexe du travailleur	46
Tableau 16:Répartition des visas de contrats d'apprentissage par sexe de l'apprenti et par région	47

Liste des graphiques

Graphique 1: Répartition des Inspecteurs et contrôleurs du travail par sexe, par région du pays et par catégorie	Erreur ! Signet non défini.
Graphique 2: Evolution du budget des services du système d'Inspection du travail en valeur réelle.....	Erreur ! Signet non défini.
Graphique 3: Répartition des visites de contrôle par secteur et par branche d'activités	Erreur ! Signet non défini.
Graphique 4: Répartition des travailleurs touchés par les visites de contrôle selon le sexe, le secteur Secteur de l'économie et les branches d'activités	32
Graphique 5: Répartition des infractions commises selon la nature.....	33
Graphique 6: Répartition des sanctions infligées selon la branche d'activités	34
Graphique 7: Répartition des conflits de travail individuels par branche d'activité, sexe et région	34
Graphique 8: Répartition des issues des conflits de travail individuels.....	35
Graphique 9: Répartition des travailleurs touchés par des conflits collectifs de travail par branche d'activité, sexe et région	36
Graphique 10 : Répartition des conflits collectifs de travail selon l'incidence sur l'emploi	37
Graphique 11: Répartition des communications (formations, sensibilisations, conférences) par région.....	37
Graphique 12: Répartition des préavis de grève par région	38
Graphique 13: Répartition des préavis de grève par branche d'activités	38
Graphique 14 : Répartition des élections de délégués du personnel par branche d'activités et par région	41
Graphique 15: Répartition des comités de sécurité et de santé au travail mis en place par région	43
Graphique 16 : Répartition des comités de sécurité et de santé au travail mis en place par branche d'activité	43
Graphique 17: Répartition des comités de sécurité et de santé au travail formés par région par branche d'activité	44
Graphique 18 : Répartition des travailleurs immatriculés selon le sexe, la structure d'affiliation et par région.....	45
Graphique 19 : Répartition des visas de contrats de travail à durée déterminée par région du pays, par nationalité et par sexe du travailleur.....	46

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 2017. 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 2017, est le premier 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 et de la réforme administrative, 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, AWOUME K. Edem, TONA K. Massouboè, DEGBE K. Djifa et MALAM-MOUSSA M. Touré.

Nous n'oublions pas les appuis remarquables de :

M. KONDO Loking, Directeur général adjoint du travail ;

M.ABBEY Kokouvi, Directeur de l'observatoire de l'emploi à l'ANPE ;

M.BINESSI Koffi Akobi, Responsable de la cellule informatique à l'INSEED ;

M. SEGLA A. Komi, statisticien, économiste à l'Observatoire de l'emploi/ANPE ;

M. BABAI Adou-Laminou, Agent technique de statistique à la Direction générale de la fonction publique

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 2017 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). A ce jour, 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 2017, on compte au total 131 inspecteurs du travail dont 38 femmes (soit 29,01%) répartis sur l'ensemble du territoire. Près de la moitié des inspecteurs (49,61%) se retrouvent dans Lomé-commune. Le système d'inspection du travail ne dispose d'aucun contrôleur de travail.

S'agissant des ressources matérielles et financières, la DGT dispose de quatre (04) véhicules dont deux (02) sont utilisés en commun avec les six (06) services d'inspections de Lomé et la DRTLS Lomé-commune. Les cinq autres régions ne disposent pas de véhicule pour l'exercice de leur mission. Les services d'inspection disposent de 45 ordinateurs en état de fonctionnement pour 131 inspecteurs du travail, soit en moyenne 1 ordinateur pour 3 inspecteurs. Sur le plan de ressources financières le budget total alloué aux services du système d'inspection du travail en 2017 est de 75 870 000 FCFA contre 116 657 000 FCFA en 2016, soit un taux en baisse de 37,52 %.

En matière de visites de contrôle en entreprise, 946 visites d'inspection ont été effectuées sur l'ensemble du territoire dont plus de la moitié (491) dans l'économie informelle, soit en moyenne 9,09 visites par inspecteur du travail en poste dans les services d'inspection et DRTLS. Ces visites ont permis de toucher 13 536 travailleurs dont 3427 femmes soit 25,32 %.)

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 975 conflits individuels de travail. Il a été établi 597 Procès-verbaux (PV) de conciliation soit 61,23% contre 102 PV de non conciliation. Les conflits collectifs gérés par les services d'inspection ont permis de toucher 2 121 travailleurs dont 454 travailleurs ont été licenciés, soit 21,40% des travailleurs touchés. En 2017, 38 préavis de grèves ont été enregistrés. Dix (10) ont débouché sur des grèves. Au total 102 élections ont été supervisées par les services d'inspection du travail.

Dans le domaine de la sécurité et santé au travail, 19 accidents de travail et 07 cas de maladies professionnelles ont été enregistrés par les services d'inspection du travail et 35 attestations de mis 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 5732 dont 1635 femmes, soit 28,52%.

Enfin, en matière de visa et certification, les services d'inspection du travail ont visé durant l'année 2017 au total 6 951 contrats de travail à durée déterminée (CDD), dont 122 CDD expatriés et 243 contrats d'apprentissage.

FAITS IMPORTANTS DE L'ANNEE 2017

Plusieurs faits ont marqué la vie du monde du travail au Togo en 2017 au nombre desquels on peut compter le projet GOUVERNANCE, l'orientation du programme pays de promotion du travail décent (PPTD) au Togo, la mise en place du système d'information de la Direction générale du travail (DGT) et la validation de deux études sur l'analyse comparative entre les dispositions des conventions 183 et 189 de l'Organisation internationale du travail (OIT) et la pratique.

Le projet « Améliorer la gouvernance du travail dans les TPE/PME et aider à sortir de l'économie informelle – GOUVERNANCE », financé par le gouvernement français, est mis en œuvre dans cinq pays cibles de la région Afrique : le Togo, le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, Madagascar et la Tunisie. L'atelier national de lancement du projet s'est tenu du 8 au 10 février 2017. Le projet vise à aider les très petites, petites et moyennes entreprises (TPE/PME), y compris quand elles interviennent dans l'économie informelle, à prévenir les risques professionnels, améliorer les conditions de travail et faire respecter les Principes et droits fondamentaux au travail (PDFT).

Un autre fait marquant de l'année 2017 est la validation de deux études. L'une sur l'analyse comparative entre les dispositions de la convention 183 de l'OIT, la législation et la pratique en matière de protection de la maternité au Togo, validée du 28 au 30 juin 2017 et l'autre sur l'analyse de la législation et de la pratique nationales du Togo au regard de la convention n°189 de l'OIT sur le travail décent pour les travailleurs et travailleuses domestiques, validée en atelier du 03 au 05 juillet 2017.

Par ailleurs, on note la validation du canevas de collecte de données statistiques du 18 au 20 octobre 2017. En effet, grâce à l'appui technique et financier du Bureau international du travail (BIT), il a été mis en place en 2014 un outil de collecte des données du système d'inspection du travail. Cette validation est faite suite aux résultats obtenus après trois (03) années d'utilisation du canevas sur le terrain. Ce canevas validé a été programmé via le logiciel CS-PRO facilitant la collecte et le traitement de données statistiques qui ont servi à l'élaboration du présent rapport. Ce qui constitue une avancée importante pour le système de l'inspection du travail au Togo car cet outil permet aux services d'inspection du travail de disposer au plan national d'une base de données aisément exploitable.

Enfin, la validation du Programme pays de promotion du travail décent au Togo (PPTD) 2017-2020 au cours d'un atelier du 27 au 29 décembre 2017. Les Programmes par pays pour la promotion du travail décent sont élaborés par l'OIT pour assister les Etats membres afin de réaliser des objectifs du travail décent à travers des moyens assortis d'un calendrier et dotés de ressources.

INTRODUCTION

Aux termes de l'article 20 de la convention n° 81, l'autorité centrale d'inspection publiera, dans un délai raisonnable¹, un rapport annuel de caractère général sur les travaux des services d'inspection placés sous son contrôle. C'est dans cette perspective que la Direction générale du travail (DGT) du Togo a élaboré ce rapport qui retrace les principales activités des services d'inspection du travail au cours de l'année 2017.

Le présent rapport qui couvre la période du 1er janvier au 31 décembre 2017 est relatif à l'organisation et aux activités des services du système d'inspection du travail relevant du Ministère de la fonction publique, du travail et de la réforme administrative (MFPTRA).

À l'instar de la plupart des services d'inspection du travail en Afrique, le système d'inspection du travail du Togo conserve un caractère généraliste. Ainsi, son champ d'intervention est assez étendu. Cet aspect fait de la DGT l'une des administrations de proximité au Togo. Au regard de la complexité grandissante des situations, des techniques et du droit, la DGT est en quête permanente de l'innovation et de l'excellence du service public.

Le présent rapport se conforme aux engagements internationaux du Togo en l'occurrence les dispositions² de la convention n°81 de l'Organisation internationale du travail (OIT) ratifiée par le Togo le 30 novembre 2011.

Succinctement, le rapport expose l'organisation du système d'inspection du travail au Togo, ses différentes ressources et ses principales activités. Il énumère également les difficultés rencontrées par le système, fait quelques recommandations et définit des perspectives.

¹**Article 20 de la convention n° 81** sur l'Inspection du travail dans l'industrie et le commerce, 1947 :« 1- l'autorité centrale d'inspection publiera un rapport annuel de caractère général sur les travaux des services d'inspection placés sous son contrôle. 2- ces rapports seront publiés dans un délai raisonnable ne dépassant en aucun cas douze mois, à partir de la fin de l'année à laquelle ils se rapportent. 3- des copies des rapports annuels seront communiqués au Directeur général du Bureau international du travail dans un délai raisonnable après parution, mais en tout cas dans un délai ne dépassant pas trois mois ».

²**Art. 21** « Le rapport annuel publié par l'autorité centrale d'inspection portera sur les sujets suivants :

- a. lois et règlements relevant de la compétence de l'Inspection du travail ;
- b. personnel de l'Inspection du travail ;
- c. statistiques des établissements assujettis au contrôle de l'inspection et nombre des travailleurs occupés dans ces établissements ;
- d. statistique des visites d'inspection ;
- e. statistiques des infractions commises et des sanctions imposées ;
- f. statistiques des accidents du travail ;
- g. statistiques des maladies professionnelles ;

ainsi que sur tous autres points se rapportant à ces matières pour autant que ces sujets et ces points relèvent du contrôle de cette autorité centrale ».

PREMIERE PARTIE : SYSTEME D'INSPECTION DU TRAVAIL

Avant de présenter 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.

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.

1.1. 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.

1.2. 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.

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.

Après avoir exposé la politique nationale de travail, il convient à présent de présenter l'organisation, les missions et les prérogatives des différents services du système d'inspection du travail au Togo.

2. Organisation 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 (DRTL) et des Inspections préfectorales du travail et des lois sociales (IPTLS).

2.1. 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 professionnelles¹. 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.

2.1.1. 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.

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

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 ;

¹Selon 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.

- 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.

2.1.3. 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.

2.1.4. 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.

2.2. 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).

2.2.1. 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 Parquet¹.

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.

2.2.2. 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.

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.

¹ CF guide méthodologique de l'Inspection du travail

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 chargés 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 onze (11). 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.

3. 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.

3.1. 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.

3.1.1. 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.

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 :

¹ Article 69 de l'arrêté portant organisation du MTESS

- 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.

3.1.2. 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.

3.1.3. 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'information¹. 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.

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

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".

3.2. 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.

3.2.1. 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 documents¹.

3.2.2. Obligations

En contrepartie des pouvoirs qui leurs sont confiés, les inspecteurs et contrôleurs du travail sont censés respecter des principes² qui gouvernent leur fonction entre autres : impartialité, indépendance, libre décision, etc.

4. 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.

4.1. 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'Inspection³. Il s'agit de toute entreprise de l'économie formelle ou informelle, du secteur parapublic, secteur agricole et de la zone franche.

4.2. 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 fonctionnaires ou officiers désignés dans les conditions fixées par décret en conseil des ministres⁴.

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.

⁴M. Dago YABRE, *Droit du travail togolais*, 1^{ère} édition, 2008, p.18.

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.

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

Pour veiller à 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. Il s'agit dans cette partie du rapport d'exposer les ressources humaines, matérielles et financières du système d'inspection du travail.

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

Fonctionnaires de l'administration publique, les inspecteurs et contrôleurs du travail appartiennent à un corps qui est régi par le statut général de la fonction publique. Leur gestion est assurée par le Ministre chargé du travail. Il faut noter qu'un personnel qui ne relève pas du corps des inspecteurs et contrôleurs du travail, collabore au système d'inspection du travail.

Il convient de relever que la convention n° 81 de l'OIT concernant l'inspection du travail, a prévu certaines exigences par rapport au personnel de l'inspection du travail :

- la surveillance et le contrôle de l'inspection du travail par l'autorité centrale ;
- l'indépendance de l'inspection du travail ;
- le recrutement sur la base de l'aptitude ;
- la formation appropriée des inspecteurs du travail ;
- l'égalité d'accès à la fonction d'inspecteur du travail par les femmes et les hommes.

En 2017, au total 131 inspecteurs du travail dont 38 femmes (soit 29,01%) sont répartis sur l'ensemble du territoire.

Selon les régions, la moitié des inspecteurs (49,61%) se retrouvent dans Lomé-commune. En considérant les femmes inspecteurs de travail, cette proportion est plus élevée (68,42%)¹. La région des Savanes, quant à elle, enregistre l'effectif le plus faible soit 5,34% de l'ensemble.

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 69,00% de l'effectif total, 40 inspecteurs de la catégorie A2 soit 31,00%. Il faut noter que les inspecteurs de la région de la Kara sont tous de la catégorie A1.

¹ Taux des femmes à Lomé = (Effectif des femmes à Lomé / Effectif total des femmes) x100

Tableau 1: Répartition des inspecteurs du travail et contrôleurs par sexe, par région et par catégorie

Catégorie/sexe Régions	Inspecteurs A1		Inspecteurs A2		Contrôleurs		Total
	H	F	H	F	H	F	
Lomé commune ¹	24	19	15	7	0	0	65
Maritime	11	0	3	2	0	0	16
Plateaux	10	1	0	4	0	0	15
Centrale	10	1	3	1	0	0	15
Kara	10	3	0	0	0	0	13
Savanes	2	0	5	0	0	0	7
Total	67	24	26	14	0	0	131

Source : Base de données statistiques de la DGT, 2017

2. Rémunération du personnel et perspectives de carrière

La rémunération et la carrière des inspecteurs et contrôleurs du travail au Togo sont arrimées jusqu'à nos jours sur celles du 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 devraient 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 également 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'école nationale d'administration (ENA) du Togo. La formation à l'ENA a une durée de 2 ans (cycle 3) ou 3 ans (cycle 2) de scolarité dont six (06) mois de stage. Ainsi, pour le compte de 2017, six (06) inspecteurs du travail du cycle 2 ont fini leur formation et ont intégré le cadre.

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.

Pour le compte de l'année 2017, sur 131 inspecteurs du travail, 2 ont été formés au Centre international de formation (CIF) de l'OIT à Turin et 01 au Centre régional africain

¹ L'effectif de Lomé-commune comprend les inspecteurs affectés à la DGT, à la DRTLS Lomé-commune et dans les services d'inspection de zone de Lomé.

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.

Tableau 2 : Répartition des inspecteurs du travail ayant reçu une formation continue par région et par centre de formation

Centres Régions/Types		CIF ILO	CRADAT	Autres	Total
Lomé- commune	Continue	2	1	0	3
	Spécialisation	0	0	0	0
Maritime	Continue	0	0	0	0
	Spécialisation	0	0	0	0
Plateaux	Continue	0	0	0	0
	Spécialisation	0	0	0	0
Centrale	Continue	0	0	0	0
	Spécialisation	0	0	0	0
Kara	Continue	0	0	0	0
	Spécialisation	0	0	0	0
Savanes	Continue	0	0	0	0
	Spécialisation	0	0	0	0
Total		2	1	0	3

Source : Base de données statistiques de la DGT, 2017

4. Moyens matériels

Ces moyens concernent les locaux, les moyens de déplacement, les moyens informatiques, les appuis documentaires et le système d'information.

4.1. Locaux

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

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. Toutefois, des efforts sont faits pour réfectionner certains bâtiments. C'est le cas de l'IPTLS des Lacs (Aného) qui était en état de délabrement. En 2017, ce bâtiment a été réhabilité sur financement de l'Etat togolais.

Par ailleurs, certains services manquent de bureaux. C'est l'exemple de Lomé où, sur les six (06) inspections de zone, quatre (04) 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

Ils 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.

Au titre de matériel roulant, la DGT dispose de quatre (04) véhicules dont deux (02) sont utilisés en commun avec les six (06) services d'inspections de Lomé et la DRTLS Lomé-commune et les deux autres sont utilisés comme véhicules de fonction du Directeur général du travail et son adjoint. Les cinq autres régions ne disposent pas de véhicule pour l'exercice de leur mission comme l'illustre le tableau 3. De ce fait les agents de ces régions sont obligés d'utiliser leurs moyens de déplacement personnel dans le cadre des contrôles d'entreprises.

Tableau 3 : Nombre de véhicules en état de fonctionnement mis à la disposition du système d'inspection du travail

Niveau central/Région	Nombre de véhicules
DGT	4
Lomé commune	0
Maritime	0
Plateaux	0
Centrale	0
Kara	0
Savanes	0
Total	4

Source : Base de données statistiques de la DGT, 2017.

4.3. Matériels informatiques

Au 31 décembre 2017, tous les services d'inspection du travail disposent au minimum d'un ordinateur de bureau. Le tableau 4 révèle qu'en 2017, pour un effectif total de 131 inspecteurs du travail, on a enregistré 45 ordinateurs en état de fonctionnement mis à la disposition de ceux-ci, soit en moyenne 1 ordinateur pour 3 inspecteurs. La région des Savanes a le ratio le plus élevé avec en moyenne 2 ordinateurs pour 3 inspecteurs du travail. Par contre la région des Plateaux a le ratio le plus faible avec 1 ordinateur pour 8 inspecteurs du travail.

Ces chiffres montrent que le système d'inspection du travail au Togo est non seulement mal équipé en moyens informatiques, mais que ces matériels sont inégalement répartis entre les régions.

Tableau 4 : Répartition du nombre d'ordinateurs en état de fonctionnement mis à la disposition des services du système d'inspection du travail par région

Région	Lomé commune ¹	Maritime	Plateaux	Centrale	Kara	Savanes	Total
Ordinateurs	23	4	2	5	6	5	45
Inspecteurs	65	16	15	15	13	7	131
Ratio approximatif ordinateur/inspecteur	1/3	1/4	1/8	1/3	1/2	2/3	1/3

Source : Base de données statistiques de la DGT, 2017

¹ DGT, directions centrales et DRTLS Lomé-commune.

4.4. Appuis documentaires

Il s'agit ici essentiellement des appuis documentaires physiques ou électroniques. Les services d'inspection au Togo ne disposent pas de bibliothèque et ne sont pas abonnés aux revues spécialisées.

5. Ressources financières

Pour accomplir les missions qui leur sont assignées, les services d'inspection du travail sont dotés de budgets annuels de fonctionnement. Ces budgets évoluent dans le temps et s'arriment au budget général de l'Etat.

En 2017, le budget total alloué au système d'inspection du travail est de 75 870 000 FCFA contre 116 657 000 FCFA en 2016, soit une baisse de 37,52 %. Cela peut s'expliquer d'une part, du fait qu'en 2017, les budgets des Ministères et institutions de l'Etat ont été revus à la baisse par le Gouvernement pour des raisons de contraintes budgétaires, et d'autre part que les lignes budgétaires de la DGT relatives aux dépenses d'électricité et d'eaux ont été supprimées et réaffectées sur le budget du Ministère de tutelle. Cependant, on note que plus de la moitié du budget (53,22%) est allouée à la DGT. Par ailleurs, les services d'inspection de Lomé n'ont pas de budgets propres (voir tableau 17 en annexe).

Tableau 5: Evolution du budget du système d'inspection du travail en valeur réelle

ADMINISTRATIONS	Budget 2016	Budget 2017	Taux de croissance (%)
Centrale	91 549 000	44 775 000	-51,09
Déconcentrée	29 885 000	31 095 000	4,05
Total	121 434 000	75 870 000	-37,52

Source : Base de données statistiques de la DGT, 2017.

En 2017, le budget total alloué aux services d'inspection du travail est de 31 095 000 FCFA contre 29 885 000 FCFA en 2016, soit une hausse de 4,04 %. La région de la Kara a enregistré le taux d'accroissement le plus élevé (35,04%) suivi de la région Maritime (18,46%). Par contre, Lomé-commune a enregistré le taux de régression le plus élevé (22,00%).

Tableau 6: Evolution du budget des services d'inspection du travail par régions en valeur réelle

REGIONS	Budget 2016	Budget 2017	Taux de croissance (%)
Lomé-commune	5 423 000	4 230 000	-22
Maritime	5 422 000	6 423 000	18,46
Plateaux	6 215 000	6 245 000	0,48
Centrale	4 860 000	4 860 000	0
Kara	3 915 000	5 287 000	35,04
Savanes	4 050 000	4 050 000	0
Total	29 885 000	31 095 000	4,05

Source : Base de données statistiques de la DGT, 2017.

6. Système d'information 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 les données recueillies au cours de la même année. Ces données ont été traitées et ont servi dans l'élaboration du présent rapport. Ainsi, les services d'Inspection du travail disposent 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 2017.

1. Visites de contrôle

Des visites de contrôle ont été effectuées par les services d'inspection dans les entreprises des secteurs formel et informel et ont touché plusieurs travailleurs.

En 2017, sur l'ensemble du territoire, 946 visites d'inspection ont été effectuées représentant en moyenne 9,09 visites par inspecteur du travail en poste dans les services d'inspection et DRTL. Sur l'ensemble de ces visites, 491 ont été effectuées dans l'économie informelle soit 51,90%.

Dans l'économie formelle, sur 455 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 (15,60 %).

Par ailleurs, la branche d'activités (B13) « activités professionnelles, scientifiques et techniques » est celle qui a enregistré plus de visites d'inspection dans l'économie informelle avec 384 visites dont 362 enregistrées à l'inspection du travail de Bassar. Ceci s'explique par le fait qu'à Bassar, il a été procédé à la visite ciblée de toutes les unités de cette branche d'activités d'où le pourcentage relativement élevé (51,90%) de visites d'inspection effectuées dans l'économie informelle.

Tableau 7: Répartition des visites de contrôle par secteur économique et par branche d'activités

Branches	Secteur		Total
	Formel	Informel	
1	18	15	33
2	7	0	7
3	26	21	47
4	14	0	14
5	6	5	11
6	34	4	38
7	71	35	106
8	19	3	22
9	55	8	63
10	11	0	11
11	37	0	37
12	1	0	1
13	21	384	405
14	3	0	3
15	0	0	0
16	67	0	67
17	40	0	40
18	1	4	5
19	21	12	33
20	3	0	3
21	0	0	0
Total	455	491	946

Source : Base de données statistiques de la DGT, 2017

Tableau 8: Répartition des travailleurs touchés par les visites de contrôle selon le sexe, l'économie et les branches d'activités

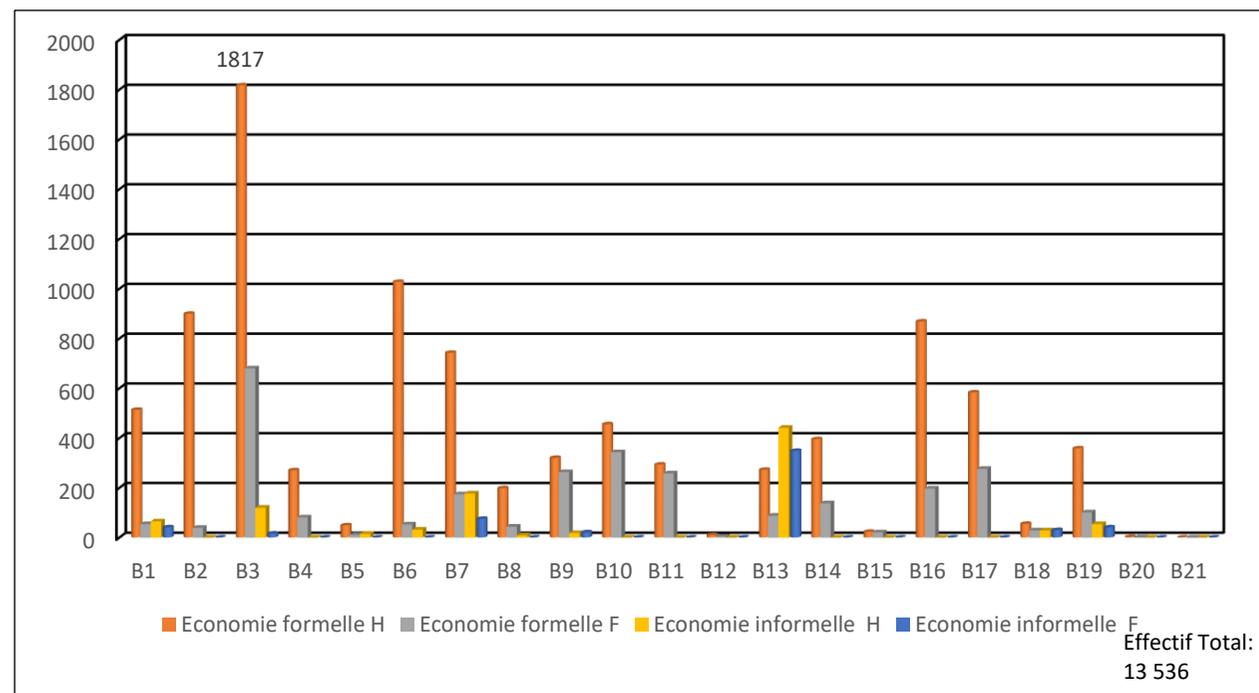
Branches d'activités	Economie formelle		Economie informelle	
	H	F	H	F
B1	513	54	65	41
B2	899	39	0	0
B3	1817	680	120	16
B4	270	81	0	0
B5	49	11	15	0
B6	1027	53	32	0
B7	742	174	177	75
B8	198	44	9	0
B9	320	263	18	21
B10	455	343	0	0
B11	293	258	0	0
B12	10	4	0	0
B13	272	88	441	348
B14	395	138	0	0
B15	23	21	0	0
B16	868	197	0	0
B17	583	276	0	0
B18	55	29	29	30
B19	358	101	54	41
B20	2	1	0	0
B21	0	0	0	0
Totaux	9149	2855	960	572
	12 004		1 532	

Source : Base de données statistiques de la DGTT, 2017

Au regard du graphique 1, au total 13 536 travailleurs ont été touchés en 2017 par les visites d’inspection dont 25,32 % de femmes. Dans l’économie formelle, 12 004 travailleurs ont été touchés par les visites d’inspections représentant 88,68 % et les plus touchés se retrouvent dans la branche d’activités B3 « activités de fabrication ».

Par ailleurs, 1532 travailleurs (11,31 %) ont été touchés dans l’économie informelle dont la majorité se retrouve dans la branche d’activités B13 « activités professionnelles, scientifiques et techniques ».

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

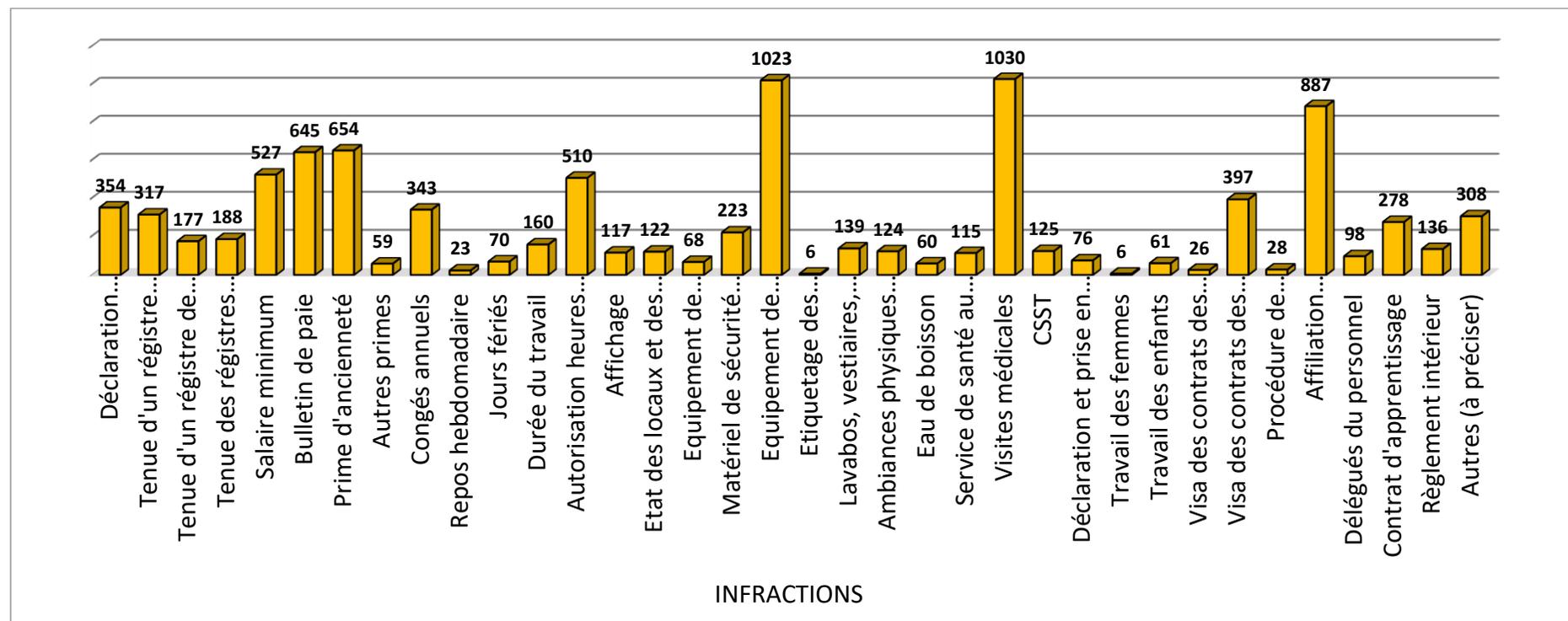


Source : Base de données statistiques de la DGT, 2017

En 2017, au total 9480 infractions ont été commises par les employeurs de l'économie formelle et informelle. Les infractions les plus commises relevées sont liées aux visites médicales (10,86 %), aux équipements de protection individuelle (10,79 %), et à l'affiliation à la Caisse nationale de sécurité sociale (9,35 %).

On note également que certaines branches d'activités notamment B7 « le commerce de gros, de réparation de véhicules automobiles et de motocycles, B13 « les activités professionnelles, scientifiques et techniques » et B16 « l'éducation » ont enregistré plus d'infractions¹.

Graphique 2 : Répartition des infractions commises selon la nature

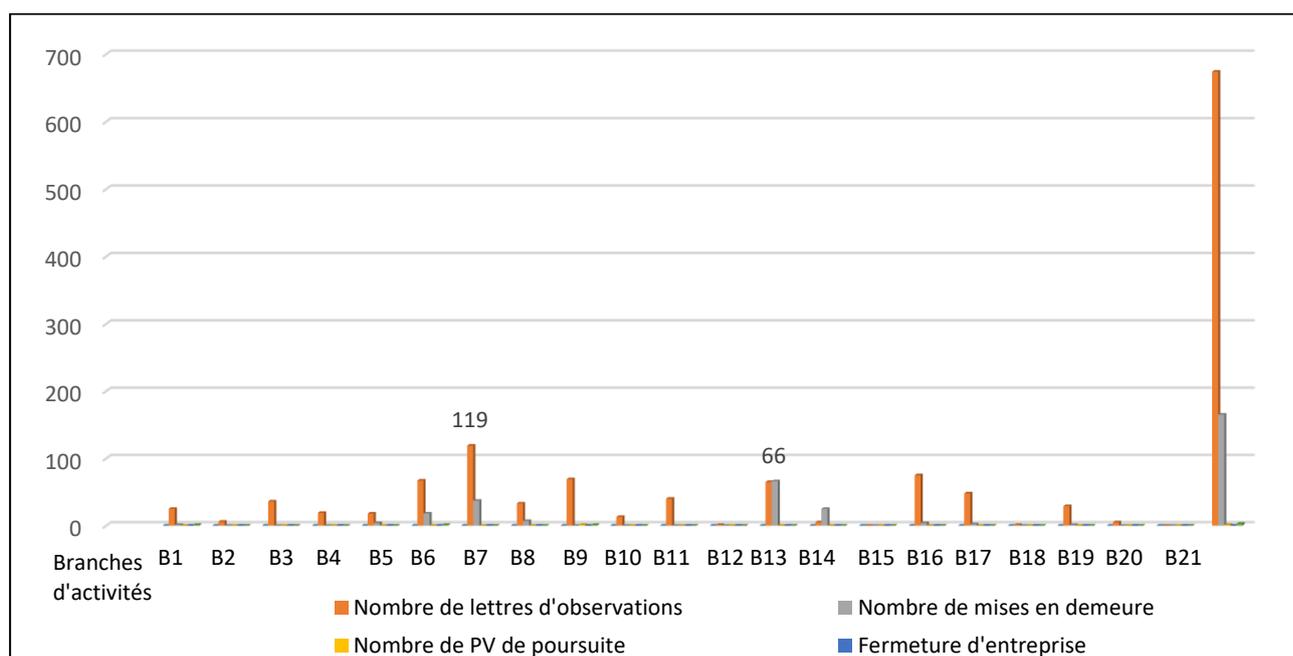


Source : Base de données statistiques de la DGT, 2017

Les infractions commises ont été sanctionnées par les services d'inspection à savoir 674 lettres d'observation et 165 mises en demeure comme le montre le graphique 3. Dans la branche d'activités B9 « activités d'hébergement et de restauration », un (1) procès-verbal de poursuite a été également dressé.

Par ailleurs, les trois (3) branches d'activité suivantes : B1 « agriculture, sylviculture et pêche » , B6 « construction » et B9 « hébergement et la restauration » ont enregistré chacune une transaction. Enfin, les services d'inspection n'ont ordonné aucune sanction relative à la fermeture d'entreprise en 2017.

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



Source : Base de données statistiques de la DGT, 2017

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 2017, 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 et de sensibilisations.

2.1. Conciliation

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

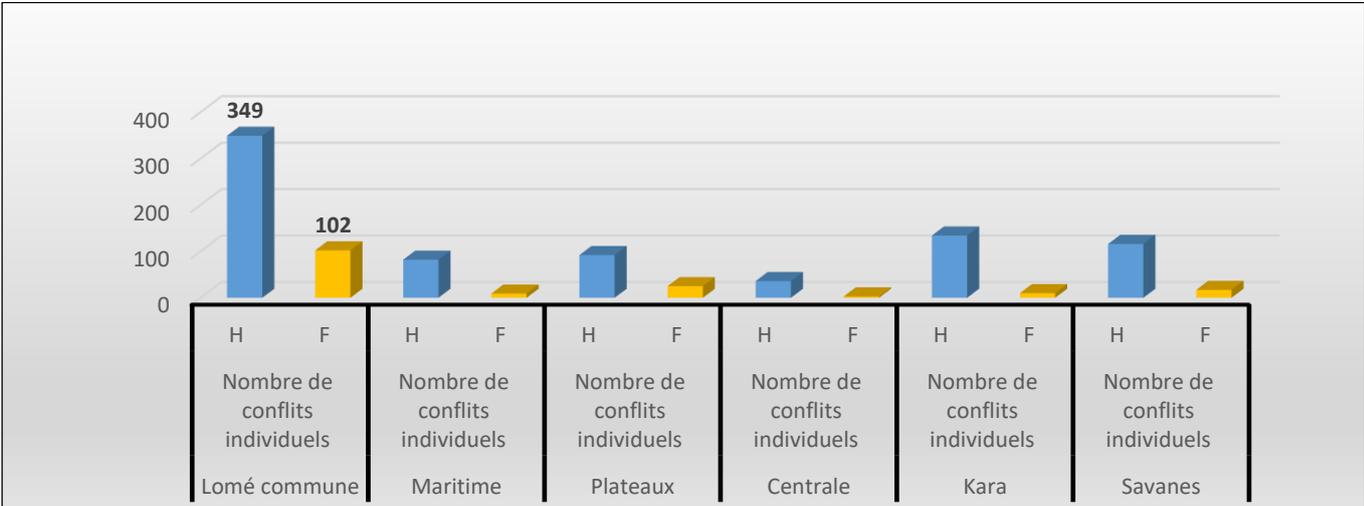
2.1.1. Conciliation des conflits individuels

Les directions régionales et services d'inspections du travail du Togo ont eu à gérer au total 975 conflits individuels de travail tout au long de l'année 2017 comme l'illustre le graphique 4 ci-après.

Il ressort de ce graphique que sur les 975 conflits individuels de travail enregistrés, 17,02% concernent les femmes 46,25 % ont été gérés au niveau des services d’inspection du travail de Lomé-commune. Cela peut s’expliquer par le fait qu’au Togo, il y a une plus forte concentration des entreprises à Lomé, capitale du pays. La région Centrale a par contre le nombre de conflits individuels gérés le plus faible en n’ayant enregistré que 39 conflits, soit 4,00%.

Par ailleurs, les branches d’activités B6 « construction », B7 « commerce de gros et de détail ; réparations de véhicules automobiles et de motocycles » et B19 « autres activités de services » ont enregistré les plus grands nombres de conflits individuels de travail avec une proportion de 45,23% des conflits.

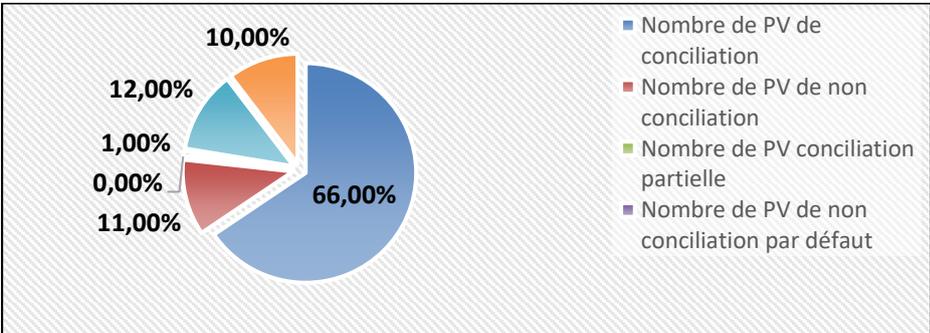
Graphique 4 : Répartition des conflits de travail individuels par branche d’activité, sexe et région



Source : Base de données statistiques de la DGT, 2017

Il ressort du graphique 5 que sur les 975 conflits de travail individuels enregistrés par les services d’inspection, il a été établi 597 Procès-verbaux (PV) de conciliation soit 66,00% contre 102 PV de non conciliation. La branche d’activité « construction » a enregistré plus de PV de conciliation (159 PV) et la branche « administration et activités d’appui administratif », le plus de PV de non conciliation (31 PV).

Graphique 5 : Répartition des issues des conflits de travail individuels



Source : Base de données statistiques de la DGT, 2017

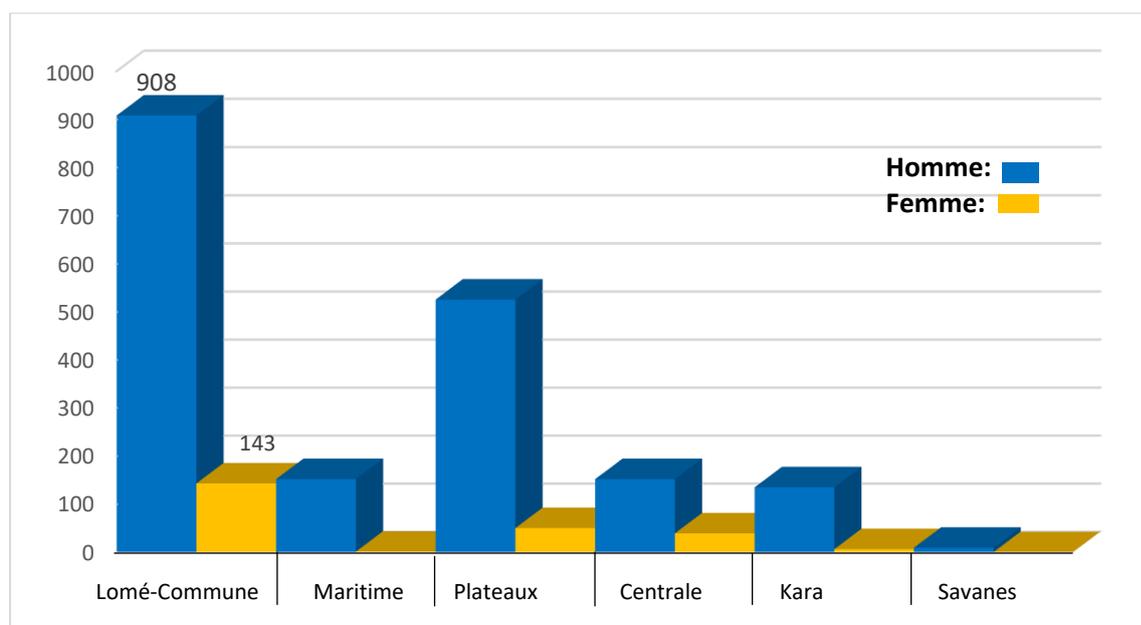
2.1.2. Conciliation des conflits collectifs

Pour le compte de l'année 2017, 2 121 travailleurs ont été touchés par les conflits collectifs de travail. La répartition de ces conflits est illustrée par le graphique 6.

Il ressort de ce graphique que les travailleurs touchés par les conflits collectifs de travail sont plus nombreux dans la région Lomé-commune (1051). Par ailleurs, il est observé également un nombre important de travailleurs touchés enregistrés dans la région des Plateaux (576). Par contre, la région des Savanes a enregistré le plus faible effectif de travailleurs touchés par les conflits collectifs de travail (09 travailleurs touchés).

En outre, les branches d'activités B1 « agriculture, sylviculture et pêche », B3 « activités de fabrication », B19 « autres activités de service » ont enregistré plus de la moitié des travailleurs touchés (58,27%).

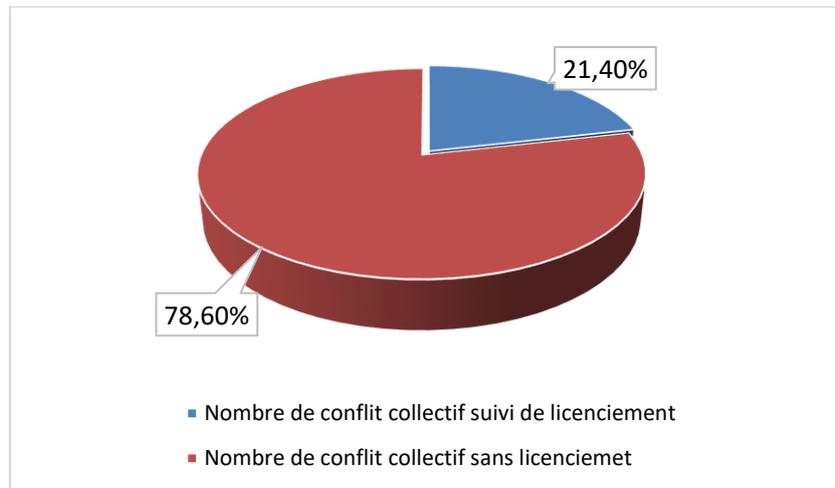
Graphique 6 : Répartition des travailleurs touchés par des conflits collectifs de travail par sexe et par région



Source : Base de données statistiques de la DGT, 2017

D'après le graphique suivant, sur 2121 travailleurs touchés par les conflits collectifs de travail 454 travailleurs ont été licenciés, soit 21,40%. Ce taux élevé de licenciement pourrait s'expliquer par l'insuffisance des cadres de dialogue social en entreprise (délégués du personnel, délégués syndicaux, comité de sécurité et santé au travail, etc.) et de culture syndicale. Ces licenciements enregistrés démontrent l'incidence négative des conflits collectifs sur les efforts du gouvernement en matière de création d'emploi.

Graphique 7 : Répartition des conflits collectifs de travail selon l'incidence sur l'emploi

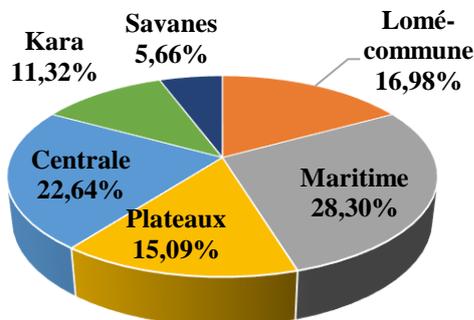


Source : base de données statistiques de la DGT, 2017

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



Source : Base de données statistiques de la DGT, 2017

Au cours de l'année 2017, en ce qui concerne les activités de communication, les régions Maritime et Centrale ont été les plus actives avec respectivement 28,30% et 22,64% de l'ensemble des communications alors que la région des Savanes enregistre la plus faible proportion avec 5,66%.

Sur 53 séances de communication animées par les services d'inspection du travail, la majorité (58,48%) a été sous forme de formations. L'analyse selon les régions montre que plus des deux-tiers (67,74%) des formations sont à l'actif des régions Maritime (38,71%) et Lomé-commune (29,03%) alors que pour les sensibilisations, la région Centrale enregistre le plus grand nombre (36,36%). Par ailleurs, il n'y a pas eu de séances de sensibilisation à Lomé-commune et aucune conférence organisée par l'ensemble des services d'inspection, comme le montre le tableau ci-dessous :

Tableau 9: Répartition des formations, sensibilisations et conférences par région

REGIONS	NOMBRE FORMATIONS	NOMBRE SENSIBILISATIONS	NOMBRE DE CONFERENCES	TOTAL
Lomé-commune	9	0	0	9
Maritime	12	3	0	15
Plateaux	3	5	0	8
Centrale	4	8	0	12
Kara	2	4	0	6
Savanes	1	2	0	3
Total	31	22	0	53

Source : Base de données statistiques de la DGT, 2017

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.

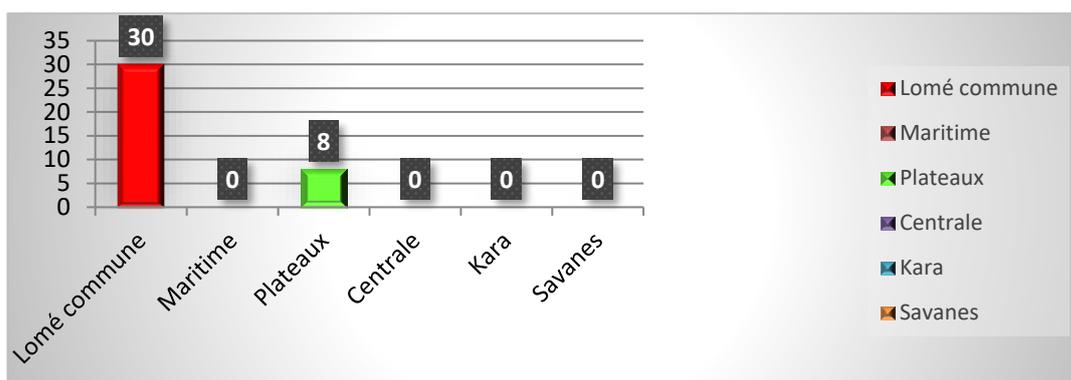
Au cours de l'année 2017, les services d'inspections ont enregistré 38 préavis de grèves. Lomé-commune a enregistré la majorité des préavis (79,00%) suivi des Plateaux (21,00%).

Par ailleurs, la répartition des préavis de grève par branche d'activités montre que les branches B4 « Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation » et B17 « Santé et activités d'action sociale » ont enregistré les plus grands nombres soit respectivement 5 et 6 préavis de grèves (Graphiques 9 et 10).

Graphique 9 : Répartition des préavis de grève par branche d'activités

Source : Base de données statistiques de la DGT, 2017.

Graphique 10 : Répartition des préavis de grève par région



Source : Base de données statistiques de la DGT, 2017

Il ressort du tableau 10 que les services d'inspections ont enregistré 10 grèves en 2017. Les régions Maritime et Plateaux ont enregistré 8 grèves. Aucune grève n'a été enregistrée dans les régions de la Kara et des Savanes. La répartition des grèves par branches d'activités montre que les branches B1 « Agriculture, sylviculture et pêche » et B3 « Activités de fabrication » ont enregistré 6 grèves.

Par ailleurs, sur les 38 préavis de grèves enregistrés par les services d'inspection, 10 ont abouti à une grève soit 26,31%. Ceci démontre la contribution des services d'inspection dans la résolution des conflits de travail et à l'apaisement du climat social.

Tableau 10 : Répartition des grèves observées par branche d'activités et par région

Branches d'activités	Lomé-commune	Maritime	Plateaux	Centrale	Kara	Savanes	Total
B1	0	0	3	0	0	0	3
B2	0	0	0	0	0	0	0
B3	1	2	0	0	0	0	3
B4	0	0	0	0	0	0	0
B5	0	0	0	0	0	0	0
B6	0	1	0	0	0	0	1
B7	0	0	0	0	0	0	0
B8	0	0	0	0	0	0	0
B9	0	0	0	0	0	0	0
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	1	0	0	1
B14	0	1	0	0	0	0	1
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	1	4	4	1	0	0	10

Source : Base de données statistiques de la DGT, 2017

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'inspecteur du travail.

Tableau 11 : Répartition des élections de délégués du personnel par branche d'activités et par région

Régions Branche Activités	Lomé commune	Maritime	Plateaux	Centrale	Kara	Savanes	Total
B1	0	0	3	0	0	0	3
B2	0	1	0	0	0	1	2
B3	7	1	1	0	0	0	9
B4	1	1	2	0	0	0	4
B5	0	0	1	0	1	1	3
B6	3	0	0	0	0	0	3
B7	3	0	0	0	0	0	3
B8	5	0	0	0	0	0	5
B9	2	0	3	0	0	0	5
B10	3	0	0	0	0	1	4
B11	6	2	2	1	0	1	12
B12	0	0	0	0	0	0	0
B13	3	0	0	2	0	0	5
B14	0	1	2	0	1	0	4
B15	0	0	1	0	0	0	1
B16	2	0	0	2	0	0	4
B17	6	0	9	3	2	0	20
B18	1	0	0	0	0	0	1
B19	4	0	3	1	1	0	9
B20	0	0	0	0	0	0	0
B21	5	0	0	0	0	0	5
Total	51	6	27	9	5	4	102

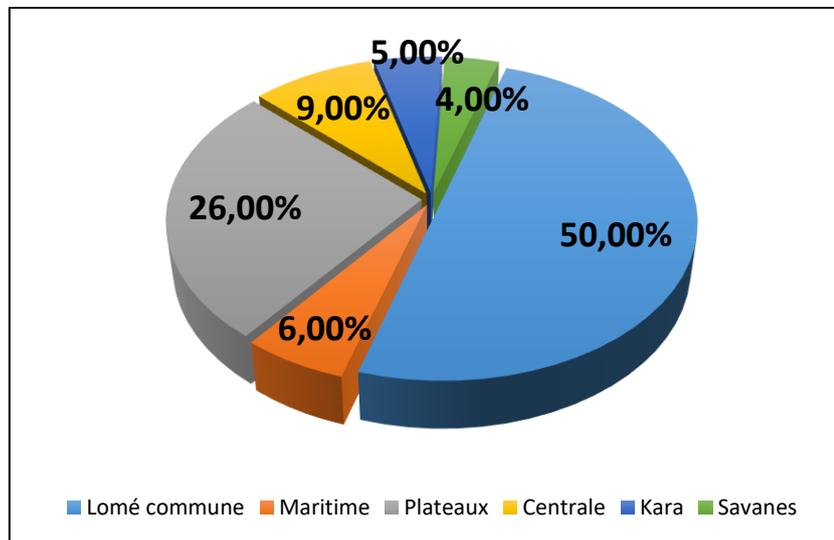
Source : Base de données statistiques de la DGT, 2017

Au cours de l'année 2017, en application de l'arrêté 021/MTESS/DGTLIS du 10 décembre 2009 portant institution des délégués du personnel dans les entreprises du secteur privé et parapublic, 102 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 la moitié (51) des élections suivie des Plateaux (27). La région des Savanes a enregistré le plus faible nombre d'élections (4).

La répartition par branche d'activités révèle que 4 branches d'activités ont enregistré près de la moitié des élections (50,00%). Il s'agit des branches B17 « Santé et activités d'action sociale », « Activités financières et d'assurances », B3 « Activités de fabrication » et B19 « Autres activités de services » avec respectivement 20, 12, 9 et 9 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 B12 « Activités immobilières » et 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 » n'ont enregistré aucune élection de délégués du personnel.

Graphique 11 : Répartition des élections de délégués du personnel par région



Source : Base de données statistiques de la DGT, 2017

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 2017.

4.1. Maladies professionnelles

Aux termes de l'article 50 du code de sécurité sociale, est considérée comme maladie professionnelle une maladie résultant des conditions de travail et qui est inscrite sur les tableaux des maladies professionnelles.

Le tableau 11 révèle qu'au cours de l'année 2017, sept (07) cas de maladies professionnelles tous déclarés par des agents d'exécution hommes, ont été enregistrées par les services d'Inspection du travail, plus précisément dans la région Maritime. Dans les autres régions du pays, on n'a enregistré aucune déclaration de maladie professionnelle. Ce chiffre montre que les employeurs et travailleurs déclarent rarement les AT et MP au niveau des services d'inspection. Ceci peut s'expliquer par l'ignorance, la négligence, ou la réticence de ceux-ci.

Tableau 12: Répartition des maladies professionnelles déclarées par sexe du travailleur et par région

Régions	Catégories Professionnelles		Agents d'exécution		Agents de maîtrises et assimilés		Cadres et assimilés		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Lomé commune	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maritime	7	0	0	0	0	0	0	0	7
Plateaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Centrale	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kara	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Savanes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	7	0	0	0	0	0	0	0	7

Source : Base de données statistiques de la DGT, 2017

4.2. Accidents de travail

L'accident du travail est l'accident survenu à un travailleur par le fait ou à l'occasion du travail qu'il y ait ou non faute de sa part¹⁴.

Le tableau 12 montre qu'au cours de l'année 2017, 19 accidents de travail ont été enregistrés par les services d'inspection du travail, dont plus de la moitié à Lomé-commune avec 11 accidents. Les régions de la Kara et des Savanes n'ont enregistré aucune déclaration d'AT. Ce tableau prouve qu'à l'instar des MP, les employeurs et travailleurs déclarent rarement également les AT au niveau des services d'inspection.

Tableau 13 : Répartition des accidents de travail déclarés par sexe du travailleur et par région

Région	Accident de trajet		Accident de travail sur le lieu du travail		Total
	H	F	H	F	
Lomé commune	8	0	3	0	11
Maritime	1	1	2	0	4
Plateaux	0	0	2	0	2
Centrale	2	0	0	0	2
Kara	0	0	0	0	0
Savanes	0	0	0	0	0
Total	11	1	7	0	19

Source : Base de données statistiques de la DGT, 2017

¹⁴ Article 49 de la loi n°2011-006 du 21 février 2011 portant code de sécurité sociale

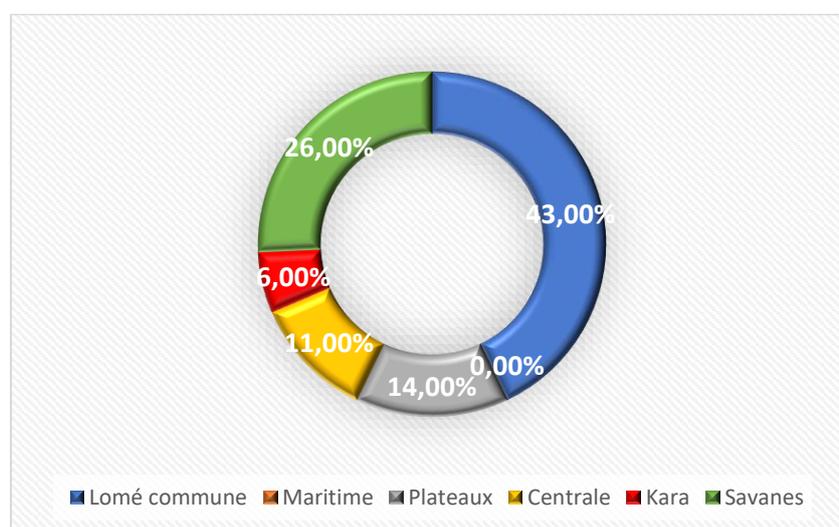
5. Comités de sécurité et santé au travail

Les services d'inspection du travail ont également délivré aux entreprises des attestations de mise en place de CSST tout au long de l'année 2017.

Pour le compte de l'année 2017, le graphique 15 révèle que trente-cinq (35) attestations de mis en place de Comité de sécurité et santé au travail (CSST) ont été délivrées par les services d'inspection. Lomé-commune est la région qui a enregistré le plus de CSST mis en place (43,00%) suivie de la région des Savanes (26,00%) contre 0,00% pour la région Maritime.

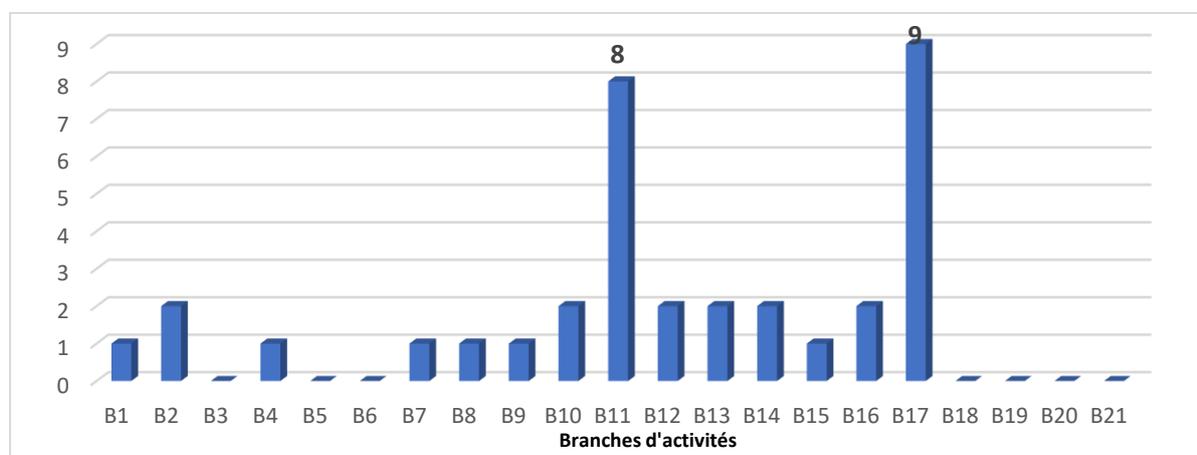
La répartition par branche d'activités montre que les branches d'activités B11 « Activités financières et d'assurances » et B17 « Santé et activités d'action sociale » sont celles qui ont enregistré plus de comités mis en place avec respectivement 8 et 9 comités comme le montre le graphique 13.

Graphique 12: Répartition des comités de sécurité et de santé au travail mis en place par région



Source : Base de données statistiques de la DGT, 2017

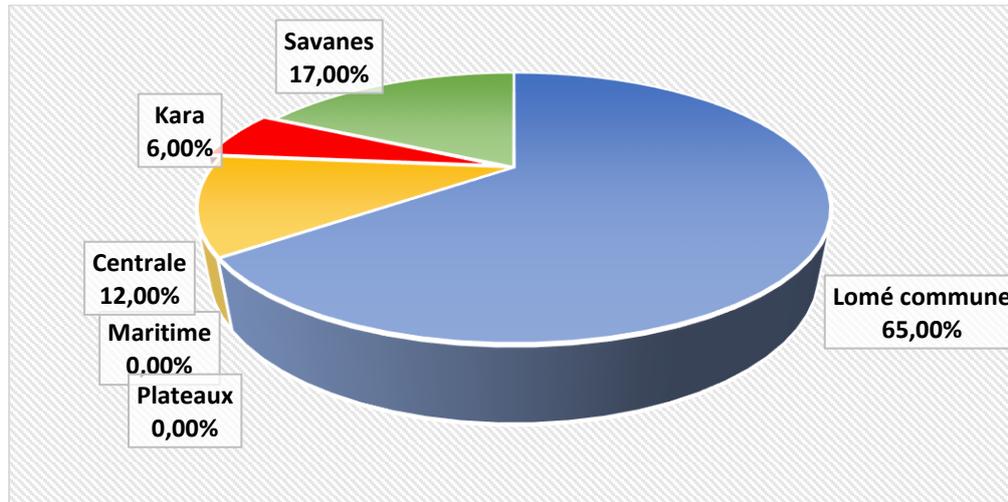
Graphique 13 : Répartition des comités de sécurité et de santé au travail mis en place par branche d'activité



Source : Base de données statistiques de la DGT, 2017

Pour le compte de l'année 2017, dix-sept (17) 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. Comme l'indique le graphique suivant, la répartition par région montre que Lomé-Commune a enregistré le plus grand nombre de CSST formé (65,00%).

Graphique 14 : Répartition des comités de sécurité et de santé au travail formés par région



Source : Base de données statistiques de la DGT, 2017

6. Sécurité sociale

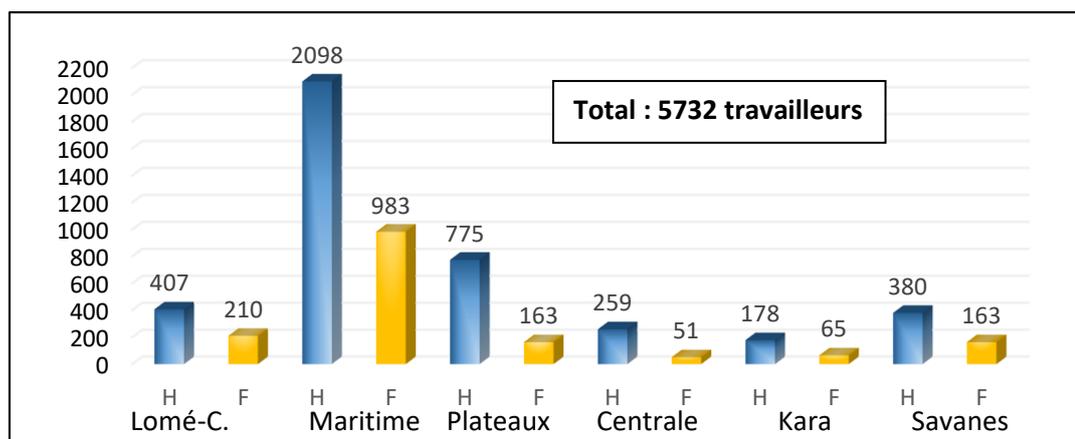
Les questions liées à la sécurité sociale des travailleurs retiennent également l'attention des services d'inspection lors des contrôles en entreprises. Ainsi, au cours de l'année 2017, ces contrôles ont enregistré plusieurs travailleurs non immatriculés à la CNSS et ces entreprises contrôlées ne sont affiliées à aucun autre mécanisme de sécurité sociale.

D'après le graphique 18, l'effectif total des travailleurs immatriculés à la CNSS relevé par les services d'inspection au cours des contrôles est de 5732, dont 1635 femmes, soit 28,52%. L'effectif le plus élevé est enregistré dans la région Maritime avec 3081 travailleurs, soit 53,75% et le plus bas est enregistré dans la région de la Kara avec 243 travailleurs, soit 4,23%.

Le nombre de travailleurs immatriculés à la CNSS le plus élevé est enregistré au niveau de la branche d'activité B3 « Activités de fabrication » avec 1775 travailleurs immatriculés (30,96%).

Par contre on enregistre 0 travailleur immatriculé dans les branches B18 « Arts, spectacles et loisirs » et B20 « activité des ménages privés ». Ce nombre peut s'expliquer par l'absence de visite d'inspection dans ces différentes branches d'activités.

Graphique 15 : Répartition des travailleurs immatriculés selon le sexe, la structure d'affiliation et par région



Source : Base de données statistiques de la DGT, 2017

Les visites de contrôle des services d'inspection ont touché 13 536 travailleurs dont 10 109 hommes et 3 427 femmes. Sur les 13 536 travailleurs touchés, 5 732 sont immatriculés à la CNSS, soit 42,35% dont 1 635 (28,52%) sont des femmes.

Tableau 14: 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
10109	3427	4097	1635
13536		5732	

Source : Base de données statistiques de la DGT, 2017

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

A l'instar de la plupart des pays de la sous-région, l'obligation de viser les contrats de travail à durée déterminée est consacrée au Togo par l'article 44 du code du travail.

Durant l'année 2017, au total 6 951 CDD ont été visés, dont 1,78% de CDD expatriés. Concernant les nationaux, 6 829 contrats à durée déterminée (CDD) ont été visés en application de l'art. 44 du code du travail. On note une forte disproportion du nombre de CDD visés entre les régions économiques et par rapport au sexe des travailleurs. En effet, 86,85% des embauches par CDD ont concerné des hommes et cette tendance est la même dans toutes régions. La région de Lomé-commune a enregistré la grande partie des embauches (64,18%) et la région Centrale la plus faible (1,10%). Ces différences de performance seraient liées à l'importance de l'activité économique dans les régions.

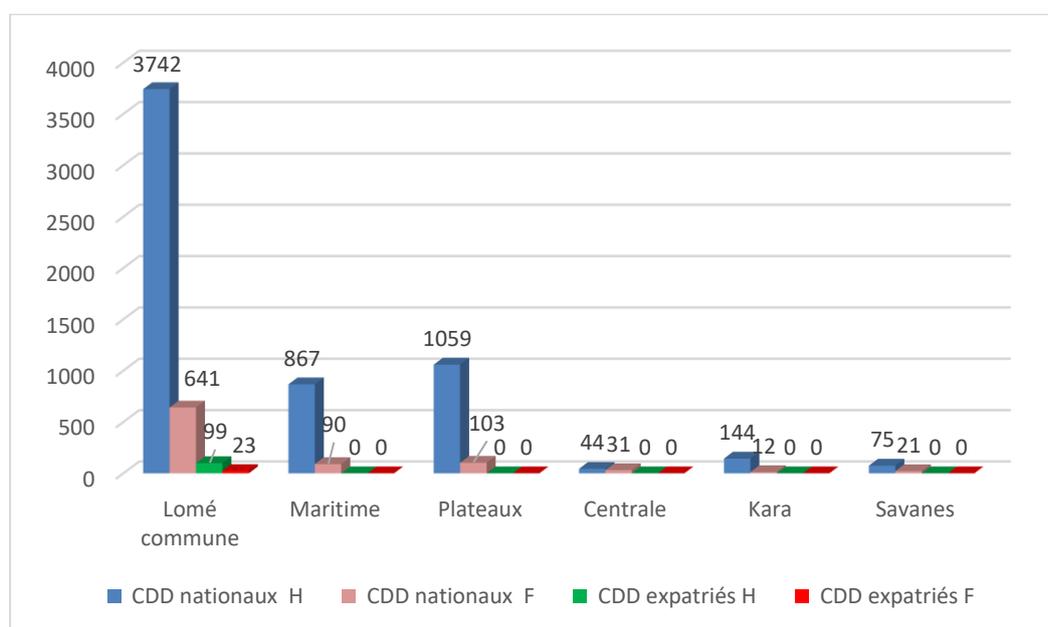
En application de l'article 46 du code du travail, on note également que 122 CDD de travailleurs de nationalité étrangère dont 23 CDD (18,85%) femmes ont été visés.

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

Nationalités Régions	CDD nationaux		CDD expatriés		Total
	H	F	H	F	
Lomé commune	3742	641	99	23	4505
Maritime	867	90	0	0	957
Plateaux	1059	103	0	0	1162
Centrale	44	31	0	0	75
Kara	144	12	0	0	156
Savanes	75	21	0	0	96
Total	5 931	898	99	23	6951

Source : base de données statistiques de la DGT, 2017

Graphique 16 : 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, 2017

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 réglementation 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, 243 contrats d'apprentissage ont été visés durant l'année 2017 parmi lesquels 59,26% d'apprentis homme et 40,74% d'apprenties femme. Presque 90,00% des performances sont pour les régions des Savanes et Centrale avec respectivement 45,68% et 44,03% des contrats d'apprentissage visés. Lomé-commune est la région qui a enregistré le plus faible résultat avec seulement 3 contrats visés.

Tableau 16 : Répartition des visas de contrats d'apprentissage par sexe de l'apprenti et par région

Région	Nombre de visas des contrats d'apprentissage		Total
	H	F	
Lomé commune	2	1	3
Maritime	1	7	8
Plateaux	0	12	12
Centrale	60	47	107
Kara	2	0	2
Savanes	79	32	111
Total	144	99	243

Source : base de données statistiques de la DGT, 2017

8. Principes et droits fondamentaux

Les principes et droits fondamentaux relatifs 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 2017, 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 3¹⁵, il n'est mis à la disposition des services d'inspection de Lomé que deux (02) véhicules qui sont utilisés en commun avec la DGT. Ceux de l'intérieur n'en disposent pas. De même, les 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. Cependant, le ratio moyen d'ordinateur par Inspecteur est de 1 pour 3 (voir tableau 4). Cette insuffisance 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.

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 entraînant 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 budgets alloués aux services d'inspection comme le montre le graphique 2.

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. Ainsi, en 2017 seul un (01) Inspecteur a suivi une formation en

¹⁵ Nombre de véhicules en état de fonctionnement mis à la disposition du système d'Inspection du travail, page 22.

SST d'une durée d'un (1) mois dans une institution sous-régionale, plus précisément au CRADAT. 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 et de la réforme administrative :

- 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'inspection¹⁶ 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 dans toutes les préfectures du Togo et les équiper ;
- 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 ;
- 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 ;

¹⁶ Lomé-ouest 1 et 2 et Lomé-est 1 et 2

- 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 une cartographie des entreprises assujetties au contrôle de l'inspection du travail par zone et par préfecture ;
- 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 2017. 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 DRTL et les IPTL.

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. Les 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 et l'absence d'un statut particulier régissant leur corps 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 – 2^{ème} semestre 2014), mars 2018

➤ OUVRAGE

- M. Dago YABRE, Droit du travail togolais, 1^{ère} 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 17 : 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	Distribution d'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 de motocycles
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 18 : Taux de croissance du budget des services du système d'Inspection du travail en valeur réelle

		Budget 2016	Budget 2017	Taux de croissance (%)
Lomé-commune	Lomé-Ouest1			
	Lomé-Ouest2			
	Lomé-Est1			
	Lomé-Est2			
	Lomé-Nord1			
	Lomé-Nord2			
	DRTLS Lomé-commune	5 423 000	4 230 000	-22,00
	DERS	2 270 000	2 270 000	0,00
	DGT	83 062 000	37 965 000	-54,00
Maritime	LACS	1 500 000	1 728 000	15,00
	YOTO	1 500 000	2 273 000	52,00
	DRTLS Maritime	2 422 000	2 422 000	0,00
Plateaux	DRTLS Plateaux	3 215 000	3 245 000	1,00
	KLOTO	1 500 000	1 500 000	0,00
	HAHO	1 500 000	1 500 000	0,00
Centrale	DRTLS Centrale	1 860 000	1 860 000	0,00
	TCHAMBA	1 500 000	1 500 000	0,00
	SOTOUBOUA	1 500 000	1 500 000	0,00
Kara	DRTLS Kara	1 440 000	1 633 000	13,00
	DOUFELGOU	1 500 000	1 500 000	0,00
	KERAN	1 500 000	1 500 000	0,00
	BASSAR	915 000	654 000	-29,00
Savanes	DRTLS Savanes	1 800 000	1 800 000	0,00
	CINKASSE	750 000	750 000	0,00
	OTI	1 500 000	1 500 000	0,00
TOTAL		116 657 000	71 330 000	-39,00

Source : base de données statistiques de la DGT, 2017.

Tableau 19 : Répartition des conflits de travail individuels, par région, par sexe et par branche d'activité économique

Branche d'activités	Région												Total
	Lomé commune		Maritime		Plateaux		Centrale		Kara		Savanes		
	Nombre de conflits individuels		Nombre de conflits individuels		Nombre de conflits individuels		Nombre de conflits individuels		Nombre de conflits individuels		Nombre de conflits individuels		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
B1	1	0	1	0	2	0	2	0	0	0	26	6	38
B2	0	0	7	0	2	0	0	0	16	0	0	0	25
B3	26	9	5	2	0	0	3	0	4	0	0	0	49
B4	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	4	5
B5	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	4
B6	10	1	1	0	7	0	4	0	98	3	29	0	153
B7	60	9	7	0	16	11	1	0	3	3	30	3	143
B8	6	0	2	2	4	2	2	0	0	0	3	0	21
B9	51	18	2	0	5	0	1	1	5	1	9	3	96
B10	9	1	0	0	9	3	0	0	2	0	0	0	24
B11	1	4	0	1	3	0	2	1	4	0	3	0	19
B12	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4	0	5
B13	14	2	0	0	0	2	2	0	1	0	3	0	24
B14	0	0	48	2	2	1	0	0	0	0	0	0	53
B15	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2
B16	51	7	0	0	4	3	8	1	0	0	3	0	77
B17	9	9	2	2	4	1	2	0	0	0	5	1	35
B18	3	5	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10
B19	93	6	4	0	31	0	7	0	1	3	0	0	145
B20	13	31	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	45
B21	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2
Total	349	102	82	9	92	25	36	3	134	10	116	17	975

Source : base de données statistiques de la DGT, 2017.

Tableau 20 : répartition des sanctions infligées selon la branche d'activité

Branche d'activités	Nombre de lettres d'observations	Nombre de mises en demeure	Nombre de PV de poursuite	Fermeture d'entreprise	Transactions	Autres sanctions infligées	TOTAL
B1	25	1	0	0	1	0	27
B2	6	0	0	0	0	0	6
B3	36	0	0	0	0	0	36
B4	19	0	0	0	0	0	19
B5	18	4	0	0	0	0	22
B6	67	18	0	0	1	0	86
B7	119	37	0	0	0	0	156
B8	33	7	0	0	0	0	40
B9	69	0	1	0	1	0	71
B10	13	0	0	0	0	0	13
B11	40	0	0	0	0	0	40
B12	1	0	0	0	0	0	1
B13	65	66	0	0	0	0	131
B14	5	25	0	0	0	0	30
B15	0	0	0	0	0	0	0
B16	75	4	0	0	0	0	79
B17	48	2	0	0	0	0	50
B18	1	0	0	0	0	0	1
B19	29	1	0	0	0	0	30
B20	5	0	0	0	0	0	5
B21	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	674	165	1	0	3	0	843

Source : base de données statistiques de la DGT, 2017.

Tableau 21 : issue des conflits de travail individuels par région et par branche d'activité

Branche activité	Nombre de PV de conciliation	Nombre de PV de non conciliation	Nombre de PV conciliation partielle	Nombre de PV de non conciliation par défaut	Nombre de conflits en instance en fin année	Nombre de conflits sans suite	Total
B1	34	1	0	0	3	0	38
B2	8	0	0	0	17	0	25
B3	30	9	0	2	4	7	52
B4	4	0	0	0	1	0	5
B5	3	0	0	0	1	1	5
B6	98	12	0	1	37	11	159
B7	96	10	0	0	7	12	125
B8	18	5	0	0	0	5	28
B9	52	7	0	0	7	9	75
B10	19	2	0	0	1	6	28
B11	18	2	0	1	2	4	27
B12	0	1	0	1	0	0	2
B13	17	2	0	0	3	4	26
B14	14	31	1	0	1	5	52
B15	2	0	0	0	0	0	2
B16	55	2	0	0	9	11	77
B17	32	3	0	0	0	4	39
B18	1	0	0	1	0	2	4
B19	79	14	1	0	12	8	114
B20	14	1	0	0	5	5	25
B21	3	0	0	0	0	0	3
Total	597	102	2	6	110	94	911

Source : base de données statistiques de la DGT, 2017.