



RÉPUBLIQUE TOGOLAISE

PROFIL PAYS DU TRAVAIL DÉCENT TOGO



Année 2019

SOMMAIRE	
SIGLES ET ABREVIATIONS	5
Liste des tableaux.....	7
Liste des figures	7
AVANT-PROPOS	8
RÉSUMÉ	9
INTRODUCTION.....	11
Chapitre 1: Contexte économique et social du travail décent.....	13
Situation géographique.....	13
Tendances démographiques	13
Environnement économique	13
Chapitre 2: Possibilités d’emploi	17
Chapitre 3: Gains adéquats et emplois productifs	25
Chapitre 4: Temps de travail décents ou horaires décents	27
Chapitre 5: Combiner travail, famille et vie privée	31
Chapitre 6: Formes de travail qu’il y a lieu d’abolir	34
Chapitre 7: Stabilité et sécurité du travail.....	38
Chapitre 8: Egalité de chances et de traitement dans l’emploi	41
Chapitre 9: Santé et sécurité au travail	45
Chapitre 10: Sécurité sociale.....	46
Chapitre 11: Dialogue social, représentation des travailleurs et des employeurs.....	48
Chapitre 12: Programme Pays du travail décent et indicateurs du travail décent au Togo	50
ANNEXE.....	52
Références bibliographiques	54

SIGLES ET ABBREVIATIONS

AIDE:	Programme d'appui à l'insertion et au développement de l'embauche
ANADEB:	Agence nationale d'appui au développement à la base
ANPE:	Agence nationale pour l'emploi
ANPGF:	Agence nationale de promotion et de garantie de financement des PME-PMI
ANVT:	Agence nationale du volontariat au Togo
API-ZF:	Agence de promotion des investissements dans la zone franche
APRODAT:	Agence de promotion et de développement des agropoles au Togo
BIT:	Bureau international du travail
BTP:	Bâtiments et travaux publics
CCIT:	Convention collective interprofessionnelle du Togo
CDD:	Contrat à durée déterminée
CDI:	Contrat à durée indéterminée
CFE:	Centre de formalités des entreprises
CGCT:	Confédération générale des cadres du Togo
CNP:	Conseil national du patronat
CNSS:	Caisse nationale de sécurité sociale
CNTT:	Confédération Nationale des Travailleurs du Togo
CRT:	Caisse de retraites du Togo
CSTT:	Confédération Syndicale des Travailleurs du Togo
CTT:	Code du travail togolais
DEJ:	Direction de l'emploi des jeunes
DGE:	Direction générale de l'emploi
DGT:	Direction générale du travail
DOSI:	Délégation à l'organisation du secteur informel
EDST:	Enquête Démographique et de Santé
ERI-ESI:	Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel
FAIEJ:	Fonds d'appui aux initiatives économiques des jeunes
FIJ:	Fonds d'insertion pour les jeunes
FNFI:	Fonds national de la finance inclusive
GSA:	Groupe des syndicats autonomes
IDH:	Indice de développement humain
INAM:	Institut national d'assurance maladie
INSEED:	Institut national de la statistique et des études économiques et démographiques
IPC:	Indice des prix à la consommation

MFPTRAPS:	Ministère de la fonction publique, du travail, de la réforme administrative et de la protection sociale
ODD:	Objectif de développement durable
OIT:	Organisation internationale du travail
OMD:	Objectif du millénaire pour le développement
ONEF:	Observatoire national de l'emploi et de la formation
PAIPJA:	Projet d'appui à l'insertion professionnelle des jeunes artisans
PAO:	Plan d'actions opérationnel
PAPACE:	Programme d'adaptation professionnelle et d'appui à la création d'emplois
PDC:	Programme de développement communautaire
PIB:	Produit intérieur brut
PME/PMI:	Petite et moyenne entreprise/petite et moyenne industrie
PND:	Plan national de développement
PNE:	Politique nationale de l'emploi
PNIASA:	Programme national d'investissement agricole et de sécurité alimentaire
PNPS:	Politique nationale de la protection sociale
PNT:	Politique nationale du travail
PNUD:	Programme des nations unies pour le développement
PPEJ:	Programme de promotion de l'entrepreneuriat des jeunes
PPTD:	Programme pays de promotion du travail décent
PPTD:	Programme pays du travail décent
PROVONAT:	Programme de promotion du volontariat national
QUIBB:	Questionnaire unifié des indicateurs de base de bien-être
RGE:	Recensement général des entreprises
RGPH:	Recensement général de la population et de l'habitat
SAVP:	Stage d'adaptation à la vie professionnelle
SCAPE:	Stratégie de croissance accélérée et de promotion de l'emploi
SIMT:	Système d'informations sur le marché du travail
SMAG:	Salaire minimum agricole garanti
SMIG:	Salaire minimum interprofessionnel garanti
UGSL:	Union générale des syndicats libres
UNSI:	Union nationale des syndicats indépendants du Togo
VIH:	Virus de l'immunodéficience humaine

Liste des tableaux

Tableau 1 : Ratio emploi/population de 2011, 2015 et 2017	17
Tableau 2 : Ratio emploi/population selon le niveau d'instruction	18
Tableau 3 : Evolution du taux de chômage entre 2011 et 2017	19
Tableau 4 : Taux de chômage selon le niveau d'instruction.....	19
Tableau 5: Jeunes ni dans le système éducatif ni dans l'emploi (%) en 2011, 2015 et 2017	20
Tableau 6: Part de l'emploi salarié dans les emplois hors secteur agricole.....	21
Tableau 7: Sous-utilisation (SU) de la main d'œuvre	21
Tableau 8: Sous-utilisation (SU) de la main d'œuvre selon le niveau d'instruction	22
Tableau 9: Taux de travailleurs pauvres de 2011, 2015 et 2017	26
Tableau 10 : Répartition des agents de l'Etat par sexe de 2015 à 2018.....	42
Tableau 11: Revenu mensuel en F CFA.....	43
Tableau 12: Indicateurs de contexte économique et social.....	53

Liste des figures

Figure 1: Evolution du taux de croissance du PIB réel de 2010 à 2017	14
Figure 2: Evolution de la productivité annuelle du travail de 2010 à 2015	15
Figure 3: Proportion des salariés dans les secteurs non agricoles en 2011 et 2015	41
Figure 4: Taux de salarisation.....	42
Figure 5: Taux de salaire inférieur au SMIG (%).....	43

AVANT-PROPOS

La création des opportunités d'emplois pour la population active dans des conditions qui obéissent aux principes du travail décent est nécessaire pour améliorer les conditions de vie des populations en vue de la réduction de la pauvreté.

Dans ces conditions, il est important, face à l'accroissement rapide de la main d'œuvre qui contraste avec la disponibilité de l'offre d'emplois sur le marché du travail, de promouvoir des politiques et stratégies économiques et sociales visant la mise en place d'un cadre macroéconomique propice à la croissance économique et à la promotion de l'emploi.

Cette préoccupation est au cœur du Plan national de développement (PND 2018-2022) basé sur les objectifs de développement durable (ODD) qui tablent sur l'amélioration de la productivité grâce à l'augmentation du niveau des investissements et au renforcement de la productivité du travail par le biais de la formation, gage d'une croissance économique soutenue et durable génératrice d'emplois de qualité pour les hommes et les femmes (ODD 8) sans porter préjudice à l'équilibre environnemental (ODD 12, 13, 14 et 15).

Ainsi, le Togo s'est résolument engagé, avec l'appui de l'Organisation internationale du travail (OIT), à développer des actions favorables à la promotion de l'emploi et du travail décent dans toutes ses dimensions, en élaborant et en mettant en œuvre depuis 2010 le Programme Pays du Travail Décent 2010-2015 qui a été actualisé en 2019 pour la période 2019-2022.

A cet égard, il est indispensable d'assurer le suivi et l'évaluation des progrès réalisés sur la voie du travail décent à l'échelle nationale. Dans cette optique, ce profil pays du travail décent est élaboré pour servir de cadre de référence pour la mesure des performances réalisées dans la mise en œuvre du Programme de Promotion du Travail Décent à l'horizon 2022.

Comlan Edmond AMOUSSOU

RÉSUMÉ

Le profil pays du travail décent est un document qui présente, à partir des données statistiques et juridiques disponibles, la photographie sur les dix éléments des quatre dimensions du travail décent contenues dans l'agenda du travail décent de l'OIT. Il constitue un instrument permettant de suivre et de jauger l'impact des interventions publiques sur le marché du travail et met en exergue les enjeux et défis en matière de promotion du travail décent. Le défi majeur sur lequel se focalise le PND est la transformation structurelle de l'économie nationale pour amplifier les efforts de production et de promotion de l'emploi en vue de réduire la pauvreté, le sous-emploi, la précarité et la part de l'informel dont les niveaux restent préoccupants.

Les données analysées montrent un faible rythme de croissance de la production (5,7% en moyenne entre 2010 et 2017) qui est en déphasage avec la croissance de la population qui comporte une forte proportion de jeunes (61% ont moins de 25 ans) et de ruraux (62%). Le paysage économique révèle une prépondérance des activités et des emplois de l'informel (91,6%) qui occupe la plupart des actifs dont l'effectif est estimé à 3 341 763 avec 52,7% de femmes d'après le RGPH 2010. Les données révèlent un niveau de chômage relativement bas qui est passé de 6,5% en 2011, à 3,4% en 2015 puis à 3,9% en 2017, un taux de sous-emploi inquiétant qui a varié de 22,8% en 2011 à 24,9% en 2015 et de 26,8% en 2017 et une importance des emplois vulnérables (74,7% en 2017). Ces données indiquent que des efforts doivent être démultipliés pour améliorer le destin professionnel des actifs surtout jeunes. D'après les profils de pauvreté, le taux de travailleurs pauvres est estimé à 52,7% en 2015 contre 55,1% en 2011. Cette situation de précarité touche une part non négligeable des femmes (53,2%), les jeunes de 15-24 ans (59,2%) et les agriculteurs indépendants (72,6%). Elle affecte deux fois plus la population rurale que la population urbaine.

Le taux de bas salaire qui est de 35,2% en 2017 touche particulièrement les apprentis ou stagiaires payés (100%), les travailleurs pour propre compte (42,2%) et les indépendants (41,3%).

Concernant les informations sur le temps de travail, le code du travail fixe le volume des heures de travail à 40 heures par semaine dans toutes les entreprises non agricoles et à 2400 heures par an dans les entreprises agricoles. Selon le rapport sur le Système d'information sur le marché du travail, 32,1% de la population active occupée travaille plus de 48 heures par semaine en 2012. En milieu urbain, ce taux est de 41,8% contre 26,0% en milieu rural. Il est beaucoup plus élevé chez les hommes (39,6%) que chez les femmes (26,0%).

Les données statistiques disponibles ne permettent pas d'appréhender du point de vue statistique la capacité de concilier travail, vie de famille et vie privée. Seuls les indicateurs du cadre juridique rendent compte de son état actuel. Les dispositions du code du travail prévoient un congé de maternité obligatoire de quatorze semaines dont huit précédant la date présumée de l'accouchement et six suivants l'accouchement et un congé parental pour les hommes et les femmes dédié à l'éducation des enfants.

Aucune convention de l'OIT ne mentionne directement le congé parental cependant c'est la recommandation n°156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales de 1981 qui en fait cas.

S'agissant des formes de travail à abolir, les informations recueillies par les services d'inspection du travail révèlent que 6 235 enfants de moins de 15 ans ont été enregistrés sur les lieux de travail de 2012 à 2014. Parmi ces enfants, 2 802 sont soumis aux pires formes de travail (soit

44,9%) et 1 927 enfants de plus de 15 ans ont été trouvés en situation de pires formes de travail par les mêmes services. En outre, d'après les mêmes services sur 166 entreprises ou employeurs enquêtés en 2018, il est enregistré une proportion de 11,8% d'enfants de moins de 18 ans dans l'effectif des employés de ces entreprises. De plus, sur leur lieu de travail, 68,2% de ces enfants travaillent plus de 8 heures par jour et 31,8% ont moins de 12 heures de repos par semaine. Les résultats de cette enquête montrent que le travail forcé existe et concerne davantage la traite et le travail des enfants notamment dans le commerce, l'agriculture et le travail domestique.

Concernant l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi, des textes juridiques et réglementaires réfutent toute forme de discriminations et garantissent un accès et un traitement égal dans l'emploi. Cependant, les statistiques disponibles en la matière montrent que les femmes n'ont pas les mêmes chances que les hommes. En effet, en 2015 la proportion des hommes salariés dans les secteurs non agricoles (49,1%) est nettement plus élevée que celle des femmes (26,2%). Au niveau de la fonction publique, seulement un travailleur sur cinq est une femme. En 2017, le taux de salarisation est faible chez les femmes (10,2%) comparées aux hommes (36,0%). La proportion des femmes ayant un salaire inférieur au SMIG (fixé à 35 000 F CFA) est de 17,6% contre 9,8% pour les hommes en 2017.

En matière de sécurité et santé au travail, des programmes en matière de prévention et d'assurance en cas d'accident du travail et maladies professionnelles sont mis en place mais restent encore peu développés et couvrent peu de travailleurs. En effet, en 2015, il est enregistré 1 502 cas déclarés d'accidents de travail et de maladies professionnelles dans les entreprises formelles. Un régime d'assurance accidents de travail et de maladies professionnelles a été mis en place par le gouvernement pour les travailleurs du secteur privé et des administrations parapubliques. Les entreprises de l'économie informelle urbaine et celles du secteur agricole ne disposent pas de mécanisme de prise en charge des accidents et maladies professionnelles.

En matière de protection sociale, trois régimes contributifs ont été institués par la loi. Il s'agit du régime des pensions civiles et militaires géré par la Caisse de retraites du Togo (CRT) suivant la loi n° 91-11 du 23 mai 1991, du régime général de sécurité sociale de la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) conformément à la loi n°2011-006 du 21 février 2011 et le régime obligatoire d'assurance maladie des agents publics et assimilés régenté par l'Institut national d'assurance maladie (INAM) suivant la loi n° 2011-003 du 18 février 2011. Il faut souligner l'existence d'autres mécanismes tels que les assurances privées qui s'adressent essentiellement aux employés des grandes entreprises du secteur formel et les mutuelles de santé qui interviennent dans l'économie informelle et agricole avec un panier de soins très limité.

En ce qui concerne le dialogue social et la représentation des travailleurs et des employeurs, des instances de concertation (conseil national du dialogue social, organisations d'employeurs et de travailleurs) sont opérationnelles mais elles restent à être renforcées en leur dotant de plus de moyens.

INTRODUCTION

L'un des objectifs cardinaux du Programme mondial de développement durable à l'horizon 2030 est la promotion d'une croissance économique durable et inclusive, de l'emploi productif et du travail décent pour tous (ODD 8) avec des effets multiplicateurs sur les conditions de vie des populations en vue de «l'élimination de la pauvreté sous toutes ses formes et dans toutes ses dimensions¹».

L'élimination de la pauvreté, qui reste une condition indispensable du développement durable, n'est possible que s'il y a des emplois stables et rémunérés dans des conditions de travail décent.

Dans cette optique la Commission du développement social des Nations Unies (2008) dit en substance: « [...] il est urgent de créer aux niveaux national et international un environnement qui soit propice à la réalisation du plein emploi productif et d'un travail décent pour tous en tant que fondement d'un développement durable² [...]».

Cette ambition au niveau mondial est retracée dans le Plan national de développement (PND, 2018-2022) qui vise la «transformation structurelle de l'économie, pour une croissance forte, durable, résiliente, inclusive, créatrice d'emplois décents et induisant l'amélioration du bien-être social³» afin de baliser la voie à l'émergence économique du Togo à l'horizon 2030.

Par ailleurs, les actions du Gouvernement visant la promotion de l'emploi sont également reflétées dans les politiques et les stratégies sectorielles comme la Politique nationale du travail (PNT), la Politique nationale de l'emploi (PNE), la Politique nationale de la protection sociale (PNPS), la Stratégie nationale de l'enseignement technique et de la formation professionnelle (SNETFP), etc.

En effet, l'objectif global de la PNT est de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et de favoriser l'accès de tous les Togolais à un travail décent. Cet objectif est similaire à celui de la PNE qui vise à promouvoir l'emploi et réduire la pauvreté par l'accroissement des opportunités d'emplois décents à la majorité de la population. Il rime avec ceux de la SNETFP visant à asseoir un système de formation de qualité, équitable et accessible, favorisant l'employabilité et la mobilité professionnelle ainsi que de la PNPS qui entend assurer la protection de la population contre les vulnérabilités et les risques sociaux.

Nonobstant ces politiques, l'instrument spécifique du Gouvernement pour adresser les questions relatives au travail décent et qui constitue le cadre approprié de coopération avec le BIT pour la promotion du travail décent, reste et demeure le Programme pays de promotion du travail décent (PPTD). Au regard des impératifs, enjeux et défis sur le marché du travail, le nouveau PPTD 2019-2022 envisage de (i) promouvoir l'emploi décent pour tous: les jeunes, les femmes, les personnes en situation de handicap et les migrants (ii) renforcer et étendre la protection sociale et (iii) promouvoir les normes du travail par le dialogue social.

A travers ces documents de référence, le Gouvernement s'emploie à poursuivre la consolidation des bases de l'économie nationale pour améliorer la création de richesses et d'emplois conformément aux axes stratégiques du PND et aux principes qui sous-tendent le travail décent.

1 Voir préambule de l'Assemblée générale des nations unies, du 25 septembre 2015, p.1 sur le <http://archive.ipu.org/splz-f/unga16/2030-f.pdf>, consulté le 19 août 2019.

2 voir sur le <https://diplomatie.belgium.be> > downloads la présentation de Frederic Lapeyre, Département des Politiques de l'Emploi, Bureau International du Travail, p.5, consulté le 19 août 2019.

3 Togo, PND, 2018-2022, p.11.

Selon la déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT, 2008), le travail décent est la possibilité pour chacun d'obtenir un emploi productif et convenablement rémunéré, assorti de conditions de sécurité sur le lieu de travail et d'une protection sociale. Ainsi, il constitue une source d'insertion et d'épanouissement des individus dans les sphères économique et sociale.

Pour mesurer les avancées réalisées et identifier les déficiences vers l'atteinte des objectifs du travail décent dans un pays, l'OIT a recommandé en 2008 l'élaboration du Profil pays du travail décent. Il s'agit d'un document qui fournit les informations disponibles (indicateurs statistiques et juridiques) sur les dimensions du travail décent. Ce faisant, il est une source d'informations sur la situation sociale nationale en matière d'emploi, de travail et constitue un outil qui facilite la prise de décisions visant la promotion du travail décent. Il permet également d'assurer le suivi-évaluation et la formulation du Programme pays de promotion du travail décent ainsi que des politiques nationales de développement notamment la redéfinition des orientations et des priorités dans l'optique d'optimiser l'efficacité, l'efficience et l'impact des interventions sur le marché du travail.

Le rapport de profil pays du travail décent du Togo fournit des informations sur les différentes dimensions du travail décent en analysant les indicateurs statistiques et juridiques. Il est structuré conformément aux différents thèmes du travail décent qui en constituent les chapitres, à savoir: (i) Contexte économique et social du travail décent; (ii) Possibilités d'emploi; (iii) Gains adéquats et Emplois productifs; (iv) Temps de travail décents ou horaires décents; (v) Combiner travail, famille et vie privée; (vi) Formes de travail qu'il y a lieu d'abolir; (vii) Stabilité et sécurité du travail ; (viii) Egalité de chances et de traitement dans l'emploi; (ix) Santé et sécurité au travail; (x) Sécurité sociale; (xi) Dialogue social, représentation des travailleurs et des employeurs ; et (xii) Programme pays du travail décent et indicateurs du travail décent au Togo.

Chapitre 1: Contexte économique et social du travail décent

Situation géographique

Situé sur le Golfe de Guinée, le Togo est un pays de l’Afrique de l’Ouest, limité à l’Ouest par le Ghana, au Nord par le Burkina Faso, à l’Est par le Bénin et au Sud par l’Océan Atlantique. Il couvre une superficie de 56 785km². Il s’étire sur environ 700 Km du Sud au Nord et est subdivisé en 5 régions économiques: Savanes, Kara, Centrale, Plateaux et Maritime qui abrite la capitale Lomé.

Tendances démographiques

La démographie du Togo est caractérisée par une croissance rapide de la population. Cette population est passée de 2 719 567 habitants en 1981 à 6 191 155 habitants en 2010 d’après le RGPH4, soit un taux de croissance annuel moyen de 2,84% (équivalant à un doublement tous les 25 ans). Elle est constituée en majorité de femmes (51,4%). Le niveau de fécondité élevé (4,4 en 2010) explique cette croissance de la population qui est estimée à 7 352 000 en 2018 d’après les projections de l’INSEED.

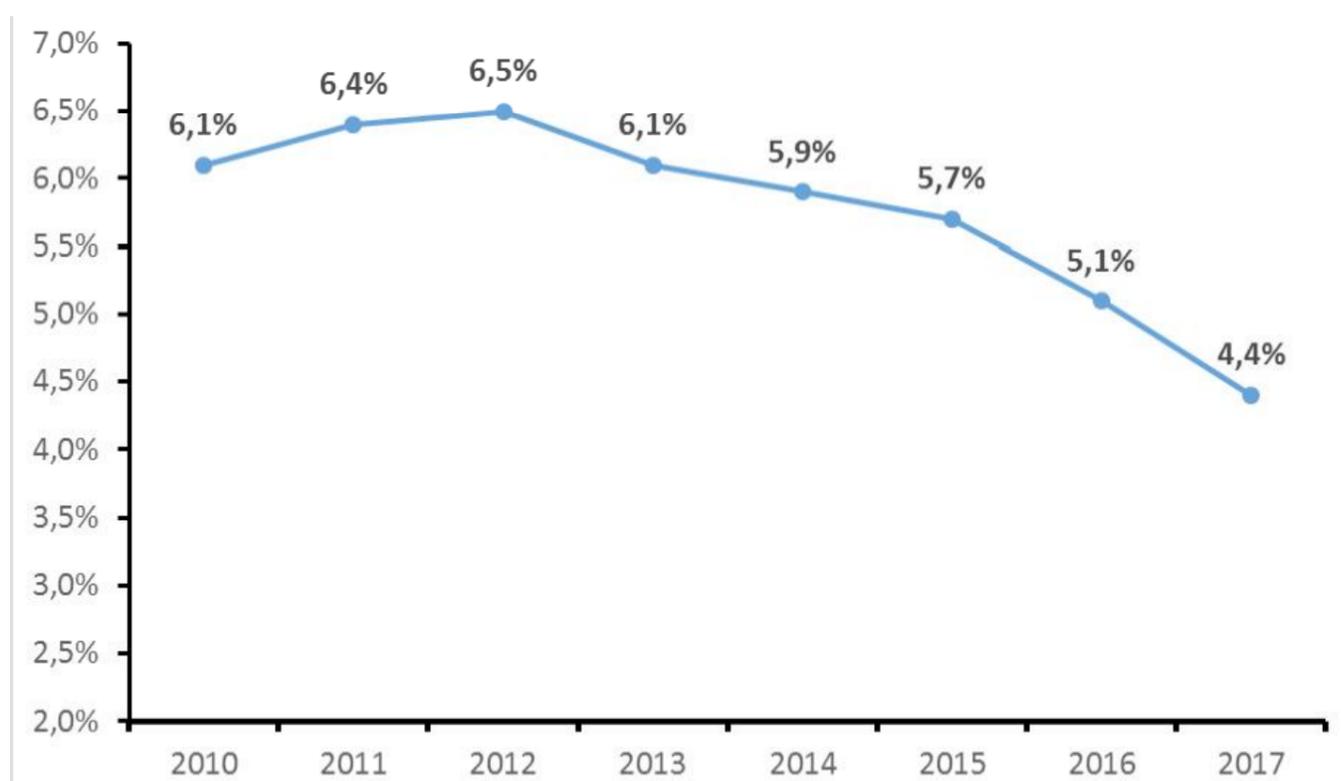
La population togolaise se caractérise aussi par son extrême jeunesse. En effet, les moins de 15 ans représentent 42%, les moins de 25 ans 61% tandis que les 60 ans ou plus ne sont que 5,5 %. La proportion des enfants de moins de 5 ans est de 15% (RGPH4, 2010). Elle est essentiellement rurale (62%) et est inégalement répartie sur le territoire national avec une densité de 118,6 habitants/km² en 2013. Néanmoins, on note une tendance à l’urbanisation rapide, nourrie par un exode rural massif. Selon les projections de l’INSEED, le taux d’urbanisation qui était de 37,7% en 2011 est passé à 42,1% en 2018 et sera à 43,5% à la fin de 2019.

Environnement économique

Au cours des dix dernières années, l’économie togolaise a connu une évolution relativement stable avec une croissance annuelle moyenne du PIB réel de 5,7% ⁴entre 2010 et 2017 malgré les pesanteurs de l’environnement économique tant national qu’international. En effet, le taux de croissance réel du PIB est passé de 6,1% en 2010 à 4,4 % en 2017 traduisant une baisse du taux de croissance de la production nationale.

⁴ Calcul fait à partir des données de l’INSEED (2010 à 2015) et du FMI (2016- 2017)

Figure 1: Evolution du taux de croissance du PIB réel de 2010 à 2017



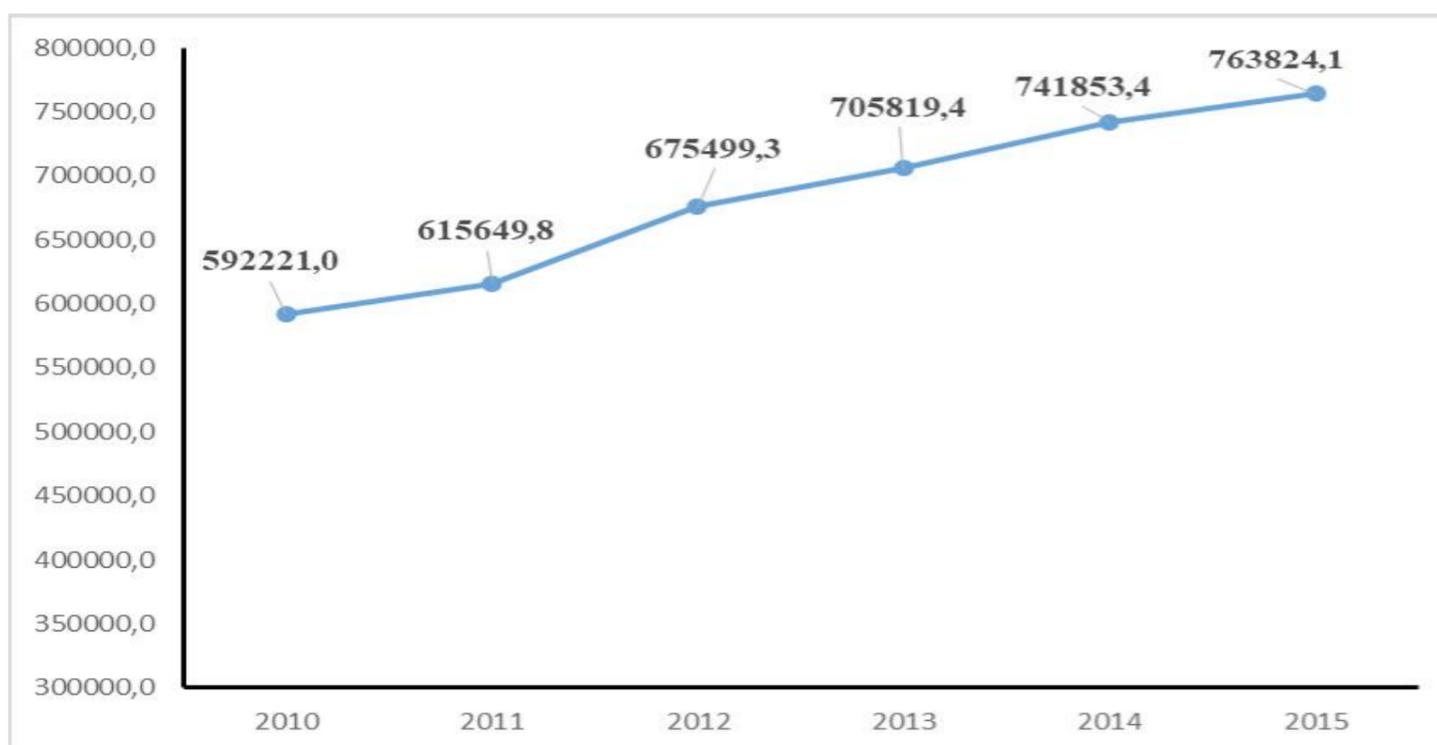
Source: INSEED, comptes nationaux (2010 à 2015) et FMI (2016 à 2017)

Cette croissance du PIB réel a bénéficié des retombées positives des activités du secteur primaire dominé par l'agriculture avec une contribution moyenne de 5,5% en dépit des aléas climatiques et de la détérioration des termes de l'échange. La contribution des secteurs secondaire et tertiaire est respectivement de 5,1% et de 4,3% consécutive au regain des activités de développement des infrastructures routières, portuaires et aéroportuaires ainsi qu'à l'exploitation des ressources minières.

De plus il est noté une relative tertiarisation de l'économie entre 2010 et 2015. En effet, le poids relatif du secteur tertiaire dans le PIB est le plus élevé avec une proportion qui a atteint 47,5% en 2015 contre 24% et 19% respectivement pour les secteurs primaire et secondaire.

Une analyse de la productivité du travail sur la même période révèle que la productivité moyenne a connu une augmentation sensible. Le PIB réel rapporté au nombre de travailleurs a évolué de 592 221 en 2010 à 763 824 en 2015.

Figure 2: Evolution de la productivité annuelle du travail de 2010 à 2015



Source: INSEED, calcul DOE

L'environnement économique a été marqué par une maîtrise de l'inflation dont le taux moyen a oscillé entre 1,5% et 3,8%. Il faut également noter les réformes structurelles engagées qui ont permis d'améliorer le climat des affaires notamment la mise en place d'un cadre institutionnel dynamique et d'un cadre politique et réglementaire efficient, l'opérationnalisation du Centre de formalités des entreprises (CFE), l'adoption du nouveau code des investissements, la mise en place du guichet unique du commerce extérieur, etc. afin d'améliorer la pratique des affaires dans le pays.

Cette relative stabilité macroéconomique a eu des répercussions sur le taux de pauvreté qui est passé de 58,7% en 2011 à 53,5% en 2017 d'après les résultats de l'enquête sur la cartographie de pauvreté (INSEED). Selon le milieu de résidence, le taux de pauvreté en milieu urbain est passé de 37,9% en 2015 à 36,9% en 2017 puis en milieu rural de 68,7% à 63,7% sur la même période.

Malgré ces efforts, le Togo reste un pays à revenu faible. Selon la Banque mondiale, le revenu national brut du Togo calculé était de 540 \$US en 2016.

L'indice du développement humain (IDH) est passé de 0,456 en 2010 à 0,503 en 2017 classant le Togo à la 165ème place sur 198 pays au plan mondial d'après le PNUD.

La situation des inégalités dans la répartition des revenus est peu reluisante. En effet, l'indice de Gini⁵ est passé de 0,393 en 2011 à 0,380 en 2015 selon le profil de pauvreté de 2015. Cet indice est estimé à 0,427 en 2017 d'après les résultats de la cartographie de la pauvreté. Ces données montrent un léger accroissement des inégalités dans la répartition des revenus entre 2011 et 2017.

En 2015, le taux d'activité nationale est de 76,8% contre 78,8% en 2011. Cette évolution des taux d'activité entre 2011 et 2015 n'est pas liée à la saisonnalité car les deux enquêtes ont été réalisées presque dans la même période. Le taux de sous-emploi est de 24,9% en 2015,

5 L'indice de Gini est un indicateur synthétique d'inégalités de revenus variant entre 0 et 1. Il est égal à 0 dans une situation d'égalité parfaite où tous les revenus seraient égaux. A l'autre extrême, il est égal à 1 dans la situation la plus inégalitaire possible, celle où tous les revenus sauf un seraient nuls. Entre 0 et 1, l'inégalité est d'autant plus forte que l'indice de Gini est élevé.

relativement élevé par rapport à 2011 (22,8%). Il convient de noter que l'ensemble des actifs pleinement occupés représentent 55,6% de la population en âge de travailler contre 54,9% en 2011. Par ailleurs, 79,1% des hommes en âge de travailler (15-64 ans) sont actifs contre 74,6% des femmes. Selon le milieu de résidence, les personnes en âge de travailler résidentes en milieu urbain actives représentent 68,4% contre 84,4% en milieu rural.

Dans la population en âge de travailler, la branche agriculture, sylviculture, pêche absorbe 54% des travailleurs. Celle du commerce, réparation des véhicules et auto-moto 15,2% des travailleurs (QUIBB, 2015). Cette tendance révèle que ces deux branches occupent plus les travailleurs. Les femmes s'adonnent plus à l'agriculture (50,8%) et au commerce (24,2%).

Par ailleurs, les efforts du Gouvernement dans le cadre de la lutte contre le SIDA, ont permis d'enregistrer un taux de prévalence du VIH de 2,5% au sein de la population adulte de 15-49 ans. Les femmes sont deux fois plus exposées (3,1%) que les hommes (1,7%) et beaucoup sont infectés en milieu urbain (3,6%) qu'en milieu rural (1,6%) (EDST-III).

Ces efforts ont également contribué à la réduction considérable de la mortalité chez les enfants de moins de 5 ans. En effet, le taux brut de mortalité qui était de 13‰ dans les années 90 a baissé à 10,6‰ en 2010 avec une espérance de vie à la naissance estimée à 60,8 ans en 2010.

Concernant l'investissement dans le capital humain, le taux brut de scolarisation dans le primaire est resté relativement stable. Il est passé de 124,3% en 2011 à 122,4% en 2018. De plus, selon l'enquête MICS 6 2017 la proportion d'enfants qui ne vont pas à l'école est de 11,4%. Quant au niveau d'alphabétisation, il est passé de 60,3% en 2011 à 63,3% en 2015 pour revenir à 60,4% en 2017.

Chapitre 2: Possibilités d'emploi

Les données des enquêtes QUIBB de 2011 et 2015, celles de l'enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel réalisée en 2017 (ERI-ESI) et le Recensement général des entreprises de 2018 (RGE, 2018) renseignent sur les possibilités d'emplois au Togo. Les méthodologies de ces différentes collectes étant différentes, les analyses comparatives sont faites en y tenant compte. De plus, compte tenu de l'évolution des réalités du marché du travail, les résultats interprétés n'ont pas tenu compte des nouvelles résolutions des conférences internationales des statisticiens du travail (2013 et 2018).

En 2010, le recensement général de la population et de l'habitat présente une population en âge de travailler (15-64 ans) de 3 341 763 habitants dont 1 760 474 femmes, soit 52,7%. Selon les enquêtes QUIBB, le ratio emploi/population (15-64ans) est estimé à 68,9% en 2011 et à 74,2% en 2015. Ces indicateurs montrent une part de l'emploi relativement élevée dans la population de 15-64 ans.

En 2011, le ratio emploi/population des femmes (72,2%) est relativement plus élevé que celui des hommes (65,4%) contrairement en 2015 où il est respectivement de 72,5% et de 76,0%. De même, selon le milieu de résidence, ce ratio est relativement plus élevé dans le milieu rural que dans le milieu urbain. Cependant, ces indicateurs désagrégés cachent des disparités selon le type et les conditions de travail.

Par ailleurs, la part des emplois dans la population jeune a sensiblement augmenté entre 2011 et 2015. Elle est de 38,1% chez les jeunes de 15- 24 ans et de 58,7% chez ceux âgés de 15-35 ans en 2011. Cette part est de 55,8% et de 67,6% respectivement chez les jeunes de 15-24 ans et chez les 15-35 ans en 2015.

Les résultats de l'enquête ERI-ESI montrent que le ratio emploi population est 55,9% en 2017. Suivant le sexe, les hommes ont plus d'opportunités d'emplois (57,7%) que les femmes (54,3%) en 2017. De même, ces opportunités sont relativement plus nombreuses en milieu rural (57,8%) qu'en milieu urbain (53,4%).

Tableau 1 : Ratio emploi/population de 2011, 2015 et 2017

Ratio/emploi population	QUIBB 2011 (15-64 ans)	QUIBB 2015 (15-64 ans)	ERI ESI 2017 (15 ans ou plus)
Homme	65,4%	76,0%	57,7%
Femme	72,2%	72,5%	54,3%
15-24 ans	38,1%	55,8%	22,8%
15-35 ans	58,7%	67,6%	46,0%
Urbain	61,6%	64,2%	53,4%
Rural	74,6%	83,4%	57,8%
Grand Lomé	ND	62,5%	ND
Autre Urbain	ND	67,1%	ND
Ensemble du pays	68,9%	74,2%	55,9%

Source : INSEED 2011, 2015, et 2017, calculs DOE

Selon le niveau d'instruction, en dehors des personnes sans niveau d'instruction, il est remarqué une hausse du ratio emploi population entre 2011 et 2015 à tous les autres niveaux d'instruction indiquant une amélioration relative des possibilités d'emplois. Cette hausse des possibilités d'emplois est plus marquée au niveau d'instruction supérieur avec 32,1 points. Par contre, ceux qui sont sans niveau d'instruction ont vu leurs possibilités d'emplois réduites de 4,4 points entre les deux périodes.

En 2017, les résultats de l'enquête ERI-ESI révèlent qu'il y a relativement plus d'opportunités d'emploi pour les personnes ayant le niveau d'instruction supérieur (67,7%) et pour celles sans niveau d'instruction (63,2%).

Tableau 2 : Ratio emploi/population selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	QUIBB 2011 (15-64 ans)	QUIBB 2015 (15-64 ans)	ERI ESI 2017 (15 ans ou plus)
Aucun niveau	88,5%	84,1%	63,2%
Primaire	77,0%	81,0%	47,6%
Secondaire 1	55,5%	65,7%	44,1%
Secondaire 2	39,1%	57,6%	
Supérieur	44,2%	76,3%	67,7%
Ensemble du pays	68,9%	74,2%	55,9%

Source : INSEED 2011, 2015, et 2017, calculs DOE

Au plan national, le taux de chômage est estimé à 6,5% en 2011. Ce taux est de 3,4% en 2015, selon les données de l'enquête QUIBB. En 2017, l'enquête ERI-ESI présente un taux de chômage de 3,9%. Ces indicateurs montrent que le taux de chômage reste faible au Togo comme dans la plupart des pays en développement. Le taux de chômage dans la population jeune est généralement plus élevé que celui observé dans la population globale.

Il est de 10,3% en 2011 et de 9,7% en 2017 pour ceux âgés de 15-24 ans. Pour les 15-35 ans, ce taux est de 8,3% en 2011 et de 4,0% en 2015.

La proportion de chômeurs en 2011 est plus de deux fois supérieure chez les femmes (9,0%) que chez les hommes (4,3%). En 2015, cette proportion est de 4,0% chez les hommes et de 2,7% chez les femmes.

Selon le milieu de résidence, le taux de chômage est plus élevé en milieu urbain qu'en milieu rural d'après les résultats des différentes enquêtes.

Selon les résultats de l'enquête ERI-ESI 2017, au Togo, la durée moyenne de chômage est 3,9 ans. Cette durée est plus grande pour les primo demandeurs (4,7 ans) et réduit chez ceux qui ont déjà travaillé (1,7 ans). En milieu rural, cette durée moyenne (5,3 ans) est près du double de celle observée en milieu urbain (2,8 ans).

Tableau 3 : Evolution du taux de chômage entre 2011 et 2017

Taux de chômage	QUIBB 2011	QUIBB 2015	ERI-ESI 2017
Homme	5,2%	4,0%	5,0%
Femme	8,0%	2,7%	2,9%
15-24 ans	10,3%	4,7%	9,7%
15-34 ans	ND	ND	6,8%
15-35 ans	8,3%	4,0%	ND
Urbain	11,5%	6,2%	6,3%
Rural	3,4%	1,3%	2,0%
Grand Lomé	ND	7,8%	7,8%
Autre Urbain	ND	3,5%	ND
Ensemble du pays	6,5%	3,4%	3,9%

Source : INSEED 2011, 2015, et 2017

De façon globale, le phénomène de chômage croît avec le niveau d’instruction. Ce phénomène touche plus les personnes ayant le niveau d’instruction supérieur.

Tableau 4 : Taux de chômage selon le niveau d’instruction

Niveau d’instruction	QUIBB 2011 (15-64 ans)	QUIBB 2015 (15-64 ans)	ERI ESI 2017 (15 ans ou plus)
Aucun niveau	6,8%	1,6%	1,1%
Primaire	5,4%	1,5%	2,2%
Secondaire 1	7,2%	3,5%	6,0%
Secondaire 2	7,9%	8,6%	
Supérieur	11,0%	12,8%	14,5%
Ensemble du pays	6,5%	3,4%	3,9%

Source : INSEED 2011, 2015, et 2017

S’agissant des jeunes de 15-24 ans ni dans le système éducatif ni dans l’emploi, les données de l’enquête QUIBB 2015 montrent qu’ils représentent 27,0% dans la population de 15-24 ans contre 20,7 % chez les jeunes de 15-35 ans. En 2011, ces jeunes sont estimés à 11,1% dans la population de 15-24 ans contre 8,6 % chez les jeunes âgés de 15-35 ans.

Selon le sexe, la proportion de cette catégorie de jeunes est plus prépondérante chez les femmes que chez les hommes.

En milieu urbain, les proportions des jeunes ni dans le système éducatif ni dans l’emploi sont plus élevées qu’en milieu rural quelle que soit la tranche d’âge.

Tableau 5: Jeunes ni dans le système éducatif ni dans l'emploi (%) en 2011, 2015 et 2017

Jeunes	QUIBB 2011		QUIBB 2015		ERI-ESI 2017	
	15-24 ans	15-35 ans	15-24 ans	15-35 ans	15-24 ans	15-35 ans
Homme	6,4	6,3	22,4	16,9	18,3	17,6
Femme	15,8	10,8	32,1	24,2	31,5	31,7
Urbain	15,1	13,7	35,3	27,2	24,9	25,5
Rural	7,9	4,5	19,3	14,5	25,3	25,1
Grand Lomé		15,8	39,0	29,5	28,4	
Autre Urbain		ND	30,0	23,5		

Source : INSEED 2011, 2015, et 2017, calculs DOE

Concernant le degré d'informalité, les résultats provisoires d'ERI-ESI de 2017 présentent un tissu économique togolais dominé par l'informel. En effet, en considérant l'activité principale, la proportion des emplois informels est estimée à 91,6%. La proportion des emplois informels dans le privé est de 98,0% et celle dans le public est de 3,4%.

Selon la même enquête, il est observé une prédominance de l'emploi informel dans le secteur non agricole (87,9%). En effet, les emplois occupés dans les ménages sont entièrement informels. De plus, la majorité des emplois occupés dans les entreprises privées est informelle (96,9%). Il est également enregistré des emplois informels dans le public (3,1%).

Dans le secteur agricole, 99,1% des emplois sont informels. Dans ce secteur, ce type d'emplois représente 23,1% et 100% respectivement dans le public et dans les entreprises privées agricoles. Les ménages agricoles n'emploient pas de personnels.

Le taux de participation de la population en âge de travailler à l'activité économique est de 78,8% en 2011 et 76,8% en 2015, soit une baisse de 2 points du niveau de participation de la population en âge de travailler.

La part de l'emploi salarié dans le secteur non agricole est relativement faible au Togo. En 2011, selon l'enquête QUIBB, 3 personnes hors du secteur non agricole sur 10 (soit 32,4%) perçoivent un salaire. Cette proportion a connu une légère hausse en 2015 et se situe à 36,5%.

En milieu rural, la même enquête révèle en 2011 que 25,7% des personnes hors du secteur non agricole perçoivent un salaire contre 35,7% en milieu urbain. Ces proportions sont respectivement de 37,2% et de 36,2% en 2015.

La proportion des hommes salariés est très élevée par rapport à celle des femmes salariées. En effet, 5 hommes sur 10 sont salariés contre près de 2 femmes sur 10 en 2011. Ces indicateurs sont respectivement de 49,1% chez les hommes actifs et de 26,2% chez les femmes en 2015.

En 2017, l'analyse de la part de l'emploi salarié hors secteur agricole indique que 3 personnes sur 10 (soit 31,4%) ont un emploi salarié. Selon le sexe, elle est quatre fois plus importante chez les hommes (53,6%) que chez les femmes (13,5%). Dans le milieu urbain la proportion des emplois salariés est plus élevée (37,6%) comparée au milieu rural (21,8%).

Tableau 6: Part de l'emploi salarié dans les emplois hors secteur agricole

Part de l'emploi salarié hors secteur agricole	Taux de sous-emploi		ERI-ESI 2017
	QUIBB 2011	QUIBB 2015	
Homme	50,9%	49,1%	53,6%
Femme	17,2%	26,2%	13,5%
15-24 ans	41,1%	38,7%	ND
15-35 ans	34,8%	53,2%	ND
Urbain	35,7%	36,2%	37,6%
Rural	25,7%	37,2%	21,8%
Ensemble du pays	32,4%	36,5%	31,4%

Source : INSEED 2011, 2015, et 2017, calculs DOE

Dans l'ensemble, le phénomène de sous-emploi lié à la durée du travail est relativement élevé et est en progression au fil des années. En effet, 22,8% de la population active est sous employée en 2011 contre 24,9% en 2015.

Le taux de sous-emploi est de 20,2% chez les hommes en 2011 contre 25,6% chez les femmes. En 2015, ce taux est de 26,9% chez les hommes et de 24,7% chez les femmes.

En considérant les tranches d'âge, le sous-emploi lié à la durée du travail chez les jeunes de 15-35 ans est de 20,5% en 2011 et de 24,6% en 2015.

D'après l'enquête ERI-ESI réalisée en 2017, le taux combiné de chômage, du sous-emploi lié au temps de travail et la main d'œuvre potentielle (SU4) est estimé à 26,8%. Ce taux de sous-utilisation⁶ de la main d'œuvre selon le sexe est 29,5% chez les femmes contre 23,6% chez les hommes.

Tableau 7: Sous-utilisation (SU) de la main d'œuvre

	Taux de sous-emploi		SU4*
	QUIBB 2011	QUIBB 2015	ERI-ESI 2017
Homme	20,2%	25,8%	23,6%
Femme	25,6%	24,1%	29,5%
15-24 ans	12,8%	16,0%	44,8%
15-34 ans	ND	ND	34,6%
15-35 ans	20,5%	23,6%	ND
Urbain	19,2%	27,7%	29,3%
Rural	26,9%	22,9%	24,7%
Grand Lomé	ND	29,2%	30,9%
Autre Urbain	ND	25,3%	ND
Ensemble du pays	22,8%	24,9%	26,8%

Source : INSEED 2011, 2015, et 2017

⁶ La notion de la sous-utilisation de la main d'œuvre, retenue à la 19^e CIST revêt plusieurs formes. La notion utilisé dans cette partie prend compte les chômeurs, la main d'œuvre potentielle et les sous employés liés à la durée du travail.

* SU4 est le taux combiné du chômage, du sous-emploi lié au temps de travail et de la main d'œuvre potentielle

Par ailleurs, les résultats de l'enquête ERI-ESI indiquent que le taux de sous-utilisation de la main d'œuvre croît avec le niveau d'instruction et touche plus les actifs du niveau supérieur.

Tableau 8: Sous-utilisation (SU) de la main d'œuvre selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	Taux de sous-emploi		SU4*
	QUIBB 2011	QUIBB 2015	ERI-ESI 2017
Aucun niveau	76,9%	25,4%	21,1%
Primaire	23,9%	24,1%	26,0%
Secondaire 1	20,1%	23,4%	30,5%
Secondaire 2	22,2%	28,5%	
Supérieur	18,1%	23,7%	35,5%
Ensemble du pays	22,8%	24,9%	26,8%

Source : INSEED 2011, 2015, et 2017

* SU4 est le taux combiné du chômage, du sous-emploi lié au temps de travail et de la main d'œuvre potentielle

Il faut souligner que l'évolution de la situation sur le marché du travail est soutenue par les actions du Gouvernement inscrites dans la stratégie de croissance accélérée et de promotion de l'emploi (SCAPE, 2013-2017) relayé par le Plan national de développement (PND) sur la période 2018-2022 qui ambitionne de créer plus de 500 000 emplois à l'horizon 2022.

Pour ce faire, la Politique nationale de l'emploi (PNE, 2014-2018) à travers son plan d'actions opérationnel (PAO) a permis la mise en œuvre de plusieurs programmes et projets de promotion d'emploi. Il s'agit notamment du programme de promotion du volontariat national (PROVONAT), du programme d'appui à l'insertion et au développement de l'embauche (AIDE), des programmes de développement communautaires (PDC, PDC+), du projet d'appui à l'insertion professionnelle des jeunes artisans (PAIPJA), du programme de promotion de l'entrepreneuriat des jeunes (PPEJ), du projet stage d'adaptation à la vie professionnelle (SAVP), des projets de développement des activités génératrices de revenus du Fonds national de la finance inclusive (FNFI).

Par ailleurs, le Gouvernement a diversifié ses actions en faveur de certains groupes cibles. Ainsi, pour adresser la question de la migration de la main d'œuvre, une stratégie nationale de la migration professionnelle et son plan d'action opérationnel a été élaboré et validé en 2017. La question de l'emploi des personnes handicapées trouve quant à elle, sa réponse dans le plan d'actions prioritaires en faveur de l'accès des personnes handicapées au marché de l'emploi (2014-2019). Enfin, la mise en œuvre du Programme d'adaptation professionnelle et d'appui à la création d'emplois (PAPACE) validé en 2019 devra permettre la création de 200 000 emplois en faveur des jeunes chômeurs de longue durée et des déflatés des sociétés.

Pour accompagner la mise en œuvre de ces programmes et projets d'emploi des institutions publiques ont été opérationnalisées. Il s'agit de: la Direction générale de l'emploi (DGE), la

Direction de l'emploi des jeunes (DEJ), l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), l'Agence nationale du volontariat au Togo (ANVT), le Fonds d'appui aux initiatives économiques des jeunes (FAIEJ), l'Agence nationale de promotion et de garantie de financement des PME-PMI (ANPGF), l'Agence nationale d'appui au développement à la base (ANADEB), l'Agence de promotion des investissements dans la zone franche (API-ZF), la Délégation à l'organisation du secteur informel (DOSI), le Centre de formalités des entreprises (CFE), la Maison de l'entrepreneuriat, le Fonds national de la finance inclusive (FNFI), etc.

Encadré 1: Engagement du gouvernement en faveur du plein emploi

Cadres institutionnels et actions opérationnelles de promotion de l'emploi

Au plan institutionnel, on note la création des ministères: Ministère de la fonction publique, du travail, de la réforme administrative et de la protection sociale; Ministère du développement à la base, de l'artisanat et de la jeunesse; Ministère de l'enseignement technique, de la formation et de l'insertion professionnelles.

Au plan opérationnel

Agence nationale pour l'emploi (ANPE)

Agence nationale du volontariat au Togo (ANVT)

Agence nationale de promotion et de garantie de financement des PME-PMI (ANPGF),

Agence nationale d'appui au développement à la base (ANADEB),

Agence de promotion et de développement des agropoles au Togo (APRODAT)

Agence de promotion des investissements dans la zone franche (API-ZF),

Délégation à l'organisation du secteur informel (DOSI),

Centre de formalités des entreprises (CFE),

Maison de l'entrepreneuriat,

Fonds national de la finance inclusive (FNFI)

Cadres stratégiques

L'adoption en conseil des ministres le 03 Août 2018 du Plan national de développement (PND 2018-2022), cadre de référence en matière de développement au Togo. Il a pour objectif global de transformer structurellement l'économie, pour une croissance forte, durable, résiliente, inclusive, créatrice d'emplois décents et induisant l'amélioration du bien-être social.

L'adoption en 2014 de la Stratégie de croissance accélérée et de promotion de l'emploi (SCAPE 2013-2017)

L'adoption en mars 2014 de la Politique nationale de l'emploi PNE et son Plan national opérationnel PAO (2014-2018). L'objectif principal de la PNE est d'accroître les opportunités d'emplois décents afin de contribuer à la lutte contre la pauvreté par la satisfaction de 90% des demandeurs d'emploi afin de répondre au besoin d'améliorer la qualité des emplois sans oublier l'important défi de créer des emplois pour les nouveaux venus sur le marché de l'emploi.

L'adoption en mars 2014 du Plan stratégique nationale pour l'emploi des jeunes (PSNEJ) et son Programme emploi des jeunes (PEJ). Ces documents ont pour objectif d'aider à la création d'emplois, au recrutement et à l'accélération de la croissance économique.

Projets/ Programmes et fonds d'employabilité :

La validation récente (30 juillet 2019) du Programme d'adaptation professionnelle et d'appui à la création d'emplois (**PAPACE**) et sa mise en œuvre permettront la création de 200 000 emplois directs et indirects. Ce dernier se veut un cadre d'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur qui ont des difficultés à s'insérer sur le marché de l'emploi, sans oublier les déflatés de certaines sociétés d'Etat.

Le Programme national d'investissement agricole et de sécurité alimentaire (**PNIASA**) lancé en 2012, il vise à accroître le revenu des exploitants agricoles et à améliorer de façon durable les conditions de vie des ruraux, particulièrement les plus vulnérables que sont les femmes et les jeunes.

Le Programme d'appui à l'insertion et au développement de l'embauche (**AIDE**) lancé en 2011 a pour objectif principal de permettre aux jeunes demandeurs d'emploi qui arrivent pour la première fois sur le marché du travail, d'acquérir des compétences additionnelles auprès des entreprises privées et parapubliques.

Le programme de promotion de volontariat national au Togo (**PROVONAT**) mise en œuvre depuis 2011 a pour objectif de faciliter le renforcement de l'employabilité et la promotion de la culture d'engagement civique des jeunes diplômés sans emploi de 18 à 35 ans.

Le Fonds d'appui aux initiatives économiques des jeunes (**FAIEJ**) intervient pour améliorer les compétences entrepreneuriales des jeunes et faciliter l'accès au financement des jeunes porteurs de microprojets

Le Projet d'appui à l'insertion professionnelle des jeunes artisans (**PAIPJA**) a été lancé en mars 2011. Il vise la promotion et l'encouragement de l'auto-emploi notamment des jeunes diplômés de la formation professionnelle par l'appui et l'accompagnement pour consolider leurs compétences et faciliter leur insertion sur le marché du travail.

Le Fonds d'insertion pour les jeunes (**FIJ/CONFESJES**) en exécution depuis 1994 et devenu PPEJ, vise à résorber le chômage et le sous-emploi des jeunes diplômés, déscolarisés et non scolarisés de 15 à 30 ans.

Le Programme national d'investissement agricole et de sécurité alimentaire (**PNIASA**) lancé en 2012, vise à accroître le revenu des exploitants agricoles et à améliorer de façon durable les conditions de vie des ruraux, particulièrement les plus vulnérables que sont les femmes et les jeunes.

Ratification des Conventions de l'OIT: La Convention (no 122) sur la politique de l'emploi (1964) a été ratifiée en 2012 par le Togo.

Cette Politique nationale de l'emploi s'est traduite par la mise en œuvre de plusieurs programmes et projets de promotion d'emploi et de développement d'employabilité à l'instar du PROVONAT, AIDE, PNIASA, ANADEB, FAIEJ, FNFI

Chapitre 3: Gains adéquats et emplois productifs

L'OMD 1B: «Assurer le plein-emploi et la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un travail décent et productif » constitue le soubassement des concepts de gains adéquats et emploi productif. Un emploi productif doit permettre à son détenteur de disposer d'un revenu qui assure à son ménage les conditions de vie adéquates.

La convention n°131 de l'OIT sur la fixation des salaires minima n'a pas été ratifiée par le Togo. Pourtant, le code du travail du Togo, en son article 121, dispose que les salaires minima interprofessionnels garantis soient fixés par arrêté du ministre chargé du travail après avis du Conseil national de travail. Ainsi, l'arrêté n°003/2012/MTSS/DGTLS portant révision des salaires minima garantis du 01 mai 2012, fixe le Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) et le Salaire minimum agricole garanti (SMAG) à 201,92 F/heure soit 35 000F CFA par mois sur toute l'étendue du territoire togolais et pour toutes les branches d'activités économiques. Il faut rappeler que cette disposition abroge l'arrêté N°009/MTSS/DGTLS portant révision des salaires minima garantis du 13 août 2008 qui fixait le SMIG et le SMAG à 161,54F/heure soit 28 000F CFA par mois.

Il n'existe pas d'éléments probants de l'application de cet arrêté dans toutes les unités de production. Bien que le salaire minimum mensuel dépasse le seuil de pauvreté monétaire rapporté au mois, un nombre élevé de salariés connaissent des difficultés économiques.

Encadré 2 : Indicateur sur le cadre juridique 4 salaire minimum

Législation, politique ou institutions : la loi N° 010-2006/PR du 10 décembre 2006 portant code du travail a prévu en son article 121 la fixation des salaires minima interprofessionnels garantis

Le taux horaire du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) et celui du salaire Minimum Agricole Garanti (SMAG) sont fixés par l'arrêté N°003/2012/MTSS/DGTLS portant révision des salaires minimums garantis du 01 mai 2012.

Salaire minimum : 201,92 F/heure soit 35 000 F CFA Arrêté N°003/2012/MTSS/DGTLS portant révision des salaires minimums garantis du 01 mai 2012.

Preuves de mise en œuvre effective : Arrêté N°003/2012/MTSS/DGTLS portant révision des salaires minimums garantis du 01 mai 2012 fixant le SMIG et le SMAG

Travailleurs protégés par la loi : Pourcentage non disponible.

Travailleurs protégés en pratique : Pourcentage non disponible.

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention no 131 sur la fixation des salaires minima, 1970 n'a pas été ratifiée par le Togo.

Les enquêtes QUIBB ont permis d'élaborer les profils de pauvreté du Togo. Selon le dernier rapport de profil de pauvreté, le seuil de pauvreté monétaire au niveau national en 2015 est de 344 408 F CFA/an contre 276 400 F CFA/an en 2006, soit une augmentation de 24,6% sur la période.

La part des personnes ayant un emploi et vivant en dessous du seuil de pauvreté (Taux de travailleurs pauvres) représente 52,7% en 2015 contre 55,1% en 2011. Cette situation de

précarité touche une part non négligeable des femmes et des jeunes de 15-24 ans sur la période. Elle affecte deux fois plus la population rurale que la population urbaine.

Par ailleurs, selon le profil de pauvreté de 2015, la pauvreté affecte plus les agriculteurs indépendants (72,6%), les actifs saisonniers (52,3%) et les autres indépendants (46,1%).

Tableau 9: Taux de travailleurs pauvres de 2011, 2015 et 2017

	QUIBB 2011	QUIBB 2015	ERI ESI 2017
Homme	52,8%	52,2%	ND
Femme	57,0%	53,2%	ND
15-24 ans	61,3%	59,2%	ND
15-35 ans	55,0%	53,6%	ND
Urbain	30,9%	31,6%	ND
Rural	70,6%	67,6%	ND
Ensemble du pays	55,1%	52,7%	

Source : INSEED 2011, 2015, et 2017, calculs DOE

Le taux de bas salaire sur le plan national est de 35,2% selon les résultats provisoires de ERI-ESI de 2017 indiquant qu'un peu plus du tiers des actifs occupés gagne un salaire mensuel inférieur aux deux tiers du salaire mensuel médian. Cette situation touche particulièrement certaines catégories socioprofessionnelles avec des proportions qui dépassent la moyenne nationale: les apprentis ou stagiaires payés (100%), les travailleurs pour propre compte (42,2%) et les indépendants (41,3%).

Chapitre 4: Temps de travail décents ou horaires décents

La bonne réglementation du temps de travail a une incidence directe et mesurable sur la santé, le bien-être, le niveau de fatigue, le stress des travailleurs et de leurs proches. Le temps de travail influe aussi de manière considérable sur la productivité et le coût de la main-d'œuvre ainsi que sur la qualité de la vie dans tous les pays. Il est donc important, pour suivre l'évolution des conditions de travail et de vie et analyser la situation économique dans un pays donné, de mesurer le volume des heures de travail effectuées par différents groupes de travailleurs. C'est dans ce sens, que l'OIT a adoptée dans ce domaine des conventions dont la première (convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie) de 1919 qui a institué la journée de huit heures et la semaine de 48 heures.

S'inscrivant dans la même dynamique, le Togo, pays membre de l'OIT a ratifié la convention n° 14 sur le repos hebdomadaire. Mais les conventions n° 1 et n° 30 de l'OIT sur les heures de travail dans l'industrie et dans le commerce et bureaux ne sont pas encore ratifiées.

Les heures de travail sont définies comme des heures effectivement passées sur le lieu de travail y compris les heures de pause. Le code du travail du Togo à son article 142 fixe à 40 heures la durée hebdomadaire du travail dans toutes les entreprises non agricoles contrairement aux 48 heures fixées par les conventions internationales. Dans les entreprises agricoles (les exploitations agricoles) l'horaire annuel de travail est fixé à 2400 heures.

Les entreprises non agricoles peuvent répartir ces heures sur cinq ou six jours sans oublier le principe du repos hebdomadaire. Cette répartition peut être faite de façon égale ou non sur le nombre de jours choisis dans la semaine sans toutefois dépasser 8 heures par jour.

Les horaires effectués au-delà des 40 heures ou considérés comme équivalents entrent dans un régime exceptionnel de la durée légale du travail qui est régi par l'arrêté n° 018/MTESS/CAB/DTLS du 30 juillet 2010 (encadré n°3). L'article 8 de cet arrêté dispose que «les heures supplémentaires peuvent être autorisées en cas de travaux urgents et exceptionnels ou saisonniers ou justifiés soit par un surcroit extraordinaire de travail, soit par pénurie de la main d'œuvre en vue de maintenir ou d'accroître la production». L'article 9 du même arrêté précise que ces heures supplémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 8 heures par semaine sur avis adressé à l'inspecteur du travail et des lois sociales. Mais, au-delà de 8 heures supplémentaires par semaine, l'autorisation de l'inspecteur du travail est donnée après avis des organisations syndicales concernées.

S'agissant des dimanches et des jours fériés, la rémunération des heures de travail supplémentaire est respectivement majorée de 65% le jour et de 100% la nuit (article 32 de la Convention Collective Interprofessionnelle du Togo).

La notion de temps de travail prend en compte les périodes de congé annuels. Ces congés sont des périodes de non activité des travailleurs (période de repos) mais donnant lieu à une rémunération appelée allocation de congé. Cette allocation est calculée sur la base de la moyenne des salaires et des différents éléments de rémunération définis à l'article 125 du code du travail à l'exclusion des primes à caractère de remboursement des frais. Conformément à l'article 158 du code du travail, le travailleur a droit à un congé annuel après 12 mois de service effectif.

Le congé est octroyé à raison de deux jours et demi par mois de service effectif (30 jours calendaires). La jouissance effective du congé peut être reportée d'accord parties sans que la durée de service effectif ouvrant droit au congé ne puisse excéder deux ans.

Dans le but de protéger la maternité chez les femmes salariées en état de grossesse, le code du travail en son article 148 a prescrit une suspension légale du contrat de travail pendant quatorze (14) semaines consécutives dont six (6) semaines postérieures à la délivrance. Cette suspension du contrat de travail appelé congé de maternité peut être prorogé en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches pendant trois (03) semaines.

Selon le rapport sur le Système d'information sur le marché du travail de l'année 2012 (SIMT 2012), 32,1% de la population active occupée travaille plus de 48 heures par semaine. En milieu urbain, ce taux est de 41,8% contre 26,0% en milieu rural. Il est beaucoup plus élevé chez les hommes (39,6%) que chez les femmes (26,0%). Par rapport au groupe d'âge, il y a moins de jeunes actifs occupés (29,3%) qui travaillent plus de 48 heures par semaine que leurs aînés de 36 à 64 ans (35,7%).

Les résultats de l'enquête ERI-ESI de 2017 indiquent que 31,3% de la population active occupée travaille plus de 48 heures par semaine. Selon le milieu de résidence, ce taux plus élevé en milieu urbain (31,9%) qu'en milieu rural (30,8%). Ce phénomène touche plus les hommes (37,2%) que les femmes (25,9%). Suivant les tranches d'âge, 28,0% des jeunes âgés de 15-24 ans travaillent plus de 48 heures par semaine. Ce taux est de 31,0% chez les jeunes de 15-35 ans.

Par ailleurs, les résultats de l'étude diagnostique approfondie sur l'application des principes et droits fondamentaux au travail et de la santé et sécurité au travail dans des secteurs d'activités économiques du Togo⁷ montrent que le nombre d'heures de travail par jour est plus ou moins homogène selon le secteur, soit 09 heures/jour en moyenne pour l'ensemble. Les résultats révèlent aussi que 40,3% des employés de ces secteurs ont un contrat de travail à durée indéterminée (mensuel), 18,1% ont un contrat à durée déterminée, 13,1% recrutés à la tâche et 12,5% sont des employés journaliers. Les employés recrutés annuellement représentent la proportion la plus faible soit 1,6%. Les autres types de travailleurs à savoir les aides familiaux, les bénévoles et les stagiaires représentent 7,7%.

En outre, les données de l'enquête QUIBB 2015, révèlent que le taux de sous-emploi lié au temps de travail a progressé entre 2011 à 2015 passant de 22,8% à 24,9%. Suivant les groupes d'âge, les actifs âgés de 30 à 49 ans connaissent plus la situation de sous-emploi (29,5%) contre ceux dont l'âge varie entre 15 et 29 ans (22,2%) et pour la tranche de 50 à 64 ans (18,5%).

7 L'étude s'est concentrée sur les secteurs du commerce, l'industrie extractive et les bâtiments et travaux Publics (BTP).

Encadré 3: Indicateur sur le cadre juridique: Limite des heures de travail

Législation, politique ou institutions : Les congés payés sont prévus par l'article 159 CTT, et à l'article 44 de la Convention Collective Interprofessionnelle du Togo. Ces dispositions s'appliquent à tous les travailleurs régis par le code du travail.

Conditions d'obtention : Le droit de jouissance au congé est acquis après une durée de service effectif d'un an.

Congés annuels : 2,5 jours calendaires par mois travaillé.

Preuves de mise en œuvre effective : Sans objet.

Travailleurs protégés par la loi : Pourcentage non disponible.

Travailleurs protégés en pratique : Pourcentage non disponible.

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (no132) sur les congés payés (révisée), 1970 ; la (Convention no152) sur les congés payés, 1936 et la Convention (no 101) sur les congés payés (agriculture), 1952) n'ont pas été ratifiées par le Togo.

Sources :

1. MFPTRAPS (Ministère de la fonction publique du travail de la réforme administrative et de la protection sociale) ;
2. Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse,country?p_lang=en&p_country=NER) ;
3. Base de données sur la législation relative aux conditions de travail et d'emploi – TRAVAIL (http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain,sectionReport1?p_lang=en&p_countries=NE&p_sc_id=1001&p_year=2011&p_structure=2)

Encadré 4 : indicateur sur le cadre juridique Congés annuels payés

Législation, politique ou institutions : Les congés payés sont prévus par l'article 159 CTT, et à l'article 44 de la Convention Collective Interprofessionnelle du Togo. Ces dispositions s'appliquent à tous les travailleurs régis par le code du travail.

Conditions d'obtention : Le droit de jouissance au congé est acquis après une durée de service effectif d'un an.

Congés annuels : 2,5 jours calendaires par mois travaillé.

Preuves de mise en œuvre effective : Sans objet.

Travailleurs protégés par la loi : Pourcentage non disponible.

Travailleurs protégés en pratique : Pourcentage non disponible.

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (no132) sur les congés payés (révisée), 1970 ; la (Convention no152) sur les congés payés, 1936 et la Convention (no 101) sur les congés payés (agriculture), 1952) n'ont pas été ratifiées par le Togo.

Sources :

1. MFPTRAPS (Ministère de la fonction publique du travail de la réforme administrative et de la protection sociale) ;
2. Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse,country?p_lang=en&p_country=NER) ;
3. Base de données sur la législation relative aux conditions de travail et d'emploi – TRAVAIL (http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain,sectionReport1?p_lang=en&p_countries=NE&p_sc_id=1001&p_year=2011&p_structure=2)

Chapitre 5: Combiner travail, famille et vie privée

Cet indicateur permet de situer le travail dans un concept plus étendu de vie décente.

Il n'y a pas pour le moment d'indicateurs statistiques recommandés par le BIT en la matière. Pour le Togo, les enquêtes QUIBB ne permettent pas d'appréhender ce thème d'un point de vue statistique. C'est pourquoi dans ce chapitre on se limitera à la description des indicateurs du cadre juridique.

L'équilibre entre le travail, la vie de famille et vie privée comprend tout d'abord pour les femmes, la possibilité de concilier leur vie professionnelle avec leur maternité. Si les Conventions internationales (n° 103 et 183) concernant la protection de la maternité n'ont pas été ratifiées par le pays, en revanche, le Togo a ratifié la Convention internationale n°102 concernant la sécurité sociale (norme minima). Le code du travail prévoit un congé de maternité obligatoire de quatorze semaines dont huit semaines précédant la date présumée de l'accouchement et six semaines suivants l'accouchement. Les conventions internationales de l'OIT prévoient aussi le congé parental.

Ce congé parental peut dans un sens plus large concerné aussi bien les hommes que les femmes. Il est généralement pris après le congé de maternité et permet de dédier du temps à l'éducation de ses enfants sans perdre son emploi.

Dans le cas du Togo, il n'y a pas de congé parental mais la Convention collective interprofessionnelle du Togo (CCIT) prévoit deux jours ouvrables de congés à la charge de l'employeur en cas de naissance d'un enfant. Ce droit au congé est conservé par le travailleur dans la limite maximale de six mois après l'évènement attesté par la production d'un certificat de naissance. Par ailleurs, l'Etat garantit la gratuité de la césarienne pour toutes les femmes au Togo.

Encadré 5: Indicateur sur le cadre juridique: Congé de maternité

Législation, politique ou institutions : Les congés de maternité sont prévus par les articles 148 à 149 CTT. Pendant une période de quinze mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement. La durée totale de ces repos ne peut dépasser une heure par journée de travail (article 149 al1 CTT). Toute femme enceinte peut quitter le travail sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture du contrat (Article 148 al1 CTT).

Conditions d'obtention : La femme salariée qui est mise en congé de maternité percevra de la part de l'employeur une indemnité égale à la moitié du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail, l'autre moitié étant à la charge de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) article 148 al 5 du CTT.

Prestations (niveau et durée) : 14 semaines (8 semaines avant et 6 semaines après la délivrance), une prolongation de 3 semaines est possible en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches. Toute convention contraire est nulle de plein droit.

Financement : Les Prestations servies sont à la charge de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale et de l'employeur. La Caisse Nationale de Sécurité Sociale paie la moitié du salaire que la femme en couche percevait au moment de la suspension du contrat de travail. L'employeur paie l'autre moitié du salaire de la femme en congé de maternité,

Preuves de mise en œuvre effective : Sans objet.

Travailleurs protégés par la loi : Pourcentage non disponible.

Travailleurs protégés en pratique : Pourcentage non disponible.

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (no183) sur la protection de la maternité, 2000 ; et la (Convention (no103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952 n'ont pas été ratifiées par le Togo. Les parties V à VIII de la Convention (no, 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 ont été ratifiées par le Togo le 9 août 1966.

Sources :

1. MFPTRAPS/T (Ministère de la Fonction Publique du Travail , de la Reforme Administrative et du Travail et de la Protection Sociale) ;
2. Législation nationale ; base de données NATLEX : (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse,country?p_lang=en&p_c

Encadré 6 : Indicateur sur le cadre juridique: Congé parental

Législation, politique ou institutions : Le congé parental n'est pas prévu dans la législation nationale, Toutefois, la Convention Collective Interprofessionnelle du Togo a consacré en son article 45 relatif aux permissions exceptionnelles, quelques jours de congé, à la charge de l'employeur, à l'occasion de la naissance d'un enfant.

Conditions d'obtention : Naissance d'un enfant : deux jours ouvrables ;

Financement : Il s'agit de permission exceptionnelle rémunérée par l'employeur

Travailleurs protégés par la loi : Pourcentage non disponible.

Travailleurs protégés en pratique : Pourcentage non disponible.

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 n'a pas été ratifiée par le Togo.

Sources :

1. Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse,country?p_lang=en&p_country=NER)

Chapitre 6: Formes de travail qu'il y a lieu d'abolir

Les formes de travail qui vont à l'encontre des droits fondamentaux de l'homme sont des entraves au travail décent. Les conventions internationales identifient le travail des enfants et le travail forcé comme faisant partie de ces formes de travail inacceptables et en exigent l'abolition définitive.

La lutte contre le travail des enfants au Togo passe par la réglementation de l'âge minimum d'admission à l'emploi, des pires formes de travail des enfants, de l'apprentissage et du trafic d'enfants.

En effet, l'âge minimum d'admission à l'emploi et les pires formes de travail des enfants sont réglementés par le code du travail dans le chapitre IV du titre VI et surtout par l'arrêté n° 1464/MTEFP/DGTLS du 12 novembre 2007. Ces textes énumèrent les travaux interdits aux enfants, fixent les conditions dans lesquelles certains travaux autorisés doivent être effectués. Cependant, selon les rapports d'activités produits par les services d'inspection du travail, l'arrêté 1464/MTEFP/DGTLS du 12 novembre 2007 souffre de difficultés d'application et de défaut d'actualisation. Les difficultés sont dues, entre autres, à l'apparition de nouvelles formes de travail des enfants, à l'absence de la prise en compte par cet arrêté des mesures de protection pour les enfants dans ces situations illégales de travail. Au vu de ces difficultés, cet arrêté devrait être actualisé. De plus, l'arrêté prévu conformément à l'article 150 du code du travail devant porter dérogation à l'âge minimum d'admission à l'emploi n'a pas été élaboré.

Selon les estimations du programme «Understanding Children's Work⁸» à partir des données de l'enquête QUIBB 2011, 44,3% des enfants âgés de 6 à 14 ans étaient impliqués dans des activités productives en 2011 au Togo. Soulignons qu'en 2010, selon les données de l'enquête de base sur le travail des enfants au Togo, 48,1% des enfants effectuent des travaux dangereux (soit 21 494 enfants), 26,4% sont dans d'autres formes de travail à abolir (soit 11 824 enfants) et 5,8% d'enfants exercent des activités économiquement autorisées.

De plus les résultats de l'enquête ERI-ESI réalisée en 2017 montrent que 1,9% des enfants âgés de 10-14 ans travaillent. Selon le sexe, 2,2% des enfants de sexe masculin de 10-14 ans exercent une activité économique contre 1,6% chez les enfants de sexe féminin. Par rapport au milieu de résidence, ce taux est de 1,1% en milieu urbain et de 2,3% en milieu rural.

Par ailleurs, les informations recueillies dans le document des tableaux de bord sur la protection des enfants au Togo, élaborés par le ministère chargé de la protection des enfants de 2012 à 2014 révèlent qu'au total 6 235 enfants de moins de 15 ans ont été enregistrés sur les lieux de travail au cours des trois années par les services d'inspection du travail. Parmi ces enfants, 2 802 sont soumis aux pires formes de travail soit 44,9%. De plus, 1 927 enfants âgés de plus de 15 ans ont été trouvés en situation de pires formes de travail par les mêmes services.

Selon le diagnostic approfondi sur l'application des principes et droits fondamentaux au travail et de la santé et sécurité au travail dans des secteurs d'activités économiques du Togo de 2018, sur 166 entreprises ou employeurs enquêtés, il est noté une proportion de 11,8% d'enfants de moins de 18 ans dans l'effectif des employés de ces entreprises à raison de 16,8% dans les BTP, 12,0% dans les industries extractives et 6,4% dans le commerce. On note une prédominance de la présence masculine (13,2%) sur celle féminine (7,0%). De plus, sur leur lieu de travail, 68,2% de ces enfants travaillent plus de 8 heures par jour et 31,8% ont moins de 12 heures de repos

8 Understanding Children's Work programme, 2013, *Comprendre le travail des enfants et l'emploi des jeunes au Togo*, p.12

par semaine. Ils exercent également certains travaux dangereux interdits dans la législation togolaise: ils portent, trainent et poussent des charges tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise.

Concernant l'apprentissage, un nouveau projet de code de l'apprentissage a été élaboré et en attente d'adoption. Enfin, d'autres lois pouvant soutenir la lutte contre le travail des enfants sont entre autres la loi n°2007-017 du 6 juillet 2007 portant code de l'enfant et la loi n° 2005-009 relative au trafic d'enfants au Togo.

Le travail forcé est universellement condamné. Il n'empêche que, sous ses formes anciennes comme sous ses formes nouvelles, depuis l'esclavage et la servitude pour dettes jusqu'à la traite des êtres humains, il demeure l'un des problèmes les plus complexes auxquels se heurtent les collectivités locales, les Etats, les organisations d'employeurs et de travailleurs et la communauté internationale. Dans le but de lutter efficacement contre ce phénomène, des textes internationaux de référence notamment les conventions n°29 sur le travail forcé et n°105 sur l'abolition du travail forcé de l'OIT ont été adoptées.

Sur le plan national, le code du travail togolais définit le travail forcé comme étant «tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré» (article 4). Le code précise cependant que le terme « travail forcé ou obligatoire » ne concerne pas tout travail ou service exigé en vertu des lois et règlements sur le service militaire obligatoire et ayant un caractère purement militaire; tout travail ou service d'intérêt général faisant partie des obligations civiques des citoyens, telles qu'elles sont définies par les lois et les règlements ; tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire; tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, notamment dans les cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels que les incendies, les inondations, les épidémies et épizooties violentes, les invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles et, en général, toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population.

Le code du travail précise par ailleurs que le fait d'exiger le travail forcé ou obligatoire est passible de sanctions pénales.

Selon le document du «Diagnostic approfondi sur l'application des principes et droits fondamentaux au travail et de la santé et sécurité au travail dans des secteurs d'activités économiques du Togo de 2018», le travail forcé concerne davantage la traite et le travail des enfants notamment dans le commerce, l'agriculture et le travail domestique.

Les données de ladite étude révèlent également qu'il existe bel et bien le travail forcé dans les secteurs pris en compte. En effet, sur l'ensemble des trois secteurs, la proportion des travailleurs victimes du travail forcé est de 6,7% avec une prédominance dans les BTP (8,0%) et le commerce (7,2%). Aussi, les hommes (89,9% des victimes) sont-ils plus victimes du travail forcé que les femmes (11,1% des victimes). Plusieurs types de menaces permettent de tenir les employés dans la servitude: rétention de tout ou une partie des salaires, menaces physiques, rétention forcée sur le lieu du travail hors des heures de travail, la confiscation des papiers ou biens des employés.

Encadré 7: Le travail des enfants

Principales règles de la législation nationale

Les textes nationaux de référence : articles 3 (au recrutement), 39 (dans la profession) et 40 (harcèlement sexuel) de la loi n°2006-010 du 13 décembre 2006 portant code du Travail, articles 5 (discrimination syndicale), article 118 du code du travail et 25 de la Convention collective interprofessionnelle du Togo (2011) sur l'égalité de rémunération):

Les dispositions des conventions internationales sont reprises par l'article 4 du code du travail qui précise que :

Le terme **travail forcé ou obligatoire** désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré (art.2.1 de la Convention n°29).

Toutefois, le terme « travail forcé ou obligatoire » ne concerne pas :

1. tout travail ou service exigé en vertu des lois et règlements sur le service militaire obligatoire et ayant un caractère purement militaire ;
2. tout travail ou service d'intérêt général faisant partie des obligations civiques des citoyens, telles qu'elles sont définies par les lois et les règlements ;
3. tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire ;
4. tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, notamment, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles et, en général, toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population.

Encadré 8 : Le travail forcé

Principales règles de la législation nationale applicable

L'âge minimum d'accès à l'emploi est de plus de 15 ans Les enfants de l'un ou l'autre sexe, ne peuvent être employés dans aucune entreprise, ni réaliser aucun type de travail, même pour leur propre compte, avant l'âge de quinze (15) ans (Art. 150 du Code du travail).

Les enfants de plus de quinze ans peuvent effectuer des « travaux légers » (*au sens de la législation togolaise*). Les employeurs sont tenus d'adresser une déclaration préalable à l'inspecteur du travail qui dispose d'un délai de huit jours pour notifier son désaccord éventuel (Art. 151 du Code du travail).

Dans tous les cas sont interdites aux enfants (moins de 18 ans) les pires formes de travail des enfants.

Sont considérées comme **pires formes de travail des enfants** (Art. 151 du Code du travail):

1. toutes formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage, ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire en vue de l'utilisation dans des conflits armés ;
2. l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel ou spectacles pornographiques ;
3. l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants ;
4. les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant : **c'est-à-dire les travaux dangereux.**

La liste nationale des **travaux dangereux**, interdits aux enfants (moins de 18 ans), est déterminés par l'Arrêté n° 1464, figurant en pièce jointe.

Il s'agit de **travaux dangereux** :

- **Du fait des conditions dans lesquelles ils sont exécutés** : le travail de nuit, le travail journalier de plus de 8 heures, l'absence de repos de 12 heures consécutives au moins etc.
- **Ou du fait de leur nature** : épandage d'herbicides, pesticides, engrais ; pêche à la pirogue; extraction de gravier, sable et orpaillage ; teinture ; boulangerie ; menuiserie ; boucherie; travail domestique etc.

L'apprentissage: il se fait après l'âge de quinze (15) ans. Pour les enfants qui auraient abandonné le système scolaire ou pour ceux qui n'auraient pu être scolarisés, l'apprentissage peut débuter dès l'âge de 14ans.

Le contrat d'apprentissage doit être visé par l'inspection du travail. Les arrêtés interministériels N°2005/100/METFP/MTAL et N°2005/102/METFP/MTAL, du 11-04-2005, fixent les frais et la durée de l'apprentissage selon les différents corps de métier.

Chapitre 7: Stabilité et sécurité du travail

L'indicateur «stabilité et sécurité de l'emploi» est mesuré en tenant compte du niveau de précarité des emplois. Généralement peu protégés, les emplois précaires ont une durée limitée dans le temps et ne répondent pas aux principes du travail décent sur le long terme.

Le Togo n'a pas ratifié la Convention n°158 de l'OIT sur le licenciement mais le code du travail togolais règlemente la cessation de la relation du travail.

Les contrats de travail à durée déterminée aux termes de l'article 62 du code du travail, ne peuvent être interrompus avant terme que par force majeure, par résolution judiciaire, par accord des parties constaté par écrit ou par faute lourde de l'une des parties.

Les contrats de travail à durée indéterminée ne peuvent cesser par la volonté de l'employeur que s'il dispose d'un motif légitime. Selon l'article 65 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée ne peut être résilié par la volonté de l'une des parties que sous réserve d'un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

Toutefois dans la pratique, les travailleurs sont peu protégés malgré les dispositions du code du travail. Beaucoup d'employeurs font recours à des contrats de travail à terme imprécis qui font partie des contrats à durée déterminée et qui sont légalement renouvelable dans la limite d'une durée maximale de quatre ans. Il y a aussi le cas de travailleurs à la tâche (journaliers) qui sont relativement moins payés que les salariés permanents.

Les données statistiques disponibles pour mesurer la précarité de l'emploi à l'échelle nationale sont limitées. En ce qui concerne le salaire réel des travailleurs occasionnels il faut noter que

La rémunération étant l'objectif principal d'un travail, ce dernier ne peut être décent que s'il génère assez de revenus pour assurer les conditions de vie adéquates pour le travailleur et sa famille.

La ratification par le Togo de la Convention n° 26 de l'OIT sur la fixation des salaires minima de 1928, de la Convention n° 95 sur la protection des salaires de 1949 et de celle n° 100 sur l'égalité de rémunération et leur application est une première étape vers une meilleure adéquation des revenus du travail.

Le code du travail togolais prévoit un Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) pour tous les travailleurs régis par la CCIT, fixé par arrêté. Le dernier ajustement de ce SMIG date du 11 mai 2012.

Encadré 9 : La cessation de travail

Législation, politique ou institutions

La cessation de travail est régie par le Code du travail. Les textes s'appliquent de manière égale aux hommes et aux femmes à l'exception de ceux se rapportant à la maternité et au rôle génésique de la femme. : Le CDD ne peut être interrompu avant terme que par force majeure, accord commun des partis, résolution judiciaire ou faute lourde de l'une des parties. L'indemnité compensatrice de congé non pris reste due. Si l'employeur est responsable de la rupture irrégulière de l'emploi, le travailleur a droit aux salaires et avantages de toute nature dont il/elle aurait bénéficié pendant la période restant à courir jusqu'au terme de son contrat (Article 63 CTT). Pendant la période d'essai fixée sans fraude ni abus, le contrat de travail peut être rompu librement sans préavis et sans que l'une ou l'autre partie puisse prétendre à des indemnités (Article 64 CTT).

Le CDI peut cesser par la volonté de l'employeur s'il dispose d'un motif légitime lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ou fondé sur les nécessités du service (Article 16 al 1 CCIT). Le licenciement des délégués du personnel et les délégués syndicaux est soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail. Toutefois en cas de faute lourde, l'employeur peut prononcer immédiatement la mise à pied provisoire de l'intéressé en attendant la décision définitive (Articles 215 ; 220 CTT).

Procédure du licenciement individuel : La Convention collective interprofessionnelle du Togo (CCIT) de décembre 2011 régit la procédure du licenciement individuel. L'article 17 fixe la durée de la période de préavis pour les travailleurs engagés par CDI : ouvriers, employés et assimilés : 8 jours ou 30 jours calendaires ; agents de maîtrise, cadres et assimilés : 3 mois calendaire ; travailleurs payés à l'heure : 15 jours calendaire. Durant la période de préavis le travailleur est autorisé à s'absenter, soit chaque jour pendant deux heures soit deux jours par semaine pour la recherche d'un nouvel emploi ou peut recevoir une indemnité supplémentaire sur demande de l'employeur. L'article 17 de la Convention collective interprofessionnelle du Togo autorise une indemnité compensatrice de préavis. En cas de licenciement, et lorsque le préavis aura été exécuté, au moins à moitié, le travailleur licencié qui se trouvera dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi, pourra quitter l'établissement.

Procédure des licenciements collectifs pour raisons économiques. Selon les dispositions des articles 72-78 du Code de Travail la procédure des licenciements collectifs pour raisons économiques nécessite la consultation des représentants du personnel et l'information de l'inspecteur du travail. Ces licenciements font l'objet d'une notification écrite. L'employeur établit l'ordre des licenciements en tenant compte de l'aptitude professionnelle, de l'ancienneté dans l'entreprise ainsi que des charges de famille du travailleur. Le salarié licencié pour motif économique bénéficie, d'une priorité de réembauchage de six(06) mois à compter de la date de rupture de leur contrat (Article 75 CTT).

Les travailleurs sont admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement s'ils ont été employés pour au moins un an sans interruption et si la rupture de contrat de travail n'a pas résulté d'une faute lourde du travailleur. L'indemnité de licenciement est représentée, pour chaque année de présence accomplie dans l'entreprise, par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des douze mois d'activité qui ont précédé la date du licenciement et est fixé en fonction de la durée du service comme suit : 35 pour cent pour les 5 premières années ; 40 pour cent pour la période allant de la sixième année à la dixième année incluse ; 45 pour cent pour la période s'étendant au-delà de la dixième année (Article 22 de la CCIT de décembre 2011).

Preuves de mise en œuvre effective : Le gouvernement a indiqué qu'aucun texte réglementaire n'a été pris dans le domaine d'application de la convention et que les décisions de justice ne sont pas d'un accès facile.

Travailleurs protégés par la loi : Pourcentage non disponible.

Travailleurs protégés en pratique : Pourcentage non disponible.

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (no 158) sur le licenciement, 1982 n'a pas été ratifiée par le Togo.

Sources :

1. Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse,country?p_lang=en&p_country=NER) ; CEACR, demande directe relative à la Convention no, 158, 2010

(<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appldisplaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=2010&year=2010&type=R&conv=C158&lang=FR>).

Chapitre 8: Egalité de chances et de traitement dans l'emploi

Des textes juridiques du Togo ont fait mention de l'égalité de chance et de traitement dans l'emploi. L'article 37 de la constitution togolaise de 1992 dispose que l'Etat «assure à chaque citoyen l'égalité de chance face à l'emploi et garantit à chaque travailleur une rémunération juste et équitable». Cet article précise également que «Nul ne peut être lésé dans son travail en raison de son sexe, de ses origines, de ses croyances ou de ses opinions».

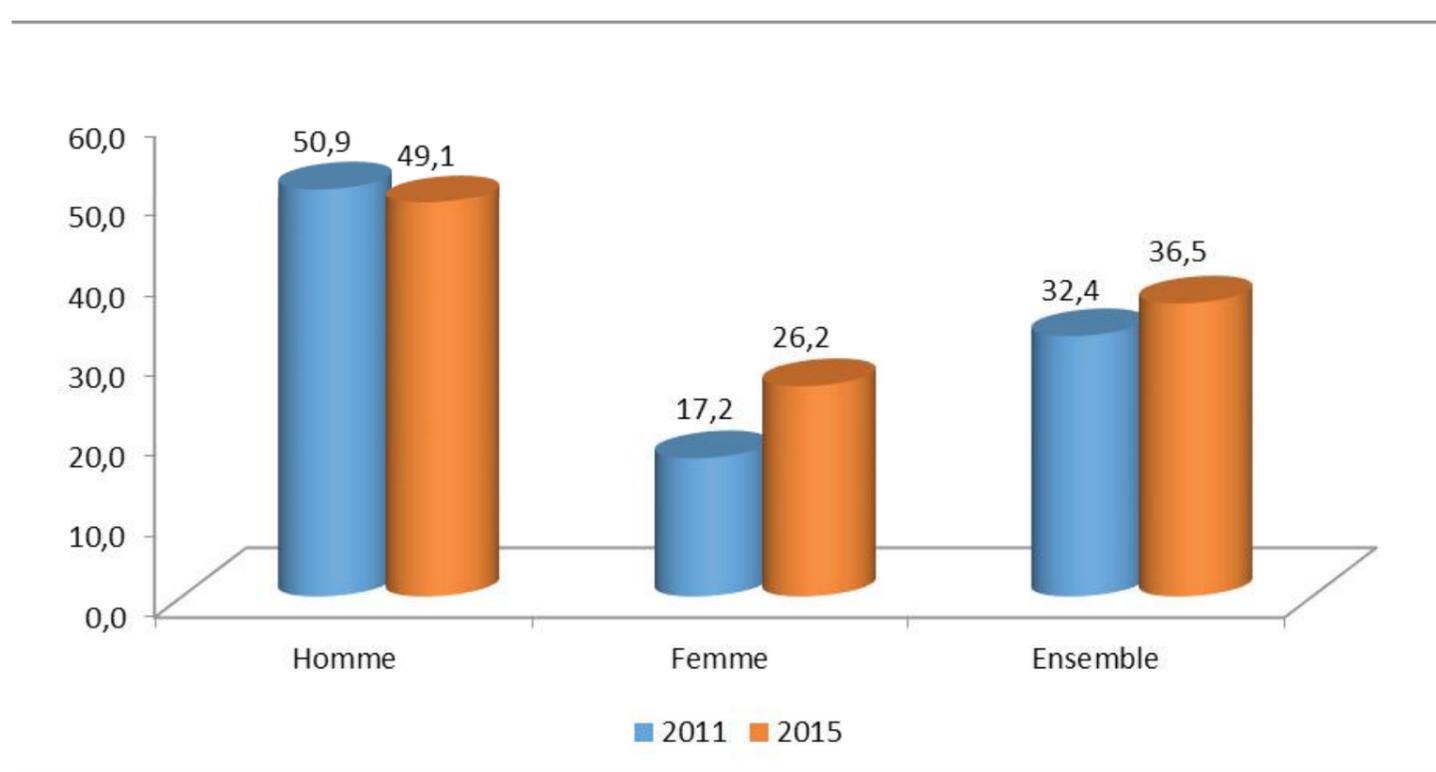
Le code du travail du Togo a repris ces dispositions en mentionnant en son article 3 que «Toute discrimination directe ou indirecte en matière d'emploi et de profession est interdite» et en son article 118 que «tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés, quels que soient leur nationalité, leur sexe, leur âge ou leur statut». Aussi, par rapport à l'égalité dans la rémunération, la convention collective interprofessionnelle entre les organisations et associations professionnelles du secteur privé et parapublic d'une part et les Centrales syndicales d'autre part précise, en son article 25 que «A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut».

En outre, la loi n°2013-002 portant statut général de la fonction publique à son article 45 combat toute forme de discrimination faite aux candidats en raison de leur sexe, handicap physique, ethnie, opinions politique, philosophique ou religieuse.

En d'autres termes ces textes juridiques montrent qu'au Togo, les dispositions sont prises pour éviter la discrimination dans l'accès et le traitement dans l'emploi.

Par ailleurs, les statistiques disponibles permettent de rendre compte de la réalité de l'égalité de chance et de traitement dans l'emploi dans le pays. En effet, la proportion des personnes salariées dans les secteurs non agricoles est nettement inférieure pour les femmes comparées aux hommes. Cette proportion dans la population féminine est de 17,2% en 2011 et de 26,2% en 2015 contre respectivement 50,9% et 49,1% dans la population masculine.

Figure 3: Proportion des salariés dans les secteurs non agricoles en 2011 et 2015



Source : INSEED 2011, 2015, et 2017, calculs DOE

En se référant aux données de la fonction publique, il est remarqué que seulement un agent de l'Etat sur cinq est une femme. La grande partie des emplois de la fonction publique est occupée par les hommes. Les femmes ne représentent que 21,0% de l'effectif des agents de l'Etat en 2015, 17,1% en 2016, 19,4% en 2017 et 19,2% en 2018.

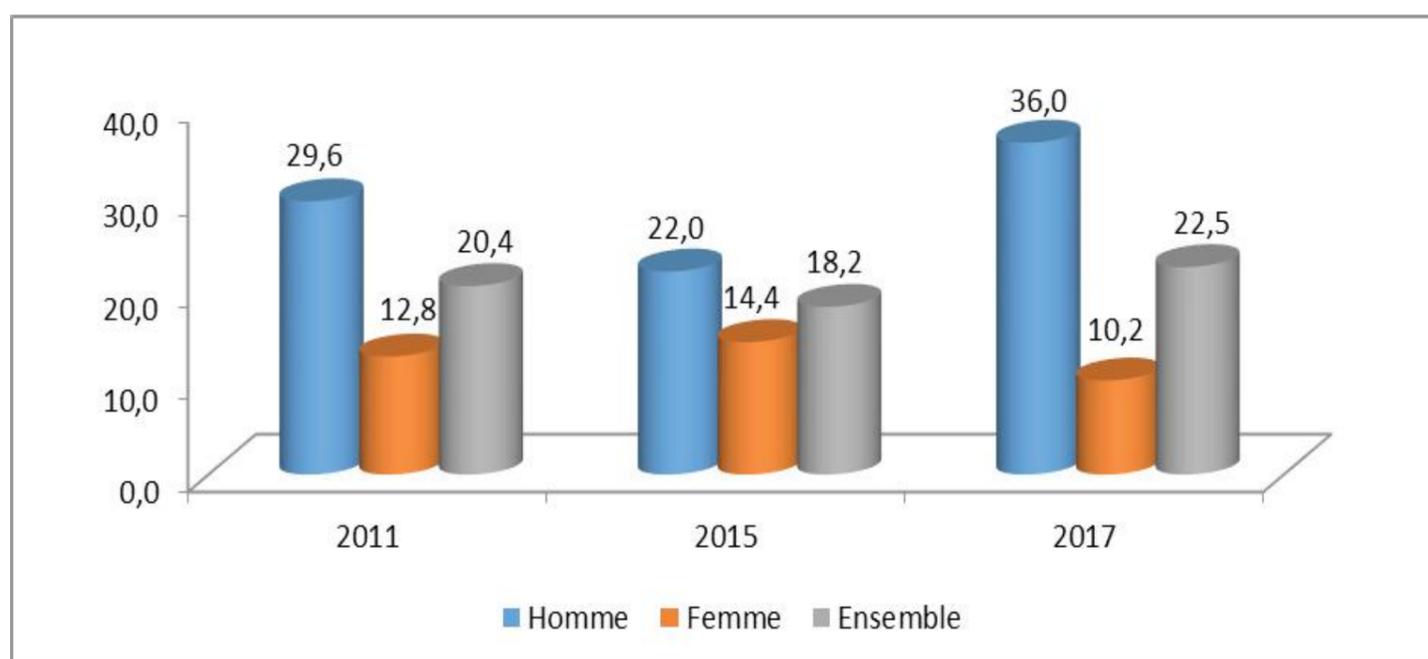
Tableau 10 : Répartition des agents de l'Etat par sexe de 2015 à 2018

	2015		2016		2017		2018	
	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage
Hommes	35 156	79,0	34 561	82,2	43 103	80,6	41 542	80,8
Femmes	9 348	21,0	7 476	17,8	10 383	19,4	9 887	19,2
Ensemble	44 504	100,0	42 037	100,0	53 486	100,0	51 429	100,0

Source : Direction de la Gestion Informatique du Personnel de l'Etat (DGIPE), calcul DOE

Le taux de salarisation est généralement faible dans le pays. Il est de 20,4% en 2011, de 18,2% en 2015 et de 21,6% en 2017. La faiblesse de ce taux est accentuée chez les femmes. Le taux de salarisation chez les femmes est de 12,8% en 2011, de 14,4% en 2015 et de 9,8% en 2017 contre respectivement 29,6%, 22,0%, et 34,6% chez les hommes.

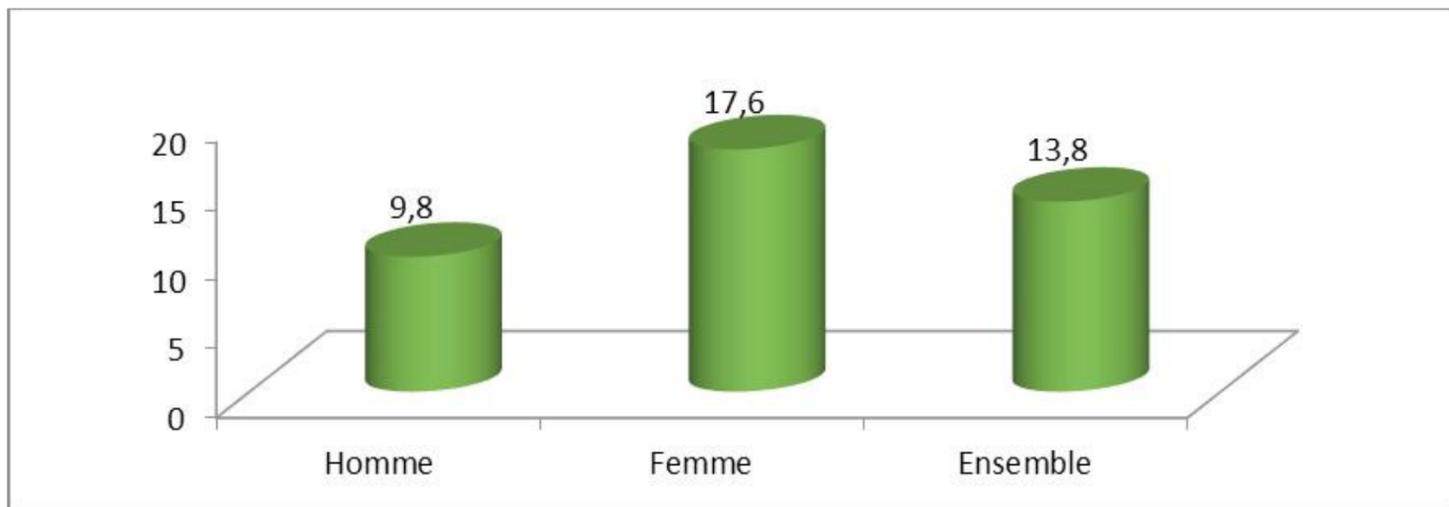
Figure 4: Taux de salarisation



Source : INSEED 2011, 2015, et 2017, calculs DOE

Par ailleurs, la proportion des femmes ayant un salaire inférieur au SMIG (fixé à 35 000 F CFA) est plus élevée que celle des hommes. Elle est de 17,6% pour les femmes contre 9,8% pour les hommes (résultats provisoires ERI-ESI, 2017).

Figure 5: Taux de salaire inférieur au SMIG (%)



Source : INSEED 2011, 2015, et 2017

L'enquête ERI-ESI menée en 2017 montre que les femmes ont un revenu mensuel inférieur à celui des hommes. Ce revenu est estimé en moyenne à 66 727 F CFA pour les femmes contre 74 819 F CFA pour les hommes. Dans le secteur informel, ce revenu mensuel est de 14 158 F CFA pour les femmes contre 25 471 F CFA pour les hommes.

Tableau 11: Revenu mensuel en F CFA

	Economie informelle	Ensemble des secteurs
Homme	25 471	74 819
Femme	14 158	66 727
Ensemble	17 640	70 643

Source : INSEED 2011, 2015, et 2017

Par ailleurs, les résultats de l'enquête ERI-ESI indiquent la proportion des femmes aux postes de direction est de 0,3% en 2017. Par rapport au milieu de résidence, ce taux est de 0,5% en milieu urbain contre 0,1% en milieu rural.

Il faut souligner qu'en 2019, il est dénombré au Gouvernement 06 femmes ministres sur 23 et à l'Assemblée nationale 17 femmes députés sur 91.

En somme, il apparaît une inégalité de chance et de traitement dans l'emploi en défaveur des femmes.

En ce qui concerne les personnes en situation de handicap, le rapport de l'étude diagnostique pour l'accès de cette catégorie de personnes au marché de l'emploi⁹, estime leur taux de chômage à environ 80% en 2014.

Pour promouvoir l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi, le Gouvernement, à travers le PND 2018-2022, envisage de renforcer les mécanismes d'inclusion notamment l'autonomisation des femmes et l'amélioration de leur participation au développement socioéconomique du pays. A cet effet, les actions prévues permettront d'accroître la proportion des femmes propriétaires d'entreprises de 22,42% en 2015 à 28% en 2022, de porter la proportion des femmes ayant accès au crédit de 44,36% en 2015 à 60% en 2022, d'augmenter la proportion des femmes salariées agricoles de 58,11% en 2015 à 80% en 2022 ainsi que la proportion des

⁹ Etude diagnostique et éléments d'actions prioritaires en faveur de l'accès des personnes handicapées au marché de l'emploi au Togo, MTESS, 2014.

femmes dans l'agriculture propriétaires de terre de 19,9% en 2015 à 26% en 2022 (PND 2018-2022, p.97).

Encadré n°10: Discrimination

Textes internationaux de référence: Convention OIT (n° 111) concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession et Convention OIT (n° 100) sur l'égalité de rémunération

Principales règles de la législation nationale:

- la loi n°2006-010 du 13 décembre 2006 portant code du Travail: Articles 3 (recrutement), articles 5 (discrimination syndicale), 39 (profession) et 40 (harcèlement sexuel), et l'article 118 (égalité de rémunération);

-Convention collective interprofessionnelle du Togo (2011): Article 25 (égalité de rémunération).

La convention OIT (n°111) prévoit des critères précis de discrimination qui sont: la **race**, la **couleur**, le **sexe**, la **religion**, les **opinions politiques**, l'**ascendance nationale** et l'**origine sociale**. Elle prévoit à l'article 1(1) b) que des critères supplémentaires de discrimination peuvent être prévus par la législation nationale.

A ce titre, la législation togolaise ajoute aux critères retenus par la Convention 111:

Le Handicap, l'état de santé, le statut juridique, l'appartenance ethnique (mentionnée en tant que telle), et **l'appartenance syndicale** (qui figure également au titre des critères de non-discrimination mentionnée dans la convention collective interprofessionnelle du Togo: CCIT).

Cependant il faut noter qu'un traitement différent peut être possible sur la base des qualifications exigées pour un emploi déterminé. En ce cas, cela doit être lié aux caractéristiques du poste en question et proportionné aux impératifs de la situation.

Chapitre 9: Santé et sécurité au travail

En matière de sécurité et santé au travail, le nombre moyen d'accidents du travail enregistré dans les divers secteurs d'activités montre que les branches d'activités à haut risque sont les industries, les mines, les bâtiments et travaux publics. En effet, en 2015, les cas de risques professionnels dans les entreprises formelles déclarés sont évalués à 1 502 (accidents du travail et maladies professionnelles) soit une légère hausse de 1,24% par rapport à 2014 (1 210 cas). Or, les programmes en matière de prévention et d'assurance en cas d'accident du travail et maladies professionnelles demeurent encore peu développés et couvrent peu de travailleurs.

En général, la notion de risque professionnel est ignorée et parfois méconnue par beaucoup de travailleurs et d'employeurs. Ceci engendre des comportements à risques et peu de déclaration de ces risques.

Les entreprises de l'économie informelle et celles du secteur agricole rencontrent aussi de véritables problèmes en matière de sécurité et santé au travail. On peut citer entre autres l'absence de mécanisme de prise en charge des accidents et maladies professionnelles, l'absence des équipements de protection individuelle, les prises de risques liées au manque d'informations et l'absence de formation sur les risques professionnels, etc.

Le Togo n'a pas encore ratifié la Convention n°121 sur les prestations en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles. Cependant, il a ratifié la Convention n°102 qui permet d'offrir ces prestations. Le Gouvernement a mis en place un régime d'assurance accidents de travail et de maladies professionnelles, géré par la CNSS, qui couvre les travailleurs du secteur privé et des administrations parapubliques. Les affiliés sont couverts pour tout accident ou maladie survenu par le fait ou à l'occasion du travail et sur le trajet direct résidence-lieu de travail.

Le nombre total de cas de lésions professionnelles mortelles enregistrées par la CNSS est de 4 en 2018. Par ailleurs, le nombre de cas d'accidents enregistrés à la CNSS en 2018 est de 1 416 dont 2 mortels, soit 0,14%.

S'agissant du contrôle de l'application des dispositions légales et réglementaires en matière de travail, la direction générale du travail dispose des inspecteurs du travail et des lois sociales et d'un médecin inspecteur du travail. En effet, le nombre d'inspecteurs du travail affectés au contrôle est de 104. Cet effectif rapporté au nombre de salariés (457 353) estimé à partir de l'enquête ERI ESI de 2017, donne un ratio de 2,3 inspecteurs du travail pour 10 000 salariés.

Chapitre 10: Sécurité sociale

Au Togo, la protection sociale est définie comme un ensemble de mesures publiques et/ou privées mises en place pour permettre aux ménages et aux individus de se protéger contre les risques sociaux et réduire leur vulnérabilité et leur pauvreté en leur assurant un meilleur accès aux services sociaux de base et à l'emploi. Ce faisant, elle constitue un investissement qui contribue au développement du capital humain et à l'amélioration de la productivité du travail.

La Constitution togolaise et les textes juridiques relatifs à l'emploi, au travail et à la sécurité sociale garantissent le droit au travail et à la protection sociale. Le système togolais de protection sociale comporte trois (03) régimes contributifs: le régime des pensions civiles et militaires géré par la Caisse de retraites du Togo (CRT) suivant la loi n° 91-11 du 23 mai 1991, le régime général de sécurité sociale de la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) conformément à la loi n°2011-006 du 21 février 2011 et le régime obligatoire d'assurance maladie des agents publics et assimilés de l'Institut national d'assurance maladie (INAM) suivant la loi n° 2011-003 du 18 février 2011.

Le Gouvernement a fait des progrès dans le domaine de la protection sociale. Ainsi, la mise en place des mesures de protection sociale contributives a permis de faire évoluer positivement le taux de couverture qui a atteint 10% en 2015¹⁰. En 2018, le taux de couverture en santé est estimé à 45% de la population totale, avec les progrès réalisés notamment la mise en place de l'assurance maladie obligatoire des agents publics et assimilés, l'assurance au profit des élèves des établissements publics (School Assur) et celle au profit des bénéficiaires du FNFI.

Bien que le pourcentage de la population bénéficiant d'une assurance maladie ait connu une progression sensible ces dernières années, passant de 1,0% en 2011 à 8,4% en 2017¹¹, la grande majorité de la population togolaise continue de supporter, à travers le paiement direct, leurs dépenses de santé et encourent ainsi des risques de dépenses difficilement supportables et susceptibles d'accentuer leur vulnérabilité.

S'agissant de l'INAM, les groupes de personnes couvertes de droit par l'assurance maladie sont les personnes d'âge actif (18-60/64 ans), agents publics et assimilés et les agents publics salariés admis à la retraite titulaires d'une pension (60/64 ans ou plus) sont dénombrés respectivement à 163 548 et à 26 077¹². A ces personnes s'ajoutent les conjoints/conjointes et les enfants à charge de l'assuré âgés de 26 ans au plus conformément à la législation en vigueur. En 2016, les cotisants à l'INAM sont au nombre de 98 318, ce qui équivaut à une participation de 60,1% de la population légalement couverte par ce régime. Sur l'ensemble de la population, cela représente une couverture d'environ 2,8% avec un déficit de couverture légale d'environ 97,2% pour les personnes d'âge actif.

En termes de couverture effective, 4,52% des enfants (de moins de 21 ans) sont effectivement couverts en qualité d'ayants droit; 77,3% des agents publics et leurs conjointes/conjoints sont immatriculés et bénéficient des prestations et 77,9% des agents publics et assimilés à la retraite détenteurs de la pension de la CNSS et de la CRT sont couverts et ont aussi un accès effectif aux prestations.

10 Système de financement de la santé au Togo : Revue et analyse du système, 2015

11 La couverture est fournie par l'INAM, les mutuelles sociales et les assurances privées

12 Rapport diagnostique du système de protection social, 2017 (SPPOT)

En matière de retraite, seulement 18,7% de l'ensemble des personnes âgées perçoivent de la CRT et de la CNSS une pension de retraite¹³. Ces caisses sont les deux principaux organismes de gestion de l'assurance sociale pour les retraites, l'invalidité et les autres allocations pour les fonctionnaires civils et militaires (CRT) et pour les salariés du secteur privé ainsi que ceux des collectivités territoriales (CNSS).

En 2016, le nombre de travailleurs du secteur privé affiliés à la CNSS est de 129 161, soit un taux de couverture effective de 4,8% de la population active (15-59 ans). A la CRT, ce nombre est passé de 59 620 travailleurs en 2016 à 61 096 en 2018. Ce faible niveau de couverture sociale s'expliquerait, entre autres, par la non application du code de sécurité sociale aux travailleurs du secteur informel, aux travailleurs indépendants et aux ministres de cultes qui constituent la frange la plus importante des travailleurs du secteur privé.

En 2015, au total 224 787 travailleurs du secteur privé et 24 976 agents publics ayant atteint l'âge de la retraite ont la garantie à un revenu sous forme de pension de vieillesse. Cela représente 76,8% des personnes âgées de 60 ans ou plus. Mais, seules 60 966 personnes retraitées représentant 24,4% des personnes légalement couvertes ont effectivement accès à la pension de vieillesse. En outre, 181 306 travailleurs sur 3 893 972 actifs (soit 4,7%) contribuent effectivement aux régimes des pensions (CRT et CNSS).

Cet état de fait expose 95,3% d'actifs, relevant en majorité du secteur informel et rural, à la pauvreté une fois parvenu à l'âge de la retraite¹⁴.

Il existe d'autres mécanismes tels que les assurances privées qui s'adressent essentiellement aux employés des grandes entreprises du secteur formel et les mutuelles de santé qui interviennent dans l'économie informelle et agricole avec un panier de soins très limité.

Toutefois, les mutuelles de santé ont encore une très faible couverture. En 2017, le nombre d'adhérents des mutuelles s'élevait à environ 160 000¹⁵ sur l'ensemble du territoire.

Par ailleurs, le code du travail, le statut général de la fonction publique et la convention collective interprofessionnelle garantissent l'accès au revenu pour les travailleurs du secteur privé et du secteur public en cas d'arrêt de travail pour cause de maternité, de congé maladie et en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle. Lorsque survient une incapacité/invalidité permanente totale pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la législation prévoit le versement d'un revenu sous forme d'indemnité au travailleur.

Il faut noter que la législation est vide en ce qui concerne la couverture des personnes d'âge actif sans emploi et des inactifs. De même, le code de sécurité sociale n'a pas prévu la couverture sociale des travailleurs du secteur informel en ce qui concerne les risques professionnels.

En matière de sécurité et santé au travail, le Togo dispose des textes qui permettent de mettre en œuvre les actions de préventions sur les lieux du travail. Ceci a permis d'obtenir des avancées dans le domaine de la prévention des risques professionnels. Cependant, en 2017, les cas de risques professionnels dans les entreprises formelles déclarés sont évalués à 1 854 (accidents du travail et maladies professionnelles).

13 Analyse du système de protection sociale au Togo à travers le processus SPPOT vers un socle national de protection sociale au Togo, 2018

14 Analyse du système de protection sociale au Togo à travers le processus SPPOT vers un socle national de protection sociale au Togo, 2018

15 Analyse du système de protection sociale au Togo à travers le processus SPPOT vers un socle national de protection sociale au Togo, 20

Chapitre 11: Dialogue social, représentation des travailleurs et des employeurs

Les conventions n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective fixant les modalités d'exercice de la liberté d'association et de reconnaissance du droit de négociation collective qui constituent des principes et droits fondamentaux au travail ont été respectivement ratifiées par le Togo.

De plus, la loi fondamentale du 14 octobre 1992, révisée le 08 mai 2019 reconnaît en son article 39 le droit de grève et la loi n° 010-2006/PR du 10 décembre 2006 portant code togolais du travail consacre en son article 6 la liberté d'adhérer à un syndicat de son choix tout en réglementant le droit de négociation collective.

En matière du dialogue social il y a lieu de relever que le Togo a connu quelques avancées notables.

En effet, les premières assises du dialogue social qui se sont tenues en avril 2006 ont rassemblé autour de l'objectif commun d'amélioration des conditions de vie et de travail des employés, les mandants tripartites et ont abouti à la signature en mai 2006, entre le gouvernement, le patronat et les organisations des travailleurs, d'un protocole d'accord de plusieurs engagements aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs.

L'une des recommandations de ces assises était la mise en place d'un organe chargé d'opérationnaliser à tous les niveaux du monde du travail, le dialogue social. La concrétisation de cette recommandation a été la création par décret n°2007-012 du 13 mars 2007 du Conseil national du dialogue social aux côtés des organes déjà existants.

Ce Conseil a pour missions de:

- promouvoir une culture de prévention des conflits de travail dans les secteurs public, parapublic et privé,
- participer à la résolution des conflits majeurs du monde du travail dans les secteurs public, parapublic et privé,
- participer à la réflexion sur les outils de gestion du monde du travail, notamment, les politiques en matière d'emploi, de travail, de santé et sécurité au travail, de formation professionnelle et de sécurité sociale,
- émettre des avis sur les grandes orientations économiques à forte incidence sociale.

Toutefois, il faut souligner que l'ensemble de ces organes de concertation, de prévention et de gestion des conflits sociaux reste à être dynamisé par la mise à disposition des moyens conséquents en termes de ressources humaines, matérielles et financières. Par-delà ce défi qui doit être relevé au plan organisationnel, il faut noter que l'administration du travail, en l'occurrence les services d'inspections ont des moyens limités. Ce qui rend difficile la garantie du respect des droits des acteurs du monde du travail.

Pour ce qui est des organisations des travailleurs, l'échiquier syndical togolais est animé par sept (07) centrales ou confédérations syndicales, dont six, à l'exception de la Synergie des travailleurs du Togo, sont regroupées en une entité dénommée: «Coordination des Centrales Syndicales du Togo (CCST)» avec un mode de fonctionnement assez souple garantissant à chacune d'entre elles son autonomie. Les six centrales de la CCST sont: la Confédération Nationale des Travailleurs du Togo (CNTT), la Confédération Générale des Cadres du Togo (CGCT), la Confédération Syndicale des Travailleurs du Togo (CSTT), le Groupe des Syndicats Autonomes (GSA), l'Union Générale des Syndicats Libres (UGSL) et l'Union Nationale des

Syndicats Indépendants du Togo (UNSIIT).

L'effectif des syndiqués de cinq de ces centrales est de 205 918 adhérents en 2018.

En ce qui concerne les organisations patronales, il en existe qu'une seule au Togo: Le Conseil National du Patronat(CNP).

Encadré n°11: Dialogue social, représentation des travailleurs et des employeurs

Taux de syndicalisation: 10,5% (ERI ESI, 2017)

Entreprises affiliées à une organisation d'employeurs : 21 associations professionnelles qui regroupent 1115 entreprises

Nombre de Négociation collective: 14 en 2018

Part des jours non ouvrés due aux grèves et lock-out: 81 jours de grève et 12 jours de lock-out en 2018

Chapitre 12: Programme Pays du travail décent et indicateurs du travail décent au Togo

Le Programme pays du travail décent est élaboré dans un contexte international marqué par la mutation des Objectifs du millénaire pour le développement en Objectifs de développement durable, avec 17 objectifs déclinés en 169 «cibles».

Sur le plan national, on note l'adoption et la mise en œuvre du Plan national de développement (PND, 2018-2022) qui a succédé à la Stratégie de croissance accélérée et de promotion de l'emploi (SCAPE 2013-2017).

Le PPTD 2019- 2022 a été élaboré sur la base d'un diagnostic de la situation du marché du travail dont les résultats révèlent plusieurs défis dans les domaines de l'emploi, de la protection sociale, des normes du travail et du dialogue social.

En effet, l'analyse du contexte national en matière d'emploi montre que la sous-utilisation de la main d'œuvre reste un défi majeur de ce secteur. Cette situation touche particulièrement les groupes vulnérables notamment les jeunes, les femmes et les personnes vivant avec un handicap. D'autres défis comme la précarité de l'emploi, la prépondérance du secteur informel dans l'économie, la pression fiscale sur les jeunes entrepreneurs, l'insuffisance de la capacité d'intervention des services publics de l'emploi sont aussi à noter.

Dans le domaine de la protection sociale, les défis à relever par la mise en œuvre du PPTD 2019-2022 sont liés à (i) l'extension du régime contributif de sécurité sociale avec un accent mis sur la recherche de solutions innovantes qui permettront de couvrir surtout les travailleurs de l'économie informelle en particulier les femmes et les travailleurs migrants,(ii) l'extension du régime contributif d'assurance maladie à un très grand nombre, (iii) la mise en œuvre des mesures de prévention en sécurité et santé dans les entreprises et la promotion de l'assurance accidents de travail et maladies professionnelles,(iv) la mise en place d'une stratégie de mobilisation des ressources,(v) l'amélioration du système de coordination des actions de tous les acteurs et la mise en place d'un système intégré de gestion de données.

En matière d'application des normes du travail et du dialogue social, les priorités retenues par le PPTD 2019 -2022 sont, entre autres, la promotion de la connaissance et de l'application des normes internationales du travail, l'intégration des dispositions des normes non ratifiées dans l'ordonnancement juridique national, le renforcement des capacités d'intervention de l'administration du travail dans les entreprises formelles et informelles et la promotion du dialogue social.

En vue de relever efficacement ces défis, trois (3) axes prioritaires ont été retenus dans le document du PPTD. Il s'agit de:

- la promotion de l'emploi décent pour les jeunes, les femmes et les personnes en situation de handicap;
- le renforcement et l'extension de la protection sociale ;
- la promotion des normes du travail par le dialogue social.

Le premier axe prioritaire envisage de mettre en œuvre des politiques et programmes sectorielles de promotion d'emploi en vue d'améliorer l'insertion socio-professionnelle des jeunes, des femmes, des personnes handicapées et des migrants sur le marché du travail et de mettre en place un cadre institutionnel et légal de l'économie informelle pour faciliter la transition vers le formel.

Le deuxième axe concernent la mise en place d'un régime de protection sociale étendu aux travailleurs et travailleuses non couverts, notamment les petits contribuables et les producteurs de l'économie informelle; l'amélioration de la protection des droits des travailleurs migrants, hommes et femmes et l'accroissement de la conformité des lieux de travail aux normes en sécurité et santé au travail.

Le troisième axe du PPTD vise le renforcement de l'application des normes internationales du travail; le renforcement de l'administration du travail pour étendre ses services aux très petites et moyennes entreprises, y compris celles de l'économie informelle et un accroissement de la représentativité de l'influence des partenaires sociaux.

Pour assurer la bonne mise en œuvre de ce programme pays, des organes techniques de pilotage, de suivi et d'évaluation ont été mis en place.

ANNEXE

Tableau 12: Indicateurs de contexte économique et social

Années	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Population	6 197 155	6 202 000	6 353 000	6 509 000	6 669 000	6 835 000	7 006 000	7 178 000
PIB par habitant (en PPA \$ constant)	486,6	503,50	523,77	540,67	557,56	574,46	589,67	599,80
PIB en valeur (milliards FCFA)	1 696 830	1 824 891	1 977 542	2 134 464	2 259 047	2 471 777	2 643 472	2 769 476
Taux de croissance (PIB réel)	6,1	6,4	6,5	6,1	5,9	5,7	5,1	4,4
Inflation (IPC)	1,4	3,6	2,6	1,8	0,2	1,8	0,9	-0,2
IDH	0,48	0,48	0,47	0,47	0,48	0,49	0,50	0,50
Taux d'alphabétisation des adultes (en % d'âges de 15 ans et plus)		60,3%				63,3%		60,4%
Taux net de scolarisation	81,6%	86%	83,9%	86,5%	92,6%	94,3%	93,1%	93,8%
Taux net de scolarisation Hommes	82,8%	91,0%	85,5%	86,7%	93,3%	95,2%	93,4%	94,0%
Taux net de scolarisation Femmes	80,3%	81,0%	82,2%	86,4%	91,9%	93,4%	92,7%	93,6%
Taux de croissance Productivité du travail	-10,2%	4,0%	9,7%	4,5%	5,1%	Non encore disponible (NED)	(NED)	(NED)
Rémunération des salariés (million Fcfa)	383774	391621	419860	472599	541432	612 255	(NED)	(NED)
Part salaires dans PIB	26%	25%	25%	26%	29%	(NED)	(NED)	(NED)

Références bibliographiques

1. Département de l'observatoire de l'emploi de l'Agence nationale pour l'emploi. (2013). *Liste minimale des indicateurs de l'emploi et de la formation de l'UEMOA à partir de l'enquête QUIBB 2011.*
2. Département de l'observatoire de l'emploi de l'Agence nationale pour l'emploi. (2016). *Liste minimale des indicateurs de l'emploi et de la formation de l'UEMOA à partir de l'enquête QUIBB 2015.*
3. Département de l'observatoire de l'emploi de l'Agence nationale pour l'emploi. (2014). *Rapport sur l'état du système d'informations sur le marché du travail.*
4. Département de l'observatoire de l'emploi de l'Agence nationale pour l'emploi. (2016). *Rapport 2015 sur l'état du système d'informations du marché du travail.*
5. Institut national de la statistique et des études économiques et démographiques. (2016). *Comptes nationaux du Togo 2012, comptes définitifs.*
6. Institut national de la statistique et des études économiques et démographiques. (2011). *Rapport de l'enquête sur le questionnaire unifié du bien être de base (QUIBB 2011), rapport final.*
7. Institut national de la statistique et des études économiques et démographiques. (2016). *Rapport de l'enquête sur le questionnaire unifié du bien être de base 2015.*
8. Institut national de la statistique et des études économiques et démographiques. (2014). *Comptes nationaux du Togo 2009, comptes définitifs.*
9. Institut national de la statistique et des études économiques et démographiques. (2015). *Comptes nationaux du Togo 2010, comptes définitifs.*
10. Institut national de la statistique et des études économiques et démographiques (2015), *Comptes nationaux du Togo 2011, comptes définitifs.*
11. Institut national de la statistique et des études économiques et démographiques. (2016). *Comptes nationaux du Togo de 2013, comptes définitifs.*
12. Institut national de la statistique et des études économiques et démographiques. (2017). *Comptes nationaux du Togo de 2014, comptes définitifs.*
13. Institut national de la statistique et des études économiques et démographiques. (2019). *Rapport de l'enquête MICS 2016.*
14. Institut national de la statistique et des études économiques et démographiques. (2019). *Rapport de l'enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel.*
15. *Loi N°2006- portant code du travail.* (décembre 2006).
16. Ministère de la fonction publique, du travail et de la réforme administrative. (2018). *Programme pays de promotion du travail décent (PPTD) au Togo (2019- 2022).*
17. Ministère de la fonction publique, du travail et de la réforme administrative. (2018). *Diagnostic approfondi sur l'application des principes et droits fondamentaux au travail et de la santé et sécurité au travail dans des secteurs d'activités économiques du Togo.*
18. Ministère de la fonction publique, du travail et de la réforme administrative. (2018). *Rapport bilan du secteur de l'emploi au Togo.*

19. Ministère de la planification du développement. (2018). *Plan national de développement 2018-2022*.
20. Secrétariat technique permanent du Plan sectoriel de l'éducation. (2019). *Rapport sur l'état du système éducatif national (RESEN)*.

